Döhlemann
TRAINING & COACHING

QUANT-Modell® Unternehmensanalyse

Musterfirma

Außensichtumfrage

10. 03. 2017

Musterreport

© Döhlemann Training & Coaching, Bamberg

Inhalt

Die Energien des QUANT-Modells®

Einführung 3
Was wird gemessen? 4
Der Begriff „Energie“ 4
Die vier Grundenergien 5
Das mysteriöse T 6
Ausprägung der QUANT-Modell®-Energien 7
Einzelbetrachtung der QUANT-Modell®-Energien 8

Gesamtbetrachtung der QUANT-Modell® Energien und Einschätzung im Lebenszyklus

Einführung in den Lebenszyklus nach dem QUANT-Modell® 9
Die Lebensstadien nach dem QUANT-Modell® 10
Aktuelle Position des Unternehmens im Lebenszyklus 12
Energetischer Zustand 13
Aktuelle Gefahren 13
Aktuelle Chancen 13
Mögliche Entwicklungen aus diesem Stadium 14
Leitfaden für einen Teamworkshop 16

Legende:

Die schwarzen Abschnitte sind allgemeine Beschreibungen und Erklärungen zum QUANT-Modell®, die zum besseren Verständnis und zur Erklärung der Wirkungsweisen dienen.

Die blauen Abschnitte sind speziell auf Ihr Unternehmen ausgerichtet und beziehen sich auf die Ergebnisse Ihrer persönlichen QUANT-Modell®-Auswertung.

Musterreport

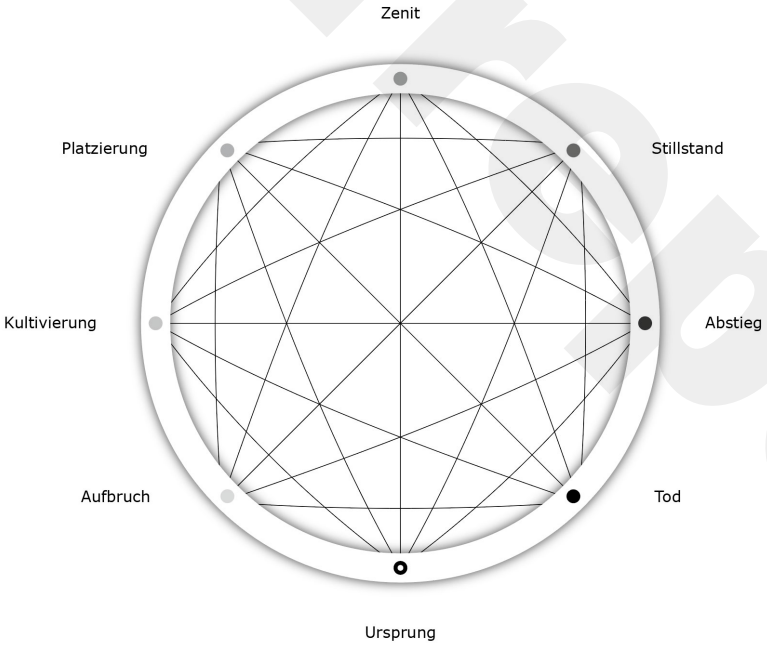
„Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile!“
(Aristoteles)

Unternehmen sind keine statischen Gebilde: sie entwickeln und verändern sich. Um solche Entwicklungen zu steuern, werden aber häufig nur Teilaspekte, die aus dem Gesamtkontext herausgelöst sind, betrachtet. Wenn Sie Ihre Perspektive erweitern, werden Sie erkennen, dass die jeweiligen Einzelaspekte ineinandergreifen und sich gegenseitig beeinflussen. Wenn Sie das gesamte Spektrum betrachten, sind Sie in der Lage, das Wachstum effizient zu steuern, dauerhafte Ergebnisse zu erzielen und damit eine nachhaltige Unternehmenspolitik zu betreiben. Das QUANT-Modell® unterstützt Sie dabei, die übergeordneten Zusammenhänge im Unternehmen zu durchblicken und gibt Ihnen mehr Handlungsfähigkeit für Ihre ganzheitliche Unternehmenssteuerung.

Einführung

Jedes lebendige System, wie z.B. ein Mensch oder eine Organisation, durchläuft einen natürlichen Lebenszyklus: es entsteht, es lebt, es vergeht. Dabei unterscheidet sich jedoch die Zeitspanne der jeweiligen Lebensphase.
Ein Unternehmen kann bereits kurz nach der Gründung wieder verschwinden oder über hunderte Jahre erfolgreich am Markt blühen. Und besonders interessant für Manager:

Aus jedem Zustand heraus, unabhängig davon wie „krank“ oder „perfekt“ er ist, kann ein Unternehmen unmittelbar in jedes beliebige Lebensstadium geführt werden!



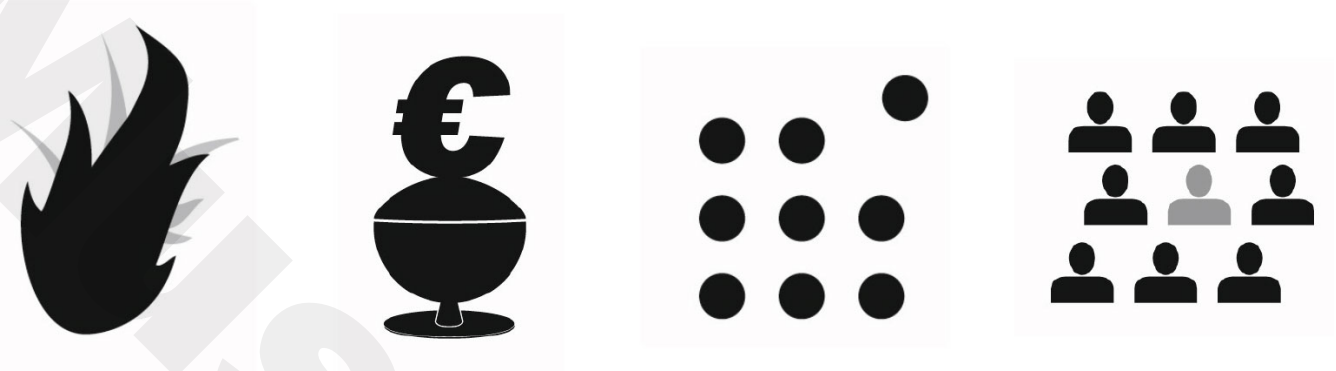
Damit ein Unternehmen dauerhaft blühen kann, ist es notwendig zu durchdringen, was das übergeordnete Steuerinstrument ist, das Leben, Sterben, Wachsen oder Stehenbleiben im Unternehmen bewirkt.

