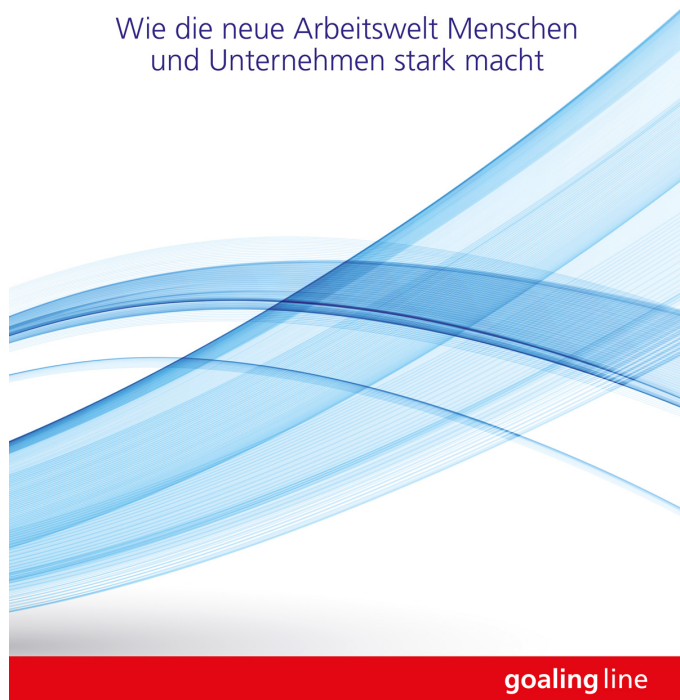


Wolfgang T. Kehl  
**SUPERFLOW**

Wie die neue Arbeitswelt Menschen  
und Unternehmen stark macht



Buch bestellen: <http://amzn.to/2IruXbF>

## Leseprobe: SUPERFLOW

### SUPERFLOW ...

1. schafft die Kultur für Erfolge
2. macht dem negativen Stress ein Ende
3. entfaltet das volle Leistungsbewusstsein
  - lässt die Mitarbeiter im Flow arbeiten
4. gibt dem Unternehmen die Kraft für ein gesundes Wachstum
5. bringt die Digitalisierung zur Entfaltung
6. senkt den Kostendruck
7. setzt die Mitarbeiter vorne an die Entwicklung
8. bringt positive Emotionen zum Erlblühen
9. entfaltet das volle Potenzial aller
10. erleichtert die Einarbeitung
11. und jeder gestaltet seine Arbeitsabläufe bewusst
12. stoppt den Erstarrungs-Prozess
13. zieht neue Mitarbeiter an
14. lässt Eustress aufkommen
15. und Digitalisierungs-Konzepte entstehen einfach so
16. setzt neue Anforderungen leicht um
17. löst Gewohnheiten auf

18. bringt neue Mitarbeiter schnell auf Leistung
19. stoppt die Ausbreitung psychischer Erkrankungen
20. lässt die Ausfallzeiten schrumpfen
21. spürt „unsichtbare“ Störungen auf
22. verhindert negativen Arbeitsdruck
23. bietet der Entropie Paroli
24. verhindert das Zuziehen der Schlinge
25. aktiviert die Personalreserven
26. und Abläufe werden Performance-Abläufe
27. steigert den Spaß an der Arbeit
28. bietet das strukturierte Ablauf-Portal
29. beteiligt alle am Digitalisierungs-Prozess
30. setzt die Technologien schnell um
31. entfaltet Ablaufbewusstsein
32. verdoppelt die Unternehmens-Rendite
33. lässt die wertschöpfenden Arbeitsschritte wachsen
34. senkt die Anzahl wertneutraler Arbeitsschritte
35. entfaltet die Kreativität der Mitarbeiter
36. lässt neue Ideen einfach sprudeln
37. entwickelt Arbeitsabläufe disruptiv
38. senkt die Krankheitstage
39. stoppt den Verlust an Arbeitsleistung
40. lässt die Produktivität nach oben schnellen

Dazu ein Zitat von Dr. Joe Dispenza:

„Um etwas Neues  
in deinem Leben zu schaffen,  
bedarf es einer Reihe  
täglicher Schritte ins Unbekannte.“

In unserer Zeit extrem dynamischer Entwicklungen sind die täglichen Schritte gar nicht so klein und das Unbekannte wirklich unbekannt. Der Autor hat das Thema in diesem Buch so angelegt, dass

## 5. PowerPack I: Die acht Flow-Kriterien

Dieses Kapitel greift die von Csikszentmihályi formulierten acht Flow-Kriterien auf und zeigt, wie sie praktisch an jedem Arbeitsplatz einen großen Nutzen stiften können. In einer Zeit, in der die Menschen von Dauer-Stress geplagt sind, ist jeder Ansatz hilfreich, der eine Änderung herbeiführen kann. Es gehen gigantische Werte verloren, die an vielen anderen Stellen fehlen.

