



Prozess- bestätigung

Tipp: Führung gezielt erlebbar machen!

Inhalt ist mal der eine, mal der andere Prozess. Gesprächspartner ist mal ein Kollege, mal die Kollegin.... und das geht reihum. Ohne die Intention, dass man als Führungskraft gerade wieder ein „Feuer austreten“ will.

Und wie läuft die Bestätigung idealerweise ab?

Die Führungskraft informiert sich vor dem Besuch über den Prozess. Dazu können Soll-Prozesse in der Swimlane-Darstellung oder Arbeitsanweisungen herangezogen werden.

Tipp: Vorher „aufschlauen“ und keinesfalls mit ausgedruckten Anweisungen neben dem Mitarbeiter sitzen.

Indem sich nun die Führungskraft vom Mitarbeiter den Ablauf schildern und zeigen lässt, kommt es zu verschiedenen Ergebnissen.

Tipp: Es spricht der am Prozess beteiligte Mitarbeiter, die Führungskraft stellt Fragen – mehr nicht!

Und was kommt als Ergebnis raus?

1) Beide erkennen, dass der Prozess rund läuft und keine Erklärungsnöte aufkommen.

Folge: positives Bestätigen und direktes Erleben der Prozesse vor Ort.

2) Der Mitarbeiter erkennt, dass seine Erklärung zum Prozess auf sehr wackligen Füßen steht, die Führungskraft bemerkt dies nicht.

Folge: Im Nachgang bessert der Mitarbeiter seine Kenntnisse auf. Lernen ohne Gesichtsverlust.

3) Die Führungskraft stellt fest, dass der Mitarbeiter in seinen Erklärungen zum Prozess unsicher ist und ggf. nicht wirklich erklären und begründen kann, was er/sie dort gerade tut.

Folge: neutrale Rückmeldung, Hilfe anbieten. Gemeinsam nach einer Lösung suchen.

Der zurückliegende Einblick galt dem Shopfloor Management mit dem Fokus auf Führung und Standards. In einem festen Rhythmus wird dort anhand von Standards über definierte Themen mit einem festgelegten Personenkreis gesprochen.

Shopfloor Management vereint Prozess- und Führung-Excellence.

Tipp: Am besten gelingt Ihnen Shopfloor Management als „standing session“ (Stehung), an einem Board vor Ort. Genau, im Flur oder neben der Linie. Für alle sichtbar wird hier Führung nahbar.

Wie können Sie feststellen, ob ein bestimmter Prozess auch gelebt wird? Muss dazu jeder Prozess Inhalt des Shopfloor Management sein und im Team besprochen werden?

Nein, hier muss man differenzieren und das jeweilige Ziel vor Augen haben.

Shopfloor Management dient dem „stabil halten“ im Tagesgeschäft und sichert das rechtzeitige Gegenlenken bei erkannten Abweichungen vom definierten Rahmen.

Und was leistet die punktuelle Prozessbestätigung?

Sie wird ergänzend eingesetzt. Wieder geht die Führungskraft vor Ort und spricht, diesmal aber nur mit einem Mitarbeiter und über einen konkreten Prozess. Das Ganze passiert sporadisch, z.B. 15 Minuten lang, zweimal die Woche. Thema ist die aktuelle Prozessausführung, ihre Stärke und ihre Schwäche.

Tipp: Keine Schuldfragen stellen! Schuld ist immer der Prozess und wenn es die fehlende Schulung der Mitarbeiter war!

4) Beide Beteiligte erkennen, dass dieser Prozess noch nicht optimal laufen kann und er daher Inhalt eines weiteren Verbesserungsschrittes werden sollte.

Folge: Ansatzpunkte für die weitere Verbesserung sind gefunden.

Wichtig ist, dass der Charakter der Prozessbestätigung nicht in ein Prozess-Audit mündet, sondern im Sinne der „Bestätigung“ klar positiv adressiert wird.

Und was hat nun die Führungskraft davon?

Sie ist vor Ort, tief im Prozess - aber zwar in der Führungsarbeit und nicht operativ!

Sehr Vieles läuft ja schon richtig gut - sie bekommt es aber gar nicht mit! Sich bewusst auch mal um die kleinen Dinge bemühen und Leistung als solche anerkennen. Aktiv sein, bevor es brennt. Kleinigkeiten erkennen und gemeinsam korrigieren und nicht erst dann losrennen, wenn es richtig klemmt. Darauf kommt es an, wenn Sie effektiv Prozesse bestätigen wollen.

Prozessbestätigung institutionalisiert damit Führungsarbeit vor Ort.

Tipp: Langsam einsteigen und vorher erklären, was das Ganze soll. Sonst erschrecken Sie nur die Mitarbeiter, die solche Prozessbestätigungen noch nicht gewöhnt sind und einen Brand vermuten.

Prozessbestätigungen sind ein einfacher und eleganter Weg, Führung strukturiert erlebbar zu machen.

Lesen sie in der nächsten Ausgabe mehr über **den richtigen Start einer Lean Transformation** in Ihrem Unternehmen.

Wir freuen uns über Feedback und Anregungen

Dr. Martin Feldmann
info@lean-value.de