

# Mitarbeiter sind die Basis für Veränderungen

Der Schwarzwälder Drehteilehersteller Mesa Parts setzt auf einen Vorsprung durch stabile Prozesse und Qualität. Gemeinsam mit den Beratern der Staufen AG wurde das Mesa-Wertschöpfungssystem entwickelt und etabliert.

Ein wesentliches Instrument, um die Prozesse zu verbessern und zu stabilisieren, war die Einführung einer Begehungssystematik bei der Mesa Parts GmbH & Co. KG in Lenzkirch. In diesem Rahmen kommen die Führungskräfte zweimal pro Woche vor Ort an die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeiter zu einem Gespräch. „Ob Reklamationsvorgänge oder Fragen im Lieferantenprozess – eine Begehung ist der Abgleich des definierten Standards mit dem am Arbeitsplatz des Mitarbeiters vorgefundenen Ist-Stand. Wichtig ist dabei, dass das mittlere Management Interesse zeigt und eine Kommunikation zwischen den Mitarbeitern entsteht“, erklärt Manfred Waibel, technischer Geschäftsführer des Drehteileherstellers.

Dieses Vorgehen einzuführen und als Organisationsprinzip zu etablieren, habe zunächst zu Unverständnis und Skepsis bei den Vorgesetzten geführt sowie zu Angst vor Kritik und zu großer Kontrolle auf Seiten der Mitarbeiter. Schwierig war es auch, das mittlere Management für diese Begehungssystematik zu gewinnen.

„So eine Kultur muss konsequent von den Führungskräften gelebt und unterstützt werden“, weiß Waibel. Dabei kam dem Unternehmen seine Tradition als Familienbetrieb zugute: Mesa Parts wird bereits in vierter Generation von Mitgliedern der Familie Mey-



Der Schwarzwälder Drehteilehersteller setzt auf Vorsprung durch stabile Prozesse und Qualität  
Bild: Mesa Parts

## Ihr Stichwort

- Drehteile
- Wertschöpfungssystem
- Mitarbeiterführung
- Präzisionsfertigung
- Entwicklungsleistung

er geführt. Das Unternehmen legt heute seinen Fokus verstärkt auf die Medizintechnik-Branche – zu den Kunden gehören Firmen wie Novo nordisk und Storz.

Die ersten Schritte zur Umsetzung des Wertschöpfungssystems unternahm das Unternehmen bereits 2005. Innerhalb von zwei Jahren wurde die Basis des Wertschöpfungssystems aufgebaut und in mehreren weiteren Schritten etabliert.

Die Berater um Eberhard Schmid von der Staufen AG, Köngen, führten dabei zuerst mit den Mitarbeitern diverse Schulungen durch, um sie für den Veränderungsprozess zu sensibilisieren. Nicht nur die Führungsebene stand dabei im Fokus, auch die Arbeitskräfte aus der Fertigung waren beispielsweise bei Rüstworkshops eingebunden. „Wir wollten es schaffen, dass die 450 Mitarbeiter hier am Standort Lenzkirch einen Schritt nach vorne gehen, anstatt einen einzelnen Mitarbeiter 450 Schritte gehen zu

lassen“, erinnert sich Waibel. Auch bei der Einführung eines Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) setzt der Drehteilehersteller auf seine Mitarbeiter. Ihre Beteiligung reicht bis zu eigener Budgetverantwortung im Rahmen des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Waibel: „Unser größtes Kapital sind qualifizierte Arbeitskräfte.“

Dieses Motto gilt auch für die Mitarbeiterentwicklung. Die Einführung schlanker Strukturen im Sinne des Lean Managements ist bei Mesa Parts nicht gleichbedeutend mit einem Stellenabbau, vielmehr werde auf langfristige Planung und Mitarbeiterentwicklung statt Verlagerung gesetzt. SU

» **Weitere Informationen**  
[www.mesa-feindrehteile.de](http://www.mesa-feindrehteile.de)  
[www.staufen.ag](http://www.staufen.ag)