



Whitepaper: Die Leeweg-Methode

Ein neues Level an Produktivität mit der
Leeweg-Methode für operatives Wissensmanagement

Inhalt

1.	Zusammenfassung.....	1
2.	Das Problem	1
3.	Die Leeweg-Methode.....	2
4.	Aufbau des Service.....	5
5.	Entstehung der Methode.....	6
6.	Einladung zum persönlichen Gespräch	7



Autor: Nico Savitteri
Website: leeway-systems.de
Kontakt: kontakt@leeway-systems.de

1. Zusammenfassung

Der Druck auf moderne Unternehmen wächst. Wachstum und neue Ziele stehen in Konflikt mit zunehmender Konkurrenz, Brain-Drain und wechselnden Bedingungen im Markt. Das führt auch bei hoch professionellen Teams auf Dauer zu viel Stress im Alltag, nur um den Betrieb am Laufen zu halten. Allerdings ist das Ziel nicht das einfache Überleben. Vielmehr, sich mit immer neuen Zielen durchzusetzen. Mit diesen Anforderungen wächst auch der Bedarf nach einer systematischen Vorgehensweise.

Die Leeweg-Methode ist eine Vorgehensweise zur Strukturierung der Arbeit in Unternehmen. Ziel ist es, durch einfache Regeln einen einheitlichen Umgang mit Wissen in der Arbeit zu schaffen und diesen in die täglichen Abläufe zu integrieren. So wachsen langfristig effektive Strukturen und das Wissen wird zu einem zentralen Wert im Unternehmen. Ohne, dass zusätzlicher Aufwand für Dokumentation oder Einarbeitung entsteht.

So wird man nicht nur Herr über den Arbeitsalltag, sondern schafft auch Freiraum für neue Ziele.

2. Das Problem

Auf Deutschland und andere Industrieländer wirkt verstärkt der demografische Wandel. Die Babyboomer-Generation geht vermehrt in Rente und nimmt damit wichtige Erfahrung mit. Gleichzeitig kommen wenig Fachkräfte nach, die diese Lücken füllen können. Das Fachwissen, das über Jahrzehnte aufgebaut wird, geht also nach und nach aus den Ländern verloren. Gleichzeitig nimmt die Konkurrenz aus Entwicklungsländern zu. Sie profitieren von einer insgesamt größeren und jüngeren Bevölkerung, sowie wachsender Erfahrung. Wo vorher ein technologischer Vorsprung war, wächst zunehmend ein starker Konkurrenzdruck.

Nach und nach steigen die Anforderungen. Um mit den neuen Bedingungen gerecht zu werden, müssen immer mehr Aufgaben in kürzester Zeit erledigt werden. Mitarbeiter haben allerdings nur begrenzte Kapazität. Es wird immer schwieriger den Betrieb aufrecht zu halten. Als Folge werden oft Kommunikation und Dokumentation geringer priorisiert. Ein Problem wird gelöst, der entsprechende Experte hat es verstanden, aber keine Zeit, das Wissen weiterzugeben. Tritt ein ähnliches Problem nochmal auf, wird der Experte wieder benötigt. Er löst das Problem und sammelt weitere Erfahrung. Nach und nach baut der Experte immer mehr Wissen auf und wird für mehr Lösungen verantwortlich. Es steigt zwar der Nutzen des Mitarbeiters aber auch die Abhängigkeit der Organisation von dieser Person. Oft werden diese Mitarbeiter auf Führungspositionen besetzt und erhalten neben der operativen auch administrativen Verantwortung.

Die Nachfrage nach und Abhängigkeit von dieser Expertise wächst so weit, bis der Mitarbeiter nun noch die größten Brände löschen kann und gerade genug Zeit hat, eine Aufgabe zu erledigen, bevor die nächste kommt. Ist es erstmal so weit, bleibt nur umso weniger Zeit für Dokumentation oder das Weitergeben des Wissens.

