

# Das Verbesserungsprogramm Ihrer MitarbeiterInnen und Führungskräfte

- Die Kraft für Produktivität, Qualität und Kundenorientierung liegt bei Ihren Mitarbeitern
  - Vertrauen, Einbindung, Freiraum, einfache Instrumente und schnelle Erfolge sind der Schlüssel zum Erfolg
  - Der Berater fungiert als Trainer und Moderator, steht aber stets im Hintergrund

*„Wir sind jetzt alle gleichberechtigt in unserer Abteilung; auch wenn ich neu bin, kann ich gute und kreative Vorschläge einbringen“*

- Stets besser zu werden, sich an den Besten zu messen, ist das Gebot der Stunde!
  - Veränderungen, auch wenn sie notwendig sind, erzeugen immer Unsicherheit und Angst, daher
    - Mitbestimmung: MitarbeiterInnen bestimmen selbst mit, wie Prozesse und Rollen in der Abteilung zukünftig aussehen
    - Umfassende Information und Kontrolle: Aktion und Dokumentation liegt bei den MitarbeiterInnen und Führungskräften
    - kein „Berater-Ansatz“ stattdessen ein spieltheoretisches Szenario mit einer überraschenden Vorgehensweise

- Verbesserung ist nicht kompliziert und anstrengend!
  - Einfache Instrumente und eingeübte Denkweisen werden Teil des Arbeitsalltages
  - Zu Sitzungen mit Lösungen statt Problemen geht man gerne hin

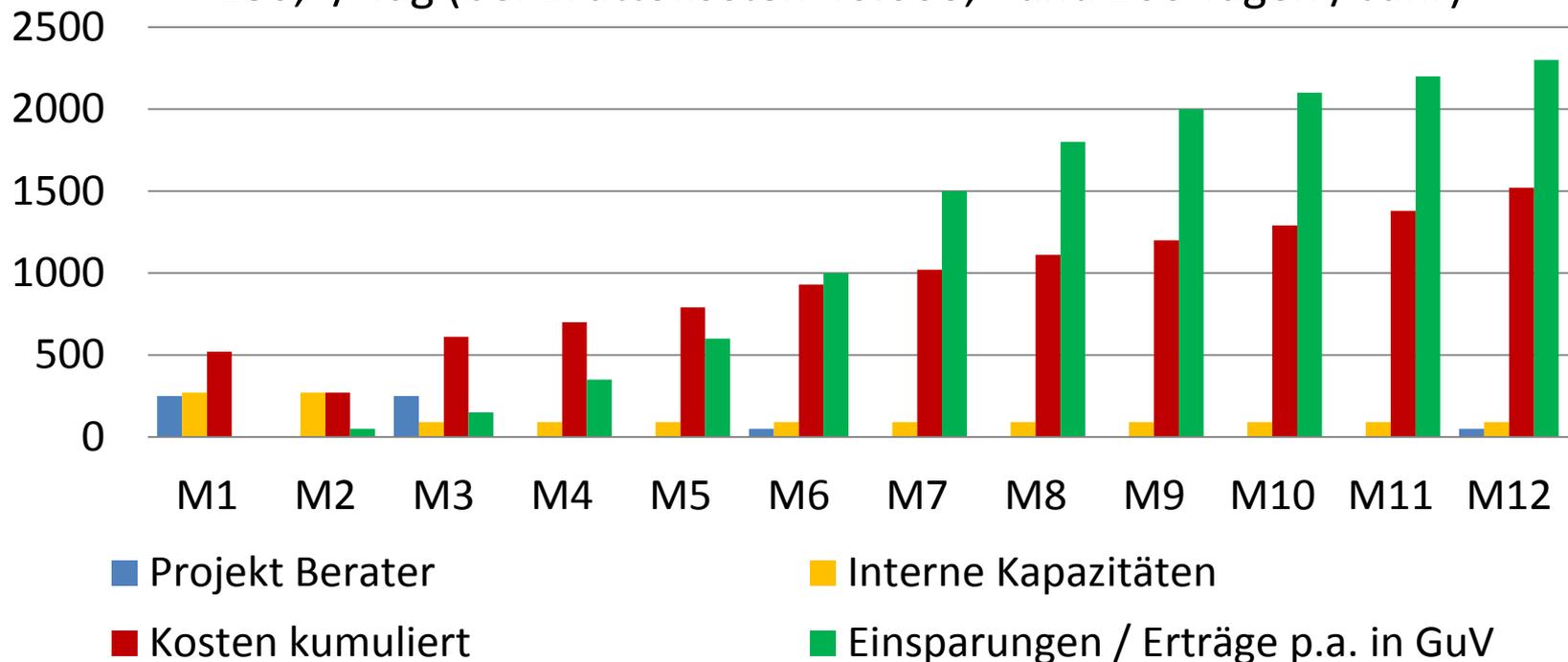
- gegenseitiges Verständnis,
- punktgenaue Leistung und
- begeisterte Kunden
  - Entstehen, sobald die MitarbeiterInnen die gesamte Prozesskette kennen

*„Besonders beeindruckt war ich von einem „Schnittstellen-Gespräch zwischen einem Vertriebsleiter und einem Produktionsleiter, wo vereinbart wurde, wo beide Abteilungen besser werden können“*

- Lustvolles Gestalten und gemeinsame Erfolge in den Projektworkshops werden später zum andauernden Verbesserungsprozess im Arbeitsalltag!
  - Führungskräfte in der neuen Rolle vom „Dringend! - Feuerwehr“ zu „wichtig! - Ermöglichen“
  - MitarbeiterInnen werden aufgewertet und verspüren neuen Teamgeist

*„Wir wollten früher ein KVP – kontinuierliches Verbesserungsprogramm einführen, jetzt haben wir so etwas, aber es heißt nicht so schrecklich, sondern einfach Abteilungssitzung“*

- Praxisbeispiel: Break-Even nach 6 Monaten!
  - 100 Mitarbeiter in 10 Abteilungen
  - auch bei Ansatz kalkulatorischer interner Kosten
    - 180,- / Tag (bei Bruttokosten 40.000,- und 200 Tagen / Jahr)



Musterablauf *)	KW1	KW2	KW3	KW4	KW5	KW6	KW7	KW8	KW9	KW10	
Analyse	xxxx										
Kick-off	x										
Vorbereitung und Training		xxxxx	xxxxx								
Abteilungsworkshops			xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx	xxxxx				
Bewertung			x	x	x	x	x	xx			
Präsentation GF							x	x	x		
Umsetzung					x	x	xx	xx	xxxx	xxxxx	=>
Nachhaltige Implementierung										x x x	=>

*\*) bei Vorliegen ausreichend dokumentierter Kernprozesse*