



Geschäftsführung Jens Mohr, Karl-Peter Johann mit KVP-Beauftragten Stefan Schmidt, Sebastian Zimmermann, Rolf Schmidt (Betriebsrat) und Manfred Becker (v. l.)

„Besser ist am Besten“

KVP-Programm gestartet

Ende 2007 hat Buderus Edelstahl mit externer Unterstützung den Aufbau eines systematischen kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) eingeleitet, von dem Mitarbeiter und Kunden auf der ganzen Welt profitieren werden. Die Ziele: Noch stärkere Kundenorientierung, Prozessoptimierung und verbesserte abteilungsübergreifende Kommunikation zur Nutzung von Ressourcen und Synergien.

Das neue KVP-Programm löst das bisherige System des Betrieblichen Vorschlagwesens (BVW) ab und ermöglicht eine für das gesamte Unternehmen gültige, einheitliche Struktur. Durch die systematische und kontinuierliche Arbeit an Verbesserungen und die damit einhergehende stetige Reduktion von Fehlern gewährleistet KVP hohe Prozessorientierung und Prozesssicherheit. Das Programm bietet die richtigen Instrumente, um entsprechende Maßnahmen zu etablieren und daraus resultierende Ergebnisse unmittelbar zu nutzen. Das schafft höhere Flexibilität und ermöglicht schnelle Reaktionen auf veränderte Bedingungen am

Markt, beim Kunden und im Wettbewerb – ein Faktor, der Buderus Edelstahl weiterhin eine führende Marktposition im Bereich hochwertiger Edelstähle sichern wird.

Kai-Zen: Veränderung zum Besseren

Entwickelt wurde KVP grundsätzlich in Anlehnung an das japanische Kai-Zen, ein Management-Konzept, das alle Ebenen eines Unternehmens miteinbezieht, um durch höhere Identifikation der Mitarbeiter schrittweise Verbesserungen zu erzielen und so die Wettbewerbsposition zu stärken. Prozess-, Produkt- und Servicequalität ste-

hen dabei im Mittelpunkt kontinuierlicher Teamarbeit.

Buderus Edelstahl verfolgt mit dem KVP-Programm eine Unternehmenskultur, in der die Beteiligung jedes einzelnen Mitarbeiters ausdrücklich erwünscht ist und in der Ideen eingebracht und diese auch honoriert werden. „Wir haben das Programm gemeinsam mit dem Betriebsrat entwickelt“, sagt Jens Mohr, kaufmännischer Geschäftsführer von Buderus Edelstahl, „und wir sind überzeugt, dass jeder Mitarbeiter mit guten Ideen zum Erfolg des Unternehmens beitragen kann.“

Künftig kann jeder Mitarbeiter in das KVP-Programm mit einbezogen werden und hat so die Möglichkeit, ganz persönlich die Weiterentwicklung des Unternehmens zu betreiben.“

Dazu Karl-Peter Johann, technischer Geschäftsführer: „Wir sind sicher, dass alle Mitarbeiter auch hier vollen Einsatz zeigen – immerhin tragen sie so langfristig zu unserer Wettbewerbsfähigkeit und damit auch zur Sicherung ihres eigenen Arbeitsplatzes bei.“

Manfred Becker, KVP-Beauftragter im Unternehmen, glaubt, dass mit dem Pro-

gramm viele positive Energien freigesetzt werden. „Die Zukunft von Buderus Edelstahl aktiv mitzugestalten, Vorschläge einbringen zu können und zu sehen, wie eigene Ideen Realität werden, das ist großartig – und es wird belohnt.“ Becker und sein Team arbeiten wie viele andere an der systematischen Umsetzung des Programms. In der Pilotphase wurden sechs KVP Teams gebildet.

Die Koordination für das Stahlwerk übernimmt Karl-Heinz Spengler, für die Schmiede ist Ralf Rech verantwortlich und der administrative Bereich wird von Sebastian Zimmermann koordiniert.“

Die KVP-Teams berichten über die Koordinatoren an den KVP-Beauftragten und erhalten direkte fachliche Unterstützung durch Ansprechpartner aus den Abteilungen Personal, Controlling, Qualitätssicherung, Verfahrenstechnik, Technik und IT. Geleitet wird der KVP von einer Steuer-

rungsgruppe, die sich aus Geschäftsführung, Spartenleitung, Bereichsleitung, dem Betriebsrat und dem KVP-Beauftragten-Team zusammensetzt. Deren Aufgabe ist es unter anderem, die Fortschritte des KVP zu kontrollieren und durch den Abbau von Barrieren gute Voraussetzungen für die enge Zusammenarbeit zu schaffen.

