



5S en “standhouden”



De 5^e “S” wordt vaak vertaald met
“Standhouden”

De werkplek opruimen, schoonmaken en opnieuw indelen heeft weinig zin als een maand later alles opnieuw aangepakt moet worden.

Maar hoe houden we de werkplek dan op orde
.....?



Zelf doen

De eerste 4 S'n worden door de mensen die normaal op de plek werken, zelf uitgevoerd. Iets wat je zelf hebt opgezet laat je niet snel verslonzen (zeker als groep).

Gevaarlijke klussen of werk dat speciale kennis / vaardigheden vraagt moet je uitbesteden. De rest van het werk moet je echter absoluut zelf als team doen. Ook als het efficiënter lijkt om dat ook uit te besteden

Eigenaar van je werkplek

Bij de uitvoering van 5S moeten werknemers ook zelf hun plek aanpassen en naar eigen wensen optimaliseren. Dit kweekt eigenaarschap. Belangrijk is het feit dat het management dat ook tijdig signaleert en stimuleert (ook d.m.v budget)

Bij veel bedrijven is nog een sterke scheiding aanwezig tussen het werk van productiepersoneel en de technische dienst. Kleine aanpassingen op de werkplek moeten in dat geval door de TD gedaan worden. Dat geeft drie problemen.

- Minder eigenaarschap bij productie
- Verder verhogen werklust TD
- Traagheid in het verbeterproces



Integreren van doelstellingen

Uitvoerenden, management en staf hebben van nature een andere kijk op het bedrijf. Elke groep legt de nadruk op andere doelstellingen.

5S integreert verbeteringen op de volgende gebieden:

- Kwaliteit van de arbeid
- Kwaliteit van het product
- Productiviteit
- Veiligheid en milieu

Bijvoorbeeld last van tocht en kou is voor het productiepersoneel een vervelend, dagelijks terugkerend probleem. De oplossing is echter duur en vergt een flinke verbouwing.

Integreren van doelstellingen houdt in dat geval in dat de energiebesparing, minder stof en vuil op eindproduct en betere arbeidsomstandigheden als 1 geheel resultaat van hetzelfde verbeter project worden gezien.

Afspraken maken en consequent opvolgen

De 4^e S is het standaardiseren. Vaak wordt deze stap overgeslagen, maar vlug blijkt dan dat de boel weer in elkaar stort.

De afspraken moeten door de groep zelf gemaakt worden. Controle op navolging moet in eerste instantie een rol van het lijnmanagement zijn.

Vaak wordt bij de start van 5S geroepen dat de groep / team, elkaar onderling moeten aanspreken. Dat mag natuurlijk zeker, en het kan helpen, echter

We mogen niet rekenen op deze zelfcorrectie van het team. De teamleider / voorman heeft de verantwoordelijkheid en moet die nemen.



Fysieke veranderingen

Mensen reageren altijd op fysieke veranderingen. Een omgeving die netjes en geordend is, nodigt niet uit tot slordig gedrag. Plekken die niet meer gebruikt mogen worden moeten bijvoorbeeld snel een andere functie krijgen.

Kleur en licht hebben invloed op de mens. Het zijn signalen die in de werkomgeving blijvend aanwezig zijn en ons dus constant wijzen op het belang dat gehecht wordt aan een goede werkomgeving.

Regelmaat

De werkplek bijhouden is geen kwestie van 1 x per week de bezem erdoor. Elke dag (of elke wacht) moet er iets gedaan worden aan opruimen en schoonmaken.

Dus hoge frequentie, maar per keer kort.

1 keer per week met het hele team 2 uur flink aanpakken en opruimen, werkt natuurlijk. De kans dat de organisatie een keer besluit om het over te slaan is echter niet zo klein. Dan zakt de motivatie en

Elke dag, per persoon 5 a 10 minuten besteden aan 5S, is iets dat minder snel overgeslagen zal worden ("Wat is nu 5 minuten, dat zal het verlies aan productie ook niet goed maken")

Aandacht vanuit het management

Vaak ziet het management 5S als een project dat opgezet wordt binnen productie en waarbij de verantwoordelijkheid bij het uitvoerend personeel ligt. Deze opstelling veroorzaakt een afstandelijke houding ten opzichte van aanpak die eigenlijk bedrijfsbreed is en voor iedereen. 5S is in die zin geen techniek, maar een basis voor kwaliteit, productiviteit, motivatie en veiligheid.

Geen aandacht vanuit het management zorgt vrij snel voor het wegzakken van het moeizaam opgebouwde.