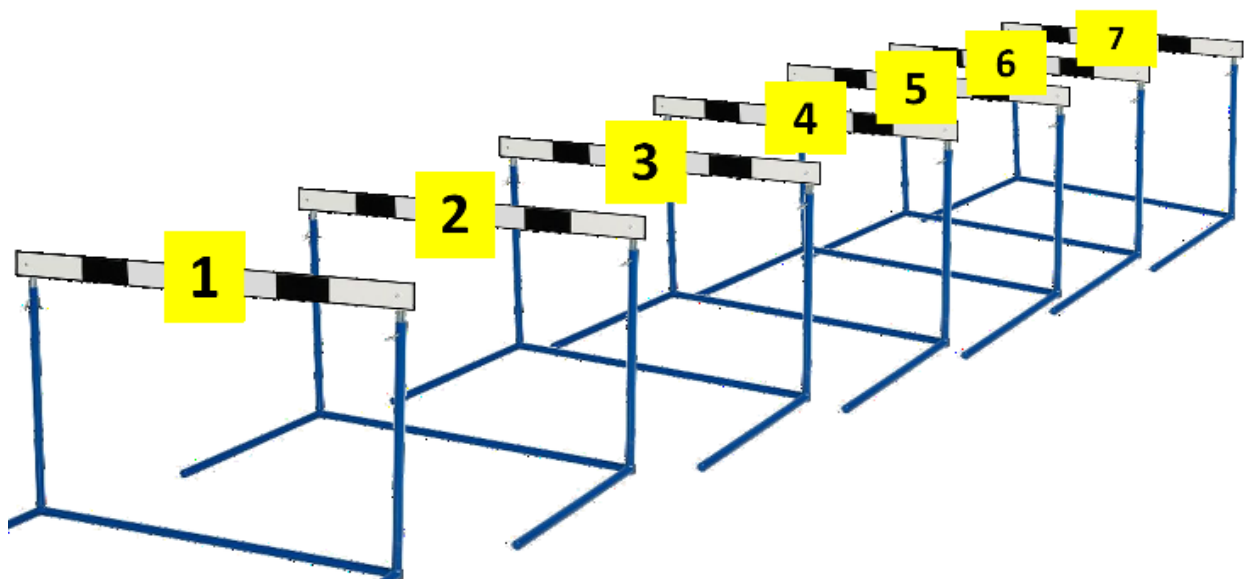


die 7 Hürden

auf dem Weg zur Digitalisierung

(und wie Sie sie locker nehmen)



Es geht leichter, als Sie denken.
Beim Abbau der Hürden entstehen
Digitalisierungs-Ideen.

die 7 Hürden

- Hürde 1** Die größte Hürde, der Mensch
- Hürde 2** Die Denkschienen sind zu kurz
- Hürde 3** Die Befehlsempfängerhaltung blockiert
- Hürde 4** Die klassischen Methoden greifen nicht
- Hürde 5** Der niedrige Organisationsgrad
- Hürde 6** Es fehlt der Fixstern
- Hürde 7** Die strategische Ebene ist verwaist

Jede Hürde
ist eine
Gewinn-Schmälerung.

Dann wird es Zeit,
sie zu beseitigen.

Hürde 1

Die größte Hürde, der Mensch.

Warum? Die Natur gab dem Menschen kein Ablauf-Bewusstsein. Er nimmt einzelne Schritte wahr, aber nicht den Ablauf gesamthaft.

Abläufe haben den Charakter von Gewohnheiten. Abläufe werden gelernt und dann im Unterbewusstsein abgespeichert. Der Mensch hat keinen Zugriff. Doch sein Umfeld kann Veränderungen erzwingen, mit z.B. einer neuen Software.

Durch eine Laune der Natur
sind die Mitarbeiter oft Lichtjahre
von der Digitalisierung entfernt.

Lassen Sie Ihre Mitarbeiter
perfekte Ablauf-Entwickler
werden.

Die können das.

Ganz nebenbei entstehen Puzzle-Steine für ein
schlüssiges Digitalisierungs-Konzept.

Den Mitarbeitern wird die Digitalisierung nicht aufgezwungen. Sie rufen danach.

Hürde 2

Die Denkschienen sind zu kurz.

Die Entwicklungen, und nicht nur die technologischen, gingen so schnell voran, dass es den Menschen schwer fällt sich eine Welt vorzustellen, in der die Entwicklungen bereits umgesetzt sind.

Die heutigen Denkschienen greifen viel zu **kurz**.