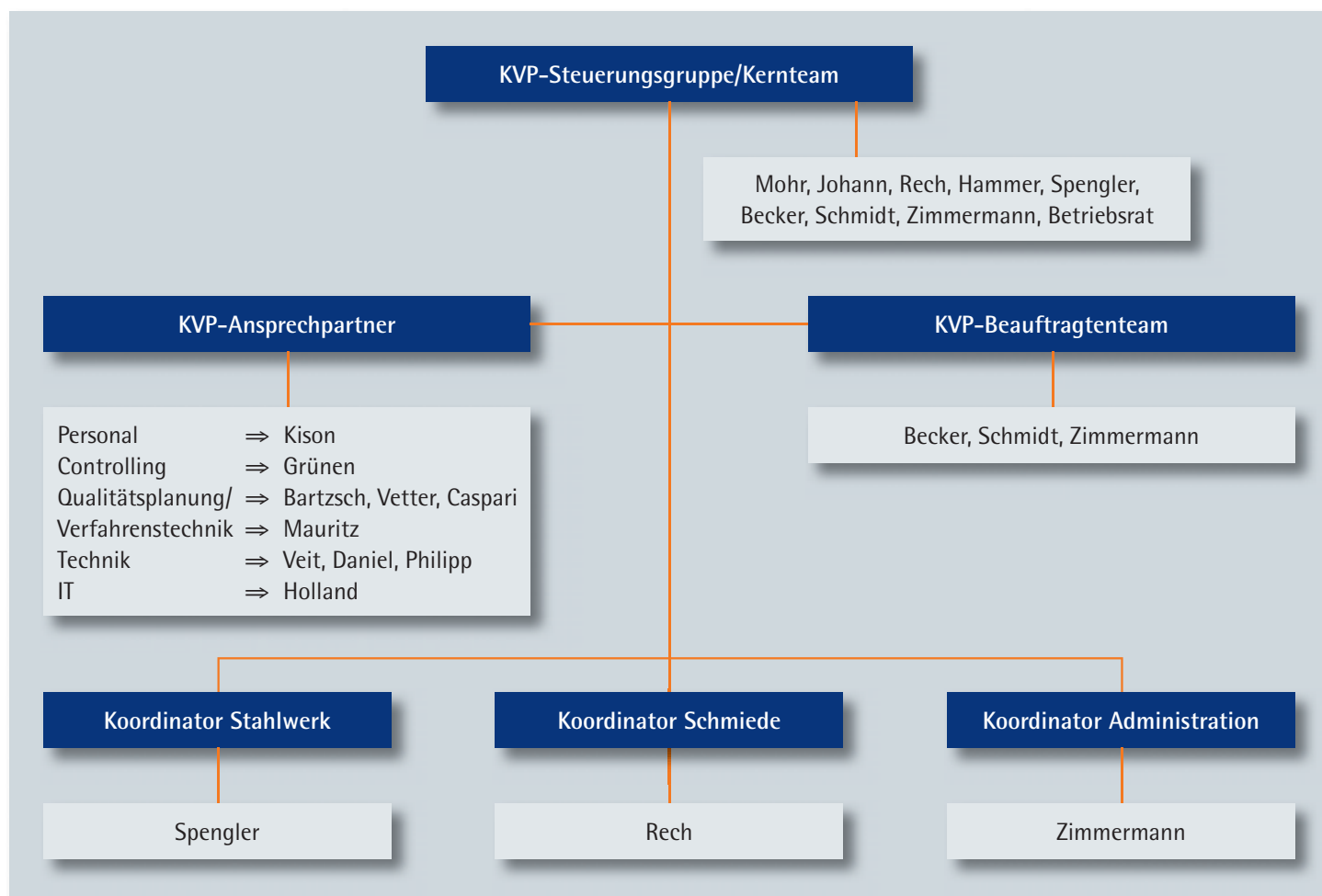
Gute Ideen werden belohnt

Eingebrachte Ideen werden zunächst durch das jeweilige KVP-Team nach standardisierten Vorgaben erfasst, Maßnahmen erarbeitet und von der Sparten- und Bereichsleitung überprüft. Jede umgesetzte Maßnahme wird prämiert. Die Prämie erhält das KVP-Team, das den Vorschlag eingebracht und ausgearbeitet hat. Die Prämienhöhe ist prozentual an dem jährlichen Nettonutzen ausgerichtet, den die verbesserte Maßnahme bringt. Die Auszahlung erfolgt

an alle Team-Mitglieder zu gleichen Teilen. Umgesetzte Ideen, die nicht an konkreten Zahlen gemessen werden können, werden nach einer standardisierten Prämientabelle honoriert, und solche, die sinnvoll, doch auf absehbare Zeit nicht durchführbar sind, erhalten eine Anerkennungsprämie.

Einheitliche und klar strukturierte Formblätter zur Erfassung einer Verbesserungs-idee finden Mitarbeiter zum Beispiel in einem KVP-Kasten am Haupteingang, in den Betrieben, Meisterbüros und Sekretariaten und auch im Intranet.

„KVP ist für uns nun integraler Bestandteil der Buderus Edelstahl Unternehmensstrategie“, sagt Jens Mohr, „dafür stellen wir gezielt Zeit und Mittel bereit, um den kontinuierlichen Prozess zu unterstützen und voranzutreiben. Je intensiver wir dies tun, desto stärker wird Buderus Edelstahl werden.“



Die KVP Organisation