

QUANIFESTO

DAS QUDITS MANIFEST

Version: 20. Januar 2023



qudits

new mindset. new ways. new results

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Unser Purpose	3
3	Die Bedeutung hinter dem Namen	3
4	Wer wir sind	4
4.1	<i>Unsere Werte</i>	5
4.2	<i>Unser Profil</i>	6
5	Persönliche Entwicklung	7
5.1	<i>Teil unseres Teams sein</i>	7
5.2	<i>Führungskultur</i>	7
5.3	<i>Entscheidungsfindung</i>	8
5.4	<i>Spannungen und Fehler</i>	9
6	Unsere Kollaborationsprinzipien	10

1 Einleitung

Mit dem Quantifesto, kurz für Qudits Manifest, wollen wir für uns eine gemeinsame Sichtweise schaffen, wer wir sind und warum wir innerhalb des aktuellen Teams zusammenarbeiten, aber auch zukünftigen und bestehenden Kunden sowie potenziellen neuen Teammitgliedern einen Einblick in unsere Arbeitsweise geben.

Dieses Dokument liefert Antwort auf grundlegende Fragen wie:

- Wer ist Qudits?
- Was ist unser Zweck?
- Wie arbeiten wir zusammen?

Hierbei handelt es sich um ein lebendiges Dokument, weshalb wir jede:n Leser:in einladen, uns jederzeit Feedback zu geben und die eigene Meinung zu dem Dokument mit anderen Teammitgliedern zu teilen.

2 Unser Purpose

Ihr Erfolg im digitalen Zeitalter

Wir kennen die Herausforderungen des exponentiellen Wandels ebenso wie das Potenzial unseres starken Wirtschaftsraums – denn unsere Wurzeln sind hier. Daher ist es uns ein besonderes Anliegen, das Ökosystem der deutsch-schweizer Metropolregionen auszubauen und regionale Organisationen sicher durch die Herausforderungen der Neuorientierung zu navigieren.

Unser fachlich breit aufgestelltes, hoch engagiertes Expertenteam steht Ihnen in allen Phasen des Veränderungsprozesses zur Seite. Dabei ist Nachhaltigkeit für uns ein zentraler Bestandteil unseres Engagements – jetzt und für zukünftige Generationen.

3 Die Bedeutung hinter dem Namen

Qubits sind das Quantenmechanik-Äquivalent von Bits, d.h. ein Qubit ist die Grundeinheit des Informationsgehalts und kann klassischerweise zwei Zustände wie eine 1 und eine 0 speichern. Die Quantenphysik macht hier aber noch nicht halt.

Dürfen wir vorstellen: Qutrit – ein Qubit, das drei Zustände speichern kann, also z.B. 0, 1 und 2. Analog ist ein Qudit ein Qubit mit d Zuständen, wobei d grösser ist als 2. Bedeutet: Es braucht weniger Qudits als Qubits um die gleiche Menge an Information zu verarbeiten, was die potenzielle Rechenleistung von Quantencomputern drastisch erhöht.

Mit anderen Worten, wenn es wirklich komplex wird, braucht es Qudits, um die Qualität statt die Quantität zu erhöhen und um bisher unbekannte Potenziale zu erschliessen. Und genau das wollen wir unseren Kunden ermöglichen.

4 Wer wir sind

Bei Qudits zelebrieren wir Diversität und Inklusion. Wir glauben, dass Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Meinungen uns sowohl auf geschäftlicher als auch auf persönlicher Ebene voranbringen. Wir diskriminieren nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Religion, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung oder eines anderen geschützten Status. Wir dulden keine Diskriminierung oder Belästigung, die auf einem dieser Merkmale beruht.

Darüber hinaus werden wir nicht mit Unternehmen zusammenarbeiten, die gegen das oben genannte Versprechen verstossen oder sich an Korruption und Bestechung beteiligen, selbst wenn dies bedeutet, dass wir auf lukrative Geschäftsmöglichkeiten verzichten müssen.

Inspiriert von der **FISH! Philosophie** wollen wir eine vertrauenswürdige Umgebung für alle schaffen, indem wir die folgenden Grundsätze anwenden:

WIR	UND
... machen Arbeit zur Leidenschaft	... nicht zu einer Qual
... unterstützen uns gegenseitig mit offenem Mindset und teilen unser Wissen und unsere Erfahrungen	... behalten unser Wissen und unsere Erfahrung nicht nur für uns selbst
... pflegen eine offene und transparente Kommunikation	... verstecken keine Probleme oder Meinungen
... denken über den Tellerrand hinaus	... wenden nicht nur standardisierte Lösungen an
... arbeiten flexibel	... versteifen uns nicht auf einen 9-to-5-Job
... wenden Gelerntes an und setzen Lessons Learned um	... tun die Dinge nicht nur, weil sie schon immer so gemacht wurden
... setzen auf sinnvolle Prioritäten	... arbeiten nicht an zu vielen Dingen parallel in Perfektion
... erkenne den Erfolg von uns und anderen	... konzentrieren uns nicht nur auf uns selbst
... ändern Prozesse, wenn sie uns nicht mehr dienen	... halten nicht an Prozessen, Traditionen und Systemen fest



