

Die 10 + 1 Methode:

Mit 10 Ja/ Nein Fragen, die meinen persönlichen Führungsanspruch meiner Selbstführung widerspiegeln, reflektiere ich meine Konsequenz und messe meine Führungsleistung in Zahlen. Sobald ich mein „Ja“ sicher erreiche, bringe ich Frage 11.

Total-
Flow



Lean
Operation
Consulting

Umsetzung der mittelfristigen und kurzfristigen GWE- Werkzeuge in Führungs- Standards mit wöchentlichen Checks				
Meine Führungsleistung	Nr.	Frage	Ja	Nein
	10	Habe ich definiert, was mir WIRKLICH wichtig ist und mit meinen Meistern im "one to one" die Ziele und Bedürfnisse der Meister kennengelernt und sichergestellt, dass meine Meister dies auch tun?	X	
	9	Habe ich mich diese Woche vor Ort über Prozess- Zielabweichungen vor Ort informiert und im Rahmen eines ASM die nächsten Schritte definiert?		X
	8	Habe ich diese Woche im Rahmen eines ASM- Sprints darauf geachtet, dass mein Meister seine Mitarbeiter Talente fördert und eine gute Nachwuchskraft kennengelernt?	X	
	7	Habe ich mir von meinen Meistern einen täglich wechselnden EHS- Standard vorstellen lassen und mindestens einen wöchentlichen Rundgang in 2 Meisterbereichen begleitet?	X	
	6			
	5			
	4	Habe ich sichergestellt, dass mindestens 5 Besprechungen über eine Stunde diese Woche eine klare Agenda mit erwartetem Ergebnis durchgeführt wurden?		X
	3			
	2			
	11	Besprechungs- Effizienz 5: Wurde am Ende der Projektzeit mit klaren Verantwortlichkeiten und Terminen revidiert und haben wir eine Feedback Runde?	5	2

**Mache ich,
was ich mir
vorgenommen
habe?**

**Beginnen wir bei der Haltung der Führungskräfte Teil 1:
„Nur wer sich selbst führen kann,
kann andere erfolgreich führen“:**

Total-
Flow



Lean
Operation
Consulting

Agiles Shopfloor Management

**beginnt mit
der Selbstführung
der Führungskräfte**



Will ich recht haben, oder mein Ziel erreichen?

Gehe ich mit anderen wirklich respektvoll um ?

- Will ich dem anderen etwas einreden?
- Will ich Ihm etwas ausreden?
- Gebe ich Ihm ungefragte Ratschläge?
- Gebe ich Ihm ungefragte Beurteilungen?



Gute Führungskräfte **managen** weniger
und **führen** mehr.

Sie geben:

- Sinn + Vertrauen
- lassen Mitarbeiter ihre **Selbstwirksamkeit** erleben
- erkennen Talente + fördern diese
- können MA lösungsfokussiert coachen:

Beispiel: Schau auf das, was geht - **Lösungsfokus**,
nicht auf das, was nicht geht - **Problemfokus**

Was heißt 10+1 ?

**Mache ich,
was ich mir
vorgenommen
habe?**

aus meinem persönlichen Verständnis, wie ich führen und handeln
aus den Zielen und den Führungs- Standards meiner Führungskraft leite
aus meinen VAK leite ich folgende Führungsfrage ab:

Umsetzung der mittelfristigen und kurzfristigen Werksziele	
Nr.	Frage mit ja oder nein beantwortbar SMART messbar
10	
9	Jede Führungskraft überlegt sich 10+1 Fragen
8	Frage 11 geht nicht in die Bewertung.
7	Wenn eine Frage immer mit „ja“ beantwortet ist, wird sie mit einer anderen verbunden
6	Frage 11 geht an die Stelle und die FK denkt sich eine neue Frage aus

2.5 Führungs- Standard 10+1 Fragen

Es ist wie im Sport:

