

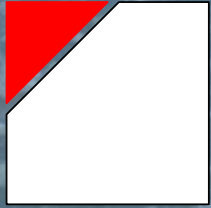


Kaizen - Kontinuierliche Verbesserung als Selbstverständnis unternehmerischen Erfolgs

1. Vorstellen der Unternehmensgruppe KRAH-RWI und hier besonders das Prod. Werk in Drolshagen
2. Warum Kaizen?
3. Kaizen Ziele und Verhaltensweisen
4. Kaizen - Bausteine
5. Erfolge durch Kaizen
6. 6 Schritte zur Kaizen - Einführung



1. Vorstellen der Unternehmensgruppe KRAH-RWI und hier besonders das Prod. Werk in Drolshagen



Unternehmensgruppe

KRAH-RWI

Freude am Widerstand


The illustration shows two stylized figures from the chest up, facing each other. They have large, rounded blue hands and brown, textured heads. The background is a dark blue, wavy texture. At the bottom, there are two red rectangular shapes.

Unternehmensgruppe KRAH-RWI

weltweit



KRAH-RWI
Drolshagen
Vertrieb+Koordination



KRAH-ICE
Timbó - Brasilien
Produktion + Vertrieb




KRAH
Drolshagen
Produktion+Entwicklung



RESISTEC
SLO Kostanjevica
Produktion



ItalOhm
I Vicenza
Vertrieb



SKE
Shanghai Krah Electronics
Produktion + Vertrieb



WITEC
Dömitz
Produktion



FILOTEC
SLO Kostanjevica
Produktion + Vertrieb



OFEL
I Vicenza
Produktion




SGT Shanghai
Produktion+Vertrieb
Bahntechnik




HOLZSCHUH
Knittlingen
Entwicklung+Produktion



HOLZSCHUH
SLO Krsko
Produktion




WIDAP
CH Schmitten
Produktion+Vertrieb



KRAH-Dong Ah
Seoul -Korea
Entwicklung + Vertrieb



VIA
Kooperation

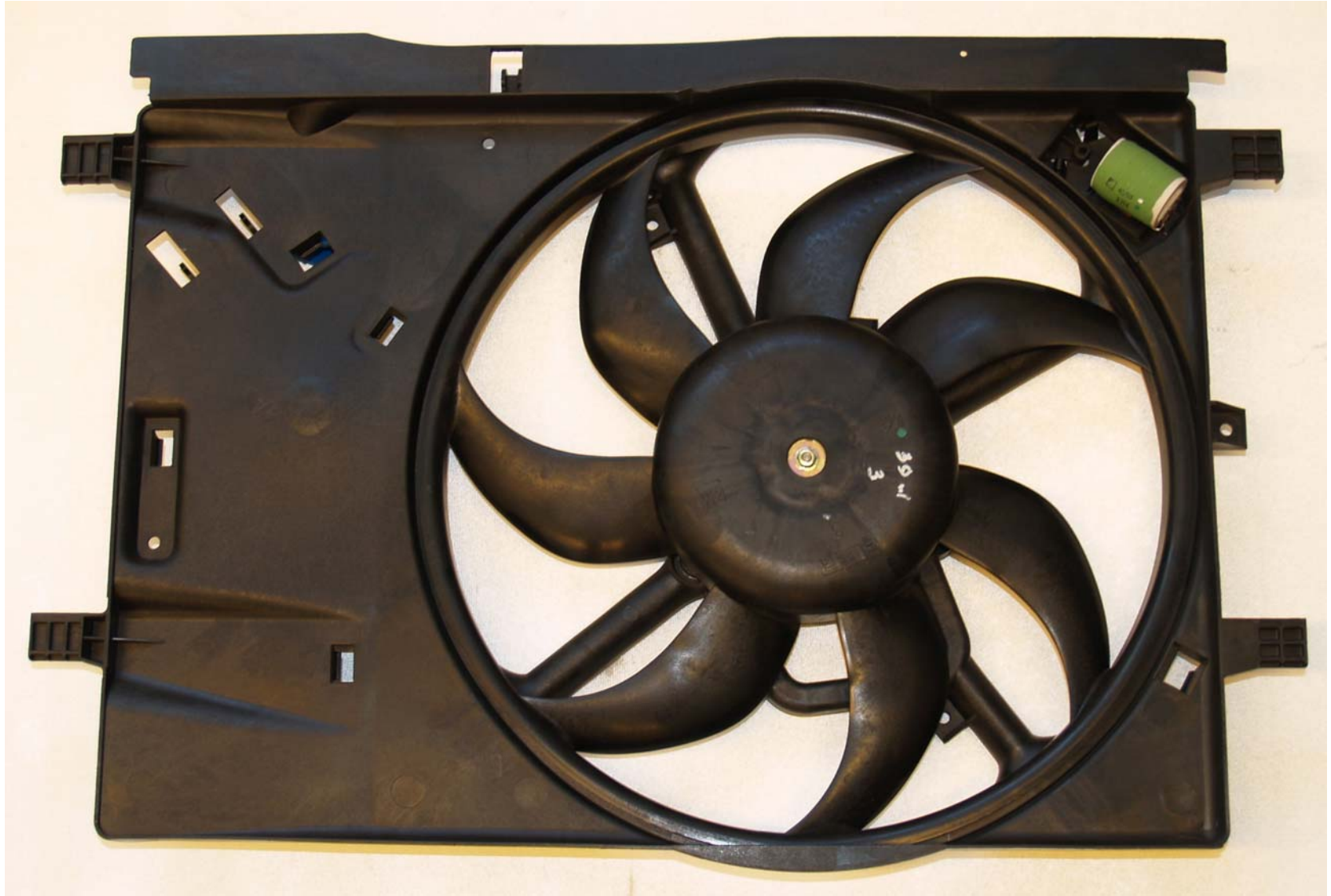


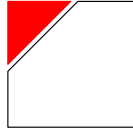
KRC
CR Jablonné n.O.
Produktion



Automobile Widerstände







Automobilenwendungen

Audi	A3, A4, TT
BMW	3-er, 5-er, 7-er, Mini
Citroën	Berlingo, Saxo, Xantia, C5, Xsara, Picasso
Daimler-Chrysler	Vito, A-Klasse, Voyager, C-Klasse, Sprinter, Cherokee, 300M, Atego, Arctos
DAF	F95
Fiat Group	Uno, Punto, Palio, Tipo, Y-Lancia, Bravo, Brava, Marea, Palio RST, Alfa, Ducato, Panda, Idea, 600, Stilo
Ferrari	360 Modena
Ford	Galaxy, Focus, Transit, Fiesta, Puma, Cougar, Contour, KA, Mondeo, Mustang, Lincoln, Amazon
General Motors	Tahoe, Yukon (GMT820), New Avalanche (GMT (830), Silverado, Suburban, Escalade (GMT800), Pontiac, Oldsmobile Rendezvous, Sierra, Venture, Silhouette, Montana, Impala, Corvette, Envoy, Montana, Impala
Hyundai	Minivan
IVECO	Daily, SPR 1, SPR 2
Jaguar	S-Type
Kia	TB-car
MCC	Smart, T5, Smart Roadster, Forfour
Mitsubishi	Colt, Smart, Smart Roadster
Opel	Corsa, Vectra, Astra
Peugeot	307, 106, Partner
Porsche	Boxster , 911
Renault	Clio, Megane, Scenic, Mastervan, Traffic, Velsatis, Laguna, Twingo
Land Rover	Freelander
Seat; Skoda	Toledo, Marbella, A-Platform, Cordoba, Arosa, Alhambra, Bora, Octavia, Fabia
Toyota	Corolla, Yaris
Volvo	460/740/840
VW	Golf, Polo, Passat, T5, Sharan, LT2, New Beatle, Lupo, Touran, Gol, Santana



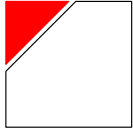
2. Warum Kaizen?



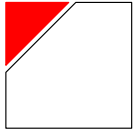
Warum Kaizen?

Durch die Einführung von Kaizen wollen Unternehmen eine ständige Verbesserung der Arbeitsabläufe im gesamten Unternehmen erreichen. Dabei ist das wesentliche Merkmal, dass Verbesserungen möglichst in kleinen Schritten geplant und umgesetzt werden.

Ziel von Kaizen ist die Mobilisierung des Knowhows und der Erfahrungen aller Mitarbeiter. Durch die Beteiligung der Mitarbeiter an der Planung und Umsetzung von Veränderungen wird sich aber auch gleichzeitig ihre Identifikation mit der Arbeit und dem Unternehmen verstärken.

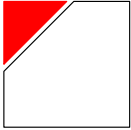


3. Kaizen - Ziele und Verhaltensweisen



Zielsetzung von Kaizen

Soziale Ziele	Wirtschaftliche Ziele
• Freude an der Arbeit	• Verbesserung der Qualität
• Verbesserung der Teamfähigkeit	• Erhöhung der Produktivität
• Erhöhung der Verantwortlichkeit der Mitarbeiter	• Abbau von Verschwendung jeder Art
• Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und den Produkten	• Erhöhung der Anwesenheitszeiten
• Partnerschaftlicher Führungsstil	• Verbesserung der Flexibilität
• Abflachung der Hierarchien	• Verbesserung der logistischen Abläufe
• Fortlaufende intensive Qualifizierungsprozesse	• Bestandsreduzierung



Mitarbeiter zu Mitunternehmern machen

Sinn bieten:

Am Ende der Treppe steht „Sinn bieten“.

D. h. im erfolgreichen Unternehmen eine Kultur aufbauen, die Freiräume für individuelle Entwicklungen ermöglicht.

Mitgenießen:

Schließlich erfolgt das „Mitgenießen“ des Erfolgs, in dem man sich mit dem Erreichten identifiziert.

Mitverantworten:

Dann können die Mitarbeiter auch wesentliche Entscheidungen „mitverantworten“.

Mitlernen:

Er folgt das „Mitlernen“. Das Unternehmen wird zu einer lernenden Organisation.

Mitdenken:

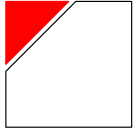
Die logische Folge ist dann, dass die Mitarbeiter lernen „mitdenken“.

Mitwissen:

Der erste Schritt auf dem Wege der Treppe zum Erfolg ist das „Mitwissen“.

Die Mitarbeiter müssen über alles informiert sein was ihre Arbeit angeht.





Unternehmensgrundsatz

„Ein Kunde“

ist die wichtigste Person in unserem Unternehmen,
gleich ob er persönlich da ist oder schreibt oder telefoniert.

„Ein Kunde“

hängt nicht von uns ab, sondern wir von ihm.

„Ein Kunde“

ist keine Unterbrechung unserer Arbeit, sondern ihr Sinn und Zweck.

„Ein Kunde“

ist jemand, der uns seine Wünsche bringt. Unsere Aufgabe ist es,
diese Wünsche gewinnbringend für ihn und uns zu erfüllen.



„Ein Kunde“

ist keine kalte Statistik, sondern ein Mensch aus Fleisch und Blut,
mit Vorurteilen und Irrtümern behaftet.

„Ein Kunde“

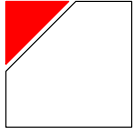
Ist nicht jemand, mit dem man ein Streitgespräch führt
oder seinen Intellekt misst.
Es gibt niemand, der je einen Streit mit einem Kunden gewonnen hat.

„Ein Kunde“

ist kein Außenstehender, sondern ein lebendiger Teil unseres Geschäfts.
Wir tun ihm keinen Gefallen, in dem wir ihn bedienen,
sondern er tut uns einen Gefallen,
wenn er uns Gelegenheit gibt, dies zu tun.



4. Kaizen - Bausteine



Gesprächsarten

- Führungskräftegespräch - Montags
- Mitarbeitergespräch (5 Min.-Gespräch) – bis Mittwochs
- Rückkehrgespräch nach AU, Arbeiten während AU
- Personalgespräch - Lob, Bewertung, Abmahnung
- Qualitätsgespräch - täglich 09:20 - 10:00 Uhr
- Produktionsgespräch - jeden Morgen
- Produktivitätsgespräch - Leistungen <
- Monatsgespräch – alle Bereichsleiter – Ziele / Ist-Stände?
- Workshops



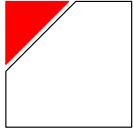
Diese Besprechung / dieser Workshop wird erfolgreich sein

1. Ich bin sehr gut vorbereitet.
2. Ich weiß, was ich will.
3. Ich bin pünktlich erschienen.
4. Ich stehe Themen und Teilnehmern positiv gegenüber.
5. Ich bin konzentriert und aufmerksam.
6. Ich bin sachlich.
7. Ich höre zu und lasse den Anderen aussprechen.
8. Ich fasse mich kurz.
9. Ich suche Lösungen und Ergebnisse.
10. Ich dränge auf Entscheidungen.

Ich bin mitverantwortlich für den Erfolg







Grundlage für ständige Verbesserungen

6 S Methode

bildet die Grundlage für das Bewusstsein aller Mitarbeiter und Führungskräfte eines Unternehmens für eine ständige Verbesserung.

Ohne eine ausgeprägte 6S-Basis ist keine Kundenorientierung, keine Ausschussreduzierung und keine Produktivitätssteigerung möglich.

Seiri
Aufräumen



Seiton
Ordnen



Seiso
Reinigen



Seiketsu
Sauberkeit



Shitsuke
Disziplin



Shukan
Gewöhnung



Erfolgreiche Information / Kommunikation

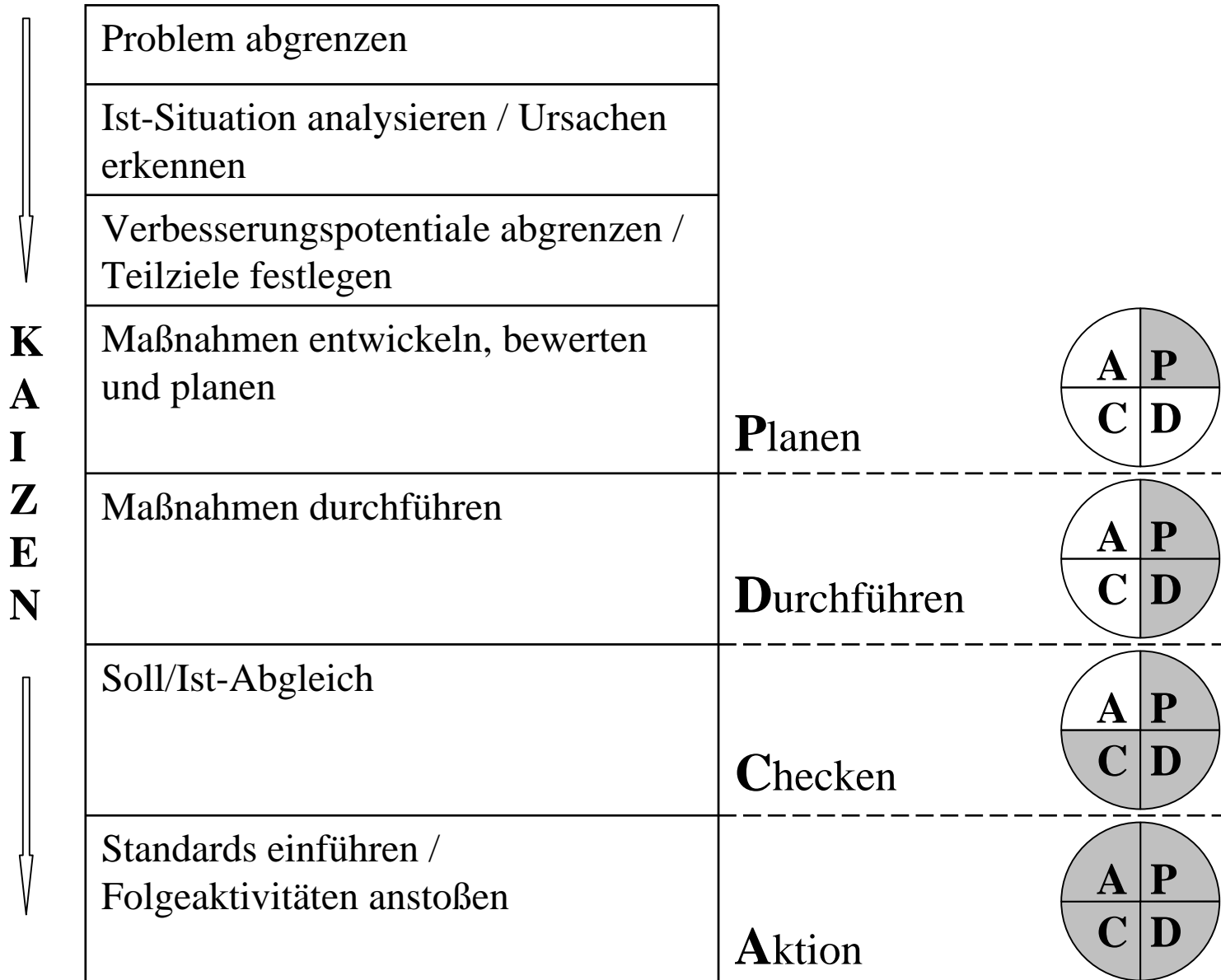
1. Beschreiben des Ist-Zustandes = zu verbessernder Zustand.
2. Beschreiben des Soll-Zustandes = verbesserter Zustand.
3. Beschreibung der Maßnahmen zur Verbesserung.

Was heißt Führung?

1. Hinführen zur Übernahme von Verantwortung.
2. Führung ist ein systematischer Kommunikationsprozess zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten zur Erreichung gemeinsamer Ziele in einer bzw. für eine Organisation.



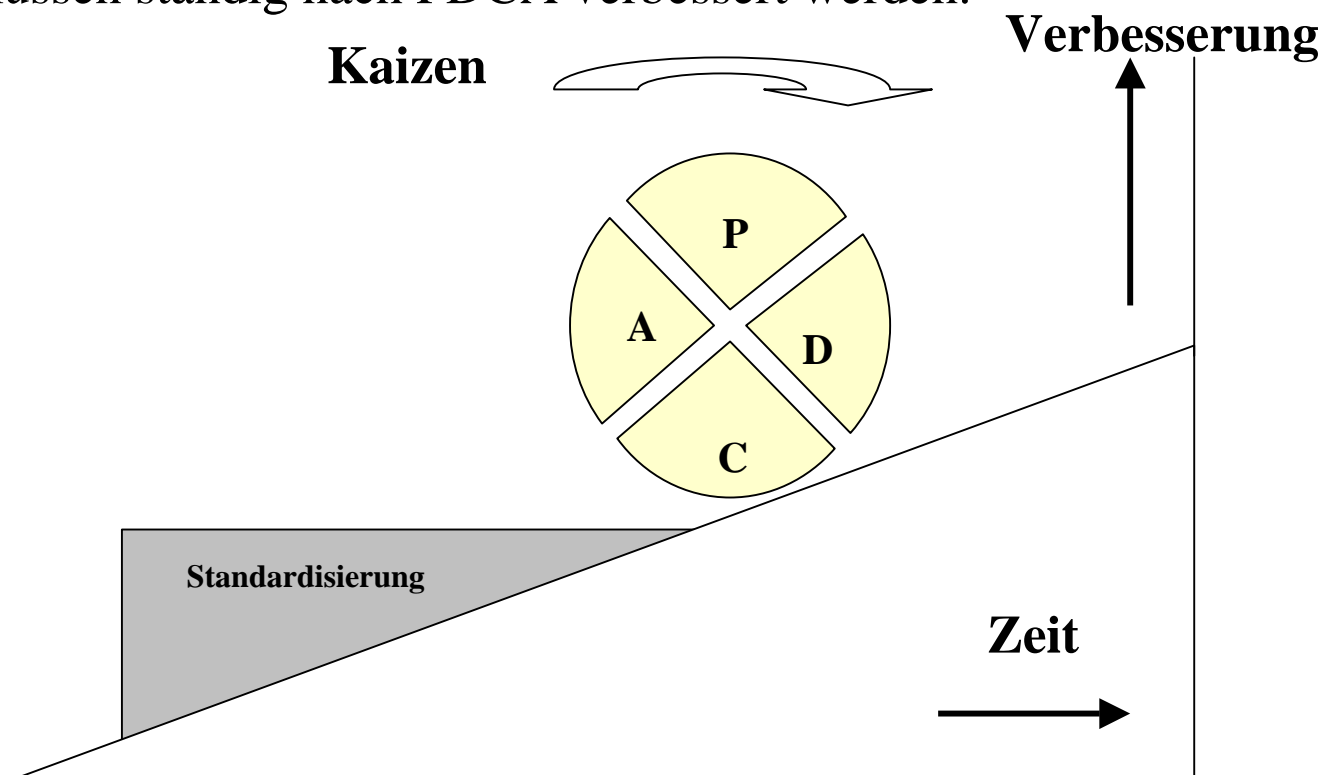
PDCA - Kreislauf

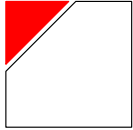




Die erreichten Verbesserungen müssen als neue Standards eingeführt und gefestigt werden. Es gelten die folgenden Prinzipien:

- Standards dienen der Erhaltung des Erreichten.
- Ein Standard gibt Aufschluss über die übertragenen Aufgaben.
- Standards müssen ständig nach PDCA verbessert werden.





Planen heißt Probehandeln

Schreiben Sie bloß nicht irgendwelche Werte der Vergangenheit fort, das hat mit Planen nichts zu tun!

Gestalten Sie die Zukunft ihres Unternehmens, indem Sie die möglichen Alternativen durcharbeiten und bewerten. Erst durch Planung durchdenken Sie mögliche Situationen Ihres Unternehmens im Voraus und sind in der Lage, auf neue Situationen rasch und angemessen zu reagieren.



Tote Pferde

Eine Weisheit der Dakoto-Indianer sagt: „Wenn du entdeckst, dass du ein totes Pferd reitest, steig ab“.

Doch im Berufsleben versuchen wir oft andere Strategien, nach denen wir in dieser Situation handeln:

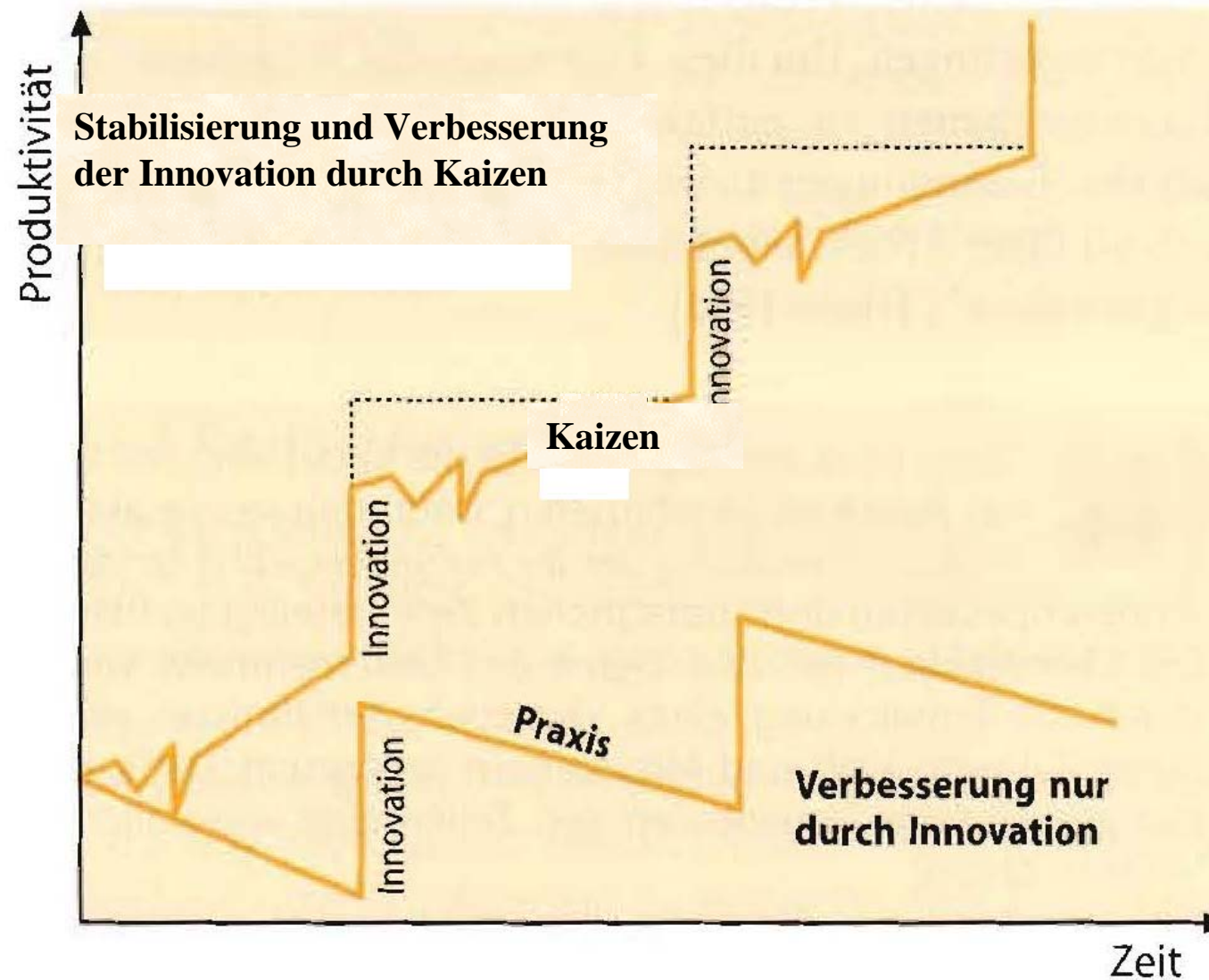
1. Wir besorgen eine stärkere Peitsche.
2. Wir wechseln die Reiter.
3. Wir sagen: „So haben wir das Pferd doch immer geritten“.
4. Wir gründen einen Arbeitskreis, um das Pferd zu analysieren.
5. Wir besuchen andere Orte, um zu sehen wie man dort tote Pferde reitet.
6. Wir erhöhen die Qualitätsstandards für den Beritt toter Pferde.
7. Wir bilden eine Task Force, um das tote Pferd wieder zu beleben.
8. Wir schieben eine Trainingseinheit ein, um besser reiten zu lernen.
9. Wir stellen Vergleiche unterschiedlich toter Pferde an.
10. Wir ändern die Kriterien, die besagen, ob ein Pferd tot ist.
11. Wir kaufen Leute von außerhalb ein, um das tote Pferd zu reiten.
12. Wir machen zusätzliche Mittel locker, um die Leistung des Pferdes zu erhöhen.
13. Wir bilden einen Qualitätszirkel, um eine Verwendung für tote Pferde zu finden.
14. Wir richten eine unabhängige Kostenstelle für tote Pferde ein.

