

Neue Potenziale erschließen

Der Geschäftsbereich Chirurgische Geräte (CG) hat ein Potenzial-Entwicklungsprogramm für die Abteilungen Logistik und Montage (LOMO-PEP) durchgeführt. Ziel einer solchen Fördermaßnahme ist, die Arbeitsabläufe direkter, schneller und sicherer zu machen. Dazu deckt das Programm Potenziale bei den Mitarbeitern auf und verbessert das gegenseitige Verständnis nicht nur innerhalb, sondern auch zwischen den einzelnen Bereichen.

Mitarbeiter aus den Bereichen Logistik, Vertriebslogistik und Montage von CG nahmen an einem Potenzial-Entwicklungsprogramm zur Verbesserung der Arbeitsabläufe teil. Unter der Leitung der Personalentwicklung (PE) und des Teams für Psychologisches Management (tpm) lernten die Teilnehmer, ihre Fähigkeiten optimal einzusetzen und ein besseres Verständnis für ihre Kollegen zu entwickeln.

Im Mittelpunkt der Arbeit in kleinen Gruppen standen die Organisation im Kollektiv, die Kommunikation zwischen den Teams, die Planung von Kapazitäten und das Aufgreifen und Umsetzen von Verbesserungsprozessen.

Im ersten Schritt wurde zunächst ein so genanntes „Assessment“ durchgeführt, eine systematische Potenzialanalyse, bei der die Teilnehmer nach festgelegten Kriterien beurteilt werden. PE und tpm fanden heraus, welche Mitarbeiter Führungspotenzial erkennen lassen.

Auf das Assessment aufbauend ging es daran, die Teilnehmer entsprechend ihres ermittelten Profils in vier Trainingseinheiten weiterzuentwickeln. Die Mitarbeiter wurden systematisch an kommende Führungsaufgaben herangeführt.

In den Trainingseinheiten erarbeiteten die Teilnehmer in kleinen Gruppen intensiv und themenzentriert die Kerninhalte „Kommunikation und Präsentation“, „Führung von Teams“, „Kompetenzen zur effektiven Zusammenarbeit im Team“ und „Arbeitstechnik und Zeitmanagement“.

Großen Wert legten die Veranstalter auf einen hohen Praxisbezug. Dass sich die Inhalte stark an den realen Bedingungen des Alltags orientierten, gewährleisteten vor allem die Vorgesetzten Bernd Ayernschmalz, zuständig für Logistik und Montage, Xaver Hopfensitz von der Vertriebslogistik und Karl-Heinz Vandrey von der Montage. Bei der Umsetzung in die Praxis half auch eine angemessene Zeitplanung. Zusätzlich fand jeweils drei Monate nach jeder Trainingseinheit ein Coaching-Termin statt. Hier reflektierten die Mitarbeiter ihre Erfahrungen bei der praktischen Anwendung des Erlernten.

Sowohl am Ende jeder Einheit als auch zum Abschluss des Programms wurden die Ergebnisse und Erfolge ermittelt. Besonders positiv kamen die Inhalte und die Gestaltung des LOMO-PEP an. Die Teilnehmer erhielten durch sie ein besseres Verständnis für ihre eigene Abteilung, aber auch für die Aufgaben und Bedingungen in anderen Teilen des Be-

triebes. Das bereichsübergreifende Denken und Handeln wurde so deutlich verbessert. Einige Mitarbeiter gaben an, durch das Programm sicherer agieren zu können. Insgesamt waren sowohl die Mitarbeiter als auch die Vorgesetzten mit den Ergebnissen zufrieden.

[Claudia Pietsch/Aye]



Die Teilnehmer und Organisatoren des Potenzial-Entwicklungsprogramms: (vordere Reihe von links) Birgit Erfurth, Otto Bauer, Klaus Wiedemann, Claudia Gorschlüter, Xaver Hopfensitz; (hintere Reihe von links): Karl-Heinz Vandrey, Rudolf Wolfsteiner, Rolf Lay, Reinhold Walter, Peter Kemnitz, Oliver Geiger, Bernd Ayernschmalz. Auf dem Foto fehlen: Oliver Kniele, Markus Albrecht, Uwe Koblizek, Ingo Wienbrack, Klaus Wunderle, Frank König, Manfred Schmid, Kai Burghart, Joachim Höflacher. Foto: Karl-Heinz Vandrey