

Dieter Fagner Consulting
Aschauerstraße 21
81549 München

Erklärung zur Präferenz und Potenzialanalyse

1. Alchimedus-Potenzialanalyse?
2. Inhaltliche Schwerpunkte?
3. Vorgehensweise beim Ausfüllen/ Bearbeiten?
4. Rückantwort

1. Alchimedus Potenzialanalyse

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der Alchimedus-Potenzialanalyse wurde ein Verfahren entwickelt, das den Beratungsansatz des lösungsorientierten, systemischen Coachings auf das Unternehmen überträgt. Im Unterschied zu bekannten Beratungskonzepten werden bei der alchimedischen Unternehmensberatung konsequent die Potenziale und Ressourcen des Unternehmers und der Mitarbeiter für die Veränderungsprozesse mit einbezogen und genutzt.

Der Mensch im Unternehmen wird hier besonders wichtig genommen und erhält Wertschätzung. Das Kunstwort "alchimedisch" steht also für die Entdeckung und den Einsatz schöpferischer Potenziale und Kompetenzen von Inhaber und Mitarbeitern in allen Unternehmensphasen.

Mit der Alchimedus-Methode wird damit von der Planung über die Gründung und dem Unternehmensausbau, bis hin zu schwerem Fahrwasser, der innere Wandel aus eigener Kraft vollzogen. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse geben Impulse für Projekte, die vom Unternehmer selbst, aber gerade auch von Mitarbeitern des Unternehmens eigeninitiativ angeregt und umgesetzt werden. Veränderungsprozesse entstehen so aus dem Unternehmen selbst heraus.

Ich möchte Ihnen die Durchführung der Alchimedus Potenzialanalyse in Ihrem Unternehmen anbieten und würde mich freuen, Ihnen neue Wege des unternehmerischen Denkens und Handelns, konkret also der Unternehmensführung aufzeigen zu dürfen.

Sie erhalten im ersten Stepp ein für Sie kostenfreies Gutachten, das die Potenziale Ihres Unternehmens offen legt und seine Strukturen, Einzelnen oder im Team, mit Stärken und Begrenzungen herausarbeitet.

In einem nächsten Schritt ist dann mein Ziel, Ihr Unternehmen aus eigener Kraft in die Poolposition zu bringen und/oder es nachhaltig erfolgreicher am Markt zu platzieren.

Die Alchimedus-Methode zur ganzheitlichen Geschäftsentwicklung basiert auf einem eigenentwickelten Unternehmensführungsmodell. Im Mittelpunkt steht dabei der Mensch. Leistungsmotiviert und erfolgsorientiert. Die Alchimedus-Potenzialanalyse macht genau diese Eigenschaften offensichtlich und bietet starke Perspektiven und in Unternehmen jeder Größenordnung direkt einsetzbar. Kurzum: Hier gibt es konzentrierte Kompetenz

2. Inhaltliche Schwerpunkte der einzigartigen Methode sind:

- Vitalisierung von Unternehmen und Mitarbeitern
- Mittel- und langfristige Unternehmensentwicklung
- Erkennen und Nutzen zukunftssträchtiger Projekte
- Professionelle Strategie- und Vertriebsberatung
- Ganzheitliches, branchenspezifisches Marketing
- Produktentwicklung und Innovationsmanagement
- Top-Visualisierung von Unternehmenskonzepten
- Gezielte Marktöffnung,
- Entwicklung innovativer Dienstleistungskonzepte
- Bewusste Positionierung und/ oder Neuausrichtung von Unternehmen
- Gezieltes Erzeugen positiver Grundstimmungen

3. Vorgehensweise für ein kostenfreies Gutachten:

Drucken Sie die Fragen aus und bewerten Sie die jeweils 60 Fragen nach dem folgenden Punktesystem.

Bitte schreiben Sie hinter die Frage jeweils Ihre Bewertung von 1 – 10.

- 1 = trifft überhaupt nicht zu (nein)
- 2 – 3 = trifft ansatzweise zu
- 4 – 6 = trifft teilweise zu
- 7 – 8 = gut/gehört zu unseren Stärken
- 9 = trifft voll und ganz zu
- 10 = perfekt

4. Rückantwort

Nachdem Sie die beiden Fragebögen bewertet haben scannen Sie diese ein und - gehen in meiner Homepage auf Kontakt und hängen Ihren Scan an.

alternativ

-schicken Sie mir auf Dieter.Fragner@fragner-consulting.de eine mail mit dem scan im Anhang.

Ich werte diese für Sie aus und in einem gemeinsamen Gespräch werden wir die Potenziale besprechen.

