



Energy Barometer

Ein strategisches Diagnoseinstrument
für Führung und Geschäftsleitung

Typische Energieverluste in Organisationen



Steigende Komplexität

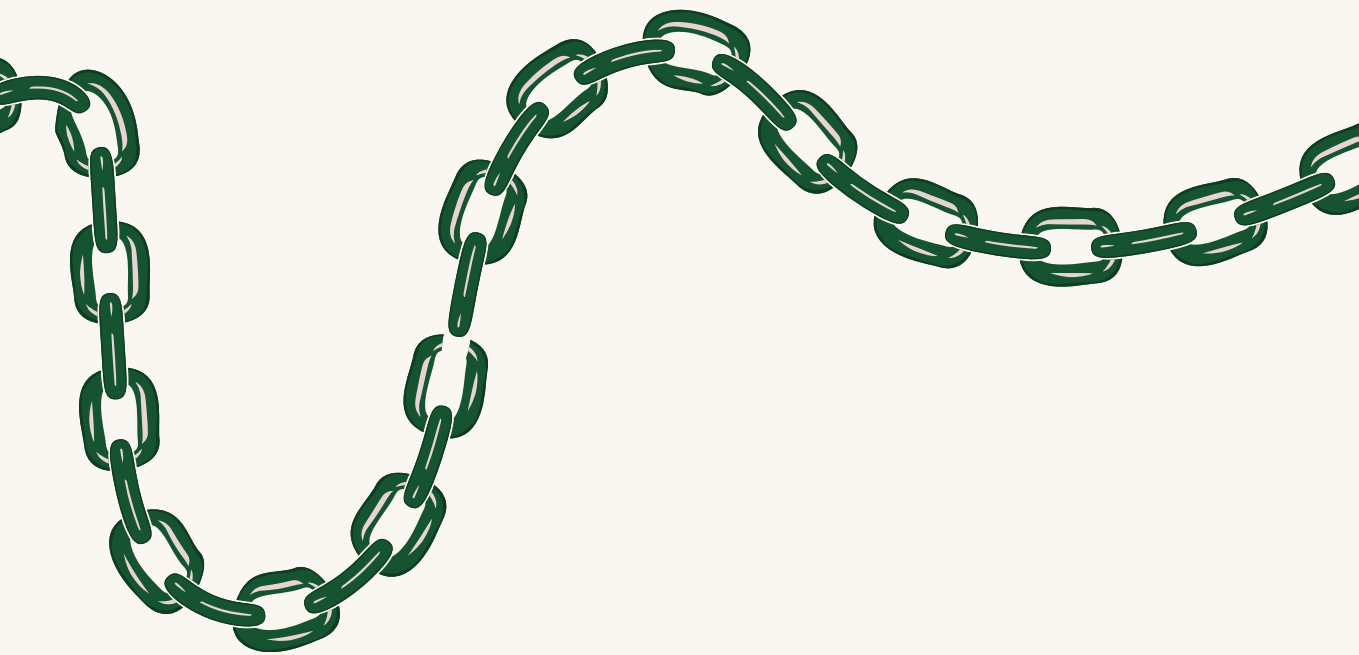
Erhöhter Druck auf Führung

Hohe Leistungsbereitschaft bei wenig Energie

Sinkende Eigeninitiative

Stille Konflikte

Die unsichtbaren Dynamiken



01 Steigende
Komplexität

- Entscheidungsparalyse
- Verantwortungsdiffusion
- sinkende Umsetzungs-
geschwindigkeit