Unser Denken basiert auf unseren Erfahrungen. Auf den neuen Gebieten haben wir noch keine Erfahrungen.

Um dort Möglichkeiten zu erschließen brauchen wir Intuitionen, die auf weiträumige Erfahrungen außerhalb unserer eigenen Sphäre zugreifen.

So nutzen wir Möglichkeiten, auf die wir sonst verzichten müssten und Gefahr laufen, überrollt zu werden. Für die eigene Entwicklung ist der Zug dann eventuell schon abgefahren.

Wir lassen unsere Erfahrungen hinter uns und erleben unsere Zukunft auf **neuen** Denkschienen.
Wir sind unserer Erfahrung **voraus**.

Hürde 3

Die Befehlsempfängerhaltung blockiert.

Ein eigentlich unschöner Begriff, aber er verdeutlicht ein noch existierendes Relikt aus überholter Führungskultur.

Die Digitalisierung lebt von Strukturen, die vor den Arbeitsabläufen nicht Halt machen.

Keine Führungskraft
kann die Arbeitsabläufe
jedes Mitarbeiters entwickeln.

Schon bei zehn Mitarbeitern ist die Anzahl der Arbeitsabläufe dreistellig.

Die Führungskraft muss
loslassen,
aber nicht
aussteigen.

Es entstand ein neues Führungs-Instrument (das einfachste, das es gibt):

der **goaling Ablauf-Dialog**®.

Motivierend findet eine disruptive Ablauf-Entwicklung statt.

Die Erfahrungen
der Mitarbeiter
sind **voll** genutzt.

Hürde 4

Die klassischen Methoden greifen nicht.

Ende der 90er-Jahre lernte das Qualitätsmanagement laufen. Die Arbeitsgeschwindigkeit war moderat und die Arbeitsdichte auch.

Inzwischen **vervielfachten** sich
Arbeitsgeschwindigkeit und Arbeitsdichte.

Wie wir wissen, sind Arbeitsabläufe automatisch und unbewusst ablaufende Gewohnheiten. Entwickelten sich früher die Gewohnheiten „organisch“, so werden sie heute durch die vielen und unkontrollierten Einflüsse **vermüllt**. In vielen Fällen erreichte der Vermüllungs-Grad **50%** und mehr.

Die klassischen Methoden
(Qualitätsmanagement, Prozessoptimierung, ...)
sind nicht darauf ausgerichtet
die Ablauf-Vermüllung zu verhindern.

Die folgenden Schritte sind unabdingbar

1. **Gewohnheit** als Ablauf dokumentieren
2. Ablauf gehirngerecht **entwickeln**
3. Entwickelten Ablauf als **Gewohnheit** abspeichern.

Mit dem goaling Ablauf SYSTEM (erprobtes System) kann das jeder Mitarbeiter.

Nach einem
Workshop-Tag
geht es los.

Hürde 5

Der niedrige Organisations- Grad.

Früher konnte man leicht auf ausgefeilte Organisationen verzichten, ohne große Folgen. Doch heute:

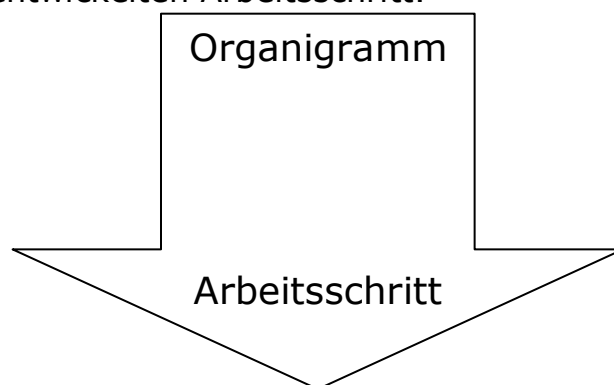
Die Digitalisierung
lebt von Strukturen.

Die Investition in eine neue Software reicht nicht.

Jede Software „lebt“
im Umfeld
manueller Arbeitsabläufe.

Auch diese Abläufe müssen den Kriterien der Digitalisierung entsprechen.

Strukturen beginnen beim gelebten Organigramm und es geht über alle Stufen, bis zum entwickelten Arbeitsschritt.



Dabei entstehen die Komponenten eines wirkungsvollen Digitalisierungskonzeptes.

Wer diesen Weg „einsparen“ will, landet bei einem „Digitalisierungs-Anzug“, der nicht passt und überall zwick und schlussendlich im Flop endet. Beispiele gibt es genug.

Hürde 6

Es fehlt der Fixstern.

