



Worum geht es?

Nach dem 2. Weltkrieg sah sich TOYOTA aufgrund einer großen wirtschaftlichen Krise gezwungen, ein Viertel seiner Mitarbeiter zu entlassen. Die Gewerkschaften wollten das so nicht hinnehmen und initiierten einen harten Arbeitskampf. Das Ergebnis war sehr bedeutsam: Zwar musste dennoch ein Viertel der Belegschaft gehen, die im Unternehmen verbleibenden Mitarbeiter erhielten jedoch eine lebenslange Beschäftigungsgarantie. Wer solch eine Garantie ausspricht, muss langfristig denken und das Wissen der Mitarbeiter nutzen sowie deren Fähigkeiten kontinuierlich weiterentwickeln. Es entwickelte sich KAIZEN, die Philosophie der Verbesserung in kleinen Schritten.

Unser Programm „Effizientes Arbeiten im Büro“ bedient sich der Ideen des KAIZEN, ist aber auf die Anforderungen und Bedürfnisse mittelständischer Unternehmen zugeschnitten.

Ziele des Programms sind u. a.:

- ❖ die Verminderung von Verschwendung (z. B. durch lange Wartezeiten, unklare Prozessabläufe, auftretende Fehler, lange Suchzeiten, fehlende Vertretungsregelungen)
- ❖ die Vermeidung von Unregelmäßigkeit in Prozessen
- ❖ die Vermeidung von Überlastung der Mitarbeiter

Welcher Nutzen bietet sich für die Organisation?

- ❖ Es werden Kosten eingespart.
- ❖ Die Qualität wird verbessert.
- ❖ Die Kundenzufriedenheit steigt, weil klare Strukturen Abläufe schneller machen und Fehler minimieren.
- ❖ Das Programm etabliert bei Führungskräften und Mitarbeitern eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung.
- ❖ Durch die Einbeziehung der Mitarbeiter wird die Eigenverantwortlichkeit gestärkt.
- ❖ Die Vermeidung von Überlastung der Mitarbeiter stärkt deren langfristige Arbeitskraft.

Welche Vorteile ergeben sich für die Führungskräfte?

- ❖ Bei den Verbesserungsprozessen wird auf das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter zurückgegriffen.
- ❖ Die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter entlastet die Führungskräfte.
- ❖ Probleme an den Schnittstellen können eliminiert werden.

Welche Auswirkungen hat dieses Instrument auf die Mitarbeiter?

- ❖ Stärkung des Selbstmanagements der Mitarbeiter.
- ❖ Motivation durch Klarheit, Transparenz und Eigenverantwortlichkeit.
- ❖ Kontinuierliche Verbesserungen erleichtern den Arbeitsalltag.
- ❖ Die Zusammenarbeit im Team wird optimiert.

Wo sind mögliche „Fallstricke“?

- ❖ Eigenverantwortlichkeit kann manche Mitarbeiter überfordern.
- ❖ Ein zu enger Fokus auf die Vermeidung von Verschwendung kann die Kreativität der Mitarbeiter lähmen.



Entwicklung fördern.
Gemeinsam profitieren.

Wie kann die DK Personalmanagement GmbH mich bei der Einführung unterstützen?

- ❖ Die Erwartungen und Ziele werden mit den Entscheidern im Unternehmen abgeklärt.
- ❖ Es wird ein Konzept erarbeitet, das zur Kultur, zu den Strukturen und zu den Menschen im Unternehmen passt.
- ❖ In den Prozess der Konzepterarbeitung wird das Feedback von Führungskräften, Mitarbeitern und Betriebsrat eingearbeitet.
- ❖ Die Einführung umfasst Auftragsgespräche mit den Führungskräften, Workshops mit den Abteilungen sowie Coaching der Führungskräfte.
- ❖ Die DK Personalmanagement schlägt Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Programms vor und evaluiert den Einführungsprozess.

Welche Investitionen kommen bei der Einführung auf mich zu?

Fordern Sie Ihr unverbindliches Angebot von uns an!

DK Personalmanagement GmbH
Jahnstraße 5
74336 Brackenheim
Tel.: 07135-93680-0
personalentwicklung@dk-pm.com