

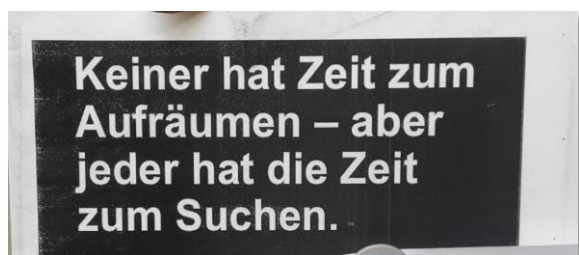
Aktuelle Themen aus dem ifaa

Inhaltsverzeichnis

Seite

<i>Das ifaa „360°-Analyse-Tool“ für Unternehmen ist in Anwendung – erste Ergebnisse 1</i>	1
<i>DIN EN ISO 27500:2017-07:</i>	
<i>Die menschenzentrierte Organisation – Zweck und allgemeine Grundsätze 3</i>	3
<i>Veranstaltungstipps 5</i>	5
<i>Veröffentlichungen des ifaa 8</i>	8
<i>Personalien 9</i>	9

Das ifaa „360°-Analyse-Tool“ für Unternehmen ist in Anwendung – erste Ergebnisse



Aufnahme eines White-Boards in der Anfangsphase der Einführung von KVP und 5S (Foto: ifaa)

Die Methode 5S gilt als Basis und als das Handwerkszeug für sichere und stabile Prozesse. 5S steigert die Sauberkeit, Übersicht und Sicherheit am Arbeitsplatz und erhöht die Arbeits- und Prozesssicherheit. Darüber hinaus hilft die Methode bei der Vermeidung von Verschwendung und hilft Arbeitsplätze sowie Arbeitsprozesse effektiver, nachvollziehbarer und transparenter zu gestalten. 5S fördert zudem, die Übernahme von Verantwortung für den eigenen Arbeitsplatz, trainiert und offenbart „Disziplin“ und „Konsequenz“ bei Mitarbeitern sowie Führung. Sie ist Grundlage für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Viele Unternehmen haben dies erkannt und mit der Implementierung von 5S begonnen. Trotz hoher Motivation aller Beteiligten verläuft dieser Prozess nicht immer erfolgreich. Das ifaa hat deshalb zur Überprüfung und Reflektion des Einführungsprozesses, der erzielten Ergebnisse sowie der Kontrolle, Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung von 5S das sogenannte „360°-Analyse-Tool“ entwickelt. Damit werden die – durchaus unterschiedlichen – Wahrnehmungen zu 5S-Maßnahmen von Führungskräften und Mitarbeitern aufgenommen, Korrekturbedarfe aufgezeigt und Ergebnisse langfristig gesichert. Die Vorgehensweise orientiert sich an dem von Hessenmetall, vem.die arbeitgeber e.V. und Metall NRW entwickelten Instrument "Exzellente Führen" zur Analyse von Führungskulturen in Unternehmen. Die Erhebung der Informationen erfolgt mittels Fragebögen, Workshops und persönlichen Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitern (s. Abb. 1).

