

Potenzialbasierte Unternehmensentwicklung



BEFINDLICHKEITSEINSCHÄTZUNG AOK Nordost - Callcenter

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!!!

Die Ergebnisse dieser Befragung sollen dazu dienen, Ihre Arbeitsbedingungen gesundheitsgerechter zu gestalten. Ihre persönlichen Daten und Angaben bleiben anonym. Der Datenschutz wird voll und ganz gewährleistet. Das Ausfüllen des Fragebogens erfolgt auf einem kennwortgeschützten Bereich (ssl-verschlüsselte Seite) der BGF GmbH, die als externe Beratungsfirma auf die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements spezialisiert ist. Nur die BGF GmbH hat Einblick in die Fragebögen. Der Datensatz verbleibt bei der BGF GmbH und kann nicht durch Dritte eingesehen werden. Die Daten werden so aufbereitet, dass keine einzelnen Arbeitsplätze oder Personen nachträglich identifiziert werden können.

Weitere Informationen zur Befragung finden Sie im KonzernWeb.

Durch Ihre Teilnahme an dieser Befragung leisten Sie einen unverzichtbaren Beitrag zur Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen. Effektive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind ohne Ihre aktive Beteiligung und ohne die Einbeziehung Ihres Wissens um Ihre Arbeitssituation und die mit Ihrer Arbeit verbundenen Belastungen nicht möglich.

Es geht um Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden - entsprechend sind Ihre Einschätzungen gefragt!
Die Teilnahme an dieser Befragung ist freiwillig. Aber wir werden nur dann brauchbare Ergebnisse erhalten, wenn auch Sie an dieser Befragung teilnehmen.

Es lohnt sich für Sie! Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit!

Um die Befragung zu beginnen, klicken Sie bitte hier:

Befragung beginnen 

Falls Sie einen bereits gespeicherten Fragebogen fortsetzen möchten, geben Sie bitte das 10-stellige Kennwort ein, das Ihnen bei der letzten Anmeldung angezeigt wurde.

Ihr Kennwort:

anmelden

BEFINDLICHKEITSEINSCHÄTZUNG

AOK Nordost - Callcenter

Das folgende Kennwort dient der Fortsetzung einer unterbrochenen Befragung.

Ihr persönliches Kennwort lautet: **xjujcekzek**

Bitte merken oder notieren Sie sich dieses Kennwort und teilen Sie es keinem Dritten mit!

Sie können sich, z.B. bei einer Unterbrechung, zwischendurch abmelden. Ihre bis dahin vorgenommenen Einschätzungen werden zwischengespeichert. Wenn Sie zu einem späteren Zeitpunkt die Befragung fortsetzen wollen, melden Sie sich erneut mit Ihrem persönlichen Kennwort an. So gelangen Sie dann direkt auf die Seite im Fragebogen zurück, auf der Sie die Bearbeitung unterbrochen haben.

Fragebogen starten ►►

BEFINDLICHKEITSEINSCHÄTZUNG AOK Nordost - Callcenter

Proin interdum gravida eros at eleifend. Maecenas consectetur et lorem eu finibus. Vestibulum accumsan ligula quis libero sagittis finibus. Interdum et malesuada fames ac ante ipsum primis in faucibus. Quisque vestibulum purus vel neque malesuada interdum. Vivamus eu ex lectus. Curabitur bibendum erat vitae urna blandit tristique. Vestibulum suscipit est tincidunt lectus finibus, sit amet gravida purus egestas. Maecenas nunc erat, luctus et elit vitae, feugiat congue justo. Vivamus aliquam, sem ac aliquet lacinia, nunc ante vestibulum dui, placerat volutpat arcu diam nec erat. Maecenas feugiat risus porta, ornare elit efficitur, pulvinar neque.

Nullam venenatis, mauris a luctus convallis, velit augue eleifend nulla, sit amet congue leo arcu ac elit. Mauris vitae pulvinar ante. Nullam lobortis ut justo ut vehicula. Vestibulum at tristique ligula. Aenean consequat augue a lorem consectetur, id eleifend turpis malesuada. Pellentesque egestas lacinia blandit. Quisque tortor quam, blandit eu lacus eu, convallis semper sem. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Quisque sapien magna, porttitor tempor molestie ut, rhoncus at velit. Vivamus sed odio quam.

Beispiel

Angaben zu Ihrer Arbeitssituation

Im Folgenden geht es um Ihre Einschätzung Ihrer Arbeitssituation. Klicken Sie bitte an, wie Sie Ihre Situation wahrnehmen.

...Bei betrieblichen Veränderungen und Entscheidungen (z.B. auch Umstrukturierungen) in der eigenen Organisationseinheit haben Mitarbeiter/innen bei uns ein ausreichendes Mitspracherecht.

Trifft völlig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
☐	☐	☐	☐	☐

abmelden

Fragebogen starten 

BEFINDLICHKEITSEINSCHÄTZUNG AOK Nordost - Callcenter

Angaben zu Ihrer Arbeitssituation

Im Folgenden geht es um Ihre Einschätzung Ihrer Arbeitssituation. Klicken Sie bitte an, wie Sie Ihre Situation wahrnehmen.

	Trifft völlig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
...Bei betrieblichen Veränderungen und Entscheidungen (z.B. auch Umstrukturierungen) in der eigenen Organisationseinheit haben Mitarbeiter/innen bei uns ein ausreichendes Mitspracherecht.	☐	☐	☒	☐	☐
Die Mitarbeiter/innen werden über anstehende Veränderungen und Entscheidungen ausreichend informiert.	☐	☐	☐	☒	☐
In unserem Unternehmen kommt es häufig vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.	☐	☐	☐	☐	☐
In unserem Unternehmen sind persönliche Initiative und Engagement gefragt.	☐	☐	☐	☐	☒
Leistungsbereitschaft und persönliches Engagement werden bei uns anerkannt.	☐	☐	☒	☐	☐
Ich fühle mich für meine Arbeit angemessen entlohnt. ABC	☐	☒	☐	☐	☐
Gute Leistungen werden von meiner Führungskraft anerkannt.	☐	☐	☐	☐	☒

◀ vorherige Seite

1 von 22

nächste Seite ▶

Allgemeine Hinweise

Hinweise zum Ausfüllen

abmelden (Zwischenstand wird gespeichert)

Befragung erstellen < BGF Befrag x +

Nicht sicher | www.bgf-befragung.de/wp-admin/admin.php?page=qc_befragung_details&qcmmod=base&befid=5

Apps wordpress.fragrobin Wetter Berlin - aktue entwicklung Meine Ablage - Goo Start - Dropbox Webmail - ALL-INKL DeepL Übersetzer

BGF Befragungen

BGF | DAS TOOL

BGF | DAS TOOL

Befragungen

Befragung erstellen

Skalen (allg.)

Fragen / Items (allg.)

Soziodemografische Daten (allg.)

Hierarchien (allg.)

Benutzer

Einstellungen

Menü einklappen

Befragung: *LBB - Mitarbeiterbefragung 2018*

Gundeinstellungen Texte Skalen Fragen Sozio Daten Hierarchien Mitarbeiter Ergebnisse

Befragung Titel

LBB - Mitarbeiterbefragung

Befragung Beginn

01.08.2018

Befragung Ende

21.09.2018

Befragung Bild / Logo

Datei auswählen Keine ausgewählt

 **somnico**
Privates Institut für Schlafmedizin

Save

Vorschau

Befragung erstellen < BGF Befrag

+

← → ↻ 🏠

Nicht sicher | www.bgf-befragung.de/wp-admin/admin.php?page=qc_befragung_details&qcmmod=texte

☆ 🔄 🔍

Apps

wordpress.fragrobin

Wetter Berlin - aktuel

entwicklung

Meine Ablage – Goo

Start – Dropbox

Webmail - ALL-INKL

DeepL Übersetzer

BGF Befragungen

BGF | DAS TOOL

Befragungen

Befragung erstellen

Skalen (allg.)

