



## KMU-Porträt: Kontakt Systeme



### Kontakt Systeme



*«Gerade in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit sind wir uns bewusst, dass das Wohlbefinden und die Ausgewogenheit unserer Mitarbeitenden sehr wichtig sind für die Arbeitsmotivation und -zufriedenheit, das Betriebsklima aber auch für den Erfolg des Unternehmens.»*

*Daniel Obrist, ehemaliges Geschäftsleitungsmitglied*

#### Firmenbeschrieb

**Firmenname:**  
Kontakt Systeme;  
www.cosy.ch

**Firmensitz:**  
8132 Egg und 5703 Seon

**Branche:**  
Industrielle Elektronik und Telematik

**Anzahl MA in CH:**  
70

**Aktivitäten:**  
Verbindungstechnik, Telematik

#### KMU-vital bringt's

##### **Verankerung bei den Vorgesetzten als wichtiges Erfolgskriterium.**

Die Mitarbeitenden der Kontakt Systeme kommen im Gespräch schnell zum Punkt: KMU-vital bringt sowohl dem Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmern einen Gewinn. Einmal wird das Programm gar als «*Philosophie*» bezeichnet, in der «*mit kleinem Aufwand sehr viel erreicht werden kann*». In der Tat: Dass regelmässige Flüssigkeitszufuhr wichtig und gut für die Gesundheit ist, «*weiss man heute*». Aber erst wenn getrunken wird, tritt die Wirkung ein! Deshalb stehen auch bei Kontakt Systeme die Wasserflaschen im Blickfeld der Mitarbeitenden. Sie sind – ebenso wie die Früchte auf dem Tisch – sichtbares Zeichen dafür, dass dem Unternehmen die Gesundheit des Personals ein Anliegen ist. In guter Erinnerung ist der Ernährungskurs, der die Zusammenhänge zwischen Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit aufzeigte. Eine befragte Mitarbeiterin hat inzwischen, angeregt durch den Kurs, «*einige kleine Dinge*» in ihrer Ernährungsweise umgestellt.

Aus den quartalsweise durchgeführten geselligen Anlässen oder den *happy fitness hours* gehen zwar keine Olympiasieger hervor – aber «*den Plausch haben alle*», wenn gemeinsam Boccia, Badminton, Bowling oder Curling gespielt wird. Überdies wird dadurch vielen vor Augen geführt, dass im Team bessere Resultate erzielt werden können. Jedenfalls meinte ein Befragter: «*Auch wenn ich es nicht belegen kann: Ich habe das Gefühl, solche Veranstaltungen können beispielsweise zu besseren Sitzungsergebnissen beitragen.*» Bei Kontakt Systeme wurden Fragen der Zusammenarbeit im Modul *Zusammenarbeit im Team* thematisiert.

Die Kontakt Systeme verfügt seit ihrer Gründung über sehr gute Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen. Dies hat zweifellos zu einer gewissen Gewöhnung geführt und der Geschäftsleitung

das Problem eingetragen, dass Neuerungen zu Gunsten des Personals jeweils bald wieder als *Selbstverständlichkeit* betrachtet werden. Wo bereits auf hohem Niveau Personalleistungen erbracht werden, fallen im Arbeitsalltag neue Massnahmen im Gesundheitsbereich auch weniger auf. Und dementsprechend wird verständlich, wenn in einigen Interviews von «*minimem Änderungen*» gesprochen wird. Die Kontakt Systeme ruft aus diesem Grund das Thema Gesundheit periodisch mit E-Mails in Erinnerung. Und im Einführungsprogramm für Neueintretende wurde ein neues Element zum Thema Gesundheit im Betrieb eingefügt.

Es ist in unserer stark auf das Individuum ausgerichteten Gesellschaft nachvollziehbar, wenn nicht alle Mitarbeitenden der Kontakt Systeme mit gleicher Intensität am Programm KMU-vital teilhaben. So beobachtet eine Befragte Unterschiede zwischen RaucherInnen und NichtraucherInnen oder zwischen Büro und Lager. Und es kam auch vor, dass mit Skepsis beobachtet wurde, wenn sich Mitglieder des Gesundheitszirkels zu ihren Sitzungen trafen, denn «*um einen Kegelabend zu organisieren braucht es doch nicht Stunden*». Solche Reaktionen überraschen nicht vor dem Hintergrund, dass auch die Kontakt Systeme in einem harten Wettbewerb steht und jede am Arbeitsplatz verbrachte Stunde doppelt bedeutsam wird.

Schwierig kann es auch werden, wenn eine Kündigung ausgesprochen werden muss und gleichzeitig das Wohlbefinden des Personals thematisiert wird. Ein Mitglied der Geschäftsleitung bestätigt denn auch: «*Es ist tatsächlich so. Gesundheitsförderung muss sich zuerst ihren Platz im Unternehmen erkämpfen. Und wir müssen uns mit unserem Anliegen immer wieder einbringen und am Ball bleiben.*»

Allerdings wird die bei einigen Mitarbeitenden offenbar verbreitete Vorstellung, mit einem Stopp des Programms KMU-vital liessen sich Arbeitsplätze erhalten,

von den Befragten nicht geteilt. Zum einen verweisen einige auf die bescheidenen Kosten des Programms. (Mit etwa 1-2 Promille des Jahresumsatzes sind die Sachkosten gedeckt). Zum andern findet ein Befragter, wohl stellvertretend für viele andere: «Ohne hohe Identifikation mit dem Unternehmen steht man die aktuellen Anforderungen gar nicht durch. Das Programm, scheint mir, trägt zu dieser Identifikation bei.» Und schliesslich eine weitere Aussage: «Gerade in schwierigen Zeiten braucht man die Unterstützung des Arbeitgebers und der Vorgesetzten.» Was nicht beigefügt wurde: Arbeitgeber, für die das Wohlbefinden ihres Personals kein Thema ist, leiden an schlechtem Image und verlieren ihre besten Mitarbeitenden spätestens dann, wenn wieder Alternativen in Aussicht stehen. Die Kontakt Systeme ist nach Anlaufen von KMU-vital von einem französischen Konzern übernommen worden. Nach dem Ausscheiden einer Schlüsselperson in der Geschäftsleitung, die sich sehr für die BGF eingesetzt hatte, wurde KMU-vital von den Geschäftsleitern der beiden Standorte weitergeführt.

