

Abschnitt	Frage
Strukturkraft	Wir beherrschen die Risiken: Standort, Qualität, Umwelt, Datenschutz, IT-Sicherheit, Cyber Space, Rechteverletzung, Haftung.
Strukturkraft	Wir haben ein funktionierendes Kosten-Controlling und eine gute Liquidität.
Strukturkraft	Wir haben eine sehr gute Organisation und Informationsverarbeitung.
Strukturkraft	Wir haben immer einen guten Überblick über die Unternehmensfinanzen.
Strukturkraft	Wir pflegen einen engen Kontakt mit unsere/n Banken und informieren regelmäßig über die wichtigsten Fakten.
Strukturkraft	Wir verfügen über ein professionelles Qualitätsmanagementsystem.
Strukturkraft	Die Nachfolge, auch in Notfällen, ist bei uns vorbildlich, systematisch und rechtzeitig geregelt.
Strukturkraft	Unsere Anlagen / Software etc entsprechen dem Stand der Technik, sind modern, leistungsfähig und bestens ausgelastet.
Strukturkraft	Wir haben einen hohen Auftragsbestand mit einer guten Vollkostendeckung.
Aufbruchkraft	Wir haben klare Ziele und eine ausformulierte Strategie, unsere Mitarbeiter kennen sie und handeln danach.
Aufbruchkraft	Wir haben ein ausgezeichnetes Preis-Leistungs-Verhältnis, ein sehr gutes Image (Produkt/Marke) und wenig Reklamationen.
Aufbruchkraft	Unser Unternehmen ist am Markt anerkannt und etabliert. Mit unseren Produkten/Dienstleistungen sind wir Marktführer (i.d. Region etc) mit hohem Nutzen.
Aufbruchkraft	Wir haben sehr gute Marktchancen und erwirtschaften eine gute Rendite.
Aufbruchkraft	Wir kennen die Anforderungen unserer Kunden genau und erfüllen diese.
Aufbruchkraft	Wir haben unseren Vertrieb optimal organisiert. Unsere Vertriebsmitarbeiter sind bestens motiviert und von unseren Produkten überzeugt.
Aufbruchkraft	Wir haben hervorragende Produkte/Dienstleistungen und konzentrieren uns auf unsere Kernkompetenzen.
Aufbruchkraft	Wir haben ein überzeugendes Marketingkonzept, das auf unsere spezifischen Kundengruppen / Zielgruppen individuell eingeht.
Aufbruchkraft	Wir zählen in unserer Branche zu den Innovationsführern und haben tolle Problemlösungen für unsere Kunden.
Gemeinschaftskraft	Unsere Unternehmensführung ist sehr gut.
Gemeinschaftskraft	Die persönliche und fachliche Qualifikation der ersten Managementebene ist hervorragend.
Gemeinschaftskraft	Die zweite Managementebene hat eine fundierte fachliche Ausbildung und langjährige praktische Berufs-/Branchenerfahrung.
Gemeinschaftskraft	Wir achten auf Chancengleichheit und Diversity.
Gemeinschaftskraft	Wir gewinnen neue Mitarbeiter leicht und binden diese lange mit Leichtigkeit.
Gemeinschaftskraft	Wir haben eine sehr hohe Mitarbeiterzufriedenheit im Unternehmen und fragen diese regelmäßig ab (niedrige Kranken- und Fluktuationsquote).
Gemeinschaftskraft	Wir haben sehr gute und sehr engagierte Mitarbeiter.
Gemeinschaftskraft	Wir fördern die Entwicklung unserer Mitarbeiter aktiv.
Gemeinschaftskraft	Unser spezifisches Unternehmenswissen ist auf mehrere Mitarbeiter verteilt.

Gemeinschaftskraft	Wir kümmern uns aktiv um die Gesundheit und die Work Life Balance unserer Mitarbeiter.
--------------------	--

Abschnitt	Frage
Strukturkraft	Erstellt das Unternehmen fortlaufend einen Jahresfinanzplan inkl. Kapitalbedarf und werden dabei Best Case / Worst Case-Betrachtungen durchgeführt?
Strukturkraft	Haben Sie für das Unternehmen ein Finanzkontrollsystem (z.B. BWA) entwickelt, das Ihnen monatlich einen Vergleich mit den angestrebten Zielen liefert?
Strukturkraft	Haben Sie die Unternehmensziele nebst Realisierungsfahrplan für das Unternehmen dokumentiert und werden diese konsequent umgesetzt?
Strukturkraft	Werden unterschiedliche Methoden und Wege (Bilder, Sprache etc.) systematisch und rechtskonform im Marketing-Mix verwendet um die Vision, die Mission und das Angebot erlebbar zu machen?
Strukturkraft	Haben Sie klare Entscheidungsstrukturen (Organigramm; Gesellschafterkreis, Reporting etc.) und -wege festgelegt, werden diese juristisch abgesichert und mit System eingehalten?
Strukturkraft	Haben Sie eine Ablauforganisation mit sicheren Prozessen (z.B. IT, Cyber Space, GoBD etc.) und Verantwortlichkeiten / Delegationen festgeschrieben, die auch in Drucksituationen funktioniert?
Strukturkraft	Haben Sie eine klare Aufbauorganisation mit grundlegender Struktur definiert, ist diese dokumentiert und wird sie umgesetzt?
Strukturkraft	Nutzt das Unternehmen außergewöhnlich erfolgreich Methoden und Kanäle zur systematischen Kundengewinnung (auch in den sozialen Medien) und werden diese auf Wirksamkeit hin geprüft (Benchmark)?
Strukturkraft	Ist sich das Unternehmen der Stärken / Potenziale / Risiken bewusst ist und wird dies über Risikoanalysen kontinuierlich nachgewiesen und an die Leitung kommuniziert?
Strukturkraft	Ist die Qualifikation der Unternehmensführung in der 1. und 2. Managementebene ausreichend hoch und werden die Mitarbeiter umfassend zur Übernahme von Verantwortung weiterentwickelt?
Strukturkraft	Ist die Qualität der Angebote auch im Vergleich zur Konkurrenz (Wettbewerbsanalyse) ausreichend hoch, wird sie kontinuierlich anhand von Kennziffern gemessen und ständig verbessert?
Strukturkraft	Hat das Unternehmen einen klaren Verkaufsprozess (datensicher, rechtskonform) für die Phase vom ersten Kundenkontakt über den erfolgreichen Kauf bis zum After Sales Programm etabliert?
Strukturkraft	Verfügt das Unternehmen über eine hohe Qualität der Lieferanten bei gleichzeitig sehr guten Einkaufskonditionen?
Strukturkraft	Hat das Unternehmen einen umfassenden Datenschutz sowie eine nachweisbare IT-Sicherheit eingeführt und wird dies permanent überwacht?
Strukturkraft	Verfügt das Unternehmen über einen professionellen Umgang mit Verträgen, Richtlinien, behördlichen Auflagen, Umweltgesetzen und Lieferanten / Partnern und wird es regelmäßig auf (Haftungs-) Risiken überprüft?
Strukturkraft	Nutzt das Unternehmen effektive Methoden / Systeme zur Verbreiterung der Wissens- und Könnensbasis (z.B. Schulungen) der Mitarbeiter und wird die Zufriedenheit abgefragt?