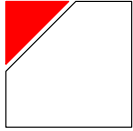
Also: Prüfen Sie besser von Zeit zu Zeit, ob Sie ein lebendiges Pferd reiten!



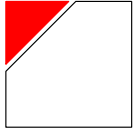


Kaizen: Verbesserung und Innovation



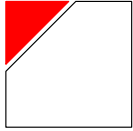


5. Erfolge durch Kaizen



Der Verbesserungsvorschlag und das Verbesserungsprojekt haben folgende Verbesserungen zum Inhalt:

BEWERTUNG									
Vom Vorgesetzten auszufüllen:					Be- wertung	Gewich- tung	Punkte absolut		
1.	Q Mitarbeiterzufriedenheit					1			
2.	Q Arbeitssicherheit					1			
3.	Q Umwelt					1			
4.	Q Ergonomie					1			
5.	Q Prozess / Produkt					2			
6.	Q Produktivität					2			
							Gesamtsumme:		Pkt. pro Einreicher:
								0	#DIV/0!

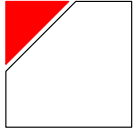


6. 6 Schritte zur Kaizen-Einführung

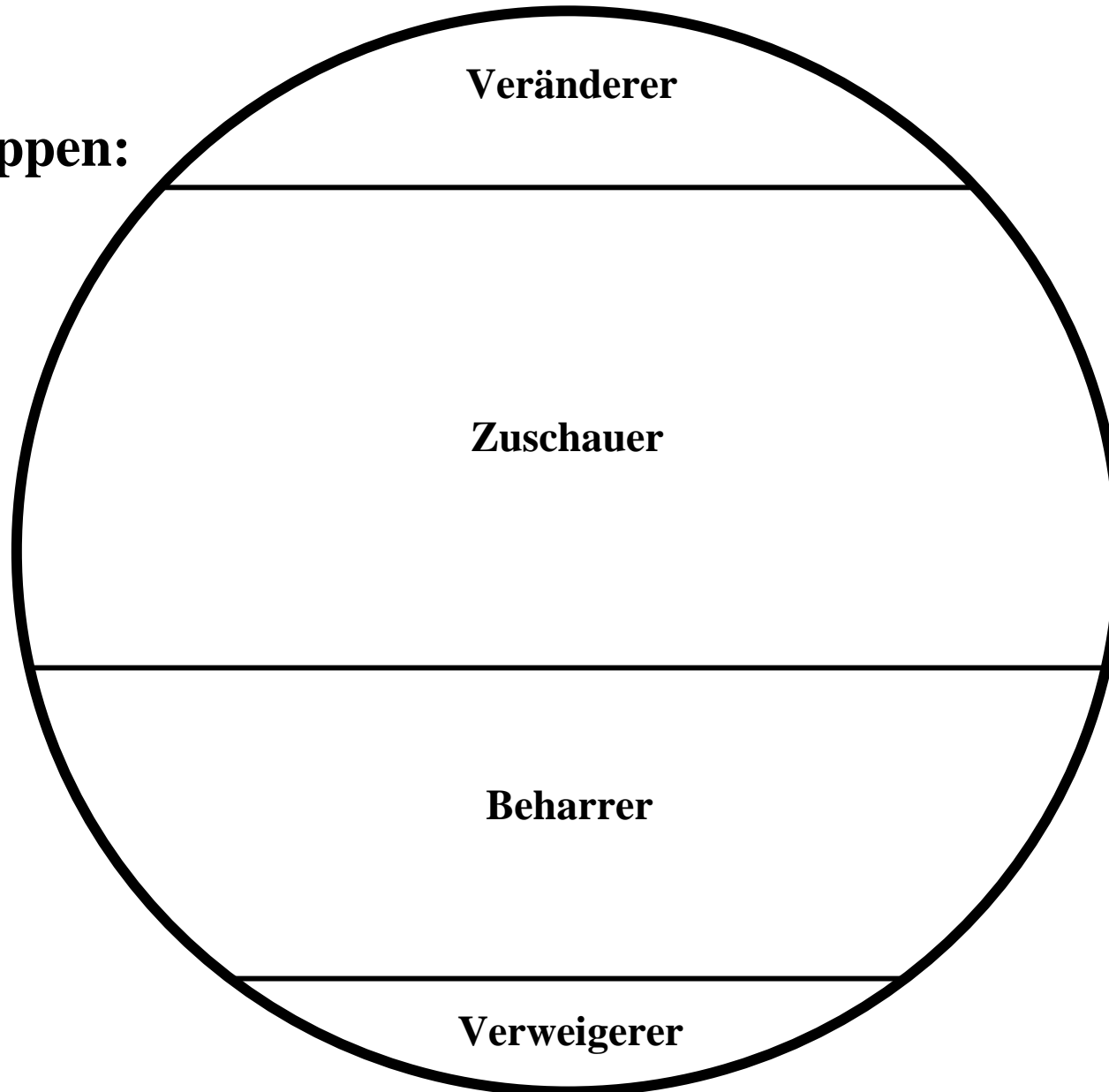


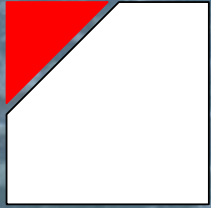
6 Schritte zur Kaizen - Einführung

1. Schulung GL - Kaizen.
Verantw.: GL
2. Kaizen – Zukunftsvision entwickeln und Einführungsprogramm erstellen.
Verantw.: GL
3. Führungskräfte schulen.
Verantw.: GL / Führungskräfte - extern
4. Kaizen-Kernteam bilden.
Verantw.: GL
5. Ausbildung Moderatoren.
Verantw.: GL - extern
6. Planung und Durchführung von Kaizen-Workshops.
Verantw.: GL/Kaizen-Kernteam



MA - Gruppen:





Unternehmensgruppe

KRAH-RWI

Freude am Widerstand

Danke für Ihre Aufmerksamkeit