Antrieb, Ziele, messen, Standards entwickeln und verbessern

**machbare Ziele setzen,
nicht übertreiben aber messen**



**Standard setzen, probieren,
Feinschliff entwickeln**



**Jede Führungskraft überlegt sich 10+1 Fragen,
„Wie möchte ich meine Führungsleistung bewerten?“
Die Fragen müssen mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können**

2.7 Mein 10+1 Ziel Nr. 2 : **PDCA nach Fehler und € für systematische Fehler**

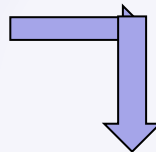
Ich stelle sicher, dass alle systematischen Fehler in meinem Unternehmen Zug um Zug nachhaltig gelöst werden

Formular für die Bearbeitung von Vorfällen und Beschwerden. Es enthält Felder für Datum, Uhrzeit, Ort, Name des Mitarbeiters, Name des Vorgesetzten, Beschreibung des Vorfalles, Ursache, Wirkung, Maßnahmen, und eine Tabelle für die Dokumentation der Maßnahmen.

Top3: Hat mein Führungsteam das gleiche Ziel ihrem 10+1 und wurden mir 3 abgeschlossene wirksame PDCA vorgestellt?



Formular für die Bearbeitung von Vorfällen und Beschwerden. Es enthält Felder für Datum, Uhrzeit, Ort, Name des Mitarbeiters, Name des Vorgesetzten, Beschreibung des Vorfalles, Ursache, Wirkung, Maßnahmen, und eine Tabelle für die Dokumentation der Maßnahmen.



TOP 2: Wurden mir in diesem Monat drei PDCA vorgestellt, die nachhaltig gelöst wurden

Q Rad: systematische Problemlösung vor Ort durch qualifizierte Mitarbeiter

Problem	Pareto	Ishikawa	Roh-Daten	Aktion	Wirksamkeit Vermeidung
Das Problemlösungsrad wird auf der Tafel ausgerollt					

Fehlerpareto

Ursache/ Wirkung Vermutung

Nachweis durch Rohdaten

Maßnahmen + Trend des Hauptfehlers

10+ 1 Beispiel



Meine wichtigsten Führungs- Standards

	Juli				
	KW27	KW28	KW29	KW30	KW31
1. Ich kenne Talente meiner Mitarbeiter und habe mit >50% deren Bedürfnisse im Gespräch abrufbar erfasst und mir ausreichend Zeit genommen (ohne Manipulation)	0	0	0	0	
2. Ich habe die Erwartungshaltung bzgl. Top3 Themen an meine Organisation klar formuliert und adressiert und konnte mich davon überzeugen dass selbständig an den Zielen gearbeitet wird	0	0	0	0	
3. Ich habe mindestens 2x Manöverkritik/ Retrospektive zu größeren Terminen sichergestellt	1	1	0	1	
4. Ich stelle sicher dass Prioritäten und nächste Schritte verstanden sind und Ziel/Termine klar sind (dies habe ich beim Team durch Rückfragen sichergestellt)	0	0	0	0	
5. Ich habe mindestens zwei (informelle oder formelle) Gespräche zur Zielausrichtung der Organisation geführt und Beitrag der Beteiligten erfragt	1	1	1	0	
6. Die Top3 Vorschläge der Erfahrungsträger bzgl. Verbesserung Zusammenarbeit sind mir bekannt und werden von allen Beteiligten verfolgt	1	1	1	1	
7. Ich habe meine Shopfloor-Routine definiert und mit meinen Meistern besprochen	0	0	0	0	
8. Mein tägliches/wöchentliches operational Management orientiert sich in an eindeutigen Terminen und Zahlen (ohne ad-hoc und Emails)	0	0	0	1	
9. Ich Sorge für effiziente Besprechungen (und schweife nicht ab)	0	0	0	1	
10. Ich informiere meine Führungskraft über den Fortschritt meiner VAK Standards	0	0	0	0	
	3	3	2	4	0