

4 TÄIDEVIIMISE DISTSIPLIINI



EESMÄRKIDEST TULEMUSTENI: TÄIDEVIIMISE 4 DISTSIPLIINI ELLUVIIMINE JA JUHTIDE SERTIFITSEERIMINE

„Tänapäeval on olulisim erinevus ettevõtte ja tema konkurendi vahel nende täideviimise võime.

Kui sinu konkurendid täideviimisel on paremad kui sina, siis nad teevad sulle ära nüüd ja kohe (ning sa ei saa kunagi teada, kas sinu suur strateegia oli hea ...)

Paljud inimesed peavad täideviimist piasjadega tegelemiseks, mis ei ole juhi vääriline. See on väärarvamus ... täideviimine on juhi tähtsaim töö.”

*Larry Bossidy ja
Ram Charan
„Elluviimine”
(Execution)*

*Ettevõttesiseses
arenguprotsessis
sertifitseeritakse teie
juhid Täideviimise 4
Distsipliini elluviimiseks
läbi kogu organisatsiooni*

TULEMUSED

FranklinCovey TÄIDEVIIMISE 4 DISTSIPLIINI ELLUVIIMINE on 6-sigma sarnane protsess, milles ettevõtte juhid

1. Määratlevad need vähesed, *Metsikult Tähtsad Eesmärgid*, mille saavutamine on ettevõttele kriitilise tähtsusega
2. Keskenduvad järjekindlalt eesmärkide saavutamist prognoosivatele mõõdikutele
3. Rakendavad haaravad punktitaablood, et innustada edusamme eesmärkide poole
4. Tagavad eesmärkide saavutamist aruandluse protsessi läbi, millel on tõendatud tulemuslikkus
5. Juurutavad *Täideviimise 4 Distsipliini* ettevõtte kultuuris, saavutamaks kestvalt kõrge tulemuslikkus.
6. Saavad sertifitseeritud Täideviimise 4 Distsipliini elluviimise etappide läbimisel pronksi, hõbeda ja kulla tasemel.

Väljakutse

Kas Sinu juhid oskavad ellu viia fokuseeritud täideviimise kultuuri läbi kogu ettevõtte?

Strateegiliste eesmärkide saavutamine on pidevalt ettevõtte suurim väljakutse. Kriitiline selles on kõrgel tasemel täideviimine – *execution*. Üks uuring leidis et 70% strateegiliste läbikukkumiste põhjuseks on nõrk täideviimine — harva oli põhjuseks teadmiste või visiooni puudumine.

Organisatsiooni metsikult tähtsate eesmärkide saavutamisel on kriitiline juhtide roll täideviimise protsessis. Kuid juhtidel ei ole alati selge, mis eesmärgid on olulisemad ja tihti on neil eesmäärke liiga palju.

Erinevalt sellest, kujuta ette, et sinu organisatsiooni juhid on täiesti fokuseeritud teie olulisematele prioriteetidele. Nad on juurutanud oskused ja kultuuri, mis innustab teie meeskondi keskenduda eesmärkidele saavutamisele, mis ei ole pelgalt tähtsad, vaid *metsikult tähtsad*.

FranklinCovey Eesti — 21. Sajandi lahendused 21.sajandi väljakutsetele

www.franklincovey.ee • www.franklincovey.com • www.youtube.com/user/FranklinCoveyVideos
7h@franklincovey.ee • +372 611 7250

Miks täideviimine ebaõnnestub

FranklinCovey on uurinud täideviimist mitmeid aastaid, tuhandetes meeskondades ja sadades organisatsioonides. Meie uuringud leidsid, et täideviimise ebaõnnestumisel on neli põhjust:

1. **Juhid ja tiimid ei tea eesmärki.** Uuringud leidsid, et ainult 15 % töötajatest teavad oma organisatsiooni olulisimaid eesmärke. Kas eesmärke üldse ei ole, neid on liiga palju või nad ei seostu ettevõtte olulisimate eesmärkidega.
2. **Juhid ja meeskonnad ei tea, mida nemad peaksid tegema, et eesmärke saavutada.** Liiga palju inimesi ei tea, millistel tegevustel on suurim mõju tiimi eesmärkide saavutamiseks. Liiga tihti inimesed asendavad tulemuslikku tegutsemist pöörase tagajärjete askeldamisega.
3. **Ei loeta punkte.** Uuringud leidsid, et enamik juhtidest ja töötajatest ei tea, mis on peamised edu näitajad ja nad ei mõõda ja jälgi nende käitumiste toimimist, mis viivad eesmärkide saavutamisele.
4. **Ei toimi aruandlus.** Uuringud leidsid, et vähem kui 10% töötajatest kohtuvad oma juhiga vähemalt üks korda kuus et üle vaadata nende edusamme töö eesmärkide suunas.

