



KMU-Porträt: Groupe Habillage Haute Horlogerie SA



«In der Uhrenindustrie stellen die Körperhaltung bei der Arbeit und die intensive Konzentration auf kleinste Gegenstände die wichtigsten Probleme dar, gegen die wir ankämpfen müssen.»

Angela Gabris, ehemalige HR-Verantwortliche bei GHHH

Firmenbeschreibung

Firmenname:

Groupe Habillage Haute Horlogerie SA (GHHH); eine Tochtergesellschaft von Swatch Group Holding

Firmensitz:

2610 St-Imier (weitere Standorte in 2500 Biel und 6874 Castel San Pietro)

Branche:

Uhrenfertigung

Anzahl MA in CH:

65 (Standort St-Imier)

Aktivitäten:

Zusammenbau von Luxusuhren: Zifferblatt- und Zeigermontage, Einschalen, Funktionskontrolle, Anbringen von Armbändern

KMU-vital bei GHHH...

... fragt zuerst nach den Anliegen der Uhrenarbeiter und Uhrenarbeiterinnen.

Auf die Frage, welche Gesundheitsstörungen in der Uhrenindustrie auftreten können, nennt Angela Gabris, ehemalige HR-Verantwortliche des Groupe Habillage Haute Horlogerie SA (GHHH) zwei Antworten: Zum einen können unphysiologische Haltungsmuster langfristig verschiedene körperliche Beschwerden auslösen, die durch eine optimale Einrichtung des Arbeitsplatzes möglichst vermieden werden sollten. Zum anderen beobachtet Frau Gabris bei Personen, die sich bei ihrer Arbeit ständig auf einen äusserst kleinen Raum konzentrieren müssen, eine Gefahr, sich allmählich von der Aussenwelt abzukapseln. Deshalb sollen die Angestellten ihrer Meinung nach die Möglichkeit erhalten, sich über ihre Anliegen mitzuteilen und auszutauschen. Tatsächlich wurden in der MitarbeiterInnenbefragung verschiedene Aspekte negativ hervorgehoben: Fast 60% der Befragten erwähnten die statische Arbeitshaltung; allerdings haben weniger als 50% häufig oder ständig Rückenschmerzen, namentlich im Lendenbereich. Beinahe die Hälfte empfanden das häufige Wiederholen identischer Arbeitsvorgänge und mehr als 40% die intensive Konzentration über längere Zeiträume als problematisch. Ein ausgeprägtes Pflichtbewusstsein führt bei über 50% der Befragten zu einer ständigen Angst vor Fehlern. Über 60% können nach der Arbeit nicht abschalten. Die Wahrnehmungen der Mitarbeitenden decken sich mit den Beobachtungen, die die ehemalige HR-Verantwortliche des GHHH während ihrer über 20-jährigen Tätigkeit in der Uhrenindustrie machen konnte. So entstand die Idee einer Teilnahme des GHHH an KMU-vital.

Mit KMU-vital wollte GHHH generell die Bedeutung der Gesundheit als wichtiges

Gut für alle unterstreichen – für den Arbeitgeber, der ein Interesse an gesunden, leistungsfähigen Mitarbeitenden hat und für diese selbst, weil sie ein individuelles Interesse am eigenen Wohlbefinden besitzen. Die Auseinandersetzung mit gesunden und angenehmen Arbeitsbedingungen begann bei GHHH allerdings schon vor dem KMU-vital-Programm. So hatte die Firma bereits zu einem früheren Zeitpunkt – unter anderem auch aus produktionstechnischen Erwägungen – den Bereich der Montage, der traditionsgemäss nach "Berufsgattung" aufgeteilt ist (Zifferblatt- und Zeigermontage, Einschalen, Kontrolle), teilweise neu organisiert und zwei selbstständige "Montage-Inseln" gebildet, in denen die VertreterInnen dieser verschiedenen Berufsbereiche zusammen arbeiten. Dabei traten am Anfang selbstverständlich zwischenmenschliche Probleme auf, die überwunden werden mussten. Es brauchte Verständnis für die Arbeit und die Aufgabenbereiche der KollegInnen, die Mitarbeitenden mussten mit kurzen Abwesenheiten und mit der Tatsache umgehen lernen, dass sie aufeinander angewiesen waren usw. Mit der Zeit bewährte sich diese Arbeitsweise - nicht zuletzt für die Gesundheit der Beschäftigten.

