

DIALOG AUF AUGENHÖHE

Adam McCombs engagiert sich gemeinsam mit seinem Team für die nordamerikanischen Kunden von Interroll. Er leitet das regionale Center of Excellence von Interroll in Wilmington, North Carolina. Hier werden Förderrollen, RollerDrive, Trommelmotoren, Technopolymer-Spritzgussteile und die neue Fördererplattform für höchste Hygieneanforderungen produziert. Wir haben mit ihm darüber gesprochen, wie die Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Wilmington funktioniert.



Adam McCombs, Managing Director Interroll Corporation Inc., USA

Herr McCombs, alle reden von Digitalisierung, Automation und Robotern. Welche Rolle spielen eigentlich die Menschen an einem modernen Produktionsstandort?

Adam McCombs: Sie spielen die entscheidende Rolle. Ohne sie ist alles nichts. Ohne unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären die Investitionen, die modernen Maschinen und die Beziehungen zu unseren Kunden komplett wertlos. Deshalb geht es darum, für die richtigen Rahmenbedingungen zu sorgen, damit die Menschen ihre Arbeit sicher ausführen, ihr Potential ausschöpfen, sich weiterentwickeln und ihren Wertbeitrag für den Kunden steigern können. Und das funktioniert nur dann wirklich nachhaltig, wenn unser Personal immer unter sicheren Bedingungen arbeiten und gleichzeitig persönliches Know-how aufbauen kann. Oder einfach gesagt: Es den Betrieb abends in einer besseren Verfassung verlässt, als es ihn morgens betreten hat.

Diese Rahmenbedingungen stützen sich sicher zunächst auf ganz elementare Vorkehrungen ...

Genau. Dazu gehören etwa die strikte Einhaltung von Arbeits- und Brandschutzvorschriften sowie deren regelmäßige Kontrolle – beispielsweise durch externe Behörden wie die lokale Feuerwehr. Ausserdem gilt es dafür zu sorgen, dass die Erste-Hilfe-Kompetenzen der Mitarbeiter regelmässig aufgefrischt werden und dass man jederzeit über ein kompetentes Team an Erst-Helfern verfügt. Weiterhin brauchen Sie ein effektives Risikomanagement, zum Beispiel beim Infektionsschutz, siehe die jüngste Corona-Pandemie, oder für den Fall von möglichen Naturkatastrophen wie Hurrikans oder Tornados. Dabei besteht die Heraus-

forderung aber nicht einfach darin, diese elementaren Regularien festzulegen und ihre Befolgung zu gewährleisten, sondern für eine Arbeitsumgebung zu sorgen, in der jeder Einzelne im Unternehmen, für diese Themen sensibilisiert ist, sich hier aktiv einbringen kann und gehört wird.

Wie lässt sich dies erreichen?

Durch eine Unternehmenskultur, die auf Kommunikation, Transparenz und Dialog auf Augenhöhe setzt. Darum betreiben wir etwa eine Politik der offenen Tür, fördern Diversität, organisieren regelmässige Versammlungen, in denen wir einen offenen Austausch untereinander pflegen, und verfügen zum Beispiel über ein Team aus Sicherheitsexperten, das regelmässige Prüfungen durchführt und als direkte Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fungiert. Schliesslich können auch kleinere Veränderungen bei Arbeitsprozessen grössere Auswirkungen haben. Aus diesem Grund müssen Veränderungen früh analysiert und bewertet werden. Zudem setzen wir neben dem persönlichen Kontakt auch auf digitale Kommunikations- und Informationsmedien.

Zum Beispiel?

Ein Beispiel sind Bildschirme, auf denen der aktuelle Status und die jeweilige Leistung unserer Fertigungs- und Montagestationen visualisiert wird. Über diese Monitore können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstständig Informationen übermitteln, etwa zur Verbesserung der Abläufe. Zudem können wir unser Personal jederzeit auch über digitale Kanäle erreichen, wenn wir etwa wegen des Risikos von Starkwindereignissen unseren Standort sicherheitshalber temporär schliessen. So vermeiden wir beispielsweise überflüssige und gefährvolle Fahrten zum Arbeitsort.

Und wie sieht es bei der Arbeitsorganisation aus?

Wir verfolgen das Konzept einer flexiblen Fertigung, also einer atmenden Fabrik. Hierdurch erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihr Arbeits- und Privatleben viel einfacher unter einen Hut zu bekommen – zum Beispiel durch verlängerte Wochenendzeiten und hybrides Arbeiten. Ausserdem unterstützen wir unser Personal finanziell dabei, ihre Fitness zu verbessern und in den Genuss von medizinischen Leistungen zu kommen, die weit über das gesetzlich vorgeschriebene Niveau hinausgehen – übrigens auch bei psychischen Krankheitsbildern.

«Eine Unternehmenskultur, die auf Kommunikation, Transparenz und Dialog auf Augenhöhe setzt.»