The FISH! Philosophy

4.1 Unsere Werte

Wir fassen die oben genannten Grundsätze in den folgenden Werten zusammen, die unser tägliches Handeln in unserem Team, aber auch gegenüber unseren Kunden leiten und beeinflussen. Zusätzlich zu unserem Purpose sind sie der Grund, warum es Qudits gibt.



Menschen wahrnehmen

Wir nehmen Mitarbeiter:innen und Kund:innen in ihrer Individualität wahr. Erst wenn wir deren:ihren Kontext, Bedürfnisse und Motivation auf fachlicher wie emotionaler Ebene verstehen, formulieren und verfolgen wir gemeinsame Ziele.



Kunden erfolgreich machen

Der persönliche Erfolg unserer Kund:innen bestimmt unser tägliches Handeln. Wir befähigen unsere Kund:innen, Herausforderungen souverän zu lösen und sich selbst konsequent weiterentwickeln zu können – ohne Abhängigkeiten zu schaffen. Wertvolle Ergebnisse und vertrauensvolle Zusammenarbeit machen uns zum langfristigen Wegbegleiter.



Integer handeln

In einem Umfeld von Politik und Dysbalancen agieren wir stets mit grossem Verständnis. Klare Intentionen, Verlässlichkeit und Respekt sind wesentliche Attribute für uns. Diesen Prinzipien bleiben wir immer treu, auch wenn unbequeme Entscheidungen zu treffen sind.



Verantwortung übernehmen

In jeder Situation sind wir darauf fokussiert, Mehrwert zu schaffen. Wir übernehmen jederzeit Verantwortung für die Ergebnisse und behalten das Ganze im Blick.



Mit Freude arbeiten

Wir meinen, dass sich jede Aufgabe mit Spass exzellent meistern lässt. Ein Umfeld, in dem Arbeit nicht nur als Pflicht begriffen wird, ist eine wichtige Voraussetzung für Motivation und Innovation.

4.2 Unser Profil

Aufbauend auf unseren Werten, drückt unser Profil aus, wie unsere Teammitglieder und Kund:innen diese erleben werden. Damit wollen wir beantworten, welche Art von Menschen wir für unser Team suchen, was wir von ihnen erwarten und was neue Mitglieder ihrerseits von uns erwarten können.



Menschenorientiert

Wir sind Bindeglied und Sparringspartner:in für Menschen mit komplexen Herausforderungen und anspruchsvollen Führungsaufgaben. Wir agieren als Brücke zwischen IT und Business. Was uns dabei besonders macht, ist unsere Empathie, gewürzt mit einer Prise Spass.



Richtungsweisend

Wir wandeln Ideen und Visionen in Strategien und konkrete Ergebnisse um. Dabei bestimmen wir gemeinsam mit Ihnen den Kurs. Durch unsere Expertise sind wir das GPS-System für Ihre Standortbestimmung und Kurskorrektur.



Zielführend

Als Expert:innen im Bauen von organisatorischen Systemen sind wir Impulsgeber bei der konsequenten strategischen Ausrichtung, dem Organisationsaufbau und der agilen Führungskultur.



Weitblickend

Wir integrieren den Mehrwert von IT effizient und zuverlässig in Ihr Geschäftsmodell. Dabei setzen wir neue Trends in eine unternehmerische Perspektive.

5 Persönliche Entwicklung

5.1 Teil unseres Teams sein

Bei Qudits bist du Teil eines Teams, in dem du Ideen entwickeln und vorantreiben kannst. Was wir zum Ausdruck bringen wollen, ist:



Du bist Teil des grossen Ganzen

Ein gemeinsames Netzwerk und ein gemeinsamer Ressourcenpool schaffen Synergien, ermöglichen eine Hebelwirkung und erhöhen die Chancen auf einen Markteintritt.



Du hast einen sicheren Ort für den gegenseitigen Austausch

Nutze individuelle und sich ergänzende Stärken im Team, um Synergien zu schaffen. Arbeite in einem modernen Bürokonzept mit neuesten Technologien und feiere gemeinsam Erfolge.



Du bist am Aufbau des Unternehmens beteiligt

Unabhängige Arbeit und Gestaltungsspielraum in den Bereichen Innovation, Markenbildung, Dienstleistungen und Unternehmenskultur.