Strukturkraft	Verfügt das Unternehmen über eine klare Preisstrategie und wird diese vom Markt gut aufgenommen?
Strukturkraft	Hat das Unternehmen eine klare Qualitätsmanagement-Methode ausgewählt, wird diese gelebt und fortwährend gemeinsam weiterentwickelt?
Strukturkraft	Ermittelt das Unternehmen die Kundenzufriedenheit (Daten über Kundenbeziehung, -betreuung, -bindung, -wünsche) laufend und wird Nutzen daraus gezogen?
Strukturkraft	Fühlt sich die Organisation für Arbeitsschutz, Sauberkeit und Hygiene verantwortlich und ist dies dokumentiert?
Aufbruchkraft	Verfügt das Unternehmen über ein Produkt- und Dienstleistungsangebot mit hoher Ertragskraft und unterscheidet sich damit auf einzigartige Weise klar vom Wettbewerb?
Aufbruchkraft	Sind Unternehmensvision /-mission /-zweck klar formuliert und werden diese im täglichen Geschäft auch authentisch umgesetzt?
Aufbruchkraft	Bietet das Unternehmen eine echte, sinnvolle, in die Zeit passende, verständliche Nutzeninnovation und wird diese vom Markt wahrgenommen?
Aufbruchkraft	Liegt eine klare Markenstrategie vor, baut diese auf umfassenden Markt-Infos auf und wird sie den laufenden Veränderungen angepasst sowie an die Anteilseigner zeitnah kommuniziert?
Aufbruchkraft	Konzentriert sich das Unternehmen auf eine definierte, lukrative Zielgruppe(n) und wird dies als klares Profil vom Markt auch wahrgenommen?
Aufbruchkraft	Verfügt das Unternehmen über moderne Kern- / Produktionsverfahren mit hoher Fachkompetenz und werden diese innovativ (z.B. Technologiemanagement) entwickelt?
Aufbruchkraft	Ist die Einzigartigkeit und Besonderheit des Angebots (USP, Alleinstellungsmerkmal) definiert und wird sie ansprechend in den Marketingmaßnahmen vermittelt?
Aufbruchkraft	Werden neue Wege und Angebote aktiv entwickelt (F&E), basieren diese auf umfassenden Informationen und werden diese immer nach Ertragsfähigkeit und Risikoabwägungen beurteilt?
Aufbruchkraft	Werden neue Technologien (Technologiesprünge) laufend beobachtet und haben Sie einen klaren time-to-market-Prozess für die neuen Angebote und Innovationen entwickelt?
Aufbruchkraft	Betreibt das Unternehmen regelmäßig Öffentlichkeitsarbeit und nutzt dabei auch die Sozialen Medien sinnvoll?
Aufbruchkraft	Ermächtigen Sie die Mitarbeiter/-innen systematisch zu selbständigem Handeln?
Aufbruchkraft	Wird das innovative Denken und Vorschlagswesen der Mitarbeiter / -innen kontinuierlich gefördert auch um die Inhaber- und Leitungsabhängigkeit zu reduzieren?
Aufbruchkraft	Ist die Marke und die Corporate Identity des Unternehmens ausdifferenziert und werden die Vorgaben in der Außendarstellung durchgängig eingehalten?
Aufbruchkraft	Werden die Stakeholder (Kunden, Lieferanten, Umfeld) und andere Einrichtungen in die Entwicklung neuer Angebote eingebunden und das Ergebnis kontinuierlich bewertet?

Aufbruchkraft	Haben Sie Anreize für Partner, Influencer und Mitarbeiter vorgesehen, damit diese Empfehlungen abgeben, Verbesserungen vorschlagen und Verbindungen aktivieren?
Aufbruchkraft	Bringt das Angebot (Produktpolitik in Breite, Tiefe, Preis, Zeitinvest; Service) auch "gesättigte" Kunden dazu, zusätzliche Käufe zu tätigen sodass die Sales Pipeline immer voll ist?
Aufbruchkraft	Stellen Sie für neue Wege / Produkte / Dienstleistungen ausreichend Kapital, Räume und / oder Zeit zur Verfügung?
Aufbruchkraft	Lassen Sie intensiv und permanent daran arbeiten, immer bessere Problemlösungen auch unter Risikogesichtspunkten (z.B. Umweltrisiken, Produktrisiken) für die Zielgruppen zu schaffen?
Aufbruchkraft	Hat das Unternehmen eine klare Vorstellung (Marketingmix) entwickelt, wie Kunden künftig gewonnen und vor allem positiv überrascht werden sollen?
Aufbruchkraft	Sichert die Führung durch die persönliche Mitwirkung und Unterstützung die Entwicklung, Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung des Unternehmens?
Gemeinschaftskraft	Ist eine echte Vertrauenskultur mit einem ethischen Kodex entstanden, wurden die (Nachhaltigkeits-) Spielregeln definiert sowie kommuniziert?
Gemeinschaftskraft	Lassen Sie die Partner / Mitarbeiter / -innen konkret wissen, was bei der Arbeit von ihnen erwartet wird und ist dies festgehalten?
Gemeinschaftskraft	Verfügen die Mitarbeiter / -innen über alle notwendigen Materialien und Arbeitsmittel, um die Arbeit gut und richtig zu machen?
Gemeinschaftskraft	Wird darauf geachtet, dass die Mitarbeiter /-innen entsprechend ihrer Befähigung eingesetzt werden?
Gemeinschaftskraft	Wird eine Kultur von Lob und Anerkennung im Unternehmen gepflegt?
Gemeinschaftskraft	Sorgt das Unternehmen dafür, dass es über alle fachlichen und menschlichen Fähigkeiten verfügt, die zum Erreichen der Ziele benötigt werden?
Gemeinschaftskraft	Interessiert sich jemand bei der Arbeit für die Mitarbeiter / -innen als Mensch?
Gemeinschaftskraft	Sorgt das Unternehmen für eine Art Menschenentwicklungs- und Präventionsprogramm (Enabling), das die Mitarbeiter/-innen in der Entwicklung und Gesundheit fördert?
Gemeinschaftskraft	Sorgt das Unternehmen dafür, dass der offene / freie Meinungs Austausch kontinuierlich gefördert wird?
Gemeinschaftskraft	Verfügt das Unternehmen über eine sehr gute externe Kommunikation (inkl. Internet- und Sozial Media) und wurden für die Kommunikation mit den Kunden/ Lieferanten/ Partnern klare Prozesse und Verantwortlichkeiten entwickelt?
Gemeinschaftskraft	Geben die Ziele und Philosophie des Unternehmens den Mitarbeitern / den Kunden das Gefühl, dass die Arbeit wichtig und sinnvoll ist?
Gemeinschaftskraft	Haben die Führungskräfte und Mitarbeiter /-innen einen starken inneren Antrieb entwickelt, Arbeit von hoher Qualität im Sinne einer Bestleistungskultur zu leisten?
Gemeinschaftskraft	Verfügt das Unternehmen über ein ausgezeichnetes Netzwerk (regional, Direktkontakte, Verbände, Initiativen, Clubs, Sozial Media) und engagiert sich gesellschaftlich?
Gemeinschaftskraft	Wird die Kundenbeziehung intensiv mit Herzlichkeit und Servicebereitschaft gepflegt und gehen alle im Unternehmen mit den Kunden freundlich um?

Gemeinschaftskraft	Arbeitet das Unternehmen auch bei Beschwerden sehr kundenorientiert und werden die Erkenntnisse aus den Beschwerden für die Weiterentwicklung genutzt?
Gemeinschaftskraft	Läuft die interne Kommunikation sowie die Kommunikation mit dem eigenen Netzwerk/ den eigenen Partnern und in Projekten einwandfrei und zur Begeisterung aller?
Gemeinschaftskraft	Hält das Unternehmen Kunden lange, gelingt es dabei eine Bindung aufzubauen und werden die Beziehungen aktiv / kontinuierlich gepflegt?
Gemeinschaftskraft	Achtet das Unternehmen darauf, dass mit den Mitarbeitern über Fortschritte gesprochen wird und wird dies festgehalten?
Gemeinschaftskraft	Achtet das Unternehmen darauf, dass die Mitarbeiter / -innen bei der Arbeit die Gelegenheit erhalten, Neues zu lernen und flexibel zu bleiben?
Gemeinschaftskraft	Achtet das Unternehmen darauf, die besten Mitarbeiter/-innen und Partner im Sinne einer Arbeitgebermarke (Employer Branding) anzuziehen und diese auch zu halten?

