

## KATA coacht Kulturwandel

"Personalerin" entdeckt KATA und findet neue Wege

Auf der Jahrestagung Production Systems trifft man normalerweise eher Produktionsleiter, Leanmanager oder Führungskräfte aus dem technischen Bereich. Bei der diesjährigen Veranstaltung in Stuttgart kam ich in der Pause ins Gespräch mit einer Teilnehmerin, die in einem mittelständischen Unternehmen für die Personalentwicklung zuständig ist. Wie kommt eine "Personalerin" auf eine Produktionstagung?

von Sabine Leikep

Nicole Nieder ist zuständig für Personalentwicklung bei der Presspart GmbH & Co. KG, Marsberg. Presspart ist weltmarktführender Hersteller hochpräziser Metall- und Kunststoffkomponenten für die Pharmaindustrie und andere Marktsegmente. Frau Nieder war auf der Suche nach einem Weg, wie in ihrem Unternehmen der Wandel zur permanenten Verbesserungskultur vollzogen werden könnte. Dass das Thema Führung dabei eine große Rolle spielt war klar. Als sie dann auf das Buch "Toyota KATA" von Mike Rother stieß, war sie überzeugt – KATA ist eine Möglichkeit, die dabei helfen kann. Nach kurzer Recherche im Internet fand sie den Ausbildungslehrgang KATA-Manager im Angebot der CETPM-Akademie und absolvierte in einem Zeitraum von vier Monaten diese 8-tägige Ausbildung. Dort machten andere Teilnehmer sie auf die Jahrestagung "Production Systems" aufmerksam, bei der die Themen Führung, Zielausrichtung und Kulturwandel im Fokus stehen. „Der Name Production Systems hat mich als "Personalerin" nicht direkt angesprochen, aber die Themen dort passten zu unseren aktuellen Herausforderungen im Bereich Führung, Mitarbeiterbefähigung und -entwicklung.“

Presspart gehört zur Heitkamp & Thumann Gruppe. Vor ca. 2 Jahren wurde die gruppenweite Initiative "H&T Excellence" ins

Leben gerufen. Mit ihrer strukturierten und standardisierten Vorgehensweise unterstützt "H&T Excellence" weltweit die Standorte der Gruppe dabei, "lean" zu werden indem z.B. Prozesse optimiert und Verschwendungen verringert werden.

„Kernpunkt des Ganzen ist die Befähigung und Entwicklung der Mitarbeiter. Sie müssen die Verbesserungskultur im Alltag leben“, so Frau Nieder. Wir brauchten ein Hilfsmittel, das über die Vermittlung von Methoden wie TPM, SMED, etc. hinausgeht. „Bereits während meiner Ausbildung zur KATA-Managerin habe ich begonnen, unseren Geschäftsführer und den Produktionsleiter anhand der KATA- Standards zu coachen“, erzählt Nicole Nieder. Nachdem sie in einer Zusammenfassung die KATA vorgestellt hatte, habe das Top-Management sofort erkannt, dass die Coachingkata ein ergänzendes Führungsinstrument ist, um die angestrebte Verbesserungskultur nachhaltig zu erreichen. Denn es handelt sich dabei um einen standardisierten FragenKATAllog, der sicherstellt, dass das Unternehmen in kleinen Schritten seine Ziele erreicht.

Ziel ist es nun, möglichst viele Coaches auszubilden, um den KATA-Gedanken in das gesamte Unternehmen zu tragen. Dafür sind pro Coach ca. 100 bis 150 Coa-



Nicole Nieder setzt auf KATA-Coaching.

ching-Gespräche erforderlich. Anfangs liegt der Zeitaufwand bei ca. 20 Minuten pro KATA Coaching Gespräch. Nachdem die Systematik routinierter abläuft, dauert ein Gespräch nur noch ca. 10 Minuten.

„Der Kurs zur KATA-Managerin war einer der besten, den ich je besucht habe“, sagt Nicole Nieder rückblickend. „Anhand mehrerer unterschiedlicher Planspiele konnten wir praxisbezogen üben. Dadurch haben wir die Anwendung und Wirkung der KATA-Fragen selbst erlebt. Die Seminarleiter standen stets mit Rat und Tat zur Seite und gaben wertvolle Tipps.“

Ihr Resümee: „Ohne die Methode groß zu thematisieren, wenden entsprechend ausgebildete Mitarbeiter die KATA gerne und erfolgreich an. Der KATA-Gedanke ist eine gute Ergänzung für unsere H&T Excellence Initiative. Gemeinsam sind sie der Schlüssel für einen erfolgreichen und nachhaltigen Kulturwandel.“ ■