



## Qualität

In der Liebe zur Qualität äussert sich unsere Wertschätzung für unser Dasein und unser Tun; so kann sie unser Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln bestimmen. Getragen von unserer Selbsteinschätzung arbeiten wir gründlich und zuverlässig. Bestmögliche Arbeit leisten wir auch auf der Grundlage unseres Berufsstolzes. Null Fehler ist unser Ideal. Das permanente Verbessern ist uns ein inneres Bedürfnis.

Gestützt wird diese Grundeinstellung durch stabile Prozesse und klar definierte, messbare Qualitätsanforderungen.

Besonders bei schlechter Qualität ist normalerweise der andere schuld. Wie komme ich von der kurzfristig komfortablen Opferrolle in die verantwortungsvolle Täterrolle? Woher nehmen wir die dazu notwendige Ausdauer? Was ist das Verhältnis von Qualität und Quantität? Unter welchen Titeln und Argumenten laufen die immer wiederkehrenden Angriffe auf die Qualität und wie ist ihnen zu begegnen?



## Individuelle Integrität

Wenn in unserem Verhalten unsere eigenen Werte und Ideale anschaulich werden, offenbart sich unsere eigene, essentielle Integrität.

Sind die für Sie zentralen Werte in den vorangegangenen vier Themenfeldern Ökonomie, Lernen, Zusammenarbeit und Qualität abgedeckt worden? Hier kommt der Freiraum, um Ergänzungen anzubringen.

Für welche Werte und Ideale wollen Sie einstehen? Sind Sie bereit, dafür auch die Konsequenzen zu tragen?

# MODEL

## Quintessenz

### Editorial

Ideale zeigen uns, wonach wir uns ausrichten. Sie sind unsere Orientierung und unsere Zukunft. Das Ausmass, in dem wir uns für sie einsetzen, bestimmt unsere persönliche Integrität.

Beweggründe sind Urkräfte des Willens, die oft im Verborgenen liegen und erst wieder in der vollzogenen Handlung in Erscheinung treten können – entsprechend ergiebig kann die Forschung nach ihnen sein. Was sind Ihre Beweggründe, die Sie bewegen, das zu tun, was Sie tun?

Gesetzmässigkeiten sind Zusammenhänge, die wir erkennen müssen, damit wir unsere Arbeitsweise und Abläufe richtig gestalten können. Lernen ist essenziell.

Ihr  
Daniel Model



## Ökonomie

Wir stellen uns die Ökonomie als Wesen vor, das sich im Hause Model mit seinen Mitarbeitern wohl fühlen kann. Sie, die Ökonomie, weiss genau, was sie ist, was sie will und was sie bewirkt, weil sie nach klaren Gesetzmässigkeiten handelt. Sie ist sparsam, sorgfältig, wertschaffend, genau, wahrheitsgetreu, bedacht und aufmerksam, denn nichts geht bei ihr verloren, aus allem wird etwas mit Wert geschaffen. Verschwendung existiert bei ihr nicht.

Durch die Identifikation mit den Gesetzmässigkeiten der Ökonomie wird die Ökonomie lebendig. So schaffen wir Werte und die Wertschöpfung ist das, wovon wir leben.

Zum Ökonomie-Prinzip gehören die Effizienz und die Effektivität. Wir setzen die Ressourcen sparsam ein im Hinblick auf eine maximale Wirkung. Unsere Entscheidungen richten sich nach den Regeln der Ökonomie und dienen der stetigen Stärkung des Unternehmens. Alle Aktivitäten sind konsequent auf die Wertschöpfung ausgerichtet.



## Lernen

Der Geldlohn ist nicht das einzige, was wir aus dem Tätigsein im Unternehmen gewinnen, es ist auch und vor allem das, was wir dabei lernen. Wir wollen Mitarbeiter, die ihren Lernlohn selbständig maximieren, das heisst so viel wie möglich davon täglich nach Hause tragen. Dazu braucht es Interesse und Unvoreingenommenheit für Neues. Das Denken ist die Schlüsseltätigkeit dazu, es stellt Routinen in Frage und sucht nach besseren Lösungen.

In einer Lernkultur ist ein Problem nicht negativ, sondern eine Lernchance, weil es das Denken in Gang setzt. In einer Problemlösungskultur macht das Arbeiten Spass, weil alle in die gleiche, nämlich lösungsorientierte Richtung denken und handeln.

Der Effekt des Lernens ist die Erhöhung beziehungsweise die Expansion des Bewusstseins. Die Expansion des Unternehmens als klassisches Element der Strategie verbinden wir mit der Expansion unseres Bewusstseins.



## Zusammenarbeit

Unser Unternehmen ist im Wesentlichen ein Vorhaben der Zusammenarbeit, das die Leistung des Einzelnen erst durch das Zusammenwirken mit den anderen zu einem sinnvollen Ganzen werden lässt. Die ideale Zusammenarbeit kommt in der Formel  $1 + 1 = 3$  zum Ausdruck. In einem fruchtbaren Gespräch, in dem Erkenntnisse ausgetauscht werden, kann dieses vermeintliche Wunder praktisch erlebt werden. In der Realität liegt der Wirkungsgrad oft unter dem mathematisch-logischen Erwartungswert von 2. Im Verbesserungspotential liegt der Schatz, dessen Bergung unsere Zukunft bedeutet.

Schlüsselingredienz für eine gute Zusammenarbeit ist das Vertrauen; doch wie entsteht es und wie verdient man es? Wie können wir das ehrliche gemeinsame Wollen kultivieren? Was braucht es, damit ich so sein kann, wie ich bin?

Im Falle von Konflikten ergibt die Formel einen negativen Wert. Wie entstehen Konflikte? Wie kann man sie von einer Gefahr zu einem Nutzen für das Unternehmen verwandeln?