

# Duscholux AG



Das HRM sei stark eingebettet im Tagesgeschäft, begleite die Mitarbeitenden direkt und sehr nahe am Puls dank flachen Hierarchien. Diese drei Punkte hob das Auditorenteam der Fachhochschule Nordwestschweiz bei Duscholux als mustergültig hervor. Ebenso positiv bewertet wurde, dass das HRM vielfältig, flexibel und dank guter Organisation effizient sei und die Kultur von Duscholux nach innen und aussen verkörpere.

In den Jahren 2008/2009 wurde eine neue Unternehmensstrategie eingeführt, aus der eine Strategie HRM für Duscholux Schweiz entwickelt wurde. Diese gilt als Benchmark für alle ausländischen Partnerfirmen.

Das HRM hat in den letzten Jahren verschiedene Projekte eingeleitet und umgesetzt. So etwa sollte das Betriebs-

klima als wichtiger Wettbewerbs-Vorteil optimiert werden. Dazu erhielt die HR-Leitung den Auftrag, unter anderem das Vertrauen in die neue Organisationsstruktur weiter zu stärken, Konzepte zur Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls und des Teamworks unter den Mitarbeitenden zu entwickeln sowie die Mitsprache jedes einzelnen Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern. Ein weiteres Projekt war das Konzept 55+, bei dem es um den kontinuierlichen Austrittsprozess der zukünftigen Pensionierten und deren Know-how-Sicherung für die Firma ging. Des Weiteren wurden in den verschiedenen Ländergesellschaften HR-Zuständige definiert, geschult und eingeführt.

Duscholux betreibt ein systematisches Absenzenmanagement und es gibt ver-

schiedene gesundheitsfördernde Angebote wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Grippeimpfung, Gratis-Wasser, und das Unternehmen macht mit bei der Aktion «Bike to work». Optimierungsvorschläge kommen sowohl von der Geschäftsleitung als auch von den Mitarbeitenden, beispielsweise wurden Böden als Hebebühnen und Schwenktische eingeführt. Die einzelnen Massnahmen seien sehr gut, sagt das Auditorenteam, sie sollten jedoch in ein Gesamtkonzept für betriebliches Gesundheitsmanagement integrierte werden, was denn auch im Verlauf des Jahres angegangen wurde.

Die Mitarbeitenden werden über Zielvereinbarungen geführt. Mindestens einmal jährlich findet die Mitarbeiterbeurteilung statt, mit welcher unter anderem Arbeitsleistung, Arbeitsverhalten und persönliches Verhalten, Team- und Führungsverhalten beurteilt werden. Fachziele und Verhaltensziele inklusive Unterstützungs- und Fördermassnahmen werden mit der vorgesetzten Person vereinbart.

Die Duscholux-Gruppe konzipiert und produziert ein umfassendes Sortiment an Duschwänden, Dusch- und Badewannen, Wellnessprodukten und Raumkonzepten. Sie verfügt über vier Produktionsstandorte und zahlreiche Vertriebsorganisationen. Duscholux beschäftigt 200 Mitarbeitende in der Schweiz. Im HRM sind 3 Personen (2.3 Vollzeitstellen) tätig.