

Partnerschaftliches Miteinander zum Vorteil unserer Kunden

Hinter jeder Schweizer Qualitätsorgel aus unserem Hause stehen die Leistungen des gesamten Teams. Unser Erfolg beruht auf dem engagierten Einsatz und kontinuierlich erweiterten Fachwissen aller unserer Mitarbeitenden. Bei uns arbeiten ausschliesslich qualifizierte Fachleute, die mit Freude und Begeisterung bei der Sache sind. Denn für uns alle ist Orgelbau nicht nur ein Beruf, sondern eine Berufung. Das ist nicht selbstverständlich. Es bedarf dazu eines Betriebsklimas echter Partnerschaft mit Führungsinstrumenten und internen Prozessen, die für Transparenz sorgen, Mitsprache und Partizipation ermöglichen sowie Innovation und Weiterentwicklung fördern. Unsere neue Satzung stellt dies sicher. Sie wurde von der gesamten Belegschaft mit einem überwältigenden Mehr von 91% an Ja-Stimmen angenommen.

Ausdruck klarer Werte

Wir sind stolz darauf, unsere bereits langjährig gelebte Führungsphilosophie nun schwarz auf weiss und in ausgereifter Form in eine fortschrittliche «Betriebssatzung» gefasst zu haben. Die Inhalte, Instrumente und Verantwortlichkeiten in diesem umfangreichen Werk sind Ausdruck dafür, dass der Name Kuhn für klare Werte steht und diese nach innen und aussen gelebt werden. Unsere Mitarbeitenden denken mit, entscheiden mit und sind dadurch auf vielfältige Weise persönlich motiviert, sich für unsere Kunden stets nach bestem Wissen und Gewissen engagiert einzusetzen.

Wo «Schweizer Orgel» draufsteht, ist bei uns auch «Schweizer Orgel» drin

Die Globalisierung zieht am Kunsthandwerk des Orgelbaus ebenso wenig vorbei wie an anderen Geschäftsbereichen. Seit einiger Zeit können zunehmend Komponenten zu sehr günstigen Preisen aus Schwellenländern importiert werden. Trotz des dadurch entstehenden Preisdrucks haben wir uns bei Orgelbau Kuhn bewusst dazu entschieden, davon Abstand zu nehmen – ein Entscheid, der von unseren Mitarbeitenden aktiv mitgetragen wird. Er basiert auf drei Gründen: Wir wollen – auf lange Frist – unser wertvolles Know-how nicht aus den Händen geben. Vielmehr soll die Faszination des Orgelbauer-Berufsbildes ganzheitlich bei uns aufrecht erhalten und an die nächste Generation weitergegeben werden. Zweitens stehen wir klar zum Produktionsstandort Schweiz bzw. Männedorf und wollen die lokalen Arbeitsplätze erhalten. Und «last but not least» können wir nur mit weitestgehender Eigenproduktion die durchgehend hohe Qualität unserer Instrumente sicherstellen.

Gemeinsam erklärter Verzicht auf Sonderleistungen

Beim Entscheid, konsequent auf weitestgehende Eigenproduktion zu setzen, müssen wir langfristig auch mögliche wirtschaftliche Konsequenzen in Betracht ziehen. Das gesamte Team hat sich bereit erklärt, diese gemeinsam zu tragen. Unsere Mitarbeitenden verzichten freiwillig auf einen Teil ihrer bislang erhaltenen Sonderleistungen. Insgesamt überschreiten die Leistungen an unsere Mitarbeitenden jedoch diejenigen, die der Gesamtarbeitsvertrags (GAV) vorgibt, immer noch erheblich. Dennoch verdient diese Verzichtsbereitschaft Respekt. Sie ist Ausdruck davon, dass alle am gleichen Strick ziehen. Damit leisten wir gemeinsam einen Beitrag dazu, unser Traditionshandwerk in der Schweiz zu erhalten und zu pflegen.

Wir führen transparent, setzen auf Mitsprache, Teilhabe und Vertrauen

Identifikation und Engagement basieren auf Vertrauen und Teilhabe. Vertrauen entsteht, wenn man ehrlich, transparent und regelmässig miteinander kommuniziert. Aus diesem Grund sind unsere Regelungen – ob sie nun für die Geschäftsleitung, das Kader oder die weiteren Mitarbeitenden gelten – von allen inklusive unseren Lehrlingen einsehbar. Wichtige Themen wie etwa unser Leitbild oder die Anstellungsbedingungen werden bei uns von der Betriebsversammlung genehmigt. Diese findet traditionellerweise zwei Mal jährlich statt.

Eine kritische Haltung ist bei uns erwünscht. Wir erachten sie als bedeutend für den Erfolg und den langfristigen Bestand unseres Unternehmens. Aus diesem Grund fördern wir das direkte Gespräch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten oder Mitgliedern der Geschäftsleitung. Als wichtige Instanz unserer demokratischen Strukturen fungiert die Betriebskommission, die vier Mal jährlich tagt. Ihr Hauptanliegen ist das Wahrnehmen und Umsetzen der Interessen unserer Mitarbeitenden wie auch die Förderung betrieblicher Interessen.

Echte Partnerschaft umfasst immer auch die Teilhabe: In finanzieller Hinsicht geht daher ein Drittel des betrieblichen Ergebnisses an unsere Mitarbeitenden.

Innovation, Qualitätssicherung, Aus- und Weiterbildung

Um den hohen Qualitätsstandard unserer Orgeln und die permanente Weiterentwicklung unseres Know-hows nachhaltig zu gewährleisten, haben wir drei feste Arbeitsgruppen gebildet, in denen sich Mitarbeitende freiwillig und teilweise sogar über die reguläre Arbeitszeit hinaus mit den Themen «Innovation», «Arbeitsprozesse und Qualitätssicherung» und «Aus- und Weiterbildung» befassen. Die Ergebnisse kommen direkt unseren Kunden zugute. Als wichtigen Teil der Weiterbildung organisieren wir so genannte «Business Lunches» zu besonderen Themen, regelmässige Orgelvisiten und alle zwei Jahre eine Orgelstudienreise.

Nur was innen brennt, ...

... kann aussen leuchten. – Diesen Leitsatz nehmen wir ernst. Wir wollen Menschen mit unseren Instrumenten Freude bereiten. Mit unserer Arbeit und unserem Engagement leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Musik- und Orgelkultur. Die Orgelkultur wurzelt in der christlichen Tradition und bedeutet für uns auch die Vermittlung, Pflege und Weiterentwicklung menschlicher und ethischer Werte. In diesem Sinne arbeiten wir nicht nur, sondern leben auch für den Orgelbau.