

Prozesse optimieren, Menschen motivieren

Die Branchenorganisation Flexosuisse – Forum für den Flexodruck ist breit aufgestellt. Sie vereint Firmen aus der flexiblen Verpackung, der Wellkarton- und Etikettenbranche samt Zulieferern. Entsprechend breit legt Flexosuisse ihren jährlichen Branchentag Flexoday thematisch an. Der diesjährige, vierte Flexoday kombinierte Themen aus Drucktechnik, Produktionslogistik und Mitarbeiterführung. Er fand mit 70 Teilnehmern am 28. August im Verkehrshaus Luzern statt.

Roger Oberholzer ist seit 2001 für den Druckmaschinenhersteller Gallus Ferd. Rüsch AG weltweit als Berater tätig. Er weiss aus eigener Anschauung, was im Flexodruck am häufigsten falsch läuft. Das sind das Dot Bridging, das Mottling und Pinholing sowie die Farbabweichung. Alle drei Probleme lassen sich nach seiner Erfahrung meist auf wenige Ursachen zurückführen und beheben. Beim Dot Bridging, Brückenbildung zwischen Rasterpunkten, liegt es meist an der Druckplatte oder der Einstellung der Rakelmesser. Beim Mottling, ein wolkiges Rasterbild, und Pinholing, Löcher in Farbflächen, ist es die falsche Härte von Druckplatte oder Klebeband. Farbabweichungen während eines Produktionslaufes werden meist durch zu hohe Toleranzen bei der Tonwertzunahme verursacht.



Alle drei Probleme lassen sich nach seiner Erfahrung meist auf wenige Ursachen zurückführen und beheben.

Beim Dot Bridging, Brückenbildung zwischen Rasterpunkten, liegt es meist an der Druckplatte oder der Einstellung der Rakelmesser. Beim Mottling, ein wolkiges Rasterbild, und Pinholing, Löcher in Farbflächen, ist es die falsche Härte von Druckplatte oder Klebeband. Farbabweichungen während eines Produktionslaufes werden meist durch zu hohe Toleranzen bei der Tonwertzunahme verursacht.

Für Wissenstransfer aus einem Offsetdruckbetrieb in den Flexodruck sorgte **Urs Metzler**, Produktionsleiter beim Faltschachtelhersteller K+D AG in St. Gallen. K+D hat sich mit Hilfe der Berater von Porsche Consulting die Prinzipien des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses KVP für ihre Produktion zu eigen gemacht. Das Ergebnis des 2009 begonnenen Prozesses kann sich laut Urs Metzler sehen lassen. Die Firma produziert mit dem gleichen Personalbestand heute 20 Prozent mehr als vor der Prozessoptimierung. Die Umstellung war laut Urs Metzler allerdings nicht immer einfach. Vor allem ältere, erfahrene Mitarbeiter mussten von dieser doch anderen Art des Produzierens erst überzeugt werden.



Mitarbeitende überzeugen, mitnehmen – das ist auch nötig, wenn ein Unternehmen regelmässig Innovationen generieren will, sagte **Alexander Muxel**, Inhaber der Beratungsfirma Alexander Muxel e. U., Rankweil, Vorarlberg. Voraussetzung für innovative Mitarbeitende ist eine offene und ehrliche Innovationskultur im Unternehmen, die von der Leitung nicht nur verbal verkündet sondern auch praktisch gelebt wird. Um in der

Mitarbeitende überzeugen, mitnehmen – das ist auch nötig, wenn ein Unternehmen regelmässig Innovationen generieren will, sagte **Alexander Muxel**, Inhaber der Beratungsfirma Alexander Muxel e. U., Rankweil, Vorarlberg. Voraussetzung für innovative Mitarbeitende ist eine offene und ehrliche Innovationskultur im Unternehmen, die von der Leitung nicht nur verbal verkündet sondern auch praktisch gelebt wird. Um in der



Praxis zu Innovationsideen von Mitarbeitenden zu kommen, empfahl Muxel unter anderem die Einführung eines Ideenmanagements. Mit einem professionellen Einsatz dieses Instrumentes liessen sich fast sicher Ideen generieren. Meist seien es zwar nur kleine Prozessverbesserungen, die vorgeschlagen würden. Doch Studien zeigten, dass umgesetzte Mitarbeitervorschläge zu durchschnittlichen Kosteneinsparungen von 600 Euro führen würden. Ideenmanagement lohnt sich daher.

Jedes Unternehmen will hoch motivierte Mitarbeitende. Doch wie Mitarbeitende zu motivieren und zu Topleistungen zu führen sind, dafür gibt es kein Standardrezept, sagte **Christian Leschzyk**, Inhaber der Image-Agentur Stilgerecht. Leschzyk plädierte dafür, Mitarbeitende durch täglich gezeigte Wertschätzung zu motivieren. Menschen arbeiten nicht primär für materielle Ziele, sie wollen Anerkennung als Mensch und für ihre Leistungen, sagte der Coach und zeigte mit praxisnahen Beispielen, wie die Anerkennung ausgedrückt werden kann.



Anerkennung wurde auch den Organisatoren des Flexoday 2013 zu teil: Die Reaktionen der Teilnehmer auf das Gebotene waren durchwegs positiv.

J.K.

ITECH
«we KNOW HOW.»

► Komplettlösungen ► Mehrkopfwagen ► Schlauchbeutelmaschinen ► Kontrollwaagen ► Röntgeninspektion ► Schalenversiegler ► Siegelnahttester ► Sammelpacker

ITECH AG
Riedstrasse 1
CH-6343 Rotkreuz
Telefon +41 (0)41 790 74 47
Telefax +41 (0)41 790 74 49
info@itech.eu
www.itech.eu

Frische Lebensmittel



Trockene Lebensmittel



Tiefkühlprodukte



Non-Food-Anwendungen

