



QUANT-Modell® Unternehmensreport





Inhalt

Einführung

Das QUANT-Modell®	3
Die QUANT-Modell® Unternehmensanalyse	3
Der Begriff „Energie“	3

Die QUANT-Modell® Energien

Beschreibung der 4 Energien	4
Metapher	5
Balkendiagramm, Fazit, erste Empfehlung	6
Einzelbetrachtung der Energien	7 - 8

Der Lebenszyklus nach dem QUANT-Modell®

Beschreibung der Lebensstadien	10 - 11
Aktuelle Position Ihres Unternehmens im Lebenszyklus	12
Energetischer Zustand	13
Aktuelle Gefahren	14
Aktuelle Chancen	14

Mögliche Entwicklungen für das Unternehmen

Grafik möglicher Entwicklungen	15 - 16
Empfehlungen für den Arbeitsalltag	16

Entwicklungsempfehlung

Zielrichtung	17
Die 3 nächsten Schritte	17

Leitfaden zur Integration der Mitarbeiter

18 - 21

Legende:

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

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



Einführung

Das QUANT-Modell®

Das QUANT-Modell® ist ein holistisches Analyse- und Coachingsystem für die leichte und dauerhaft gesunde Entwicklung lebendiger Systeme. Es dient der einfachen und freudvollen Entwicklung von Menschen, Teams, Projekten und Organisationen.

Die QUANT-Modell® Unternehmensanalyse

Die QUANT-Modell® Unternehmensanalyse ist die schnellste und praktikabelste Methode, um punktgenau festzustellen, was das Unternehmen oder Team jetzt gerade braucht, um gesund weiter zu wachsen und sich optimal zu entwickeln. Der Unternehmensreport zeigt den Energiestatus des Unternehmens, seine Position im Lebenszyklus und seine Entwicklungstendenz, wodurch aktuelle Chancen, Risiken und ungenutztes Potenzial ersichtlich werden. Der Report zeigt 7 mögliche Entwicklungen auf und enthält konkrete Handlungsempfehlungen, wie das Unternehmen optimal weiter wachsen kann. Mit einem Schritt-für-Schritt Leitfadens können die Mitarbeiter schnell und einfach in den Entwicklungsprozess integriert und befähigt werden, eigenständig Massnahmen zu entwickeln, die dem Unternehmen zu mehr Strahlkraft und Leistungsfähigkeit verhelfen.

Der Begriff „Energie“

„Energie“ bezeichnet eine unsichtbare Ursache, die nur in ihrer Wirkung sicht- oder spürbar wird. 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.

Neben den gängigen Energien wie mechanischer, chemischer oder elektrischer Energie, gibt es auch noch ganz andere Energieformen, die z.B. unsere innere Ausrichtung, unsere Stimmung, unsere Gefühle und unser Verhalten bewirken.

Die QUANT-Modell® Unternehmensanalyse zeigt die Ausprägung und das Zusammenwirken der vier essentiellen Grundenergien, die in jedem Unternehmen wirken. Diese Energien bewirken den inneren und äußeren Zustand der Organisation und entscheiden damit über Wachstum oder Niedergang.

Die QUANT-Modell® Persönlichkeitsanalyse zeigt die Ausprägung der vier Grundenergien, die beim einzelnen Menschen im beruflichen Umfeld wirken. Das Zusammenwirken dieser Energien bestimmt die „Rolle“, die der Mensch aktuell am Arbeitsplatz einnimmt. Daraus werden innere Ausrichtung, Verhaltensweisen, Stärken, Potenziale und Motive ersichtlich.



Die 4 QUANT-Modell® Energien



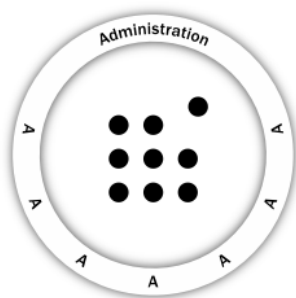
Die Quellenergie:

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.



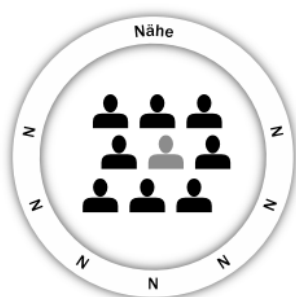
Die Umsetzungsenergie:

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.



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.