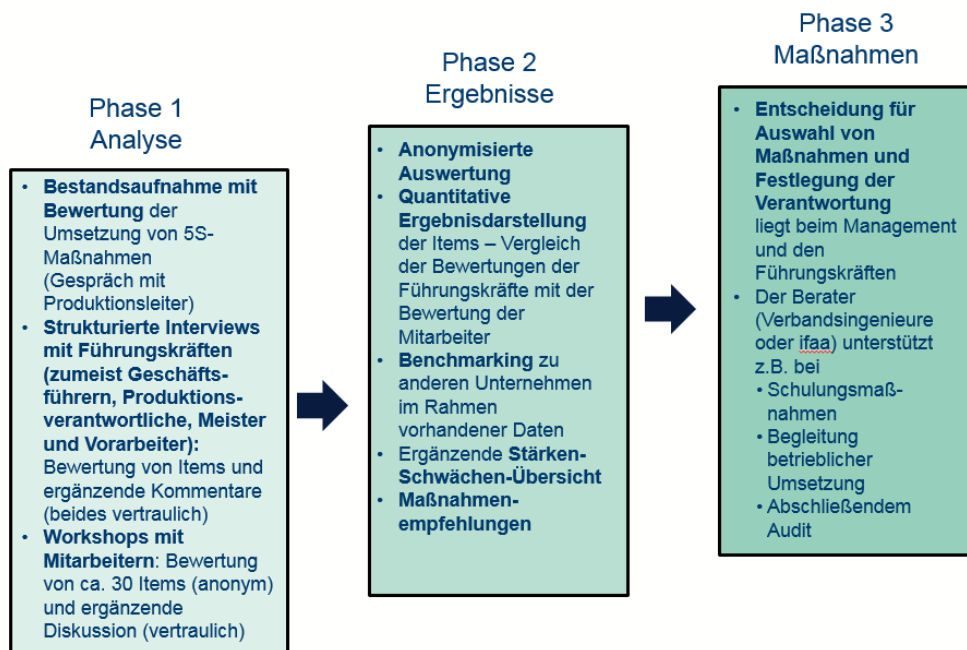


Abbildung 1: Schematische Darstellung des Ablaufs für die 360°-Analyse (ifaa)



Rinnenverpackung nachdem 5S-Methode angewendet wurde, mit neuer erhöhter und ergonomischer Verpackungslinie (Foto: ifaa)

Zentrale Ergebnisse der ersten drei durchgeführten Workshops mit metallverarbeitenden klein- und mittelständischen Unternehmen in NRW und Berlin:

1. Mitarbeiter brauchen mehr Verständnis zu Sinn, Zweck und Nutzen von 5S-Maßnahmen!

Es bedarf intensiver Schulungen für die Mitarbeiter aber auch für die Führungskräfte, damit die Beteiligten sich zielgerichtet bei 5S-Maßnahmen engagieren können und die Führungskräfte in der Lage sind, aktiv bei der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen zu unterstützen.

2. 5S wird nicht überall umfänglich umgesetzt!

Die ersten Schritte zu 5S (sortiere aus, stelle ordentlich hin und säubere) sind in den untersuchten Unternehmen relativ gut umgesetzt worden. Das Bewahren von Sauberkeit mithilfe

festgelegter Standards sowie das Üben der Selbstdisziplin zur Einhaltung und Verbesserung von Standards werden hingegen nicht vollumfänglich vorangetrieben.

3. 5S wird nicht in jedem Unternehmen nachhaltig umgesetzt!

Die Gefahr, dass die Maßnahmen zu 5S mittelfristig nicht mehr „leben“, ist sehr groß. Die Bewertung der 5S Umsetzung an Arbeitsplätzen, sowie die Möglichkeiten der Regelkommunikation zu 5S werden nur unzureichend verfolgt. Die Möglichkeiten der Unterstützung seitens der Führungskräfte sind so nicht flächendeckend gegeben. Außerdem wird die Weiterbildung der Führungskräfte vielfach vernachlässigt.

4. Die Zufriedenheit mit den bisher gemachten 5S-Erfahrungen im Betrieb ist unterschiedlich!

Grundsätzlich ist die Zufriedenheit bei den Führungskräften höher als bei den Mitarbeitern. Einig sind sich beide, dass das Potenzial der Methode zum aktuellen Zeitpunkt häufig nur in geringem Umfang ausgeschöpft ist.

Ansprechpartner des ifaa sind:

Ralph Conrad

Tel.: 0211/54 22 63-18

e-mail: r.conrad@ifaa-mail.de

Marc-Andre Weber

Tel.: 0211/54 22 63-36

e-mail: m.weber@ifaa-mail.de

DIN EN ISO 27500:2017-07: Die menschenzentrierte Organisation – Zweck und allgemeine Grundsätze

Die internationale Norm DIN EN ISO 27500:2017-07 richtet sich an die Leitung (Geschäftsführung, Vorstände) national und international operierender Unternehmen aller Größen und Branchen des öffentlichen und privaten Sektors. Sie enthält *Empfehlungen* für die Gestaltung einer menschenzentrierten Organisation; sie ist keine Managementsystemnorm und nicht für Zertifizierungszwecke bestimmt.

Der Entstehung der DIN EN ISO 27500:2017-07 liegt, auch vor dem Hintergrund zunehmend global operierender Unternehmen, die Erkenntnis bzw. Forderung zugrunde, dass Unternehmen nicht nur am Profit und der Produktivität gemessen werden sollten bzw. von ihren Kunden gemessen werden, sondern auch daran, wie gut sie ihrer Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt gerecht werden. Diese Aspekte wurden von den sieben weltweit größten Industrienationen (G7) um den Aspekt der Menschenzentriertheit erweitert. Menschlichem Wohlbefinden wird somit eine hohe Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens zuerkannt.