Abschnitt	Frage
Strukturkraft	Erstellt das Unternehmen Jahresplanungen?
Strukturkraft	Erhält das Unternehmen monatliche betriebswirtschaftliche Auswertungen?
Strukturkraft	Hat das Unternehmen klar definierte Unternehmensziele?
Strukturkraft	Nutzt das Unternehmen unterschiedliche Methoden, Bilder, Sprache, Videos systematisch, um das Angebot erlebbar zu machen?
Strukturkraft	Sind die Entscheidungsprozesse im Unternehmen perfekt und nachvollziehbar und deren Ergebnissen zufrieden?
Strukturkraft	Laufen die Arbeitsprozesse auch unter Druck reibungslos?
Strukturkraft	Ist die Unternehmensstruktur klar und läuft die Arbeitsorganisation optimal?
Strukturkraft	Gelingt es Ihnen/dem Unternehmen systematisch und erfolgreich Neu-Kunden zu gewinnen?
Strukturkraft	Sind Sie/das Unternehmen sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst?
Strukturkraft	Haben Sie/die Mitarbeiter Handlungsfreiräume und werden diese positiv genutzt?
Strukturkraft	Wird die Qualität des Angebots im Vergleich zur Konkurrenz laufend geprüft und verbessert?
Strukturkraft	Läuft der Kaufprozess vom ersten Kundenkontakt bis zum erfolgreichen Kauf sehr gut und immer besser?
Strukturkraft	Suchen Sie/das Unternehmen die eigenen Lieferanten und Partner sehr sorgfältig aus?
Strukturkraft	Pflegen Sie/das Unternehmen einen achtsamen Umgang mit Geld und Ressourcen?
Strukturkraft	Sind die Verträge/Richtlinien im Umgang mit Kunden/ Lieferanten/Partnern klar definiert?
Strukturkraft	Wird das Wissen und Können der Mitarbeiter durch Weiterbildung und Schulung gefördert und ausgebaut?
Strukturkraft	Hat das Unternehmen eine klare Preisgestaltung?
Strukturkraft	Verbessert sich die Qualität des Angebots und der Unternehmensprozesse laufend und wahrnehmbar?
Strukturkraft	Fragen Sie/das Unternehmen die Kundenzufriedenheit immer wieder einmal ab und nutzt das was?
Strukturkraft	Fühlen Sie und jeder Mitarbeiter sich für Organisation, Liebe zum Detail, Sauberkeit und Effizienz verantwortlich?
Aufbruchkraft	Unterscheidet sich das Unternehmen auf einzigartige Weise klar vom Wettbewerb und spürt/sieht man das auch?
Aufbruchkraft	Sind Unternehmensvision und Unternehmenszweck klar formuliert?
Aufbruchkraft	Bieten Sie/das Unternehmen einen echten, sinnvollen, in die Zeit passenden und verständlichen Nutzen?
Aufbruchkraft	Haben Sie/das Unternehmen eine klare Zukunftsstrategie?
Aufbruchkraft	Konzentrieren Sie/das Unternehmen sich auf eine klare Zielgruppe?
Aufbruchkraft	Konzentrieren Sie/das Unternehmen sich auf die Kernkompetenzen?
Aufbruchkraft	Vermitteln Sie/das Unternehmen ein einzigartiges Angebot?
Aufbruchkraft	Suchen Sie/das Unternehmen aktiv neue Angebote?

Aufbruchkraft	Führen Sie/das Unternehmen Innovationen schnell ein?
Aufbruchkraft	Betreiben Sie/das Unternehmen aktiv Öffentlichkeitsarbeit?
Aufbruchkraft	Haben Sie/das Unternehmen ausreichend neue Ideen und Ansätze?
Aufbruchkraft	Fördern Sie/das Unternehmen das innovative Denken und Handeln?
Aufbruchkraft	Ist die Außendarstellung in Wort, Bild, Flyer, Internet sehr gut entwickelt?
Aufbruchkraft	Werden Kunden, Lieferanten und das Umfeld in die Entwicklung neuer Angebote eingebunden?
Aufbruchkraft	Besteht ein Anreizsystem gute Arbeit zu leisten und Verbesserungen vorzuschlagen?
Aufbruchkraft	Ermöglicht das Angebot Zusatzkäufe?
Aufbruchkraft	Nehmen Sie/das Unternehmen sich Zeit, Raum, Kapital für neue Wege, Angebote?
Aufbruchkraft	Arbeiten Sie/das Unternehmen intensiv daran, immer bessere Angebote/Produkte/Prozesse abzuliefern?
Aufbruchkraft	Übersteigt das Angebot oft die Erwartungen der Kunden?
Aufbruchkraft	Halten Sie/das Unternehmen begonnene Veränderungen und Maßnahmen auch durch?
Gemeinschaftskraft	Ist eine echte Vertrauenskultur im Unternehmen und mit den Partnern entstanden?
Gemeinschaftskraft	Wissen Sie und die Mitarbeiter/Partner, was bei der Arbeit von ihnen erwartet wird?
Gemeinschaftskraft	Verfügen Sie/Mitarbeiter über alle notwendigen Materialien und Arbeitsmittel, die Sie benötigen, um Ihre Arbeit gut und richtig zu machen?
Gemeinschaftskraft	Kümmern Sie/das Unternehmen sich darum, dass Sie/die Mitarbeiter/Partner bei der Arbeit jeden Tag die Chance erhalten, dass zu tun, was sie am besten können?
Gemeinschaftskraft	Haben Sie und die Mitarbeiter in den letzten 14 Tagen für gute Arbeit Lob und Anerkennung erhalten und selbst gegeben?
Gemeinschaftskraft	Verfügen Sie/das Unternehmen über alle fachlichen und menschlichen Fähigkeiten, die benötigt werden?
Gemeinschaftskraft	Interessiert sich jemand bei der Arbeit für Sie/Mitarbeiter als Mensch und ist ein ausgrenzungsfreies Klima entstanden?
Gemeinschaftskraft	Gibt es jemanden bei der Arbeit, der Sie/die Mitarbeiter in der Entwicklung fördert und auch bei privaten Themen berät und unterstützt?
Gemeinschaftskraft	Zählt Ihre Meinung und die der Mitarbeiter bei der Arbeit bzw. wird der offene/freie Meinungsaustausch kontinuierlich gefördert?
Gemeinschaftskraft	Sind die Kunden/ Lieferanten/Partner mit dem externen Kommunikationsmix des Unternehmens sehr zufrieden?
Gemeinschaftskraft	Geben Ihnen und den Mitarbeitern die Ziele und Unternehmensphilosophie das Gefühl, dass die Arbeit wichtig und sinnvoll ist?
Gemeinschaftskraft	Haben Sie, die Mitarbeiter und Partner einen starken inneren Antrieb entwickelt, Arbeit von hoher Qualität zu leisten?
Gemeinschaftskraft	Verfügen Sie bzw. das Unternehmen über ein ausgezeichnetes internes und externes Netzwerk (Direktkontakte, Verbände, Initiativen, Social Media)?
Gemeinschaftskraft	Wird die Kundenbeziehung intensiv mit Herzlichkeit gepflegt und gehen alle im Unternehmen mit den Kunden freundlich um?

Gemeinschaftskraft	Arbeiten Sie/das Unternehmen sehr service- und kundenorientiert - auch bei Beschwerden?
Gemeinschaftskraft	Wie gut ist die Kommunikation mit dem eigenen Netzwerk/ den eigenen Partnern und Mitarbeitern?
Gemeinschaftskraft	Hält das Unternehmen Kunden lange und werden die Beziehungen kontinuierlich gepflegt?
Gemeinschaftskraft	Hat in den letzten 6 Monaten jemand mit Ihnen/ den Mitarbeitern über die persönliche Entwicklung gesprochen?
Gemeinschaftskraft	Hatten Sie/die Mitarbeiter im letzten Jahr bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen/sich weiterzuentwickeln und wurde dies aktiv gefördert?
Gemeinschaftskraft	Sorgen Sie bzw. das Unternehmen sich darum, die besten Mitarbeiter/Partner anzuziehen und diese auch zu halten?

