

Lösung?
Symptom oder Ursache

Symptom

„der Stress“

Ursache

Ursache

Ursache

Ursache

Ursache

„der Ablaufschritt“

mit den
12 Wahrheiten
der Veränderungen

Lösung? Symptom oder Ursache

Inhalt

1.	Warum an die Ursache gehen?	3
2.	Wo ist die Ursache?	3
3.	Der größte Nutzen	4
4.	Einstein wusste es schon	6
5.	Der Ablaufschritt, Baustein für alles	7
6.	Das macht krank	8
7.	Eine lebenswerte Arbeitswelt	9
8.	„verändern, geht!“	10
9.	Basis-Qualifikation für jeden	11
10.	Das Fitness-Level des Unternehmens	12
11.	Vom 1. Schritt bis zur Verjüngungskur	13
12.	Strategie-Gespräch	13
13.	Der Autor	14

1. Warum an die Ursache gehen?

Wir sind es gewohnt Probleme am Symptom anzugehen. Aber lässt sich auf diese Weise ein Problem beseitigen? Nein. Wir können die Symptome lindern. So lange die Ursache bestehen bleibt, wird sie immer wieder Symptome erzeugen.

Durch eine Nutzen-Betrachtung werden wir feststellen,

1 die Investition
in die Beseitigung der Ursache
kommt vielfach zurück.
Immer.

2. Wo ist die Ursache?

*„Leuchtet an meinem Auto eine
Warnlampe auf, klebe ich einen
Sticker darauf und ich habe Ruhe.“*

*„Sind meine Mitarbeiter von Stress
geplagt, gebe ich ihnen einen
Frühstückskorb und sie sind froh.“*

Ist die **Ursachen-Suche** beim Auto machbar, ist sie beim Stress nicht mehr so einfach. Wer eine Studie über Stress liest, findet sich in einer verwirrenden Komplexität wieder.

2 Für ein Symptom gibt es nicht „die Ursache“.
Es ist ein Ursachen-Geflecht.
Wir gehen an die Schwerpunkt-Ursache,
die mit dem geringsten Aufwand
den größten Nutzen liefert.

Studien zeigen zum Beispiel, der private Bereich, das Ehrenamt und auch das Hobby können, neben der Arbeitswelt Stress-Ursachen sein.

Warum sollen sich dann die Unternehmen
diesem Thema annehmen?

Es sei denn man will
die Potenziale erschließen.

Soll das Problem gestreichelt
oder wirklich gelöst werden,
dann gehen Sie an die Ursache.

3. Der größte Nutzen

Lassen wir mal die Ursachen-Komplexität außen vor.

3 Gehen wir einfach vom **Nutzen** aus, den uns die Beseitigung einer Ursache bringt.

Der Nutzen für den Mitarbeiter und das Unternehmen durch die Beseitigung der Ursache „Ablaufschritte“ ist gewaltig

Flexibilität - Produkt-Entwicklung - Gewinn - mehr Produktivität - Digitalisierung - Liquidität - Kultur - Motivation - Wachstum - Arbeitslust - Anziehung - Flowerleben - Kundenbegeisterung - Qualität - Vitalität - Kostensenkung - ...

Es lohnt sich, dem Stress an den Kragen zu gehen.

Und wo packe ich den Stress im Unternehmen?

Geht man der Sache auf den Grund, kommt man zu den organisatorischen Strukturen. Geht man weiter in die Tiefe, landet man beim

Ablaufschritt.

Hier geht man dem Stress auf einfache und sehr wirkungsvolle Weise an den Kragen.

4 Hier lässt sich das Arbeitsvolumen halbieren, oder mehr.

Im Klartext

2 von 4 = Müll

Wer vier Stunden an einer Sache arbeitet und stellt bei der Betrachtung der vermeidbaren Ablaufschritte fest, er hätte es in zwei Stunden schaffen können, der hat zwei Stunden für den Mülleimer gearbeitet.

Damit entsteht Kostendruck und in der Folge Arbeitsdruck.

Gegen den Stress gibt es viele andere Ansatzpunkte. Wählen wir einen beliebigen aus, bleibt es uns trotzdem nicht erspart, die Arbeitsabläufe neu aufzustellen.

5 Wer bei den Arbeitsabläufen beginnt,
löst eine **Kettenreaktion** aus.
Die positiven Auswirkungen sind gewaltig
und kaum vorstellbar.
Der Weg ist frei für **Quantensprünge**.

Wir entdecken immer
weitere Möglichkeiten.

Die Entwicklung der Arbeitsabläufe bringt nicht nur eine Linderung, sie räumt die Ursache konsequent aus,

Wer die Ablauf-Entwicklung zu einer Daueraufgabe macht, läuft nicht Gefahr wieder in den Ausgangszustand zurückzurutschen.

6 Unsere Welt entwickelt sich
mit hoher Geschwindigkeit,
da müssen sich
die Abläufe mit entwickeln.

4. Einstein wusste es schon

Alles
ist Energie.

Was bedeutet das und wie kann man sich Energie vorstellen?

Was hat das mit der Stress-Ursache zu tun?

Wir kennen das Bild eines Atoms mit seinen schwingenden Elementen.

Energie unterscheidet sich in seiner **Konzentration** und seiner **Frequenz**, mit der sie schwingt.

Das trifft auch auf den Menschen zu. Er ist auch Energie. Er schwingt und bringt seinen energetischen Zustand durch seine Gedanken und Emotionen zum Ausdruck

Sind wir voller **Freude**, schwingen wir hoch, fühlen uns voller Energie.

Haben wir **Angst** (toxische Emotion), schwingen mit niedriger Frequenz, fühlen uns schwach.

Die Schwingungsfrequenz unserer Emotionen wirkt sich auf unsere Organe (sind ja auch Energie) aus. Die Emotionen wiederum werden von unseren Gedanken beeinflusst (siehe Information „Gedankenfilter“).

Heute kontrollieren wir weder unsere Gedanken noch unsere Emotionen. Wir sind deren **Spielball**. Das muss nicht sein.

7 Im Rahmen unserer
Veränderungs-Prozesse
steuern wir bewusst unsere
Gedanken und Emotionen.

Damit

1. beschleunigen wir die Veränderungen
2. in einem Maße, das wir uns nicht vorstellen können.

5. Der Ablaufschritt, Baustein für alles

Die Unternehmen sind nicht untätig. Milliarden werden in BGM (betriebliches Gesundheits-Management) investiert. Die Wirkung lässt sich mit der Ablauf-Entwicklung auf Dauer vervielfachen mit einem unvorstellbaren Return.

Die Investitionen kommen 10-fach oder mehr zurück.

Man hätte - als Beispiel - einen Service, der auch den Namen verdient. Die menschlichen Eigenschaften, die außerhalb der Möglichkeiten der KI liegen kommen zur Entfaltung.

Mit der Ablauf-Entwicklung streben die Unternehmen einer Arbeitswelt zu, wie Sie Felix von Cube vor über dreißig Jahren mit **Flowerleben** beschrieb.

Es ist kein Scharaffenland. Jeder kann sein Potenzial einbringen und staunen, was in ihm steckt.

8 Es ist nur ein kleiner Schritt,
den jeder voller Freude macht,
sobald die ersten Erfahrungen
gesammelt wurden.

Lassen Sie sich nicht von einem:

„Es geht ja auch so,“

abhalten. Das Gesetz der **Entropie** lässt nicht locker. Es wirkt immer. Hätten Sie vor drei Monaten begonnen. Können Sie sich vorstellen, wie Ihr Unternehmen heute laufen würde.

6. Das macht krank

Betrachten wir einmal den nachfolgenden Ablauf (hier sehen wir auch gleich die unverzichtbare Ablauf-Sprache Procereb®). Er geht von der Ursache „Strukturen“ aus. Die Situation können wir uns mit den folgenden Fragen bewusst machen:

- Welche Arbeiten bringen die Wertschöpfung nicht voran, sind **vermeidbar** (müssen nur getan werden, weil nicht alles ineinandergreift)?
- Wie groß ist deren Anteil an der gesamten Arbeit (oft über 50%)?

So entsteht eine Arbeitswelt, die krank macht:

Strukturen

Ursache

wuchern

keine aktive Entwicklung

Überforderung

empfundene

Arbeitsmenge

Anspruchsniveau

Hilflosigkeit

negative Emotion

Stressor (Distress)

psychischer Druck auf Dauer

„Ich schaff es nicht.“

Emotionen

toxische: Schuldgefühle, Kummer, Angst

negative Energien

Organismus

überlastet, geschwächt

im Dauer-Überlebens-Modus

Inkohärenz

Krankheit

Symptome

Psyche, Kreislauf, Skelett

Folge

Fehlzeiten

Unternehmen

belastet, gefährdet

7. Eine lebenswerte Arbeitswelt

Wie kann die Ablauf-Entwicklung alles zu einer lebenswerten Arbeitswelt drehen?
Die ersten drei Schritte lösen die Umkehr aus. Wie ein Sportler, ein Musiker,
bleibt man dran. Schwebt von Erfolg zu Erfolg.

Ablaufschritt

kleinste Einheit
vermeidbare Schritte bewusst machen

Arbeitsablauf

dokumentieren
entwickeln

Routine

aus neuem Ablauf

Erfolg

es läuft besser
Arbeit im Griff
ideale Digitalisierungs-Basis
Ablauf-Visionen
Performance Abläufe

Emotionen

vom Distress zum Flowerleben
Hoffnung, Bereitschaft, Enthusiasmus

Organismus

läuft optimal
Vitalität

Gehirn

Kohärenz (in Harmonie)
Kreativitäts-Modus

Vitalität

Folge

Fehlzeiten gegen Null

Unternehmen

im Erfolgs-Modus:

Situationen

erkennen und ändern
(Probleme?)

8. „verändern, geht!“

So grüßt man sich in den Unternehmen, die mit dem goaling system einen Veränderungs-Prozess gestartet haben.

Zurzeit sind nur wenige Unternehmen auf einem aktiven Veränderungstrip. Und das in einer Zeit, in der Morgen sich unkalkulierbar von Heute unterscheidet. Selbst die, die über das Morgen entscheiden sollten, können es sich nicht vorstellen.

9 Sich heute nicht bewusst zu verändern,
ist wie mit einer Software zu fahren,
die mehrfach überholt ist.

Wer die Entwicklung der Arbeitsabläufe als die Basis der Veränderungen im Unternehmen angeht, kann zusätzlich mentale Techniken anwenden:

1. Sie beschleunigen den Veränderungsprozess und
2. bauen zusätzlich Stress ab.

Veränderungen durch Ablauf-Entwicklung sind nachhaltig. Die Veränderungen sind in Routinen verankert, die stabil sind. Eine wundervolle Möglichkeit für Veränderungen.

**Kreieren Sie ein neues Unternehmen
in einer neuen Welt.**

Wann begrüßen sich Ihre Mitarbeiter mit

„verändern, geht!“

P.S.: Eine häufig gestellte Frage:

**Kann man mit dem
goaling Ablauf SYSTEM alles bewegen?**

Antwort:

Ja, man kann, denn

**der Ablaufschritt ist die kleinste Einheit,
aus der sich alles aufbaut.**

9. Basis-Qualifikation für jeden

Sie schließt eine erhebliche
Qualifizierungs-Lücke,
die mit zunehmender Arbeitsgeschwindigkeit
immer kostspieligere Folgen hat.

Machen Sie

10 die Ablauf-Entwicklung zur
Basis-Qualifikation Ihrer Mitarbeiter,
so wie
Lesen, Schreiben und Rechnen.

Später kann man sich nicht mehr vorstellen, wie es ohne war.

Wofür ist die Ablauf-Entwicklung?

Für alle Tätigkeiten.
Alles entsteht in Abläufen.

Das goaling Ablauf SYSTEM ist der

einfachste, schnellste und **wirkungsvollste** Weg

für Veränderungen, die eigentlich heute von jedem eingefordert werden. Sie wissen ja

alles
entsteht in Abläufen.

10. Das Fitness-Level des Unternehmens

Nicht zwei Unternehmen auf der Welt sind gleich. Jedes Unternehmen muss darum seinen eigenen Veränderungs-Weg gehen.

Nachfolgend sind vier Fitness-Level von Unternehmen betrachtet. Gleichzeitig wird bewusst gemacht, jedes Unternehmen kann sich auf den Weg zu Level 4 machen.