Mit dem QUANT-Modell® erkennen Sie frühzeitig die Richtung, in die das System aktuell ausgerichtet ist. Dadurch haben Sie die Möglichkeit, den Weg (falls nötig) anzupassen, damit Ihre Organisation ganzheitlich gesund bleibt und stabil wachsen kann.

Musterreport

Was wird gemessen?

Bei der QUANT-Modell® Analyse wird das Zusammenwirken der vier Grundenergien gemessen, die ein Unternehmen zum Entstehen, Wachsen und Leben benötigt.



Der Begriff „Energie“

Um die Wirkungsweisen einer Organisation zu verstehen, müssen neben den **sicht- und messbaren** (physische und mentale) Ebenen auch die **unsichtbaren** Ebenen der Existenz betrachtet werden. Diese sind z.B. die emotionale- oder die rhythmische Ebene.
Ursachen liegen häufig auf den unsichtbaren Ebenen, während die Wirkungen jedoch sichtbar sind. Das QUANT-Modell® verwendet den Begriff „Energie“: diese ist eine unsichtbare Ursache, die durch ihre Wirkung aber sicht- oder messbar wird (z.B. in Form von Bewegung, Wärme etc.)

Darüber hinaus stellt Energie auch die Grundlage für Leben und Bewegung dar - sei es bei Maschinen, Menschen oder Organisationen.

Musterreport

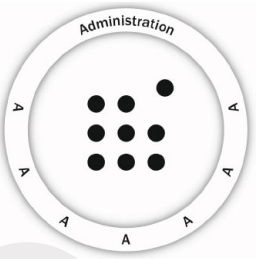
Die vier Grundenergien

Die Grundenergien des QUANT-Modells® erkennen Sie am einfachsten an der Entstehung eines Unternehmens, bei der auch klar wird, warum es die energetischen (fühlbaren) Zustände sind, die das Unternehmen erschaffen. Denn der Moment der Entstehung eines Unternehmens ist UNSICHTBAR:

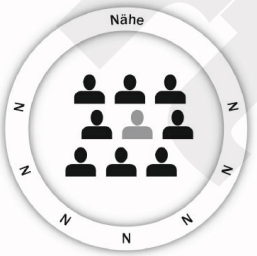
1. Allem Tun und Handeln geht eine Inspiration, eine Vision voraus. Ein Mensch hat eine Idee, die er für vielversprechend oder SINNVOLL hält, also an die er GLAUBT. Diese Energie, die auch nach vielen Jahren noch durchaus vorhanden sein kann und sollte, bezeichnet das QUANT-Modell® als **QUELLENERGIE**. Sie ist die Inspiration, die Sinnhaftigkeit, die Kraft des Unternehmens. Aus der Quellenergie entspringen die Kreativität, die Veränderungsbereitschaft, die Innovationen und die Lebendigkeit der Organisation.

2. Ist die Quellenergie hoch genug, also ist der Mensch beflügelt von der Sinnhaftigkeit und Lebenskraft seiner Idee, wird er diese in die Welt bringen wollen und für sich und andere sichtbar machen. Hierfür beginnt er Dinge zu TUN: Firmengründung, Beschaffung von Know-How und Firmenausstattung, Treffen der wichtigsten Entscheidungen und natürlich Kundenakquise. Denn jetzt gilt es, mit der Idee auch Geld zu verdienen! Der Fokus liegt auf materieller Wertschöpfung und sichtbaren Ergebnissen, die für ein Unternehmen natürlich auch nach vielen Jahren am Markt noch unabdingbar wichtig sind. Diese Energie des Handelns, der Wertschöpfung und der sichtbaren Ergebnisse bezeichnet das QUANT-Modell® als **UMSETZUNGSENERGIE**. Durch die Umsetzungsenergie wird die Quellenregie sichtbar gemacht und zu Euros, Erfolg und Ergebnis transformiert.

3. Das junge Unternehmen hat inzwischen viele Kunden und Aufgaben. Die anfallende Arbeit und der Logistikaufwand werden zunehmend mehr, sodass es jetzt eine komplexere STRUKTUR benötigt, um effizient und logisch sinnvoll arbeiten zu können. Die Energie der geordneten Strukturierung, des Erschaffens logischer Abläufe und Routinen, der Ermöglichung von Effizienz und dem Entstehen von Regeln bezeichnet das QUANT-Modell® als **ANALYTISCH- ADMINISTRATIVE ENERGIE**. Sie bewirkt, dass die Transformation der Vision zu Euros und Ergebnissen, auf dem effizientesten Weg geschieht, was ermöglicht, dass die Organisation mehr Ressourcen zur Verfügung hat, um weiter zu wachsen.



4. Dem Unternehmen geht es gut: getragen von großer Lebenskraft und Inspiration fließt Energie in Form von Produkten, Leistungen und Service zu den Kunden und als Erträge, Anerkennung und Erfolg zurück ins Unternehmen. Da all dies effizient und geordnet vonstatten geht, hat das Unternehmen zeitliche und finanzielle Ressourcen frei, um sich nun mit der Beziehungsqualität zu beschäftigen, so dass sich die Menschen im und um das Unternehmen noch wohler fühlen. Der Fokus auf Gefühle, Vertrauen und den achtsamen Umgang miteinander, bezeichnet das QUANT-Modell® als **NÄHE- UND BEZIEHUNGSENERGIE**. Diese Energie sorgt dafür, dass die Menschen im Unternehmen freudvoll-ergänzend zusammenarbeiten und dass die Kunden echte Wertschätzung und Unterstützung erfahren.



Musterexemplar

Das mysteriöse T

Das T im QUANT-Modell® steht für die Tatsachen, die ein Manager akzeptieren muss, um ein Unternehmen zum gesunden, ganzheitlichen Wachstum führen zu können.

Tatsache 1: Sie verändern keinen Menschen!

Tatsache 2: Niemand kann alle Qualitäten und Stärken in sich vereinen, aber: Jede Qualität ist wertvoll, nützlich und wichtig!

Tatsache 3: Jeder Mensch handelt aus einer positiven Absicht für sich selbst heraus! In einem guten Unternehmen können beide – Organisation und der Einzelne – einen guten Nutzen für sich generieren!

Tatsache 4: Gute Manager sehen und nutzen das ganzheitliche Zusammenwirken der Energien!

Tatsache 5: Es gibt nie einen Schuldigen, sondern nur eine gemeinsame Ursache!

Tatsache 6: Ein Unternehmen muss sich kontinuierlich überprüfen und verbessern!

Tatsache 7: Körper, Geist und Seele sind eine Einheit und beeinflussen sich gegenseitig!