Abschnitt	Frage
Strukturkraft	Erstellt die Einrichtung Jahresplanungen/Budgets und werden Soll/Ist-Vergleiche für alle relevanten Bereiche durchgeführt?
Strukturkraft	Ist für die Einrichtung ein monatlicher Leistungsbericht (wichtigste Kennzahlen, BWA) für jeden Bereich zeitnah verfügbar und wird diesem Beachtung geschenkt?
Strukturkraft	Arbeitet die Einrichtung nach klar definierten Zielen und existieren für jeden Bereich (Betreuung/ Ganztags/ Wohnen/ Werkstatt/ Verwaltung) Vorgaben, die aktiv umgesetzt werden?
Strukturkraft	Werden unterschiedliche Bilder, Sprache, Events etc. verwendet, um die Vorzüge des Angebotes erlebbar zu machen?
Strukturkraft	Sind die Entscheidungsbefugnisse in der Einrichtung klar und die Entscheidungsprozesse perfekt/nachvollziehbar?
Strukturkraft	Verfügt die Einrichtung über die richtigen Prozesse, laufen diese reibungslos/freundlich - auch in Drucksituationen?
Strukturkraft	Unterstützen Rahmenbedingungen, Einrichtungsstruktur und -Orga die Mitarbeiter bei der Leistungserstellung und -vermarktung optimal?
Strukturkraft	Nutzen Sie außergewöhnlich erfolgreich Strategien und Methoden zur Kunden- / Patienten- / Betreuten- / Bewohnergewinnung?
Strukturkraft	Ist die Leitung sich der Stärken und Schwächen im Vergleich zum Wettbewerb zu jeder Zeit bewusst und wird dies fortlaufend überprüft?
Strukturkraft	Werden die Mitarbeiter systematisch zu selbstständigem Handeln ermächtigt und individuell stimmig weiterentwickelt?
Strukturkraft	Wird die Qualität des Angebots und der Dienstleistungen kontinuierlich gemessen und wird sie ständig weiter verbessert?
Strukturkraft	Wird der Prozess vom ersten Kontakt bis zur erfolgreichen Leistung systematisch entwickelt und unterliegt dieser einer ständigen Verbesserung?
Strukturkraft	Werden die Lieferanten und Partner systematisch ausgesucht und in gemeinsamer Arbeit kontinuierlich verbessert?
Strukturkraft	Pflegen die Einrichtung und die Mitarbeiter einen achtsamen Umgang mit Geld und Ressourcen?
Strukturkraft	Sind die Verträge / Richtlinien / Geschäftspraktiken im Umgang mit Betreuten / Angehörigen / Partnern / Kostenträgern klar definiert und bekannt und werden diese durchgängig ausgeführt?
Strukturkraft	Nutzt die Einrichtung effektive Methoden/ Systeme zur Verbreiterung der Wissens- und Könnens-Basis der Mitarbeiter?
Strukturkraft	Haben Sie/die Einrichtung die Kosten optimal im Griff oder werden Sie immer wieder einmal überrascht?
Strukturkraft	Hat die Einrichtung eine klare Methodik ausgewählt und ausgearbeitet, anhand der Sie sich kontinuierlich verbessern?
Strukturkraft	Ermitteln Sie ständig die Kunden / Betreuten / Kostenträgerzufriedenheit (Daten über Kundenbeziehung, -betreuung, -bindung, -wünsche)?
Strukturkraft	Fühlt sich jeder Mitarbeiter für Organisation, Sauberkeit, Liebe zum Detail und Effizienz verantwortlich?

Aufbruchkraft	Unterscheidet sich die Einrichtung klar vom Wettbewerb und spürt/sieht man das auch?
Aufbruchkraft	Ist der Auftrag/die Identität/Philosophie der Einrichtung kurz, prägnant und überzeugend in wenigen Sätzen zu beschreiben?
Aufbruchkraft	Bietet die Einrichtung einen sinnvollen klaren Nutzen und wird dies vom Markt wahrgenommen?
Aufbruchkraft	Verfügt die Einrichtung über eine klare Zukunftsstrategie und wird diese den laufenden Veränderungen kontinuierlich angepasst?
Aufbruchkraft	Konzentriert sich die Einrichtung mit dem Angebot auf eine klar definierte Zielgruppe und bringt dies klar zum Ausdruck?
Aufbruchkraft	Kann sich die Einrichtung auf die Kernaufgaben konzentrieren, sind diese klar definiert und werden sie zielgerichtet entwickelt?
Aufbruchkraft	Vermitteln Sie/die Mitarbeiter in hohem Maße die Einzigartigkeit und Besonderheit der Einrichtung?
Aufbruchkraft	Werden Veränderungsnotwendigkeiten, neue Ideen, Produkte und Serviceangebote aktiv gesucht und ausgewählt?
Aufbruchkraft	Suchen Sie sich auch neue Trendangebote aus und führen diese schneller am Markt ein als Ihre Mitbewerber?
Aufbruchkraft	Betreibt die Einrichtung regelmäßig Öffentlichkeitsarbeit und ist damit fester und positiver Bestandteil im öffentlichen Leben?
Aufbruchkraft	Äußern Sie/Mitarbeiter gerne eigene Ideen und werden Vorschläge mit Freude umgesetzt?
Aufbruchkraft	Werden das Engagement und das innovative Denken der Mitarbeiter/Leitung kontinuierlich gefördert?
Aufbruchkraft	Ist das äußere Erscheinungsbild (Corporate Identity) klar und in der Außendarstellung durchgängig eingehalten?
Aufbruchkraft	Werden Betreute/ Angehörige/ Kostenträger in den ständigen Verbesserungsprozess eingebunden?
Aufbruchkraft	Bestehen für die Partner/Netzwerk/Mitarbeiter Anreize, Empfehlungen abzugeben, Verbesserungen vorzuschlagen und umzusetzen?
Aufbruchkraft	Fühlen sich die Mitarbeiter/Klienten in der Einrichtung ausgesprochen wohl, sprechen positiv darüber und engagieren sich aktiv?
Aufbruchkraft	Stellt die Einrichtung für neue Wege/Präsenz/Dienstleistungen ausreichend Freiräume, Handlungsspielräume und/ oder Zeit zur Verfügung?
Aufbruchkraft	Arbeitet die Einrichtung intensiv und permanent daran, immer bessere Problemlösungen für die Zielgruppen zu schaffen?
Aufbruchkraft	Hat die Einrichtung eine klare Vorgehensweise um die Kunden zu gewinnen und positiv zu überraschen?
Aufbruchkraft	Wie groß sind die Bereitschaft und das Durchhaltevermögen der Einrichtung Veränderungen anzugehen und durchzuführen?
Gemeinschaftskraft	Gemeinsame und gelebte Werte sind uns wichtig. Ist ist eine echte Vertrauenskultur entstanden?
Gemeinschaftskraft	Wissen Sie und die Mitarbeiter, was bei der Arbeit von ihnen erwartet wird und ist dies festgehalten?
Gemeinschaftskraft	Verfügen Sie/ die Mitarbeiter über alle notwendigen Materialien und Arbeitsmittel, die Sie benötigen, um die Arbeit gut und richtig zu machen?

Gemeinschaftskraft	Haben Sie/die Mitarbeiter bei der Arbeit jeden Tag die Chance das zu tun, was Sie am besten können?
Gemeinschaftskraft	Haben Sie/die Mitarbeiter in den letzten 14 Tagen für gute Arbeit echtes Lob und Anerkennung erhalten?
Gemeinschaftskraft	Verfügt die Einrichtung über alle fachlichen und menschlichen Fähigkeiten, die zur Verwirklichung der Vision/Ziele benötigt werden?
Gemeinschaftskraft	Interessiert sich jemand bei der Arbeit für Sie/ die Mitarbeiter als Mensch und ist ein ausgrenzungsfreies Klima entstanden?
Gemeinschaftskraft	Gibt es jemanden bei der Arbeit, der Sie/ die Mitarbeiter in der Entwicklung fördert?
Gemeinschaftskraft	Zählt Ihre Meinung und die der Mitarbeiter bei der Arbeit und wird der offene/freie Meinungsaustausch ermöglicht?
Gemeinschaftskraft	Sind die Betreuten/Angehörigen und Kooperationspartner mit dem (externen) Kommunikationsmix sehr zufrieden?
Gemeinschaftskraft	Geben Ziele, Vorgehensweise und Grundphilosophie der Einrichtung Ihnen das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?
Gemeinschaftskraft	Haben Sie/die Mitarbeiter einen starken inneren Antrieb, Arbeit von hoher Qualität zu leisten?
Gemeinschaftskraft	Arbeitet die Leitung mit Vertretern der Gesellschaft zusammen bzw. nimmt die Einrichtung teil an Netzwerken (Verbänden, Initiativen, Konferenzen etc.)?
Gemeinschaftskraft	Wird die Kundenbeziehung mit Herzlichkeit gepflegt und gehen Sie dabei mit den Kunden freundlich um?
Gemeinschaftskraft	Arbeitet die Einrichtung sehr service- und kundenorientiert - auch bei Reklamationen und Beschwerden?
Gemeinschaftskraft	Wie gut ist die interne Kommunikation sowie die Kommunikation mit dem eigenen Netzwerk/ den eigenen Partnern und in Projekten?
Gemeinschaftskraft	Hält die Einrichtung die Unterstützer lange und werden die Beziehungen aktiv/kontinuierlich gepflegt?
Gemeinschaftskraft	Hat in den letzten 6 Monaten jemand in der Einrichtung mit Ihnen/ den Mitarbeitern über Ihre Fortschritte/Möglichkeiten gesprochen?
Gemeinschaftskraft	Hatten Sie/ die Mitarbeiter im letzten Jahr bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen/sich weiterzuentwickeln?
Gemeinschaftskraft	Ist die Einrichtung in der Lage, die besten Mitarbeiter/ Kostenträger und Partner anzuziehen und diese auch zu halten?

Abschnitt	Frage
Strukturkraft	Erstellen Sie Jahresplanungen (Finanz- und Liquiditätsplan) und werden Soll/Ist-Vergleiche?
Strukturkraft	Erfahren Sie monatlich, wo Sie im Vergleich zu Ihren gesetzten Zielen stehen (wichtigste Kennzahlen, BWA) und reagieren Sie zeitnah auf Abweichungen?
Strukturkraft	Arbeiten Sie nach klar definierten Unternehmenszielen und existieren Bereichsziele (Projekte, EK, Vertrieb, Verwaltung etc.), die aktiv umgesetzt werden?
Strukturkraft	Nutzen Sie, wenn Sie über Ihre Tätigkeiten sprechen, unterschiedliche Methoden und Wege (Bilder, Sprache etc.), um die Vorzüge erlebbar zu machen?
Strukturkraft	Sind Sie mit Ihren Entscheidungen und den daraus resultierenden Ergebnissen immer zufrieden?
Strukturkraft	Haben Sie die richtigen Prozesse, laufen diese reibungslos/freundlich - auch in Drucksituationen?
Strukturkraft	Werden Sie durch Ihre Lebensstruktur/-Orga bei Ihrer Leistungserstellung und -Vermarktung optimal unterstützt?
Strukturkraft	Nutzen Sie/das Unternehmen außergewöhnlich erfolgreich Vertriebsstrategien zur systematischen Kundengewinnung?
Strukturkraft	Sind Sie sich Ihrer Stärken und Schwächen zu jeder Zeit bewusst und überprüfen diese fortlaufend und methodisch?
Strukturkraft	Arbeiten Sie systematisch daran sich individuell stimmig und umfassend weiterzuentwickeln?
Strukturkraft	Wird die Qualität der Produkte und Dienstleistungen auch im Vergleich zur Konkurrenz kontinuierlich gemessen und wird sie ständig weiter verbessert?
Strukturkraft	Hat sich die Qualität vom ersten Kundenkontakt bis zum erfolgreichen Kauf in der letzten Zeit sehr positiv entwickelt?
Strukturkraft	Werden die Lieferanten, Fortbildungen und Partner systematisch ausgesucht?
Strukturkraft	Pflegen Sie einen achtsamen Umgang mit Risiken, Geld und Ressourcen?
Strukturkraft	Sind die Verträge/ Richtlinien im Umgang mit Kunden/ Lieferanten/ Partnern klar definiert und werden sie durchgängig ausgeführt?
Strukturkraft	Nutzen Sie effektive Methoden/ Systeme zur Verbreiterung Ihrer Wissens- und Könnens-Basis?
Strukturkraft	Haben Sie eine klare Preisstrategie festgelegt und wird diese vom Markt gut aufgenommen?
Strukturkraft	Haben Sie einen klaren Unternehmensentwicklungsansatz (z.B. QM-Methode) ausgewählt, mit dem Sie Ihr Geschäft kontinuierlich verbessern?
Strukturkraft	Wird die Kundenzufriedenheit (Daten über Kundenbeziehung, -betreuung, -bindung, -wünsche) laufend ermittelt und überwacht?
Strukturkraft	Haben Sie Parameter wie Organisation, Sauberkeit und Effizienz immer im Blick?
Aufbruchkraft	Unterscheidet sich das Unternehmen und das Angebot klar vom Wettbewerb und spürt/sieht man das auch?
Aufbruchkraft	Können Sie Ihre BERUFung, Vision und den Unternehmenszweck kurz, prägnant und überzeugend in einem Executive Summary beschreiben?

Aufbruchkraft	Bietet Ihr Unternehmen einen sinnvollen klaren Nutzen und wird dies vom Markt wahrgenommen?
Aufbruchkraft	Haben Sie eine klare Innovations- und Zukunftsstrategie formuliert und wird diese den laufenden Veränderungen kontinuierlich angepasst?
Aufbruchkraft	Konzentrieren Sie sich auf eine eindeutig definierte, lukrative Zielgruppe und wird dies als klares Profil vom Markt auch wahrgenommen?
Aufbruchkraft	Konzentrieren Sie sich auf Ihre Kernkompetenzen, sind diese klar definiert und werden diese systematisch weiterentwickelt?
Aufbruchkraft	Vermitteln Sie in hohem Maße die Einzigartigkeit und Besonderheit Ihres Angebots?
Aufbruchkraft	Werden neue Ideen, Produkte und Ansätze aktiv gesucht und nach Ertragsfähigkeit beurteilt?
Aufbruchkraft	Führen Sie neue Ansätze und Beschlüsse ausreichend schnell im Unternehmen und Markt ein?
Aufbruchkraft	Betreiben Sie regelmäßig Öffentlichkeitsarbeit?
Aufbruchkraft	Äußern Sie/Partner gerne eigene Ideen und werden Vorschläge von anderen mit Freude umgesetzt?
Aufbruchkraft	Fördern Sie Ihr kreatives Potenzial, Ihr innovatives Denken und Ihren Mut kontinuierlich?
Aufbruchkraft	Ist das äußere Erscheinungsbild (Corporate Identity) klar und in der Außendarstellung durchgängig eingehalten?
Aufbruchkraft	Werden Kunden, Lieferanten, Umfeld in die Entwicklung neuer Angebote eingebunden?
Aufbruchkraft	Bestehen für die Partner/Netzwerk Anreize, Empfehlungen abzugeben, Verbesserungen vorzuschlagen/ umzusetzen?
Aufbruchkraft	Bringen Sie und Ihr Angebot (Produktpolitik) Kunden aller Stufen dazu, nochmals freudig einen zusätzlichen "Kauf" zu tätigen?
Aufbruchkraft	Nehmen Sie sich für neue Wege/ Produkte/ Dienstleistungen ausreichend Kapital, Räume und/ oder Zeit?
Aufbruchkraft	Arbeiten Sie intensiv und permanent daran, immer bessere Problemlösungen für Ihre Zielgruppe zu schaffen?
Aufbruchkraft	Haben Sie eine klare Vorstellung, wie Sie Kunden gewinnen und positiv überraschen?
Aufbruchkraft	Ist Ihre Bereitschaft und Durchhaltevermögen, Veränderungen anzugehen und zu gestalten, sehr hoch ausgeprägt?
Gemeinschaftskraft	Werden Ihre Berufung, Ziele, Werte und Ihr Können im täglichen Leben stark berücksichtigt?
Gemeinschaftskraft	Wissen Sie und Ihre Partner, was bei der Arbeit von Ihnen erwartet wird und bringen Sie dies auch zum Ausdruck?
Gemeinschaftskraft	Verfügen Sie über alle notwendigen Materialien und Arbeitsmittel, die Sie benötigen, um Ihre Arbeit gut und richtig zu machen?
Gemeinschaftskraft	Haben Sie bei der Arbeit jeden Tag die Chance das zu tun, was Sie am besten können?
Gemeinschaftskraft	Haben Sie aus dem Umfeld in den letzten 14 Tagen für gute Arbeit echtes Lob und Anerkennung erhalten?