Fragen / Items (allg.)

Soziodemografische Daten (allg.)

Hierarchien (allg.)

Benutzer

Einstellungen

Menü einklappen

Befragung: LBB - Mitarbeiterbefragung 2018

Gundeinstellungen

Texte

Skalen

Fragen

Sozio Daten

Hierarchien

Mitarbeiter

Ergebnisse

Anrede (Startseite)

Visuell

Text

b

i

link

b-quote

del

ins

img

ul

ol

li

code

more

Tags schließen

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!!!

Einleitung (Startseite)

Visuell

Text

b

i

link

b-quote

del

ins

img

ul

ol

li

code

more

Tags schließen

Die Ergebnisse dieser Befragung sollen dazu dienen, Ihre Arbeitsbedingungen gesundheitsgerechter zu gestalten. Ihre persönlichen Daten und Angaben bleiben anonym. Der Datenschutz wird voll und ganz gewährleistet. Das Ausfüllen des Fragebogens erfolgt auf einem kennwortgeschützten Bereich (ssl-verschlüsselte Seite) der BGF GmbH, die als externe Beratungsfirma auf die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements spezialisiert ist. Nur die BGF GmbH hat

Schlussseite

Visuell

Text

b

i

link

b-quote

del

ins

img

ul

ol

li

code

more

Tags schließen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Befragung erstellen · BGF Befrag...

← → ↻ 🏠 ⓘ Nicht sicher | www.bgf-befragung.de/wp-admin/admin.php?page=qc_befragung_details&qcmod=fragen

Apps

wordpress.fragrobin...

Wetter Berlin - aktuel...

entwicklung

Meine Ablage – Goo...

Start – Dropbox

Webmail - ALL-INKL...

DeepL Übersetzer

BGF Befragungen

BGF | DAS TOOL

Befragungen

Befragung erstellen

Skalen (allg.)

Fragen / Items (allg.)

Soziodemografische Daten (allg.)

Hierarchien (allg.)

Benutzer

Einstellungen

Menü einklappen

Befragung: AOK Nordost

Gundeinstellungen

Texte

Skalen

Fragen

Sozio Daten

Hierarchien

Mitarbeiter

Ergebnisse

Fragen / Items

Skala

Freitextsuche

Reset Filter

1 bis 30 von 148 Fragen | Seite 1 | nächste Seite >> 10 | 30 | 50 | 100 | alle

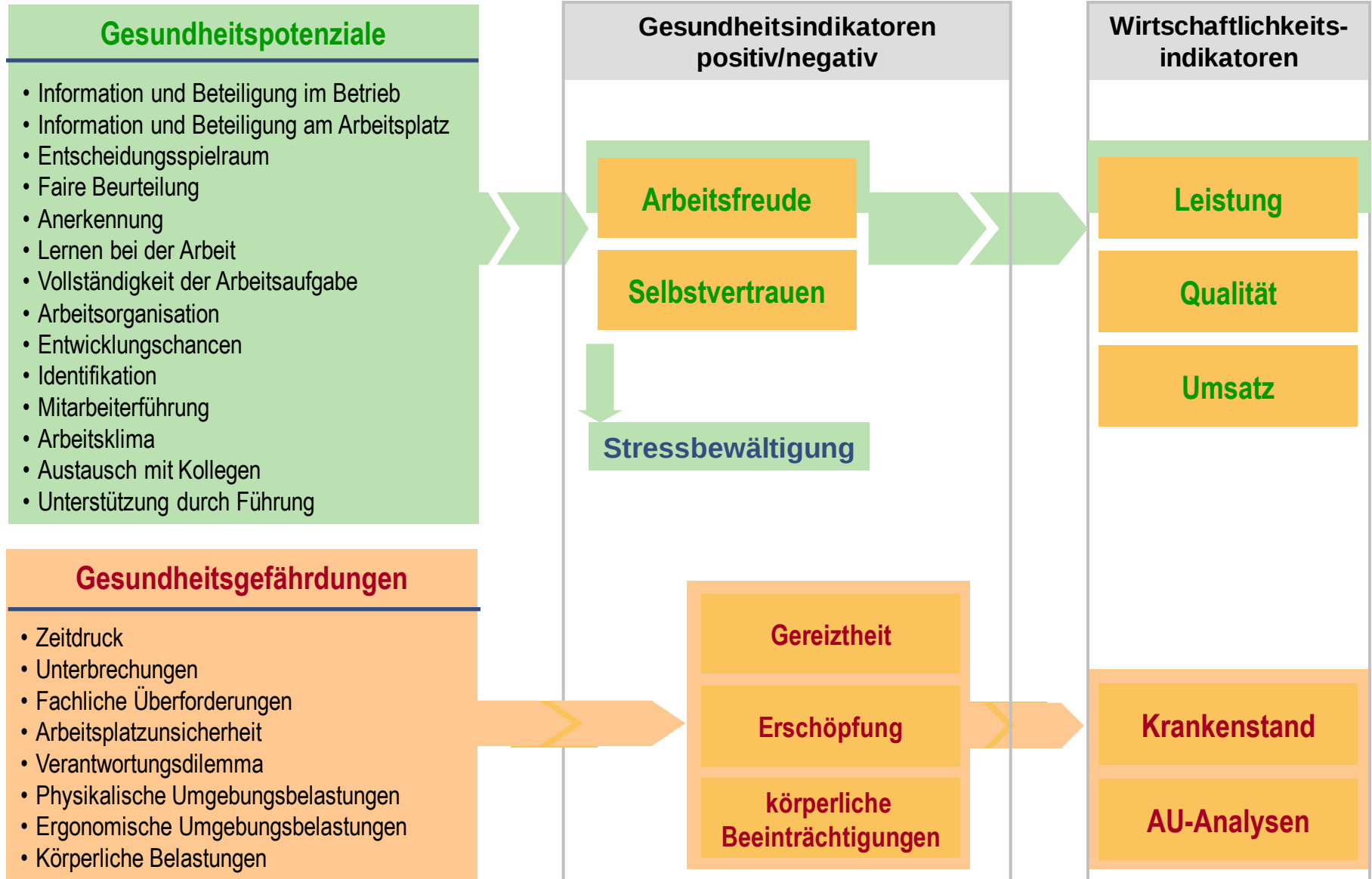
Nr.	Bezeichnung	Frage / Item	Skala	Pos.
409	D01	123 Bei betrieblichen Veränderungen und Entscheidungen (z.B. auch Umstrukturierungen) in der eigenen Orga	Angaben zu Ihrer Arbeitssituati	1
410	D02	Bei wichtigen Dingen in unserem Unternehmen können wir ausreichend mitreden und mitentscheiden.	Angaben zu Ihrer Arbeitssituati	2
411	D04	Die Mitarbeiter/innen werden über anstehende Veränderungen und Entscheidungen ausreichend informiert.	Angaben zu Ihrer Arbeitssituati	3
412	D05	In unserem Unternehmen kommt es häufig vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.	Angaben zu Ihrer Arbeitssituati	4
413	D03	In unserem Unternehmen sind persönliche Initiative und Engagement gefragt.	Angaben zu Ihrer Arbeitssituati	5
414	E01	Leistungsbereitschaft und persönliches Engagement werden bei uns anerkannt.	Angaben zu Ihrer Arbeitssituati	6
415	E02	Ich fühle mich für meine Arbeit angemessen entlohnt. ABC	Angaben zu Ihrer Arbeitssituati	7
416	E03	Gute Leistungen werden von meiner Führungskraft anerkannt.	Angaben zu Ihrer Arbeitssituati	8
417	A1	Ich kann gut Alles	Angaben zu Ihrer Arbeitssituati	1

**Warum sind 5,6 %
meiner Mitarbeiter
krank und fallen aus?**



**Warum sind 94,4 %
meiner Mitarbeiter
gesund und kommen
zur Arbeit?**

Modell zur Diagnose Betrieblicher Gesundheit



Vorstellung der ReMo – Strategie zur potenzialbasierten Unternehmensentwicklung von mittelständischen Firmen

