

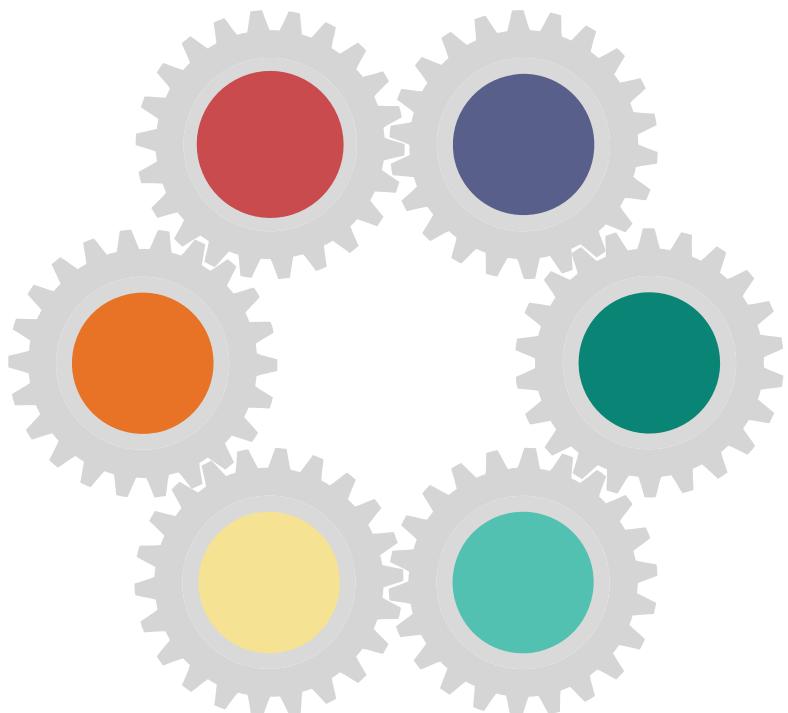


QMINDSET

Selbstverständlich.
Richtig.

Die Mannschaft
konnte Ihre Potenziale
nicht nutzen ...





QMindset trägt wesentlich dazu bei ein umfassendes Qualitätsverständnis in Organisationen aufzubauen, alle Unternehmensbereiche und Hierarchiebenen zu durchdringen und eine Qualitätsintelligenz zu erzeugen die sowohl in den alltäglichen Arbeitsabläufen als auch in kritischen Situationen zu den „richtigen“ Entscheidungen führt.



QMINDSET MACHT EIN UNTERNEHMEN ERFOLGREICHER

QMindset ist ein wohldefinierter und verinnerlichter Qualitätskompass der die bewussten und unbewussten Überzeugungen aller Mitarbeiter erreicht und somit zur Selbstverständlichkeit wird.



(Q)ULTUR

STATUS (Q)UO

QMindset bedeutet (Q)ulturveränderung.

Dies gelingt nur wenn der Veränderungsprozess „im Heute“ beginnt,
alle Mitarbeiter mitnimmt und eine starke gemeinsam getragene Vision besitzt.

Zum Verständnis des Status (Q)uo führen wir an einem repräsentativen Anteil der Mitarbeiter (typisch: 5% bis 10%) Interviews nach der Repertory-Grid Technik durch (2h / Interview).



Im Anschluss bekommen 100% der Mitarbeiter die Möglichkeit an einer aus den Ergebnissen der Interviews abgeleiteten Q-Umfrage teilzunehmen.

Daraus wird der Status (Q)uo inklusive der „Q-Geschichte“ (siehe Q-Globus) abgeleitet.



REPERTORY GRID VERFAHREN (HINTERGRUND)

„Möchtest Du wissen, was in einem Menschen vorgeht dann frage Ihn!“

George Alexander Kelly (1905 bis 1967), Psychologe

Die Repertory Grid Technik dient der Erhebung intuitiver (somit auch unbewusster) Einschätzungen bezüglich eines Sachverhalts einzelner Personen.

Durch repräsentative multiple Stichprobenerhebungen – kombiniert mit fundierter statistischer Auswertung – kann somit eine Kollektivpopulation auf Gemeinsamkeiten, Unterschiede, Wünsche, Sorgen, Motivationen etc. bewertet werden.