Gemeinschaftskraft	Verfügen Sie über alle fachlichen und menschlichen Fähigkeiten, die Sie zur Verwirklichung Ihrer Vision und Ihrer Ziele benötigen?
Gemeinschaftskraft	Interessiert sich Ihr(e) Partner(in) oder eine andere Person bei der Arbeit für Sie als Mensch?
Gemeinschaftskraft	Gibt es jemanden bei der Arbeit, der Sie in Ihrer Entwicklung fördert?
Gemeinschaftskraft	Bewirken Sie etwas Positives mit Ihrer Arbeit und haben Sie Freude daran?
Gemeinschaftskraft	Sind die Kunden/ Lieferanten/ Partner mit dem (externen) Kommunikationsmix sehr zufrieden?
Gemeinschaftskraft	Geben Ziele und Unternehmensphilosophie Ihnen das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?
Gemeinschaftskraft	Haben Sie einen starken inneren Antrieb, Arbeit von hoher Qualität zu leisten?
Gemeinschaftskraft	Verfügen Sie bzw. das Unternehmen über ein ausgezeichnetes internes und externes Netzwerk (Direktkontakte, Verbände, Initiativen, Clubs) und engagieren sich gesellschaftlich?
Gemeinschaftskraft	Wird die Kundenbeziehung mit Herzlichkeit gepflegt und gehen Sie dabei mit den Kunden freundlich um?
Gemeinschaftskraft	Arbeiten Sie sehr service- und kundenorientiert - auch bei Reklamationen und Beschwerden?
Gemeinschaftskraft	Ist die interne Kommunikation sowie die Kommunikation mit dem eigenen Netzwerk/ den eigenen Partnern und in Projekten sehr gut entwickelt und harmonisch?
Gemeinschaftskraft	Halten Sie Ihre Kunden lange und pflegen Sie die Beziehungen aktiv/kontinuierlich?
Gemeinschaftskraft	Hat in den letzten 6 Monaten jemand in Ihrem Umfeld mit Ihnen über Ihre Fortschritte und Möglichkeiten gesprochen?
Gemeinschaftskraft	Hatten Sie im letzten Jahr bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen/sich weiterzuentwickeln?
Gemeinschaftskraft	Sind Sie in der Lage, die besten Partner zu bekommen und diese zu halten?

Abschnitt	Frage
Strukturkraft	Erstellt das Unternehmen per Knopfdruck einen Jahresfinanzplan inkl. Kapitalbedarf, und informiert es die Stakeholder (Banken) aktiv?
Strukturkraft	Wurde für das Unternehmen ein Finanzkontrollsystem (z. B. BWA+++) entwickelt, das automatisch monatlich einen transparenten Status inklusive Kennziffern liefert?
Strukturkraft	Sind die Unternehmensziele definiert, verständlich kommuniziert und wird deren Umsetzung (auch digital) unterstützt?
Strukturkraft	Nutzt das Unternehmen (digitale) Methoden und Wege systematisch, um das Angebot erlebbar zu machen?
Strukturkraft	Sind die Entscheidungsprozesse im Unternehmen perfekt, werden sie elektronisch archiviert und werden Politik/Strategie durch stimmige, agile Schlüsselprozesse umgesetzt?
Strukturkraft	Hat das Unternehmen eine stabile Ablauforganisation mit sicheren (auch digitalen) Prozessen, z. B. hinsichtlich IT, Datenschutz, Arbeitsschutz, Cyberspace etc. entwickelt?
Strukturkraft	Wurde eine klare Aufbauorganisation mit grundlegender Struktur (auch IT-Struktur), Vertretung und Delegierung festgehalten, ist diese bekannt, und wird sie umgesetzt?
Strukturkraft	Werden (auch digitale) Methoden zur systematischen Kundengewinnung erfolgreich genutzt, und werden dabei auch die sich ständig ändernden Kundengewohnheiten an allen Berührungspunkten (Touch Points) berücksichtigt?
Strukturkraft	Ist sich das Unternehmen der Stärken, Potenziale, Risiken und disruptiven Gefahren bewusst, und werden diese kontinuierlich beobachtet?
Strukturkraft	Arbeitet das Unternehmen daran, die Leitung/Mitarbeiter umfassend unter Nutzung moderner Medien bzw. IT-Lösungen weiterzuentwickeln, und wird dies dokumentiert?
Strukturkraft	Misst das Unternehmen die Qualität der eigenen Wertschöpfungsangebote (z. B. Markt- und Wettbewerbsanalyse, Datenauswertung, Webauswertungen) kontinuierlich, und lernt es daraus?
Strukturkraft	Hat das Unternehmen einen klaren und digital unterstützten Prozess (datensicher, rechtskonform) für die Phase vom ersten Kundenkontakt über den erfolgreichen Kauf bis zum After-Sales-Programm entwickelt?
Strukturkraft	Sorgt das Unternehmen dafür, dass potenzielle Lieferanten, Partner und Fortbildungsmöglichkeiten systematisch ausgesucht und deren Data kontinuierlich bewertet werden?
Strukturkraft	Pflegt das Unternehmen einen achtsamen Umgang mit Geld und Ressourcen/Data (inkl. Notfallplan)?
Strukturkraft	Werden die genutzten Verträge und Richtlinien klar definiert, archiviert, durchgängig im Sinne des Datenschutzes eingehalten sowie auf Haftungsrisiken überprüft?
Strukturkraft	Nutzt das Unternehmen effektive und digital unterstützte Methoden bzw. Systeme, um Wissen und Können zu vertiefen, zu verbreiten und zu erhalten?

Strukturkraft	Wurde eine attraktive Preispolitik festgelegt, wird sie von den Kunden sehr gut angenommen und werden diesbezügliche Daten kontinuierlich bewertet?
Strukturkraft	Hat das Unternehmen ein funktionierendes, digital unterstütztes Managementsystem entwickelt, und wird es kontinuierlich verbessert?
Strukturkraft	Wird die Kundenzufriedenheit (Daten über Kundenbeziehung, -betreuung, -bindung, -wünsche) laufend ermittelt, und werden deren Daten kontinuierlich bewertet?
Strukturkraft	Fühlt sich das Unternehmen für generelle Sauberkeit und Sicherheit (IT, Arbeitsschutz, Datenschutz etc.) verantwortlich, und ist dies dokumentiert?
Aufbruchkraft	Unterscheidet sich das Unternehmen (z. B. in Bezug auf Geschäftsmodell, Service, Spirit, Design, Technologie) auf einzigartige Weise klar vom Wettbewerb, und spürt/sieht man das auch in der digitalen Welt?
Aufbruchkraft	Sind Unternehmensvision /-mission/-zweck klar und agil formuliert und wird dies im täglichen Geschäft auch authentisch umgesetzt?
Aufbruchkraft	Bietet das Unternehmen echte Wertversprechen oder Nutzen für die (digitalen) Kunden, werden diese vom Markt wahrgenommen, und werden die Versprechen ständig weiterentwickelt?
Aufbruchkraft	Liegt eine klar definierte Unternehmensstrategie vor, die auf echten Kundenbedürfnissen aufbaut, auf den strategischen Wert von Daten abzielt und Antworten auf die Fragen der digitalen Revolution gibt?
Aufbruchkraft	Konzentriert sich das Unternehmen auf klar definierte, lukrative Zielgruppen mit jeweils entsprechend abgestimmten Wertversprechen?
Aufbruchkraft	Konzentriert sich das Unternehmen auf die klar definierten Kernkompetenzen (inkl. Data Management, IT-Sicherheit), und erweitert es diese, sollten dies die Kunden fordern?
Aufbruchkraft	Ist die Einzigartigkeit und Besonderheit des Angebots (USP, Alleinstellungsmerkmal) definiert, und wird sie in den Marketingmaßnahmen und Werbebotschaften personalisiert?
Aufbruchkraft	Werden Innovationen (neue Wege und Angebote) aktiv gesucht, auch wenn sie nichts mit dem Kerngeschäft zu tun haben?
Aufbruchkraft	Werden Innovationen in schnellen Zyklen durchgeführt, und wurde ein klarer Time-to-Market-Prozess für die Einführung von neuen Angeboten entwickelt?
Aufbruchkraft	Sind die Ziele, Verantwortlichkeiten und Prozesse der Öffentlichkeitsarbeit geklärt, und werden dabei auch digitale Angebote bzw. Plattformen genutzt?
Aufbruchkraft	Werden die Kunden und Mitarbeiter systematisch dazu motiviert, Ideen einzubringen, und werden sie so eingeladen, sich für das Unternehmen zu engagieren?
Aufbruchkraft	Wird das innovative Denken kontinuierlich gefördert, und werden Fehlschläge akzeptiert, um den Lerneffekt zu verstärken?
Aufbruchkraft	Ist die Corporate Identity bereits ausdifferenziert, und wird sie in der Außendarstellung durchgängig (auch digital) eingehalten?
Aufbruchkraft	Werden die Stakeholder (Kunden, Lieferanten, Partner, Umfeld) in die Entwicklung des Unternehmens eingebunden, und erlaubt das Wettbewerbsverständnis die Kooperation mit Wettbewerbern?