Du hast ein flexibles Arbeits- und Lohnmodell

Sicheres Gehalt und gute Sozialleistungen sowie Skalierung durch ein variables Kontomodell und Gewinnbeteiligung. Flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort mit dem richtigen Beraterprofil und BYOD.



Du entwickelst dich in deinem Fachgebiet weiter

Zeitliche und finanzielle Unterstützung für einschlägige Schulungen und Entlastung durch Back-Office-Verwaltung.

5.2 Führungskultur

Wir glauben, dass jede:r – unabhängig von seiner:ihrer Position innerhalb eines Unternehmens oder eines Projekts - eine Führungskraft ist. Jede:r führt jede:n.

Wir wollen es jedem:jeder ermöglichen, zu lernen, zu wachsen und die beste Version seiner:ihrer selbst zu werden. Um dies zu unterstützen, bedarf es einer entsprechenden Kultur und Führung. Deshalb bemühen wir uns, mit gutem Beispiel voranzugehen und die folgenden Grundsätze zu beachten:

- Ich zeige echtes Interesse an Menschen
- Ich höre aufmerksam zu, sage die Wahrheit und erkläre das Warum
- Ich befähige Menschen, Entscheidungen zu treffen, und vertraue ihnen
- Ich entdecke und entwickle das Potenzial von Menschen
- Ich strebe nach hoher Qualität und aussergewöhnlichen Ergebnissen
- Ich setze Prioritäten und vereinfache die Arbeit
- Ich drücke meine Wertschätzung für gut gemachte Arbeit aus

5.3 Entscheidungsfindung

Bei Qudits ist jede:r ein:e Unternehmer:in im Unternehmen. Das bedeutet, dass jede:r die Möglichkeit hat und ermutigt wird, Entscheidungen zu treffen.

Wir legen Wert auf Selbstmanagement und Agilität und halten uns daher nicht an formale Genehmigungsverfahren. Stattdessen sollte jede:r, der:die eine Entscheidung zu treffen hat, diese selbst treffen, nachdem er:sie sich mit den von dieser Entscheidung betroffenen Parteien beraten hat. Wenn du beispielsweise eine Entscheidung triffst, die grosse finanzielle Auswirkungen hat, solltest du dich mit der Person beraten, die für die Finanzen zuständig ist. Wenn du Zweifel hast, ob du jemanden konsultieren solltest und wen, kannst du dich an ein vertrauenswürdiges Teammitglied wenden.

Was wir mit **Unternehmertum** meinen:

- Jedes Teammitglied kümmert sich um seinen:ihren Gewinnbeitrag, indem er:sie
 - proaktiv die Umsatzgenerierung vorantreibt und beispielsweise sicherstellt, dass er:sie im Rahmen seiner:ihrer persönlichen Kapazität an Kundenaufträgen arbeitet und bei Bedarf um Unterstützung bittet
 - die Augen offenhält und potenzielle Leads und Chancen für sich selbst sowie für andere Teammitglieder in seinem:ihrer Projektumfeld identifiziert und der persönliche Netzwerk nutzt.
 - mit Kundenbetreuer:innen und anderen Expert:innen zusammenarbeitet, um potenzielle Leads und Chancen zu verfolgen
 - sein:ihr persönliches Fachwissen und Kapazitäten bereitstellt, um auf SIMAP-Ankündigungen zu reagieren
- Jedes Teammitglied unterstützt die Marketing- und Vertriebsaktivitäten, indem er:sie zum Beispiel interessante Themen identifiziert, Blogartikel vorbereitet und diese in den sozialen Medien teilt.
- Jedes Teammitglied kann zusätzliche Aufgaben, Rollen und/oder Business Cases übernehmen, wenn er:sie daran interessiert ist, neue Fachgebiete zu erkunden, wie z. B. Marketing, Personalwesen oder die interne IT.
- Jedes Teammitglied stellt sicher, dass seine:ihre Aus- und Weiterbildung auf dem neuesten Stand ist und den aktuellen Marktbedürfnissen entspricht, indem er:sie Zertifizierungen identifiziert und erwirbt, die einen Mehrwert für seine:ihre Kund:innen darstellen.

