

Ihr Weg zur Spitzenleistung - Beispiele

Energiequelle – Motiv

Was wollen Sie erreichen?

Die sieben Eigenschaften für Spitzenleistungen entwickeln und trainieren und mein Team durch einen persönlichen Entwicklungsplan auf diese sieben Eigenschaften verpflichten.

Welche Herausforderungen oder Chancen ergeben sich daraus?

Steigerung meiner Leistung und der meiner Mitarbeiter.

Welche konkreten Schritte werden Sie unternehmen?

Ich werde meinen persönlichen Entwicklungsplan mit diesen sieben Eigenschaften für Spitzenleistungen entwerfen. Diesen Plan werde ich meinen Mitarbeitern in einem Teammeeting präsentieren und werde jeden Einzelnen einen solchen Plan für sich erstellen lassen. Ich werde mich unter vier Augen mit meinen Mitarbeitern treffen, um ihre Pläne zu überprüfen. In vierteljährlichen Check-in Meetings konzentrieren wir uns auf ihre **Verpflichtung zur Spitzenleistung**, messen und dokumentieren ihre Fortschritte. Ich suche mir einen „Kontroll“-Partner, der mit mir Check-in Meetings durchführt.

Wann werden Sie beginnen und wann Ihren Plan erreichen?

Ich werde die Maßnahmen diesen Monat beginnen und werde für ein Jahr in vierteljährlichen Meetings meine und die Fortschritte meines Teams messen.

Woran erkennen Sie den Erfolg und wie werden Sie ihn messen?

Der Erfolg wird an meinem eigenen und dem Wachstum meines Teams erkennbar sein und wird unseren Vereinbarungen gegenübergestellt.

Energiequelle – Physische Gesundheit

Was wollen Sie erreichen?

Meinen Mitarbeitern Gelegenheiten bieten, ihre physische Gesundheit, positiv zu beeinflussen.

Welche Herausforderungen oder Chancen ergeben sich daraus?

Das wird die Stimmung verbessern, die Produktivität und mentale Ausdauer steigern.

Welche konkreten Schritte werden Sie unternehmen?

Ich werde mit Walking-Treffen anfangen, um mein Team zu mehr Bewegung zu ermutigen. Ich werde zwei regelmäßige Walking-Pausen in unseren Teamkalender eintragen. Ich werde meine Mitarbeiter auffordern, sich eine Stunde für Ihre Mittagspause zu blocken. Außerdem werde ich sie auffordern zwischen acht Uhr abends und sieben Uhr morgens keine E-Mails zu beachten, sie sollen wirklich abschalten und gut schlafen können.

Wann werden Sie beginnen und wann Ihren Plan erreichen?

Ich werde diesen Plan sofort umsetzen und ihn zur Regel machen.

Woran erkennen Sie den Erfolg und wie werden Sie ihn messen?

Meine Mitarbeiter werden weniger Krankheitstage haben, ein höheres Arbeitstempo entwickeln und weniger über den Job klagen. Ich werde noch in diesem Monat im Vorfeld der Änderungen eine Umfrage durchführen und dann wieder nach zwei Monaten, um die Ergebnisse miteinander zu vergleichen und den ROI zu messen.

Energiequelle – Emotionale Balance (Stress-Zonen-Modell)

Was wollen Sie erreichen?

Ich möchte Stress, der aus der Panik Zone resultiert für mich und mein Team reduzieren. Anhand des Crestcom Stress-Zone-Modells machen wir uns bewusst, welchem Stress wir ausgesetzt sind und werden daran arbeiten, in die Wachstumszone zu gelangen.

Welche Herausforderungen oder Chancen ergeben sich daraus?

Das betrifft die vielen Wechsel in meiner Abteilung und die teilweise schlechte Arbeitsmoral.

Welche konkreten Schritte werden Sie unternehmen?

Noch diesen Monat werde ich in einem Teammeeting meinen Mitarbeitern das Crestcom Stress-Zonen-Modell vorstellen und die vier Schritte zur Stressreduzierung von Dr. JoAnn Dahlkoetter mit ihnen durchgehen. Jeden Morgen, wenn ich ins Büro komme, werde ich als erstes anhand des Stress-Zone-Modells bestimmen, welchem Stress ich selbst ausgesetzt bin und werde mir aus den vier Schritten solche aussuchen, die mir helfen, wieder ins Gleichgewicht zu kommen. Das selbe mache ich einmal wöchentlich mit meinem Team.

Wann werden Sie beginnen und wann Ihren Plan erreichen?

Ich werde sofort damit beginnen und werde das zunächst für drei Monate so durchführen. Das wird jede Woche hoffentlich positive Auswirkungen auf meine Produktivität und meine Einstellung haben sowie auf die meines Teams. Nach drei Monaten werde ich die wöchentlichen Feedbacks und meine Beobachtungen zur Produktivität, die ich gesammelt habe auswerten und schauen welche positiven Veränderungen sich ergeben haben. Diesen Prozess werde ich im Laufe des Jahres wiederholen.

Woran erkennen Sie den Erfolg und wie werden Sie ihn messen?

Das Messinstrument für diese Maßnahme sind die Wechsel in meinem Team (nicht mehr als ein Teammitglied im Jahr). Daneben sollte die Kommunikation offener und klarer werden und die Produktivität, die über die einzelnen Projektepläne gemessen wird, sollte sich deutlich steigern indem weniger Mehrarbeit durch Fehler entsteht (nicht mehr als 2 Stunden pro Projekt). Alle diese Messungen sind sehr wichtig und sparen meinem Unternehmen Geld.

Energiequelle – Konzentrierter Geist (Achtsamkeit)

Was wollen Sie erreichen?

Meinem Team die vier Elemente von Achtsamkeit vorstellen. Ich werde sie selbst üben und mein Team ermutigen, es ebenfalls zu tun.

Welche Herausforderungen oder Chancen ergeben sich daraus?

Das wird Stress reduzieren und außerdem Zuhören und Konzentration verbessern.

Welche konkreten Schritte werden Sie unternehmen?

In einem Meeting werde ich mit meinem Team die vier Elemente von Achtsamkeit durcharbeiten. Als nächstes sollen die Teammitglieder jeder für sich entscheiden, wie und wo er das in seinen Tag einbaut.

Wann werden Sie beginnen und wann Ihren Plan erreichen?

Ich werde diese Praktik diesen Monat in unserem Teammeeting vorstellen und meine Mitarbeiter ermuntern, Achtsamkeit in ihren Tag einzubauen und das beizubehalten.

Woran erkennen Sie den Erfolg und wie werden Sie ihn messen?

Erfolg bedeutet bessere Kommunikation, weniger Stress, bessere Konzentration und höhere Produktivität in meinem Team. Ich werde den Erfolg dieser Maßnahme messen, indem ich Mehrarbeit an Projekten oder verpasste Deadlines für sechs Monate nach Einführung der Maßnahme beobachte und dann mit sechs Monaten vor der Maßnahme vergleiche.