

Gesundheitsförderung und Teamentwicklung unter den Aspekten der Ergonomie

Regula Widmer-Kennel

Die SteriLog in Luzern ist eine 100% Tochterfirma der B. Braun Holding, Sempach und seit Juli 2003 in Betrieb. Angeschlossen sind das Kantonsspital Luzern, sowie die beiden Spitäler Sursee und Wollhusen.

Das Projekt der Gesundheitsförderung war gleichzeitig auch meine Projektarbeit im Rahmen des FK 3 in Tuttlingen.

1. AUSGANGSLAGE

Das erste Ziel für dieses Projekt war die Senkung der hohen Absenzrate der SteriLog. Im Dezember 2006 betrug diese 10,68% bei einem B. Braun Mittelwert von 3,26%! 5 Mitarbeiter waren mehr als 31 Tagen zu 50–100% arbeitsunfähig. Die Kurzabwesenheiten (3,33%) häuften sich und immer mehr Mitarbeiter klagten über Kopfschmerzen, zunehmende Muskelverspannungen und Rückenschmerzen. Die Beanstandungen der Kunden betrug zwischenzeitlich bis zu 53 Fehler pro Monat.

Ein weiterer Punkt war die Unzufriedenheit der Mitarbeiter. Zuerst nur spürbar, wurde diese Unzufriedenheit bei der B. Braun MA Umfrage 2006 auch messbar. Die Leute fühlten sich nicht wohl im Team. Aussagen wie: « man spricht über Dritte in deren Abwesenheit, nicht jeder Arbeitsbereich wird gleichwertig eingestuft, je nach Schichtleitung wird unterschiedlich gearbeitet » etc, zeigten, dass Handlungsbedarf dringend nötig war. Das von so vielen verschiedenen Kulturen geprägte Team musste sich der Herausforderung stellen, dass nur gegenseitige Akzeptanz und Respekt zu einem Betriebsklima führen, in welchem man sich wohl fühlt. Doch nicht nur verschiedene kulturelle Wertvorstellungen, sondern auch sprachliche Hindernisse führten zu Missverständnissen und Ungereimtheiten.

Der letzte Punkt war die (Nicht-)Nutzung der vorhandenen Ressourcen. Schon bei der Planung wurde bei der SteriLog die Ergonomie berücksichtigt. Die Räume sind lichtdurchflutet¹ und die Arbeitstische höhenverstellbar². Doch wussten die MA nicht genau, wie hoch zum Beispiel der Tisch und der Stuhl im Verhältnis eingestellt werden sollen oder auf welcher Höhe der Monitor zu sein hat.

2. ERGONOMIE

Die Themen der Ergonomie sind vielseitig und werden immer öfters in den Mittelpunkt gestellt, wenn es gilt Qualität und Unternehmenskultur zu fördern. Die Arbeitswissenschaft, die sich mit den sozialen, aber auch mit den organisatorischen Bedingungen der verschiedenen Arbeitsprozesse auseinandersetzt, verfolgt mannigfache Ziele,

wie optimal eingerichtete Arbeitsplätze in Bezug auf Licht, Lärm, Raumtemperatur und höhenverstellbare Bildschirmarbeitsplätze. Abwechslung hin zu qualitativ hochwertigen Bewegungsmustern sind ebenso mitbestimmend, wie die Möglichkeit, die Fähigkeiten des Einzelnen, seine Interessen und seine Persönlichkeit zu entfalten und zu fördern. Die gute Zusammenarbeit im Team und somit die Zufriedenheit bei den Beteiligten zu steigern ist ebenso Bestandteil der Ergonomie, wie die Motivation zur Leistungsförderung durch Vorgesetzte. Denn zufriedene, gesunde, produktive und effizient arbeitende MA sind der Schlüssel zu einem erfolgreichen Unternehmen.

3. PROJEKTZIELE

Folgende Ziele wollten wir mit diesem Projekt erreichen:

- Reduzierung der Absenzrate;
- Korrekte Nutzung der vorhandenen Hilfsmittel;
- Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz;
- Motivierte Mitarbeiter.

4. DURCHFÜHRUNG

4.1 Arbeitsplatzgestaltung

Im April 2007 wurde das Projekt Gesundheitsförderung gestartet und gemeinsam mit der Firma Fit Consulting, Tägerwil ein Projektplan erarbeitet. Die Mitarbeiter der SteriLog waren von Anfang an begeistert dabei. Sie schätzten es, dass die Firma für sie investierte, um ihnen eine optimale Arbeitsumgebung zu bieten.

Folgende Massnahmen wurden durchgeführt:

- 3 Rückenschulenseminare;
- Individuelle Bildschirmarbeitsplatz Beratung;
- Filmaufnahmen in allen Bereichen³ (Ist–Soll Situation);
- Erfassung kritischer Punkte in Bezug auf ergonomische Grundsätze und Erarbeitung eines Massnahmeplanes zur Verbesserung und Optimierung dieser Punkte.



Abb. 1



Abb. 2

¹ Lichtdurchfluteter Packbereich.

² Höhenverstellbare Tische.

³ Filmaufnahmen in allen Bereichen.



Abb. 3 Vermeiden von Drehbewegungen beim Entnehmen der Behälter.

ACHTUNG VOR DREHBEWEGUNGEN

Wird nur der Oberkörper abgedreht um die Behälter zu entnehmen, ergibt dies zusammen mit den Gewichten eine grosse Belastung in die Brust- und Lendenwirbelsäule.

RÜCKENSCHULE

Arbeitssektor beachten

- Breite Fuss- und Beinstellung
- Fussstellung
- Körperspannung beim Heben

RÜCKENSCHULE

Sortieren im Stehen

- Breite Beinstellung
- Über die Seite schaukeln
- Keine durchgestreckte Knie

RÜCKENSCHULE

Rüsten im Sitzen

- Beine abwechselnd auf Fussablage (Behälter) oder Stuhling.

Die Beobachtungen während den Arbeitsplatzbegehungen, das Festhalten der Bewegungsmuster im Alltag und die individuellen Gespräche mit den Mitarbeitern führten, zusammen mit den Ergonomierichtlinien, zu Massnahmenvorschlägen durch fit.Consulting. Der Bericht von fit.Consulting und der ausgearbeitete Massnahmenplan wurden der Geschäftsleitung unterbreitet und

für gut befunden. Die Betriebsleitung erhielt den Auftrag zur Realisierung und Umsetzung folgender Punkte:

- Einbau von Wasserspender⁴;
- Bereitstellung von (individuellen) Gehörschützen;
- Bereitstellung unterschiedlicher Sitzgelegenheiten;

- Massnahmen zu Optimierung der Klimatechnik;
- Optimierung der Steharbeitsplätze durch Kybound-Matten;
- Optimierung der Bildschirmhalterungen⁵.

⁴ Wasserspender im Packbereich.

⁵ Optimierte Bildschirmhalterung.



Abb. 4

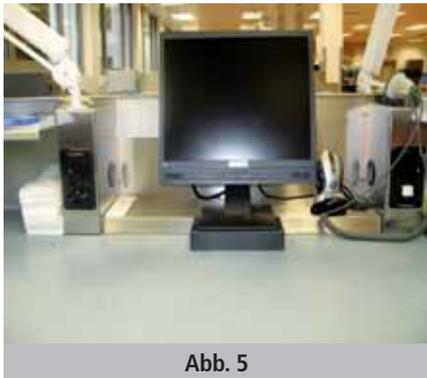


Abb. 5

4.2 Teamentwicklung

Im Gegensatz zu dem Teil des Projektes, in dem es um die Arbeitsplatzgestaltung ging, waren hier gewisse Widerstände zu spüren. Die Mitarbeiter äusserten Ängste, dass wenn sie etwas sagen würden, sie dann auch darunter zu leiden hätten. Mit einem Teamnachmittag versuchten wir gemeinsam folgende Punkte zu erarbeiten:

- Was sind unsere Stärken im Team;

- Wo haben wir unsere Schwächen;
- Wie wollen wir in Zukunft miteinander umgehen.

Die gemeinsam erarbeitete Feedback- und Fairnesskarte sollte zu einem Führungsinstrument werden, aber auch jedem einzelnen MA unmittelbare Unterstützung in kritischen Situationen bieten.

Doch die Teamentwicklung ist auch jetzt noch—zwei Jahre nach Projektabschluss—ein alltäglich forderndes Thema. Grossen Wert wird auf die Schulungen für Vorgesetzte gelegt, damit sie sich in ihrer Rolle als Führungskräfte sicher bewegen können. Mitarbeiter aus dem Team werden gezielt gefördert und es wird ihnen mehr Verantwortung übertragen. Und auch hier gilt es, Schulungen anzubieten. Für die fremdsprachigen Mitarbeiter werden Deutschkurse angeboten, welche helfen sollen die sprachlichen Unsicherheiten abzubauen und Missverständnisse, welche auf Grund sprachlicher Hindernisse entstehen, zu minimieren. Die Herausforderung ist weiterhin die einzelnen Persönlichkeiten aus vielen verschiedenen Nationen und Kulturen in ihrer Verschiedenartigkeit zu einem Team zusammenzuführen, welches gemeinsam und miteinander den Arbeitsalltag bewältigt und die gesetzten Ziele erfolgreich erreicht.

5. FAZIT

Die Absenkratzen der SteriLog sind markant gefallen. Wir bewegen uns seit geraumer Zeit zwischen 3,6 und 7%. Die Beanstandungen gingen zurück und bewegen sich zwischen 15–25 pro Monat. Dank der Wiedereingliederung der Langzeitkranken, konnten wir die Mitarbeiterzahl um

3 Stellen kürzen und sind mit weniger Mitarbeiter produktiver und effizienter geworden.

Die Personalkosten wurden gesenkt, die Ausfallkosten reduziert und die Kosten für Gutschriften an die Kunden konnten ebenfalls verringert werden.

Die Ressourcen werden von den MA genutzt und geschätzt (Wasserspender, verschiedene Sitzgelegenheiten, Kybound Matten für die Steharbeitsplätze).

6. NACHHALTIGKEIT

Aktive Gesundheitsförderung, Förderung der Mitarbeiter und der Teamarbeit müssen gelebt werden. Es gilt achtsam zu sein, um Missverhältnisse aufzuzeigen, die Ursache zu erkennen und zu beheben. Das gilt für die Gesundheit, wie auch für die Motivation und Zufriedenheit jedes einzelnen Mitarbeiters. Der Mitarbeiter selber soll erkennen, dass er selber für seine Zufriedenheit verantwortlich ist und er als Individuum die Eigenverantwortung übernimmt auf seine Gesundheit zu achten und Teamarbeit positiv mitzugestalten. Aber auch wir als Vorgesetzte haben eine Verantwortung hinsichtlich Gesundheit und Zufriedenheit der MA. Rückkehrgespräche nach Abwesenheit, Gesundheitsgespräche nach Krankheit/Unfall gehören ebenso zu den Aufgaben der Führungskräfte wie die richtige Einführung neuer MA in den Bereich der Ergonomie.

Ich bin nach wie vor überzeugt mit diesem Projekt den ersten Schritt Richtung Gesundheitsförderung und Teamentwicklung eingeleitet zu haben und dass wir uns auf dem richtigen Weg zu einem gesunden und positiven Betriebsklima befinden. |