



QUANT-Modell® Persönlichkeitsreport





Einführung

Der Sinn dieses Reports:

Dieser Report soll Bewusstsein über die eigene Rolle schaffen, die ein Mensch aktuell im beruflichen Umfeld einnimmt. So soll der Wert und die Wichtigkeit eines jeden Mitarbeiters noch bewusster gemacht werden, gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung im Team gestärkt und neue Steuerungsmöglichkeiten erkannt werden. Damit Erfolg und Erfüllung im Arbeitsalltag leichter und freudvoller geschehen können.

Was wird gemessen?

Der QUANT-Modell®-Persönlichkeitsreport beschreibt die Ausprägung der 4 massgeblichen Energien eines Menschen, welche bestimmte Symptome, z.B. die Hauptfokussierung, Denkausrichtung etc. im beruflichen Alltag bewirken. Somit beschreibt dieser Report die „Rolle“, die die Person aktuell im Job einnimmt.

Der Begriff Energie

Energie bezeichnet eine unsichtbare Ursache, die nur in ihrer Wirkung sicht- oder spürbar ist. Beispielsweise ist Strom - an sich - unsichtbar, macht sich aber durch seine Wirkung (Licht, Wärme) erkennbar. Darüber hinaus stellt Energie auch die Grundlage für Leben und Bewegung dar - sei es bei Maschinen, Menschen oder Organisationen.

Die vier QUANT-Modell®-Energien bezeichnen ebenso unsichtbare Qualitäten, die ihre Wirkungen durch bestimmte Symptome in der Arbeitsweise eines Menschen zeigen, wie z.B. der inneren Ausrichtung, bestimmten Zu- oder Abneigungen, Verhaltenspräferenzen usw.



Die 4 QUANT-Modell® Energien

Am einfachsten verständlich werden die 4 QUANT-Modell® Energien mit folgender Metapher:

Stell dir vor, du wachst auf und weißt nicht, wo du bist. Du weißt nicht, wie du dort hin gekommen bist. Um dich herum, siehst du absolut nichts Bekanntes.

Was tust du?



1. Orientieren...

Vermutlich wirst du dir zuerst etwas suchen, zudem es dich hinzieht. Einen Ort, an dem es schön ist, der dich begeistert. Ein erstrebenswertes Ziel, das dich leitet, inspiriert und dir eine Orientierung ermöglicht.



2. Losgehen...

Sobald du weißt wohin du willst, wirst du vermutlich sofort in die Handlung kommen. Du stehst auf und machst dich auf den Weg. Du gehst direkt und möglichst schnell auf dein Ziel zu.



3. Vereinfachen...

Nach einer Weile bemerkst du, dass das „Querfeldein-Gehen“ sehr anstrengend ist: Zwar ist es der kürzeste Weg, aber Schlamm, Gestrüpp und Hindernisse kosten dich viel Zeit und Kraft. Deshalb suchst nach leichteren Wegen: Du schaust voraus, analysierst die Landschaft und suchst dir dann einen logischen, sicheren Weg.



4. Verstärkung suchen...

Unterwegs triffst du andere Menschen. Diese kannst du fragen, ob sie vielleicht noch einen besseren Weg wissen, ob sie dich unterstützen können oder Ratschläge für dich haben. Vielleicht geht ihr sogar eine Weile zusammen, was natürlich viel schöner ist, als alleine.



Hier zeigen sich alle 4 QUANT-Modell® Energien:



1. Die Quellenergie

Allem, was wir erschaffen geht eine Vision voraus. Es kann ein inneres Bild sein das uns begeistert oder eine Idee, die wir für sinnvoll halten. Die Inspiration dafür entspringt aus der Quellenergie. Ihre Wirkung äußert sich z.B. durch Kreativität, Veränderungsinitiative, „Eingebungen“, Begeisterung und Optimismus. Die Quellenergie bewirkt Lebendigkeit und Weiterentwicklung: Sie zieht uns in Richtung Zukunft.



2. Die Umsetzungsenergie

Der Drang „loszugehen“, also etwas zu Tun und zu Erreichen, entspringt aus der Umsetzungsenergie. Dies ist die Energie des Handelns, der Wertschöpfung und der sichtbaren Ergebnisse. Die Umsetzungsenergie äußert sich z.B. in Tatkraft, in Schnelligkeit, Direktheit und Ergebnisorientierung. Die Umsetzungsenergie bewirkt, dass wir unsere Visionen tatsächlich verwirklichen und zu sichtbaren Ergebnissen und Gewinn transformieren.