Nende takistuste ületamine ei ole lihtne. Kaugel sellest. Kuigi enamikul töötajatel on rohkem valikuid ja rohkem tehnoloogiat kui kunagi varem, oskavad väga vähe nendest sõeluda läbi kõikide võistlevate prioriteetide, et oma kõige tähtsamad eesmärgid laitmatult täide viia.

Täideviimise 4 Distsipliini

1. Fookus “metsikult tähtsale”.

Tiim on—teiste võistlevate prioriteetide hulgast—välja valinud oma 1 kuni 3 “metsikult tähtsat eesmärki (MTE)”. Need on selged ja ta on nende täitmisele pühendunud. Oleme määratlenud nende tulemuste mõõdikud.

2. Tõlgi MTEd tegevusteks, mille täideviimine prognoosib nende saavutamist

Määratle – igal tasemel - eesmärgid ja tegevused, mis liigutavad tiimi järjekindlalt valitud MTE suunas.

3. Loo mõjuv ja sisukas punktitaabloo.

Tiimil on hea nähtavusega punktitaabloo just nende, väheste oluliste näitajatega, mis innustavad osalejaid saavutama!

4. Nõua pidevat aru andmist üksteisele.

Rakenda iganädalases taktis “MTE sessioon”, milles inimesed annavad üksteisele aru edusammudest MTE suunas.

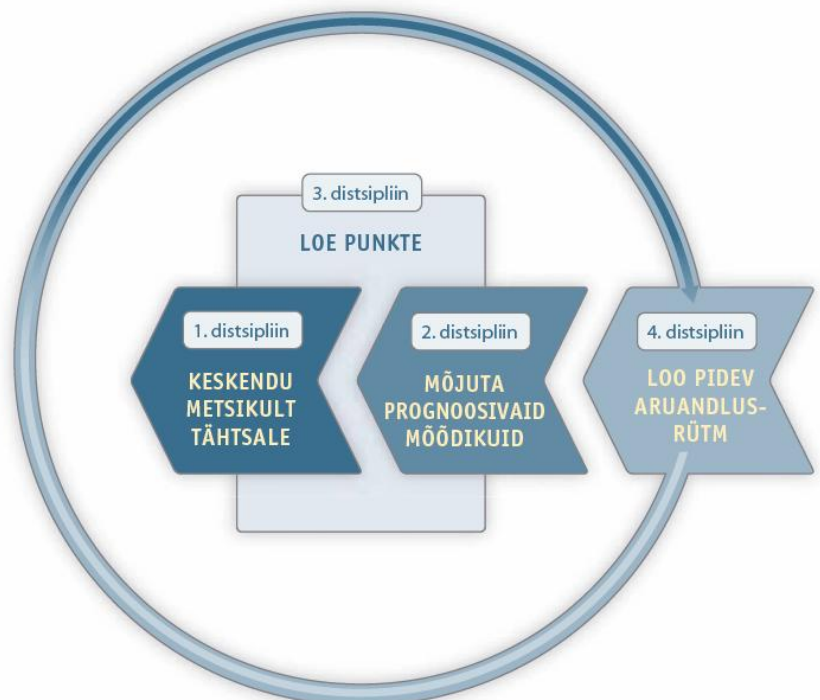
Lahendus

Kuidas juurutada kõrge täideviimise kultuur?

Erinevalt traditsioonilisest koolitusest, on Täideviimise 4 Distsipliini: Elluviimine ja Juhtide Sertifitseerimine arenguprotsess. Ta ei õpeta pelgalt oskusi vaid aitab juhte välja töötada plaanid oma tegeliku töö jaoks ning toetab nende rakendamist.

Protsess algab kahepäevase töötoaga, milles FranklinCovey treener-konsultant aitab juurutada juhi arusaama, mis on tema kriitiline rolli ettevõtte prioriteetide täideviimises. Osalejad töötavad välja oma meeskondadele esitamiseks, mustandid oma metsikult tähtsatest eesmärkidest (MTE), mõõdikutest, ja punktitaabloodest. Tiimi Töö Sessioonide läbi viimiseks valmistavad nad ette mustandi MTE sessiooni plaanist millega viivad ellu pideva aruandluse edusammude kohta.

Järgnevalt viib iga juht läbi Täideviimise 4 Distsipliini Tiimi Töö Sessiooni oma meeskonnaga ning juurutab pideva aruandluse tiimi MTE sessioonides. FranklinCovey treener-konsultant toetab arengut, juhendades vastavalt vajadusele ja sertifitseerib juhi pronksi, hõbeda ja kulla taseme saavutamist.



FranklinCovey Eesti — 21. Sajandi lahendused 21.sajandi väljakutsetele

www.franklincovey.ee • www.franklincovey.com • www.youtube.com/user/FranklinCoveyVideos
7h@franklincovey.ee • +372 611 7250