

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess in Produktionsunternehmen – Soziale Ansätze für Training und Coaching

Leoben, 13.10.2016



pankl
RACING SYSTEMS

Pankl Racing Systems AG



INHALT

1. VORSTELLUNG PANKL RACING SYSTEMS A.G.
2. ERLÄUTERUNG DES BEGRIFFS KAIZEN / KVP
3. GRUNDLEGENDE SOZIALE ASPEKTE IM ÄNDERUNGSWESEN
4. ENGAGEMENT DES MANAGEMENTS
5. WANN IST DER RICHTIGE START - ZEITPUNKT?
6. WER SIND DIE RICHTIGEN? – TEAM & PARTNER
7. WAS BRAUCHT ES FÜR DEN PROJEKTSTART?
8. METHODEN, TRAININGS & COACHING
9. PDCA ZYKLUS
10. PROJEKTABSCHLUSS
11. WELCHE ART DER HONORIERUNG IST ZWECKDIENLICH & SINNVOLL?



PANKL RACING SYSTEMS A.G.



... ist ein internationaler Hersteller von mechanischen Systemen und dynamischen Komponenten für das high tech Segment der weltweiten **Racing, High Performance** und **Aerospace** Nischenmärkte



PANKL RACING SYSTEMS A.G.



PANKL RACING

PANKL HIGH PERFORMANCE

PANKL AEROSPACE

ENGINE

Piston, Connecting Rod, Pins



Crankshaft



Crank mechanism



Bolts



Turbocharger



DRIVETRAIN

Driveshaft



Upright



Hub



Exhaust



HIGH PERFORMANCE

Flange



Seat Spreader



Wishbone



Serial Connecting Rod

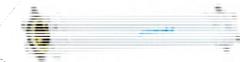


AEROSPACE

Main Rotorshaft



Tail Rotorshaft



Refuelling Tube



Engine Shaft



PANKL RACING SYSTEMS A.G.