3. Die analytisch-administrative Energie

Der Wunsch nach Übersichtlichkeit und Ordnung entspringt aus der analytisch-administrativen Energie. Dies ist die Energie der Abläufe, der Routinen und der Regeln. Die analytisch-administrative Energie äußert sich in Logik, in Messbarkeit und Strukturierung. Die analytisch-administrative Energie bewirkt, dass Dinge (auf dem sichersten, effizientesten Weg) dauerhaft gleich geschehen können.



4. Die Nähe- und Beziehungsenergie

Die Wahrnehmung und Integration zwischenmenschlicher Verbindungen und Gefühle entspringen aus der Nähe- und Beziehungsenergie. Dies ist die Energie der Menschlichkeit, der Beziehungen und des persönlichen Umgangs miteinander. Die Nähe- und Beziehungsenergie äußert sich in Mitgefühl, Gemeinschaftssinn und der Beschäftigung mit persönlichen Bedürfnissen. Die Nähe- und Beziehungsenergie bewirkt, dass wir auf soziale Weise ergänzend zusammen arbeiten können.



Die Ausprägung der QUANT-Modell®-Energien

Jeder Mensch hat die Fähigkeit, jede der vier Energien vollständig durch sich wirken zu lassen und damit jede mögliche Rolle zu spielen. Je nach Anforderungen des (Arbeits-) Umfeldes, nach individuellen Erfahrungen und persönlichen Charakterfixierungen des Menschen, wird jedoch in der Regel nur eine ganz bestimmte Ausprägung an QUANT-Modell® Energien zugelassen/genutzt. Diese kann je nach Kontext variieren und ist jederzeit veränderbar.

In diesem Report betrachten wir die aktuell wirkenden QUANT-Modell® Energien im beruflichen Kontext, also am Arbeitsplatz.

Wichtig für die Anwendung dieses Reports:

Die Basis für ein förderliches, erfolgreiches Wirken der QUANT-Modell® Energien ist die Beachtung der Tatsachen (siehe letzte Seite). Hier ganz besonders wichtig:

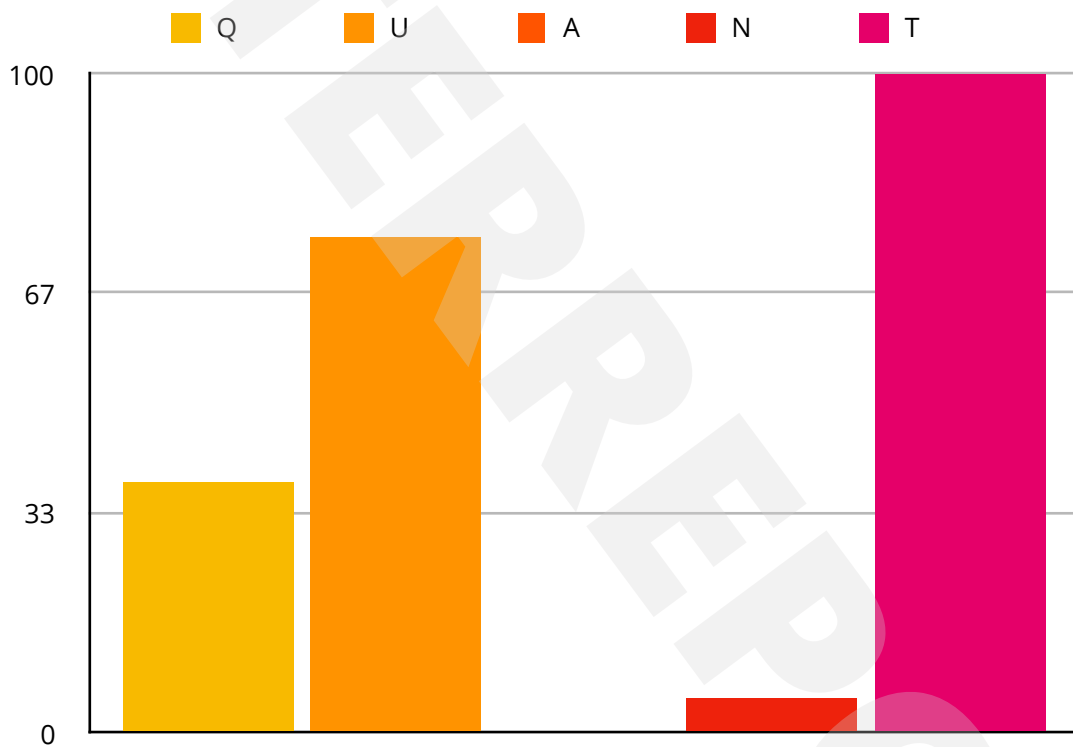
- Alle Energien sind gleichermaßen wichtig und unverzichtbar in erfolgreichen Unternehmen und Projekten.
- Kein Mensch kann alle Rollen gleichzeitig spielen. Deshalb sind gegenseitige Ergänzung und Unterstützung im Team besonders wichtig. Voraussetzung dafür ist gegenseitiges Verständnis und Freude an der „Andersartigkeit“ von Kollegen.
- Dieser Report soll Stärken stärken und Bewusstsein über (noch ungenutzte) Potenziale schaffen. **KEINES FALLS** sollte dieser Report verwendet werden, um Mitarbeiter oder Kollegen **zu einer Veränderung zu drängen**. Dies würde sowohl beim Menschen, als auch im Unternehmen nur unnötig Energie verbrennen.
- Eine bewusste Steuerung und Veränderung der QUANT-Modell® Energien, kann durch den Betroffenen selbst jederzeit erfolgen, wenn ...
 1. er/sie im Arbeitsalltag unzufrieden ist oder/und
 2. wenn er/sie sich freiwillig verändern möchte, um das Unternehmen/Projekt in der aktuellen Situation besser unterstützen zu können.