Tatsache 8: Es gibt keine Fehler, sondern nur Resultate und Feedback zu Handlungsweisen!

Tatsache 9: Sinnorientierte Führung ist die Voraussetzung für Wertschätzung und nachhaltige Wertschöpfung!

Tatsache 10: Die Macht im Unternehmen liegt bei den Mitarbeitern!

Tatsache 11: Die Autorität hat nur die Geschäftsleitung, alle anderen haben bestenfalls Teilautorität!

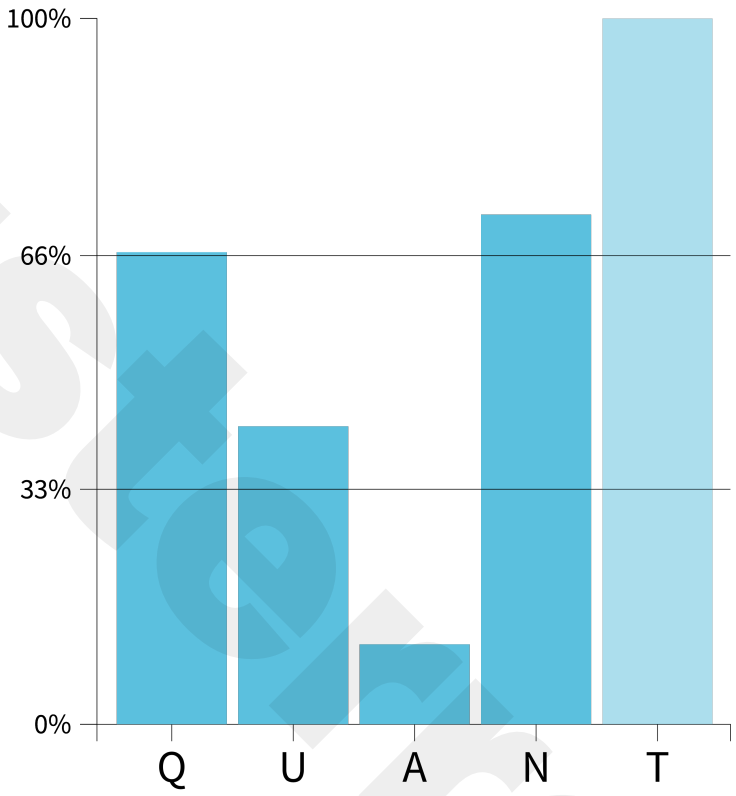
Tatsache 12: Alle, die nicht Macht oder Autorität besitzen, haben Einfluss. Dieser kann starke Veränderungsprozesse anschieben!

Musterreport

Ausprägung der QUANT-Modell®-Energien

Musterfirma

10. 03. 2017



Q = Quellenergie
U = Umsetzungsenergie
A = analytisch- administrative Energie
N = Nähe- und Beziehungsenergie
T= Tatsachen

Fazit:
Die große Vision, die dem Unternehmen Kraft gibt, wird tatkräftig in Erträge transformiert. Besonders wichtig im Unternehmen sind persönliche Beziehungen und Befindlichkeiten. Um dies alles zu erreichen, werden enorme Anstrengungen in Kauf genommen. Da keine Struktur vorhanden ist, müssen Abläufe immer wieder neu definiert und durchdacht werden. Das Unternehmen ist erfolgreich, der Arbeitsalltag ist jedoch chaotisch und viele Ressourcen bleiben ungenutzt.

Erste Empfehlung aus dem QUANT-Modell®:
Für einen echten Wachstumsschub richtet das Unternehmen seinen Fokus noch mehr auf die wirtschaftliche Wertschöpfung. Hierfür gilt es, logische und effiziente Strukturen, Regeln und Abläufe zu etablieren, die den Arbeitsalltag erleichtern. Die Administration sollte so ausgereift werden, dass sie die effiziente Umsetzung der Vision unterstützt, diese aber nicht durch Starrheit und Routine blockiert.

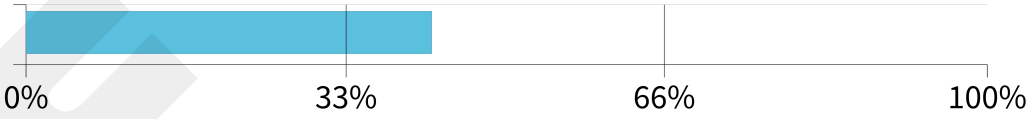
Muster Report

Einzelbetrachtung der QUANT-Modell®-Energien

Q

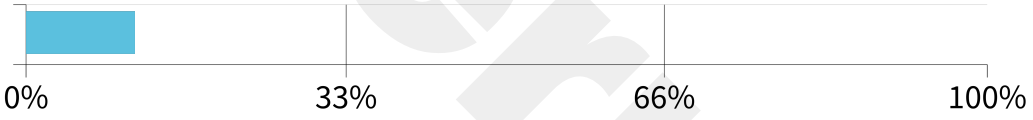
Die Quellenergie wirkt derzeit stark im Unternehmen. Mögliche Symptome: beflügeltes Arbeiten, große Kreativität und Inspirationskraft, viele neue Ideen, Freude am Tun, Optimismus, Begeisterung für Innovationen, Wagemut, Investitionen auch über den Budgetplan hinaus etc.

U



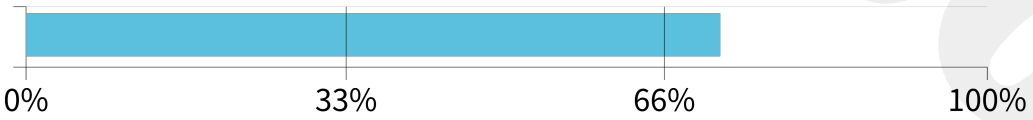
Die Umsetzungsenergie wirkt derzeit schwach im Unternehmen. Mögliche Symptome: Preiskampf, wenig Ertragssteigerung, geringe Neukundengewinnung, langwierige Meetings mit „zäher“ Entscheidungsfindung etc. Wenn Sie die Umsetzungsenergie fördern, werden Umsatz- und Abschlussquoten schnell und effizient steigen. Fragen, Entscheidungen und Projekte kommen rasch zum Abschluss.
ACHTUNG: Damit die Umsetzungsenergie dauerhaft positiv im Unternehmen wirkt, muss eine hohe Quellenergie vorhanden sein!!