Die Nähe- und Beziehungsenergie:

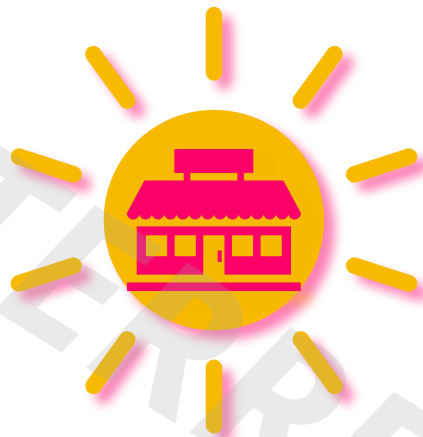
Die Wahrnehmung und Integration zwischenmenschlicher Verbindungen und Gefühle entspringen aus der Nähe- und Beziehungsenergie. Dies ist die Energie der Menschlichkeit, der Beziehungen und des persönlichen Umgangs miteinander. Die Nähe- und Beziehungsenergie äußert sich in Mitgefühl, Gemeinschaftssinn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



Die QUANT-Modell® Energien in Ihrem Unternehmen

Muster GmbH

Datum



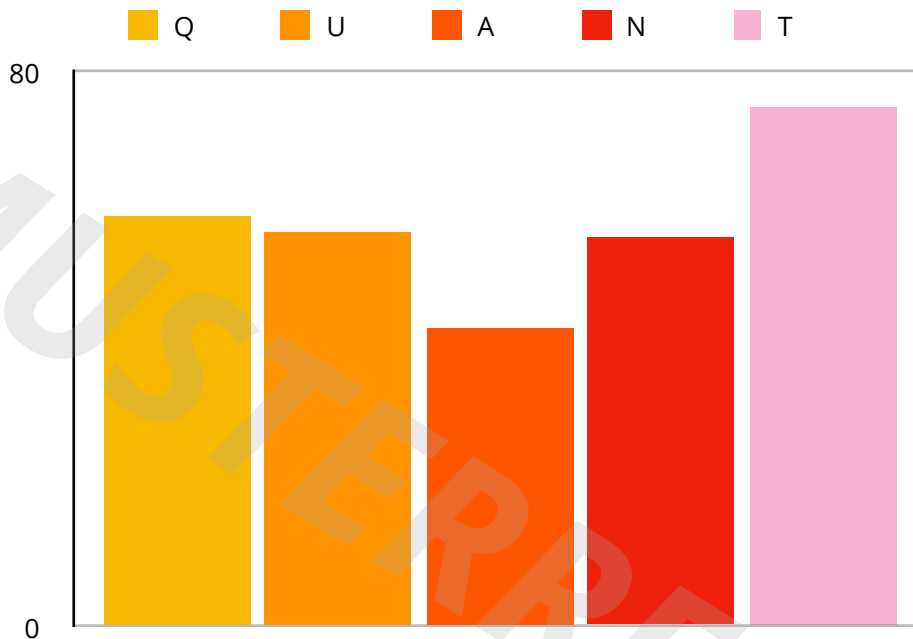
Das strahlende Kaufhaus

Metapher:

Ein Ort, der einfach alles bietet - das Kaufhaus. Im Kaufhaus herrscht emsiges Treiben: Ständig gibt es neue Produkte, die ins System integriert und verkauft werden müssen. Dafür entwickelt das Team immer neue Ideen, um die besten neuen Produkte zu ergattern und sie mit strahlenden Marketingaktionen zum Verkaufsschlager zu machen. Denn bei aller Kreativität, steht das wirtschaftliche Interesse des Kaufhauses doch stets im Vordergrund und trotz ständiger Veränderung sollte eines unbedingt stabil bleiben: Die Umsätze. Um in diesem großen Apparat von Ideen, Produkten und Verkaufsstrategien den Überblick zu behalten, verfügt das Kaufhaus über ein System aus Prozessen und Regeln, damit wiederkehrende Abläufe effizient vonstatten gehen. Natürlich kennt und nutzt das Kaufhaus auch den Wert emotionaler Bindung und persönlicher Beziehungen. So gibt es eine klare Etikette zum Umgang mit einander und mit Kunden - es wird viel Wert darauf gelegt, „niemandem auf die Füße zu treten“ und ein freundliches, respektvolles Image zu erhalten. Denn ein treuer Kunde ist ein gewinnbringender Kunde. Da sich das Kaufhaus permanent an Trends und Veränderungen anpassen muss, um erfolgreich im Wettbewerb zu bestehen, haben Kreativität, Flexibilität und Leistungsbereitschaft einen sehr hohen Stellenwert im Team - und das ist spürbar. Das Kaufhaus strahlt Freude aus und wird dadurch zu einem Ort, der die Menschen ganz natürlich anzieht und sie manchmal sogar dazu motiviert, etwas mehr zu kaufen, als sie eigentlich brauchen.



Das strahlende Kaufhaus



Fazit:

Das Unternehmen ist in allen Bereichen gut aufgestellt. Ob das Team eine gemeinsame Vision verfolgt oder von immer neuen Ideen begeistert ist: Die Quellenergie bringt Schwung, Veränderung und Motivation ist Team. Zusammen mit dem starken Fokus auf Euros und schnelle Ergebnisse, den Blick für das Wohl der Menschen und die engen persönlichen Beziehungen, herrscht im Unternehmen vermutlich ein freundliches, produktives Arbeitsklima - die Arbeit macht Freude, der wirtschaftliche Erfolg ist gut. Regeln, Routinen und Strukturen werden wenig fokussiert und vermutlich nicht immer eingehalten, was die leistungsbereiten Mitarbeiter aber durch Mehrarbeit einfach kompensieren können. Obwohl das Unternehmen strahlt und auf allen Ebenen recht erfolgreich ist, verfügt es dennoch über gewaltiges Potenzial, das aktuell noch nicht genutzt wird.