Ich freue mich auf Ihre Rückmail

Herzliche Grüße

Dieter Fragner



Block A

	Einzel Bewer- tung (0)
1 Fitness auf geistiger und körperlicher Ebene ist für mich sehr wichtig.	0,0
2 Für mich sind Sauberkeit, Ordnung und Effizienz sehr wichtig.	0,0
3 Ich habe eine klare Vorstellung, wie ich meine Ideen durchsetzen will.	0,0
4 Ich bin daran interessiert, mein Können und Wissen ständig / systematisch zu verbessern.	0,0
5 Meine Ansichten äußere ich gerne und oft auch konfrontativ.	0,0
6 Stillstand ist für mich Rückschritt.	0,0
7 Meine Mitmenschen, Kunden, Arbeitskollegen und Freunde sind mit meiner Kommunikation sehr zufrieden.	0,0
8 Es ist für mich selbstverständlich, Führungsaufgaben zu übernehmen und ich stehe dabei auch gerne im Rampenlicht.	0,0
9 Bei Auseinandersetzungen sage ich klar und deutlich meine Meinung.	0,0
10 Ich habe Freude an ausgefallenen und neuen Dingen.	0,0
11 Mir liegt viel daran, das Bestehende zu bewahren.	0,0
12 Wenn sich die Gruppe für etwas entscheidet, mache ich schon mal mit, auch wenn ich wenig Lust dazu habe.	0,0
13 Ich muss meine Gefühle und Sorgen anderen mitteilen, egal, ob es mir gut oder schlecht geht.	0,0
14 Ich nehme mir ausreichend Zeit, ruhig und sachlich einen eigenen Standpunkt zu wichtigen Themen zu erarbeiten.	0,0
15 Ich setze neue Ideen und Projekte schnell um.	0,0
16 Aus- und Entspannen in angenehmer Atmosphäre sind für mich sehr wichtig.	0,0
17 Wenn etwas nicht in Ordnung ist, spüre ich das oft schon bevor darüber gesprochen wird.	0,0
18 Ich bin mode- und trendorientiert.	0,0
19 Ich plane meine Termine sehr genau, bereite mich systematisch darauf vor und halte diese auch meist pünktlich ein.	0,0
20 Ich liebe detailliertes Vorgehen und genaues akribisches Arbeiten.	0,0



Block B

	Einzel Bewer- tung (0)
21 Ich bleibe auch in kritischen Situationen möglichst sachlich und behalte einen kühlen Kopf.	0,0
22 Struktur und Organisation sind das A und O für mich.	0,0
23 Streitigkeiten gehe ich nicht aus dem Weg, sondern vertrete meinen Standpunkt klar und deutlich.	0,0
24 Langsamkeit und Nichtbeachtung machen mich ärgerlich.	0,0
25 Veränderungen sind wichtig, sie müssen aber gut abgewogen und geplant werden.	0,0
26 Ich liebe gutes Essen und Trinken in geselliger Runde.	0,0
27 Ich vergesse selten wichtige Ereignisse im Familien- und Freundeskreis.	0,0
28 Meine Zeitplanung ist oft sehr eng und führt dadurch immer wieder zu Zeitdruck.	0,0
29 Ich streite nicht gerne und versuche in Konflikten eher zu beschwichtigen / zu vermitteln.	0,0
30 Ich pflege einen sorgsamen Umgang mit finanziellen Ressourcen.	0,0
31 Ich brauche Lob und Anerkennung im Beruf und im Privatleben.	0,0
32 Gute und lange Beziehungen, privat wie im Beruf, sind für mich sehr wichtig.	0,0
33 Ich unterscheide mich gerne von anderen.	0,0
34 Meine Ansichten vertrete ich hartnäckig und teilweise auch kompromisslos.	0,0
35 Ich probiere gerne einmal spontan etwas Neues aus.	0,0
36 Ich informiere mich beim Abschluss von größeren Einkäufen, Versicherungsverträgen, etc. sehr sorgfältig.	0,0
37 Ich komme immer wieder an dieselben Plätze zurück (z.B. Urlaub / Stammtisch, etc.).	0,0
38 Ich fördere mein kreatives Potenzial, mein innovatives Denken und meinen Mut kontinuierlich.	0,0
39 Ich ändere spontan meine Meinung, wenn ich es für richtig halte.	0,0
40 Ich plane mein Leben gründlich, beruflich wie privat.	0,0



