

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess - KVP

als Weg zum
**synchronen Produktions-
& Managementsystem**
SPMS

Einführungskonzept in 3 Phasen
für Kooperationsprojekte / Clusterprojekte

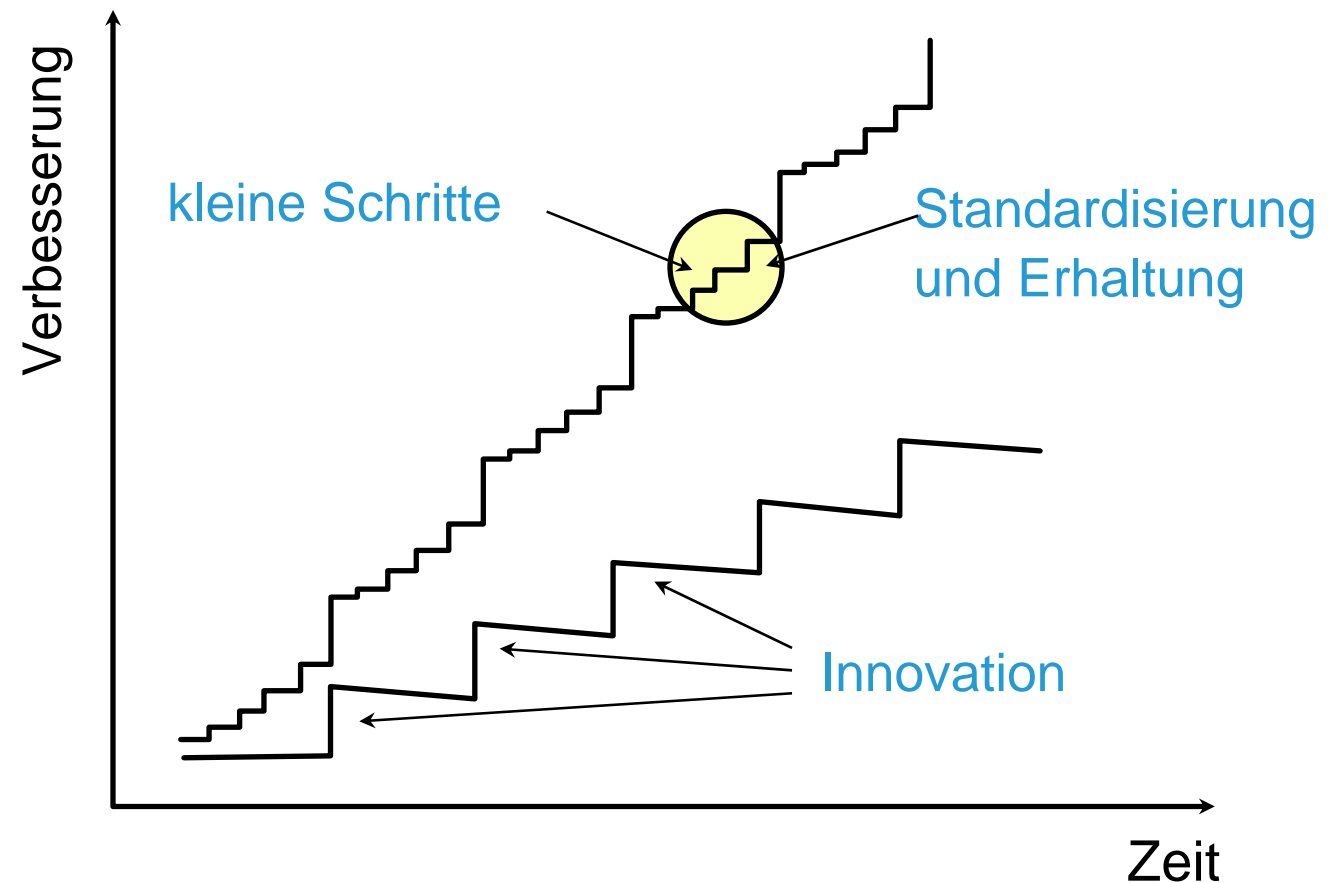
WAS IST KVP?

