

## Die Ausgangssituation

Unsere Auftraggeber waren der Abteilungsleiter, Dipl. Ing. und sein Stellvertreter, Dr. Physik. Die Abteilung war übergeordnet zuständig für interne Beratungsleistungen und zuständig für Prozessoptimierung, Prozessabläufen, Fertigungsplanung, Kostenreduzierung in einem weltweit operierenden Konzern. Sie umfasste insgesamt 80 Mitarbeiter, alles ehemalige, bewährte Führungskräfte und war aufgliedert in 2 Etagen.

Ansonsten hatten wir keine weiteren Informationen, wir wussten auch nicht, dass eine Neuausrichtung geplant, respektive von der Konzernzentrale gefordert war.

## Zielaaffirmation: „Hier haben Höchstleister Freude an der Arbeit“.

Bemerkung zur Zielaaffirmation: Der Kontext der Zielformulierung bestimmt im Wesentlichen die Aussageform, sowie die Erkenntnisse und Handlungsanweisungen der Potentialanalyse.

Zielbilder waren:

Zielbild 4. Etage: Flurbereich.

Zielbild 5. Etage: Flurbereich.

Der Erstkontakt und die Auftragserteilung fand in unserem Büro statt, allgemeine Informationen über Standort, Bereichsbezeichnung, Abteilungsbezeichnung, etc. waren nicht bekannt. Wir wussten zu dem Zeitpunkt nicht, dass es um den eigenen Bereich geht.

Da die Abteilung über 2 Etagen verteilt war, sollten um die Aussagekraft zu erhöhen 3 Potentialanalysen erstellt werden.

1. Etage 4
2. Etage 5
3. Etagen 4 + 5, der gesamte Bereich.



## Der Quanten-Effekt

Wir machen einen Scan in die Black Box der unbewussten Potentiale und Möglichkeiten. Analysiert wurden folgende Soft Facts:

1. Arbeitsklima, Eigen- / Fremdmotivation
2. Rationale Ebene  
Bevorzugte Strategien, offene und verdeckte Mechanismen in den Systemen.
3. Emotionale Ebene  
Richtung der Gedanken, betriebswirtschaftliche Archetypen, unbewusste Verhaltensmuster.
4. Prozessebene  
Neutralisierende und verstärkende Kreisläufe in den Systemen.
5. Der größte Managementhebel.
6. Wie werden aus Möglichkeiten Tatsächlichkeiten?  
Handlungsvorschläge und Handlungsanweisungen zur Zielerreichung.



**Die Potentialanalyse gibt zu jedem Analysethema folgende Hinweise:**

1. Vorherrschende Handlungsmuster  
Bewusste und unbewusste Verhaltensweisen.
2. Lernaufgaben  
Stellen das eigentliche Wachstumspotential dar.
3. Lernziele.  
Bewusstseinsbildende Informationen.

Drei Wochen nachdem die Ergebnisse präsentiert waren kam von der Konzernleitung die Anweisung sich innerhalb von 3 Monaten neu auszurichten und die Wirtschaftlichkeit darzustellen. Die Zeitvorgabe war ein Ultimatum an die Abteilung, ansonsten wird die Restrukturierung durch die Konzernzentrale durchgeführt.

Das Ergebnis hätte auch sein können, dass der gesamte Bereich aufgelöst oder ausgelagert wird.



**Das Resultat**

Aufgrund der Potentialanalyse konnte sehr schnell ein überzeugendes Konzept erarbeitet und vorgestellt werden. Die Abteilung gibt es heute noch, die Abteilungsverantwortlichen sind nach wie vor in den Funktionen.