Oft reihen sich verschiedene Digitalisierungs-Projekte aneinander, ohne auf ein übergeordnetes Ziel ausgerichtet zu sein. Es besteht die Gefahr, dass sich die Projekte gegenseitig behindern. Die hohe Floprate bestätigt es.

Es entsteht ein „**Flickenteppich**“, der nur von kurzer Dauer sein kann. Schnell wird er von der Entwicklung überrollt und neue Investitionen sind erforderlich.

Investieren Sie nicht
in einen Flickenteppich.

Es wird **teuer**.

Der erste Schritt der Digitalisierung sollte es sein, einen Fixstern weit in der Zukunft aufgehen zu lassen, als den Maßstab für alles, was im Unternehmen geschieht.

Dann greift ein Projekt in das andere, alle unterstützen sich gegenseitig und das Unternehmen hat den größten Nutzen und höchsten Return seiner Investition.



Lassen Sie
Ihren Fixstern
aufgehen.

Hürde 7

Die strategische Ebene ist verwaist.

Die langanhaltende Konjunktur stellt die Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Alles konzentriert sich auf die Operationen, damit aus den Aufträgen Produkte und Leistungen werden und die Kunden gut bedient sind.

Doch wohin steuert ein Schiff, bei dem die gesamte Mannschaft unter Deck die Maschinen antreibt und die **Brücke verwaist** ist?



Kann man dabei den Weg der Digitalisierung gehen? Und wohin führt der Weg? Die Digitalisierung beeinflusst die Entwicklung des Unternehmens. Es können (müssen) neue Geschäftsfelder entstehen – welche? – wie? - .

Das Unternehmen braucht eine klare strategische Ausrichtung. Auf der Basis der Entwicklungen – niemand kann ihnen entgehen – muss es sich neu positionieren. Und dann:

Mit **voller Kraft**
voraus.

Was bringt es?

Man spricht viel über die Digitalisierung und eigentlich wenig, über das, was es bringt.

Zwei Schritte zum Digitalisierungs-Erfolg

1. die Mitarbeiter denken „digital“

- die Hürden 1+3+4 werden ausgeräumt
- sie entwickeln ihre Arbeitswelt selbst
- sie sammeln Digitalisierungs-Ideen
- die Umsetzung ist ihr Ding

2. Gelegenheiten sammeln

- die Hürde 7 wird angegangen
- ein Zukunfts-Szenario entsteht
- neue Geschäftsfelder zeichnen sich ab.

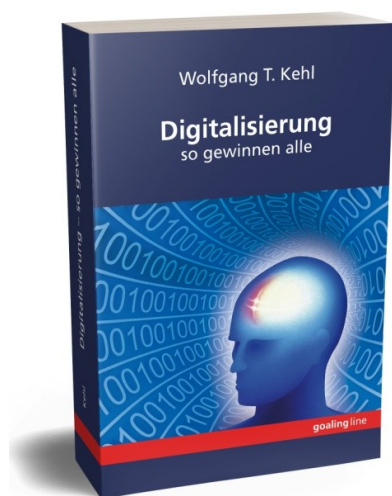
Die beiden Schritte schaffen ein **Digitalisierungs-Vakuum**, das die Elemente der Digitalisierung anzieht und zu **ganzheitlichen Lösungen** kombiniert.

Beim Return der Investition in die Digitalisierung an eine Verkleinerung der Mitarbeiteranzahl zu denken, schadet der Unternehmenskultur.

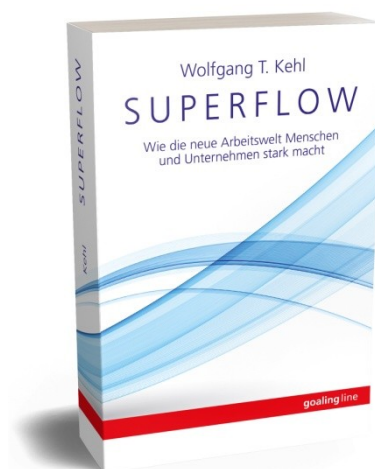
In jedem Fall lösen sich Arbeitsplätze auf. In gleichem Maße entstehen Arbeitsplätze mit neuen Arbeitsinhalten. Wer die beiden Schritte geht löst alte Strukturen auf und lässt neue entstehen.

Und die Mitarbeiter sind dabei.