Umsatz 2015: 173 Mio. €
Mitarbeiteranzahl: 1.319



WORLD OF PERFECTION

Pankl Racing Systems AG

Industriestraße West 4

8605 Kapfenberg | Austria

Phone: +43(0)3862 33 999-0

Fax: +43(0)3862 33 999-181

office@pankl.com



Pankl / Pankl Engine Systems GmbH & Co KG

pankl
RACING SYSTEMS

ERLÄUTERUNG DES BEGRIFFS KAIZEN / KVP

*„To improve is to change;
to be perfect is to change often“*

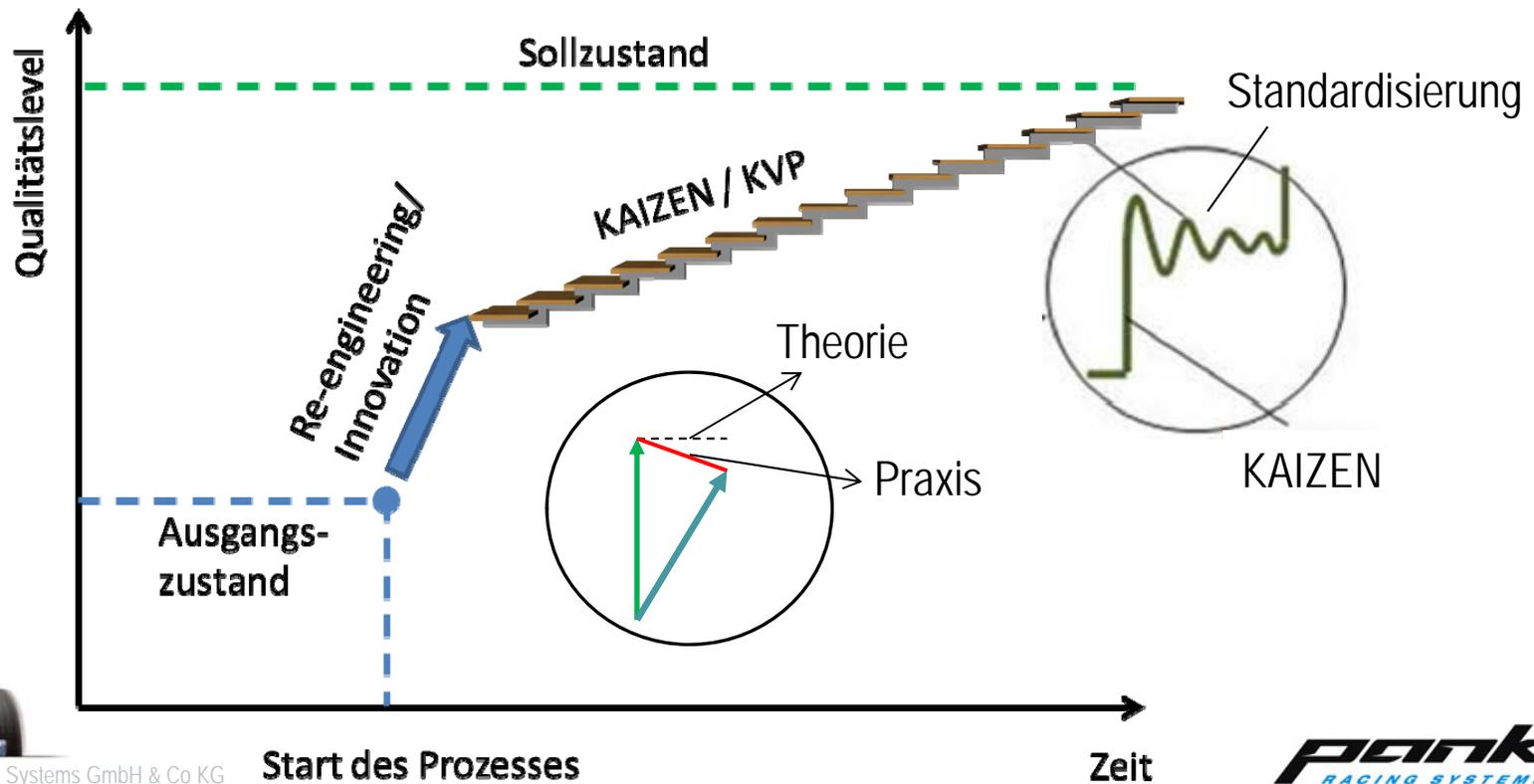
Winston Churchill



ERLÄUTERUNG DES BEGRIFFS KAIZEN / KVP

KAIZEN = KAI (改) Veränderung oder Modifikation
ZEN (善) zum Besseren

KVP = Kontinuierlicher Verbesserungs Prozess



ERLÄUTERUNG DES BEGRIFFS KAIZEN / KVP

Grundideen:

- Die Lösung eines Problems kann am besten von den betroffenen Mitarbeitern vor Ort erfolgen
- Durch kontinuierliche, kleine Schritte passt sich die Organisation aus eigener Kraft an die Anforderungen an
- Der KVP ist immer kunden- und zielorientiert
- Mit geringem (Kosten) Aufwand können erhebliche Verbesserungen / Einsparungen erzielt werden