KVP ist...

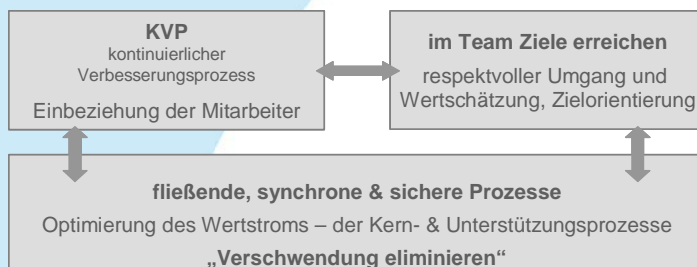
- zielorientiert – Qualität, Kosten, Zeit
- einbeziehen aller Mitarbeiter
- reduzieren von Verschwendung
- verbessern der eigenen Arbeitssituation und Abläufe im Team
- methodisch, systematisch
- ein kontinuierlicher Prozess
- Führungsverantwortung

KVP – 3 ARTEN DER VERBESSERUNG

Die kontinuierliche Verbesserung ist Bestandteil der täglichen Arbeit!



KVP/SPMS – DER DENKANSATZ



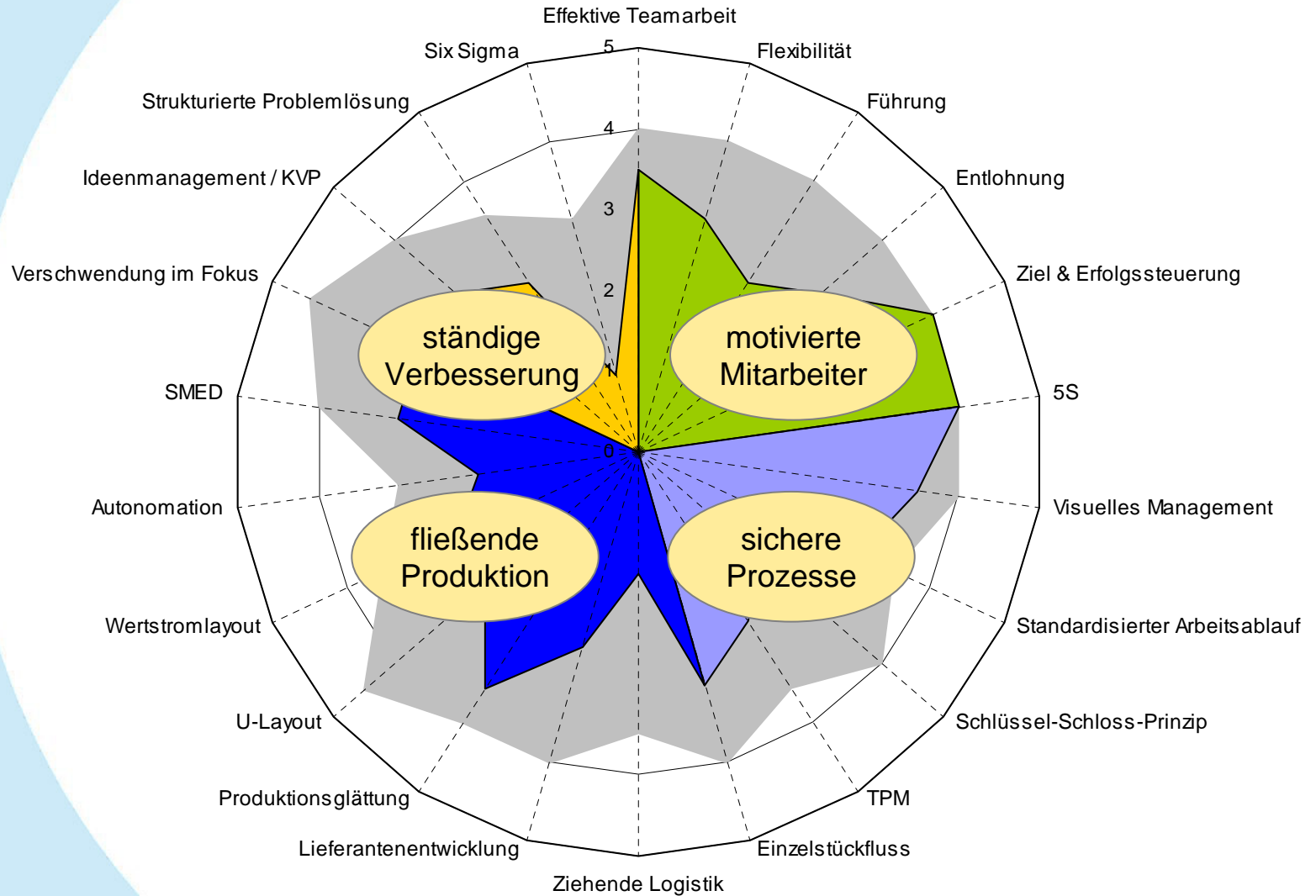
Zielsetzung

- Steigerung der Produktivität
- Senkung der internen Kosten
 - durch optimierte Prozesse
 - durch optimalen Einsatz von Ressourcen (Senkung der Verschwendung)
 - durch Reduktion von Such-, Warte- und Stillstandszeiten