A



Die analytisch-administrative Energie wirkt derzeit nicht im Unternehmen. Mögliche Symptome: Abläufe müssen immer wieder neu festgelegt werden, Regeln und Qualitätsstandards sind nicht mess- oder vergleichbar bzw. fehlen komplett etc. Wenn Sie die administrative Energie fördern, wird effizientes und übersichtliches Arbeiten möglich. Mitarbeiter können schnell und einfach eingearbeitet werden und Vorgänge werden so geordnet, dass sie dauerhaft gleich geschehen können.
ACHTUNG: Diese Energie sollte nur gefördert werden, wenn Quell- und Umsetzungsenergie hoch sind!

N



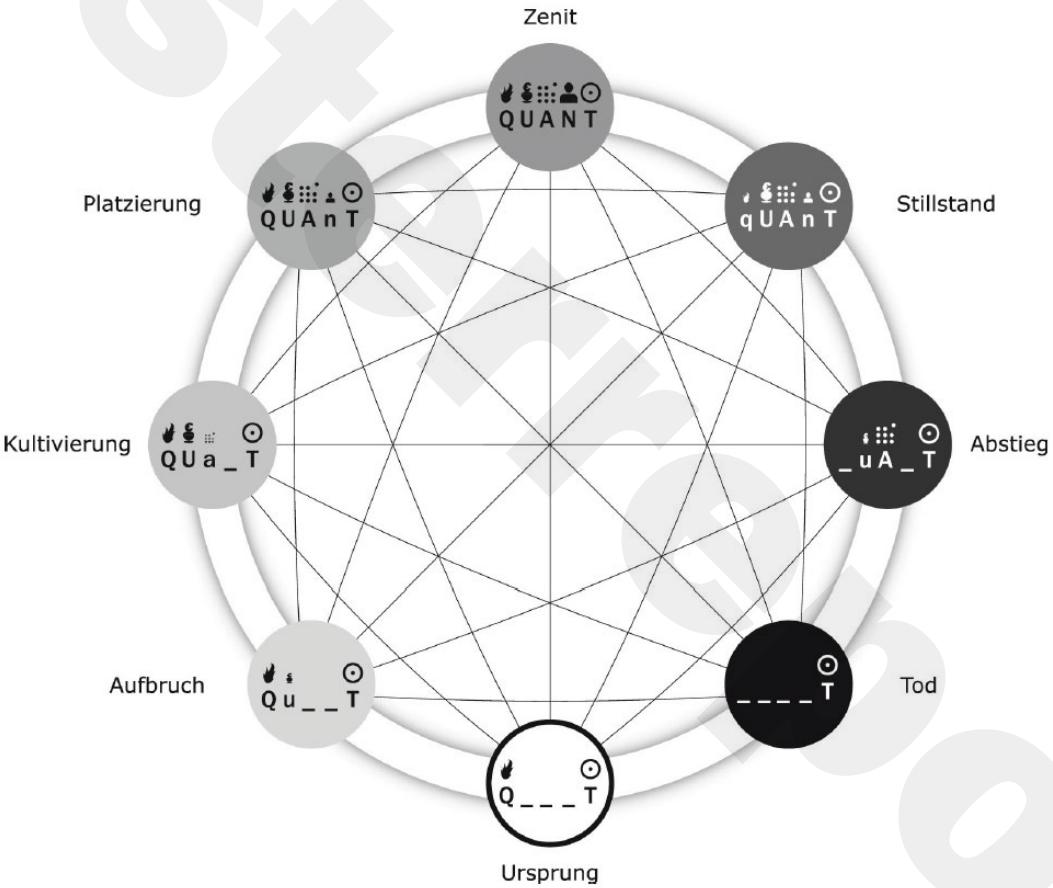
Die Nähe- und Beziehungsenergie wirkt derzeit stark im Unternehmen. Mögliche Symptome: enge Verbindungen mit Kollegen und Kunden, ausführliche Gespräche über private Themen, Befindlichkeiten und Bedürfnisse, freundlicher Umgang miteinander, Kunden fühlen sich wohl, hohe Wertschätzung etc.
ACHTUNG: Aufgrund der niedrigen Umsetzungsenergie kann die hohe Nähe- und Beziehungsenergie das Unternehmen leicht zu einer „Sozialeinrichtung“ werden lassen, da Gefühle und Beziehungen vor unternehmerischen Entscheidungen stehen.

Musterreport

Einführung in den Lebenszyklus nach dem QUANT-Modell®

Je nach Ausprägung und Zusammenspiel der QUANT-Modell® Energien ergeben sich im Unternehmen verschiedene Gesamtzustände, Symptome und Entwicklungstendenzen. Hieraus zeigen sich die möglichen Gefahren für das Unternehmen, aber auch die wertvollen Chancen und Massnahmen, um die Organisation zu ihrer vollen Kraftentwicklung zu führen.

Wichtig: Das QUANT-Modell® beschreibt ENERGETISCHE Lebensstadien, also die Situation, auf die das Unternehmen zusteuert.
Ein Unternehmen kann sich z.B. im Lebensstadium „Tod“ befinden, obwohl es noch besteht, also noch über Mitarbeiter, Kunden, Gebäude etc. verfügt. In dem Fall hat sich die Organisation energetisch aufgelöst, kann aber unter Umständen wiederbelebt werden. Ohne Eingreifen der Geschäftsleitung ist es jedoch nur noch eine Frage der Zeit, bis das Unternehmen auch juristisch stirbt.



Musterreport

Die Lebensstadien nach dem QUANT-Modell®

1. Der Ursprung
Das Unternehmen sprüht vor Inspiration, Kreativität und Lebendigkeit. Es gibt sehr wenig oder keine Erträge, keine Struktur, keine Regeln und kein gelebtes Leitbild zum Umgang miteinander. Es gilt jetzt, durch ergebnisorientiertes Handeln die Inspiration in Erträge zu transformieren.

2. Der Aufbruch
Die Inspiration und Aufbruchstimmung im Unternehmen geben Kraft und Motivation, um schwungvoll Erträge zu generieren und die gemeinsame Vision in der Welt zu etablieren. Abläufe und Strukturen sind meist chaotisch, der dadurch entstehende Mehraufwand wird aber durch den starken Antrieb und die Schöpferkraft gut kompensiert. Es gilt jetzt, Ordnung in das System zu bringen, damit das Unternehmen durch mehr Effizienz noch mehr Erträge generieren kann und weiter wachstumsfähig wird.

3. Die Kultivierung
Aus der inspirierten und ergebnisorientierten Umsetzung der Vision entstehen sehr gute Erträge. Das Unternehmen verfügt über relativ geordnete Strukturen, Abläufe und Regeln. Da die Lebens- und Tatkraft in diesem Lebensstadium so hoch ist, dass die Erträge fast automatisch in das Unternehmen fließen, gilt es jetzt, diese intelligent zu nutzen, um die Effizienz der Arbeit noch weiter auszubauen.