Agenda

- Unsere Passion
- Kurzporträt der ReMo - Partner
- Die Krise und die Auswirkungen
- Unsere Mission
- Das Prisma der 3i`s
- Unser Angebot
- Fallbeispiele
- Fragen und Antworten

Unsere Passion

Organisationsentwicklung

Change Management

Wirtschaftliches Wachstum

Effizienz

Persönliche Entwicklung

Freundschaft



Kurzporträt Dr. Gerd Westermayer



Studium der Organisationspsychologie und Philosophie in Berlin

Promotion in Corporate Culture und Organisationsdiagnostik

Geschäftsführender Gesellschafter der BGF GmbH

Mitbegründer und Geschäftsführer von ReMo

Zahlreiche Publikationen auf dem Gebiet des
Gesundheitsmanagements,
der Unternehmensführung und der Organisationsentwicklung

25 Jahre Erfahrung in Unternehmensberatung, Leadership training
und Organisationsentwicklung

Wertorientiertes Change Management:

Die Grundwerte der Unternehmenskultur ergründen
und weiterentwickeln

Stärkung der **Identität** des Unternehmens

Stärkung der **Identifikation** der Mitarbeiter

Stärkung des **Images** der Unternehmung

Steuern von Veränderungsprozessen hin zu hoher
Performance, Respekt und Motivation,
kurz gesagt: hin zu einem gesunden Unternehmen

