

# DAS VIERKREIS-MODELL

---

EINE METHODE ZUR ANALYSE VON ORGANISATION  
UND TEAMENTWICKLUNGSPROZESSEN

---

## DAS VIERKREIS-MODELL IN DER PRAXIS – STIMMEN VON KUNDEN

Die Fragen an die Kunden:

- Was war der Nutzen des Vierkreis-Modells?
- Wie wurde die Methode in der Anwendung erlebt?
- Wo sehen Sie die Stärken des Tools?
- Welche Einsatzmöglichkeiten sehen Sie auch weiterhin?

### TEAMSTANDORTBESTIMMUNG, MIT 6 TEILNEHMENDEN

---

<b>Nutzen:</b>	Strukturierte Analyse des Zustands des Teams. Klares Aufzeigen der Problemfelder.
<b>Anwendung:</b>	Sehr gut, muss jedoch unter Anleitung geschehen.
<b>Stärken des Tools:</b>	Struktur, Vollständigkeit, Objektivierung.
<b>Einsatzmöglichkeiten:</b>	Controlling, ob sich die Situation in den kritischen Bereichen verbessert hat.

*Herr Serge Frech, Leiter Bildung und Mitglied der Geschäftsleitung, suissetec*

### STANDORTBESTIMMUNG IM LEITUNGSTEAM MIT 8 TEILNEHMENDEN, DANACH STANDORTBESTIMMUNG MIT 60 TEILNEHMENDEN

---

<b>Nutzen:</b>	Standortbestimmung im Leitungsteam, in den einzelnen Teams und für das gesamte Unternehmen. Stärken und Entwicklungsbedarf konnten herausgefiltert werden und Schwerpunkt-Themen zur Weiterbearbeitung benannt werden.
<b>Anwendung:</b>	Zielbezogen, klar strukturiert, klar verständlich.
<b>Stärken des Tools:</b>	die visuelle Darstellung („Einfärbung“ der Karten), eignet sich gut für eine Standortbestimmung und daraus eine Strategie für das Unternehmen abzuleiten.
<b>Einsatzmöglichkeiten:</b>	Strategieerarbeitung, z. Bsp. alle 2 Jahre eine weitere Standortbestimmung durchführen und vergleichen, was sich verändert hat, allenfalls Durchführung von weiteren Workshops mit den Teams mit interner oder externer Moderation.

### STANDORTBESTIMMUNG MIT DER GESAMTBELEGSCHAFT, 160 TEILNEHMENDEN

---

Mit dem Vierkreis-Modell konnten wir mit verhältnismässig wenig Aufwand eine umfassende Analyse des Innenlebens unserer Unternehmung erstellen. Es wurde ein intensiver Dialog angestossen den wir nun weiterführen wollen. Ich könnte mir sehr gut vorstellen die Resultate des laufenden Projektes wieder mit demselben Modell zu überprüfen, sei es über die ganze Firma oder auch nur in einzelnen Bereichen.

*Herr Philipp Bosshard, Geschäftsführer, Bosshard + Co. AG*

## **STANDORTBESTIMMUNG DER GESAMTSITUATION MIT DEM KADER, MIT 42 TEILNEHMENDEN**

---

- Nutzen:** Wir suchten ein einfaches und effizientes Diagnoseinstrument, um die Stimmung im mittleren Kader zu erfassen.
- Anwendung:** Einfach verständliches und effizientes Tool. Innerhalb eines eintägigen Workshops konnten die Ziele erreicht und die Kernthemen zur weiteren Bearbeitung herauskristallisiert werden.
- Stärken des Tools:** Effizientes Orientierungsinstrument für Team-Entwicklungsprozesse. Bietet gute Basis für die Weiterbearbeitung.
- Einsatzmöglichkeiten:** Nach dem die Massnahmen definiert und in den Teams bearbeitet wurden, kann das Vierkreis-Modell erneut als Diagnoseinstrument zur Kontrolle der Massnahmen angewendet werden.

*Stiftung Sunneschyn Meiringen*

*Herr Manfred Pozvek, Geschäftsführer*

*Frau Christine Hegg, Institutionsleiterin*

*Frau Brigit Meier-Anneler, Bereichsleiterin Sonderschule/Internat*

*Herr Johannes Wyss, Bereichsleiter Wohnen und Stv. Institutionsleiter*

## **INNERHALB DER FÜHRUNGSENTWICKLUNG, IN DER EINZELANWENDUNG BEI DEN MITARBEITENDEN IM MITARBEITERGESPRÄCH**

---

Mit Hilfe des Vierkreis-Modells war es mir möglich die Mitarbeitergespräche gezielter, offener und auch effizienter zu gestalten.

Durch das gezielte Ansprechen von Themen und ihre Abhängigkeiten auf andere Bereiche, war es mir möglich diese konstruktiv zu verbessern.

Durch das interaktive und ungezwungene Gespräch konnten, dank dem Modell, schwierige Themen professionell angesprochen werden und die einzelnen Mitarbeiter motiviert in den Alltag zurück kehren zu lassen.

Die Einfachheit wie auch die vielseitigen Einsatzbereiche sind die grossen Stärken dieses Tools, welches mich auch vielen zukünftigen Gesprächen begleiten wird. Ein simples Tool mit grosser Wirkung für eine erfolgreiche dynamische Führung.

*Marco Somaini, Operations Manager Auditoria Services, Kilchenmann AG*

## **INNERHALB DES FÜHRUNGSWORKSHOPS**

---

- Nutzen:** Das Vierkreis-Modell half mir in relativ überschaubarer Zeit die organisatorischen, strukturellen und strategischen Stärken und Schwächen von unserem Team in einem Gesamtbild zu erfassen. Entsprechende Zusammenhänge wurden dadurch offensichtlich und haben mir geholfen Handlungsfelder klar zu erkennen und zu priorisieren.
- In der Anwendung:** Dank der Reflexion in Einzelarbeit konnte ich zuerst den eigenen Case bearbeiten und analysieren. In der anschliessenden Gruppenarbeit habe ich dann wertvolle Inputs von aussen erhalten. Dies war insofern hilfreich, da man für die eigene Situation ja oft eine Art Betriebsblindheit entwickelt und Inputs von aussen immer auch wieder helfen einen Perspektivenwechsel vorzunehmen.
- Stärken des Tools:** Das Vierkreis-Modell hilft in einer strukturierten Art und Weise Handlungsfelder in relativ überschaubarer Zeit herauszuarbeiten. Dass dabei immer auch die Ressourcen im Blickfeld bleiben, erachte ich als besondere Stärke des Vierkreis-Modell.
- Einsatzmöglichkeiten:** strukturierte Standortbestimmung von Organisationen (Team, Abteilungen oder auch ganzen Unternehmen) mit entsprechender Auslegeordnung von möglichen Handlungsfeldern.

*C. Zachariah, Teilnehmende des Führungsworkshops Teamressourcen nutzen – Systemprozesse steuern.*