



Rainer Oberkötter moderiert und begleitet seit Mitte 2016 den kontinuierlichen Verbesserungsprozess, kurz KVP, bei den Kölner Verkehrs-Betrieben.

Führungskräfte und Mitarbeitende arbeiten als Team zusammen, hinterfragen kritisch bestehende Arbeitsabläufe, entwickeln diese weiter und gestalten ggf. neu. Dabei wird strukturiert vorgegangen, indem Handlungsfelder von Mitarbeitenden notiert, im Team zusammen mit den Führungskräften besprochen und Umsetzungen entwickelt werden. Damit Verbesserungen eintreten können, ist die Aufmerksamkeit und Kommunikationsbereitschaft aller Beteiligten von wesentlicher Bedeutung. Gut verzahnt mit dem bestehenden Ideenmanagement greift der KVP in der Sammlung der Handlungsfelder auch all die Themen auf, die auf den ersten und zweiten Blick keine Lösungsidee liefern.

Durch diesen Weg der Zusammenarbeit können die Führungskräfte lösungsorientierter führen und die Mitarbeitenden sich durch eine aktive Mitgestaltung besser im Unternehmen einbringen. Kontinuierliche Verbesserungsprozesse dieser Art bringen somit allen Beteiligten mehr Zufriedenheit und dem Unternehmen mehr Erfolg.

Ausführliche Informationen finden Sie auch in der KVB-Mitarbeiterzeitschrift „intern“ vom 1/17.

UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg

Gutes Know-how, neue einbringen und Arbeitsabläufe stetig weiterentwickeln – so entsteht ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, kurz KVP. Er bringt dem Unternehmen mehr Erfolg und den Mitarbeitenden mehr Zufriedenheit. Der Bereich Informationsmanagement hat KVP in einem Pilotprojekt in der Praxis erprobt.

Die Kernidee eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses: Wenn Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsumfeld oder auch darüber hinaus etwas auffällt,

Zwei Dinge sind für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess besonders wichtig: die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter und ihre Kommunikationsbereitschaft. Denn Verbesserungen können nur entstehen, wenn Mitarbeiter ihr Umfeld bewusst wahrnehmen und ihre „Frühwarnkraft“ auch weiterleiten. Diese Wahrnehmung zu schärfen und die Kommunikation

Pilotprojekt: Positive Bilanz

Das Pilotprojekt im Bereich Informationsmanagement startete im vergangenen Jahr. Jährliche Erfahrungen zu sammeln, hat der Bereich mit 42 Mitarbeitern eine gute Größe“, sagt Otmár Ophoven. Nach Auftakt-Workshops mit Führungskräften und Vorstand im April und anschließenden Qualifizierungs-Workshops für alle Mitarbeiter stellte der Bereich Informationsmanagement Ende November erste Ergebnisse vor – und die Bilanz fiel positiv aus.

„Ich laufe definitiv mit offenem Auge über den Betrieb und durch die Gebäude, damit mögliche Verbesserungen aufgegriffen und umgesetzt werden können“, sagt zum Beispiel Martin Schwarz von Benutzer Service. „Vorstellungen innerhalb des Bereichs werden nicht nötig von den Kollegen untereinander umgesetzt.“ Sein Kollege Sascha Baur merkt an: „Natürlich hat man auch früher schon auf Verbesserungsmöglichkeiten hingewiesen. Doch mit KVP sind die Abläufe klar strukturiert: Mitarbeitende tragen ihre Handlungsfelder in eine Liste ein,



Beispielsweise bei Teamtreffen oder direkt bei ihrer Führungskraft. „Mitarbeitende wissen aus ihrem Arbeitsalltag am besten, wo Verbesserungen möglich sind. Sie sind der Schlüssel zum Erfolg“, sagt Vorstandsentwickler und Arbeitsdirektor Peter Dessenau. „Ohne sie gäbe es keine und schnell umzusetzenden Maßnahmen, die den Arbeitsalltag erleichtern und damit Mitarbeitenden und Unternehmen nutzen.“

Informationenwirtschaft zu fördern, sei Aufgabe der Führungskräfte, sagt Otmár Ophoven, Bereichsleiter leihweise Consulting/Organisation, der das Pilotprojekt begleitet hat. „Der Erfolg von KVP hängt wesentlich davon ab, wie wertschätzend Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern umgehen“, betont er. „Damit KVP ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags wird, sollten Führungskräfte und Mitarbeiter bei regelmäßigem zum Thema machen.“