 - durch Synchronisierung von Informations- und Materialfluss
- Stärkung der Selbstlernfähigkeit der Organisation
- Effizientere Verteilung der Verantwortung auf alle Mitarbeiter (Entlastung der Führungsebene)
- Paradigmenwechsel des unternehmerischen Denkens

Methoden

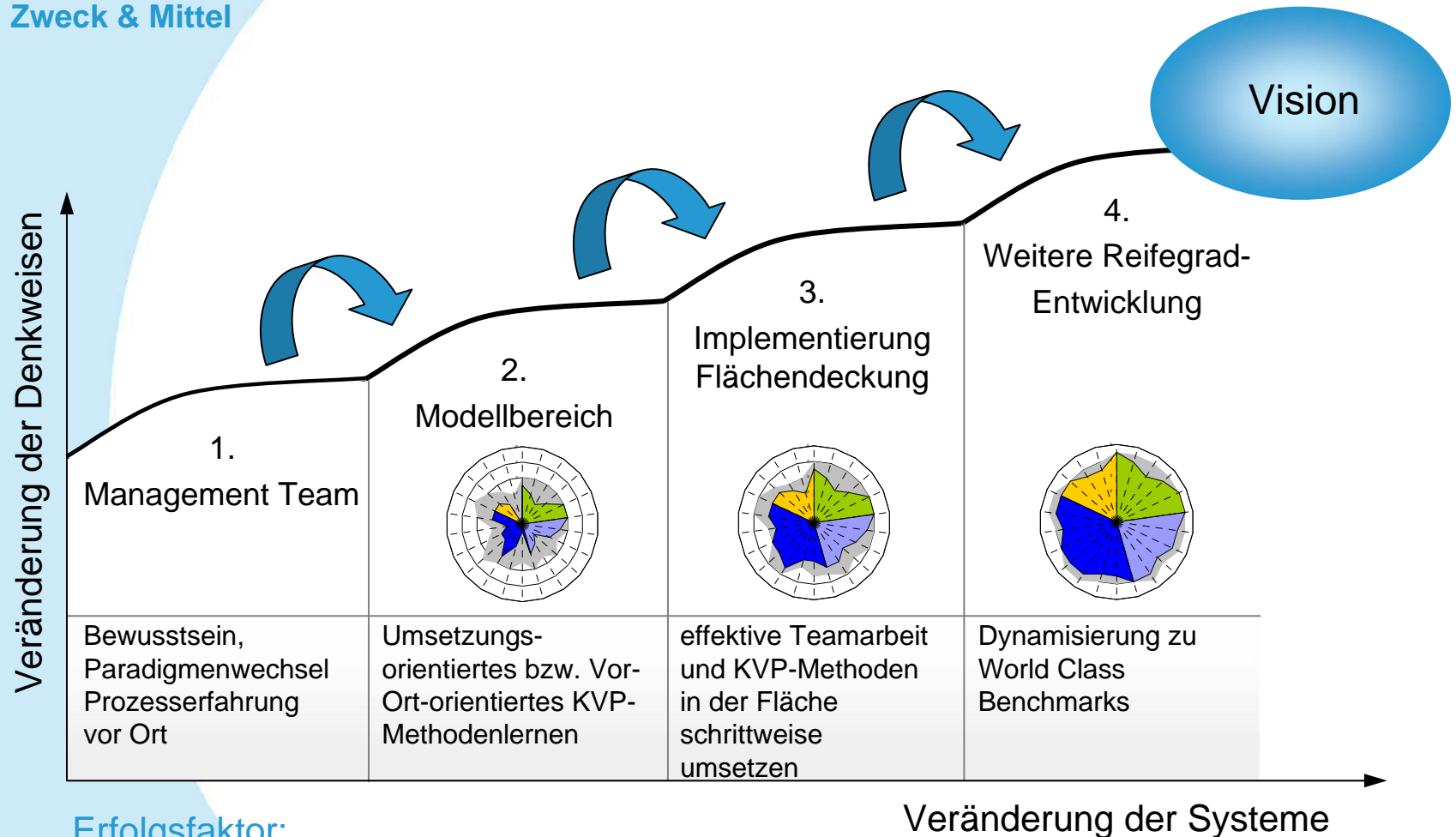
- Implementierung von KVP-Management-Tools
 - An praxisbezogenen Problemstellungen (Praxisansatz)
 - Theorie nur unterstützend
 - Größtmögliche Miteinbeziehung der Mitarbeiter
- Teambildung und Stärkung der sozialen Kompetenz
- Sicherung der Nachhaltigkeit (keine Einmaleffekte)
- Langfristigkeit der Umsetzung (Vermeidung von Überforderung)
- Kooperation mehrerer Unternehmen