Es scheint, als würde sich die Menschheit rückwärts entwickeln. In allen Bereichen, auf allen Ebenen nehmen die Konflikte zu. Oder ist das lediglich die Welt der Medien, weil sich Konflikte besser verkaufen lassen, als harmonische Entwicklungen. So scheint es. Doch es gibt die andere Seite. Wer seinen Radar anders ausrichtet, entdeckt eine harmonische Welt. Es gibt nicht nur den Überlebenskampf. Es gibt sie, die Schöpferwelt. Das Wissen um diese Welt findet eine immer schnellere und stärkere Verbreitung. Die Umsetzung des Wissens wird konkreter und für jeden praktikabler. Sie wurde zu einem Teil des Alltags. Noch halten viele Menschen an dem fest, was vorangegangene Generationen vererbten. Es ist an der Zeit das Erbgut dahingehend zu analysieren, was hineingemischt wurde um Machtpositionen zu schaffen und auszuweiten. Diese Macht gibt es noch, weil die Machthaber nicht darauf verzichten wollen und sie noch ausreichend Unterstützung findet. Wer bereit ist, nimmt den Wandel wahr, denn er ist eingeleitet. Die Umsetzung ist eine enorme Herausforderung an alle. In allen Lebensbereichen müssen neue Systeme entstehen. Keines der bestehenden Systeme kann den neuen Herausforderungen gerecht werden. Braucht der Übergang einen Crash oder kann er harmonisch erfolgen? Da der Wandel auf allen Ebenen erfolgt, auch auf der des Individuums,

„Es ist noch kein Meister  
vom Himmel gefallen.“

Machen Sie es sich leicht. Treffen Sie eine Entscheidung:

„Ich lebe  
selbstbewusst.“

und halten Sie daran fest, egal, was kommen mag. Jetzt die  
Schritte zu Ihrem Erfolg:

### SUPERFLOW

1. Auslöser: Gestaltung der Abläufe
2. weniger Stress und Hektik
3. Umschaltung: Außenwelt - Innenwelt
4. Einstieg in das Flowerleben
5. Fokussierung
6. neue Gedanken + neue Emotionen
7. neue Genaktivitäten
8. neue Proteine, neue Körperreaktionen
9. mehr Vitalität
10. ein neues Leben.

## 7. PowerPack II: Kreis der Emotionen

Bei allem, was Sie bewegen wollen, sind die Emotionen mit im Spiel. Die Emotionen sind die Antriebsenergie. Ja, wenn es die richtigen Emotionen sind, Emotionen mit einer hohen Schwingungsfrequenz. Emotionen, die uns und andere mitreißen.

Warum sind Emotionen wichtig? Sie streben an Ihre Realität zu verändern. Sie denken sich etwas aus, setzen sich ein Ziel, fokussieren Ihre Gedanken darauf. Jetzt kommt es darauf an, unterstützende Emotionen zu erzeugen, die im Körper entsprechende Gefühle auslösen. Nur dann wenn Gedanken und Gefühle zusammenarbeiten kann es zur gewünschten Realität kommen.

Nehmen wir an Sie fokussieren eine Realität der Fülle:

- Ihre Gedanken sind auf Fülle ausgerichtet, aber
- Sie fühlen die Fülle nicht
- überall fühlen Sie den Mangel.

Das bedeutet Sie senden kein kohärentes, stimmiges Signal an das Quantenfeld. Folge: Die Realität der Fülle stellt sich nicht ein. Da uns Emotionen und Gefühle oft „überfallen“, nicht bewusst von uns selbst ausgelöst werden, sollten wir hier das Steuer übernehmen. Wir üben uns darin, selbst zu bestimmen in welchem emotionalen Zustand wir uns befinden und welche Gefühle unseren Körper durchdringen. Dann haben wir beides in Griff, unsere Gedanken und unsere Gefühle. Das Quantenfeld reagiert entsprechend und wir leben in der gewünschten Realität.