Merkmale einer menschenzentrierten Organisation

Die DIN EN ISO 27500:2017-07 legt entsprechend relevante Internationale Normen zugrunde bzw. baut auf diesen auf (siehe Anhang A zur Norm). Während der im Kontext von Gestaltungsprozessen verwendete Begriff *benutzerorientiert* widerspiegelt, dass die Gestaltung des Produkts, des Systems oder der Dienstleistung menschliche Eigenschaften berücksichtigt, um sowohl Risiken zu minimieren als auch Wohlbefinden und Leistung zu optimieren, spiegelt der Begriff *menschenzentriert* wider, dass Unternehmen Einfluss auf Menschen und ihr Verhalten haben: auf Beschäftigte, Kunden, die Gesellschaft.

Sieben Grundsätze charakterisieren ein menschenzentriertes Unternehmen (Abbildung 1).

Sieben Grundsätze, die ein menschenzentriertes Unternehmen charakterisieren	
1	Individuelle Unterschiede als unternehmerische Stärke nutzen
2	Gebrauchstauglichkeit und Zugänglichkeit zu strategischen Geschäftszielen machen
3	Ein Gesamtsystemkonzept einsetzen
4	Sicherstellen, dass Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden Geschäftsprioritäten sind
5	Mitarbeiter wertschätzen und sinnvolle Arbeit schaffen
6	Offen und vertrauenswürdig sein
7	Sozial verantwortlich handeln

Abb. 1: Grundsätze, die ein menschenzentriertes Unternehmen charakterisieren (DIN EN ISO 27500:2017-07)

- Individuelle Unterschiede als unternehmerische Stärke nutzen

Das Unternehmen sieht individuelle Unterschiede der Menschen als Stärke (und nicht als Problem) an und trägt diesen Unterschieden Rechnung. Das gilt sowohl für Kunden (in Bezug auf unterschiedliche Kundenwünsche und -bedürfnisse bei Produkten und Dienstleistungen) als auch für Beschäftigte: Unterschiede in der Körpergröße, beispielsweise, werden bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt; unterschiedliche Fähigkeiten und Kenntnisse können für Problemlösungen genutzt werden.

- Gebrauchstauglichkeit und Zugänglichkeit zu strategischen Geschäftszielen machen

Gebrauchstauglichkeit und Zugänglichkeit von Produkten und Dienstleistungen werden Menschen mit den unterschiedlichsten Fähigkeiten und Eigenschaften gerecht und sind die Schlüssel zu einem erfolgreichen Unternehmen. Das menschenzentrierte Unternehmen nutzt internationale Normen und bewährte Methoden, um zu gewährleisten, dass Produkte, Systeme und Dienstleistungen zugänglich und gebrauchstauglich sowie effektiv, effizient und zufriedenstellend in der Anwendung sind, für Kunden und Beschäftigte.

- Ein Gesamtsystemkonzept einsetzen

Das Unternehmen erkennt an, dass Menschen Teil des Systems sind, in dem sie arbeiten. Bei der Gestaltung von Arbeitssystemen (Neugestaltung oder Änderung) nimmt das Unternehmen eine soziotechnische Perspektive ein und berücksichtigt auch Bedürfnisse der Nutzer der Arbeitssysteme (z. B. durch sinnvolle Aufgabengestaltung).

- Sicherstellen, dass Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden Geschäftsprioritäten sind

Das Unternehmen unternimmt die erforderlichen Schritte, um Personen vor Risiken im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden zu schützen (innerhalb wie außerhalb des Unternehmens). Dazu gehören über den gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus freiwillige Maßnahmen. Gesunde Arbeitsplätze tragen zur Verbesserung der Produktivität bei. Sie reduzieren beispielsweise das Risiko arbeitsbedingter Verletzungen und Krankheit und damit verbundener Fehlzeiten.

- Mitarbeiter wertschätzen und sinnvolle Arbeit schaffen

Das Unternehmen bietet seinen Beschäftigten sinnvolle Arbeit und Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten zu nutzen und zu entwickeln. Das Unternehmen wertschätzt den Beitrag seines Personals sowohl finanziell als auch durch andere Formen der Anerkennung (und dies unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, persönlichen Ansichten und Orientierung).

- Offen und vertrauenswürdig sein

Das Unternehmen kommuniziert offen und transparent nach innen und nach außen. Wenn zum Beispiel (schwierige) Entscheidungen anstehen, wird die Belegschaft in angemessener Art und Weise rechtzeitig informiert.