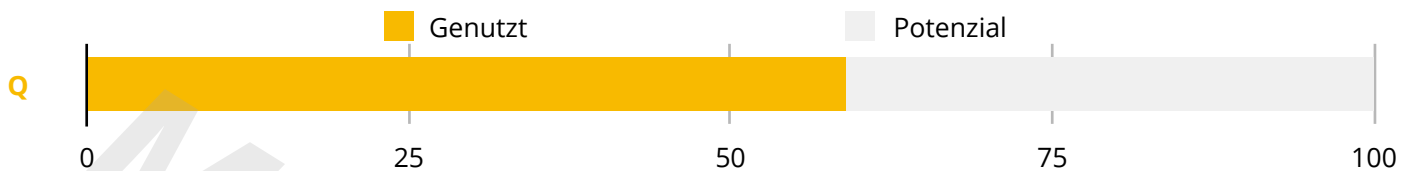
Erste Empfehlung aus dem QUANT-Modell®:

Für einen echten Wachstumsschub stärkt das Unternehmen die Begeisterung für die gemeinsame Vision, indem es den Fokus noch gezielter auf seine Einzigartigkeit, Sinnerfüllung und seinen Auftrag richtet. Die Unternehmensziele, sowie alle anfallenden Aufgaben, sollten ganz bewusst mit der Verwirklichung der Vision verbunden werden. Ist sich jeder einzelne Mitarbeiter bewusst über seinen täglichen Beitrag zu einer starken, sinnvollen Vision, richtet sich die Power des Teams automatisch auf die schnelle, effiziente und gewinnbringende Verwirklichung dieser Vision. Dadurch kann auch die nächste wirtschaftliche Wachstumsschwelle ganz schnell und leicht durchbrochen werden.



Einzelbetrachtung Ihrer QUANT-Modell® Energien

Die Quellenergie

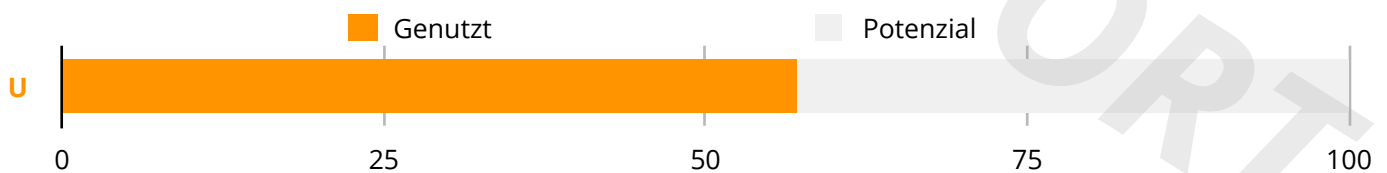


Die Quellenergie wirkt am stärksten im Unternehmen, hat ihre Wirkung jedoch nicht voll entfaltet.

Mögliche Symptome: Immer neue Ideen und Projekte, Kreativität, Ablenkungen mit Banalitäten, Unsicherheit bis Orientierungslosigkeit, Gefühl „abzuarbeiten“, Stress, Meinungsverschiedenheiten etc.

Chance: Wenn Sie die Quellenergie fördern und auf eine klare, gemeinsame Vision ausrichten, wird die tägliche Arbeit viel sinnvoller und damit leichter, freier und erfolgreicher. Mit Begeisterung und sinnvoll kanalisierter Inspiration lebt das Unternehmen seine Einzigartigkeit und schafft sich damit einen unkopierbaren Wettbewerbsvorteil.

Die Umsetzungsergie



Die Umsetzungsergie wirkt am zweitstärksten im Unternehmen, hat ihre Wirkung jedoch nicht voll entfaltet.

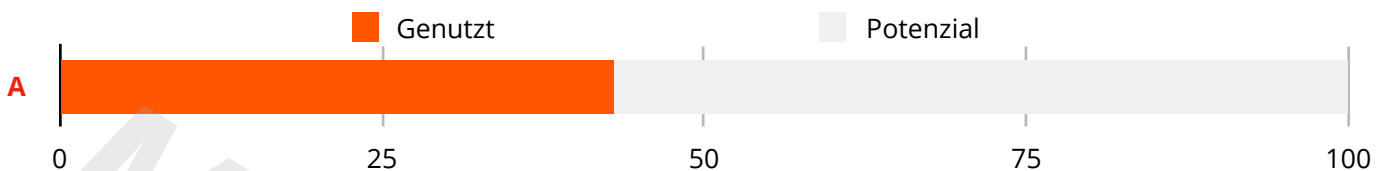
Mögliche Symptome: Leistungswille, Tatendrang, Zielorientierung, Wunsch nach Erfolg und Ergebnissen, mittelmäßige Geschwindigkeit in der Umsetzung, Schwerfällige oder anstrengende Ertragssteigerung, „zähe“ Entscheidungsfindung, langwierige Meetings und Projekte etc.

