**Checkliste zum Kick-off**

|  |  |
| --- | --- |
| **Aktion** | **Ja / nein** |
| 1. Die Rahmenbedingungen für den Prozess (zeitlicher Aufwand, Budget, beteiligte Mitarbeiter und Bereiche) sind verbindlich geklärt.
 |  |
| 1. Das Vorgehen ist konkret und für die Mitarbeiter verständlich beschrieben.
 |  |
| 1. (Wenn ein Mitarbeiter nach KVP gefragt wird, kann er ungefähr erklären, um was es geht.)
 |  |
| 1. Die Ziele des KVP-Prozesses sind für die Mitarbeiter klar definiert und visualisiert.
 |  |
| 1. Messgrößen/Kennzahlen sind definiert, der Ist-Stand ist ermittelt und visualisiert.
 |  |
| 1. Es ist festgelegt, welche Faktoren nicht verändert werden dürfen (Restriktionen).
 |  |
| 1. Der Betriebsrat ist beteiligt und steht hinter dem Prozess. Es gibt gegebenenfalls eine Betriebsvereinbarung zu KVP mit der Festlegung, dass sich durch den Prozess niemand finanziell verschlechtert, insbesondere dass durch die erzielten Verbesserungen kein Personalabbau stattfindet.
 |  |
| 1. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, sich zu beteiligen.
 |  |
| 1. Die Beteiligung ist freiwillig.
 |  |
| 1. Die Mitarbeiter wissen, auf welchem Weg sie sich am KVP-Prozess beteiligen können und was geschieht, wenn sie einen KVP abgeben. (Der Ablauf ist visualisiert.)
 |  |
| 1. Die Mittel und Ressourcen für eine schnelle Umsetzung erster Schritte stehen bereit.
 |  |
| 1. Prozessverantwortliche sind den Mitarbeitern namentlich bekannt und stehen als Ansprechpartner zur Verfügung.
 |  |
| 1. Es ist jedem Mitarbeiter bekannt, wo und wie aktuelle Informationen über den KVP visualisiert werden
 |  |
| 1. Die Termine für die regelmäßige Review über den Prozess mit den Beteiligten stehen fest.
 |  |
| 1. Es gibt eine Start- beziehungsweise Kick-off-Veranstaltung zum Veränderungsprozess mit der Werksleitung, den Führungskräften und Mitarbeitern.
 |  |
| 1. Für die Qualität des methodischen Vorgehens ist gesorgt, Qualitätskriterien sind definiert.
 |  |
| 1. Die Protagonisten des KVP-Prozesses wie Moderatoren und Koordinator sind ausreichend qualifiziert und fühlen sich in der Lage, mit KVP zu beginnen.
 |  |
| 1. Die Erwartungen und Befürchtungen der Beteiligten an den Veränderungsprozess liegen in schriftlicher Form vor. Falls größere Widerstände erwartet werden, können diese möglicherweise in einem Workshop mit den Bedenkenträgern ausgeräumt werden.
 |  |
| 1. Die Prozessverantwortlichen haben zu diesen Erwartungen und Befürchtungen offen Stellung genommen
 |  |

Frank Menzel: *Einfach besser arbeiten. KVP und Kaizen – Kontinuierliche Verbesserungsprozesse erfolgreich gestalten.* Zürich: Versus Verlag 2010,
ISBN 978-3-03909-203-1