4. Die Platzierung
Die Umsetzung der Unternehmensidee läuft in diesem Lebensstadium so effizient und schwungvoll, dass Motivation, Kreativität und Erträge sich ihrem Höhepunkt nähern. Abläufe und Strukturen sind logisch und nachvollziehbar, sodass sie einfaches Arbeiten ermöglichen und dauerhaft gleich geschehen können. Da die Organisation in allen Bereichen reibungslos läuft, beginnen die Menschen sich nun mit sich selbst und ihren Mitmenschen zu beschäftigen. Es gilt jetzt, neben dem Sinn und Ziel des Unternehmens auch die individuelle Verwirklichung des Einzelnen zu fokussieren und herauszufinden, welches Leitbild (zum Umgang miteinander und nach außen) vom gesamten Team gelebt werden will.

5. Der Zenit
Das Unternehmen ist ganzheitlich ausgewogen aufgestellt und glänzt mit genügend Marktanteilen, sehr guten Erträgen und praktisch-ausgefeilten Arbeitsvorgängen. Ein freudig-freundschaftliches Miteinander und wertschätzender Umgang (untereinander und nach außen) begründen ein gutes Firmenimage, weshalb sich gute Mitarbeiter aus eigener Initiative bewerben und der Verkauf leicht fällt. In dieser Phase der Freude und Fülle wird oft kein Veränderungsbedarf mehr gesehen - eine der größten Fallen für ein Unternehmen. Es gilt jetzt, achtsam zu sein und herauszufinden, wie sich das Unternehmen weiterentwickeln soll. Dies kann durch eine neue, tragende Vision geschehen, über das Erreichen einer neuen qualitativen Ebene des bewussten Wirkens etc. Nur eines sollte um jeden Preis vermieden werden: Stehenbleiben.

6. Der Stillstand
Der Erfolg des Unternehmens wird zur Gewohnheit. Die Erträge sind weiterhin gut, was oft als Erfolgsmerkmal der etablierten Systeme und Ansichten gewertet wird. Die Erträge entstehen aber nicht aus dem freudigen Umsetzen der Vision, sondern sind lediglich noch ein kurzfristig weiterlaufendes Ergebnis von früheren Taten oder der Inspiration einzelner Menschen im Unternehmen. Der Fokus liegt in diesem Lebensstadium meistens auf Strategien und Zielsetzungen, die aber nicht aus einer

Muster Report

kraftvollen Intuition heraus entstehen, sondern auf Habgier oder Illusionen des Verstandes. Das geschieht, weil die Vision und damit die Inspiration an Kraft verliert, wodurch Sog und Tatkraft fehlen und die Mitarbeiter damit beginnen, um sich selbst zu kreisen. Es gilt jetzt, im Unternehmen die Kreativität und Innovation zu fördern, sowie ein neues, gemeinsames Ziel zu finden, dem die Mitarbeiter motiviert und engagiert folgen.

7. Der Abstieg

Das Unternehmen hat keine Vision, Lebendigkeit und Inspiration mehr, keine Ideen, die materialisiert werden könnten. Die Wertschöpfung und Tatkraft lassen dramatisch nach. Durch die Unzufriedenheit und Angst vor dem Niedergang leidet die Beziehungsqualität, weil Schuldige gesucht und gefunden werden. Mitarbeiter springen ab oder werden „vom Hof gejagt“. Die Strukturen laufen weiterhin stark und gut, weil die analytische Energie nur sortiert, was da ist - selbst wenn es nur rote Zahlen sind. Die Erträge gehen zurück, obwohl im Unternehmen alles auf Gewinnmaximierung ausgerichtet ist. Das geschieht, weil die Kundenwünsche nicht mehr richtig wahr- oder ernst genommen werden. Das Unternehmen ist von außen nur noch aufgrund eines Pflichtgefühls „erreichbar“, aber ergreift selbst keine Initiative mehr, um mit Kunden in Kontakt zu kommen. Es gibt keinen Wagemut und keine Kreativität mehr, die Organisation verwaltet sich selbst. Es gilt jetzt dringend, wieder einen inspirierenden Sinn an der Arbeit zu finden und eine neue, tragende Vision im Unternehmen zu etablieren. Diese Vision muss so kraftvoll sein, dass sie die beinahe lethargischen Mitarbeiter wieder aus ihrer Erstarrung lösen und eine neue Flamme in ihnen entfachen kann.

8. Der Tod

Energetisch gesehen ist das Unternehmen leblos. Jetzt gilt es für die Geschäftsführung, aufrichtig und konsequent zu entscheiden, ob ein Wiederbelebungsversuch Sinn macht. Ob und wie das Unternehmen ins Leben zurückkehren kann, muss im Einzelfall entschieden werden.