Für Leserinnen: Unser Ziel war es, die Durchführung der QUANT-Modell® Analyse, sowie das Lesen und Verstehen der Persönlichkeitsreports möglichst einfach und übersichtlich zu gestalten. Deshalb mussten wir uns bei den Rollenbezeichnungen auf ein einheitliches Geschlecht einigen. Da ich (als Frau) die Reports schreiben durfte, habe ich mich für die männliche Form entschieden. Selbstverständlich möchten wir mit diesen Reports alle Geschlechter ansprechen. Beim Schreiben hatte ich immer auch die weibliche Form im Kopf. Ich hoffe, du kannst die Ansprache beim Lesen ganz einfach für dich übersetzen. Viel Spaß dabei! Eure Romina



Ausprägung der QUANT-Modell®-Energien

Der Großwildjäger





Der Großwildjäger



Metapher:

Der Großwildjäger hat ein klares Ziel: Beute machen! Dafür ist ihm kein Weg zu anstrengend, kein Ziel ist zu groß. Der Großwildjäger ist kreativ: Er entwickelt immer neue Wege und brillante Ideen, wie er auf schnellste, effizienteste Art und Weise den größtmöglichen Erfolg erzielt. Den Blick immer auf die Beute gerichtet, stürmt der Großwildjäger voller Kraft und Engagement auf sein Ziel zu. Dabei wählt er den direkten Weg - ob dies der sicherste oder einfachste ist, weiß er nicht. Er hat keine Zeit darüber nachzudenken, denn er muss schnell entscheiden und handeln. Der Großwildjäger genießt die Jagd - er hat Freude daran, immer neue Ideen zu entwickeln und das Erreichen seiner Etappenziele verschafft ihm große Glücksgefühle. Doch er will immer weiter. Es gibt noch so viele potenzielle Ziele und er wird einen Weg finden, sie sich zu holen!



Der Großwildjäger

Im Beruf:

Mit neuen Ideen möglichst schnell sichtbare Ergebnisse und die größte materielle Wertschöpfung zu erzielen, das treibt den Großwildjäger. Er beschäftigt sich damit, was jetzt getan werden muss, damit das Unternehmen möglichst gut positioniert ist. Dabei ist der Großwildjäger von immer neuen Ideen begeistert, oft sieht er schon das nächste Ziel, bevor er das Erste erreicht hat. Der Großwildjäger trifft schnelle Entscheidungen, er packt tatkräftig mit an und motiviert auch andere dazu. Er sorgt dafür DASS etwas Sinnvolles EFFEKTIV getan wird - und zwar sofort.

