

[@JPConsultingDE folgen](#)


## Voraussetzungen für die Einführung und Stabilisierung von KVP

Die [Einführung von KVP](#) ist an einige Bedingungen geknüpft, die erfüllt sein sollten, wenn man mit KVP im Unternehmen beginnen möchte. Die Einführung sollte als Prozess erfolgen, der systematisch geplant und regelmäßig ausgewertet wird.

Hier einige Punkte, die beachtet werden sollten:

- Das gesamte Management sollte sich zu KVP bekennen und die Mitarbeiter bei der Durchführung uneingeschränkt unterstützen.
- KVP erfordert in aller Regel einen **Kulturwandel**. Soll der Prozess von Dauer sein, müssen Denken und Handeln auf allen Hierarchieebenen auf partizipative Managementprozesse ausgerichtet sein. KVP nur als Instrument zur Ideengewinnung und -abschöpfung an der Basis zu implementieren, führt mittelfristig zum Scheitern.
- KVP ist am wirkungsvollsten, wenn eine Verbindung zu übergreifenden Zielen geschaffen wird. Kennzahlen stellen für KVP wichtige Ausgangsparameter dar.
- Kennzahlen sollten für die Formulierung von Zielen für Gruppen und einzelne Mitarbeiter genutzt werden.
- KVP muss Bestandteil der Arbeitsaufgabe sein. Wo keine flächendeckende Beteiligung erfolgt, sollte über ein Rotationsprinzip eine Beteiligung für alle Mitarbeiter ermöglicht werden.
- Die Beteiligung am KVP in einer Gruppe sollte grundsätzlich freiwillig sein. Es ist aber möglich, die Mitwirkung an betrieblichen Verbesserungen einzufordern.
- Es muss die Bereitschaft und die Möglichkeit geschaffen werden, KVP-Vorschläge schnell umzusetzen.
- Fortschritte und Erfolge sollten regelmäßig verfolgt und in geeigneter Form sichtbar gemacht werden. Dazu eignen sich große Tafeln, direkt an Maschinen oder an einer zentralen Stelle, oder auch Stellwände. Es kann dabei durchaus ein fairer(!) Wettbewerb zwischen den Gruppen entstehen. Dieser sollte aber nicht durch das Management geschürt werden.
- KVP sollte nicht in einer Phase beginnen, wo ein Arbeitsplatzabbau bevorsteht.
- Es ist sinnvoll, wenn die Unternehmensleitung eine Zusage dahingehend macht, dass mit KVP direkt kein Abbau von Arbeitsplätzen verbunden sein soll. Ggf. sollten durch KVP Verbesserungen und Produktivitätssteigerungen frei werdende Mitarbeiter in andere Bereiche versetzt oder für andere Aufgaben qualifiziert werden.

Siehe auch: [KVP - einige Erfolgsfaktoren](#).

 [Empfehlen](#)



© 2005 - 2012 JP-Consulting & Training GmbH  
Tel.: +49 (0)61 51 / 392 1435-0

 [Print](#)  [PDF](#)  [Mail](#)  [Bookmark](#)

[Impressum](#) [Sitemap](#) [Homepage](#) 14795

### INFOS ZU JP

Porträt  
Philosophie

### LEISTUNGSFELDER

Change Management  
Coaching

### BERATUNG + PROJEKTE

Projektbeispiele im  
Überblick

### QUALIFIZIERUNG + SEMINARE

Change Management  
Coaching

### FACHINFORMATION

Beratung  
Change Management

Berater und Trainer	Führung	Change Management	Führung & Management	Coaching
Partner	Geschäftsprozesse	Kundenorientierung	Führen in der Matrixorganisation	Führung & Leadership
Jobs	Kundenorientierung	KVP + Prozesse	KVP + Prozesse	Kundenorientierung
Referenzen	KVP	Personalentwicklung	Personalentwicklung + HR	KVP, KAIZEN, Effizienzsteigerung
Erfolge	Personalentwicklung	Strategieentwicklung	Strategie	Managemententwicklung
AGB	Strategieentwicklung	Unternehmenskultur	Teamentwicklung & Teams	Matrixorganisation und komplexe Unternehmen
	Teamentwicklung		Qualifizierung allgemein	Organisationsentwicklung
	Unternehmenskultur		Workshops	Personalentwicklung
				HR - / Personalmanagement
				Prozesse / Geschäftsprozess-Management
				Strategie - Strategieentwicklung - Strategieumsetzung
				Teamentwicklung und Teams
				Unternehmenskultur
				Wichtige Links
				Zitate zu Managementthemen