Gedanken, Emotionen  
und Gefühle sind eins.

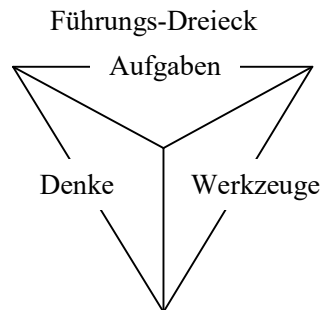
## 10. PowerPack III: SUPERFLOW und Führen

SUPERFLOW geht nicht ohne Führung, aber was ist Führung? Oft wird Führung eindimensional gesehen, doch es hat mehrere Dimensionen:

- Ich führe mich.
- Ich lasse mich führen.
- Ich führe andere.

Und welche Dimension ist die mit der größten Herausforderung? Ja, es ist: „Ich führe mich.“ Voraussetzung für diese Führungs-Dimension ist, dass man klare, erlebbare Ziele fokussiert und ständig an sich arbeitet. In unserer Zeit ein absolutes Muss für den, der nicht im Auslanden will.

Lassen Sie uns dem Thema Führung eine Struktur geben, damit Führung greifbarer wird. Wir können drei Bereiche mit insgesamt fünfzehn Modulen unterscheiden:



**Aufgaben**  
Welches sind die Aufgaben, die die Führungskraft selbst zu erledigen hat?

Machen Sie den Qualifizierungs-Check, um die Defizite zu erfahren. Bewerten Sie jedes Modul aus der Skala von „0“ (völlig unbefriedigend) bis „100“ (perfekt). Kreuzen Sie an, welche Module Teil eines Trainings sein sollen.

Unternehmensbereich: \_\_\_\_\_

Bereich der Qualifizierung	Ist	Soll	Training durchführen
<b>Aufgaben:</b>			
Fördern			
Ziele			
Systeme			
- Ablauf-Dialog			
Delegieren			
Controlling			
<b>Werkzeuge:</b>			
Lob			
Lenken			
Kritik			
Ergebnis-Regeln			
Budget			
<b>Denke:</b>			
Vertrauen			
Pflicht			
Ergebnis-Denke			
Stärken			
Klima			

## 11. Gewohnheiten – automatische Programme

Wir sprechen oft von unseren Gewohnheiten und denken dabei an ein Verhalten, das wir gerne anders hätten. Wir haben die Gewohnheit eine Zigarette zu rauchen, würden es aber gerne nicht tun. Wir essen Speisen, von denen wir wissen, dass wir es lieber lassen sollten. Wir wissen, dass uns mehr Bewegung gut tun würde, machen es aber nicht. Was steckt dahinter?

Gewohnheiten lösen meistens negative Gefühle aus. Warum?

Wenn wir an unseren Gewohnheiten arbeiten

- beseitigen wir die negativen und
- fördern die positiven Gefühle,

so verlieren unsere Gewohnheiten ihr negatives Image und werden unsere Freunde, die uns voranbringen.

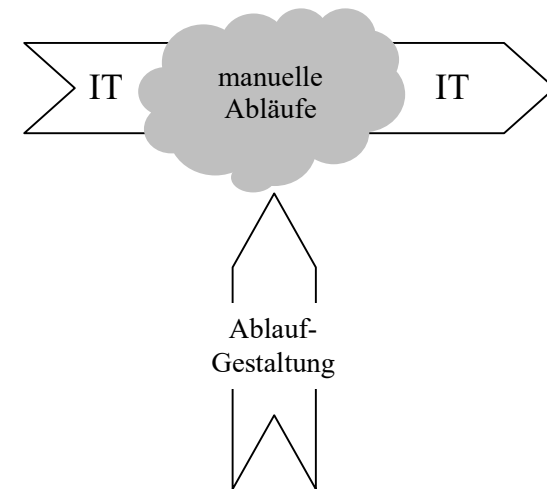
Was hält uns davon ab, so zu handeln, wie wir eigentlich handeln wollen? Die Erklärung ist einfach:

Unsere Gewohnheiten sind unsere Komfortzone.

Komfortzone bedeutet

- wir wissen, wie es geht
- wir brauchen wenig Energie, um es zu tun
- wir können sicher sein, dass es gelingt.