Block C

	Einzel Bewer- tung (0)
41 Eigene Erfahrungen und / oder Erfahrungen von Freunden sind für mich sehr wichtig.	0,0
42 Ich halte am liebsten Distanz zu anderen und dränge mich nicht gerne auf.	0,0
43 Ich arbeite am liebsten im Team mit anderen zusammen.	0,0
44 Ich setze mir und anderen immer wieder neue, manchmal auch zu hohe Ziele.	0,0
45 Klar definierte und eingespielte Prozesse sowie Verantwortlichkeiten sind für mich sehr wichtig.	0,0
46 Traditionen werden von mir gepflegt. Ich engagiere mich gerne und langfristig in Vereinen / Verbänden / Initiativen, etc.	0,0
47 Ich bin sehr daran interessiert, wie es Menschen geht und nehme auch gefühlsmäßig starken Anteil.	0,0
48 Ich setze neue Ideen und Projekte eher zögerlich um.	0,0
49 Ich möchte gerne Produkte / Vorgänge, (z. B. EDV - Programme, Computer, technische Einrichtungen) genau verstehen.	0,0
50 Wichtige Dinge / Arbeiten erledige ich gerne alleine und konzentriert.	0,0
51 Ich mache mir viele Gedanken über die Zukunft.	0,0
52 Ich bin mir meiner Stärken und Schwächen zu jeder Zeit bewusst und überprüfe diese fortlaufend und methodisch.	0,0
53 Es fällt mir leicht mit anderen Menschen ins Gespräch zu kommen.	0,0
54 Meine Entscheidungen treffe ich meistens schnell, manchmal auch unüberlegt.	0,0
55 Meine Freizeit verbringe ich am liebsten mit der Familie und / oder langjährigen Freunden.	0,0
56 Bei Planungen und Gedankenspielen bin ich gerne ungestört.	0,0
57 Mit meinen Gesprächspartnern habe ich gerne lange und ausführliche Gespräche, die oft den geplanten Zeitrahmen überschreiten.	0,0
58 Ich messe der Qualität und Verbindlichkeit von Produkten, Dienstleistungen und Aussagen eine hohe Bedeutung zu.	0,0
59 Ich überlege und prüfe genau, bevor ich neue Dinge angehe und bin auch in Details sehr genau und korrekt.	0,0
60 Ich bin mir meiner Stärken bewusst und kommuniziere das auch.	0,0



	Chef Bewer- tung (0)	Finale Bewer- tung (0)	Grund für die Bewertung
Strukturkraft			
1 Wird für das Unternehmen ein Jahresfinanzplan inkl. Kapitalbedarf erstellt und werden dabei Best-/Worst-Case-Betrachtungen durchgeführt?	0,0	0,0	
2 Haben Sie ein Finanzkontrollsystem entwickelt, das Ihnen monatlich einen Vergleich mit den angestrebten Zielen liefert?	0,0	0,0	
3 Wurde ein Realisierungsfahrplan für das Unternehmen festgelegt und konsequent umgesetzt?	0,0	0,0	
4 Nutzen das Unternehmen, unterschiedliche Methoden und Wege (Bilder, Sprache etc.) systematisch, um die Vorzüge/Nutzen/Angebot erlebbar zu machen?	0,0	0,0	
5 Wurden klare Entscheidungsstrukturen (Organigramm etc.) und -wege festgelegt bzw. werden diese eingehalten?	0,0	0,0	
6 Wurde eine Ablauforganisation mit klaren Prozessen und Verantwortlichkeiten festgeschrieben, so dass diese auch in Drucksituationen funktionieren werden?	0,0	0,0	
7 Wurde eine klare Aufbauorganisation mit grundlegender Struktur definiert und wird diese umgesetzt?	0,0	0,0	
8 Sind Vertriebsstrategie/Methoden zur systematischen Kundengewinnung vorgesehen und eine entsprechende Distributionspolitik geplant?	0,0	0,0	
9 Ist sich das Unternehmen der Stärken/Potenziale bewußt und wird dies über Marktanalysen kontinuierlich nachgewiesen?	0,0	0,0	
10 Arbeiten Sie bereits im Gründungsprozess systematisch daran sich und die Mitarbeiter umfassend weiterzuentwickeln?	0,0	0,0	
11 Führt das Unternehmen Wettbewerbsanalysen durch und kann es dadurch eine Differenzierung nachweisen?	0,0	0,0	
12 Hat das Unternehmen einen klaren Prozess für die Phase vom ersten Kundenkontakt bis zum erfolgreichen Kauf entwickelt?	0,0	0,0	
13 Werden potenzielle Lieferanten, Partner Fortbildungsmöglichkeiten systematisch ausgesucht?	0,0	0,0	
14 Pfl egt das Unternehmen einen achtsamen Umgang mit Geld/ Ressourcen und führt somit eine Risikovorsorge durch?	0,0	0,0	
15 Ist der jetzige Entwicklungsstand festgehalten und sind die Verträge/ Richtlinien im Umgang mit Kunden/ Lieferanten/ Partnern klar definiert?	0,0	0,0	
16 Nutzt das Unternehmen effektive Methoden/ Systeme zur Verbreiterung der Wissens- und Könnensbasis?	0,0	0,0	
17 Haben Sie eine klare Preisstrategie festgelegt und haben Sie diese am Markt bereits erfolgreich getestet?	0,0	0,0	
18 Hat das Unternehmen bereits in der Gründung eine klare Methodik definiert, anhand der es kontinuierlich verbessert werden soll?	0,0	0,0	
19 Werden bereits ab Gründung die Kundenzufriedenheit (Daten über Kundenbeziehung, -betreuung, -bindung, -wünsche) ermittelt und überwacht?	0,0	0,0	
20 Sind bereits jetzt Parameter für Sauberkeit und Effizienz etabliert?	0,0	0,0	