GRUNDLEGENDE SOZIALE ASPEKTE IM ÄNDERUNGSWESEN

*„Stress bedeutet, für etwas hart zu arbeiten,
das uns nicht interessiert;*

*Leidenschaft bedeutet, für etwas hart zu arbeiten,
das wir lieben“*

Simon Sinek



GRUNDLEGENDE SOZIALE ASPEKTE IM ÄNDERUNGSWESEN

Änderung → Verlassen der Komfortzone → Eintritt in eine Stresszone

→ *WIEDERSTAND*



Vereinbarte
Ziele



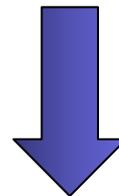
Coaching



Lernzone



Verschieben
der Grenze



MOTIVATION



ENGAGEMENT DES MANAGEMENTS

- **Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung**
Abbildung des Verbesserungsauftrags in der Unternehmensvision & Schaffung vernünftiger Rahmenbedingungen
- **Budgetierung von Kosten für die Umsetzung von Verbesserungen**
Projektkosten
Schulungskosten
Zertifizierungskosten
Arbeitszeit, Kapazitäten
- **Definition einer für den KVP verantwortlichen Stelle**
Aufnahme im Organigramm
Definition von Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Befugnissen
Jährliche Zieldefinition (SMART)
Planen, Coachen, Evaluieren, Honorieren



WANN IST DER RICHTIGE START - ZEITPUNKT?



WER SIND DIE RICHTIGEN? – TEAM & PARTNER

ERFOLGSFAKTOREN

TEAM

Erfahrung

Motivation

Lernwille

Kommunikation

Komplexität / Lösbarkeit

Kapazität



PARTNER

Kompetenz

Erfahrung

Flexibilität



WAS BRAUCHT ES FÜR DEN PROJEKTSTART?

INITIALPROJEKT (AUSBILDUNG ZUM KVP COACH)

Projektdefinition mit dem Partner



Einverständnis der auszubildenden Mitarbeiter

Groben Plan (Schulungsumfang, Projektumfang, Dauer, Kosten...)

Projektvorschläge der zukünftigen KVP Coaches



WAS BRAUCHT ES FÜR DEN PROJEKTSTART?

FOLGEPROJEKT (AUSGEBILDETER COACH)

Projektdefinition Coach / KVP Verantwortlicher

Inhalt

Team

Ziele und Nicht-Ziele

Zeitplan / Meilensteine

Ressourcen und Kosten

Verbindlichkeit



Projektnummer: KVP01-2016		PROJEKTAUFTRAG - KVP		Formblatt 1	
Projekttitel: Standards Fehlerbehebung					
Projektleiter:	Jürgen MANDL	Projektleiterstellvertreter:			
Projektauftraggeber:	Bernad KOGLER				
Projektcoach:					
Projektteam:	<ul style="list-style-type: none"> Auer Philipp Jantscher Roman Inselbacher Elke Pretterer Gerald Wegert Markus 				
Projektart:	<input type="checkbox"/> Kundenprojekt <input checked="" type="checkbox"/> Internes Projekt <input type="checkbox"/> Konzernprojekt Referenz-/Akt-Nr.:				
Projektstart:	Startereignis: Abstimmung Ziele / Projektaktivitäten			Starttermin: 02.05.2016	
Projektende:	Endereignis: Einführung Systematik in Serie			Endtermin: 15.09.2016	
Ziele:	Projektziele: <ul style="list-style-type: none"> Vereinfachung der Fehleranalyse bei Abweichungen Erhöhung der Maschinenverfügbarkeit Standards für Fehlerbehebung einführen 			Nicht-Projektziele: <ul style="list-style-type: none"> Fehlerkatalog für Maschinenstörungen Aufzeigen was Mitarbeiter bisher falsch machen 	
Hauptaufgaben (Projektphasen):	<ul style="list-style-type: none"> Erhebung Ist-Stand häufigste Fehler Erstellung Fehlerkatalog Festlegen der Standards zur Fehlerbehebung Vereinheitlichung der Werkzeugbezeichnungen Reaktivieren der Musterteile Lade 				
Projektressourcen und -kosten:	Ressourcen-/Kostenart:	Mengeinheit:	Gesamtkosten je Kostenart (in €)		
	Gesamtkosten des Projekts (in €):			1.000€	
Zeitaufwand:	Mandl Jantscher Auer	40 Std. 10 Std. 10 Std.	Inselbacher Pretterer Wegert	10 Std. 10 Std. 5 Std.	
Anmerkungen:					
Kostenstelle einrichten? (Entscheidung GF):	<input type="checkbox"/> ja Kostenstelle:		<input checked="" type="checkbox"/> nein		
_____ Projektleiter			_____ Projektauftraggeber		