- Sozial verantwortlich handeln.

Das Unternehmen bekennt sich zu seiner sozialen Verantwortung, indem es die sieben Grundsätze der ISO 26000 umsetzt. Dazu gehören: Verantwortung gegenüber Gesellschaft, Wirtschaft, Umgebung; Transparenz bei Entscheidungen und Aktivitäten, ethisches Verhalten, Respekt vor den Belangen der Stakeholder, vor Rechtstaatlichkeit, vor internationalen Verhaltensnormen, vor Menschenrechten.

Unternehmen profitieren vom menschenzentrierten Konzept

Die Anwendung des menschenzentrierten Konzepts wirkt sich positiv auf den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen aus. Positive Effekte sind beispielsweise: eine verbesserte operative Effektivität und Effizienz und dadurch eine höhere Wahrscheinlichkeit, Geschäftsziele zeitnah zu erreichen; Stärkung des Kundenvertrauens und der Kundenloyalität; Stärkung des Mitarbeitervertrauens, das sich in höherer Motivation, stärkerer Loyalität und Reduzierung von Fluktuation niederschlägt. Nicht zuletzt führt die Anwendung des menschenzentrierten Konzepts zu einem Reputationsgewinn des Unternehmens. Mögliche Risiken durch Nichtanwendung des menschenzentrierten Konzepts (z. B. hohe Fehlerquoten, Unfälle und Verletzungen und damit verbundene Kosten) zeigen Kapitel 5 und Kap. 6.3 auf.

Umsetzung des menschenzentrierten Konzepts im Unternehmen

Das menschenzentrierte Konzept sollte in allen Bereichen und Aktivitäten des Unternehmens, insbesondere in der Unternehmenskultur, verankert sein und kontinuierlich überprüft und verbessert werden. Kapitel 6 der DIN EN ISO 27500:2017-07 „Anleitung zur Implementierung von menschenzentrierten Grundsätzen und Minimierung von Risiken“ führt zu jedem der sieben Grundsätze des menschenzentrierten Konzepts Methoden zur Anwendung des betreffenden Grundsatzes auf. Kapitel 7 enthält die Anleitung zur Integration eines menschenzentrierten Konzepts im gesamten Unternehmen. Anhang A führt zu jedem Grundsatz des menschenzentrierten Konzepts entsprechend relevante Internationale Normen auf. Anhang B enthält Beispiele von Unternehmen, die auf ihren Websites berichten, wie sie das menschenzentrierte Konzept „leben“.

Ansprechpartner des ifaa sind:

Prof. Dr. Sascha Stowasser
Tel.: 0211/54 22 63-15
e-mail: s.stowasser@ifaa-mail.de

Sibylle Adenauer
Tel.: 0211/54 22 63-32
e-mail: s.adenauer@ifaa-mail.de

Veranstaltungstipps

Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (ifaa) lädt Sie gemeinsam mit den Partnern des BMBF-Verbundprojekts Prävention 4.0 und der Offensive Mittelstand recht herzlich ein auf den Kongress:

Prävention 4.0

»Prävention 4.0 — sicher, gesund und produktiv«

Maßnahmen für die Gestaltung und Organisation von Arbeit im digitalen Wandel

16. November 2017 in Essen
von 9:30 Uhr bis 16:00 Uhr im Oktogon Zeche Zollverein,
Gelsenkirchener Str. 181, 45309 Essen

Hier erfahren Sie, welche Auswirkungen die neuen 4.0-Technologien auf Führung, Kultur, Organisation sowie Sicherheit und Gesundheit haben. Tauschen Sie sich in spannenden Panel-Diskussionen mit Experten aus 4.0-Unternehmen des Mittelstands und des Handwerks sowie mit Vertretern der Wissenschaft und Politik darüber aus, mit welchen Maßnahmen die Arbeitswelt 4.0 sicher, gesund und produktiv gestaltet werden kann. Zudem können Sie auf unserem Marktplatz mit Ausstellern ins Gespräch kommen und neue Technologien wie zum Beispiel Datenbrillen, Exoskelette oder Serviceroboter live erleben.

Anmelden können Sie sich bis spätestens 11.10.2017 über die Seite <http://veranstaltungen.arbeitswissenschaft.net/> (ohne www.).

