

## Einführung eines KVP – Systems bei kb-endlos Kroiss & Bichler GmbH (1)

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <p><b>Ausgangssituation</b></p>       | <p>kb-endlos Kroiss &amp; Bichler beschäftigt ca. 350 Mitarbeiter am Standort Vöcklabruck und ca. 150 Mitarbeiter am Standort Wien. Die Organisation hatte in den letzten Jahren bereits stark an der Effizienz gearbeitet, die meisten Verbesserungen kamen durch Change Management-Projekte von „außen“. Jetzt sollte auch die Verbesserung von "innen", also seitens der Mitarbeiter, in Schwung kommen und ein KVP-System eingerichtet werden.</p>  |
| <p><b>Ziele des Projekts</b></p>      | <p>Ziel des Projekts war es, ein System zur kontinuierlichen Verbesserung (KVP) zunächst in drei Pilotabteilungen einzuführen. Nach etwa einem Jahr sollte dieses System flächendeckend an beiden Produktionsstandorten eingeführt werden.</p>  |
| <p><b>Facts &amp; Figures</b></p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gründung eines KVP-Kernteam mit 8 Personen (Beteiligung von Führungskräften, operativ tätige ArbeiterInnen und dem Betriebsrat)</li> <li>- Ausbildung von 15 KVP-Moderatoren, welche die KVP-Sitzungen moderieren. Die Auswahl der KVP-Moderatoren erfolgte über persönliche Ansprache durch die Mitglieder des Kernteams, basierend auf Freiwilligkeit und mit Achtung auf Interdisziplinarität.</li> <li>- Entwicklung und Druck einer kb-endlos KVP-Fibel für alle MitarbeiterInnen</li> </ul>  |
| <p><b>Projektzeitraum</b></p>         | <p>16 Monate</p>  |
| <p><b>Projektbeschreibung (1)</b></p> | <p>Schritt 1: Auswahl und intensive Schulung des interdisziplinären Kernteams (Führungskräfte unterschiedlicher Abteilungen, operative Arbeiterinnen, Betriebsrat). Dieses wurde aufgrund von Vorgesprächen mit der Geschäftsführung ausgewählt. Wissensaufbau rund um das Thema KVP in Form mehrerer extern begleiteter Workshops. Entwicklung von speziellen, unternehmensrelevanten Kennzahlen für das KVP-System.</p> <p>Schritt 2: Auswahl der Pilotabteilungen: Die Pilotabteilung wurde vom Kernteam ausgewählt. Ausschlaggebend für die Entscheidung dazu war die Frage: "Wo können wir (als Symbolcharakter) durch KVP schnelle Erfolge erzielen?"</p> <p>Schritt 3: Qualifizierung der KVP-Moderatoren und KVP-Master in extern begleiteten Trainings</p> <p>Schritt 4: Einführung von KVP in den "Pilotabteilungen" und intensive Reflexion des Prozesses. Gleichzeitig wurde eine unternehmenseigenen KVP-Fibel als Informationsbasis für alle MitarbeiterInnen entwickelt.</p> |

**Einführung eines KVP – Systems  
bei kb-endlos Kroiss & Bichler GmbH (2)**

|   |   |
|---|---|
| <b>Projekt-<br/>beschreibung (2)</b>        | Schritt 5: Nach einem Jahr wurde das KVP-System "flächendeckend" mit insgesamt 19 KVP-Teams an den beiden Standorten Vöcklabruck und Wien eingeführt. Damit arbeiten rund 200 MitarbeiterInnen aktiv am KVP-System mit, bringen ihre Verbesserungsvorschläge ein und realisieren diese bei Sinnhaftigkeit selbst.   |
| <b>Aus der<br/>Sicht von<br/>Pro Active</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- KVP beinhaltet die kontinuierliche Verbesserung, also der "sanfte" Weg der Verbesserung. Wichtig ist, dass also auch die Einführung eines KVP-Systems nicht zu schnell erfolgt, da es doch einen massiven Eingriff in die Kultur des Unternehmens darstellt.</li><li>- Eine vorangehende Führungskräfteentwicklung ist zu empfehlen, damit die "operativen" Führungskräfte nicht mit KVP-System überfordert werden. Durch die plötzliche Beteiligung aller MitarbeiterInnen am Verbesserungsprozess, erfährt auch die Führungskultur eine Transformation.</li></ul> |