ACON – Reifegradmodell[©] - Erfolgsfaktoren



SYNCHROME ENTWICKLUNG

Zweck & Mittel



Erfolgsfaktor:

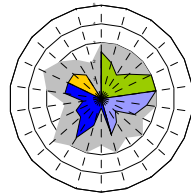
synchrone Entwicklung der Denkweisen und Systeme

MODULARE EINFÜHRUNG - ÜBERSICHT

Modul 1
KVP - basic
effiziente Prozesse

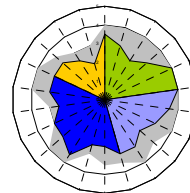
Modul 2
KVP - advanced
effektive Strukturen

Modul 3
KVP - special
kontinuierliches Lernen



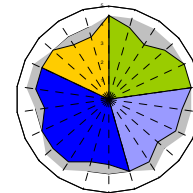
Mitarbeiterbeziehung
(KVP) in das ständige
Streben nach fließenden,
synchronen Prozessen
(SPMS)

- KVP/SPMS-Methoden
- Unternehmens-
Organisation qualifizieren
- Projektsteuerung
- Erfahrungsaustausch



Erfolg steuern -
klares anzustrebendes
Zukunftsbild und effektive
Teamarbeit
in einer Kultur des
„respektvollen Umganges“