Aufbruchkraft	Sind Anreize für Kunden und Mitarbeiter vorgesehen, damit diese (auch digitale) Empfehlungen abgeben, Fürsprache leisten und so einen großen Einfluss auf die Markenidentität, den Ruf und das Image des Unternehmens nehmen?
Aufbruchkraft	Bringt das Angebot (Produktpolitik in Breite, Tiefe, Preis, Service, digitale Verstärker) Kunden dazu, zusätzliche Käufe zu tätigen?
Aufbruchkraft	Werden für neue digitale Wege, Produkte und Dienstleistungen ausreichend Kapital, Raum und Zeit zur Verfügung gestellt, selbst wenn sie in Konkurrenz zur aktuellen Geschäftstätigkeit stehen?
Aufbruchkraft	Wird intensiv und permanent dafür gesorgt, dass das Angebot an die Bedürfnisse der Kunden angepasst wird und immer bessere Problemlösungen für die Zielgruppen geschaffen werden?
Aufbruchkraft	Wird das eigene (auch digitale) Marketing genutzt, um Kunden anzulocken, einzubeziehen, zu inspirieren, mit ihnen zusammenzuarbeiten und sie vor allem positiv zu überraschen?
Aufbruchkraft	Sichert die Firmenleitung durch die persönliche Mitwirkung und Unterstützung die Entwicklung und digitale Transformation des Unternehmens?
Gemeinschaftskraft	Ist eine echte Vertrauenskultur entstanden, und wurden die Führungsgrundsätze bzw. das Qualitätsverständnis definiert und off- und online kommuniziert?
Gemeinschaftskraft	Wissen die Partner und Mitarbeiter konkret, was bei der Arbeit sowie im Umgang mit sozialen Medien von ihnen erwartet wird, und ist dies festgehalten?
Gemeinschaftskraft	Verfügen die Mitarbeiter über alle notwendigen Materialien und (auch digitalen) Arbeitsmittel, um die Arbeit gut und richtig zu machen?
Gemeinschaftskraft	Wird darauf geachtet, dass die Mitarbeiter entsprechend der jeweiligen Befähigung eingesetzt werden?
Gemeinschaftskraft	Wird eine Kultur von Lob und Anerkennung gepflegt, und wird dies auch digital unterstützt?
Gemeinschaftskraft	Wird dafür gesorgt, dass das Unternehmen über alle fachlichen und menschlichen Fähigkeiten verfügt, die zum Erreichen der Ziele benötigt werden?
Gemeinschaftskraft	Interessiert sich jemand bei der Arbeit für Sie und/oder die Mitarbeiter als Mensch?
Gemeinschaftskraft	Gibt es ein Programm, das die Mitarbeiter in ihrer Entwicklung fördert, und werden sie auf den digitalen Wandel vorbereitet?
Gemeinschaftskraft	Wird der offene und freie Meinungsaustausch kontinuierlich gefördert und digital unterstützt?
Gemeinschaftskraft	Werden für die Kommunikation mit den Kunden und Partnern klare (auch digitale) Prozesse bzw. Angebote genutzt, und werden deren Data kontinuierlich bewertet?
Gemeinschaftskraft	Geben die Unternehmensphilosophie bzw. das Wertangebot des Unternehmens den Mitarbeitern das Gefühl, dass die Arbeit wichtig und sinnvoll ist?
Gemeinschaftskraft	Haben die Mitarbeiter einen starken inneren Antrieb entwickelt, Arbeit von hoher Qualität zu leisten?
Gemeinschaftskraft	Verfügt das Unternehmen über ausgezeichnete Netzwerke (Social Media, regional, Direktkontakte, Verbände, Initiativen, Clubs) sowie (Plattform-)Partnerschaften, und werden diese genutzt?

Gemeinschaftskraft	Wird die Kundenbeziehung intensiv mit Herzlichkeit (auch in den sozialen Medien) gepflegt, und gehen alle im Unternehmen mit den Kunden freundlich um?
Gemeinschaftskraft	Arbeitet das Unternehmen sehr service- und kundenorientiert – auch bei Beschwerden –, und werden die Data/Erkenntnisse für die Weiterentwicklung genutzt?
Gemeinschaftskraft	Laufen die interne Kommunikation sowie die Kommunikation mit dem eigenen Netzwerk, den eigenen Partnern und in Projekten effektiv, effizient und digital unterstützt?
Gemeinschaftskraft	Hält das Unternehmen off- und online-Kunden lange, gelingt es Empfehler / Influencer aufzubauen und werden die Beziehungen aktiv, kontinuierlich gepflegt?
Gemeinschaftskraft	Wird mit den Mitarbeitern über Zufriedenheit und Fortschritte, aber auch über Belastungen (z. B. E-Mail-Flut etc.) gesprochen?
Gemeinschaftskraft	Erhalten die Mitarbeiter bei der Arbeit die Gelegenheit, Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln?
Gemeinschaftskraft	Wird darauf geachtet, die besten Mitarbeiter und Partner im Sinne eines (Employer) Branding analog und digital anzuziehen und sie auch zu halten?

Abschnitt	Frage
Strukturkraft	Wird regelmäßig ein Kosteneinsparungsplan mit klaren Verantwortlichkeiten erstellt und Soll/Ist-Vergleiche für alle relevanten Bereiche durchgeführt?
Strukturkraft	Verfügt das Unternehmen über ein aussagekräftiges und aktuelles Kennzahlensystem und leitet das Unternehmen daraus kurzfristige wirksame Maßnahmen ab?
Strukturkraft	Werden für jeden Bereich (Projekte, EK, Vertrieb, Verwaltung etc.) klar definierte Einsparziele ausgegeben und werden diese aktiv umgesetzt?
Strukturkraft	Werden unterschiedliche Methoden und Wege systematisch genutzt um die Notwendigkeit der Einsparmaßnahmen den Menschen nahe zu bringen?
Strukturkraft	Führt das Unternehmen systematisch Investitionsplanungen/ Entscheidungen durch und kontrolliert diese auf Einhaltung?
Strukturkraft	Überprüft und strafft das Unternehmen die (Ablauf-) Prozesse und werden unwichtige Prozesse möglichst rasch abgebaut?
Strukturkraft	Überprüft das Unternehmen regelmäßig, wie die Aufwendungen für Verwaltung/Struktur, Organisation/Aufbau optimiert werden können?
Strukturkraft	Werden die Kundengewinnungsmaßnahmen systematisch auf Effektivität und Effizienz geprüft und zieht das Unternehmen daraus Lehren?
Strukturkraft	Führen Sie regelmäßig Bestands- und Materialsenkungsmaßnahmen durch und werden Soll/Ist-Vergleiche durchgeführt?
Strukturkraft	Fordern Sie sich und die Mitarbeiter systematisch zur Beteiligung am Kosteneinsparungsprogramm und zur selbstständigen Umsetzung auf?
Strukturkraft	Führen Sie/das Unternehmen regelmäßig Nachkalkulationen durch und ziehen Sie Nutzen daraus?
Strukturkraft	Wie hat sich der Prozess vom ersten Kundenkontakt bis zur Rechnungsstellung/Forderungseingang in der letzten Zeit entwickelt und wird dieser ständig verbessert?
Strukturkraft	Überprüfen Sie die Lieferanten/Partner systematisch auf Einsparungspotenziale und wird von diesen ein Beitrag gefordert?
Strukturkraft	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?
Strukturkraft	Prüfen Sie die Verträge im Umgang mit Kunden/ Lieferanten/ Partnern regelmäßig auf Kosteneinsparmöglichkeiten unter Fristenwahrung?
Strukturkraft	Wurden die Einsparungspotenziale im Bereich der Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen überprüft und konkrete Maßnahmen getroffen?
Strukturkraft	Hat das Unternehmen eine klare Preisstrategie zur Nutzung von Zusatzeinnahmen eingeführt?
Strukturkraft	Wurden die Qualitätsmanagement-Maßnahmen bereits auf die tatsächlich notwendigen Bestandteile reduziert?
Strukturkraft	Werden über (Nicht-) Kundenzufriedenheitsmessungen sinnvolle und ertragsverbessernde Maßnahmen abgeleitet?
Strukturkraft	Hat jeder Mitarbeiter individuelle Effizienzvorgaben bekommen?