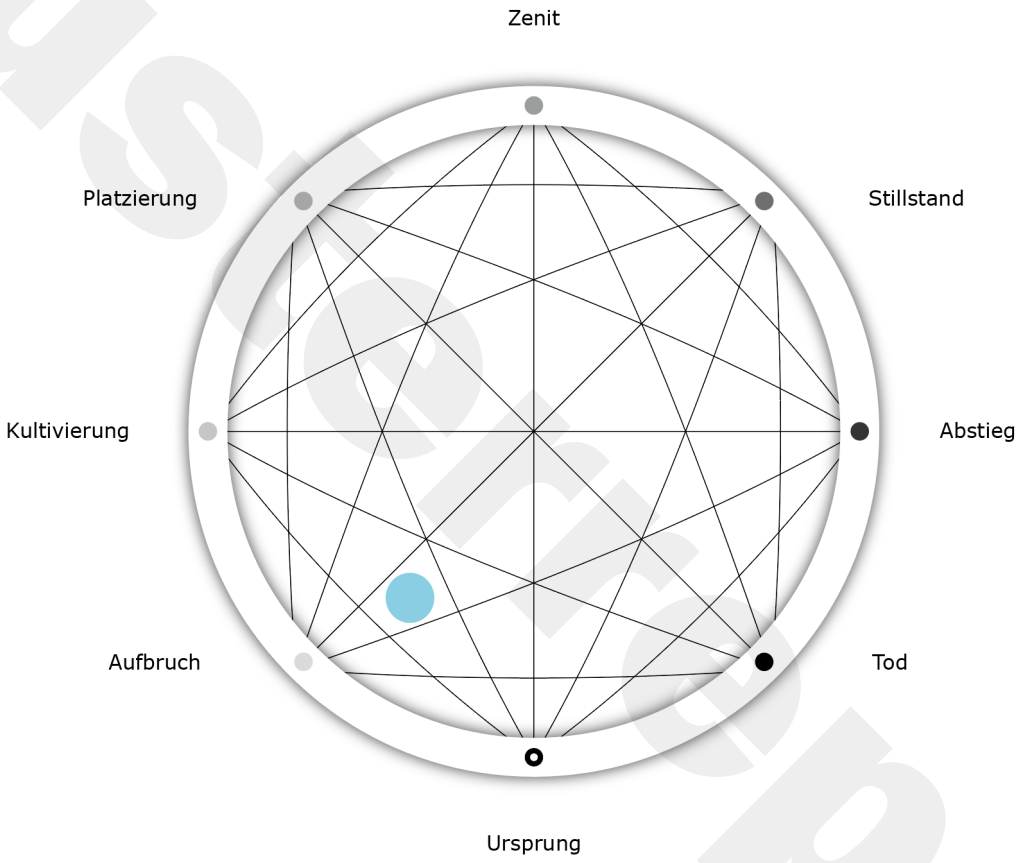
Kurzreport

Aktuelle Position des Unternehmens im Lebenszyklus

(gilt nur bei Betrachtung des gesamten Unternehmens)

Musterfirma

10. 03. 2017



Das Unternehmen befindet sich im Bereich „Aufbruch“

Musterreport

Energetischer Zustand

Musterfirma

10. 03. 2017

Von der Vielzahl an neuen Ideen und kreativen Träumen können aufgrund der fehlenden Struktur und chaotischen Arbeitsweise nur wenige umgesetzt und zu Erträgen transformiert werden. Entscheidungen können recht schnell getroffen und umgesetzt werden, was jedoch nur punktuell geschieht. Private Verbindungen untereinander und zu Kunden sind wichtig und werden gefördert, was durch die fehlenden Regeln und Abläufe leicht „ausarten“ kann. Das Unternehmen verfügt über große Lebenskraft, lebt aber von „der Hand in den Mund“ und damit noch weit unter seinen tatsächlichen Möglichkeiten. Ein großer Wachstumssprung, besonders im Bezug auf die Quantität, ist aktuell möglich.

Aktuelle Gefahren

Musterfirma

10. 03. 2017

Wird eine Idee von der nächsten überholt, bevor sie umgesetzt ist und Erträge abwirft, bleibt das Unternehmen eine kreative Traumwerkstatt, was auf die Dauer zu Frust und damit zu Kraftverlust führt. Auch der Hauptfokus auf persönliche Verbindungen und die Beschäftigung mit Banalitäten sind aktuell gefährlich, wenn sie überbetont werden. Wird die enorme Lebensenergie nicht sinnvoll kanalisiert, ist das Stehenbleiben vorprogrammiert, was letztendlich zum Niedergang führt. Das Unternehmen steht jetzt vor der Herausforderung, den schmalen Grad zwischen „Erwachsen werden“, also strukturiert, effizient und logisch sehr gute Erträge zu generieren, und „Jung bleiben“, also freie, kreative Stärkung der Vision, zu meistern.

Aktuelle Chancen

Musterfirma

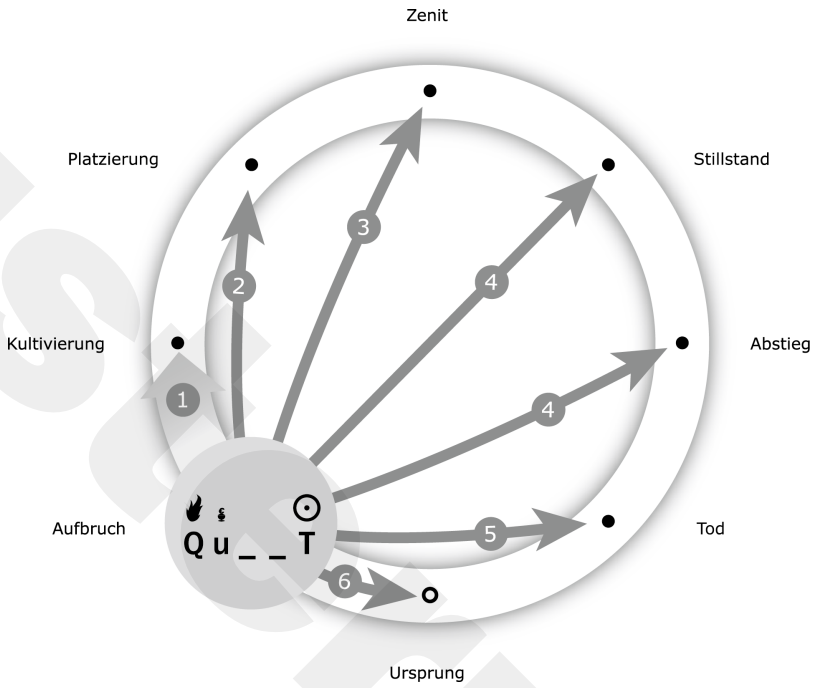
10. 03. 2017

Das Unternehmen verfügt bereits über die „lebensnotwendigen“ Gegebenheiten und hat nun die Chance, sich aus einer recht guten Position weiterzuentwickeln. Dafür fokussiert es sich noch stärker auf die tatkräftige und ertragsorientierte Umsetzung der erfolgsversprechenden Ideen. Wird dieser Prozess mit logischen, nachvollziehbaren Strukturen vereinfacht und automatisiert, entstehen freie Zeitressourcen, obwohl das Unternehmen einen wirtschaftlichen Wachstumssprung macht.

Musterreport

Mögliche Entwicklungen aus diesem Stadium

Wie bereits erwähnt, ist es aus jedem Lebensstadium möglich, unmittelbar in jedes der anderen Stadien zu wandern. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass der direkte Weg in den Zenit nicht immer der Sinnvollste ist: große Veränderungen brauchen Zeit zur Integration und sollten schrittweise durchgeführt werden, um das System nicht zu überfordern.

