



Presseartikel vom 17.11.2006 [Politik/Wirtschaft]

Das Quaken der Frösche oder Wertschöpfung schaffen durch Kommunikation

Hohe Effektivität und Effizienz bilden die Voraussetzungen für betriebliche Wettbewerbsfähigkeit – gerade in kleineren und mittleren Unternehmen. Von dieser Erkenntnis geleitet, fanden rund 100 Vertreter aus Odenwälder Betrieben am 14. November den Weg zur Volksbank in Michelstadt zu einer Informationsveranstaltung, welche die Odenwald-Regional-Gesellschaft (OREG) gemeinsam mit dem Geldinstitut arrangiert hatte. Die „Optimierung der Ablauforganisation in kleinen und mittleren Unternehmen“, dargestellt von ausgewiesenen Experten, hatte also großes Interesse geweckt. Und die Besucher sollten nicht enttäuscht werden.

Lenken statt bremsen und manch anderer guter Tipp: Informationen zur betrieblichen Weiterbildung – Kaizen-Methode als Grundlage

Hohe Effektivität und Effizienz bilden die Voraussetzungen für betriebliche Wettbewerbsfähigkeit – gerade in kleineren und mittleren Unternehmen. Von dieser Erkenntnis geleitet, fanden rund 100 Vertreter aus Odenwälder Betrieben am 14. November den Weg zur Volksbank in Michelstadt zu einer Informationsveranstaltung, welche die Odenwald-Regional-Gesellschaft (OREG) gemeinsam mit dem Geldinstitut arrangiert hatte. Die „Optimierung der Ablauforganisation in kleinen und mittleren Unternehmen“, dargestellt von ausgewiesenen Experten, hatte also großes Interesse geweckt. Und die Besucher sollten nicht enttäuscht werden.

Hans Schlipf, Projektleiter für die Qualifizierungsoffensive Hessen bei der OREG, hatte Bernhard Ott (Salzgitter) und Manfred Kolodrujask (Potsdam) ebenso als Referenten gewonnen wie Paul Zeder, Mitglied der Geschäftleitung bei der Karl-Heinz Mühlhäuser GmbH und Co. KG (Michelstadt-Steinbach), wo bereits praktische Erfahrungen mit der Kaizen-Methode gesammelt wurden. Dieses ursprünglich japanische Managementkonzept zielt auf die stetige zusätzliche Verbesserung der Arbeit im Betrieb. Als Schlüsselemente der Kaizen-Philosophie lassen sich die Qualität, Bemühen, Miteinbeziehung aller Mitarbeiter und die Bereitswilligkeit zu fortwährender Änderung und Kommunikation skizzieren.

Volksbank-Vorstandsmitglied Markus Göbel versprach keineswegs zuviel, als er bei der Begrüßung sagte, dem Publikum werde ein „eigentlich trockenes Thema“ von echten Spezialisten rhetorisch spannend nahegebracht. BOP! -- so nennt Bernhard Ott sein Institut für Prozess-Integration in

Vechede/Niedersachsen. Hinter der Abkürzung stecken „BeteiligungsOrientierteProzesse nach der infit-Methode“. Die BOP-Workshops verheißen Begeisterung, Motivation, Selbstverantwortung im Unternehmen und – davon getragen – gravierende Verbesserungen in Bezug auf Lagerflächen, Produktivität, Taktzeiten und Fehlzeiten. Wie das Wirklichkeit werden kann, legte Ott munter und wortgewandt dar, mit sicherem Zugriff auf das Spannungsfeld zwischen Mensch und moderner Technik.

Aus Sport und Tierwelt holte er seine bildhaften Vergleiche zur Beschreibung des Machbaren – denn Erfolg werde gemacht- von Menschen. Ein Viererbob dient BOP als Symbol. Im Bob sitzen Lenker und Bremser – nicht anders als im Unternehmen. Gefragt sind Qualität, Kosten, Lieferfähigkeit und nicht zuletzt der Arbeitsprozess, den es auf eine komplette Kundenorientierung auszurichten gilt. Das bedarf verantwortungsbewusster Mitarbeiter. Um deren Potenziale auszuschöpfen, müsse sich der Vorgesetzte auch als Dienstleister gegenüber seinen Mitarbeitern begreifen.