Hier wird die unterschiedliche Bewertung durch Chef/Team, Befragter/Coach etc. deutlich.

Die Spalte „Finale Bewertung“ und die Spalte „Grund für die Bewertung“ spiegeln die gemeinsam gefundene Bewertung wider.



	Chef Bewer- lung (0)	Finale Bewer- lung (0)	Grund für die Bewertung
Aufbruchkraft			
1 Unterscheidet sich das Startup-Unternehmen klar vom Wettbewerb und wird dies in der Angebotsbeschreibung auch deutlich?	0,0	0,0	
2 Ist die Vision und das Unternehmenskonzept kurz, prägnant und überzeugend in einem sog. Executive Summary beschrieben?	0,0	0,0	
3 Bietet das Unternehmen eine echte Nutzeninnovation für den Markt an und kann das nachgewiesen werden?	0,0	0,0	
4 Verfügt das Unternehmen über eine klare und innovative Zukunftsstrategie zur Unternehmensentwicklung?	0,0	0,0	
5 Konzentrieren sich das Unternehmen auf eine klar definierte/ lukrative Zielgruppe und ist dies anhand von Marktforschung bereits überprüft worden?	0,0	0,0	
6 Konzentriert sich das Unternehmen auf die Kernkompetenzen, sind diese klar definiert und wissen Sie schon, wie diese entwickelt werden sollen?	0,0	0,0	
7 Ist die Einzigartigkeit und Besonderheit des Angebots (USP, Alleinstellungsmerkmal) definiert und wird sie ansprechend vermittelt?	0,0	0,0	
8 Werden neue Produkte und Ansätze schon jetzt aktiv gesucht und nach Ertragsfähigkeit beurteilt und gibt es einen Prozess dafür?	0,0	0,0	
9 Hat das Unternehmen einen klaren time-to-market-Prozess für die neuen Angeboten entwickelt?	0,0	0,0	
10 Sind Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikationspolitik klar definiert, dabei Ziele, Verantwortlichkeiten und Prozesse geklärt?	0,0	0,0	
11 Werden die Mitarbeiter/-innen systematisch zu selbstständigem Handeln ermächtigt und gleichzeitig die persönlichen Rahmen eingehalten?	0,0	0,0	
12 Werden das innovative Denken und Vorschlagswesen der Mitarbeiter/-innen/Leitung kontinuierlich gefördert?	0,0	0,0	
13 Ist die Corporate Identity bereits ausdifferenziert und in der Außendarstellung durchgängig einhaltbar?	0,0	0,0	
14 Werden Kunden, Lieferanten, Umfeld in die Entwicklung neuer Angebote eingebunden?	0,0	0,0	
15 Hat das Unternehmen Anreize für Partner vorgesehen, damit diese Empfehlungen abgeben, Verbesserungen vorschlagen und Verbindungen aktivieren?	0,0	0,0	
16 Bringt das Angebot (Produktpolitik) auch "gesättigte" Kunden dazu, zusätzliche Käufe zu tätigen bzw. zu empfehlen?	0,0	0,0	
17 Stellt das Unternehmen für neue Wege/ Produkte/ Dienstleistungen ausreichend Kapital, Räume und/oder Zeit zur Verfügung?	0,0	0,0	
18 Hat das Unternehmen klare Wege definiert, damit immer bessere Problemlösungen für die Zielgruppe geschaffen werden?	0,0	0,0	
19 Hat das Unternehmen eine klare Vorstellung (Marketingziele), wie Kunden künftig gewonnen und vor allem positiv überrascht werden sollen?	0,0	0,0	

Hier wird die unterschiedliche Bewertung durch Chef/Team, Befragter/Coach etc. deutlich.

