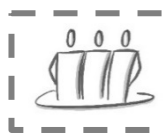


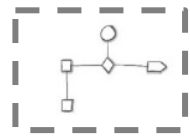
High-Impact-Business-Transformation (HIBT): Das System für kontinuierliche Potenzialentfaltung und Chancenaktivierung

Das HIBT-System stellt die für individuelle Potenzialentfaltung und unternehmerische Chancenaktivierung förderlichen Rahmenbedingungen als Plattform zur Verfügung und betreibt diese über MACHEN, LERNEN und ENTWICKELN nachhaltig. Unternehmen mit einem HIBT-System gestalten den Wandel, anstatt gestaltet zu werden und gewinnen neue Kunden, Partner und Mitarbeitende. Sie nutzen die Chancen des Wandels und gestalten sie.

Beziehungen und Technik: die dynamische Plattform für Potenzial- und Chancenaktivierung



Die Beziehungen und Technik sind die Dimensionen, die im Wandel immer wieder verändert werden. Sie stellen sicher, dass die Mitarbeitenden jederzeit die für die Kunden besten Beiträge auf dem direktesten Wege verfügbar machen können.



In einem HIBT-System identifizieren und aktivieren die Mitarbeitenden Chancen und Potenziale selbstorganisiert, schnell und agil in funktionsübergreifenden Teams und nutzen Prozesse, Rollen, Methoden und Tools zur Kommunikation und Kollaboration. Handlungsleitend ist immer der beste Beitrag für den Unternehmenszweck. Die dafür notwendigen Strukturen, Prozesse und Tools werden genauso wie Rollen und Verantwortlichkeiten aus der Organisation heraus immer wieder dynamisch angepasst. Mitarbeitende verbinden Instrumente der Planung und Vorbereitung mit einer agilen Vorgehensweise, die ein schnelles Machen, Lernen und Entwickeln ermöglicht.

Aus der Unterschiedlichkeit und der Perspektivenvielfalt in heterogenen und funktionsübergreifenden Teams entstehen innovative Beiträge für den Kunden und bereichernde Erlebnisse und Erkenntnisse für die Mitarbeitenden. Diese nutzen die Möglichkeiten, Feedback einzuholen, ihr Handeln zu reflektieren, Befähigungsangebote zu nutzen und gemeinsam zu lernen, um sich persönlich weiterzuentwickeln und zu wachsen. Aus der Interaktion mit Kunden, Kollegen und Partnern identifizieren die Mitarbeitenden neue Chancen und verändern die Rahmenbedingungen, um sie zu aktivieren.

In einem HIBT-System ermöglichen es die individuell zugeschnittenen Aufgaben, Prozesse und Tools dem einzelnen Mitarbeitenden, seine persönlichen „Stärken“ einzubringen und seine „Schwächen“ auszugleichen. Jeder einzelne ist an verschiedenen Stellen und in verschiedenen Rollen aktiv. Auf Basis der zentral zur Verfügung gestellten Informationen (Finanzkennzahlen, Regeln, Prinzipien, Projekte, Bedarfe, Ressourcen und Kompetenzen) trifft der einzelne Mitarbeitende weitreichende Entscheidungen schnell und effektiv. Es wird immer dort entschieden und verantwortet, wo das relevante Wissen und Können vorhanden ist.

Technik: Wie und Womit?

Technik kann sich auf das Handeln in Unternehmen auf zwei Möglichkeiten auswirken:

1. Technik dominiert das Handeln: Mitarbeitende soll, darf oder kann nicht selbst entscheiden. Der Prozess entscheidet für ihn.
2. Technik bietet Mitarbeitende vielfältige Möglichkeiten, beizutragen und die beste Entscheidung für den Kunden zu treffen.

Prozesse und Mittel sind kein Selbstzweck! Man sollte etwas nicht deshalb tun, weil der Prozess „das so vorsieht“, sondern weil genau dieser Prozess die beste Möglichkeit ist, um den besten Beitrag für den Kunden zu leisten. Doch wer kann das entscheiden? Aus unserer Sicht ist das in den meisten Fällen

derjenige, der am nächsten am Kunden ist, der die meiste Kompetenz mitbringt. Je besser die Organisation den einzelnen mit einer Vielzahl von möglichen Prozessen, Tools, Ressourcen und Informationen (!) ausstattet, desto bessere Entscheidungen werden getroffen. Gleichzeitig sollten die Prozesse, die sinnvollerweise standardisiert werden können, standardisiert werden (Administratives, Compliance, komplizierte Prozesse).

Der Wert der passenden Technik

Ein HIBT Betriebssystem ist nur mit digitaler (Kommunikations-)Technik denkbar und umsetzbar. Sie ermöglicht uns eine hohe Vernetzung, Informationstransparenz und effektive Kommunikation.