Die neuen Besitzverhältnisse setzten den Stellenwert des Programms etwas herab – an sich nichts Aussergewöhnliches.

**«Man muss immer 'stossen' und schauen, dass das Programm nicht unter die Räder kommt.»**

Robert Hildbrand, Geschäftsleitungsmitglied

Neue Unternehmensführungen gewichten anders und setzen auch andere Akzente. Weil betriebliche Gesundheitsförderung aber subtil, ohne grossen Aufwand und stetig wirkt, ist der obersten Konzernleitung letztlich wohl kaum sehr bewusst, dass KMU-vital in einem ihrer Betriebe läuft. Umso wichtiger ist die Verankerung bei den Führungskräften vor Ort. Im Gespräch mit einem Geschäftsleitungsmitglied wird klar, dass Gesundheitsförderung sich immer wieder gegen Themen wie Rentabilität, Umsatz, EBIT usw. behaupten muss. «Man muss immer 'stossen' und schauen, dass das Programm nicht unter die

Räder kommt.» Es bedarf in solchen Konstellationen sicher grösserer Energie, damit die bisherigen Anstrengungen nicht zunichte gemacht werden. Andererseits gibt es auch die Ergebnisse der zweiten Mitarbeiterbefragung, die – unabhängig vom eigenen guten Gefühl – die Fortsetzung von KMU-vital nahelegen. Da hat sich bei der Kontakt Systeme tatsächlich sehr viel Positives herausgestellt: Arbeitsanforderungen und -situation können mehr beeinflusst beziehungsweise besser bewältigt werden, die wichtigsten Arbeitsbelastungen wurden thematisiert. Interessant: Wegen der äusseren wirtschaftlichen Umstände und der Ereignisse im Unternehmen verschlechterte sich zwar das Arbeitsklima insgesamt. Gleichzeitig wurde das Arbeitsklima in der Abteilung/im Team besser und das gegenseitige Vertrauen unter ArbeitskollegInnen wurde besser. Die Antwort auf die Schlussfrage war denn auch aus Mitarbeitersicht klar: Das Unternehmen soll KMU-vital weiterführen!

## BGF-Aktivitäten

Datum	Aktivität	Teilnehmende	KMU-vital
Mai 01	2-tägiges Kaderseminar „Gesund und fit im Job“ zu Ernährung, Bewegung, Entspannung	Alle Kadermitglieder (ca. 15 Personen)	
Nov.01	Workshop „Väter im Spannungsfeld zw. Familie und Beruf“	Teilnahme für alle Mitarbeiter (Väter) möglich, ca. 12 Teilnehmer	
März 02	Einstiegsworkshop	Oberes und mittleres Kader (Bereichsleiter, Finanzchef, Informatik, Abteilungsleiter), 6 Personen	✓
April 02	Managementbefragung	Oberes und mittleres Kader, 6 Personen	✓
Mai – Juli 02	1. MitarbeiterInnenbefragung	alle Mitarbeitenden, ca. 90 Personen	✓
April – Dez. 02	Gesundheitszirkel (5 Sitzungen à 4 h)	Alle Hierarchiestufen und Abteilungen: Finanzen, Informatik, Verkauf, Lager/Spedition, total 7 Personen	✓
Sept. 02	Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz	40 Arbeitsplätze wurden überprüft	
Jan. 03	Workshop „Fit im Job“ zu Ernährung/Bewegung/Entspannung	Alle Mitarbeitenden waren teilnahmeberechtigt, ca. 30 TN	
Mai 02	Früchtewochen	Alle Mitarbeitenden, Anfangs 6 x pro Jahr. Ab 2004 12x pro Jahr.	
Jan 03	Wassertrinken am Arbeitsplatz	Alle Mitarbeitenden	
laufend	Sport am Mittag/am Abend	Alle Mitarbeitenden, ca. 3-4 regelmässige Teilnehmende	
Mai 03	Zusammenarbeit im Team (2 x 4 h)	1. Team 4-5 TN: Kundendienst in Seon freiwillig, ohne VG, 2. Team 15 TN: Kundendienst in Egg, obligatorisch, mit VG.	✓
Juni 03	Wanderung mit dem Kader im Glarnerland	Freiwillig für alle Kadermitglieder, ca. 12 Teilnehmende	
Nov. 03 – Feb. 04	2. MitarbeiterInnenbefragung	Alle MA (60 TN, davon haben 2/3 bereits in der 1. MAB mitgemacht)	✓

**Pressespiegel:** (weitere Artikel auf [www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch) unter Medienberichte)

- > Ein KMU als Pionier. Gesundheitsförderung als Teil der Unternehmenskultur. Focus, März 2004.
- > Es braucht mehr als ein Salatbuffet. Tages-Anzeiger, März 2004.