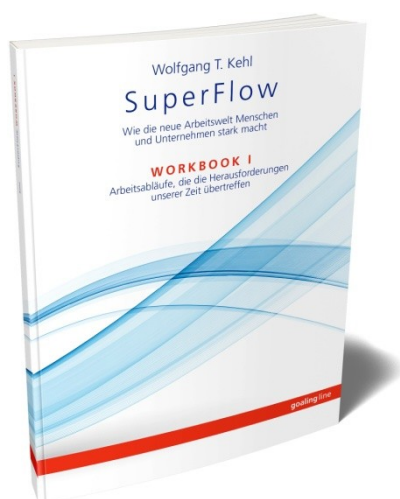
Diese Bücher sind nicht die Lösung, aber der Einstieg



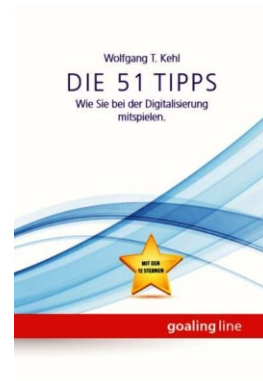
Digitalisierung wird aus der Sicht der IT dargestellt. Lernen Sie die Sicht der Mitarbeiter und des Unternehmens kennen.



Die Arbeitswelt macht krank. Die neue Arbeitswelt ist SUPERFLOW. Schon beim Lesen entsteht eine neue Kultur.



Die Arbeitsabläufe sind „vermüllt“. Viel Arbeitsleistung verpufft. Das WORKBOOK I führt zu wirkungsvollen Arbeitsabläufen. Und das sehr schnell.



Die Substanz vom goaling Ablauf SYSTEM ist in 51 Tipps zusammengefasst, in Brieftaschen-Größe. Die sind immer dabei.

der Autor

Wolfgang T. Kehl – alias Mr. SUPERFLOW



In der von Herbert Grönemeyer besungenen Stadt Bochum wurde er geboren. Sein erstes Lebensziel hieß: Studium Elektrotechnik. Die berufliche Karriere begann in Erlangen, verbunden mit dem zweiten Lebensziel. Er wollte die Welt kennenlernen. In der Verantwortung für internationales Marketing erreichte er dieses Ziel. Spannende Projekte führten ihn um den Globus, um dann im Saarland zu landen.

Seinem dritten Ziel strebt er zurzeit entgegen. In den vergangenen Jahren entwickelte er mit seinen Kunden das goaling system für die zielgerichtete Unternehmensentwicklung. Viele Unternehmen profitierten schon davon und brachten ihre Gewinnsituation in eine neue Dimension. goaling ist das gemeinsame Dach vieler Module. So können alle Projekte aus ganzheitlicher Sicht angegangen werden.

Ein Modul ist das goaling **Ablauf-SYSTEM**. Es liegt ihm besonders am Herzen. Er ist davon überzeugt - und seine Kunden bestätigen es -, die Ablaufgestaltung ist der einfachste und schnellste Weg zu einer **motivierenden Arbeitswelt**. Schluss mit den fortschreitenden psychischen Erkrankungen. Arbeit soll **Spaß** machen. Und nebenbei **verdoppelt** sich durch den ganzheitlichen Ansatz die **Rendite**.

Das Modul ist gleichzeitig der Einstieg in die neue Arbeitswelt

SUPERFLOW.

Mit Kolleginnen und Kollegen arbeitet er in einem Netzwerk. Je nach Projekt finden sich alle zusammen, um den Kunden eine optimale Leistung zu bieten.

Urheberrecht

Alle Rechte liegen beim Autor Wolfgang T. Kehl, D-66271 Bliesransbach. Die Unterlagen dürfen ausschließlich von der Person genutzt werden, für die das Dokument erworben wurde. Lizenzen für Mehrfachnutzung auf Anfrage. Jede Art von Vervielfältigung und Veröffentlichung ist verboten, es sei denn, es wurden entsprechende Rechte erworben.

Sie möchten

den wachsenden Verlust wertvoller
Arbeitsleistung stoppen?

die Möglichkeiten der Digitalisierung
nutzen?

zukunftssträchtige Geschäftsfelder
entdecken?

allen Mitarbeitern ein „Spielfeld“ zu ihrer
Entwicklung bieten?

auch in der Zukunft eine Rolle spielen?

dann nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Die passende Lösung wartet
schon.

Willkommen.

 **ASSIST**
WIR ERSCHLIESSEN POTENZIALE
Gräfinthaler Straße 12
D-66271 Bliesransbach
Tel. +49(0)6805 22191
kontakt@goaling.de
www.goaling.de
www.superflow.systems