Einzelne Experten werden so zum Flaschenhals für die Abläufe und stellen ein hohes Risiko dar. Verlässt der Mitarbeiter das Unternehmen oder fällt aus, sind die Abläufe in Gefahr. Gleichzeitig entsteht so ein enormer Druck auf alle Beteiligten.

Selbst das Anlernen neuer Mitarbeiter kostet wertvolle Kapazität des Experten und ist damit riskant. So entsteht ein Teufelskreis, der nur schwer vermieden oder durchbrochen werden kann.

Klassische Methoden wie Shadowing funktionieren nicht, wenn keine Zeit für Erklärungen ist. Außerdem dauert so die Einarbeitung Monate und das Wissen wird mündlich und damit fehleranfällig weitergegeben.

Dokumentationen enthalten meist nur das Resultat der Arbeit und bieten wenig Anhaltspunkte zu den Gedankengängen im Aufbau der Lösung. Zwingt man den Mitarbeiter Schulungen oder Wiki-Strukturen aufzubauen sind diese meist sehr aufwendig und zu ausführlich. Gleichzeitig wächst die Angst, sich ersetzbar zu machen.

Wenn sich Unternehmen also nicht nur auf dem Markt halten, sondern auch langfristig behaupten und wachsen wollen, braucht es neue Ansätze für deren Arbeitsweise. Was es braucht, ist eine Methode, mit dem das Wissen systematisch aufgebaut, dokumentiert und verteilt wird. Und das ohne, zu viel Kapazität in Anspruch zu nehmen.



3. Die Leeweg-Methode

Der Leeweg (engl. Leeway) hat im englischen zwei Bedeutungen. Einmal beschreibt er einen Begriff aus der Nautik. Hier steht er für die Abweichung zwischen dem geplanten Kurs eines Schiffs und dem tatsächlichen. Auf der Fahrt wirken Kräfte wie Wind und Wellengang auf das Schiff, die es natürlich von seinem Kurs abbringen. Nur mit den richtigen Systemen, die diese Abweichung messen, das Schiff steuern und wieder auf Kurs bringen, kann es sein Ziel sicher erreichen. Gleichzeitig steht „leeway“ im englischen für Freiraum oder Spielraum und beschreibt so die Freiheit im Handeln.

Die Leeweg-Methode soll genau das für Unternehmen ermöglichen. Sie soll die Arbeitsweise systematisieren. Einmal um die hohen Anforderungen im Alltag zu bewältigen. Auf der anderen Seite, um den Freiraum zu ermöglichen, größere neue zu erreichen.

Wie in der Seefahrt auch sind es die nötigen Techniken und Systeme, die Karten, Messinstrumente und die gezielte Anpassung des Kurses, die eine sichere Navigation zu neuen Ufern ermöglichen.



Die Lösung sind simple Richtlinien und Konzepte für ein strukturiertes und einheitliches Verhalten im Arbeitsalltag. So wird die Produktivität gesteigert und der Stress gesenkt.

Der Fokus liegt hier auf dem operativen Wissen als wichtigste Ressource in Unternehmen. Material und physische Ressourcen können erworben werden und jedes andere Unternehmen kann die gleichen Angebote machen. Letzten Endes liegt es an der operativen Vorgehensweise und dem *wie genau* ein Unternehmen handelt, das von anderen abhebt.

Kern Idee ist, durch einfache Verhaltensregeln Standards für das Wissensmanagement aufzubauen. Dadurch wird der Fokus auf die Systeme gelegt, mit denen Probleme gelöst bzw. vermieden werden und weg von der akuten Problemlösung. Ein Problem wird nicht einfach gelöst, sondern es werden die Grundlagen geschaffen, um die Kompetenz zur Lösung aufzubauen.

Dokumentation, Prozesse und Kommunikation werden zum integralen Teil der Arbeit. Es wird in und mit den Systemen gearbeitet, statt daran. So werden zusätzliche Aufwände für Dokumentation und Einarbeitung durch kleine Notizen und Optimierungen ersetzt. Die Prozesse wachsen organisch und müssen nicht aufwendig geschaffen werden. Das alles, mit den bestehenden Notiz-, Dokumentensystemen und Wikis.