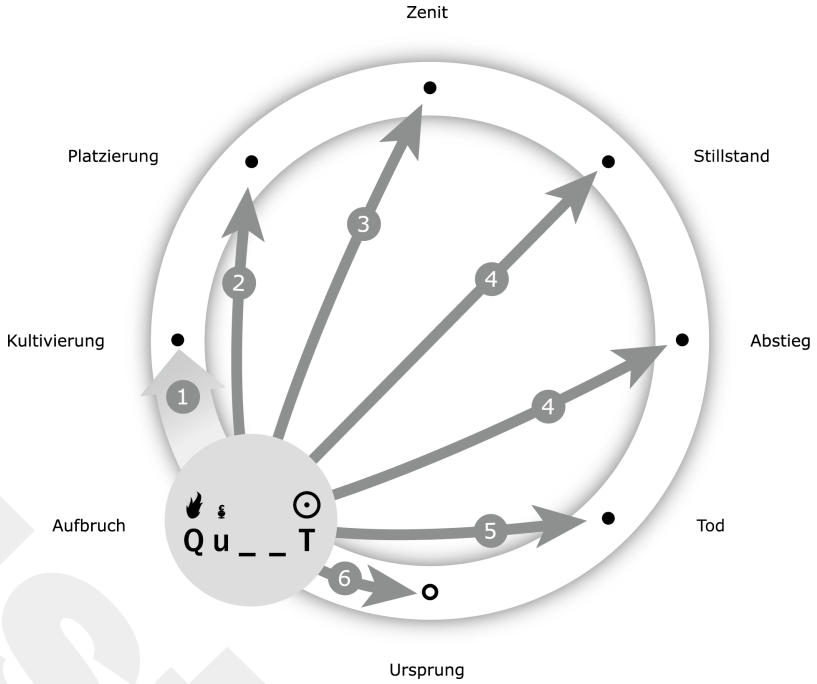


1. Weg zur Kultivierung
Beispiel: Die Vision brennt in voller Kraft und wird tatkräftig in sehr gute Erträge transformiert. Das Unternehmen nutzt seine Erträge sinnvoll und beginnt dann, Strukturen und logische Abläufe im Unternehmen zu etablieren, damit es weiter wachsen kann und seine Ideen effizient umgesetzt und in Euros umgewandelt werden können. Dabei liegt kein Fokus auf persönlichen Befindlichkeiten.

2. Weg zur Platzierung
Beispiel: Das Unternehmen entwickelt ein ausgereiftes System aus Abläufen, Regeln und Strukturen, das die effiziente Transformation der kraftvollen Vision in Erträge unterstützt und vereinfacht. Bewusstsein im Umgang miteinander ist vorhanden, jedoch wird nicht engagiert in die Beziehungsqualität investiert. Persönliche Befindlichkeiten stehen hinter dem gemeinsamen Ziel.

3. Weg zum Zenit
Beispiel: Das Unternehmen entwickelt ein ausgereiftes System aus Abläufen, Regeln und Strukturen, das die effiziente Transformation der kraftvollen Vision in Erträge unterstützt und vereinfacht. Aus seiner bewussten Sinnerfüllung fließt so viel Energie in die Organisation, das leicht und freudvoll maximale Wertschöpfung entsteht. Die freigewordenen Ressourcen werden dazu verwendet, ein von allen getragenes und gelebtes Leitbild zu etablieren. Das Unternehmen strahlt nach innen und außen Gemeinschaft aus. Die Menschen im Unternehmen bleiben veränderungsbereit und entwickelt sich mit dem Zeitgeist.

Musterreport



4. Weg zum Stillstand oder Abstieg
Beispiel: Das Unternehmen beginnt damit, sich hauptsächlich mit Regeln, Abläufen oder den persönlichen Befindlichkeiten der Mitarbeiter zu beschäftigen und vernachlässigt den Fokus auf die Wertschöpfung und das Sinn gebende Ziel, wodurch die Lebenskraft absinkt.

5. Tod des Unternehmens
Beispiel: Die Menschen im Unternehmen verlieren den Mut, ihre Idee nach außen zu bringen, nehmen Kundenwünsche nicht mehr wahr oder ernst.

6. Rückschritt zum Ursprung
Beispiel: Das Unternehmen verliert sich in immer neuen Ideen, die sich überholen, bevor sie Erträge erwirtschaften. Durch die rückläufigen Umsätze und die daraus entstehende Angst, leidet das Betriebsklima.

Musterreport

Leitfaden für einen Teamworkshop

Nachfolgender Leitfaden unterstützt Sie dabei, die Erkenntnisse des QUANT-Modell®-Reports in Ihrem Unternehmen zu integrieren, indem Sie mit Ihrem Team gemeinsam wirkungsvolle Maßnahmen für gesundes Wachstum finden und umsetzen.

Agenda:

1. Beginn
1.1. Begrüßung
1.2. Besprechung Agenda
1.3. Definition von Zielen und Erwartungen

2. Einführung in das QUANT-Modell®
2.1. Ein Unternehmen ist ein Lebewesen
2.2. Was braucht ein Unternehmen, um zu leben und zu wachsen?
2.3. Beschreibung der 4 Grundenergien nach dem QUANT-Modell®

3. Die Verteilung der QUANT-Modell® - Energien in Ihrem Unternehmen
3.1. Balkengrafik Ihrer Auswertung
3.2. Sammlung für Symptome in Ihrem Unternehmen
3.3. Fazit

4. Zusammenwirken der QUANT-Modell®-Energien
4.1. Beschreibung des Lebenszyklus eines Unternehmens
4.2. Kurze Beschreibung der Lebensstadien
4.3. Eigene Einschätzung des Unternehmens durch das Team

5. Präsentation Ihres aktuellen Lebensstadiums
5.1. Grafik Ihrer Auswertung
5.2. Beschreibung des Ist-Zustands Ihres Unternehmens
5.3. Aktuelle Chancen und Risiken
5.4. Mögliche Entwicklungen
5.5. Fazit

6. Veränderungen, Ziele und Massnahmen
6.1. Freie Maßnahmensammlung
6.2. Prüfung der Maßnahmen auf Realisierbarkeit und Effektivität
6.3. Festlegen der Verantwortlichkeiten und Umsetzungstermine

7. Abschluss
7.1. Fragen
7.2. Terminvereinbarung zur Umsetzungskontrolle
7.3. Abschlusswort

Musterreport

1. Beginn

1.1. Begrüßung
Individuell

1.2. Besprechung Agenda
Individuell

1.3. Definition von Zielen und Erwartungen
Integrieren und motivieren Sie Ihre Kollegen/Mitarbeiter, indem Sie sie gezielt abholen und von Beginn an in den Prozess mit einbeziehen. Definieren Sie vorher Ihre eigenen Ziele und Erwartungen. Achten Sie im Workshop darauf, auch andersartige Vorstellungen und Meinungen wertfrei zuzulassen.

2. Einführung in das QUANT-Modell®

Ziel: Neues Verständnis der Wirkungsweisen in einem Unternehmen und Klärung des Veränderungsbedarfes

2.1. Ein Unternehmen ist ein Lebewesen
Eine Organisation wird geboren, lebt und verschwindet. Die Lebensdauer ist unterschiedlich, da alle Organe und Handlungen stets verändert oder ausgetauscht werden können (im Gegensatz z.B. zu Organen im menschlichen Körper). Hierfür muss aber erkannt werden, welche Organe sich wann verändern müssen.

