



6S-Begehung in der Arzneimittel-Verpackung – v.l.n.r. Dirk Konz (Standortleitung), Herbert Gerhartinger (Leitung Verpackung), Michael Huber (Leitung Projektmanagement), Alfred Hopfner (Leitung EHS), Muradif Zekan (Mitarbeiter Abteilung Verpackung)

TAKEDA SETZT AUF ALTES WISSEN AUS JAPAN

Mit der 6S-Methode zu mehr Erfolg

Als global tätiges Unternehmen engagiert sich Takeda dafür, die Gesundheit der PatientInnen in aller Welt durch erstklassige medizinische Innovationen zu verbessern. Sie bekennen sich zudem zu ihrer Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der Takeda-MitarbeiterInnen, ihren PartnerInnen und der lokalen Bevölkerung.

Das erfolgreiche Pharmaunternehmen strebt nachhaltiges Wachstum an, was nicht zuletzt durch die Erfüllung der gesellschaftlichen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheits-Anforderungen gut gelingt. Ebenso erkennt das Unternehmen an, dass Umweltschutz und Nachhaltigkeit in ihrer Verantwortung liegen und es verfolgt diese Ziele auf Grundlage ihrer Unternehmenswerte.

Um diese Grundprinzipien auch nachhaltig einzuhalten, wurden am Standort Linz die »6S-Rundgänge« implementiert, an denen auch das Management regelmäßig teilnimmt. 6S entstand aus der klassischen 5S-Methode des Lean Management und stammt ursprünglich aus Japan. Diese Evaluierungsform ist sowohl an der Werkbank und der Produktionseinheit als auch am Büroarbeitsplatz sinnvoll. Gemeinsam werden

Schwachstellen eruiert und erste Verbesserungen mittels 6S-Methode anhand realer Arbeitsprozesse entwickelt.

Was ist 6S?

Diese Methode räumt sprichwörtlich auf:

- **Sortieren:** Alle unnötigen Gegenstände vom Arbeitsplatz entfernen.
- **Systematisieren:** Alle wichtigen Gegenstände so platzieren, dass sie klar markiert und leicht zugänglich sind.
- **Säubern:** Alle Maschinen und die Arbeitsumgebung reinigen und sauber halten.
- **Standardisieren:** Reinigung und Arbeitsorganisation zum integralen Bestandteil der täglichen Arbeit machen.
- **Selbstdisziplin (aufrechterhalten):** Sicherstellen, dass die vorhergehenden vier Schritte auf Dauer eingehalten

werden. Kontinuierlich den Prozess verbessern.

- **Sicherheit:** Diese Punkte sind Grundvoraussetzung für einen sicheren Arbeitsplatz. Alle MitarbeiterInnen sind im Prozess eingebunden und können aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze mitwirken.

Warum 6S?

Unordnung und Chaos führen zu Such- und Wegezeiten, fördern Unsicherheit und beeinflussen damit nicht nur die Motivation der MitarbeiterInnen, sondern auch die Zufriedenheit der KundInnen.

Alle involvierten ExpertInnen sind sich einig: 6S hilft dabei, Arbeitsplätze und deren Umfeld sicher, sauber und übersichtlich zu gestalten und langfristig zu erhalten. 🌟

MASSGESCHNEIDERT. WISSENSCHAFTLICH. EFFEKTIV.

MitarbeiterInnen-Befragungen

Von individuellen Führungskräfte-Feedbacks über Employer Branding Surveys bis zur datenbasierten Optimierung des Gesundheitsmanagements. Aktuelle Best Practice Projekte unterstreichen die große Flexibilität und gezielte Wirkung der IBG-Analysen.

Ziel des Work Environment Survey bei der AIT Austrian Institute of Technology GmbH war es beispielsweise, Stärken und Schwächen der Organisationseinheiten und der Führung aufzuzeigen und gleichzeitig die Evaluierung psychischer Belastungen im Unternehmen zu professionalisieren. Der Fragenkatalog umfasste neben eines Führungskräfte-Feedbacks auch Strategie, Prozesse und KundInnenorientierung. Für die Maßnahmenumsetzung wurden sechs Monate veranschlagt und zusätzlich externe Coaches als Unterstützung zur Verfügung gestellt. UBIMET, globaler digitaler Weterdienst und Mitglied des Red Bull-Netzwerkes, setzte eine Kombination von PBM2 (Psychosoziales Belastungs-Modul2) und Fragen zu Employer Branding sowie Weiterbildung ein. Auch bei Runtastic war die Evaluierung psychischer Belastungen zentral. Bei langfristigen Kooperationen ermöglichen Kernfragebögen Kontinuität und Module zusätzliche Schwerpunktsetzungen.

An der WU Wien ist etwa das Thema Diversity neben dem PBM2, Zufriedenheit, Motivation sowie Zugehörigkeit aktuell im Fokus. Auch die TU Wien und das Wiener Hilfswerk haben sich zusätzlich zur Belastungsreduktion und Verbesserung des Gesundheitsmanagements der Optimierung des Diversity-Managements verschrieben. Die Maßnahmenvaluierungen 2018 werden die Wirksamkeit dieser Bemühungen zeigen. Die vorangegangenen Befragungen haben hier Stärken, Verbesserungen und Entwicklungspotenzial aufgezeigt.

