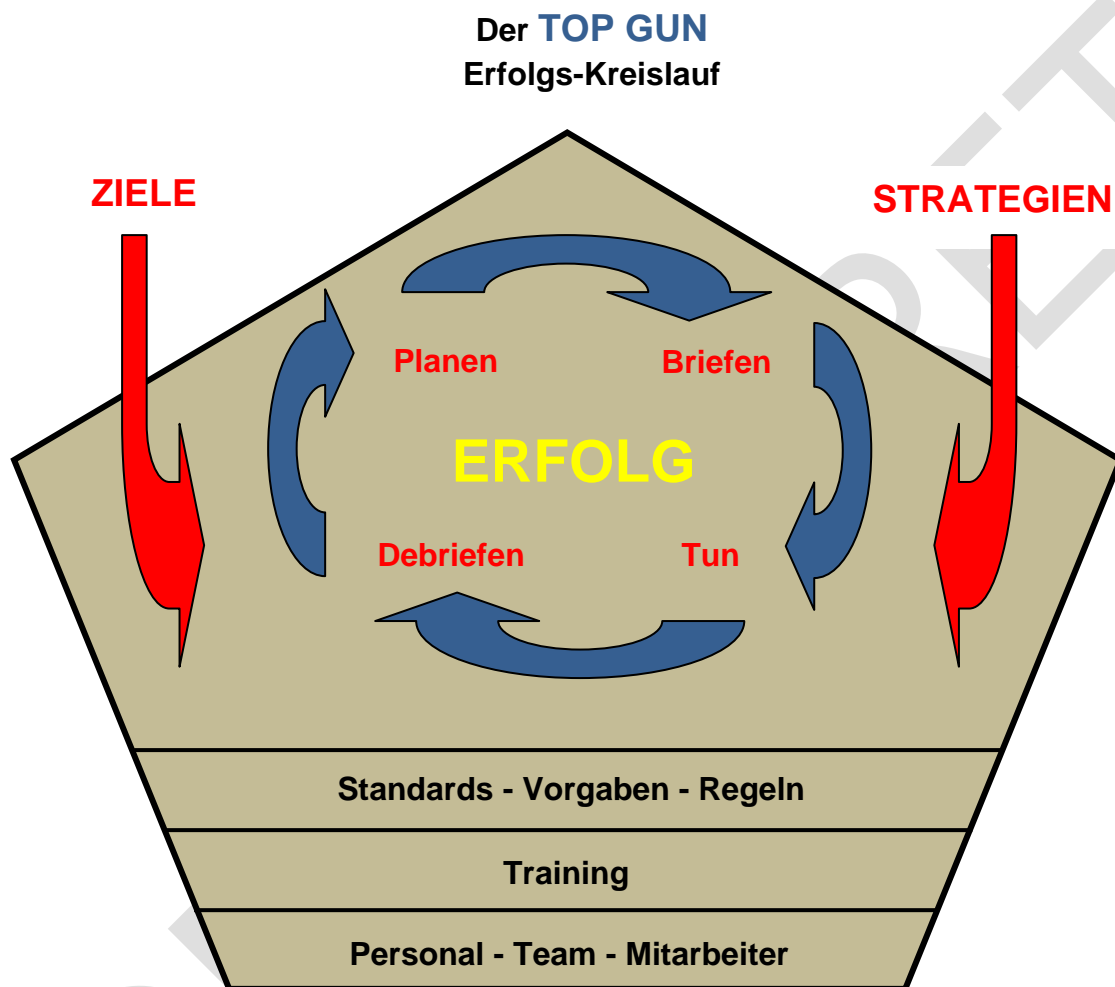


Der TOP GUN Erfolgs-Kreislauf

Funktionierende Organisationen und Firmen haben etwas gemeinsam: Sie besitzen funktionierende Strukturen. Für sie arbeiten Menschen, die hinter der Sache stehen.

TOP GUN Leaders macht einen Kreislauf sichtbar, der bei richtiger Ausführung zum Erfolg führt. Bestandteile dieses Kreislaufs lassen sich verändern, trainieren, formen.



Dieser Kreislauf ist ein praktisches Modell, welches sehr vielen erfolgreichen Unternehmen zu Grunde liegt. Er ist ein einfacher aber wirkungsvoller Rahmen, der, wenn vollständig implementiert, schnell und unauffällig die notwendigen Charaktermerkmale von erfolgreichen Betrieben und Organisationen sicherstellt.

