

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, Einzeln 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 eigen entwickelten 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 regelmäßig ein Kosteneinsparungsplan mit klaren Verantwortlichkeiten erstellt und Soll/Ist-Vergleiche für alle relevanten Bereiche durchgeführt?	0,0	0,0	
2 Verfügt das Unternehmen über ein aussagekräftiges und aktuelles Kennzahlensystem und leitet das Unternehmen daraus kurzfristige wirksame Maßnahmen ab?	0,0	0,0	
3 Werden für jeden Bereich (Projekte, EK, Vertrieb, Verwaltung etc.) klar definierte Einsparziele ausgegeben und werden diese aktiv umgesetzt?	0,0	0,0	
4 Werden unterschiedliche Methoden und Wege systematisch genutzt um die Notwendigkeit der Einsparmaßnahmen den Menschen nahe zu bringen?	0,0	0,0	
5 Führt das Unternehmen systematisch Investitionsplanungen/ Entscheidungen durch und kontrolliert diese auf Einhaltung?	0,0	0,0	
6 Überprüft und strafft das Unternehmen die (Ablauf-) Prozesse und werden unwichtige Prozesse möglichst rasch abgebaut?	0,0	0,0	
7 Überprüft das Unternehmen regelmäßig, wie die Aufwendungen für Verwaltung/Struktur, Organisation/Aufbau optimiert werden können?	0,0	0,0	
8 Werden die Kundengewinnungsmaßnahmen systematisch auf Effektivität und Effizienz geprüft und zieht das Unternehmen daraus Lehren?	0,0	0,0	
9 Führen Sie regelmäßig Bestands- und Materialsenkungsmaßnahmen durch und werden Soll/Ist-Vergleiche durchgeführt?	0,0	0,0	
10 Fordern Sie sich und die Mitarbeiter systematisch zur Beteiligung am Kosteneinsparungsprogramm und zur selbstständigen Umsetzung auf?	0,0	0,0	
11 Führen Sie/das Unternehmen regelmäßig Nachkalkulationen durch und ziehen Sie Nutzen daraus?	0,0	0,0	
12 Wie hat sich der Prozess vom ersten Kundenkontakt bis zur Rechnungsstellung/Forderungseingang in der letzten Zeit entwickelt und wird dieser ständig verbessert?	0,0	0,0	
13 Überprüfen Sie die Lieferanten/Partner systematisch auf Einsparungspotenziale und wird von diesen ein Beitrag gefordert?	0,0	0,0	
14 Pflegt das Unternehmen einen achtsamen Umgang mit Geld und Ressourcen, sind Mechanismen zur effizienten/effektiven Nutzung etabliert und haben Sie den Cashflow/Verschuldungsgrad im Blick?	0,0	0,0	
15 Prüfen Sie die Verträge im Umgang mit Kunden/ Lieferanten/ Partnern regelmäßig auf Kosteneinsparmöglichkeiten unter Fristenwahrung?	0,0	0,0	
16 Wurden die Einsparungspotenziale im Bereich der Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen überprüft und konkrete Maßnahmen getroffen?	0,0	0,0	
17 Hat das Unternehmen eine klare Preisstrategie zur Nutzung von Zusatzeinnahmen eingeführt?	0,0	0,0	
18 Wurden die Qualitätsmanagement-Maßnahmen bereits auf die tatsächlich notwendigen Bestandteile reduziert?	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.

Finalbewertung

Unternehmenswelt Unternehmen in Schwierigkeiten powered by Alchimedus Management GmbH