02 Erhöhter Druck
auf Führung

- Fehlentscheidungen
- Führungsermüdung
- Reaktives Management

03 Hohe Leistungs-
bereitschaft bei
wenig Energie

- Leistungsabfall trotz
Engagement
- steigende Fehlerquote
- innere Kündigung

04 Sinkende
Eigeninitiative

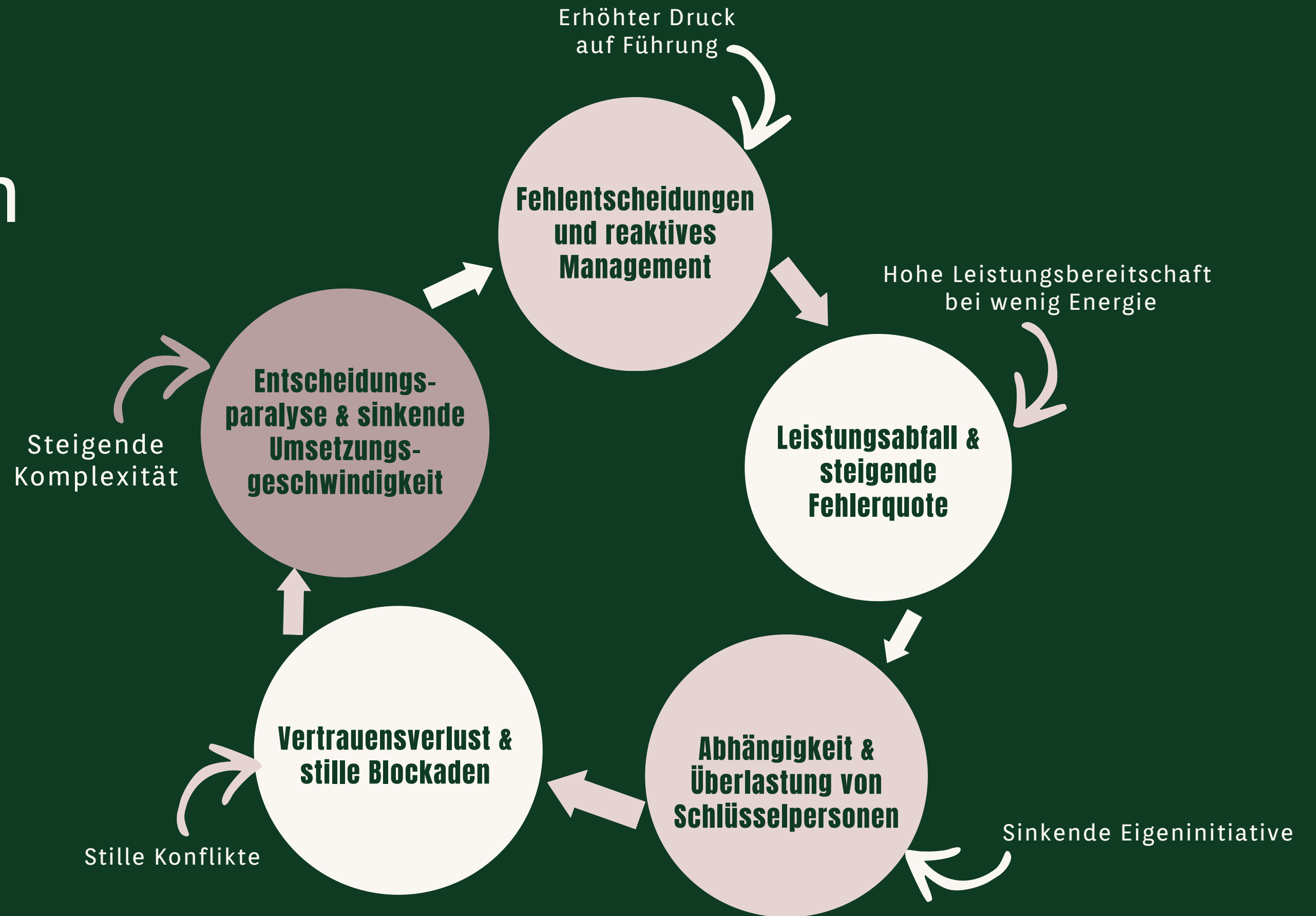
- Abhängigkeit von Führung
- Überlastung in Teams
- fehlende Innovationskraft