Achtung: Damit die Umsetzungsergie optimal wirken kann, braucht sie eine starke, entwickelte Quellenergie.



Einzelbetrachtung Ihrer QUANT-Modell® Energien

Die analytisch- administrative Energie

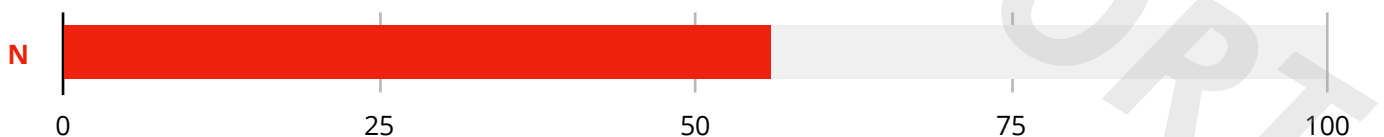


Die analytisch-administrative Energie wirkt derzeit labil im Unternehmen und ist insgesamt am schwächsten ausgeprägt.

Mögliche Symptome: Abläufe, Strukturen, Regeln und Qualitätsstandards sind unklar, ungenau oder werden nicht immer eingehalten, chaotischer Arbeitsalltag, Arbeit „von der Hand in den Mund“, alles muss immer wieder neu überlegt werden etc.

Achtung: Auf die analytisch-administrative Energie sollte derzeit kein Fokus gelegt werden, da sie die Entwicklung der Quellenergie ausbremst!

Die Nähe- und Beziehungsenergie



Die Nähe- und Beziehungsenergie wirkt derzeit labil im Unternehmen und ist insgesamt am zweitschwächsten ausgeprägt.

Mögliche Symptome: aufgesetzte bis keine persönliche Wertschätzung, Höflichkeit statt Freundlichkeit, „Tratschen“, unterschwellige Konflikte, unklare Kommunikation, Missverständnisse etc.

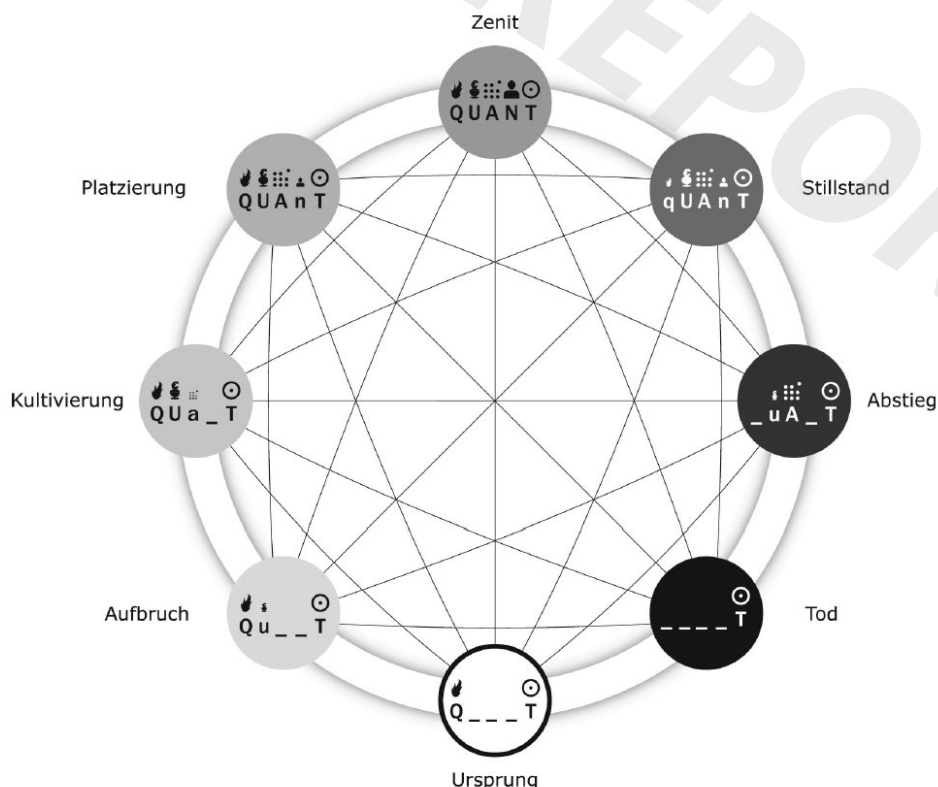
Achtung: Derzeit sollte auf die Nähe- und Beziehungsenergie kein Fokus gelegt werden, da sie nur förderlich für das Unternehmen ist, wenn alle anderen Energien stark wirken und kultiviert sind!