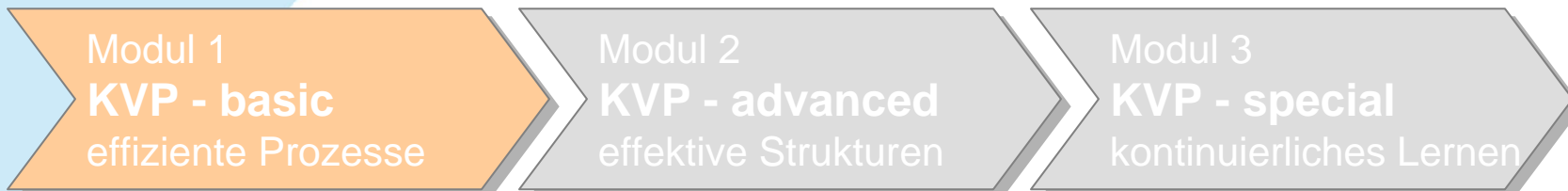
- SPMS entwickeln
- Effektive Teamarbeit



Kontinuierliche
Mitarbeiterqualifikation –
HRM-Maßnahmen am
Zukunftsbild orientiert

- Mitarbeiterqualifikation in
methodischen und sozialen
Kompetenzen

MODULARE EINFÜHRUNG – DETAILS



KVP/SPMS-Methoden:

- Mitarbeiter-Workshops
- KVP/SPMS-Methoden
- Vor-Ort Entwicklung
- SPMS-Methoden Audits

Unternehmens-Organisation qualifizieren:

- „Learning by doing“ aller
- Expertenausbildung

Projektsteuerung:

- Lfd. Fortschrittskontrollen
- Coaching

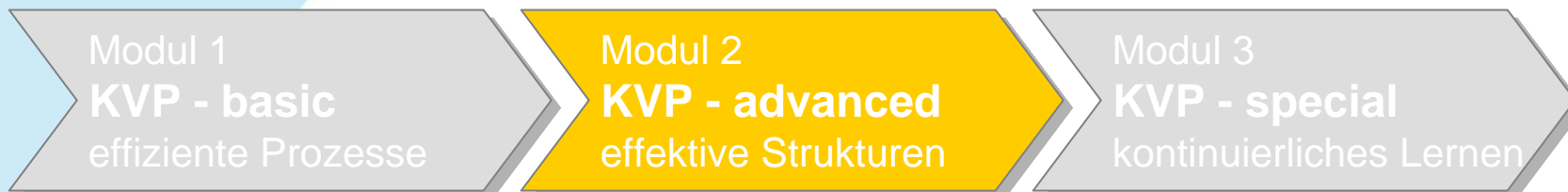
Erfahrungsaustausch:

- Mitarbeiter / Organisationen lernen voneinander

Aufwand

		einzel- betrieblich	Gruppe
• Start-Quick-Check		0,5	
• Basisworkshop		3,0	
• Expertenqualifizierung			3,0
• GF-Qualifizierung			2,0
• Themenworkshop (pro Betrieb 2,0 – Teilnahme alle Experten)			12,0
• Fortschrittskontrollen		1,5	
• Erfahrungsaustausch			2,0
• Strategieworkshop GF/Experten			1,0
• Abschluss-Quick-Check		0,5	
• Selbstständige Umsetzung			
Summe pro Betrieb	25,5	5,5	20,0
Summe alle Betriebe	53,0	33,0	20,0

MODULARE EINFÜHRUNG – DETAILS



SPMS entwickeln

- Erfolgsfaktoren mit Reifegradbeschreibung (Beschreibung des anzustrebenden Zukunftsbildes)
- Kennzahlensystem
- Prozess steuern und weiterentwickeln - Reifegraddiagnose & Audits strukturieren

Effektive Teamarbeit

- Prozessorientierte Team- und Kommunikationsstruktur
- Rollenbilder entwickeln (methodische u. soziale Kompetenzen)
- Effektive Teamarbeit und KVP/SPMS-Methoden in der Fläche schrittweise umsetzen
- Führungskräfte und Mitarbeiter qualifizieren