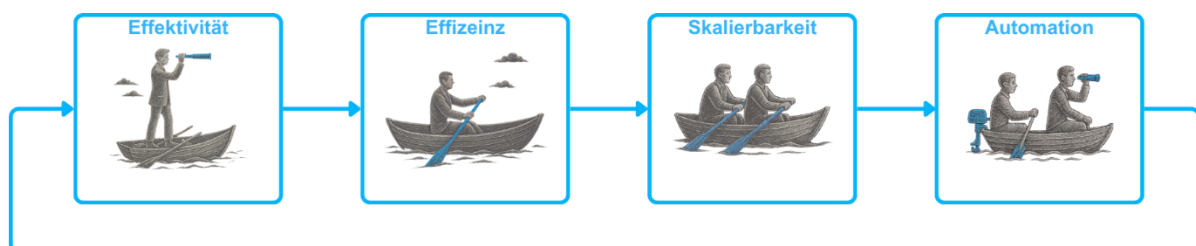
Gleichzeitig führen die Perspektive und Vorgehensweise dazu, die Arbeitsstrukturen zu vereinfachen und systematisch zu beschreiben. Das sorgt dafür, dass die bestehende Dokumentation nicht nur ein Einarbeitungs-Werkzeug wird, sondern auch als Vorlage für Automaitonen verwendet werden kann.

Digitalisierung und KI haben oft hohe Anforderungen an die Beschreibung der zu vereinfachenden Prozesse. Sind diese nicht korrekt beschrieben, wird die Umsetzung von Software zum großen Aufwand. Die Leeweg-Methode schafft eine Dokumentationsstruktur, die das Einbinden von Automation begünstigt und mögliche Ansätze deutlich macht.

Damit entsteht maximale Produktivität. Von der Definition der richtigen Ziele über die notwendige Systematik, bis zur Verteilung und Automation der so entstandenen Abläufe.

Die 4 Module der Methode

Die Leeweg-Methode baut auf den 4 Modulen Effektivität, Effizienz, Skalierbarkeit und Automation auf.



Die Module Effektivität und Effizienz beziehen sich auf die persönliche Ebene des Arbeitens. Zusammen stellen sie ein Produktivitätssystem für die Arbeit des einzelnen dar. Darin werden Begriffe definiert, die Vorgehensweise standardisiert und die Arbeitsweise vereinheitlicht. Das erhöht die Produktivität des Einzelnen, schafft einen Common-Ground und bildet so die Grundlage für eine strukturierte Zusammenarbeit.

Mit den Modulen Skalierbarkeit und Automation wird die Arbeit auf die Organisation in Teams und Unternehmen erweitert. Etablierte Management Strukturen wie Agile, Lean oder Kanban werden durch das Wissensmanagement ergänzt und gezielt gemanagt. Im Detail sind die Module wie folgt aufgebaut:

Effektivität:	<p>Effektivität beschreibt das benötigte Wissen, um die Unternehmensziele zu erreichen.</p> <p>Fokus liegt hier auf den Kompetenzen, die benötigt werden und nicht auf den Aufgaben die zu erledigen sind. Es werden Wissensbereiche definiert und mit den Zielen des Unternehmens verbunden. Das Ideenmanagement und der KVP werden auf diese Perspektive angepasst.</p> <p>Ergebnis ist eine professionelle und dynamische Wissens-Strategie.</p>
Effizienz:	<p>Effizienz bezieht sich auf die Vorgehensweise, wie die Ziele erreicht werden.</p> <p>Hier werden Grundregeln für die Arbeit definiert. Der Fokus liegt darauf, Systeme aufzubauen, statt nur Probleme zu lösen. Die Dokumentation der Abläufe in Checklisten und Guides wird in die Arbeitsweise integriert.</p> <p>Ergebnis ist organisches Wachstum der Arbeits-Systeme und schlanke Prozesse.</p>
Skalierbarkeit:	<p>Skalierbarkeit beschreibt die Kommunikation des Wissens.</p> <p>Eine Aufgabe zu erledigen, bringt nur bedingt Erfolg. Der Wahre Wert liegt darin, es regelmäßig und verlässlich machen zu können. Wer Zugriff auf das Wissen hat und es ausführen kann, spielt eine große Rolle.</p> <p>Auf dieser Stufe werden Meeting Strukturen aufgebaut mit dem Fokus auf gemeinsame Optimierung der Abläufe.</p> <p>Ein dezentraler Ansatz, bei dem überlastete Experten nur die Strategie und Hierarchie vorgeben und die Mitarbeiter dann nach und nach die Informationen zusammentragen wird eingeführt. Dadurch lassen sich die Strukturen aufbauen, ohne zusätzliche Kapazität zu benötigen.</p> <p>Ergebnis ist eine klare Kommunikation, kurze Einarbeitung und gemeinsame Optimierung.</p>
Automation:	<p>Automation beschreibt den Einsatz von Technologie zum Vereinfachen der Prozesse und Systeme.</p> <p>Die höchste Stufe produktiver Wissenssysteme ist die Automation durch Software und KI.</p> <p>Sind die Prozesse so klar definiert und so gut optimiert, dass sie einem unerfahrenen Mitarbeiter ohne weiteres Training oder Rückfragen übergeben werden können, kann man es auch einer Maschine beibringen.</p> <p>Datenstrukturen und Systemische Einschränkungen machen den Prozess, die Arbeit in Code zu übersetzen meistens sehr aufwendig.</p> <p>Deshalb übernimmt die Leeweg-Methode diese Prinzipien und bindet sie in die Arbeitsweise ein.</p> <p>Ergebnis sind klar strukturierte Prozesse, die sich leicht automatisieren lassen.</p>

4. Aufbau des Service

Der Service rund um die Methode teilt sich in Kursmaterialien, Beratung und den Aufbau effizienter Wissensstrukturen zu den einzelnen Modulen auf. Die Umsetzung der Methode erfolgt in 5 Schritten:

1. Führung schulen:

Zunächst wird das System auf der Führungsebene eingeführt. Einfache Schulungen zeigen einen Überblick über die Denkweise. Die Wichtigkeit des Wissens und der Korrekten Aufarbeitung wird verdeutlicht.

2. Strategie erstellen:

Im Anschluss daran wird eine Wissens-Strategie für die Organisation festgelegt. Es werden neue Ziele definiert und die benötigten Kompetenzen festgelegt.

3. System einführen:

Im dritten Schritt werden die Mitarbeiter auf die Leeweg-Methode geschult. Sie werden in die Strategieplanung mit eingebunden und definieren Ziele und Wissensbereiche für sich. Einwände und Widerstände gegen die Veränderung werden adressiert und behoben. Die Strategie wird auf Team- und Mitarbeiter Ebene ausgeweitet.

4. Organisches Wachstum:

Im vierten Schritt wird die Methode in die Arbeitsweise integriert. Der Status Quo der Arbeit wird aufgenommen und die aktuellen Projekte bzw. Aufgaben gemanagt. Die Meeting-Struktur wird mit dem Fokus auf die Wissensbereiche und deren Hierarchie angepasst und die Arbeitsweise umgestellt. Die Kommunikation wird strukturiert und Schnittstellen definiert. Die Mitarbeiter werden unterstützt und ermutigt, ihr Wissen in Guides festzuhalten. Dazu werden die bestehenden Software Tools für Datenablage und Task-Management verwendet.

5. Optimierung und Automation:

Die so entstehenden Arbeitsprozesse werden organisch aufgebaut und ständig verbessert. Einzelne Teilschritte und ganze Prozesse werden automatisiert. Die Mitarbeiter beschäftigen sich zunehmend mit der Lösung neuer Probleme und dem Aufbau von Systematik. Wiederkehrende Arbeit wird reduziert und Innovation gefördert.