Großwildjäger streben nach Erfolgen, nach Produktivität und danach, mit innovativen Lösungen Nutzen und Mehrwert zu schaffen. Sie sind fleissig, willensstark und begeisterungsfähig. Meist haben Großwildjäger ein gutes Gespür für den Zeitgeist - sie „spüren“ schon heute, was morgen am Markt gebraucht (und gut verkauft) wird und haben oft einen ausgezeichneten „Riecher“ für erfolgsversprechende Geschäftsideen.

Großwildjäger arbeiten meist sowohl mit großer Eigenmotivation und Begeisterung, als auch schnell, entscheidungsstark und ergebnisorientiert. Obwohl sie gerne neue (riskante) Wege gehen, sind sie sehr Ressourcen bewusst und auf optimalen Kosten-Nutzen-Faktor bedacht. Sie haben Freude daran, hoch gesteckte Ziele zu erreichen, Neues zu Lernen und Herausforderungen zu meistern. Großwildjäger sind sehr leistungs- und veränderungsbereit, finden kreative Lösungen und liefern schnell Ergebnisse. Zumindest sofern ihre Tätigkeit sinnvoll ist, sie selbstbestimmt agieren können und die Bezahlung stimmt.



Der Großwildjäger

Möglicher Beitrag in Unternehmen/Projekten:

- Der Großwildjäger übernimmt persönlich Verantwortung für den Erfolg des Unternehmens. Er besteht auf schnelle Ergebnisse und arbeitet tatkräftig auf die größte wirtschaftliche Wertschöpfung hin. So generiert und sichert der Großwildjäger die Umsätze im Unternehmen.
- Die effektiven Handlungen und Entscheidungen des Großwildjägers bringen schnelle Ergebnisse. Projekte, Meetings und Verkaufsgespräche kommen rasch zum Abschluss-
- Die kreativen Lösungen und das flexible, schnelle Handeln des Großwildjägers tragen enorm zur Kundenzufriedenheit bei.
- Fokus auf optimalen Kosten-Nutzen-Faktor, Veränderungsbereitschaft und kreative Lösungen für die Zukunft tragen sowohl zum „schnellen Euro jetzt sofort“ als auch zur dauerhaften Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bei.
- Großwildjäger wissen, was in Zukunft gekauft wird. Deshalb fördern sie die permanente Innovation und Weiterentwicklung, was das Unternehmen dauerhaft zukunftsfähig macht.
- Durch ihren hohen Leistungsanspruch an sich selbst und an andere bringen Großwildjäger die nötige Antriebskraft und Willensstärke ins Unternehmen. Ihre gelebte Eigenverantwortung, der persönliche Einsatz und die spürbare Inspiration machen Großwildjäger oft zum Vorbild, woraus im Team Motivation, Produktivität und Schaffenskraft entstehen.



Der Großwildjäger

Wie diese Rolle erhalten/gefördert werden kann

- Der Großwildjäger braucht ein inspirierendes Arbeitsumfeld, in dem er frei und kreativ arbeiten kann.
- Der Großwildjäger muss die Möglichkeit haben, seine Ideen selbstständig umzusetzen und damit gutes Geld zu verdienen.
- Bei langwierigen, komplexen oder sehr detailorientierten Aufgaben (die nicht unmittelbar zu Ergebnissen/Erträgen führen), sollte der Großwildjäger durch Kollegen unterstützt werden.
- Der Großwildjäger braucht Applaus für seine Ideen und finanzielle Anreize für seine Leistung.
- Großes Einfühlungsvermögen in die Gefühle und Bedürfnisse der Kollegen sollte nicht erwartet werden.

Wie diese Rolle verändert werden kann

- Kommt der Großwildjäger in ein Unternehmen/Projekt, indem starre Vorgaben und Routinen herrschen, leiden mit der Zeit die Inspiration und Kreativität. (Er passt sich an das System an).
- Kann der Großwildjäger seine „PS nicht auf die Straße“ bringen oder fehlt der finanzielle Anreiz, nehmen Leistungsbereitschaft und Tatkraft ab. Er wird dann eher seine eigenen Ziele verfolgen, anstatt fokussiert auf die Unternehmensziele zuzuarbeiten.

Eine förderliche Veränderung dieser Energien kann nur durch die betroffene Person selbst inszeniert werden, indem er ganz bewusst auch die fehlenden Energien nutzt. Dazu dienen unten stehende Fragen zur Selbstreflexion.



Potenziale erkennen und aktivieren

Folgende Fragen können helfen, bislang ungenutzte Potenziale zu aktivieren und damit noch leichter und freudvoller erfolgreich zu sein.