05 Stille Konflikte

- Vertrauensverlust
- Verdeckte Blockaden
- Aufgestaute Emotionen

Was diese Dynamiken Unternehmen kosten

- **ZEIT**
- **GELD**
- **PRODUKTIVITÄT**
- **FÜHRUNGSKAPAZITÄT**
- **QUALITÄT**
- **GESCHWINDIGKEIT**



Aufbau des Energy Barometers

01

Strategisches Vorgespräch

- Briefing mit Geschäftsführung oder Schlüsselpersonen
- Klärung von Ziel, Kontext und aktuellen Spannungsfeldern
- Definition des Rahmens (Team, Bereich, Organisation)



Ziel:
Klarheit schaffen,
Erwartungen und
Ziele klären

02

Analysephase

- Strukturierter Fragebogen entlang der 6-Kern-Dimensionen
- Ergänzende Interviews mit ausgewählten Personen (optional)
- Erhebung von Mustern zu Verantwortung, Vertrauen, Konflikten, Führung und Handlungsfähigkeit.



Wichtig:
Wir messen keine
Einzelmeinungen, sondern
wiederkehrende Dynamiken

03

Auswertung & Spiegelung

- Verdichtung der Ergebnisse in einem strukturierten Analysebericht
- Visualisierung der Systemlage entlang der 6 Dimensionen
- Identifikation der zentralen Energieverluste und Hebel
- Konkrete, priorisierte Handlungsempfehlungen



Ergebnis:
Eine belastbare
Entscheidungsgrundlage und
wirksame Empfehlungen
bereitstellen können

Abgrenzung zu klassischen Methoden

Mitarbeiterbefragungen

- Messen Stimmung, aber keine Ursachen
- Momentaufnahme
- hohe Teilnehmerquoten

ehrliche
Antworten

Leitbilder & Werte-Workshops

- Beschreiben Wunschzustände statt Realität
- Initiieren keine Verhaltensänderung
- Verdecken Spannungen unter Konsens

Re-organisationen

- Strukturen werden verändert, Dynamiken bleiben
- Behandlung von Symptomen statt Ursachen
- Neue Prozesse verstärken alte Konflikte

Führungs- trainings

- Arbeiten am Individuum, nicht am Kontext
- Überfordern statt entlasten
- vermitteln Tools, aber keine Systemsicht

Beispiel Auswertung

SYSTEMENERGIE:

Misst, ob das System aus Selbstschutz oder aus konstruktivem Engagement heraus agiert.

VERTRAUENS- UND SICHERHEITSNIVEAU:

Misst, ob psychologische Sicherheit und Lernkultur bestehen oder Kontrolle und Angst dominieren.

VERANTWORTUNGSDYNAMIK:

Misst, ob Verantwortung aktiv übernommen oder in Form von Absicherung und Schuld-verschiebung vermieden wird.



FÜHRUNGSKOHÄRENZ:

Misst, ob Führung konsistent, nachvollziehbar und orientierungstiftend wirkt oder Verunsicherung erzeugt.

KONFLIKT- UND SPANNUNGSFÄHIGKEIT:

Misst, ob Spannungen offen bearbeitet oder verdeckt und destruktiv ausgetragen werden.

SYSTEMISCHE HANDLUNGSFÄHIGKEIT:

Misst, ob das System fokussiert und entscheidungsstark agiert oder sich in Komplexität und Reaktivität verfängt.

Rahmen & Investition

DAUER:

2-3 Wochen

UMFANG:

Vorgespräch

Analyse

Auswertung

Bericht + Empfehlungen

INVESTITION:

ab 3.500 EUR netto



Energy
Barometer

PEOPLE
PURPOSE

Das konkrete Angebot wird bei Auftragsklärung erstellt und ist abhängig von Tiefe und Umfang des Projekts.

Nächster Schritt

Vereinbaren Sie jetzt ihr 30-minütiges Kennenlernen
und sprechen wir über Ihre aktuelle Situation.

Unverbindlich. Vertraulich. Strukturiert.

[Hier buchen](#)

Katerina Szabo
Organizational Culture & Leadership Partner
Founder People Purpose
www.peoplepurpose.at

