



Verbesserung der Pausenregelung und Instrumentenkasten für den Umgang mit Auslastungsschwankungen



Ausgangslage

Hewing ist ein in Ochtrup (NRW) ansässiger Rohrproduzent, dessen Produkte im Sanitär- und Heizungsbereich zum Einsatz kommen. Hergestellt werden vor allem Kunststoff- und Mehrschicht-Verbundrohre (MT). Von den rund 214 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die meisten im Vollkonti-Schichtbetrieb tätig. Bei Hewing standen zwei Fragen im Vordergrund:

- » Wie kann man im Vollkonti-Betrieb die Rahmenbedingungen so verbessern, dass jeder Beschäftigte die Möglichkeit für eine individuelle Pause hat?
- » Mit welchen arbeits(zeit)organisatorischen Lösungen kann man in Zukunft flexibel kritischen Auslastungsschwankungen im Bereich MT begegnen?

Aktivitäten

Auf Basis von Mitarbeiterbefragungen sowie Workshops mit Vorarbeitern und im Projektteam wurde die Ausgangslage analysiert. Lösungsvorschläge wurden in Arbeitsgruppen aus Führungskräften, Betriebsratsvertretern und Beschäftigten gemeinsam erarbeitet. Zum Thema „Pausenregelung“ wurden u.a. „Zeitfresser“ identifiziert, „Spielregeln“ zur Pauseneinhaltung und Ablösung von Kollegen aufgestellt und ein Rotations- und Qualifizierungskonzept

ausgearbeitet. Um gut auf den Umgang mit kritischen Auslastungsschwankungen vorbereitet zu sein, wurde ein „Instrumentenkasten Flexibilisierung MT“ erstellt. Mit Blick auf die alternde Belegschaft und der ansteigenden Krankenrate wurde eine Lösung gesucht, für die bestehende Zahl der Altersfreizeittage den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine größtmögliche Erholung zu bieten.

Ergebnis

Der Instrumentenkasten sieht als Option vier Schichtvarianten in Abhängigkeit von der Produktionsmenge vor. Alle Schichtmodelle wurden bereits in der Vergangenheit bei Hewing erprobt. Für Maßnahmen zur Verbesserung der Pausenregelung wurde ein konkreter Umsetzungsfahrplan vereinbart. Dazu gehören z.B. die Einrichtung eines produktionsnahen Pausenraums sowie die Einführung von

Jobrotation. Durch das Rotationsangebot sollen die Einsatzmöglichkeiten für Maschinenführer verbessert werden. Dies schafft wiederum Möglichkeiten, andere Maschinenführer abzulösen, damit diese eine individuelle Pause machen können. Ab dem Kalenderjahr 2019 wird versucht den Altersfreizeittag – wann immer möglich – in die Nachtschicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu legen.

Erfolgsfaktoren

Ein Erfolg war vor allem die gute Zusammenarbeit von Führungskräften und Beschäftigten aus unterschiedlichen Bereichen. Besonders förderlich war, Maschinenführer und Vorarbeiter in die Projektarbeit einzubeziehen, unterschiedliche Perspektiven bei der Lösungsfindung zu berücksichtigen

und die Aufgaben gemeinsam zu bearbeiten. Beteiligung bei der Problembeschreibung und Lösungsentwicklung bedeutet Wertschätzung und erhöht die Akzeptanz für die Umsetzung der entwickelten Maßnahmen.

www.projekt-zeitreich.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektpartner:

