

Experten-Interview zur Harada-Methode

"Respect for People" bedeutet, Menschen zu entwickeln

Lean Management ist schon seit einigen Jahrzehnten ein Thema für westliche Unternehmen. Anfangs ging es eher um die Methoden, heute rückt immer mehr die Entwicklung der Menschen in den Vordergrund. Eine Vorgehensweise dafür ist die Harada-Methode, die in den letzten Jahren Einzug in Europa hielt. Was ist das? Darüber sprachen wir mit Michael Klein, Harada-Trainer und -Coach.

von Sabine Leikep

In der Lean-Szene tauchte der Begriff Harada-Methode erst in jüngerer Zeit auf. Wie lange gibt es diese Methode schon und woher stammt sie?

Der Entwickler der Methode, Takashi Harada, war ca. fünf Jahre lang Lehrer und Trainer an einer Problem-Schule in Osaka. Er stand vor der Aufgabe, junge Leute zu eigenständigen und selbstverantwortlichen Menschen zu entwickeln, die etwas aus ihrem Leben machen – im denkbar ungünstigsten Umfeld (Arbeitslosigkeit, Kriminalität, Drogen, Resignation, etc.). Entsprechend groß war die Herausforderung, seine Schülerinnen und Schüler zum Erfolg zu führen. Er erkannte, dass er diese zu "Gewinnern" machen musste, anstatt sich "Gewinner einzukaufen". So entwickelte er seine Methode. 2002 verließ er den öffentlichen Bereich und gründete in Tokyo eine Unternehmensberatung, um seine Methode der Industrie näherzubringen.

Was genau ist die Harada-Methode und worauf zielt sie ab?

Die Harada Methode ist "Lean für die Menschen", da der Mensch lernt, sich täglich auf die Dinge zu konzentrieren, die ihn seinem Ziel näher bringen. Der Blick auf die nutzbringenden Aktivi-

täten und Aufgaben wird geschärft, das volle Potenzial des Einzelnen entwickelt. Die Verantwortung für die Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und Einstellung liegt in der Hand des Menschen selbst. Durch die konsequente Anwendung der Methode entwickelt der Mensch mehr Eigenständigkeit und Selbstverantwortung für sein Tun, also Eigenschaften, die zunehmend auf der "Wunschliste" der Unternehmen stehen. Der Führungskraft kommt eine neue Bedeutung zu. Sie wandelt sich vom "Aufseher" zum Coach.

Die Entwicklung von Menschen steht ja auch bei anderen Lean-Ansätzen wie Kaizen, TPM oder Toyota KATA im Mittelpunkt. Was ist bei der Harada-Methode anders?

Die Harada-Methode rückt den Menschen tatsächlich in den Mittelpunkt der Betrachtung. Ich sehe bei anderen Ansätzen eher die Fokussierung auf Prozesse und damit KPIs. Wer aber zeigt den Menschen in den Unternehmen, wie sie sich selbst verbessern können? Die Harada-Methode setzt genau hier an. Mit der Harada-Methode erhält der Mensch einen sehr hohen Freiheitsgrad in der Gestaltung seines Wegs zum Ziel. Insofern sticht die Harada-Methode



Michael Klein ist Harada-Trainer und -Coach. Er wendet die Harada-Methode auch für sich persönlich an. Kontakt: ib.klein@t-online.de.

dadurch hervor, dass sie den Menschen nicht in ein enges Korsett (z.B. bestimmte immer wiederkehrende Fragen) presst, sondern einen roten Faden für die Selbstentwicklung liefert. Wie der Weg zum Ziel aussieht, liegt in der Hand des Anwenders. Das macht die Methode für ein breites Spektrum einsetzbar. Für mich stellt die Harada-Methode eine sinnvolle Ergänzung der bisherigen Lean-Werkzeuge zur Entwicklung der Führungskräfte und Mitarbeiter dar.

Worauf führen Sie es zurück, dass die Harada-Methode bei uns bisher kaum bekannt ist?

Das erstaunt auch mich, insbesondere, da die Harada-Methode bereits 2009 in einer Production Technology Map, die von Shigehiro Nakamura und einigen japanischen Wissenschaftlern erstellt wurde, als beste Methode für das "day to day management by objectives" benannt wurde. In dieser Übersicht wurden die nach damaliger Meinung weltweit besten 50 Managementmethoden, zum Beispiel Six Sigma usw. aufgelistet und kategorisiert.