Ansprechpartner:
Cécilia Hinard
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Tel.: + 49 211 54 22 6313 | EMail: praevention4.0@ifaa-mail. de



Webinar: Digitalisierung, Arbeitswelt 4.0 und Qualifizierung



Am 12.09.2017 um 12:00-12:45 Uhr



Wie sieht die Arbeitswelt 4.0 aus? Wobei hilft die Digitalisierung? Was muss Qualifizierung leisten?
Was hat Individualisierung mit Komplexität zu tun? Was ist ein cyber-physisches System?
Im kostenlosen Webinar werden diese Fragen anhand zahlreicher Praxisbeispiele thematisiert.

Anmeldung unter: <https://www.xing.com/events/digitalisierung-arbeitswelt-4-0-qualifizierung-1824490>

3. Arbeitgeberforum zur Zukunft der Arbeit am 9. November 2017 in Berlin:



Dieses Jahr stehen „Innovative und intelligente Arbeitszeitsysteme“ im Fokus. Brandaktuell und intensiv in Politik, Medien und Gesellschaft diskutiert, birgt das Thema ein immenses Veränderungspotential für die Arbeitswelt. Es stellt jedes Unternehmen vor große Herausforderungen. Gleichzeitig eröffnen neue Systeme aber auch große Chancen für mehr Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

Unter der Schirmherrschaft der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Kooperation mit dem ifaa | Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., bringt das bereits zur Tradition gewordene Forum Praktiker und Experten zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch zusammen.

Seien Sie dabei und diskutieren Sie gemeinsam mit unseren Referenten aus Wissenschaft, Verbänden und Unternehmen u. a. über Arbeitszeitmodelle der Zukunft, Arbeitszeitkontensysteme und Wahlarbeitszeit im Schichtbetrieb. Nutzen Sie deren großen Erfahrungsschatz zum gemeinsamen Austausch.

Alle Informationen zum Programm, den Referenten, der Anmeldung sowie den Teilnahmebedingungen finden Sie auf: www.arbeitgeberforum-zukunft.de

MTM-Bundestagung 2017



Das Motto der MTM-Bundestagung am 26. Oktober 2017 lautet „**work.smart.now. – Die Digitale Transformation für den Menschen gestalten!**“

Über das Vortragsprogramm hinaus bietet die MTM-Bundestagung vielfach Gelegenheit zu fachlichem Austausch und Networking – und mit der begleitenden Fachausstellung interessante Einblicke in die aktuellen Trends der Arbeitswelt.

Weitere Informationen zur Veranstaltung erhalten Sie unter:

<https://www.dmtm.com/termine/veranstaltungen/uebersichtveranstaltungen/?veranstaltung=1322&inlink=1>

Das ifaa ist mit einem Infostand vertreten.

35. INTERNATIONALER KONGRESS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN



Der A+A-Kongress ist die führende Gemeinschaftsveranstaltung des Arbeitsschutzes in Deutschland. Er verbindet wissenschaftliche Erkenntnis mit praktischer Anwendung im Unternehmen. Er bietet Raum für den Dialog und die intensive Diskussion mit Politik und Wirtschaft. Nähere Informationen finden Sie unter:

<https://www.aplusa.de/>

Sie finden uns am Gemeinschaftsstand mit der BDA sowie am:

Dienstag, 17. Oktober 2017

- 12:40 Uhr (A+A-Bühne „WorkPlace Design and Corporate Health“ in Halle 10)
„Prävention mit dem Alterssimulationsanzug“ (Anna Peck)

Donnerstag, 19. Oktober 2017

- 11:20 Uhr (A+A-Bühne „WorkPlace Design and Corporate Health“ in Halle 10)
„Checkliste Erreichbarkeit“ (Dr. Ufuk Altun)

Donnerstag, 19. Oktober 2017

- 14:15 Uhr (Produktionsarbeit in Deutschland – mit alternden Belegschaften im EG, Raum 1)
„Wie Produktionsarbeit in Deutschland halten?“ (Dr. Frank Lennings)

Donnerstag, 19. Oktober 2017

- 16:10 Uhr (Mobiles Arbeiten - gesund und sicher gestalten im 1.OG, Raum 2)
„Praktisches Instrument zur Bewertung mobiler Arbeit“ (Dr. Ufuk Altun)

Veranstaltungshinweis



| gesellschaft für organisation e.v.

Ihr Weg zur agilen Organisation 4.0

Das ist das Motto auf dem 10. gfo-Jahreskongress für Organisation und Management, der am 25. und 26.10.2017 im Van der Valk Airporthotel in Düsseldorf stattfindet.