- | | | |
|---|-----------------------------|--|
| 1 | Mehr-als-genug Level | <ul style="list-style-type: none"> - verfolgt Ziele, die über das allgemeine Bewusstsein hinausgehen - hat einen allgemeinen Nutzen im Fokus - operiert nachhaltig, umweltbewusst |
| 2 | Geht-gut Level | <ul style="list-style-type: none"> - kann sich begrenzt entfalten |
| 3 | Geht-so Level | <ul style="list-style-type: none"> - kann Muss-Investitionen durchführen |
| 4 | Überlebens-Level | <ul style="list-style-type: none"> - abhängig von Banken |

Veränderungs-Wege

- | | |
|---------|--|
| Level 1 | <ul style="list-style-type: none"> - dynamische Ablauf-Entwicklung - kreative Entwicklung der Ablauf-Produkte - rückwärts entwickelte Performance Abläufe - vermeidbare Ablaufschritte mit der Quote=0 - über die Automatisierung hinausgehende Digitalisierung |
| Level 2 | <ul style="list-style-type: none"> - ablauforientierte Führung - Mitarbeiter sind Ablauf-Experten - Unternehmens-Entwicklung von „unten“ |
| Level 3 | <ul style="list-style-type: none"> - die Führungs-Ebene beherrscht das goaling Ablauf SYSTEM - die Führung denkt und handelt ablauforientiert |
| Level 4 | <ul style="list-style-type: none"> - einer der Mitarbeitet ist ein Ablauf-Experte - er lässt seine Kompetenz wirken - schrittweiser Aufbau der Ablauf-Entwicklung |

11 Die notwendigen Investitionen liegen immer im Rahmen des Möglichen und haben den angemessenen Gewinn im Fokus.

11. Vom 1. Schritt bis zur Verjüngungskur

Viele Unternehmer praktizieren die Ablauf-Entwicklung noch nicht. Auch der Ansatz „von unten“ wird kaum praktiziert. Da ist der Wunsch nach Pilotprojekten verständlich.

1. Schritt

Das goaling Ablauf SYSTEM hat für jeden Fall die **passende Lösung**. Beginnend beim Training eines **Ablauf-Experten**. Er bringt das Knowhow ins Unternehmen und man sieht konkret, was das System bewirken kann. Jedes Unternehmen kann diesen Schritt tun und **eigene Erfahrungen** sammeln.

Workshop-Serie

Es wird die **Führungsebene** trainiert, dann die **Mitarbeiter**. Der nächste Ansatz bringt alle auf das höhere Level. Ziel ist der **Performance Ablauf** an den entscheidenden Stellen.

Es werden nicht nur die **vermeidbaren Arbeitsschritte** abgebaut. Es entstehen **neue Prozesse**, die man sich vorher nicht einmal vorstellen konnte.

Verjüngungskur

Oder man entscheidet sich für die Verjüngungskur des Unternehmens. Hier fließen je nach Notwendigkeit die **38 Module** des goaling systems ein. Die Verjüngungskur erstreckt sich über sechs bis acht Monate. Am Anfang entsteht das **Drehbuch**. Es zeigt allen, was im Unternehmen geschehen wird. Es zeigt die **Investition** und den **Return**, der mindestens drei sein wird.

12

Bei Aktionen gegen den Stress bringt die Konzentration auf die Ursache „Ablaufschritt“ bei geringstem Aufwand den größten Nutzen.

Machen Sie die Ablauf-Entwicklung zu einer großen Sache, dann sind alle Mitarbeiter stolz darauf dabei zu sein.

12. Strategie-Gespräch

In einem Strategie-Gespräch mit Wolfgang T. Kehl erfahren Sie mehr:

Tel. 06805 22191
kontakt@goaling.de

P.S.: Literatur zum Thema finden Sie bei Amazon unter „goaling line“.

13. Der Autor



Wolfgang T. Kehl

- Studium Elektrotechnik
- Projektierung Großtransformatoren
- Studium strategische Unternehmensführung
- internationales Marketing Antriebstechnik
- Unternehmensentwickler
- Ablaufgestalter

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.