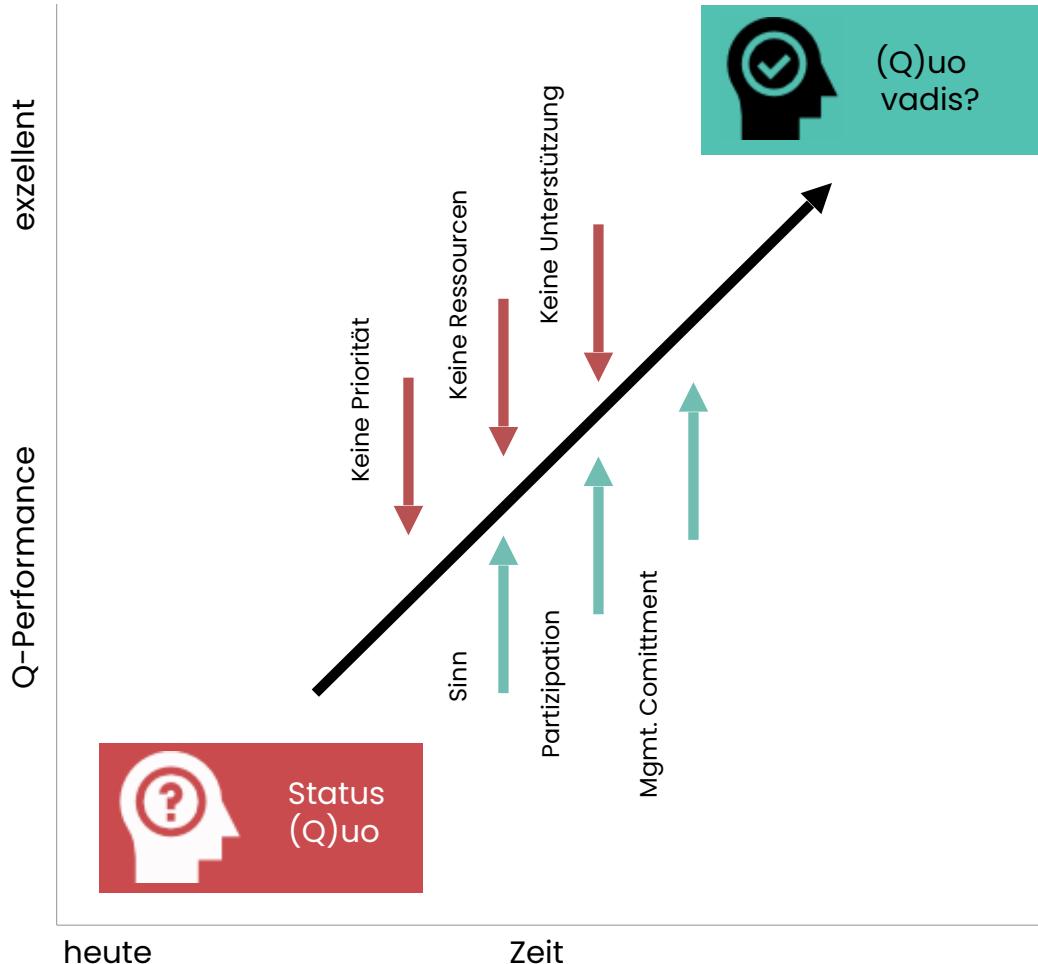
Kelly stellte dieses Verfahren zusammen mit seiner theoretischen Konzeption 1955 vor. Er nannte das Verfahren Role Construct Repertory Grid.

Sein Anliegen war es, mittels dieser Technik das Repertoire an Konstrukten zu erfassen, das eine Person im Umgang mit Trägern von für sie relevanten Rollen wie z. B. „Mutter“, „Vater“, „Vorgesetzte“ usw. benutzt und in einer Matrix (engl.: grid) darzustellen. Bekannt ist das Verfahren auch unter Namen wie: REP-Test, Kelly-Grid, Kelly- Matrix oder Konstrukt-Gitter. Da sich Konstrukte nicht nur auf soziale Rollen, sondern auf alle Gegebenheiten des menschlichen Lebens beziehen können wird für die Technik auch die Bezeichnung Repertory-Grid-Technik verwendet.

Schmitt • Altstötter-Gleich: Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie kompakt. Weinheim, Beltz PVU 2010

WIE ERREICHT MAN EIN QMINDSET?