Die Spalte „Finale Bewertung“ und die Spalte „Grund für die Bewertung“ spiegeln die gemeinsam gefundene Bewertung wider.



Aufbruchkraft

20 Sichert die Führung durch die persönliche Mitwirkung und Unterstützung, die Entwicklung, Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung des Unternehmens?

Chef Bewer- tung (0)	Finale Bewer- tung (0)	Grund für die Bewertung
0,0	0,0	

Hier wird die unterschiedliche Bewertung durch Chef/Team, Befragter/Coach etc. deutlich.

Die Spalte „Finale Bewertung“ und die Spalte „Grund für die Bewertung“ spiegeln die gemeinsam gefundene Bewertung wider.



	Chef Bewer- tung (0)	Finale Bewer- tung (0)	Grund für die Bewertung
Gemeinschaftskraft			
1 Ist eine echte Vertrauenskultur mit einem Kodex und Spielregeln definiert?	0,0	0,0	
2 Wissen die Partner/Mitarbeiter/-innen, was bei der Arbeit von ihnen erwartet wird und ist dies festgehalten?	0,0	0,0	
3 Verfügen Sie, die Mitarbeiter/-innen über alle notwendigen Materialien und Arbeitsmittel, um die Arbeit gut und richtig zu machen?	0,0	0,0	
4 Achtet das Unternehmen darauf, dass die Mitarbeiter entsprechend Ihrer Befähigung eingesetzt werden?	0,0	0,0	
5 Achtet das Unternehmen darauf, dass eine Kultur von Lob und Anerkennung gepflegt wird?	0,0	0,0	
6 Verfügt das Unternehmen über alle fachlichen und menschlichen Fähigkeiten, die zum Erreichen der Vision und der Ziele benötigt werden?	0,0	0,0	
7 Interessiert sich jemand bei der Arbeit für Sie und/ oder die Mitarbeiter/-innen als Mensch?	0,0	0,0	
8 Gibt es ein Programm, das Sie, die Mitarbeiter/-innen in der Entwicklung fördert?	0,0	0,0	
9 Wird der offene/freie Meinungs-austausch kontinuierlich gefördert?	0,0	0,0	
10 Wurden für die Kommunikation mit den Kunden/ Lieferanten/ Partnern klare Prozesse und Verantwortlichkeiten entwickelt?	0,0	0,0	
11 Geben Ihnen/Mitarbeitern/Kunden die Ziele und Unternehmensphilosophie des Unternehmens das Gefühl, dass die Arbeit wichtig und sinnvoll ist?	0,0	0,0	
12 Haben Leitung und Mitarbeiter einen starken inneren Antrieb entwickelt, Arbeit von hoher Qualität im Sinne einer Bestleistungs-Kultur zu leisten?	0,0	0,0	
13 Verfügt das Unternehmen über ein ausgezeichnetes Netzwerk (Direktkontakte, Verbände, etc.) oder über eine klare Strategie diese zu gewinnen?	0,0	0,0	
14 Sind bereits konkrete Prozesse etabliert, wie das Unternehmen die Kundenbeziehung täglich intensiv managen und pflegen wird?	0,0	0,0	
15 Arbeitet das Unternehmen sehr service- und kundenorientiert - auch bei Beschwerden und werden die Erkenntnisse für die Weiterentwicklung genutzt?	0,0	0,0	
16 Wie gut ist die interne Kommunikation sowie die Kommunikation mit dem eigenen Netzwerk/ den eigenen Partnern und in Projekten?	0,0	0,0	
17 Gibt es bereits konkrete Prozesse/Systeme für die Steigerung der Kundenbindung?	0,0	0,0	
18 Achtet das Unternehmen darauf, dass mit den Mitarbeitern über Fortschritte und Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen wird?	0,0	0,0	
19 Achtet das Unternehmen darauf, dass die Mitarbeiter bei der Arbeit die Gelegenheit erhalten, Neues zu lernen/sich weiterzuentwickeln?	0,0	0,0	
20 Achtet das Unternehmen darauf, die besten Mitarbeiter/-innen und Partner anzuziehen und diese auch zu halten?	0,0	0,0	

Hier wird die unterschiedliche Bewertung durch Chef/Team, Befragter/Coach etc. deutlich.

Die Spalte „Finale Bewertung“ und die Spalte „Grund für die Bewertung“ spiegeln die gemeinsam gefundene Bewertung wider.