2.2. Was braucht ein Unternehmen, um zu leben und zu wachsen?
Siehe „Die vier Grundenergien“

2.3. Beschreibung der 4 Grundenergien nach dem QUANT-Modell®
Quellenergie:
Vision, Sinnhaftigkeit, Inspiration, Intuition, Kreativität, Innovationen, Lebendigkeit, Veränderungsbereitschaft, Freude

Umsetzungsenergie:
Tatkraft, Handlung, Erträge, Schnelligkeit, Entscheidungsstärke, Wirtschaftlichkeit, Willensstärke

Analytisch-administrative Energie:
Logik, Effizientz, Nachvollziehbarkeit, Struktur, Messbarkeit, Vergleichbarkeit, Sicherheits- bzw. Gefahrenbewusstsein, Routinen, Fachkompetenz, Regeln, Detailorientierung, Grundsatzorientierung

Nähe- und Beziehungsenergie:
Beziehungsqualität, Mitgefühl, Sinn für Bedürfnisse, Verständnis, Wohl-Fühlen, Wertschätzung, Zusammenhalt, Gemeinschaft

3. Die Verteilung der QUANT-Energien® in Ihrem Unternehmen

Ziel: Gemeinsames Erkennen und Identifizieren der aktuellen Situation des Unternehmens

3.1. Balkengrafik Ihrer Auswertung

Musterreport

Siehe „Verteilung der QUANT-Modell®-Energien“

3.2. Sammlung für Symptome in Ihrem Unternehmen

In einem Brainstorming kann sich das gesamte Team mit einbringen. Durch die vielen verschiedenen Blickwinkel ist der Erkenntnisfaktor sehr hoch. Mögliche Fragen für die Gruppe wären:
- Woran erkennen Sie, dass die Quellenergie bei uns nicht vorhanden/schwach/stark ist?
- Welche Situationen aus dem Arbeitsalltag kennen Sie, bei denen sich die hohe Q/U/A/N - Energie besonders deutlich zeigt?
- Welche der Symptome wirken positiv, welche hinderlich? (Im Arbeitsalltag oder langfristig)

3.3. Fazit

Jeder der Teilnehmer nennt 3 Punkte, die ihm aus der bisherigen Arbeit am prägnantesten im Gedächtnis geblieben sind.

4. Zusammenwirken der QUANT-Modell®-Energien

Ziel: Verständnis für das Zusammenwirken des „Unsichtbaren“ und den daraus resultierenden Symptomen, Chancen und Risiken.

4.1. Einführung in den Lebenszyklus eines Unternehmens

Kurze Erklärung, siehe „Einführung in den Lebenszyklus nach dem QUANT-Modell®“.

4.2. kurze Beschreibung der Lebensstadien

Siehe „Die Lebensstadien nach dem QUANT-Modell®“.

4.3. eigene Einschätzung des Unternehmens durch das Team

Dies schafft Bewusstsein über die eigene Reflektionsfähigkeit und den Blickwinkel des Teams auf das Unternehmen.

5. Präsentation Ihres aktuellen Lebensstadiums

Ziel: Veränderungsbereitschaft und -motivation schaffen durch das Erkennen der aktuellen Situation.

5.1. Grafik Ihrer Auswertung

Siehe „Aktuelle Position des Unternehmens im Lebenszyklus“.

5.2. Beschreibung des Ist-Zustands Ihres Unternehmens

Hier können Sie die allgemeine Beschreibung (siehe „Energetischer Zustand“, „Aktuelle Gefahren“ und „Aktuelle Chancen“) noch mehr auf Ihr Unternehmen anpassen und ggf. mit Punkten aus den gemeinsam gesammelten Symptomen (siehe 3.2.) ergänzen bzw. verknüpfen.

5.3. Aktuelle Chancen und Risiken

Hier können Sie auch eine Ideensammlung mit Ihrem Team gemeinsam machen und ggf. mit den Punkten Ihrer QUANT-Modell-Analyse® ergänzen (siehe „Energetischer Zustand“, „Aktuelle Gefahren“ und „Aktuelle Chancen“).

5.4. Mögliche Entwicklungen

Hier können Sie die Punkte (siehe „Mögliche Entwicklungen aus diesem Stadium“) ggf. reduzieren, auf

Musterreport

die zu vermeidende und die wünschenswerte Entwicklung.

5.5. Fazit
Jeder der Teilnehmer nennt 3 Punkte, die ihm aus der bisherigen Arbeit am prägnantesten im Gedächtnis geblieben sind.

6. Veränderungen, Ziele und Maßnahmen

Ziel: Umsetzung und Erfolg der Maßnahmen stärken, indem das Team selbst an der strategischen Planung beteiligt ist.

6.1. Freie Maßnahmensammlung
Im ersten Schritt ist es wichtig, alle Ideen wertfrei und ohne Kommentare aufzunehmen. Damit erhalten Sie Kreativität, Motivation und den Mut der Teilnehmer, sich aktiv einzubringen.

6.2. Mögliche Fragestellungen in Ihrem aktuellen Lebensstadium:
Wie generieren wir mehr Erträge?
Wie können wir den raschen Abschluss von Projekten fördern?
Wo stehen persönliche Befindlichkeiten über dem gemeinsamen Ziel?
Welche Vorgänge könnten automatisiert werden?
Wie gestalten wir Abläufe so, dass sie dauerhaft gleich geschehen können?

6.3. Prüfung der Maßnahmen auf Realisierbarkeit und Effektivität
Stellen Sie jede der gesammelten Maßnahmen auf den Prüfstand:
Kann mit der Maßnahme zeitnah begonnen werden?
Stellen Sie sich vor, die Maßnahme wurde umgesetzt: Hat dies einen direkten Effekt auf Ihr Ziel?
Ist die Maßnahme konkret genug definiert?

6.4. Festlegen der Verantwortlichkeiten und Umsetzungstermine
Legen Sie genau fest:
Wer macht was bis wann?
Durch wen und wann wird die Umsetzung/der Erfolg überprüft?
Was wird zur Umsetzung noch benötigt?
Ist Durchführung und Ziel der Maßnahme allen klar und verständlich?

7. Abschluss

7.1. Fragen
Stellen Sie sicher, dass alle Fragen beantwortet sind oder geben Sie die Möglichkeit, sich tiefer mit der Materie zu beschäftigen.

7.2. Terminvereinbarung zur Umsetzungskontrolle
Für die Präsentation der eigenen Ergebnisse und zur Besprechung der im Laufe der Zeit gewonnenen Erkenntnisse/Fragen, ist die Dynamik der gesamten Gruppe oft vorteilhaft.

7.3. Abschlusswort

Werkstattreport