

Win-Win-Situation im praxisnahen Umfeld

TPM-Instruktorkurs bei Daimler im Mercedes-Benz Werk Mannheim

von Sabine Leikep

Das Mercedes-Benz Werk Mannheim war Gastgeber für den 18. TPM-Instruktorkurs des CETPM. Praktiker aus unterschiedlichen Unternehmen erarbeiteten dort im realen Produktionsumfeld 12 Tage lang gemeinsam Problemlösungen. Dabei kam unter fachkundiger Anleitung von CETPM-Dozenten eine breite Palette der TPM-Werkzeuge zum Einsatz.

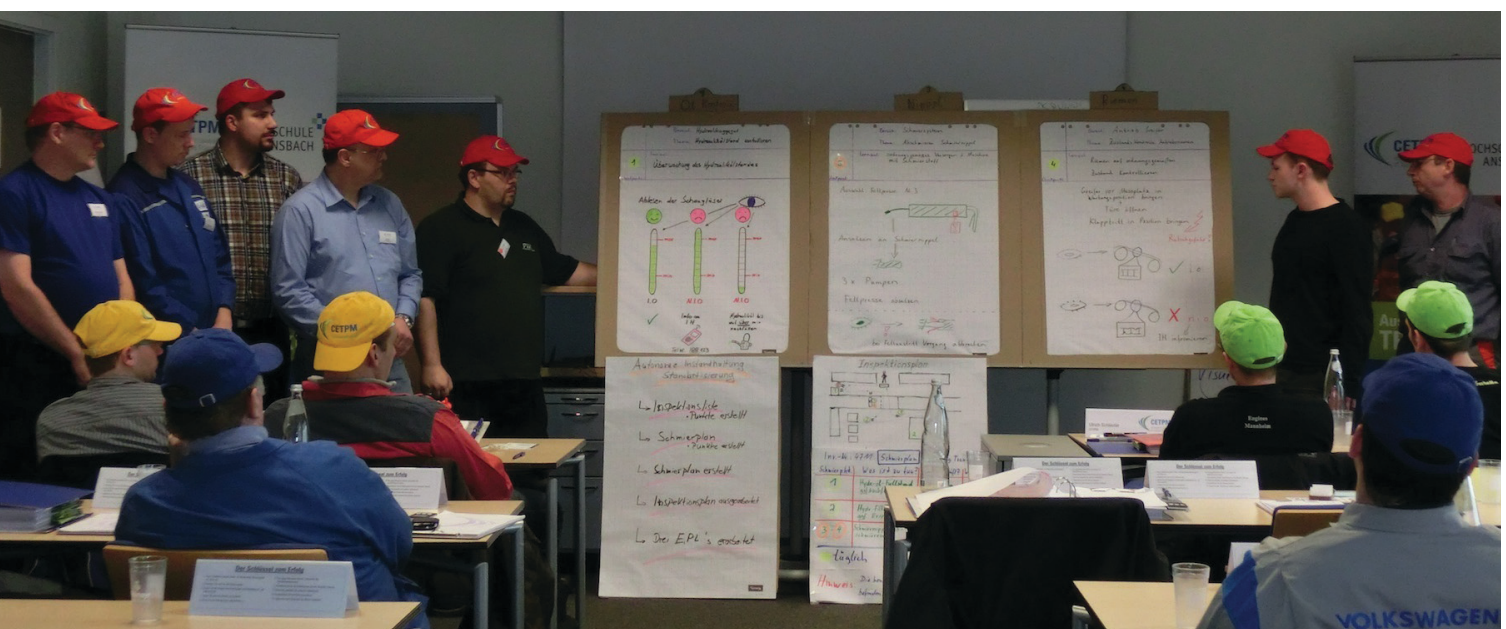
Zum Abschluss des 18. TPM-Instruktorkurses präsentierten die 28 Teilnehmer ihre in Teamarbeit entstandenen Lösungen. Prof. Dr. Constantin May begrüßte, dass die Vorgesetzten der Teilnehmer anwesend waren, um der Präsentation und Überreichung der Zertifikate beizuwohnen. „Für mich ist das ein Zeichen der Wertschätzung für die Mitarbeitenden“ betonte er. „Mit TPM haben Unternehmen einen Schlüssel, um durch Einbindung aller Beteiligten wettbewerbsfähig zu bleiben“. In dem Referenzmodell für Operational Excellence stecke alles, was man für die kontinuierliche Verbesserung in Betrieben benötigt. Joerg Sieverding, Daimler AG, betonte, dass die Methoden und Vorgehensweisen als Handwerkszeug wichtig seien, dass man aber den Faktor Mensch mit den Aspekten von Psychologie und Sozialdynamik ebenso berücksichtigen müsse. Wichtig sei es, dass die Mitarbeiter gemeinsam auf ein Ziel ausgerichtet sind. Führung und Kultur seien im Unternehmen als übergeordnetes Thema zu betrachten.