Wichtig: Es gibt nicht DAS QMindset sondern nur IHR QMindset!



- QMindset ist immer spezifisch und von vielen Faktoren abhängig, die grundsätzlich auch die Unternehmenskultur prägen.
- Deshalb ist auch der Weg dorthin individuell.

ZWEI WESENTLICHE ASPEKTE SIND JEDOCH ALLEN QMINDSET – PROGRAMMEN GEMEIN:

1. Vision: Solide Bestimmung des IST- und des SOLL-Zustands.
2. Partizipation: Alle Mitarbeiter mitnehmen und ein motivierendes Lern- und Erfahrungsprogramm umsetzen.

(Q)ULTUR PERSPEKTIVEN



QUALITÄT UND METHODEN

Qualität methodisch erzeugen –
aktiv, kompetent & zielorientiert



QUALITÄT UND DYNAMIK

Qualität dynamisch erzeugen –
schnell, effizient, mutig, eigenverantwortlich



QUALITÄT UND INNOVATION

Qualität innovativ erzeugen –
kreativ & unorthodox mit ausgeprägter Expertise



QUALITÄT UND KOOPERATION

Qualität gemeinsam erzeugen –
im Team mit offener Kommunikation &
hohem Vertrauen



Qualität und Motivation

Qualität motiviert erzeugen –
erfolgreich mit Spaß,
Wertschätzung & Menschlichkeit



Qualität und Struktur

Qualität strukturiert erzeugen –
mit Prozessen, gelebten Standards & gut
organisierter Planung



Qualität und Führung

Qualität „führen“ –
Mitarbeiter unterstützen,
entwickeln & vorbildlich sein

(Q)UO VADIS?



Kernkonstrukte im Q-Trichter

„Wir morgen“ bilden die Basis für die anschließende tiefgreifende Analyse.

Die türkisen Strahlen zeigen die Streuung des Elements (der Vision) „Wir morgen“ auf.

„m5“ wünscht sich ein „nördlicheres“ also konservativeres QMindset als bspw. m7 („südlicheres“ also progressiveres QMindset)

QMINDSET LERNEN UND LEBEN

Der Aufbau eines QMindsets gelingt nur durch Mitgestaltung, Identifikation, Interaktion und Partizipation.

So wie es unterschiedliche Lerntypen gibt, so müssen auch die "Qualifizierungsprogramme" vielfältig in Inhalt und Format sein.

Eine ausgewogene Mischung aus unternehmensinternen und -externen Impulsen hat sich hierbei als erfolgreich bewiesen.

(Q)ustomer Journey, Schulterblick, Erfahrungsaustausch, Q-Stories, Rollenspiele, Action Learning sind neben blended Learning- und Klassenzimmerformaten eine Auswahl möglicher Lernformate.

Beim Transfer und Aufrechterhalten des Erlernten in den Arbeitsalltag sind erneut die Führungskräfte gefragt:

Sie bekommen diverse Überführungsformate an die Hand und werden in (Q)oachingkonzepten ausgebildet und sensibilisiert.



WIE GEHEN WIR VOR? – DIE ROADMAP

1. QMINDSET PROGRAMM VORBEREITEN



ZIELE:

Programm wird vom Management getragen
Programm ist auf das Unternehmen zugeschnitten
Veränderung von „innen heraus“ initiiert

2. QMINDSET AUSRICHTUNG BESTIMMEN



ZIELE:

Kollektive Q-Kernperspektiven verstanden
(Q)ulturreifegrad bestimmt
Handlungspotenzial
(demokratisch-repräsentativ) identifiziert
Handlungsfelder detailliert

3. QMINDSET LERNEN UND LEBEN



ZIELE:

QKompetenzaufbau mit Nachhaltigkeit erzeugt
QMindsetprinzipien in den MA-individuellen
Arbeitsbereich überführt
Führungskräfte in erweiterter Coachingdisziplin
(KATA) ausgebildet



Q+ CONSULTING

Markus Pralle
D - 52070 Aachen
Brabantstraße 77a

KONTAKT

Mobil: +49 171 148 1215
markus.pralle@qmindset.de
www.qmindset.de

FIRMENINFORMATION

Geschäftsführung: Markus Pralle
Sitz der Gesellschaft: Aachen
Steuernr.: 201/5129/5757
USt-IdNr.: DE294055659