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.





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 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

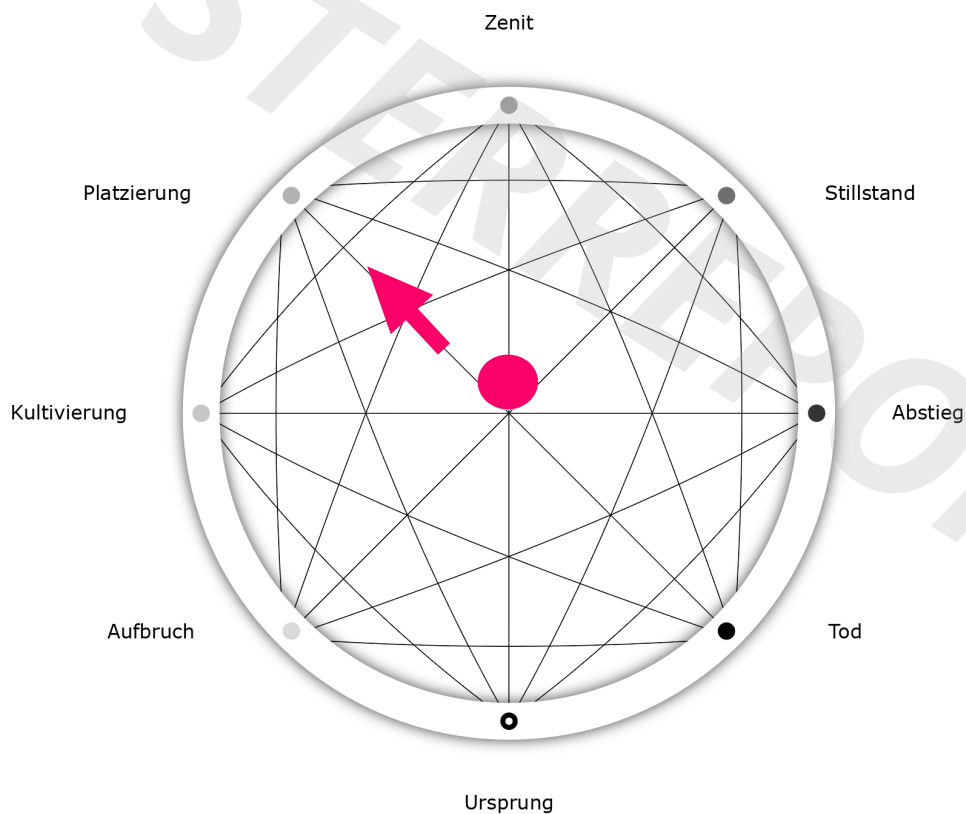
Energetisch gesehen ist das Unternehmen leblos. Jetzt gilt es für die Geschäftsführung, aufrichtig und konsequent zu entscheiden, ob ein Wiederbelebungsversuch Sinn macht. Ob und wie das Unternehmen ins Leben zurückkehren kann, muss im Einzelfall entschieden werden.



Aktuelle Position Ihres Unternehmens

(gilt nur bei Betrachtung des gesamten Unternehmens)

Muster GmbH
Datum



Das Unternehmen befindet sich über dem Hauptkreuzungspunkt des Lebenszyklus.

Tendenz: Platzierung



Aktueller Zustand im Unternehmen Muster GmbH Datum

Das Unternehmen hat sich in allen Bereichen gut aufgestellt und ausgewogen entwickelt. Die Mitarbeiter können leicht neue Ideen entwickeln und sie schnell umsetzen, sodass greifbare Ergebnisse und wirtschaftliche Erfolge entstehen. Sinnerfüllung, Kreativität und permanente Veränderung sind im Unternehmen durchaus vorhanden, weshalb der Arbeitsalltag schwungvoll und kurzweilig, vielleicht sogar chaotisch ist. Ob das Team einer gemeinsamen Vision folgt oder ständig neue Ideen entwickelt, sollte eines doch nie ausbleiben: Der Erfolg. Trotz der lockeren Stimmung wird auf Leistung, Schnelligkeit und Wirtschaftlichkeit großen Wert gelegt. Auch das persönliche Wohlbefinden der Mitarbeiter und Kunden ist im Unternehmen wichtig.

Insgesamt hat das Unternehmen einen sehr breiten Fokus:

Sinnvolle Lösungen entwickeln, um mit modernen Leistungen die Kunden von morgen zu begeistern. Mit Fleiß und Power möglichst schnelle Ergebnisse erreichen und Euros erzielen. Mit freundlichem Umgang wertschätzende, enge Beziehungen zu Kunden und Kollegen aufbauen.