Zwanzig Prozent der betrieblichen Leistung fließe in die Wertschöpfung, ist sich Ott gewiss, der Rest sei pure Verschwendung. Mit „Power-Workshops“ ala BOP könne dem wirksam begegnet werden, so die feste Überzeugung des Referenten. Im Mittelpunkt steht der Mensch als leistungsfähiges Wesen. Im Kopf beginnt der Wandlungsprozess, weiß Ott. Mitunter gleichen Führungsebenen dem Sumpf, in dem die Frösche quaken. Nun heißt es aber nicht, den Sumpf trockenzulegen, sondern ihn mit Sauerstoff zu versorgen – damit das Quaken Sinn gewinnt. Otts Rat: Wenn sich nichts in Richtung Unternehmenserfolg bewegt, „dann müssen Sie zum Äußersten greifen und miteinander reden“. Diese Vorgabe setzt das Signal zur Zukunftsfähigkeit des Betriebes. Es geht um die Einsicht, dass lieb gewonnene Arbeitsprozesse regelmäßig auf den Prüfstand gehören. Das Bewusstsein der Mitarbeiter, so Bernhard Ott, ist der wichtigste Erfolgsfaktor eines Unternehmens. Wird ihr Denken und Fühlen „mit Begeisterung genährt“, beflügelt das zu wirksameren Prozessen, stärkerem Ansporn zur Leistung, erheblich weniger Verschwendung, größerer Kundenzufriedenheit und höherer Wirtschaftlichkeit. Wie Wertströme fließen und auf welche Weise Wertschöpfung in neue Dimensionen geführt werden kann, diese Überlegungen umriss Manfred Kolodrujask, der unter anderem auch im Auftrag der Bundesregierung Forschungsprojekte im Qualitätsmanagement geleitet hat. Seinen Grundsatz müssten Unternehmen verinnerlichen: „Veränderung ist Normzustand“.

„Just in time“ heißt das Schlagwort, die aktuelle Herausforderung an die Kundenorientierung zu Beginn des dritten Jahrtausends. Zu deren unabdingbaren Grundlagen zählen Spontaneität und Flexibilität – nicht nur der Entscheider und Unternehmensleiter, sondern auch der verantwortungsbewussten Belegschaft.

Noch einmal untermauerten die Referenten ihr BOP-Angebot auf eine Woche ausgelegten Power-Workshops: Am ersten Tag werde die Kaizen-Philosophie vermittelt. Ihr folgen analytische Bestandsaufnahme und praktische Umsetzung, und noch innerhalb des Workshops soll die betriebliche Frischzellenkur ihre nachhaltige Wirkung entfalten.

Wie das wirklich funktioniert, darüber berichtete anschließend Paul Zeder für die in der Tunnelbau-Technologie marktführende Michelstädter Firma

Mühlhäuser. Ganzheitliche Projekt-Betrachtung ist hier in der Praxis erfolgreich erprobt worden, wobei einer der Schwerpunkte auf der innerbetrieblichen Kommunikation lag. Als besonders bedeutsam habe sich gezeigt, dass Mitarbeiter zu den jeweiligen Projektschritten „punktgenau“ die notwendigen Informationen erhielten, veranschaulicht an Infotafeln in der jeweiligen Abteilung. Weitere Begleitpapiere festigten die Steuerung der Produktion und mithin die Effektivität der Arbeit. Sinnvolle Ergänzung boten darüber hinaus eine externe fachliche Beratung und die stetige Koordination aller Projektabschnitte mit der Geschäftsleitung. Insgesamt sah die Firma Mühlhäuser die Nachhaltigkeit der Workshop-Maßnahmen bestätigt.

Für die Volksbank Odenwald bilanzierte Fred Schweikert (Bereich Firmenkundenbetreuung) den lebendigen Informationsabend mit den Worten, das moderne Unternehmen müsse sich angesichts ständig veränderter Rahmenbedingungen auch selbst Tag für Tag verändern. Die Referenten hätten dazu eine ganze Reihe von Möglichkeiten aufgezeigt.

Betriebliche Weiterbildung wie die der BOP-Workshops werden von der Qualifizierungsoffensive Hessen finanziell gefördert. Informationen dazu erhalten Interessierte beim Wirtschaftsservice der Odenwald-Regional-Gesellschaft, Hans Schlipf, Marktplatz 1, 64711 Erbach, Telefon 06062 / 9433-63, Fax 06062 / 9433-66; E-Mail: schlipf@oreg.de

Informationen zu BOP: www.prozess-integration.de

FOTO.

Bestens besucht war der Informationsabend zur betrieblichen Weiterbildung in Michelstadt am 14. November, zu dem die Odenwald-Regional-Gesellschaft (OREG) und die Volksbank Odenwald eingeladen hatten. Bernhard Ott (im Hintergrund, stehend), Manfred Kolodrujask und Paul Zeder für das heimische Unternehmen Karl-Heinz Mühlhäuser GmbH & Co. KG zeigten den Besuchern in spannenden Beiträgen Wege zur Verbesserung von Qualität und Produktivität auf. Zum Bericht.



(c) 2002-2004 Odenwaldkreis