Angebote UND Vorgaben/Standardisiert UND individualisiert/kompliziert UND komplex

In der Technikdimension werden dem Unternehmen und Teams für ihre Beitragserbringung nützliche Prozesse und Tools bereitgestellt.

Je höher die Passung der Technik zu den notwendigen Beiträgen, den individuellen Anforderungen der Mitarbeitenden und Kunden, desto höher ist die daraus **resultierende Performance**. Insbesondere bei administrativen und komplizierten Beiträgen braucht es klare Standards in Form von Vorgaben. Dadurch wird Qualität und Effizienz gesichert. Bei vielen Beiträgen liegt es jedoch am Einzelnen, über den passenden Prozess und die passenden Tools zu entscheiden. Denn das für die Entscheidung relevante Wissen liegt beim Einzelnen! Jeder Mitarbeitende kann also eigenverantwortlich Prozesse verändern und neue Ressourcen anschaffen.

Transparente Informationen und geteiltes Wissen

Durch digitale Tools und regelmäßigen Meetings stellen wir zentral die relevanten Informationen (Projekte, Finanzen, Bedarfe, Probleme, Learning) zur Verfügung, damit jeder Einzelne eigenverantwortlich und dezentral die beste Entscheidung für den Kunden treffen kann. Das organisationale Wissen ist für alle abrufbar.

Direkte, vernetzte und offene Kommunikation und Kollaboration

Durch digitale Tools sind schnelle und direkte Kommunikationswege möglich. Für jede Aufgabe können zu jeder Zeit schnell und einfach die richtigen Leute zusammenarbeiten. Informationen können schnell und direkt für alle verfügbar gemacht und unmittelbar Feedback eingeholt werden.

Wertschöpfung = Lineares Replizieren	Wertsteigerung = Vernetztes Innovieren
Standards und hohe Passung zwischen Beitrag, Prozess und Mitarbeitende sichern hohe Qualität	Jeder Mitarbeitende kann und ist gefordert, die beste Technik zu schaffen. Ressourcen schaffen kreativitäts- und innovationsfördernde Rahmenbedingungen. Innovation inside-out
Digitale Tools, schlanke Prozesse, hohe Eigenverantwortlichkeit sichern schnelle Kommunikation, Entscheidung und Leistungserbringung	Effiziente Innovationsprozesse und -tools und hoher individueller Freiraum führen zu schnellen Entscheidungen und schneller Umsetzung von Ideen.
Technik ist zentraler Produktivitätstreiber	Technik ist zentraler Innovationstreiber

Automatisierung und Standardisierung bei komplizierten Prozessen, hoher Individualisierungsgrad bei komplexen Prozessen	Tools, Prozesse, <u>Interaktion</u> und Produkte können digitalisiert werden
Individuelle Rahmenbedingungen und Vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten wirken sich positiv auf Attraktivität aus	

Was passiert in Organisationen, wenn (fast) alles vorgegeben ist?

Wo alles vorgegeben ist, wird nichts entschieden. Menschen werden wie Roboter behandelt, die exakte Anweisungen ausführen müssen. Individuelles Lernen, Weiterentwicklung und Kompetenzentwicklung finden nicht statt. Wissen und Können zur Verbesserung und Innovation werden nicht genutzt. Das Verantwortungsgefühl und die Identifikation mit Unternehmen sinken.

Was passiert in Organisationen, wenn nur analog und per Mail kommuniziert wird?

Beispiel einer solchen Organisation: Produktionsumfeld, mehr als 5 Hierarchieebenen, Intranet wird wenig genutzt, Mitarbeitende haben keine Diensthandys, teilweise keine Mail und beschränkten Zugriff auf Informationen.

Wie wird kommuniziert? Über die Regelkommunikation in den täglichen und wöchentlichen Meetings. Bis eine relevante Information alle erreicht hat, dauert es 1-x Wochen. Auf dem Weg durch die Hierarchie gehen nach dem „stillen Post Prinzip“ Informationen und Erklärungen verloren oder werden anders interpretiert. Dann beginnen Feedbackschleifen, die wiederum indirekt sind. Die Kaffeeküche hat mehr relevante Einordnungen als der formale Kommunikationsweg. Eine solche Organisation ist einerseits träge und langsam und bezüglich ihrer Verarbeitungskapazität limitiert. Je mehr Informationen kommen und desto schneller reagiert werden muss, desto ineffektiver ist das System. Hinzu kommt, dass Verteilermails und folgende Diskussionen beliebt sind. Für Mitarbeitende und Führungskräfte wird es so immer schwieriger zu differenzieren: Was ist für mich wirklich relevant? Was ist der aktuelle Stand? Wen kann ich fragen? Bei 150 Mails pro Tag hängen Führungskräfte dann hinterher, sind nicht „up-to-date“. Eine angewandte Taktik: Alle Mails löschen – das wichtige wird schon wiederkommen.

Beziehungen und Technik: Dynamische Plattform zur Chancenaktivierung und Potenzialentfaltung