Obwohl die Organisation gut aufgestellt und evtl. sogar sehr erfolgreich ist, liegt noch riesiges Potenzial in diesem Unternehmen. Der (unterschwellige) Wunsch nach „Mehr“ ist vermutlich recht groß, weil das Team spürt, dass noch wesentlich mehr in ihm steckt. „Mehr“ an Freude und Leichtigkeit, mehr Sinnerfüllung, Begeisterung, Erfolg und Euros. Tatsächlich ist dieser Wachstumssprung für das Unternehmen aktuell möglich.



Aktuelle Gefahren

Muster GmbH Datum

Versucht das Management mit Druck, Vorgaben und Kontrolle einen Wachstumsschub zu „erzwingen“, sinkt die Lebensenergie weiter ab und das Unternehmen wandert in den Stillstand oder Abstieg. „Den Druck erhöhen“ bedeutet hierbei jegliche Arbeit an sicht- oder messbaren Dingen, wie beispielsweise Preiserhöhungen/-senkungen, Methoden- oder Abschlusstrainings, Zielvorgaben, Controlling, Verhaltensregeln, Vertriebssteigerung, Investitionsstopp etc. Auch eine Fokussierung auf einander, auf die Beziehungen und die persönlichen Befindlichkeiten der Mitarbeiter bremsen einen Wachstumssprung aus, weil diese beginnen, um sich selbst zu kreieren und den gemeinsamen Sinn und Auftrag aus den Augen verlieren. Auch das Vorgeben einer neuen Vision und neuer Ziele durch das Management bremsen das Wachstum der Organisation aus, sofern nicht jeder Mitarbeiter diese emotional mitträgt und die eigene Selbstverwirklichung damit verbinden kann.

Aktuelle Chancen

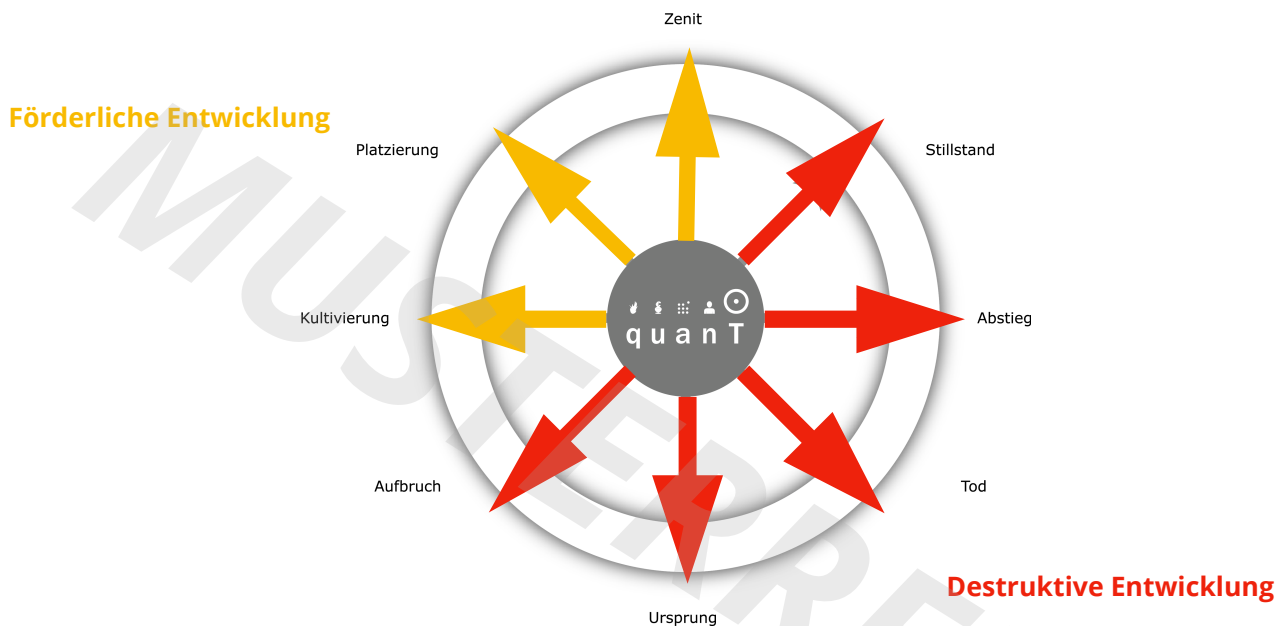
Muster GmbH Datum

Im Unternehmen ist potenziell alles vorhanden, was es zu einem echten Wachstumssprung benötigt. Alles ist bereit und wartet nur auf den notwendigen Energieschub, um zur Entfaltung zu kommen. Dieser Energieschub entsteht, wenn sich das gesamte Unternehmen (auch jeder Mitarbeiter) wieder über den Sinn seines Wirkens bewusst ist, integer seine Individualität lebt und gemeinsam eine starke Vision verwirklicht. Dann kann sich auch die Tatkraft und Umsetzungsstärke entfalten, sodass Erträge leicht ins Unternehmen fließen. Die freiwerdenden Ressourcen können dann in die effiziente, messbare Strukturierung des Systems investiert werden - das Unternehmen wird erwachsen.



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. In die Kultivierungsphase

Das Unternehmen erhöht die Quellenergie.

Beispiel: Dem Manager gelingt es, neuen Schwung durch eine neue, tragende Vision ins Unternehmen zu bringen, die nur eingeschränkt vom bestehenden System umgesetzt werden kann. Die Mitarbeiter müssen sich neu orientieren, weil altes System, Leitbild und Beziehungsqualität nicht tragen. Das Unternehmen generiert jedoch noch Erträge aus vorhergehenden Leistungen oder bereits mit der neuen Idee.

2. In die Platzierungsphase

Das Unternehmen erhöht gleichzeitig die Quellenergie und die Umsetzungsenergie.

Beispiel: Dem Manager gelingt es, neuen Schwung durch eine neue, tragende Vision ins Unternehmen zu bringen, die leicht in das bestehende System integriert werden kann. Bruchstücke von Leitbild und Beziehungsqualität sind noch vorhanden, bedürfen jedoch einer Revitalisierung. Die Erträge sind sofort gut bis sehr gut.

3. Der Weg zum Zenit

Das Unternehmen erhöht alle 4 Energien gleichzeitig.

Beispiel: Dem Manager gelingt es, neuen Schwung durch eine neue, tragende Vision ins Unternehmen zu bringen, die vom bestehenden System und den Mitarbeitern angenommen und umgesetzt wird. Das heißt, dass alle Mitarbeiter so für die neue Vision brennen, dass sie bereitwillig und zügig das System auf die neue Situation anpassen. Auch werden dadurch sofort sehr gute Erträge generiert. Im Umgang miteinander sowie mit Kunden/Lieferanten besteht weiterhin das vorhandene Leitbild sowie ein wertschätzendes und förderliches Zusammenarbeiten.



4. Stillstand, Abstieg oder Tod des Unternehmens

Das Unternehmen verliert seine Quellenergie.

Beispiel: Der Manager führt strengere Regeln und Vereinbarungen ein, wie sich die Mitarbeiter zu verhalten haben, welche Leistungen/Ziele erbracht werden müssen, und gibt genau vor, wie Dinge im Unternehmen abzulaufen haben. Durch eine Verbesserung des Systems und der Abläufe möchte er Messbarkeit und Kontrolle erreichen. Bei den Mitarbeitern löst dies oft Angst aus: die Regeln und Dienst nach Vorschrift werden das Wichtigste, weil jeder in dem messbaren System „bestehen“ und alles richtig machen will. So wird nichts mehr gewagt oder ausprobiert, was nicht zu 100 % in das vorgegebene System passt.

5. Rückschritt zum Ursprung

Neubeginn

Beispiel: Die Geschäftsleitung entwickelt eine neue Vision und damit einen neuen Unternehmenszweck, die vom bestehenden Unternehmen nicht mitgetragen werden. Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten gehen. Die GL gründet ein neues Unternehmen.

3. Rückschritt in die Aufbruchphase

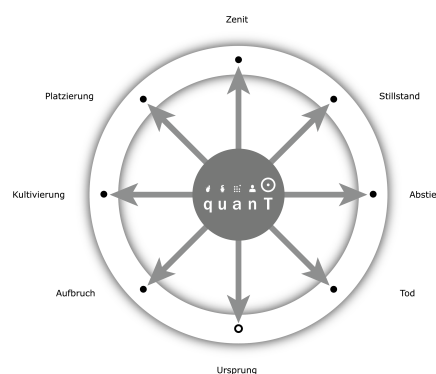
Neubeginn mit sofortigen Umsätzen

Beispiel: Die Geschäftsleitung entwickelt eine neue Vision und damit einen neuen Unternehmenszweck, die vom bestehenden Unternehmen nicht mitgetragen werden. Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten gehen. Die GL gründet sofort ein neues Unternehmen, das auch unmittelbar Umsätze generiert.