METHODEN, TRAININGS & COACHING

AUSWAHL NACH DEN KRITERIEN

- Vorwissen der Auszubildenden
- Erfahrung der zukünftigen Coaches
- Persönliche Stärken und Schwächen
- Notwendiger Umfang für das selbstständige Bearbeiten eines Projekts
- Balance zwischen Theorie und Praxis
- Coaching in regelmäßigen Intervallen
- Notwendiger Umfang für das Erlangen des Zertifikats



PDCA ZYKLUS

Grundlage für das **Coaching** als auch für die **Projekte**



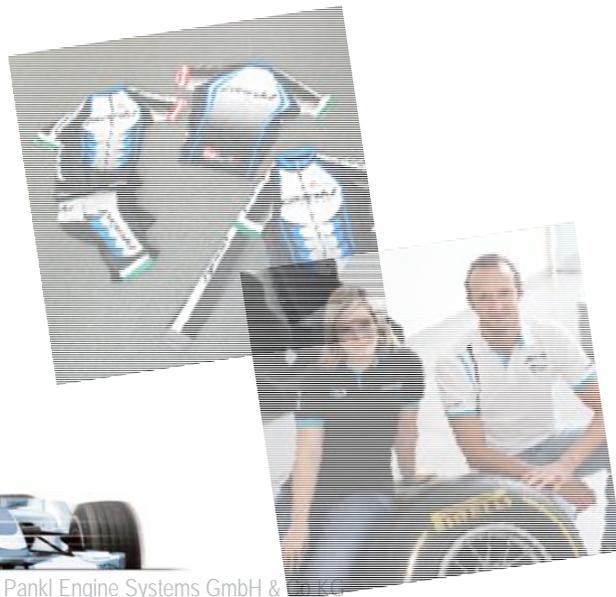
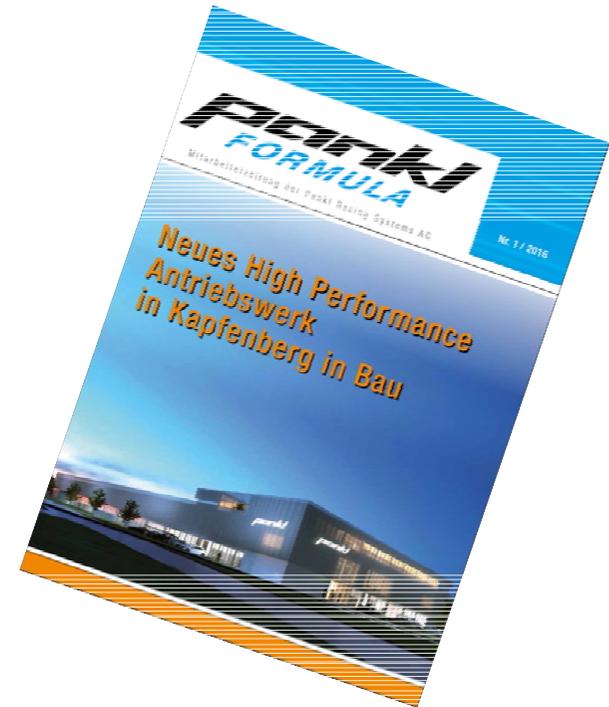
PROJEKTABSCHLUSS

- Coaching bei der Erstellung der Abschlusspräsentation
- Termin und Teilnehmerkreis festlegen (mittleres / oberes Management)
- Offenes Feedback geben

- Anschließend Feedback von den Coaches einholen
- Lessons learned für kommende Projekte implementieren



WELCHE ART DER HONORIERUNG IST ZWECKDIENLICH & SINNVOLL?



VIEL ERFOLG FÜR DIE
EIGENEN PROJEKTE
&
VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!