Welche Schwierigkeiten entstehen, weil ich mich nicht an Regeln halte oder weil ich keine eigenen Regeln definiert habe?

Beispiele:

- Ich halte mich nicht an die Gesprächsregeln, wenn Diskussionen sinnlos sind. Meine Kollegen sind dann oft bockig und fühlen sich persönlich angegriffen.
- Dateien speichere ich nicht wie vorgegeben, sondern da, wo ich sie schnell finde. Das führt zu ständigen Rückfragen.
- Zu Meetings komme oft zu spät. Deshalb ernte ich oft Kritik vom Chef.



Was müsste ich mir bewusst machen oder tun, damit ich mich mit innerer Bereitschaft zu regeln bekenne und diese auch einhalte?	
Zu tun:	Was ich mir selbst sagen will, um die Regeln künftig einzuhalten:
Beispiele: <ul style="list-style-type: none">- Vor jedem Meeting stelle ich mir einen Wecker. Beim Klingeln lasse ich sofort alles liegen und gehe zum Meeting.- Ich schreibe alle Regeln auf, an die ich mich künftig halten will und hänge sie an meinen Schreibtisch.- Die Regeln, mit denen ich nicht einverstanden bin, bespreche ich mit meinen Kollegen, damit wir sie gemeinsam verändern können, so, dass sie Sinn machen.	Beispiele: <ul style="list-style-type: none">- Life is a game! Ein Gesellschaftsspiel macht ja auch nur Spaß, wenn die Regeln eingehalten werden. Deshalb will ich mich auch im Job an die Regeln halten, damit alle Freude am Spiel haben.- Ich mache mir bewusst, welchen Sinn die Regeln haben. Habe ich den Sinn verstanden, bin ich zum Wohl der Firma gewillt, mich an die Regeln zu halten.- Ich mache mir die Konsequenzen bewusst die es hätte, wenn keiner mehr die Regeln einhält. Es würde nur Chaos herrschen und ich könnte meinen Job nicht mehr gut machen.



Welche Abläufe, Vorlagen und Routinen bräuchte ich, damit ich effizienter Arbeiten kann?	
Abläufe, Vorlagen, Routinen:	Geschätzter Zeitaufwand:
Beispiele: <ul style="list-style-type: none">- 4 Angebotsvorlagen (Produkt 1, 2, 3, 4)- Ablauf Veranstaltungsorganisation- Ablagesystem für Belege	Beispiele: <ul style="list-style-type: none">- 3 Stunden- 2 Stunden- 30 Minuten

An welcher Stelle kämpfe ich zu sehr für mich allein, anstatt die Fähigkeiten und Ressourcen meiner Kollegen zu nutzen?
Beispiele: <ul style="list-style-type: none">- Texte schreibe ich immer selbst, ohne noch jemanden drüber lesen zu lassen. So sind schon viele peinliche Fehler passiert.- Probleme mit Kunden löse ich allein. Obwohl manche Kollegen viel mehr Erfahrung haben, frage ich nicht um Rat sondern zieh mein eigenes Ding durch.- Alle organisatorischen Aufgaben mache ich für mich selbst. Das geht schneller als dauernd nachzukontrollieren, ob es wirklich erledigt wurde.



Wie könnte ich die Fähigkeiten meiner Kollegen mehr in meine Arbeit integrieren?

Beispiele:

- Ich mache eine Liste mit allen Fähigkeiten und Stärken meiner Kollegen. In der entsprechenden Situation bitte ich um Unterstützung/Rat.
- Ich bringe meinen Kollegen mehr Respekt entgegen, damit sie auch motiviert sind, mich zu unterstützen.
- Ich bespreche mit meinen Kollegen gemeinsam, wie wir uns gegenseitig unterstützen können. Vielleicht hat ja jemand eine gute Idee oder bräuchte sogar Unterstützung von mir...

Wo verletze ich vielleicht persönliche Gefühle oder missachte Bedürfnisse?

Beispiele:

- Fehlende Leistung oder Fehler spreche ich sofort offen an. Macht ein Kollege einen guten Job sage ich nichts, weil ich das selbstverständlich finde.
- Ich habe kein Verständnis dafür, wenn private Probleme am Arbeitsplatz besprochen werden. Da blitzen meine Kollegen bei mir ab.
- Ich werde schnell ungeduldig und lasse das auch die anderen spüren.



Die Tatsachen

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!