Vorteile der Methode:

- Mitarbeiter arbeiten produktiver und fokussierter
- Kommunikation in und zwischen Teams wird effizienter
- Fehler werden deutlich seltener, Prozesse laufen stabiler
- Wissen der Mitarbeiter wird sichtbar und leichter zugänglich
- Die geistige Belastung sinkt spürbar, Entscheidungen fallen leichter
- Einarbeitungsprozesse laufen schneller und ohne ständige Betreuung
- Bestehende Software und Tools können einfach weiterverwendet werden
- Dokumentation und Lessons Learned sind Teil der Arbeit und kein Zusatzaufwand
- Wissen bleibt im Unternehmen und geht nicht verloren, wenn Mitarbeiter wechseln
- Die Strukturen wachsen automatisch so, dass sich Automation und KI einfach implementieren lassen

5. Entstehung der Methode



Ich heiße Nico Savitteri. Ich bin Elektroingenieur und Entwickler der Leeweg-Methode.

Nach meinem Masterabschluss habe ich als Entwicklungsingenieur für Generatoren in Windkraftanlagen gearbeitet. Dort war ich für die Berechnung und Simulation der Maschinen zuständig. Schnell habe ich wiederkehrende Muster in den Berechnungsabläufen erkannt und diese gezielt automatisiert.

So konnte ich den manuellen Aufwand der Arbeit auf ein Zehntel reduzieren. Dabei habe ich meine Leidenschaft für Systeme und Prozessautomatisierung entdeckt.

Daraufhin habe ich meine Tätigkeit als Prozessplaner für Automatisierungstechnik in der Automobilbranche fortgesetzt. Im Projektumfeld ist mir aufgefallen, dass die technischen Lösungen oft hervorragend sind. Allerdings liegt die Problematik meist bei den Systemen und Prozessen, die solch eine technische Lösung und deren Umsetzung ermöglichen.

Im hektischen Alltag fallen solche Strukturen oft unter den Tisch. Probleme werden schnell behoben, bevor der nächste Brand gelöscht wird und Dokumentation des gelernten Wissens kommt zu kurz. Als Folge entsteht der oben genannte Teufelskreis und die Lernfähigkeit der Organisationen ist stark eingeschränkt. Der Frust steigt bei allen Beteiligten und die Leistungsfähigkeit nimmt ab. Diesen Effekt konnte ich in vielen verschiedenen Bereichen der Wissensarbeit und in verschiedensten Unternehmen wahrnehmen.

Ich war schon immer überzeugt, dass es einen Weg gibt, um diesen Teufelskreis zu durchbrechen und Unternehmen zu entlasten. Und das, ohne die begrenzte Zeit und engen Deadlines zu strapazieren. So habe ich mich dafür entschlossen, mich diesem Problem zu widmen.

Nach einigen Monaten der Recherche und unzähligen Gesprächen mit den Beteiligten ist daraus die Leeweg-Methode entstanden. Jetzt möchte ich dieses Wissen mit Unternehmen teilen und ihnen so helfen, mit weniger Stress mehr zu erreichen.

6. Einladung zum persönlichen Gespräch

Habe ich Ihr Interesse geweckt? Wollen Sie mit Ihrer Organisation mehr erreichen und brauchen dafür mehr Systematik? Sind sie im Alltag gestresst? Bauen sie eine neue Abteilung oder ein neues Unternehmen auf und möchten, dass die Abläufe strukturiert aufgebaut werden? Dann buchen Sie jetzt einen unverbindlichen Beratungstermin und lassen Sie uns austauschen.

Beratungstermin buchen:

<https://calendly.com/nicosavitteri>



Alternativ können Sie gerne über unsere Website mit uns in Kontakt treten.

Kontakt

leeway-systems.de/kontakt