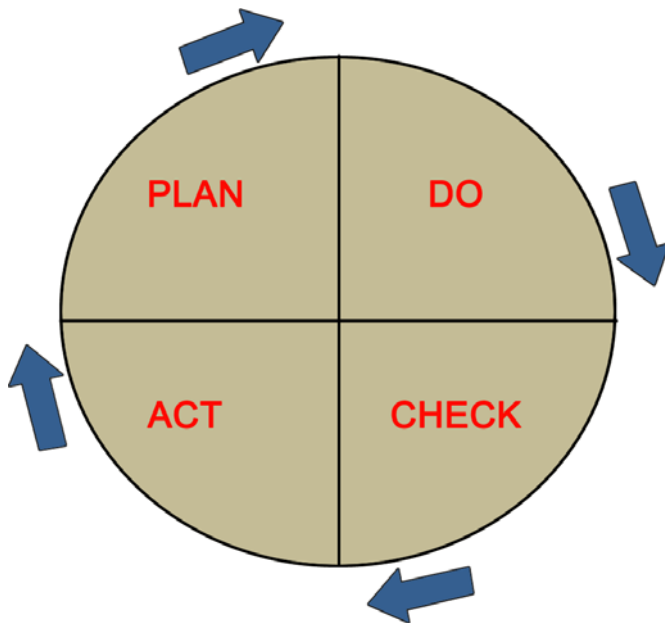
Klassisches KVP

Die Zyklen, die im bekannten *kontinuierlichen Verbesserungsprozess* (KVP) durchlaufen werden, sind diesem Kreislauf in der Tat sehr ähnlich.

Der größte Unterschied liegt darin, dass beim TOP GUN Erfolgskreislauf der Akt des Briefings von der Planung abgetrennt und als eigener Punkt im Kreislauf dargestellt wird, während im KVP-Zyklus in die Planung sowohl die Analyse der aktuellen

Situation, die Überprüfung auf Verbesserungsmöglichkeiten als auch die Erstellung eines Maßnahmenplans fallen.

Schon bei der Darstellung wird deshalb deutlich, dass das Briefing im TOP GUN Erfolgskreislauf einen enorm großen Stellenwert einnimmt.



Der Bereich **DO** betrifft im KVP-Zyklus die Umsetzung, oft erst einmal im Rahmen der Testphase.

Wird diese in der Phase **CHECK** als erfolgreich bewertet, werden Maßnahmen generell als Standard eingeführt (**ACT**).

So eine „Testphase“ entfällt beim TOP GUN Erfolgskreislauf – was ihn natürlich schneller macht.

Selbstverständlich gibt es in manchen Unternehmensbereichen auch Prozesse, die von einem Testlauf profitieren beziehungsweise nicht auf ihn verzichten können. Dies ist zum Beispiel regelmäßig im Rahmen von Softwareeinführungen der Fall. Bei anderen Prozessen kann man den Weg möglicherweise abkürzen, gleichzeitig jedoch mindestens genauso absichern wie im traditionellen KVP-Zyklus.

Beiden Zyklen gemeinsam ist die große Bedeutung der Überprüfung, also das Debriefing oder der Check. Denn nur, wenn der Erfolg von Maßnahmen überprüft wird, können im Anschluss wichtige Verbesserungen durchgeführt werden - was grundlegender Sinn beider Zyklen ist.

High Reliability Organizations (HROs)

Die Wissenschaftler *Weick* und *Sutcliffe* haben den Begriff *Achtsamkeit (mindfulness)* als eine der wichtigsten Eigenschaften von funktionierenden HROs definiert. *Achtsamkeit* erlangt man durch *Situational Awareness*, *Risiko-Management* und klare Strukturen. HROs arbeiten in risikoreicher Umgebung, zeichnen sich aber durch sehr geringe Fehlerquoten aus. Kampfpiloten arbeiten in solchen HROs. Die Prinzipien und Prozesse, die hier gelten, sind übertragbar. Richtig übertragen, führen sie auch in anderen Bereichen und Firmen zu mehr Effizienz, Gewinn und Motivation.

Bereitschaft zum gemeinschaftlichen Arbeiten

Der Mensch ist nicht frei von Fehlern. Nie. Fehler unterlaufen überall. Während der Planung, dem Entscheiden und der Ausführung. Wissenschaftlich belegt ist, dass gemeinschaftliches Arbeiten Fehler aber verringert. Sogar vor einigen Fehlern schützt. Die Bereitschaft zu Kooperation und Kommunikation wird dadurch zum Schlüsselement des Erfolgs. Der **TOP GUN** Kreislauf des Erfolgs stellt den kontinuierlichen Austausch zwischen den Menschen fest in den Mittelpunkt.

Eine lernende Kultur

Lernen ist Bedingung, um Leistung zu erhöhen und um mit Veränderungen umgehen zu können. Der **TOP GUN** Kreislauf des Erfolges ist zu jederzeit auf ein nachhaltiges Lernen ausgerichtet. Eine klare Briefing- und Debriefing-Kultur stellt unser Lernen sicher. Hierdurch werden potentielle Risiken sichtbar und können von vorn herein berücksichtigt und allen bewusst gemacht werden. Prozesse und Abläufe bleiben transparent, weil jeder sie kennt. Teammitglieder kennen ihre Aufgaben und ihren Platz. Und doch gemachte Fehler können leicht für die Zukunft vermieden werden.

Kampfpiloten fassen die bisher genannten Aspekte und Wirkungen zusammen und nennen es **MUTUAL SUPPORT**. Das bedeutet nichts anderes, als ein mentales Konzept, bei dem ich mir jederzeit darüber klar bin, in welchem Maße ich für meinen eigenen Erfolg und den Erfolg des gesamten Teams (der Firma) verantwortlich bin.