Empfehlung für den Arbeitsalltag

To do

- * Vision verwirklichen
- * Sinn bewusst machen
- * eigenen Wert entdecken
- * sich für den eigenen Job begeistern
- * Kreativität fördern
- * Freude und Freiheit am Job vorleben
- * mutig sein
- * Fehler begrüßen
- * ganz Neues probieren
- * Raum für Ruhe (Intuition) schaffen
- * gemeinsam meditieren
- * Zweckloses tun
- * ein inspirierendes Umfeld schaffen
- * träumen



Not to do

- Kontrolle erhöhen
- Regeln etablieren
- Ordnung und Überblick schaffen
- alles logisch erklären müssen
- Blick auf den (schnellen) Euro
- sparen wollen
- Leistung überbewerten
- Macht- und Konkurrenzkämpfe
- Streben nach Anerkennung, statt nach Sinnerfüllung
- „Tratschen“, „Lästern“, „Schleimen“
- anderen nach dem Mund reden
- „Feel-good“-Massnahmen
- persönliche Beziehungen überbewerten



Entwicklungsempfehlung

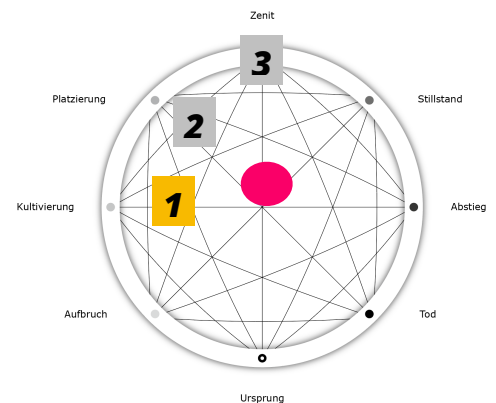
Bei der Unternehmensentwicklung nach dem QUANT-Modell® gilt die goldene Regel: **Eines nach dem anderen!** Es sollte immer nur eine einzige Energie erhöht werden. Erst wenn diese die gewünschte Stärke erreicht hat, sollte die nächste Energie entwickelt werden. Bei voller Konzentration auf die aktuell wichtigste Energie, kann dieser Prozess durchaus sehr schnell gehen.

Empfehlung für die Muster GmbH

Zielrichtung: Kultivierung

Ideale Kombination: Q u a (n)

Im ersten Schritt sollte ausschließlich die Quellenergie erhöht, kultiviert und integriert werden. Dafür sollte insbesondere von der Nähe- und Beziehungsenergie jeglicher Fokus abgezogen werden!



Strategie zur Erhöhung der Quellenergie:

1. **Schritt:** Das Team entwickelt eine gemeinsame Vision, für die alle Mitarbeiter wirklich von Herzen brennen. Dazu können folgende Fragen beantwortet werden:

Was ist der Sinn hinter dem, was wir tun? Was ist unser Auftrag in der Gesellschaft? Was können wir besser als andere und was wollen wir damit auf der Welt bewirken? Was macht uns einzigartig? Was begeistert uns? Wie hat sich die Branche entwickelt? Entwickeln wir uns mit dem Zeitgeist? Wo sind wir „oldschool“? Wie können wir innovativer und moderner werden? Welche Probleme werden unsere Kunden in Zukunft haben? Wie können wir unsere Kunden - jetzt und in Zukunft - bei diesen Problemen unterstützen?

2. **Schritt:** Jeder Mitarbeiter entwickelt seinen individuellen Sinn und persönlichen Nutzen von der Unternehmensvision. Dazu können folgende Fragen beantwortet werden:

Welchen Sinn und Zweck möchte ich persönlich auf dieser Welt erfüllen? Was ist mein eigenes Anliegen im Bezug auf die Unternehmensvision? Welchen Beitrag kann und will ich zur Verwirklichung dieser Vision leisten? Was habe ich selbst davon? Welchen Menschen tue ich damit etwas Gutes? Was bewirke ich damit? Warum bin ich in meinem Job wertvoll und wichtig? Was macht mich einzigartig? Welche besonderen Stärken und Fähigkeiten bringe ich ein, um auf einmalige Weise zur Verwirklichung der großen Vision beizutragen?

3. **Schritt:** Ziele und Alltagsaufgaben mit der Vision verknüpfen. Eine Vision gibt deswegen Kraft, weil sie jede alltägliche Aufgabe sinnvoll macht. So werden auch „nervige“ Aufgaben oder anstrengende Ziele von der Freude getragen, einem größeren Zweck zu dienen, selbst wertvoll und sinnvoll zu sein und Großes zu bewirken - auch im „banalen“ Arbeitsalltag. Dazu können folgende Fragen beantwortet werden.

Warum ist mein Job sinnvoll? Warum sind all meine Aufgaben (für die Vision) wichtig und unverzichtbar? Wie kann ich meinen persönlichen Sinn am Arbeitsplatz verwirklichen und damit gleichzeitig dem Kunden/ Unternehmen nützlich sein? Warum unterstützt uns dieses oder jenes Ziel dabei, unsere Vision zu verwirklichen? Was hat die Welt davon, wenn wir dieses oder jenes erreichen? Wie wäre die Welt/Firma/ Branche/Gesellschaft ohne mich oder ohne uns?



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

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, Effizienz, 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

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 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 Maßnahmenammlung

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:

Was ist der Sinn hinter dem, was wir tun?

Was ist unser Auftrag in der Gesellschaft?

Was können wir besser als andere?

Wie hat sich die Branche entwickelt?

Entwickeln wir uns mit dem Zeitgeist?

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