Kürzlich las ich einen Artikel, in dem es um Eigenständigkeit von Mitarbeitern ging. Darin wurde die Frage aufgeworfen, ob Führungskräfte so etwas wirklich wollen. Denn was macht die Führungskraft, wenn Mitarbeiter eigenständig agieren? Bei manch einem kommen bei diesem Gedanken Ängste zur Daseinsberechtigung auf. Vielleicht ist das ein Grund dafür, dass die Harada-Methode noch nicht die Popularität anderer Managementmethoden erreicht hat. Die konsequente Entwicklung der Menschen in diese Richtung erfordert eine gewisse Portion Mut und ein neues Rollenverständnis der Führungskraft. Ich bin sehr zuversichtlich, dass sich die Harada-Methode in den nächsten Jahren etablieren wird.

Sie arbeiten für das Harada-Institut Deutschland (HID). Wie ist das Institut aufgebaut und was ist seine Zielsetzung?

Das HID wurde von Herrn Kai Rädisch mit der Zielsetzung gegründet, die Harada-Methode in Deutschland zu verbreiten. Aus den ersten Seminaren hat sich eine Kerngruppe gebildet, die dies nun gemeinsam vorantreibt. Hierzu haben wir ein Seminarangebot erstellt und bieten diese an verschiedenen Orten in

Deutschland an. Das Angebot des HID umfasst neben einem Basis-Seminar weitere aufbauende Seminare. Darüber hinaus bieten wir auch die Durchführung entsprechender Inhouse-Trainings und eine Projektbegleitung bei einer Harada-Methoden-Einführung im Unternehmen an. Informationen zum Harada-Institut finden Sie auf der Website www.harada.de.

Wenden Sie für sich selbst die Methode an? Was hat Ihnen persönlich die Beschäftigung mit der Harada-Methode gebracht?

Ich wende aus zweierlei Gründen selbst die Methode an. Zunächst, weil ich absolut überzeugt von der Wirksamkeit der Methode bin und damit meine eigenen Ziele erreichen möchte. Zweitens bin ich der Auffassung, dass ein Harada-Trainer/Coach mit gutem Beispiel vorangehen muss. Die Arbeit mit der Harada-Methode hat mir schon zu Beginn Einsichten in meine Persönlichkeit verschafft und somit erste Entwicklungspotenziale aufgezeigt. Darüber hinaus konnte ich meine Zielverfolgung deutlich verbessern und die Arbeitstage diesbezüglich besser strukturieren. Insbesondere haben sich einige persönliche Aspekte positiv verändert:

Die Fähigkeit zur Selbstanalyse und Reflexion. Bessere Fokussierung auf die nutzbringenden Tätigkeiten. Höhere Wertschätzung auch kleiner Erfolge. Entwicklung eines positiveren Weltbildes. Verbesserung der Wahrnehmung für Chancen und Inspirationen. Letztlich hat sich das Thema auch zu einem beruflichen Betätigungsfeld entwickelt.

Worin sehen Sie generell die Vorteile der Harada-Methode für Unternehmen und für die einzelnen Menschen?

Da Unternehmen aus Menschen bestehen, fange ich mit dem zweiten Frageteil an. Mit der Harada-Methode

können Menschen einen stärkeren Sinn ihres Wirkens erkennen, was entscheidend für die eigene Motivation ist. Mit Hilfe der Methode übt sich der Anwender in Dingen wie Selbstanalyse, Reflexion, Verdeutlichung von Sinn und Zweck des Ziels und der Planung der nötigen Aktionen auf dem Weg zum Ziel, wodurch der Mensch ein Stück Autonomie zurückerhält. Man entwickelt mehr Zuversicht in sich und seine eigenen Talente. Da der Mensch mit der Harada-Methode lernt, eigenverantwortlich zu agieren und sein eigenes Handeln im Sinne der Zielerreichung zu optimieren, profitiert auch das Unternehmen. So entsteht eine Win-Win-Situation. Mit der Harada-Methode lässt sich auch die Zusammenarbeit von Gruppen und Abteilungen verbessern.

Gibt es Stolpersteine bei der Harada-Methode? Was ist bei der Anwendung zu beachten?

Auch die Harada-Methode ist keine "Wunderwaffe" und hat ihre Herausforderungen. Häufig ist sich der Mensch selbst im Weg. Selbstdisziplin und Selbstverantwortung sind gefragt. Zur Förderung und Entwicklung dieser Eigenschaften ist die Arbeit mit einem Coach vorgesehen. Die Einstellung zur konsequenten Anwendung hängt ganz wesentlich vom gefühlten Sinn und Zweck der Zielerreichung (warum will ich das?) ab. Gerade die ersten Schritte in der Methodik sind von hoher Bedeutung für den Erfolg. Um diese Herausforderungen meistern zu können, bietet das HID neben Info-Veranstaltungen Seminare an, in denen Hintergründe der Methode und die Arbeit mit der Methode vermittelt werden. Auf Wunsch unterstützen wir die Anwender mit einem Coaching-Paket. ■