In Zukunft möchte die GHHH-Leitung eine zweite Art von "Inseln" einführen, die sich als "Solidaritäts-Inseln" bezeichnen liessen. Auf diesen "Inseln" würde der Austausch zwischen den Beschäftigten gepflegt, um die zwischenmenschlichen Beziehungen zu stärken und letztlich die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu erhöhen. Eine allmähliche Verringerung der Fehlzeiten wäre eine willkommene Begleiterscheinung dieser Bemühungen.

Nach Einschätzung der beteiligten GHHH-ProjektleiterInnen und der Teilnehmenden erfüllte das Wahlmodul "Zusammenarbeit im Team", das im Rahmen des Pilot-Projekts zur Anwendung kam, die Erwartungen sowohl der Teil-

nehmenden als auch des Unternehmens. Die Idee, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür zu sensibilisieren, wie sie miteinander kommunizieren, konnte im kleinen Kreis getestet werden. Um die Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen positiv beeinflussen zu können, ist eine Wiederholung und Ausdehnung des Vorgehens wünschenswert.

Die Erfahrung aus dieser Pilot-Phase hat gezeigt, dass die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung möglichst rasch bekanntgegeben werden sollten. Generell wäre es ratsam, die einzelnen Etappen des Projekts kurz nacheinander durchzuführen. Andernfalls erlischt das Interesse sehr schnell, und es braucht viel Einsatz, um das Projekt

wieder in Gang zu bringen und die Mitarbeitenden neu zu motivieren. Allgemein ist zu bedenken, dass zahlreiche Sachzwänge und Erschwernisse, die von den Angestellten bei der MitarbeiterInnenbefragung (quantitative Analyse) und im Gesundheitszirkel (qualitative Analyse) angesprochen wurden, bei der Arbeit in der Uhrenindustrie gewissermassen "in der Natur der Sache" liegen. Hier Abhilfe zu schaffen, ist somit nicht immer leicht.

Aus dieser Pilot-Phase ging auch deutlich hervor, dass das Unternehmen bestrebt sein muss, offen und klar darüber zu kommunizieren, was aus den Vorschlägen werden soll, die von den Teilnehmenden am Gesundheitszirkel mit

grossen Engagement ausgearbeitet wurden. Es geht darum, die Möglichkeiten und Grenzen des Unternehmens aufzuzeigen, Prioritäten zu setzen, eine Auswahl zu treffen und anzugeben, innerhalb welcher Zeitspanne die betreffenden Massnahmen realisiert werden können. Und schliesslich darf man auch nicht vergessen, jeweils über das Geleistete zu kommunizieren. Zusammengefasst gilt, dass eine gute Kommunikation in schwierigen Phasen dazu beiträgt, auf dem eingeschlagenen Weg zu bleiben und die Motivation der Mitarbeitenden zu erhalten. Sie müssen aufgefordert werden, an diesem Projekt mitzuwirken, das sie direkt betrifft.

BGF-Aktivitäten

Datum	Aktivität	Teilnehmende	KMU-vital
Sept. 02	Einstiegsworkshop	Für alle drei GHHH-Standorte: Direktor, HR-Verantwortliche/r, HR-Assistent/in. Sitz St-Imier: Standortverantwortlicher, 3 Bereichsleiter + Sicherheitsbeauftragter + Qualitätsverantwortlicher + 1 Praktikant	✓
Sept. / Okt. 02	Managementbefragung	Rücklauf: 7	✓
Okt. / Nov. 02	MitarbeiterInnenbefragung	37 von 75 verteilten Fragebögen wurden ausgefüllt	✓
März – Mai 03	Gesundheitszirkel 6 x 2 Std.	9 Teilnehmende (Mitarbeitende aus allen Betriebsbereichen und Standort-Leiter)	✓
März / Juni 04	Zusammenarbeit im Team	9 und 5 Teilnehmende aus diversen Arbeitsgruppen; Schwerpunkte: Kommunikation, Rolle des einzelnen im zwischenmenschlichen Umgang	✓

Pressespiegel: (weitere Artikel auf www.kmu-vital.ch unter Medienberichte)

- > *KMU-vital*: Programm für gesunde Betriebe, spécial-IST, Dezember 2003.
- > GF in KMUs: Was erwarten die Pilotbetriebe?, focus, September 2003.