Wer baute Ihnen Ihre Komfortzone auf? Sehen Sie sich an der Spitze einer Menschen-Pyramide von rund einhundert Menschen. Wer sind diese Menschen? Es sind Ihre Eltern, Ihre Großeltern, Ihre Ur-Großeltern usw. Jeder hat einen Teil dazu beigetragen, dass Sie so sind, wie Sie heute sind.



Jedes Unternehmen sollte sich mit der Gestaltung seiner manuellen Arbeitsabläufe vertraut machen. Die Umstellung braucht Zeit. Es geht nicht so schnell, wie bei der Implementierung einer neuen Software. Der Organisationsgrad des Unternehmens beeinflusst die Einführungs-Dauer. Erfahrungsgemäß ist er bei vielen Unternehmen sehr niedrig. Noch fehlt vielen Unternehmen das Knowhow für die Entwicklung der manuellen Abläufe.

Oft ist man der Meinung, die Ablauf-Gestaltung ist Teil des Qualitätsmanagements. Bei genauer Betrachtung stellt es sich schnell heraus, dass dies nicht der Fall ist. Als die bekannten Methoden entstanden, gab es noch nicht die Notwendigkeit Arbeitsabläufe zu entwickeln. Erst die heutige Arbeitsdichte und Arbeitsgeschwindigkeit machten die bewusste Entwicklung notwendig.

## 12. Die Basis von allem: Arbeitsschritte

Es mag sich eigenartig anhören, aber die Arbeitsabläufe haben den Charakter von Gewohnheiten

- eingeschränkte Wahrnehmung
- nur zum Teil bewusst
- schwer zu verändern
- neue Aufgaben werden ungeprüft integriert.

Da ist es klar, dass sich hier im Laufe der Zeit Ungereimtheiten angehäuft haben. Es geht immer mehr Arbeitsleistung verloren, das führt zu weiterem Arbeitsdruck, der die Situation weiter verschärft. Kurz gesagt, ein Teufelskreis. Er muss durchschlagen werden. Das geht am besten auf der Basis der Arbeitsschritte.

Sie werden da ein Veto einlegen: Man kann doch nicht jeden Arbeitsschritt unter die Lupe legen. Bei den heutigen Führungsgepflogenheiten muss man diesem Einwand zustimmen. Es geht nicht.

Definiert man die Aufteilung der Aufgaben zwischen Führungskräften und Mitarbeitern neu, geht es. Wir haben zwei Richtungen. Im Management-Jargon

- Top-down – von oben nach unten – die Führungskraft sagt, wo es langgeht
- Bottom-up – von unten nach oben – der Mitarbeiter gestaltet seine Arbeitswelt.

Bottom-up Variante scheint im Rahmen der Digitalisierung kaum realisierbar. Sollen die Mitarbeiter über die Investitionen in Software, Sensorik und Robotik

## 14. Störung, nein danke

Störungen bei der Arbeit, das ist normal. Und so werden viele der Störungen als normale Arbeit angesehen. Sie haben gelesen warum und seit wann die Geschwindigkeit der Arbeitsabläufe dramatisch angewachsen ist. In gleichem Maße wuchsen die Störungen.

Störungen sind  
wertneutrale Arbeitsschritte.  
Der Wert der Arbeitsleistung sinkt.

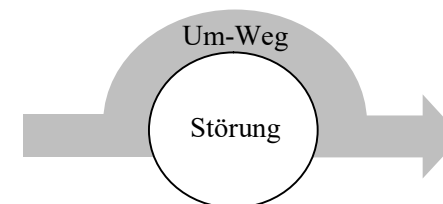
Der Umweg

Was geschieht, wenn eine Störung bemerkt wird? Gerade in dem Moment passt es nicht, sich damit zu beschäftigen:

- die Ursache ergründen und
- konsequent beseitigen oder
- den Ablauf auf ein neues Niveau entwickeln.

Nein, die Störung bleibt bestehen und man baut um sie einen „Um-Weg“ herum. Das bedeutet

- es soll temporär sein – ist es aber nicht
- der Ablauf verbraucht mehr Ressourcen
- die Ursache für weitere Störungen ist gelegt



Das Anwachsen der wertneutralen Arbeitsschritte durch Störungen senkt die Produktivität und steigert den

## 16. PowerPack IV: Die zehn Schritte

Dieses Kapitel führt in einfachen, leicht umsetzbaren Schritten zum SUPERFLOW und damit zum Mitarbeiter als „Digitalisierer“. Wer diese Schritte geht, für den ist die Digitalisierung „normal“ und nichts Außergewöhnliches mehr. Es ist die natürlichste Sache der Welt, sich mit den Technologien vertraut zu machen und sie zu nutzen.