Aufwand		einzel- betrieblich	Gruppe
• Bewusstseinsbildung / Teamdesign		2,0	
• Mitarbeiterintegration		1,0	
• Qualifikation Teammitglieder ¹⁾			2,0
• Qualifikation Führungskräfte			2,0
• Qualifikation Teamsprecher ²⁾			6,0
• KVP Manager & Leader ³⁾			7,0
• Selbstständige Teamumsetzung		2,0	
• Team Krisenintervention ⁴⁾			
Summe pro Betrieb	23,0	5,0	17,0
Summe alle Betriebe	63,0	30,0	33,0

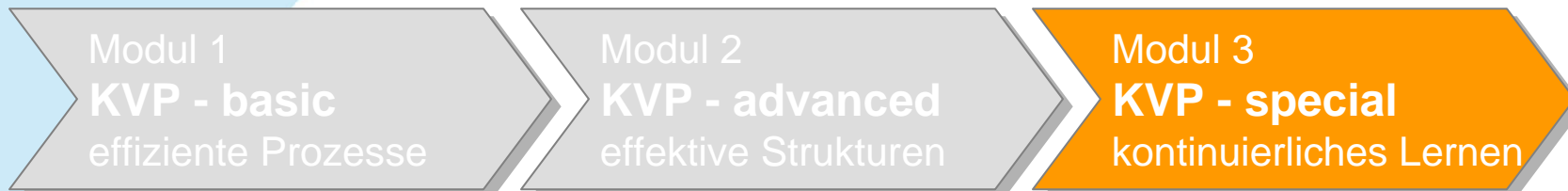
1) Jeder Mitarbeiter wird miteinbezogen! Gruppenbildung zu 10 MA (Basis 20 MA/Betrieb) = 12 Beratertage

2) Basis 3 Teamsprecher/Betrieb = 18 Teamsprecher, 2 Blöcke zu 9 Teamsprecher = 12 Beratertage

3) Basis 2 Teilnehmer/Betrieb

4) Nicht unbedingt erforderlich – aus Erfahrung jedoch gerne in Anspruch genommen!

MODULARE EINFÜHRUNG – DETAILS



Mitarbeiterqualifikation in methodischen und sozialen Kompetenzen

- Zielgruppenspezifische KVP/SPMS-Methoden Trainings
- Zielgruppenspezifische Kommunikationstrainings
- Teambuilding-Maßnahmen
- Team-Kriseninterventionen
- Lehrgänge für Führungskräfte
- Einführung neuer Mitarbeiter in neue Rollenbilder

Bezüglich des 3. Moduls gibt es noch keine praktischen Erfahrungen mit Kooperationsgruppen. Mit Mitte 2007 wird das erste Projekt nach dem Modul 2 erfolgreich beendet. Von Seite der Unternehmer wird bereits eine Fortsetzung gewünscht und angedacht.