Digitalisierung, agile Strukturen und Methoden, Kunden- statt Produktfokussierung sowie neue Corporate Learning Methoden- stellen die bisherigen Organisationsstrukturen auf den Kopf. Ihre große Dynamik setzt Unternehmen zunehmend unter Druck - sie müssen den Spagat zwischen traditionellen Strukturen und innovativen Denkansätzen durch das Organisations 4.0-Konzept meistern.

Eine Voraussetzung für den notwendigen Change-Management-Prozess von der funktionsorientierten zur prozessorientierten Organisationsform ist die Analyse und Dokumentation des end-to-end-Geschäftsprozesses in der rollenbasierten Swimlane-Darstellung als neue Ordnungsstruktur der Organisation.

Gemeinsam mit Management Circle als Organisator bietet Ihnen die Gesellschaft für Organisation (gfo) e.V. zum 10. Mal eine ideale Plattform für Fach- und Führungskräfte, um Trends und Konzepte rund um die Bereiche Organisation und Management zu diskutieren. Beleuchten Sie zusammen mit Experten aus namhaften Unternehmen die aktuellen Herausforderungen an die Organisationsarbeit.

Weitere Schwerpunkte auf dem Kongress sind u.a.:

- Organisation 4.0
- Betriebliche Selbstorganisation
- Design Thinking
- Prozessorientierte Organisation
- Von der Produkt- zur Kundensicht
- Digitale Transformation
- Lernen 2.0
- Die agile Organisation

Weitere Information und Anmeldung bitte unter www.gfo-web.de/Veranstaltungen

Veröffentlichungen des ifaa



Handbuch Arbeits- und Gesundheitsschutz

Praktischer Leitfaden für Klein- und Mittelunternehmen

Das Handbuch „Arbeits- und Gesundheitsschutz – Praktischer Leitfaden für Klein- und Mittelunternehmen“ ist eine praxisorientierte Handlungshilfe, die den Unternehmen bei der Umsetzung der komplexen und weitgefächerten Regelungen und Normen hilft. Unternehmen, die das Handbuch als Grundlage nutzen und weiter ausbauen, sind so in der Lage, ein für das Unternehmen passendes Arbeitsschutzsystem aufzubauen.

So können auch kleine und mittlere Unternehmen alle Vorteile nutzen, die ein gut organisierter Arbeits- und Gesundheitsschutz bietet:

- Einhaltung der umfangreichen, gesetzlichen Maßnahmen
- Vermeidung von Kosten, die durch Unfälle, Produktionsausfälle oder berufsbedingte Erkrankungen entstehen
- Aufgeräumte und übersichtliche Arbeitsplätze
- Erhöhung der Produktivität

Das Handbuch ist ab sofort über die Website des ifaa oder direkt beim Springer Verlag zu bestellen. <https://www.arbeitswissenschaft.net/ifaa-shop/hier-geht-es-zum-ifaa-shop/>



Betriebliches Eingliederungsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen

Anleitung für die praktische Umsetzung

Die neu erschienene Handlungshilfe zeigt auf, wie betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Unternehmen konkret umgesetzt werden kann. Sie erhalten praktische Handlungsempfehlungen, ein Vorgehensmodell sowie verschiedene Arbeitshilfen, die sich an unternehmensindividuelle Rahmenbedingungen anpassen lassen. Zusätzlich liefern Praxisbeispiele Impulse.

Die Broschüre enthält 11 Arbeitshilfen, die die Umsetzung von BEM unterstützen. Alle Arbeitshilfen sind als bearbeitbare Word-Dateien verfügbar.



Die Broschüre ist online verfügbar unter:

<https://www.arbeitswissenschaft.net/downloads/handlungshilfen/>

Personalien

Seit dem 01.08.2017 arbeitet Bettina Tondorf in der Fachgruppe Arbeitszeit und Vergütung. Sie wird das Team vorangig im Arbeitsfeld Arbeits- und Betriebszeitgestaltung, Schichtplangestaltung, Flexibilisierung und Arbeitszeitkonten unterstützen.

Herr Jan Klues hat am 01.08.2017 seine Tätigkeit als Studentische Hilfskraft im Fachbereich Unternehmensexzellenz aufgenommen.

.....
ANSPRECHPARTNERIN: Christine Molketin M.A.

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-26, Fax 0211 542263-37, c.molketin@ifaa-mail.de

.....
HERAUSGEBER: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-0, Fax 0211 542263-37,
info@ifaa-mail.de www.arbeitswissenschaft.net

.....
INSTITUTSDIREKTOR: Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser