

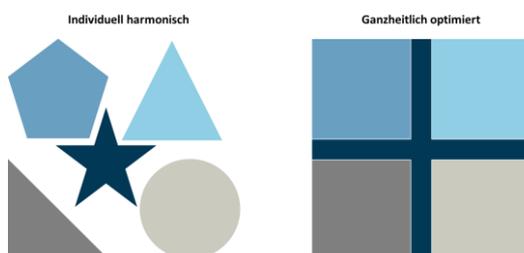
## Effizienzpotentiale identifizieren ist nicht aufwändig, Sie müssen nur ...

- ... die richtigen Fragen stellen!
- ... beharrlich die realen Effizienzkiller identifizieren!
- ... mit geeigneten Methoden in kurzer Zeit die Lösungen entwickeln!

### „Wir haben schon alles analysiert ...“

#### Warum fällt es Organisationen so schwer, Effizienz- und Verbesserungspotentiale zu identifizieren?

In der Regel sind die Teams unserer Kunden erfahren im eigenen Arbeitsumfeld und motiviert zur kontinuierlichen Verbesserung. Damit optimieren die Mitarbeiter(innen) ihre eigenen Arbeitsabläufe entsprechend der Möglichkeiten, die Ihnen hierfür gegeben werden (Kapazität, Spielraum zur Anpassung etc.). Dieses Phänomen ist auch als das klassische Silo-Denken bekannt: Abgrenzung anstatt integraler, ganzheitlicher Betrachtung.



Schematische Darstellung: Individuelle vs. schnittstellenübergreifende Optimierung

**Die Teams optimieren Abläufe aus der eigenen Sicht (Silo-Denken). Die Potentiale schlummern damit meistens in der Schnittstelle.**

Die bereichsübergreifende Optimierung liegt häufig außerhalb der eigenen Möglichkeiten und wird damit nur begrenzt von den Teams

verfolgt. Dabei liegen genau hier die wesentlichen Potentiale zur Effizienzsteigerung.

#### Was kann der angrenzende Bereich verändern, damit die eigene Arbeit effizienter wird?

In Projekten zur Effizienzsteigerung erörtern wir konsequent die zahlreichen Störgrößen, die von einzelnen Mitarbeitern(innen) in der Regel kaum beeinflusst werden können:

- Formatänderungen und Qualitätsmängel bei Inputs
- Priorisierungsänderungen der Aufträge
- Erforderliche Abstimmungsrunden und Korrespondenzen
- Nachträgliche Änderungen und Iterationen
- Etc.

#### Wie finden wir die Potentiale?

##### Auf die richtige Frage kommt es an!

In der Projekt-Situation lassen sich 4 typische, Beobachtungen beschreiben:

1. **Vorbereitete Teilnehmer(innen)** haben bereits eine Liste mit Vorschlägen erstellt und idealerweise sogar schon (mit dem eigenen Team) abgestimmt. Die mögliche Konsequenz ist, dass sich die weniger intensiv vorbereiteten Teilnehmer(innen) komplett in die Defensive bewegen und die Entwicklung neuer, gemeinsamer Lösungsansätze zu kurz kommt.

- Teilnehmer(innen) finden **keine Zeit zur Vorbereitung** und überlegen sich Vorschläge erst im Workshop. Oft sind die Vorschläge eher spontan, unüberlegt und willkürlich, so dass die Kollegen(innen) sich langweilen.
- Teilnehmer(innen) sind hoch-motiviert** und planen das zu adressieren, was man schon immer mal ansprechen wollte. Die Gespräche können das Team überfordern bis hin zur Emotionalität.
- Teilnehmer(innen) verhalten sich defensiv** und befürchten die Änderung oder gar den Wegfall der aktuellen Arbeit. Die Ergebnisse werden damit unter Umständen sogar boykottiert.

- Individuelle Meinung berücksichtigen:** Bewertungstechniken ermöglichen, dass jede(r) Teilnehmer(in) eingebunden wird.

Über diese 3 Prinzipien führt jedes (!) Optimierungsprojekt zum Erfolg:

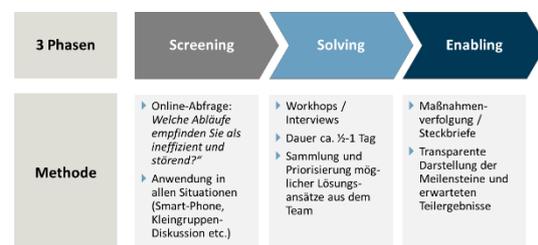
- Es werden alle Potentiale systematisch über den Prozess identifiziert.
- Persönliche Stärken und Schwächen in der Diskussion werden adäquat im Projekt berücksichtigt.
- Der Weg für eine nachhaltige Veränderung und Implementierung der Potentiale wird im Team verankert.

*Die Art und Weise der Einbindung der Teams ist der Erfolgsfaktor für die kreative Potentialidentifikation und den nachhaltigen Implementierungserfolg.*



### Wie lässt sich die Erhebung von Potentialen effektiv gestalten?

Neben den grundsätzlichen Bedenken der Teams gegenüber einem Projekt zur Effizienzsteigerung sehen sich die Teilnehmer(innen) auch oft einer zusätzlichen zeitlichen Belastung ausgesetzt. Um diesem Umstand adäquat zu begegnen haben wir ein 3-phasiges Vorgehensmodell entwickelt. Die Ergebnisse werden auf diese Weise effizient und zielgerichtet binnen eines Tages bei unseren Kunden entwickelt.



### 3-Phasen Modell zur Entwicklung von Maßnahmen

#### Screening:

Im ADVYCE Online-Tool werden Vorschläge während der Vorbereitungsphase kontinuierlich gesammelt und aufbereitet. Dies erfolgt unkompliziert parallel zum Arbeitsalltag über

### Typisierung von Projekt-Stakeholdern

Um in diesem heterogenen Feld ein maximal erfolgreiches Ergebnis mit klaren Potentialen zur Verbesserung und Kostenreduktion zu identifizieren orientieren wir uns in der Potentialerhebung bei unseren Kunden an den folgenden 3 Prinzipien:

- Den geeigneten Moment erwischen:** Über ein ADVYCE Online-Tool hat jede(r) Teilnehmer(in) zu jeder Zeit (!) die Möglichkeit, Vorschläge im Vorfeld zu adressieren.
- Maximale Transparenz und gleichen Wissensstand herstellen:** Alle bereits existierenden Vorschläge werden transparent in einer Galerie für alle Teilnehmer(innen) im Workshop sichtbar aufgebaut.

mehrere Tage: Die Anwender(innen) können per Online-Abfrage in jeder Situation über das Smart-Phone Vorschläge einreichen.

**Fokus auf die aktuelle Wahrnehmung: Welche Abläufe empfinden Sie als ineffizient oder störend?**

#### Solving:

In Interviews / Workshops werden die Ergebnisse transparent im Team verarbeitet und Lösungsansätze zu jedem Handlungsfeld in den Prozessen entwickelt und für die weitere Umsetzung im Team priorisiert.

**Klare Ergebnisse binnen eines Tages: Welche Lösungsansätze liefern den maximalen Ergebnisbeitrag, bei zugleich überschaubarem Aufwand.**

#### Enabling:

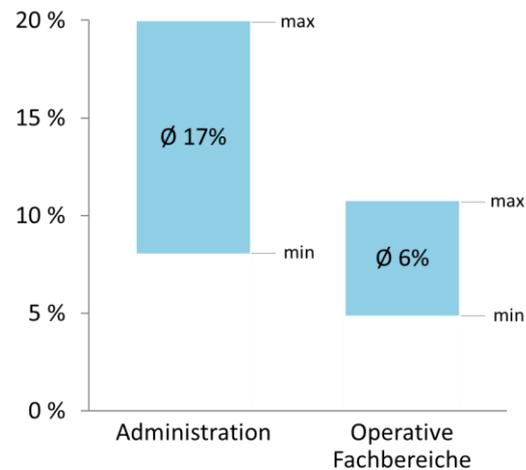
Für die Umsetzung werden im Workshop bereits die zu schaffenden Voraussetzungen beschrieben und Verantwortlichkeiten definiert. Die Lösungsansätze und dafür erforderlichen Maßnahmen werden mit dem Team beschrieben und vereinbart.

**Fokus: Die Aufgabe zur Optimierung der Abläufe liegt ausschließlich beim Team!**

**Vom Potential bis zur Umsetzung: Wir konzentrieren uns auf das Ergebnis!**

**Fazit: Die Aussage „Wir haben schon alles analysiert ...“ ist unser Ansporn Ihre Schnittstellen zu betrachten. Für die Entwicklung von Effizienzpotenzialen in Organisationen konzentrieren wir uns auf die adäquate Einbindung Ihrer Kompetenz- und Wissensträger(innen). Durch unsere bewährte Methodik erzielen Sie nicht nur weitere Potenziale, sondern bereiten auch mit wenig Aufwand den Weg zur nachhaltigen Umsetzung durch Ihre Teams vor.**

In der Projektumsetzung fokussieren wir uns vollkommen auf die vom Management definierten Erwartungen. Über das o.g. Vorgehen lassen sich je nach betrachtetem Bereich erfahrungsgemäß Effizienzpotenziale von bis zu 20% entwickeln, die im Team zur weiteren Umsetzung verfolgt werden.

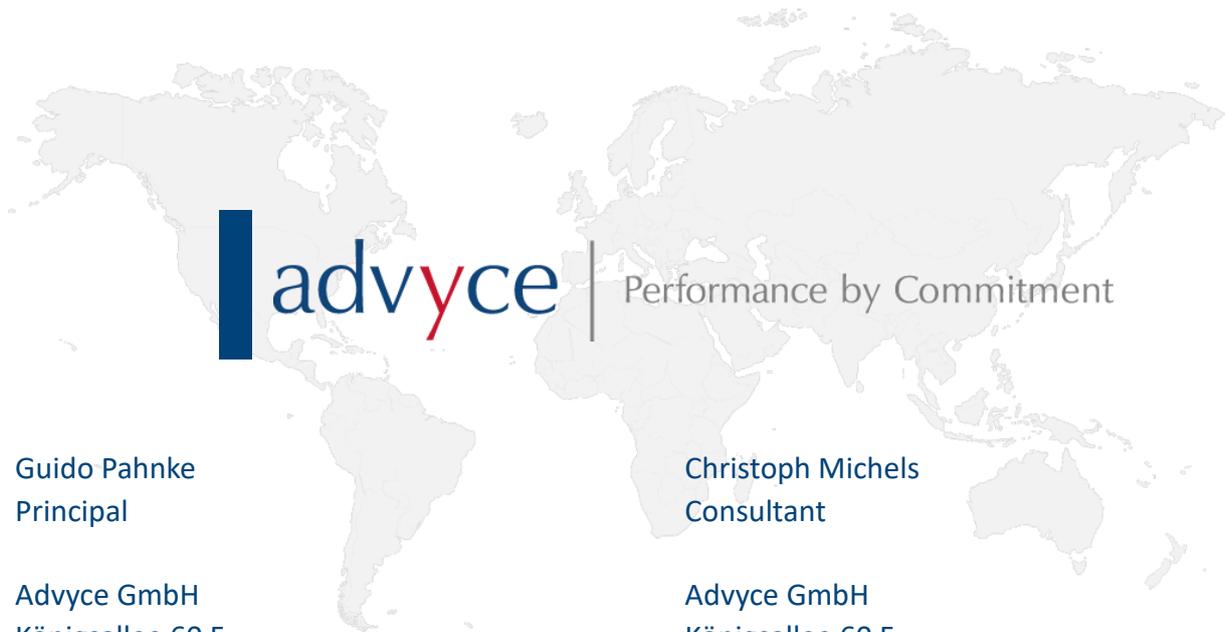


*Durchschnittliche Ergebnisse bei Projekten zur Potenzialidentifikation (Quelle: ADVYCE Projekterfahrung bei Unternehmen > 200 MA)*

Sowohl durch die intensive Einbindung der verantwortlichen Teams als auch die methodisch saubere Entwicklung der Maßnahmen erzielen wir einen hohen Umsetzungsgrad bei unseren Kunden

**ADVyCE Methode schafft Verbindlichkeit zur Umsetzung.**

Guido Pahnke  
Christoph Michels



Guido Pahnke  
Principal

Advyce GmbH  
Königsallee 60 F  
D-40212 Düsseldorf

Tel: +49 (0) 211 86 93 69 80  
Mobil: +49 (0) 151 1500 5243  
Mail: [g.pahnke@advyce.com](mailto:g.pahnke@advyce.com)  
[www.advyce.com](http://www.advyce.com)

Christoph Michels  
Consultant

Advyce GmbH  
Königsallee 60 F  
D-40212 Düsseldorf

Tel: +49 (0) 211 86 93 69 80  
Mobil: +49 (0) 151 1500 5247  
Mail: [c.michels@advyce.com](mailto:c.michels@advyce.com)  
[www.advyce.com](http://www.advyce.com)

München – Düsseldorf – Berlin – Wien – Zürich