Aufbruchkraft	Haben Sie die künftige Wettbewerbsdifferenzierung klar herausgearbeitet und spürt/sieht man das auch?
Aufbruchkraft	Führen Sie regelmäßig eine Finanz- und Profitanalyse Ihres Unternehmens durch und wird diese auf Plausibilität geprüft?
Aufbruchkraft	Weiß das Unternehmen welche Angebote den höchsten Nutzen bringen und führt das Unternehmen eine Deckungsbeitragsrechnung durch?
Aufbruchkraft	Führt das Unternehmen regelmäßig Lebenszyklus- und Portfolio- sowie Strategieanalysen durch?
Aufbruchkraft	Konzentriert sich das Unternehmen auf eine klar definierte, sehr lukrative Zielgruppe und haben Sie die C-Kunden eliminiert?
Aufbruchkraft	Konzentriert sich das Unternehmen auf klar definierte Kernkompetenzen und werden alle überflüssigen Maßnahmen eliminiert?
Aufbruchkraft	Wird den Mitarbeitern in hohem Maße die Einzigartigkeit und Besonderheit des Kostensenkungsprojekts verdeutlicht?
Aufbruchkraft	Werden alle neuen Angebote auf Basis umfassender Information und immer nach Ertragsfähigkeit beurteilt?
Aufbruchkraft	Sorgen Sie dafür das die time-to-market im Sinne einer Wertschöpfungssteigerung drastisch verkürzt wird?
Aufbruchkraft	Betreibt das Unternehmen authentische Öffentlichkeitsarbeit, die das Einsparprojekt für externe Partner/Presse positiv und proaktiv vermittelt?
Aufbruchkraft	Überprüft das Unternehmen regelmäßig die Produktions- und Entwicklungsabhängigen Aufwendungen?
Aufbruchkraft	Wird trotz beschränkter Mittel weithin sichtbar in wichtige Lösungen/innovative Wege/Produkte investiert?
Aufbruchkraft	Wird regelmäßig überprüft in welchem Bereich der Außendarstellung (Corporate Identity) kurzfristig eingespart werden kann, ohne die Außenwirkung zu schädigen?
Aufbruchkraft	Werden Kunden, Lieferanten, Umfeld um Ihren Beitrag zur Einsparung konsequent und mit klaren Vorgaben aufgefordert?
Aufbruchkraft	Bestehen für Partner/Mitarbeiter Anreize, Einsparmaßnahmen vorzuschlagen bzw. umzusetzen?
Aufbruchkraft	Werden spezielle Angebote entwickelt/Mitarbeiter angeleitet, um "gesättigte" Kunden zu einem zusätzlichen Kauf zu bewegen?
Aufbruchkraft	Überprüft das Unternehmen regelmäßig die Outsourcing (make or buy) und Kooperationsmöglichkeiten?
Aufbruchkraft	Arbeitet das Unternehmen kurzfristig und intensiv daran, noch bessere Problemlösungen für die Zielgruppen zu schaffen?
Aufbruchkraft	Entwickelt das Unternehmen klare Vorgaben und Konzepte, wie Kunden positiv überrascht werden können?
Aufbruchkraft	Sichert die Leitung durch persönliche Mitwirkung und Unterstützung, die Entwicklung und Umsetzung von Kostensenkungsmaßnahmen?
Gemeinschaftskraft	Sorgen Sie dafür, dass gemeinsame Werte gelebt werden und eine echte Vertrauenskultur mit einem klaren Kodex entsteht?
Gemeinschaftskraft	Wissen Sie und die Mitarbeiter, was im Einsparprojekt von ihnen erwartet wird, ist dies festgehalten und wird es auch immer klar formuliert?

Gemeinschaftskraft	Überprüft das Unternehmen regelmäßig, wie die Aufwendungen für Verwaltung und Leistungsverwertung, Management und Vertrieb optimiert werden können?
Gemeinschaftskraft	Prüfen Sie regelmäßig im Team die aktuellen Projekte und ob diese noch im bestehenden Umfang benötigt werden?
Gemeinschaftskraft	Erhalten die Mitarbeiter speziell in dieser Phase für gute Arbeit Lob und Anerkennung und erfolgt dies authentisch?
Gemeinschaftskraft	Verfügt das Unternehmen über alle fachlichen und menschlichen Fähigkeiten, die zur Verwirklichung der Einsparziele benötigt werden?
Gemeinschaftskraft	Sichert das Unternehmen gerade im Einsparprojekt ein ausgrenzungsfreies Klima und achtet auf einen fairen Umgang?
Gemeinschaftskraft	Gibt es jemanden bei der Arbeit, der speziell ausscheidende Mitarbeiter in der Entwicklung fördert und und unterstützt?
Gemeinschaftskraft	Werden regelmäßig und zeitnah die aktuellen Finanzdaten besprochen und leitet das Unternehmen daraus Maßnahmen ab?
Gemeinschaftskraft	Überprüft das Unternehmen regelmäßig die Ausgaben für den externen Kommunikationsmix des Unternehmens?
Gemeinschaftskraft	Geben Ihnen/Mitarbeitern/Kunden die Ziele und Unternehmensphilosophie des Unternehmens das Gefühl, dass die Arbeit wichtig und sinnvoll ist?
Gemeinschaftskraft	Haben Leitung und Mitarbeiter einen starken inneren Antrieb entwickelt, Arbeit von hoher Qualität unter effizientem Ressourceneinsatz zu leisten?
Gemeinschaftskraft	Nutzt das Unternehmen das externe Netzwerk um Kostensenkungsmöglichkeiten im Verbund zu erzielen?
Gemeinschaftskraft	Wird die Kundenbeziehung intensiv mit Herzlichkeit gepflegt und gehen alle mit den Kunden freundlich um?
Gemeinschaftskraft	Arbeitet das Unternehmen sehr service- und kundenorientiert - vor allem auch bei Beschwerden und hat es diese Kostenstruktur im Griff?
Gemeinschaftskraft	Nutzt das Unternehmen Tools um die interne Kommunikation sowie die Kommunikation mit dem eigenen Netzwerk effizient zu gestalten?
Gemeinschaftskraft	Werden die Kundenbindungsmaßnahmen konsequent auf Nutzen geprüft und werden die Beziehungen aktiv/kontinuierlich gepflegt?
Gemeinschaftskraft	Hat in den letzten 6 Monaten jemand im Unternehmen den Mitarbeitern über Fortschritte und Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen und wurde dies festgehalten?
Gemeinschaftskraft	Erhalten die Mitarbeiter die Gelegenheit, Neues zu lernen/sich weiterzuentwickeln und wird dies aktiv gefördert?
Gemeinschaftskraft	Überprüft das Unternehmen regelmäßig, wie die Personalaufwendungen optimiert werden können?