

Vor- und nachgedacht von Prof. Dr. Constantin May

"Neu-Geburt" für Mitarbeitende

Kürzlich durfte ich auf der Global Innovation Conference in Südkorea einen Vortrag über Lean und die Verbesserungs-KATA halten. Die Korean Standards Association (KSA) kümmerte sich mit großer Gastfreundschaft um mich. So konnte ich bei einigen Werksbesichtigungen vor der Konferenz die großen Fortschritte der koreanischen Industrie seit meinem letzten Aufenthalt dort bestaunen. Die weltweiten Erfolge, beispielsweise von Samsung, LG, Hyundai und KIA, sind ein Spiegelbild der beeindruckenden Entwicklung Südkoreas. Am beeindruckendsten fand ich eine Neuinterpretation von "5S" im Sinne von "5 Secrets", also 5 Geheimnisse, die von der KSA verbreitet werden. Die folgenden fünf Punkte sollen für durchschlagenden wirtschaftlichen Erfolg sorgen:

- Leidenschaft für Arbeit und Familie
- Kompetenz zur emotionalen Selbstheilung

- Kompetenz zur empathischen Führung
- Die Fähigkeit, Grenzen und Blockaden im eigenen Denken zu überwinden
- "Neu-Geburt" für Mitarbeitende, die kurz vor der Pensionierung stehen

Viele dieser Punkte habe ich in der einen oder anderen Form in unseren westlichen Ländern schon gehört. Der letzte Punkt jedoch war für mich völlig neu. Umso mehr hört er sich nach einer guten Idee an. Es geht darum, das Wissen, die Kompetenzen und die Lebenserfahrung der ausscheidenden Mitarbeitenden bestmöglich zu nutzen. Ihnen sollen Wege aufgezeigt werden, wie sie auch weiterhin eine sinnvolle Tätigkeit ausüben können, die ihren Fähigkeiten und Neigungen entspricht. Das können z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten zum Wohle der Gesellschaft sein oder aber auch das weitere Einbringen des Know-how beim alten Arbeitgeber, zum Beispiel als Berater oder als Coach für jüngere Mitarbeiter.

Diese Wertschätzung der älteren Menschen und die bewusst geplante Unterstützung beim Übergang in einen neuen Lebensabschnitt finde ich bestechend. Die Mitarbeitenden werden nicht einfach aus dem Berufsleben fallen gelassen, sondern der Ausstieg wird so gestaltet, dass für den Menschen, die Gesellschaft und die Wirtschaft die beste Lösung gefunden wird. Im Zuge des zu erwartenden Fachkräftemangels durch den demografischen Wandel sollten wir schleunigst darüber nachdenken, etwas Ähnliches aufzubauen!

Oder kennen Sie Beispiele für ein ähnliches Vorgehen aus Deutschland, Österreich oder der Schweiz? Dann lassen Sie es mich bitte wissen unter

constantin.may@cetpm.com

TPM-/Lean-Begriffe unter der Lupe



Jidoka

Jidoka ist neben Just-in-Time (JIT) eine tragende Säule des Toyota Produktionssystems (TPS). Man spricht auch von "Automatisierung mit menschlichem Touch". Jidoka wird in westlichen Fabriken oft vernachlässigt obwohl es ein wichtiger Bestandteil eines ganzheitlichen Produktionssystems ist.

Der Begriff Jidoka wird häufig verwendet, um bei Abweichungen an der Linie ein Prinzip zur Vermeidung von Fehlern zu installieren. Aber es geht eigentlich darum zu ermöglichen, bei einem komplexen System an jeder Stelle Abweichungen zu erkennen, damit der Mensch sich um die Ursachen kümmern kann. Und die Verbesserung erfolgt durch die Menschen. Sinn der Sache ist es, den Menschen bei jeder Abweichung handlungsfähig zu machen – während es bei Just-in-Time um die Verbindung der Prozesse auf zeitlicher Ebene geht, steht Jidoka für die Stabilisierung der einzelnen Prozessschritte. Toyota erklärt es so: JIT dient der Produktivitätssteigerung, Jidoka dient zur Visualisierung der Probleme, die es zu lösen gilt.