Warum kann eine so einfache Methode  
so wirkungsvoll sein?

Es ist so wie mit dem Radfahren. Wenn wir es nicht können, fallen wir um. Mit einer kleinen Hilfe lernen wir es im Handumdrehen. Haben wir es bewusst gelernt, wie wir die Kraft an die Pedalen bringen, wie wir mit dem Lenker das Gleichgewicht halten? Nein, niemand hat uns erklärt, welche Muskeln da mitspielen.

Es hat einfach  
funktioniert.

So geht es auch mit SUPERFLOW. Machen Sie die einfachen Schritte und alles andere geht wie von selbst. Eines ist wichtig:

Dranbleiben.

Damit Sie sich leichter mit den zehn Schritten vertraut machen können, hier die Schritte im Überblick:

1. Die Gewohnheiten
2. Ursprung der Gewohnheiten
3. Eine neue Arbeitsgeschwindigkeit
4. Die Störungen
5. Die Wertschöpfung
6. Gewohnheiten „digitalisieren“
7. Was es bewirkt
8. Das neue Denken
9. Neue Konzepte entstehen
10. Sich an die Spitze stellen

Bei Ihrer Umsetzung verdrahtet sich das Gehirn neu und es dauert, um die neuen Verbindungen zu festigen. Lassen wir nach, lösen sich die Verbindungen wieder.

Bei der Arbeit mit den Schritten dringen Sie immer tiefer ein und gewinnen dabei immer neue Erkenntnisse. Neue Ablaufideen fliegen Ihnen einfach zu.

Wenn Sie beim Lesen stocken bleiben und nicht mehr so vorankommen, wie Sie es sich wünschen, gönnen Sie sich eine Pause. Das bereits praktizierte wird verarbeitet und es geht mit neuem Schwung weiter. Machen Sie es sich zum Ziel:

Ich bin ein  
Digitalisierer.

Füllen Sie den Begriff mit Leben, so wie Sie es sich vorstellen und sehen sich dabei in einem Entwicklungsprozess, dessen Ende noch nicht sichtbar ist.

Zu jedem der zehn Schritte finden Sie

## 6. Die Gewohnheiten „digitalisieren“

Mit den Gewohnheiten wollte die Natur uns etwas Gutes tun. Wenn unser Gehirn merkt, dass wir den gleichen Ablauf öfter wiederholen, verdrahtet es die Neuronen noch intensiver miteinander und wir fahren mit dem Autopilot. Die Natur konnte aber nicht ahnen, dass das, was heute richtig ist, morgen überholt sein wird. Unser Autopilot fährt immer weiter in der gleichen Richtung, obwohl er eine Abzweigung hätte nehmen müssen.

Jetzt müssen Korrekturen eingeflochten werden, damit das Ziel doch noch erreicht wird. Das bedeutet die wertneutralen Arbeitsschritte nehmen zu.

Die Anzahl der wertneutralen Arbeitsschritte  
ist dabei die Zahl der  
wertschöpfenden Arbeitsschritte  
zu überholen.

In vielen Fällen überschreitet ihre Anzahl die der wertschöpfenden Schritte. Der Wert der Arbeitsleistung und damit die Produktivität schrumpfen dramatisch.

Das Gehirn unterscheidet nicht zwischen wertschöpfenden und wertneutralen Arbeitsschritten. Es verdrahtet alles, so wie es kommt. Eine beunruhigende Vorstellung, welche Neuronennetze dabei geknüpft werden. Aber da ist noch eine Bremse eingebaut. Die Verdrahtung braucht eine Wiederholung dessen, was zu verdrahten ist.

Was tun? Das Gehirn hat keinen Reset-Button. Er würde auch nicht helfen, denn der erforderliche Ablauf wird sich vom ursprünglichen wesentlich unterscheiden.

Im ersten Ansatz „digitalisieren“ wir den Arbeitsablauf:

## 18. Das goaling System

Die Gestaltung der Arbeitsabläufe entstand als Modul des goaling systems zur ganzheitlichen Unternehmens-Entwicklung. Starten sie die Ablauf-Gestaltung und setzen unvorstellbare Potenziale frei. Leiten Sie die frei gewordene Energie auf die Module des Systems und setzen so ein Räderwerk in Gang.

