

Efficiency For Us

Mit dem Ziel „die maximal mögliche Effizienz“ zu erreichen, wird das Team/die Abteilung/das Unternehmen einen Weg der Teamfindung, der Entdeckung der Kreativität und der konsequenten Umsetzung gehen, der letztendlich in eine Exzellenz führt, die man vorher nicht für möglich gehalten hätte. Das Ziel ist es, mehr Zeit für wichtige Aufgaben zu schaffen. („For Us“)

Mitarbeiter wie Führungskräfte leiden unter mangelnder Effizienz. Unzufriedenheit bis hin zum Burn-Out sind die Folgen. Das betrifft aber nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch die Kunden, die schlecht betreut werden, weil die Menschen überlastet oder die Prozesse zu langsam sind. Letztendlich stimmen Qualität und Profit nicht und die Spirale geht weiter nach unten. Mit dem hier vorgestellten Prozess/Projekt wird massiv und nachhaltig der Teufelskreis in einen Engelskreis



verwandelt. Zum Wohle aller. Unternehmen der „LIGA der außergewöhnlichen Unternehmen“ sind diesen Weg gegangen und behaupten heute, dass es der Umschwung vom durchschnittlichen zum außergewöhnlichen Unternehmen war - weil sich alle daran beteiligen konnten/mussten und alle einen Sinn und unmittelbaren Nutzen darin erkannt haben.

DER PROJEKTABLAUF

Ein solches Projekt wird in etwa ein halbes bis ein Jahr dauern. Es kann für Teams, für Abteilungen und natürlich auch für ganze Unternehmen durchgeführt werden. Noch vor Beginn wird eine einfache Umfrage gemacht, die den aktuellen Effizienzgrad misst. Diese Umfrage wird nach einem und nach 2 Jahren wiederholt, um die Ergebnisse und die Nachhaltigkeit festzustellen. Neben dem Erreichen einer außergewöhnlichen Effizienz ist die Entwicklung eines professionellen Mindsets aller Beteiligten ein „Side-Effekt“, der nachhaltig weiterwirken wird.

Auch werden die gemeinsame Kraft und das ergänzende Miteinander allen Beteiligten in einer Art bewusst, wie es sonst nur Sport-Teams erfahren. Letztendlich wird der Prozess zu einem deutlich höheren Wohlbefinden und damit zu einer besseren Leistung auf allen Ebenen führen (daher der Name „Efficiency For Us“). Merken werden es nicht nur die Mitarbeiter und die Schnittstellen- und Geschäftspartner, sondern auch die Kunden.

Gleich zu Beginn werden Messgrößen definiert und Checklisten für die Durchführung erarbeitet. Noch bevor es mit der Effizienzsteigerung selbst losgeht, werden alle Führungskräfte im Coaching-Ansatz geschult und alle Mitarbeiter auf den Prozess in halbtägigen Workshops vorbereitet. So ist vom Start weg eine Professionalität der Durchführung gewährleistet.

Die Effizienz-Steigerung wird auf mehreren Ebenen umgesetzt:

- Effizientes Selbstmanagement
- Effiziente Führung (Backstage-Leadership)
- Ressourcen-Management
- Digitalisierung
- Arbeitsplatz-Optimierung
- Schlanke Prozessabläufe

DIE „NEBEN“-EFFEKTE

Neben den oben aufgezählten Themen der Effizienzsteigerung werden auch noch die folgenden Themen mit entwickelt:

1. **Feedback-Kultur** - Feedback wird ent-emotionalisiert und die Notwendigkeit von raschem Feedback wird erkannt.
2. **Verantwortungsbewusstsein** für das Gelingen - nur wenn alle mitmachen kann es gelingen und die eigene Vorbildfunktion wird klar erkannt und gelebt.
3. **Fehler-Kultur** - einen Missstand aufzuzeigen ist hier hilfreich und beiträgend und nicht mehr peinlich.

Projekt-Ablaufplan		Monat 1	Monat 2	Monat 3	Monat 4	Mo
Steering Committee	Festlegen der Meßgrößen, Fragen, Zeitplan			1x pro Monat, Entscheidung		
Efficiency Committees						
Viral Change	Auswahl und Einstimmung der Viral Agents durch SC					1x p
Fortschritts-Barometer					alle 2 Woche	
Umfrage: Effizienz	Start-Werte abfragen					
Observation Tours	Checklisten erstellen					
Findings-Reports	Einführung des Tools					
Ideen-Sharing	Einführung des Tools					
Coaching der Hauptverantwortlichen		Der Prozess wird von den obersten Verantwortlichen geleitet				
Schulung der FK (für Observation Tours)	Coaching Ansatz und Umgang mit Checklisten, Konsequenzen bei Nicht-Mitmachen umsetzen					
Schulung der MA für effizientes Selbstmanagement, neue Fehlerkultur	1/2 Tages Workshops zu verschiedenen Selbstmanagement Themen, die die Effizienz steigern helfen					
Hilfe durch Experten			z.B. optimale Handhabung der Software			
Supervision für Observation Tours						
Digitalisierung/Prozessanpassungen						Aus den f
Checklisten, Umfragen:	Bereiche abfragen wie: Softwarenutzung, Schnitt Kultur, Info-Flüsse, Entscheidungsgeschwindigkeit (als auch Prozesse), Pa					
Meßgrößen zwingend:	durchgeführte Observations Tours, eingebrachte F und Supervisionen, (es gibt zu j					
Meßgrößen optional:	eingesparte Arbeits-Stunden, Krankenstände, 2 Steigerung der Start-Werte, Überstunden, Qua					

MESSGRÖSSEN

Es werden Vorgaben pro Mitarbeiter/Führungskraft festgelegt (Leading Indicators), wie z.B. die Anzahl der Teilnahmen an Efficiency Sharing Meetings oder Efficiency Checklist Talks. Darüber hinaus werden Vorgaben für die Anzahl an Effizienz-Findings pro Mitarbeiter pro Monat festgelegt. Hier gibt es keine Ausnahmen - jede Untererfüllung wird sofort gefeedbackt und ein Nachholen eingefordert. Begleitend zum Prozess werden auch laufend Umfragen (z.B. Stimmungsbarometer) durchgeführt und somit die Entwicklung der Ergebnisse (Lagging Indicators) genau beobachtet und laufend analysiert.

Das Projekt wird modular auf die aktuelle Situation und die Größe des Teams/der Abteilung ausgerichtet. Der Projekt-Ablaufplan zeigt die maximale Auswahl an möglichen Modulen.



Nach leitenden Funktionen bei IKEA Österreich und Neumann Personal-Management International seit 1995 selbständig. Zertifizierter Unternehmensberater, Coach für Veränderungsprozesse. Gründer und Vorsitzender der „LIGA der außergewöhnlichen Unternehmen“ (www.ldau.eu). Mentaltrainer für Spitzensportler (Hockey, Schießen, Golf), Buchautor.

Mag. Ferry Fischer,
EEE FOCUS CONSULTING - Gründer



Telefon:

+43 676 929 0 929



Email:

ferry.fischer@3ef.at



Adresse:

Arsenalstrasse 12/Top
1003, A-1100 Vienna



Website:

www.3ef.at