

# Change Canvas: Shopfloor Produktivität

© byClaudiaSchmidt.com

## VERSTEHEN ----- BEWERTEN ----- UMSETZEN

### 1.) Veränderungswunsch

Was ist aktuell deine größte Herausforderung? Welches konkrete Problem wünschst du dir zu lösen? Betrachte dies aus drei Perspektiven.

I) Frei heraus- was sagt dein Bauchgefühl?

II) Ganz rational- was entscheidet deinen Kopf?

III) Was würden die Mitarbeitenden hier benennen?

### 2.) „Real World“-Check

Gehe zum „Ort des Geschehens“. Bleibe 10 Min. an genau einer Stelle stehen. Schau dir nun das Umfeld und das Miteinander als Beobachter an - keine Wertung. Notiere deine Gedanken. Wechsel den Standpunkt und nehme die Beobachtungsrolle erneut ein- insgesamt 3 Mal an 3 Standpunkten.

Was ist dir Positives aufgefallen? Welche Tätigkeiten überraschen dich? Was fällt dir beim Umfeld auf? Wie nimmst du die Zusammenarbeit wahr?

Nehme an mindestens zwei Schichtübergaben und Teambesprechungen teil. Wie war deine Wahrnehmung vom Inhalt und vom Miteinander? Wie groß ist der Vergangenheitsanteil und wie groß ist der Anteil, der den nächsten (noch veränderbaren) Themen gewidmet ist?

Wie genau kannst du die Mitarbeiter unterstützen, damit sie ihre Arbeit besser machen können?

### 3.) Null-Verlust-Ansatz

Wo wird in deinem Unternehmen das meiste Geld verloren und die Ressourcen verschwendet?

Hier habe ich dir wesentliche Einflussgrößen als Impulse notiert. Je nachdem wie komplex dein Bereich ist, beginne einfach mit einer Produktionslinie.

Verfügbarkeit	Leistung	Qualität
Tatsächliche Produktionszeit/ Geplante Produktionszeit	Produzierte Menge/ Geplante Menge	Gutmenge/ Produzierte Menge
%	%	%

Wo ist der größte Verlust?

Hier habe ich dir die TOP Verlustbereiche angegeben. Fange am besten mit der Anzahl (Häufigkeit) und der Gesamtdauer aus dem letzten Monat an.

Störungen	#	h
Rüsten und Reinigen	#	h
Materialausschuss	Stück o. Tonne	
Instandhaltung	#	h

### 4.) Veränderungsfokus

Welchen Verlust möchtest du beseitigen?

Schau dir hierfür die Entwicklung (Anzahl und Dauer) der Verlustkategorie über die Zeit an. Ggf. gibt es auch relevante Anforderungen, die deine Auswahl beeinflussen.

### 5.) A → B

Welche Veränderung möchtest du erreichen? Was genau soll anders sein? Prüfe dein Ziel auf die SMART Kriterien (Spezifisch, Messbar, Attraktiv, Realistisch, Terminiert).

### 6.) Antreiber & Motivator

Warum ist diese Veränderung für dich erstrebenswert? Wie bist du, wenn du diese Veränderung erreicht hast? Was hat das für eine Auswirkung auf dich persönlich und auf dein Umfeld?

Warum ist diese Veränderung für die anderen Kollegen erstrebenswert? Nur gemeinsam kann eine positive Veränderungskultur geschaffen werden. Prüfe, was sich dadurch wirklich konkret für deine Kollegen verbessert.

Was müsste passieren, damit diese Veränderung für die anderen Kollegen NICHT erstrebenswert ist? Probiere diesen „Kreativen Kopfstand“. Oft fällt es uns leichter, diese Dinge zu benennen und so werden „blinde Flecken“ sichtbar.

### 7.) Jeden Tag ein bisschen besser

Ballast abwerfen! Was konkret kannst du loslassen, um mehr Zeit für die Verwirklichung der positiven Veränderungen zu gewinnen?

Welches Verhalten bringt dich deinem Wunschziel näher kommst? Überlege dir 1-2 ganz konkrete Routine, die du ab morgen in deinen Tagesablauf integrierst.

### 8.) Gemeinsam mehr Umsetzungskraft

Wen brauchst du, damit die Veränderung nachhaltig erfolgreich ist? Wie genau bindest du diese Personen ein? Informieren ist kein einbinden.