Im Laufe der Jahre entwickelten sich die folgenden Module in der Praxis.

Für die Entwicklung und Umsetzung der Module stehen der jeweiligen Situation angepasste Workshop-Formate zur Verfügung.

Die Module, die den Nutzen der Digitalisierung beeinflussen sind mit einem \* gekennzeichnet.

### 1. Der goaling Prozess

Jede Veränderung im Unternehmen muss als ein Prozess wahrgenommen werden, an dem sich alle beteiligen.

#### Unternehmer-Workshop

Hier bestimmt die Geschäftsführung die Richtung, die das Unternehmen gehen wird. Die Inhalte sind schon da und müssen nur noch herausgearbeitet werden. Fremde Inhalte würden im Unternehmen keine Akzeptanz finden und den Veränderungs-Prozess gefährden.

#### goaling-Drehbuch\*

Die Veränderung wird für alle erlebbar, wie bei einem Spielfilm im Drehbuch abgebildet. Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden bewusst und konsequent einbezogen. Jeder sieht, wohin die Reise geht. Ängste gegenüber Veränderungen haben da keinen Platz.



### Engpass-Auflösung\*

Jeder Entwicklung stellen sich Engpässe in den Weg.  
Der jeweils nächste Engpass wird zunächst aufgelöst.  
Das ist ein Naturprinzip, dem niemand entgehen kann.  
Wer den falschen Engpass angeht, tritt auf der Stelle.

### Ziele-Coaching

Die Ziele des Drehbuches werden gecoacht. Die Mitarbeiter wissen, was zu tun ist. Sie brauchen gelegentlich eine Anregung.

### Welt der Ziele

Mit relevanten Medien, wie Plakate und Anschläge am schwarzen Brett, entsteht die „Welt der Ziele“, um die Ziele in den Fokus zu rücken. Alle nehmen die Botschaft auf. Die Umsetzung läuft.

## 2. Die Unternehmens-Kultur

Der „Fun-Faktor“ sorgt für die Aufbruchsstimmung.

### Unternehmens-Vision\*

Alle Aktivitäten sind auf einen „Fixstern“ ausgerichtet.  
Damit wird festgelegt, welchen Weg des Unternehmens die Digitalisierung unterstützen soll.

### Unternehmens-Leitbild

Bringt zum Ausdruck, wie zusammengearbeitet wird.  
Die Unternehmensführung lebt es vor.

### Führungs-Credo\*

Sagt, wie Führung verstanden wird. Die Digitalisierung erfordert die Beteiligung aller Mitarbeiter. Das Credo braucht eine Bottom-up Komponente.

### Führen mit Zielen

Das wichtigste Instrument der Führung. Die ideale Basis ist das goaling Drehbuch.

### Coaching-Kultur

Nicht anweisen, sondern coachen.

### Drei-Werte-Kultur

Welche Werte werden im Unternehmen gelebt.

### Wachstums-Strategie\*

Definiert den Wachstums-Prozess. Die Möglichkeiten neuer Geschäftsfelder mit der Digitalisierung werden dargestellt.

## 3. Leistungspaket

Das „Gaspedal“ bestimmt die Intensität des Wachstums.

### goaling-sales-power

Alles ist auf den Verkauf ausgerichtet.

### Leistungs-Module\*

Aktive Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse und die Möglichkeiten der Digitalisierung.

### Neukunden-Strategie

Neue Kunden gewinnen, eine Daueraufgabe.

### Positionierung\*

Stellt die Resonanz mit der Zielgruppe her, unter Berücksichtigung der Digitalisierung. Neue Kunden werden angezogen.

### Nutzentechniken

Nennt die Wirkung der Leistung auf den Kundenerfolg.

### Nutzen-„Interview“

Die Kunden sagen, wie sie den Nutzen empfinden.

### Service-Konzept\*

Service wird bewusst und aktiv gestaltet, um als unverzichtbar wahrgenommen zu werden. Die Digitalisierung erschließt eine neue Dimension.

### Kommunikation

Bewusst mit dem Beziehungsgeflecht kommunizieren.  
Die Kommunikations-Pyramide sagt wie.

### Konditionen-Politik

Bewusste, professionelle Preisgestaltung.