Hartmut Haake, Fa. Almo Bad Aarolsen, nahm mit drei Kollegen an der Fortbildung teil, weil sein

Arbeitgeber TPM einführen möchte. Vier weitere Kollegen hatten schon vor einiger Zeit den Kurs belegt. Damit soll eine gute Basis für die Einführung von TPM geschaffen werden. „Mir hat die Ausbildung Spaß gemacht, besonders hilfreich waren die vielen praktischen Beispiele“ sagt er. „Ich habe viele Ideen mitgenommen“.

Neben Methoden wurde in dem Instruktorkurs auch das Thema Führung und Kultur gelehrt und erlebt. So war Teamarbeit ein wichtiger Aspekt, der im Kurs betrachtet wurde. Eine Teilnehmergruppe präsentierte ihre Erkenntnisse über Fehleinschätzungen bei der Teamarbeit. Weitere Themen der Abschlusspräsentationen waren beispielsweise Verluststrukturanalyse, Verbesserungen an einer Linienbohrmaschine, Autonome Instandhaltung, Standardisierung, Rüstzeitreduzierung, Anlaufmanagement und Makigami zur Optimierung administrativer Prozesse.

Die gute Teamarbeit und die schnelle Bildung einer Einheit war für Benjamin Funk das Highlight der Ausbildung. „Ich habe bereits einiges an Ideen entwickelt, die ich in meinem Unternehmen ein-



Learning by Doing heißt die Devise beim TPM-Instruktorkurs. Es profitieren alle: Die Lernenden und das Gastgeberwerk. Die farbigen Mützen kennzeichnen die verschiedenen Teams. Das Bilden und Führen von Teams wird zusätzlich zu den Lerninhalten erlebt.

18. TPM-Instruktorkurs



Geschafft! In der Abschlusszeremonie werfen die frisch gebackenen TPM-Instruktoren ihre bunten Mützen ins Publikum und nehmen ihre Zertifikate und als Symbol für die bestandene Prüfung eine weiße Mütze in Empfang.

bringen möchte“, sagt er. So wolle er das Thema Druckluftverluste durch Leckagen in Angriff nehmen und mit den neu erworbenen Kenntnissen Teams in seinem Unternehmen formen. Der Kurs sei sehr anspruchsvoll gewesen und es habe Spaß gemacht. Sein Vorgesetzter, Achim Martin, Leiter Fertigung, Phoenix Contract GmbH & Co. KG, Blomberg, der zur Abschlusspräsentation angereist war, ist sehr zufrieden: „Ich konnte hier begeisterte Menschen sehen, die den Eindruck vermitteln, dass sie hinter der Sache stehen. Es ist eine Aufbruchsstimmung spürbar“. Kai Gehring, Volkswagen Aktiengesellschaft hatte vier Mitarbeiter in den Kurs entsandt, um TPM im Hause Volkswagen methodisch weiter aufzubauen. Einer davon ist Andreas Ploch vom Volkswagen-Werk Bau-natal. „Wir haben vor einem Jahr an der Linie mit TPM gestartet und nun war ich auf der Suche nach einem abteilungsübergreifenden Verbesserungswerkzeug“ begründet er seine Motivation für die Teilnahme am TPM-Instruktorkurs. „Es war anstrengend, aber sehr gut und ich habe viel mitgenommen, zum Beispiel Problemlösungstechniken, Tipps zur Mitarbeitermotivation und Impulse für eine andere Herangehensweise.“

Zum Abschluss gaben die Kursteilnehmer den anwesenden Chefs eine Botschaft mit auf den Weg unter dem Titel: „Warum wir Sie als Führungskräfte als Unterstützer brauchen“. Sie bezeichneten die Führungskräfte als Fundament für das TPM-Haus.

Dabei erstellten sie nach und nach ein physisches Haus aus Pappkarton. Auf jedes Element hatten sie Argumente geschrieben, warum die TPM-Aktivitäten unterstützt werden sollten. Damit verbunden war die Aufforderung: „Die Führungskräfte sollten die Sehnsucht der Mitarbeiter wecken, damit diese das TPM-Haus beziehen möchten“.



Kreativ: Ein physisches TPM-Haus, um Botschaften an die Führungskräfte zu transportieren

Mehr Informationen zum
TPM-Instruktorkurs finden Sie unter
www.cetpm.de/tpm-instruktorkurs