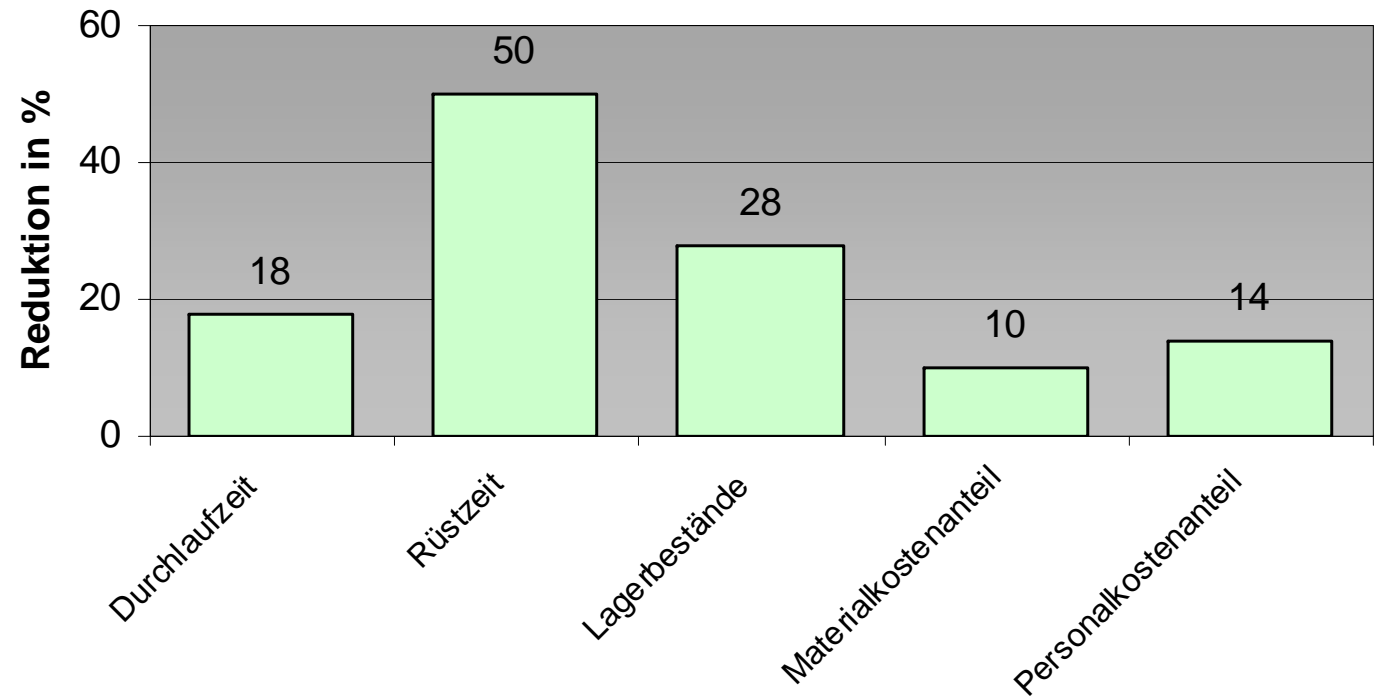
Aus diesem Grund sind genauere Angaben hier nicht seriös und wären mit den Vorstellungen der Unternehmer nicht abgestimmt!

NUTZEN DER KOOPERATIONSPARTNER

- Erhöhte Flexibilität im Produkt – rasches Anpassen an geänderte Marktanforderungen durch neue Rahmenbedingungen
- Erhöhte Flexibilität im täglichen Kapazitätsbedarf – rasches Anpassen an geänderte Marktanforderungen durch neue Rahmenbedingungen
- „Standardisierte Nähe zum Markt“ – kurze Durchlaufzeiten
- Erfolg bereits im Projekt steuerbar und messbar
- Verbesserte Abläufe - organisatorisch, kaufmännisch und technisch
- Eliminieren von Verschwendungen in allen Prozessen (Überproduktion, Bestände, Transporte, Wege und Suchzeiten, Wartezeiten und Stillstände, Fehler und Ausschuss)
- Erhöhte Kundenzufriedenheit
- Motivierte, zufriedene Mitarbeiter, die ihre Ziele kennen und ihre Leistung selbstständig messen können

ES LOHNT SICH

Ergebnisse durchgeführt in unterschiedlichen Unternehmen



Holzcluster Niederösterreich (seit Mitte 2007 *bau.energie.umwelt cluster niederösterreich*):

- 5 Projekte Modul 1 „KVP basic“ (davon 2 abgeschlossen, 2 aktuell in der Umsetzung, 1 neu gestartet)
- 1 Projekt „Kennzahlenvergleich zwischen 8 Tischlern Niederösterreichs“ auf Basis des *Balanced Score Card – Ansatzes*
- 1 Lieferantenentwicklungsprojekt (Optimierung der C-Teile-Lieferungen sowohl Material- als auch Informationsflüsse)
- 1 Projekt Qualifikation Monteure *Kundenorientiertes Verhalten bei der Montage* (Themen wie „Reklamation als Chance“, Kommunikationsgrundlagen etc.)

Möbel- und Holzbacluster Oberösterreich:

- 3 Projekte Modul 1 „KVP basic“ (davon 1 abgeschlossenes, 1 aktuell in der Umsetzung, 1 neu gestartet)