Wie auch an der WU Wien kommt im Gesundheitsprojekt von BECOM Electronics der am Institute for Statistics and Mathematics der WU Wien mitentwickelte, raschhomogene HUMAN WORK INDEX® 4.0 (HWI® 4.0) zum Einsatz.

Zusätzlich zu HWI® und PBM2 beinhaltet eine Wiederholungsbefragung bei Borealis auch das Stress- und das Burnout-Modul. Der erfolgreiche Gesundheitsmanage-

ment-Ansatz hat sich auch im Projekt »Feel Good« bei Coca-Cola HBC Österreich gezeigt. Neben einer Verbesserung im HWI® um 4% konnten die psychischen Belastungen (PBM2) um 8% reduziert werden.

»In den letzten drei Gesundheitsmanagementprojekten konnten wir sowohl den HWI® als auch das PBM2 um durchschnittlich 6% verbessern. Das klingt nicht viel, bedeutet jedoch einen Rückgang der Krankentage um 22% oder 3,6 Tage pro MitarbeiterIn pro Jahr, was ca. EUR 650,- pro ArbeitnehmerIn an Entgeltfortzahlungen entspricht. Wir sprechen hier von ca. 3.400 Beschäftigten und damit von 2,2 Millionen Euro jährlich in den drei Unternehmen. Die direkten Kosten im Sinne der Wertschöpfungsverluste werden üblicherweise ein bis eineinhalb Mal so hoch geschätzt. Darüber hinaus wissen wir aus Branchenprojekten, dass gesunde MitarbeiterInnen auch deutlich produktiver sind«, meint IBG-Bereichsleiter Roland Polacsek-Ernst. 🌟

MEINUNG VON AUSSEN



Foto: SCA



Sabine Honcik
HR MANAGERIN

SCA HYGIENE PRODUCTS

SCA ist ein global führendes Unternehmen für Hygiene- und forstwirtschaftliche Produkte. Die Unternehmensgruppe entwickelt, produziert, vermarktet und vertreibt nachhaltige Körperpflege-, Hygienepapier- und forstwirtschaftliche Produkte. Diese werden in rund 100 Ländern der Welt unter vielen starken Marken vertrieben, darunter auch die führenden Marken TENA sowie regionale Marken wie Tempo und Zewa. Als größter privater Forstigentümer Europas legt SCA sehr viel Wert auf nachhaltige Forstwirtschaft.

Nachhaltig sollen auch die Bedingungen für unsere MitarbeiterInnen gestaltet sein, um ihnen langfristig gesunde Arbeit bei SCA zu ermöglichen. So haben wir uns unter anderem Ende 2016 dazu entschlossen eine ergonomische Arbeitsplatzanalyse im Bereich der Papierverarbeitung 3 (PV3) zu starten, die mögliche Belastungen aufspüren und Verbesserungen in der Verhältnisergonomie für den Einzelnen zur Folge haben sollte.

In der PV3 in unserem Betrieb in Ortman (Bezirk Wiener Neustadt Land) produzieren etwa 120 MitarbeiterInnen inkl. Führung, Anlieferung und Verpackung an vier Anlagen unser Toilettenpapier im Schichtbetrieb – pro Tag werden hier in etwa 250.000 Rollen Toilettenpapier in unterschiedlichen Farben, Stärken und Duftnoten produziert. Diese Produktion erfordert von unserer Belegschaft sowohl physisch als auch psychisch Höchstleistungen. Im Zuge einer Erstbegehung wurde daher der Ablauf der Produktion durch die Führungskräfte erklärt. In einem zweiten Schritt hat der IBG-Ergonomie-Experte Matthias Welkens die MitarbeiterInnen interviewt und ihre vielfältige Arbeit begleitet, analysiert und dokumentiert.

Schwerpunkte waren die Arbeitsvorgänge der Bereiche Rollerführer, Staplerfahrer, Führungsrollenführer, Verpackung, Wickelmaschinenführer und Palettiermaschinenführer. Trotz des komplexen Einsatzes von Maschinen in Produktion, Verpackung und Transport liegen entscheidende Aufgaben in der Ablaufsteuerung und Fehlerbehebung bei den MitarbeiterInnen, die teilweise schon seit vielen Jahren für unser Unternehmen arbeiten. Die im Rahmen von vorangegangenen Gesundheitszirkeln und Befragungen erhobenen offenen Punkte, wie zum Beispiel Fußbodenbeschaffenheit und Leim- und Duftstoffeinbringung, wurden ebenso analysiert wie mögliche Zwangshaltungen bei Instandhaltung und Fehlerbehebung sowie die Optimierung der Arbeitswege.

Oftmals konnten einfache Veränderungen sofort umgesetzt und so überflüssige Wegstrecken reduziert werden. In einem Begehungsbefragungsbericht (Erhebungsphase) inklusive Fotodokumentation wurden der Handlungsbedarf im Bereich der Verhältnis- und Verhaltensergonomie zusammengefasst sowie Lösungsvorschläge aufgezeigt. Diese wurden sowohl mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst als auch in der Steuergruppe besprochen, um auch eine nachhaltige Umsetzung der weiteren Maßnahmen in Absprache mit den betroffenen MitarbeiterInnen und Führungskräften gewährleisten zu können (Umsetzungsphase).

Die Zusammenarbeit mit den IBG-ExpertInnen brachte viele neue Erkenntnisse und ermöglicht uns nun eine gezielte Maßnahmenplanung und -umsetzung, die sowohl für unser Unternehmen als auch unsere MitarbeiterInnen positiv ist. 🌟