Strukturkraft

	Chef Bewer- tung (0)	Finale Bewer- tung (0)	Grund für die Bewertung
19 Werden über (Nicht-) Kundenzufriedenheitsmessungen sinnvolle und ertragsverbessendere Maßnahmen abgeleitet?	0,0	0,0	
20 Hat jeder Mitarbeiter individuelle Effizienzvorgaben bekommen?	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
Aufbruchkraft			
1 Haben Sie die künftige Wettbewerbsdifferenzierung klar herausgearbeitet und spürt/sieht man das auch?	0,0	0,0	
2 Führen Sie regelmäßig eine Finanz- und Profitanalyse Ihres Unternehmens durch und wird diese auf Plausibilität geprüft?	0,0	0,0	
3 Weiß das Unternehmen welche Angebote den höchsten Nutzen bringen und führt das Unternehmen eine Deckungsbeitragsrechnung durch?	0,0	0,0	
4 Führt das Unternehmen regelmäßig Lebenszyklus- und Portfolio- sowie Strategieanalysen durch?	0,0	0,0	
5 Konzentriert sich das Unternehmen auf eine klar definierte, sehr lukrative Zielgruppe und haben Sie die C-Kunden eliminiert?	0,0	0,0	
6 Konzentriert sich das Unternehmen auf klar definierte Kernkompetenzen und werden alle überflüssigen Maßnahmen eliminiert?	0,0	0,0	
7 Wird den Mitarbeitern in hohem Maße die Einzigartigkeit und Besonderheit des Kostensenkungsprojekts verdeutlicht?	0,0	0,0	
8 Werden alle neuen Angebote auf Basis umfassender Information und immer nach Ertragsfähigkeit beurteilt?	0,0	0,0	
9 Sorgen Sie dafür das die time-to-market im Sinne einer Wertschöpfungssteigerung drastisch verkürzt wird?	0,0	0,0	
10 Betreibt das Unternehmen authentische Öffentlichkeitsarbeit, die das Einsparprojekt für externe Partner/Presse positiv und proaktiv vermittelt?	0,0	0,0	
11 Überprüft das Unternehmen regelmäßig die Produktions- und Entwicklungsabhängigen Aufwendungen?	0,0	0,0	
12 Wird trotz beschränkter Mittel weithin sichtbar in wichtige Lösungen/innovative Wege/Produkte investiert?	0,0	0,0	
13 Wird regelmäßig überprüft in welchem Bereich der Außendarstellung (Corporate Identity) kurzfristig eingespart werden kann, ohne die Außenwirkung zu schädigen?	0,0	0,0	
14 Werden Kunden, Lieferanten, Umfeld um Ihren Beitrag zur Einsparung konsequent und mit klaren Vorgaben aufgefordert?	0,0	0,0	
15 Bestehen für Partner/Mitarbeiter Anreize, Einsparmaßnahmen vorzuschlagen bzw. umzusetzen?	0,0	0,0	
16 Werden spezielle Angebote entwickelt/Mitarbeiter angeleitet, um "gesättigte" Kunden zu einem zusätzlichen Kauf zu bewegen?	0,0	0,0	
17 Überprüft das Unternehmen regelmäßig die Outsourcing (make or buy) und Kooperationsmöglichkeiten?	0,0	0,0	
18 Arbeitet das Unternehmen kurzfristig und intensiv daran, noch bessere Problemlösungen für die Zielgruppen zu schaffen?	0,0	0,0	
19 Entwickelt das Unternehmen klare Vorgaben und Konzepte, wie Kunden positiv überrascht werden können?	0,0	0,0	
20 Sichert die Leitung durch persönliche Mitwirkung und Unterstützung, die Entwicklung und Umsetzung von Kostensenkungsmaßnahmen?	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.



Gemeinschaftskraft

	Chef Bewertung (0)	Finale Bewertung (0)	Grund für die Bewertung
1 Sorgen Sie dafür, dass gemeinsame Werte gelebt werden und eine echte Vertrauenskultur mit einem klaren Kodex entsteht?	0,0	0,0	
2 Wissen Sie und die Mitarbeiter, was im Einsparprojekt von ihnen erwartet wird, ist dies festgehalten und wird es auch immer klar formuliert?	0,0	0,0	
3 Überprüft das Unternehmen regelmäßig, wie die Aufwendungen für Verwaltung und Leistungsverwertung, Management und Vertrieb optimiert werden können?	0,0	0,0	
4 Prüfen Sie regelmäßig im Team die aktuellen Projekte und ob diese noch im bestehenden Umfang benötigt werden?	0,0	0,0	
5 Erhalten die Mitarbeiter speziell in dieser Phase für gute Arbeit Lob und Anerkennung und erfolgt dies authentisch?	0,0	0,0	
6 Verfügt das Unternehmen über alle fachlichen und menschlichen Fähigkeiten, die zur Verwirklichung der Einsparziele benötigt werden?	0,0	0,0	
7 Sichert das Unternehmen gerade im Einsparprojekt ein ausgrenzungsfreies Klima und achtet auf einen fairen Umgang?	0,0	0,0	
8 Gibt es jemanden bei der Arbeit, der speziell ausscheidende Mitarbeiter in der Entwicklung fördert und und unterstützt?	0,0	0,0	
9 Werden regelmäßig und zeitnah die aktuellen Finanzdaten besprochen und leitet das Unternehmen daraus Maßnahmen ab?	0,0	0,0	
10 Überprüft das Unternehmen regelmäßig die Ausgaben für den externen Kommunikationsmix des Unternehmens?	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 unter effizientem Ressourceneinsatz zu leisten?	0,0	0,0	
13 Nutzt das Unternehmen das externe Netzwerk um Kostensenkungsmöglichkeiten im Verbund zu erzielen?	0,0	0,0	
14 Wird die Kundenbeziehung intensiv mit Herzlichkeit gepflegt und gehen alle mit den Kunden freundlich um?	0,0	0,0	
15 Arbeitet das Unternehmen sehr service- und kundenorientiert - vor allem auch bei Beschwerden und hat es diese Kostenstruktur im Griff?	0,0	0,0	
16 Nutzt das Unternehmen Tools um die interne Kommunikation sowie die Kommunikation mit dem eigenen Netzwerk effizient zu gestalten?	0,0	0,0	
17 Werden die Kundenbindungsmaßnahmen konsequent auf Nutzen geprüft und werden die Beziehungen aktiv/kontinuierlich gepflegt?	0,0	0,0	
18 Hat in den letzten 6 Monaten jemand im Unternehmen den Mitarbeitern über Fortschritte und Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen und wurde dies festgehalten?	0,0	0,0	
19 Erhalten die Mitarbeiter die Gelegenheit, Neues zu lernen/sich weiterzuentwickeln und wird dies aktiv gefördert?	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.

Finalbewertung

Unternehmenswelt Unternehmen in Schwierigkeiten powered by Alchimedus Management GmbH



Gemeinschaftskraft

20 Überprüft das Unternehmen regelmäßig, wie die Personalaufwendungen optimiert werden können?

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.