5.4 Spannungen und Fehler

Basierend auf dem Prinzip «Fail fast, learn faster» akzeptieren wir Fehler und Spannungen als natürliche Erscheinung in einem selbstverwalteten und diversen Team. Wir wollen jedoch nicht, dass daraus ernsthafte Konflikte entstehen, und bemühen uns daher, sie nach diesen Grundsätzen frühzeitig anzugehen:

- Jede:r darf Fehler machen; wir machen uns keine Vorwürfe, sondern konzentrieren uns darauf, Probleme gemeinsam im Team zu lösen
- Jede:r ist offen für Feedback, ob positiv oder negativ; Kritik sollte jedoch immer konstruktiv sein
- Wir sprechen das, was uns stört, sofort an, aber wir gehen dabei von uns selbst aus - z.B. «Ich habe X so wahrgenommen ...» oder «Mein Gefühl ist ...»
- Wir versetzen uns in die Lage der anderen Person und versuchen, seinen:ihren Standpunkt zu verstehen

Wir schreiben kein striktes Verfahren vor, wie mit Spannungen umzugehen ist, empfehlen aber folgende Vorgehensweise:

1. Löse es persönlich

Im ersten Schritt ermutigen wir unser Team, direkt mit der Person, mit der er:sie ein Problem hat, ein Gespräch unter vier Augen zu suchen.

2. Ziehe einen internen Mediator hinzu

Wenn Spannungen nicht von den direkt beteiligten Parteien gelöst werden kann, ermutigen wir dazu, ein vertrauenswürdiges Teammitglied einzubeziehen, mit dem Ziel, die Unterschiede zu verstehen und beide Parteien zusammenzubringen.

3. Ziehe einen externen Mediator hinzu

Wenn Spannungen nicht intern gelöst werden können, ermutigen wir dazu, einen externen Mediator einzubeziehen, mit dem Ziel, die Unterschiede zu verstehen und beide Parteien zusammenzubringen.

6 Unsere Kollaborationsprinzipien

Wir glauben, dass eine gemeinsame Arbeitskultur der Schlüssel zur Steigerung der Effizienz ist. Daher setzen wir modernste Tools ein, die den folgenden wichtigen Grundsätzen für eine produktive Zusammenarbeit im Qudits-Team entsprechen.

1. Zentrale Plattform über individuellen Präferenzen

Wir verwenden Office 365 als zentrale Plattform für Zusammenarbeit und Dokumentation, um plattformübergreifende Suchvorgänge zu vermeiden. Jeder Verantwortungsbereich erhält seinen:ihren eigenen MS Teams-Kanal, der bei Bedarf mit zusätzlichen Funktionen angereichert werden kann. Wir verfolgen unsere Aktivitäten via Monday als zentrale Planungsplattform.

2. Konversationen über Emailflut

Unsere Unterhaltungen finden hauptsächlich persönlich oder in MS Teams über den jeweiligen Kanal statt, um eine Emailflut zu vermeiden. Allerdings bevorzugen wir Emails für nicht dringende, wichtige Informationen wie z.B. neue Aufgaben, da Nachrichten im Chat schnell verloren gehen.

3. Gemeinsame Bearbeitung über individuellen Versionen

Wir verhindern verschiedene Versionen eines Dokuments und teilen den Status offen auf MS Teams. Das heisst, wir hängen nur den Link (nicht die Datei selbst) an Emails an. Da die Versionsverwaltung automatisch erfolgt, können ältere Versionen einer Datei jederzeit abgerufen, verglichen und wiederhergestellt werden.

4. SMART-Meetings über gemeinsam Zeit verschwenden

Wir legen grossen Wert auf persönliche Kontakte und sind uns bewusst, dass sie unersetzlich sind. Weil Zeit die wichtigste Ressource überhaupt ist, etablieren wir eine effiziente Meeting-Kultur nach fünf Regeln:

- a. **So wenige Teilnehmer:innen wie möglich** – wir machen uns bewusst, welchen Beitrag wir von jedem:jeder Teilnehmer:in erwarten, bevor wir ihn:sie einladen.
- b. **Seltene Meetings** – wir nutzen stattdessen Möglichkeiten bei persönlichen Treffen, Telefongesprächen oder Calls in MS Teams.
- c. **Im Zweifelsfall gehen** – wir erlauben jedem Teammitglied, das Meeting zu verlassen, wenn er:sie keinen Beitrag zum Thema oder Ergebnis leisten kann.
- d. **Vorbereitung** – wir legen immer eine Agenda fest und informieren die Teilnehmer:innen in der Einladung über die erwarteten Ergebnisse.
- e. **Nachbereitung** – wir dokumentieren die Ergebnisse und stellen sie allen Teilnehmer:innen zur Verfügung.

5. Selbstverantwortung über Regelkultur

Wir verzichten bewusst darauf, eine umfassende Governance zu definieren, um alle Teammitglieder zu ermutigen, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen. Um agil zu bleiben und schnell zu reagieren, ist keine Genehmigung für die Einrichtung neuer Teams und Kanäle erforderlich.



5 Grundsätze für kollaboratives Arbeiten