Mit den 3i's respektvoll Motivation erzeugen



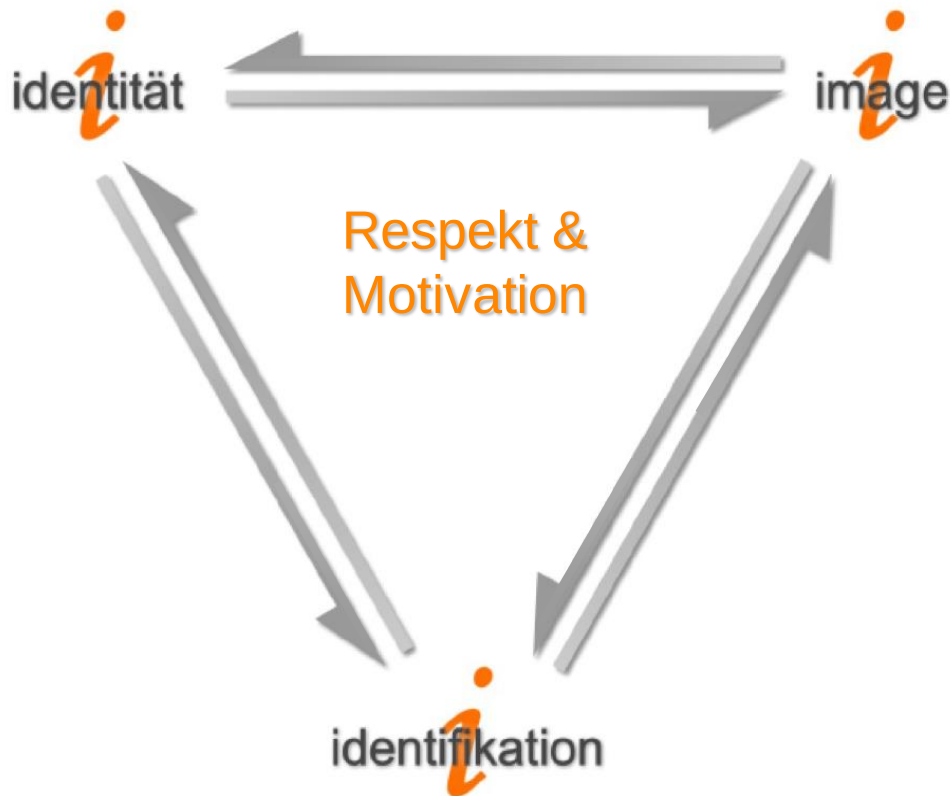
Neben den 3i's

Identität,
Identifikation
Image

stellen Respekt und
Motivation die
wesentlichen
Steuerelemente dar

Mit dem Prisma der 3i
Erfolgspotentiale sichtbar machen

6 Blickrichtungen mit je 3 Entwicklungspotentialen

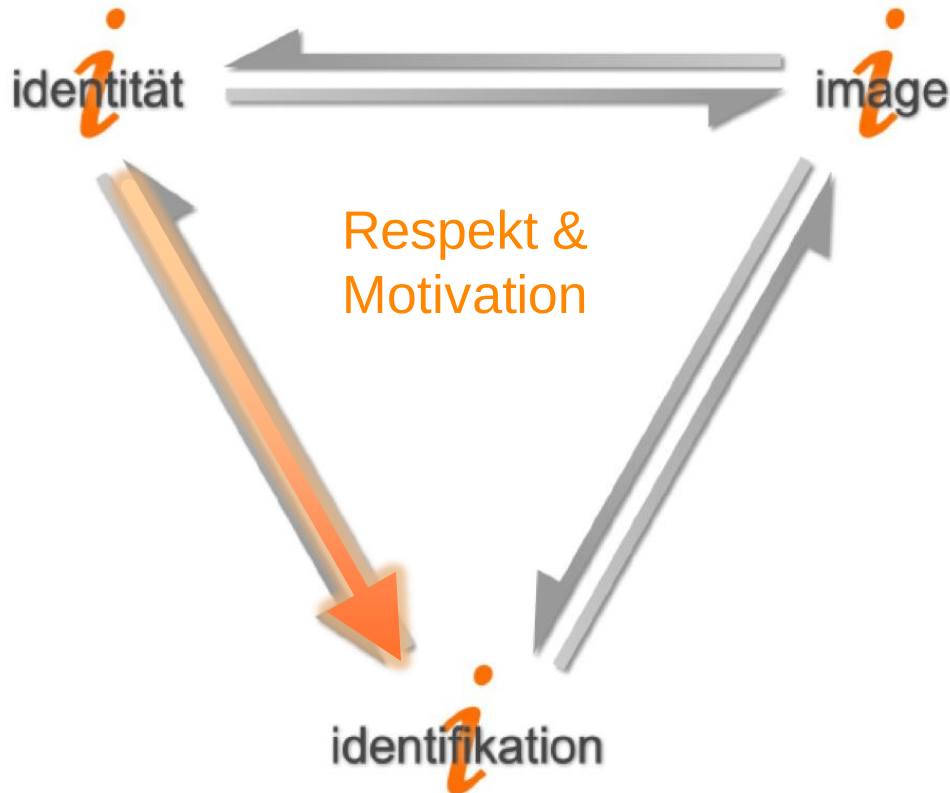


18 Kräfte,
die zu Arbeitsfreude,
Präzision, Stolz und
Selbstvertrauen führen

den wesentlichen
Garanten für den
wirtschaftlichen Erfolg

Mit dem Prisma der 3i
Erfolgspotentiale sichtbar machen

6 Blickrichtungen mit je 3 Entwicklungspotentialen



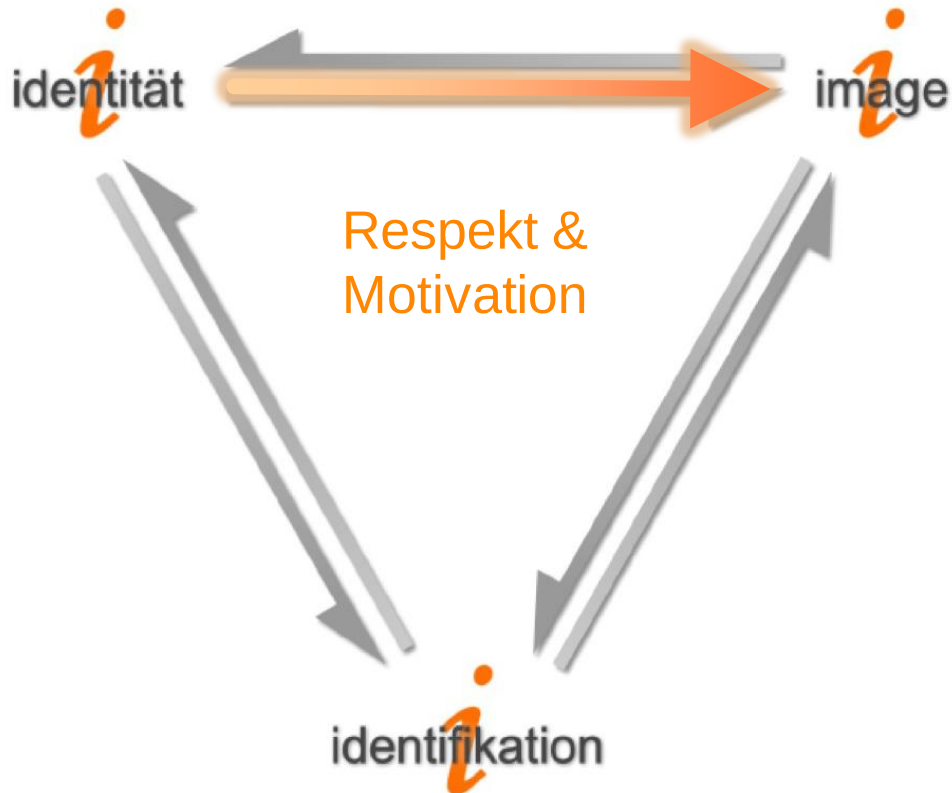
Gespräche

Führung

Coaching

Mit dem Prisma der 3i
Erfolgspotentiale sichtbar machen

6 Blickrichtungen mit je 3 Entwicklungspotentialen



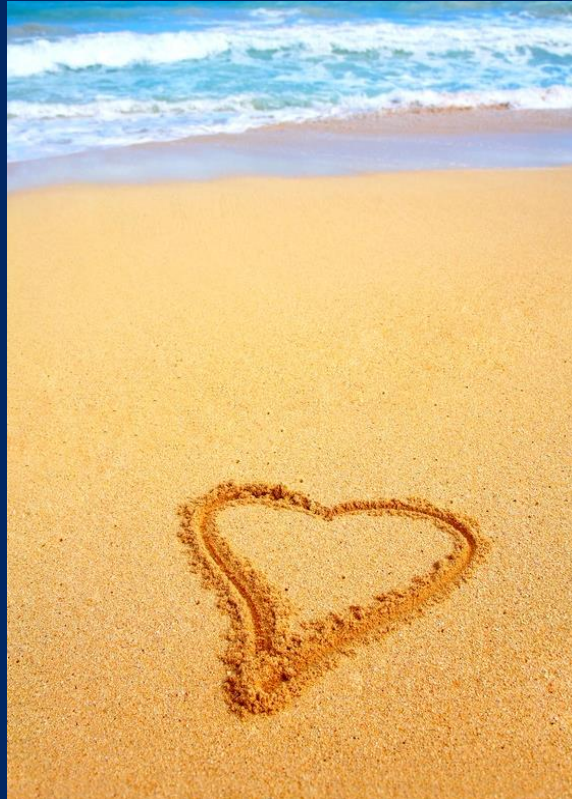
Entwicklung und
Visualisierung der
Unternehmensgeschichte

Die Geschichte des Unternehmens wird neu erzählt als

Abenteuer



Romanze

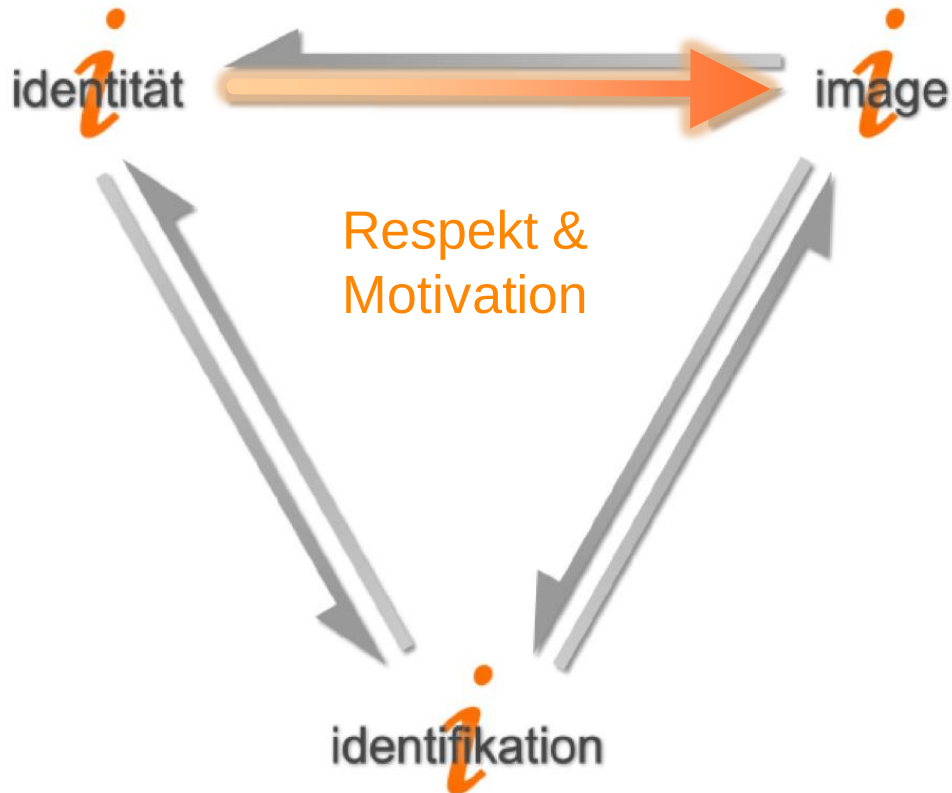


Komödie



Mit dem Prisma der 3i
Erfolgspotentiale sichtbar machen

6 Blickrichtungen mit je 3 Entwicklungspotentialen



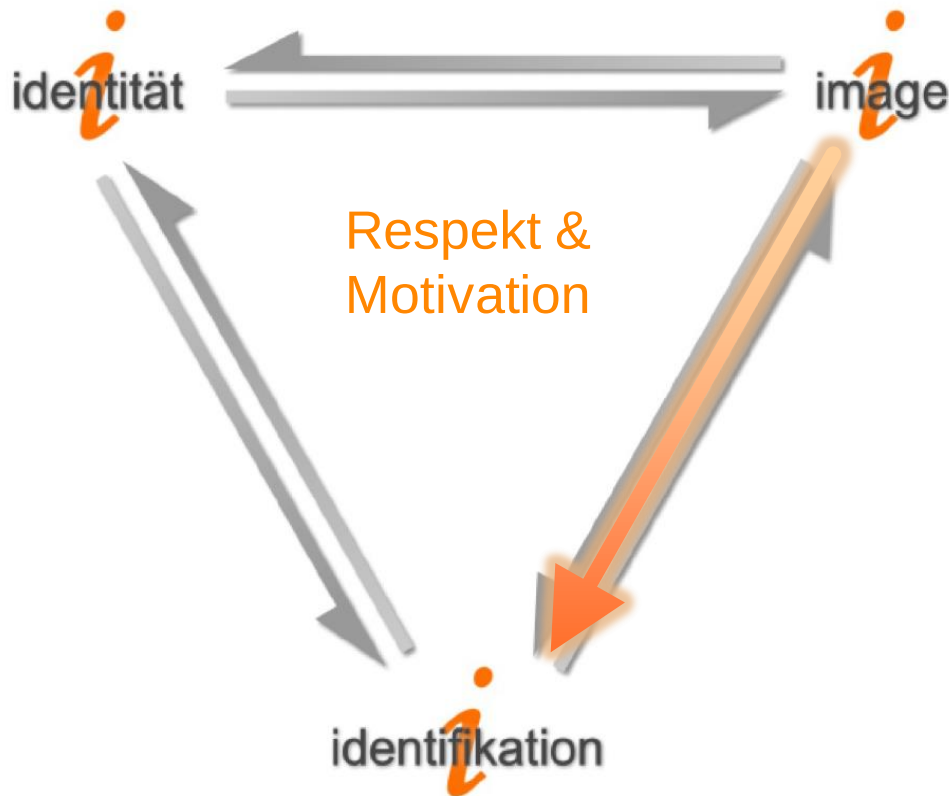
Entwicklung und
Visualisierung ihrer
Unternehmensgeschichte

Stärkung ihrer
Geschichte

Reputations-Coaching
der Hauptdarsteller

Mit dem Prisma der 3i
Erfolgspotentiale sichtbar machen

6 Blickrichtungen mit je 3 Entwicklungspotentialen



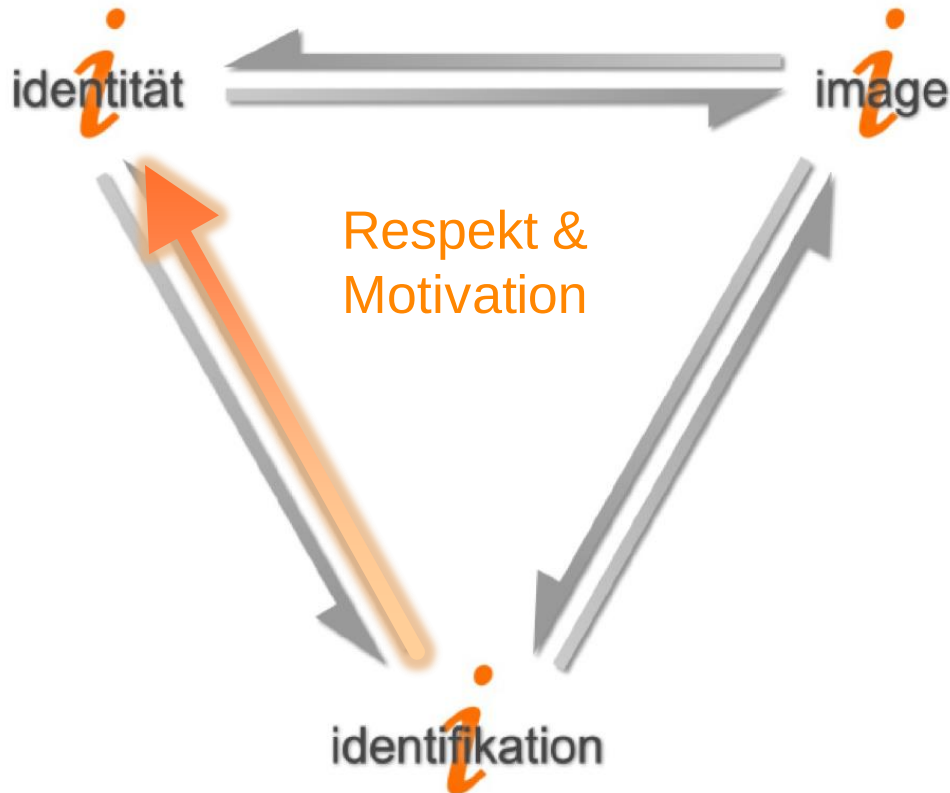
Identifikation der
Mitarbeiter durch
positive Rolle auf
öffentlicher Bühne

Mobilisierung von
positiven Gerüchten

Aktive Gestaltung
positiver Regelkreise

Mit dem Prisma der 3i
Erfolgspotentiale sichtbar machen

6 Blickrichtungen mit je 3 Entwicklungspotentialen



Gut gemachte
Mitarbeiterbefragungen
geben Planungswissen
und Gewissheit, wie die
Pläne und Aktivitäten
verstanden werden

Unsere Treiberanalyse

Mit einer Befragung werden die Erfolgstreiber identifiziert und ihr Zusammenhang mit dem Unternehmenserfolg gemessen



Diese Befragung wird zügig webbasiert durchgeführt und mit unserer einzigartigen Software, der **ReMo – Treiberanalyse**, aussagekräftig und effizient ausgewertet

Beispiel Management Workshop



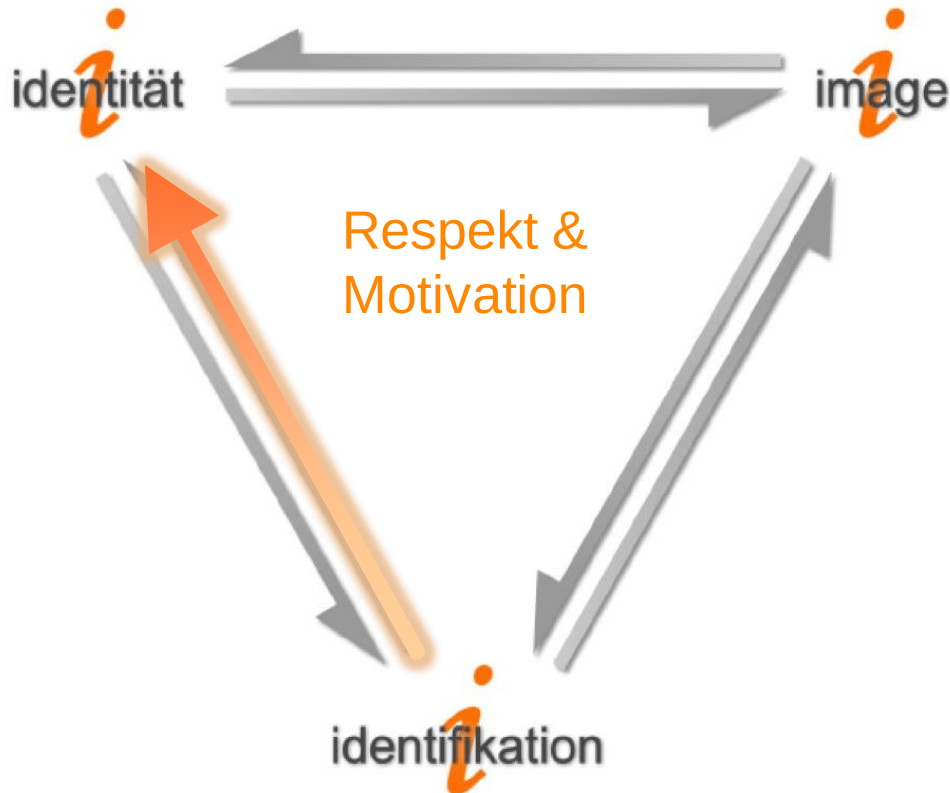
Beispiel Management Workshop

Einfluss der Motivationspotentiale und -gefährdungen

Moll Marzipan gesamt		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	Arbeitsfreude	Entscheidungsspielraum 0,73	Lernen bei der Arbeit 0,66	fachliche Unterstützung durch Führung 0,63
	Selbstvertrauen	Entscheidungsspielraum 0,76	Identifikation 0,65	KEINE fachlichen Überforderungen 0,57
	Gereiztheit	körperliche Belastungen 0,71	physikalische Umgebungsbelastungen 0,61	KEINE Identifikation 0,58
	Erschöpfung	physikalische Umgebungsbelastungen 0,82	körperliche Belastungen 0,73	Unterbrechungen 0,54
	Körperliche Beeinträchtigungen	KEINE fachliche Unterstützung durch Führung 0,79	KEINE Identifikation 0,65	KEINE Information & Beteiligung im Unternehmen 0,63

Mit dem Prisma der 3i
Erfolgspotentiale sichtbar machen

6 Blickrichtungen mit je 3 Entwicklungspotentialen



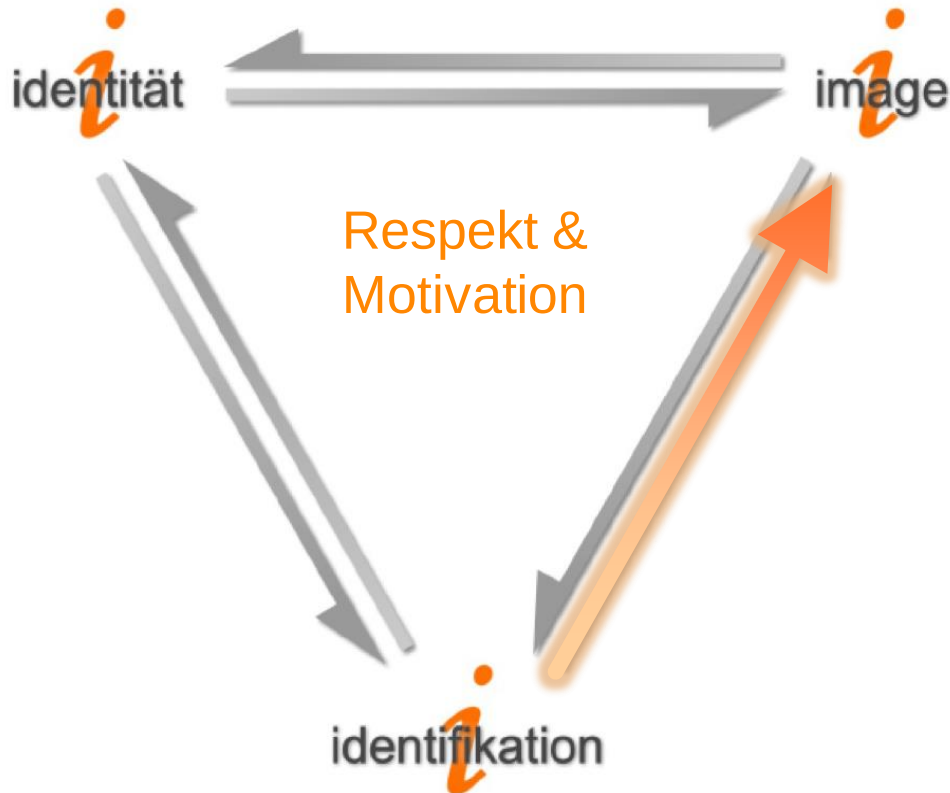
Gut gemachte
Mitarbeiterbefragungen
geben Planungswissen
und Gewissheit, wie die
Pläne und Aktivitäten
verstanden werden

Feedback für
Führungskräfte

Partizipationsaktivitäten

Mit dem Prisma der 3i
Erfolgspotentiale sichtbar machen

6 Blickrichtungen mit je 3 Entwicklungspotentialen



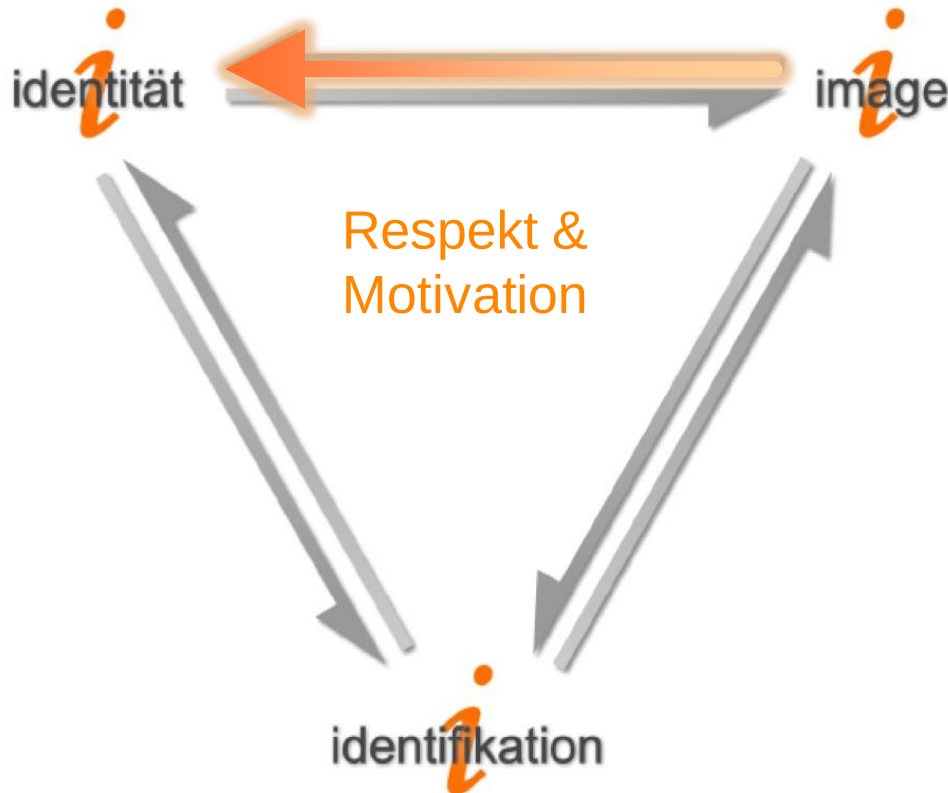
Beeinflussung des
Firmenimages durch die
Mitarbeiter

Kulturelles und / oder
soziales Engagement
öffentlich zeigen

Durch aktive
Kommunikation bösen
Gerüchten gegensteuern

Mit dem Prisma der 3i
Erfolgspotentiale sichtbar machen

6 Blickrichtungen mit je 3 Entwicklungspotentialen



Aktivitäten zur
Imageverbesserung
in Verknüpfung mit
Ihrer Geschichte

Aktionen mit externen
Imagegestaltern

Verknüpfung von
Zeitgeist mit Ihrer
Geschichte, sie bleibt so
immer lebendig

Potenzial basierte Organisationsentwicklung nach dem **3i** – Konzept:

1. Vision / Mission Workshop
2. Analyse der Potenzialfaktoren
3. Top-Management-Workshop zur Festlegung der Meilensteine und der Erfolgsmesskriterien
4. Umsetzung der beschlossenen Veränderungen



Fallbeispiel Moll Marzipan

Gegründet 1860 in Lübeck, seit 1906 in Berlin, seit 2008 wieder in privater Hand

Herstellung und Vertrieb von Rohmassen, Nusspräparaten und kandierten Produkten

Produktion ca. 13.000.000 kg pro Jahr

Ca. 80 Mitarbeiter

Alle wichtigen Lebensmittelzertifikate

(IFS, BRC, DIN ISO, Koscher, BIO)

Belieferung von Kunden in ganz Europa

Fallbeispiel Moll Marzipan

Ausgangssituation

1. Andauernd hohe Verluste (2001-2007 = 12 Mio €)
2. Instandhaltungsrückstau
3. Teufelskreis „Niedrige Preise > schlechte Qualität > schlechter Absatz > schlechte Ergebnisse“
4. Sehr wenig direkte Kundenkontakte
5. Hoher Krankenstand
6. Schrittweiser Verlust der Motivation (Anfang 2006 haben 12 Mitarbeiter ein „XING“- account eröffnet)
7. Keine Verbesserungsvorschläge, kein Spaß bei der Arbeit, kein Engagement

=> Typische Symptome für ein Unternehmen in der Krise

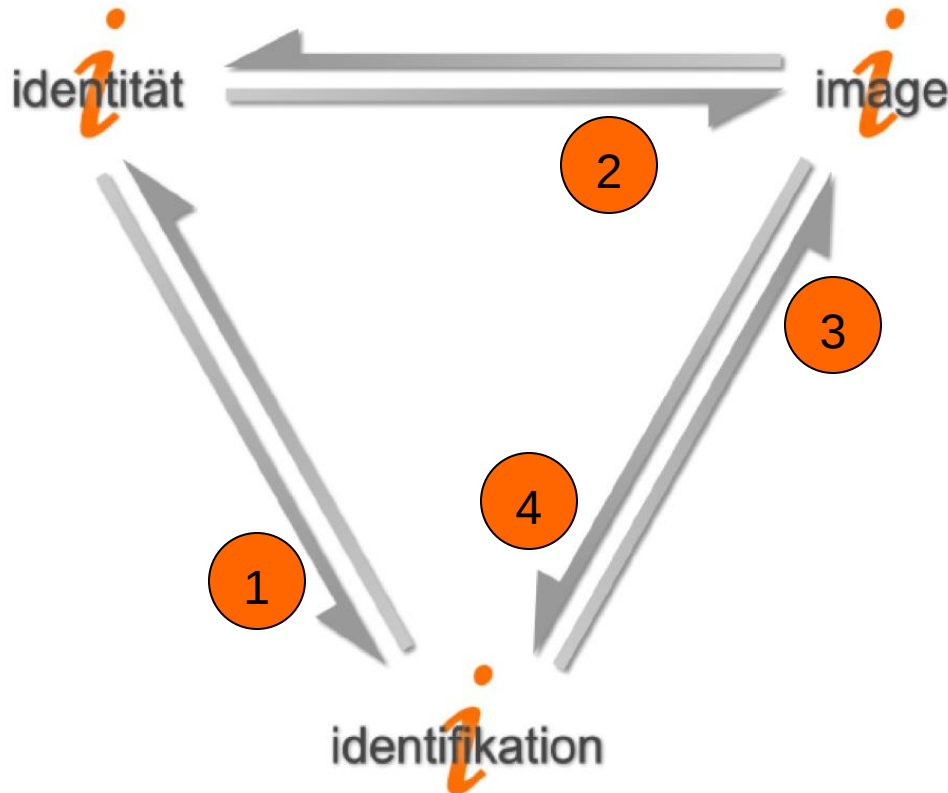
Fallbeispiel Moll Marzipan

Zielvorgaben 2009

1. Kundenzufriedenheit und Kundenvertrauen steigern
2. Lebensmittelsicherheit erhöhen
3. Unternehmensergebnis verbessern
4. Innerbetriebliche Abläufe optimieren

Mit dem Prisma der 3i Erfolgspotentiale sichtbar machen

Zielvorgaben 2009 – Vorstellung durch die GF Neue Werte – Beschluss und Transport



1. Nach innen
(z.B. ReSuM;
Schichtarbeit)
2. Nach außen -Zielkunden-
(z.B. Management AOK-
Veranstaltung)
3. Von innen nach außen
(z.B. Interview mit MA
über ReSuM AOK)
4. Von außen nach innen
(z.B. fertige Artikel (s.o.)
wird MA vorgestellt)

Fallbeispiel Moll Marzipan

Maßnahmen

Technik:

- Beseitigung Instandhaltungsrückstau
- Verbesserte Produktionsplanung
- Produktionscontrolling

Qualität:

- Vorbereitung der Zertifizierung nach IFS,BRC, DIN-ISO 22.000
- Klärung der Reklamationsgründe persönlich beim Kunden

Finanzen:

- Klare Unternehmensstrategie
- Kreditlinien weitgehend ausgeschöpft.
- Einbeziehung des Gesellschafters

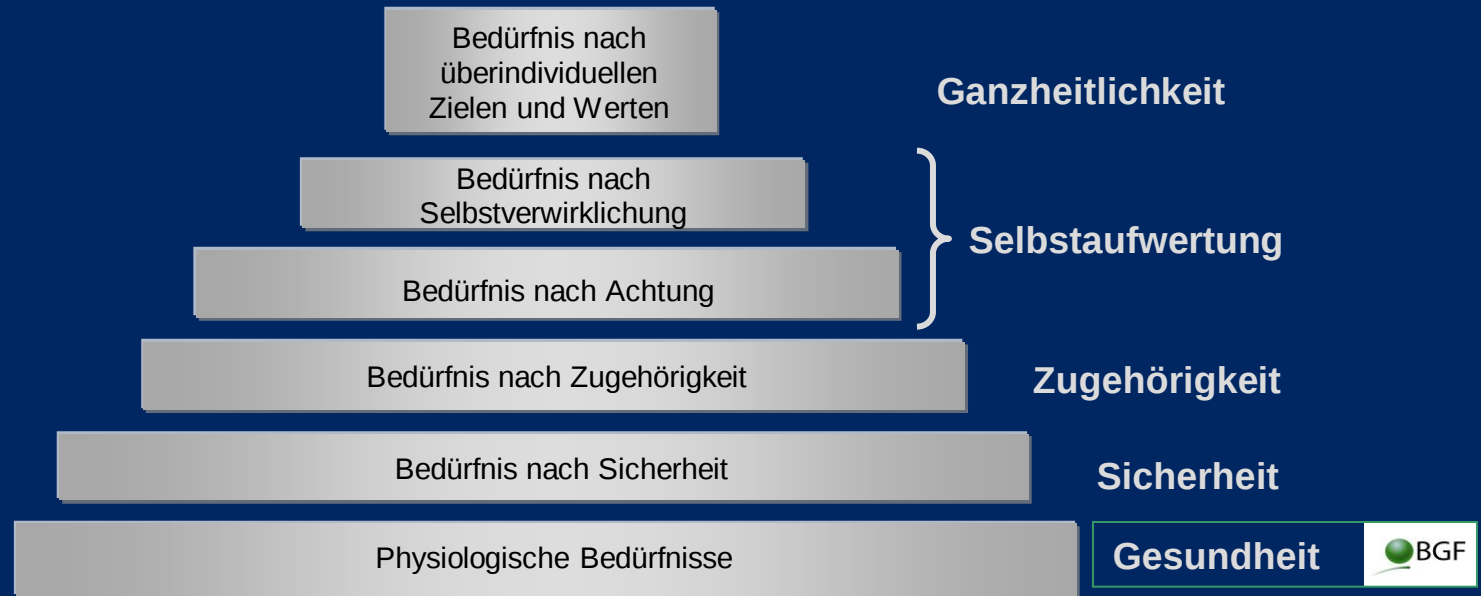
Personal:

- Gewinnung der Führungskräfte für den Neuanfang
- Gewinnung der Mitarbeiter für die neuen Maßnahmen
- Senkung Krankenstand und Steigerung der Motivation

Was hat es Moll gebracht?

1. Turnaround in 2008 geschafft. 2009 positives Ergebnis bestätigt
2. Alle Zertifizierungen geschafft
3. Praktisch täglich Verbesserungsvorschläge
4. In 2008/09 76% weniger „wesentliche“ Reklamationen
5. Stundenleistung um 18% gestiegen
6. Krankenstand um 30% gefallen. Kurzkrankheiten um 46%.

Bedürfnispyramide: Motive und Bedürfnisse



Identifikation und das Bedürfnis nach:

Sicherheit: **Identifikation** reduziert Unsicherheit

Zugehörigkeit: **Identifikation** reduziert Isolation

Selbstaufwertung: **Identifikation** dient dem Selbstwert

Ganzheitlichkeit: **Identifikation** trägt zur Sinnfindung bei

(Pratt 1998)

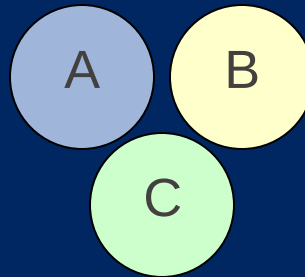
Kultur, Organisation und Leitbild:

- Einigung auf gemeinsame Werte
- Treiberanalyse: Vorläufer einer gemeinsamen Kultur
- Best Practice Matrix
- Verbesserungsvorschläge: Wichtige Bestandteile
- Geschichte der Unternehmung entwickeln

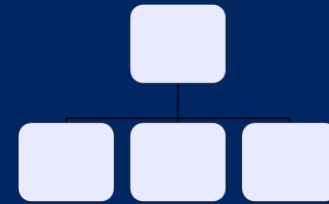
Zusammenfassung (Ziele) nach Schwerpunktthemen:



Leitbild



Kultur



Organisation

Fallbeispiel X:

Die konkreten nächsten Schritte 2010

Beschreibung der Vorgehensweise

- Treiberanalyse
- Best-Practise Beispiele

Theorie und Vorschläge

- Definition Kultur (nach E. Schein)
- Die 3 Kulturen des Unternehmens
- Regeln und Ebenen der Organisationskultur
- Bedürfnisse im Zusammenhang mit organisationaler Identifikation

Ebenen der Organisationskultur nach E.Schein

1. Artefakte:

sichtbare Strukturen und Prozesse –
leicht zu beobachten, schwer zu entschlüsseln

2. Bekundete Werte:

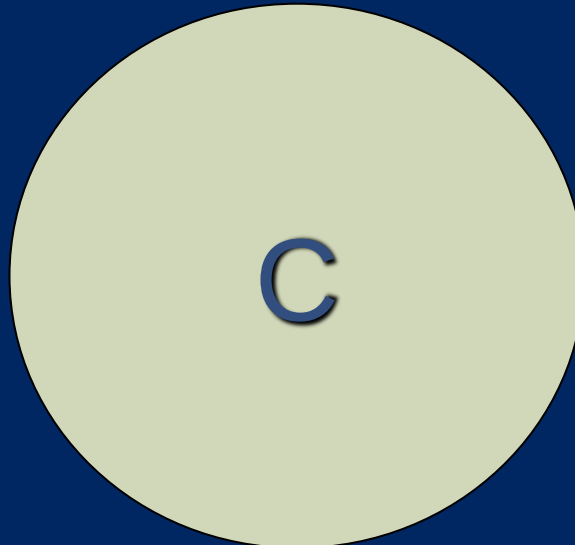
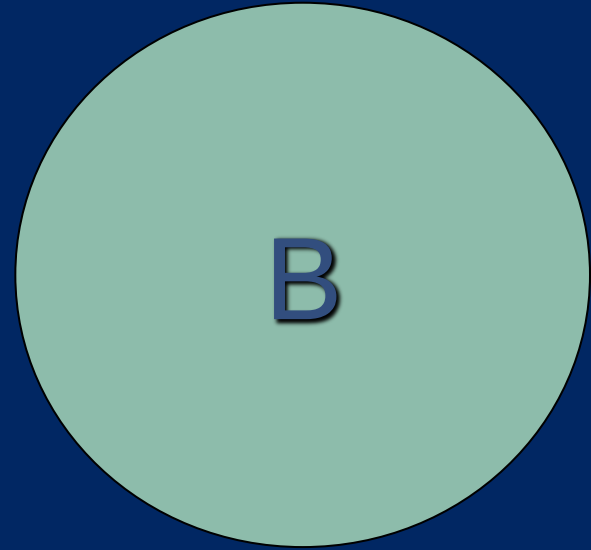
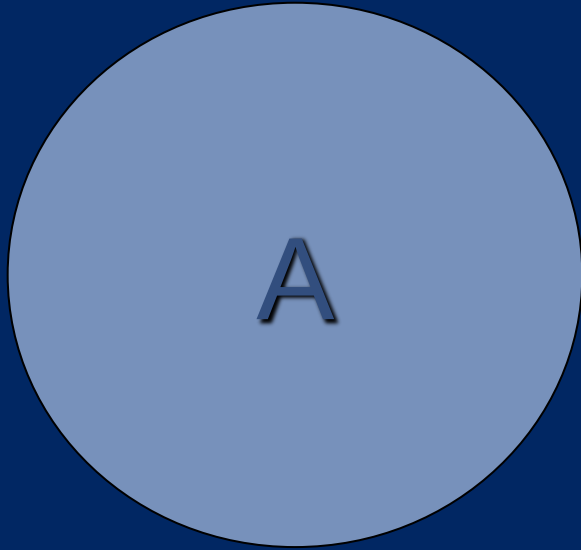
Strategien, Ziele, Philosophie
(bekundete Rechtfertigungen)

3. Grundprämissen:

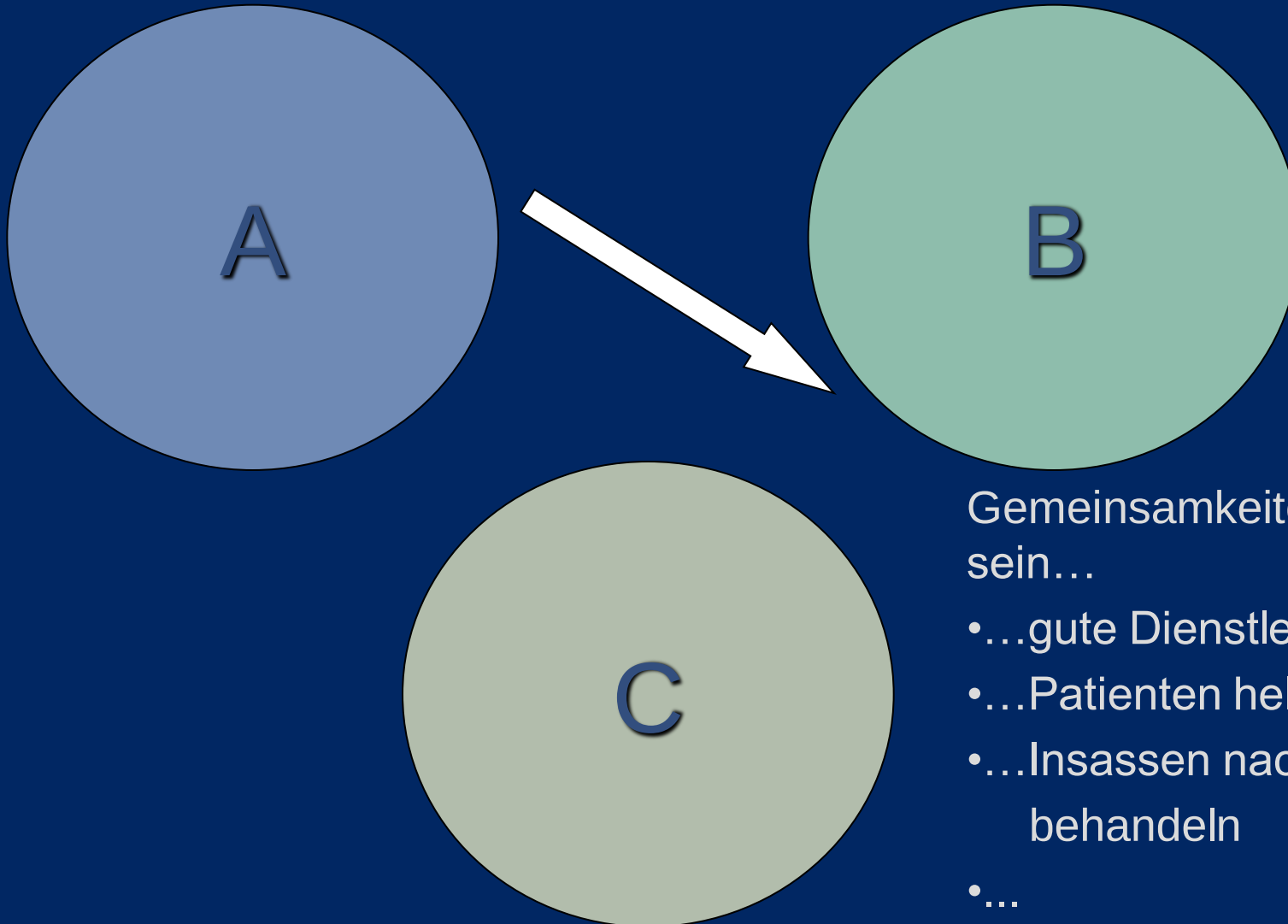
unbewusste, selbstverständliche Anschauungen,
Wahrnehmungen, Gedanken und Gefühle
(Ausgangspunkt für Werte und Handlungen)

Fallbeispiel X: Inselkulturen

„...sind nicht zusammengewachsen“



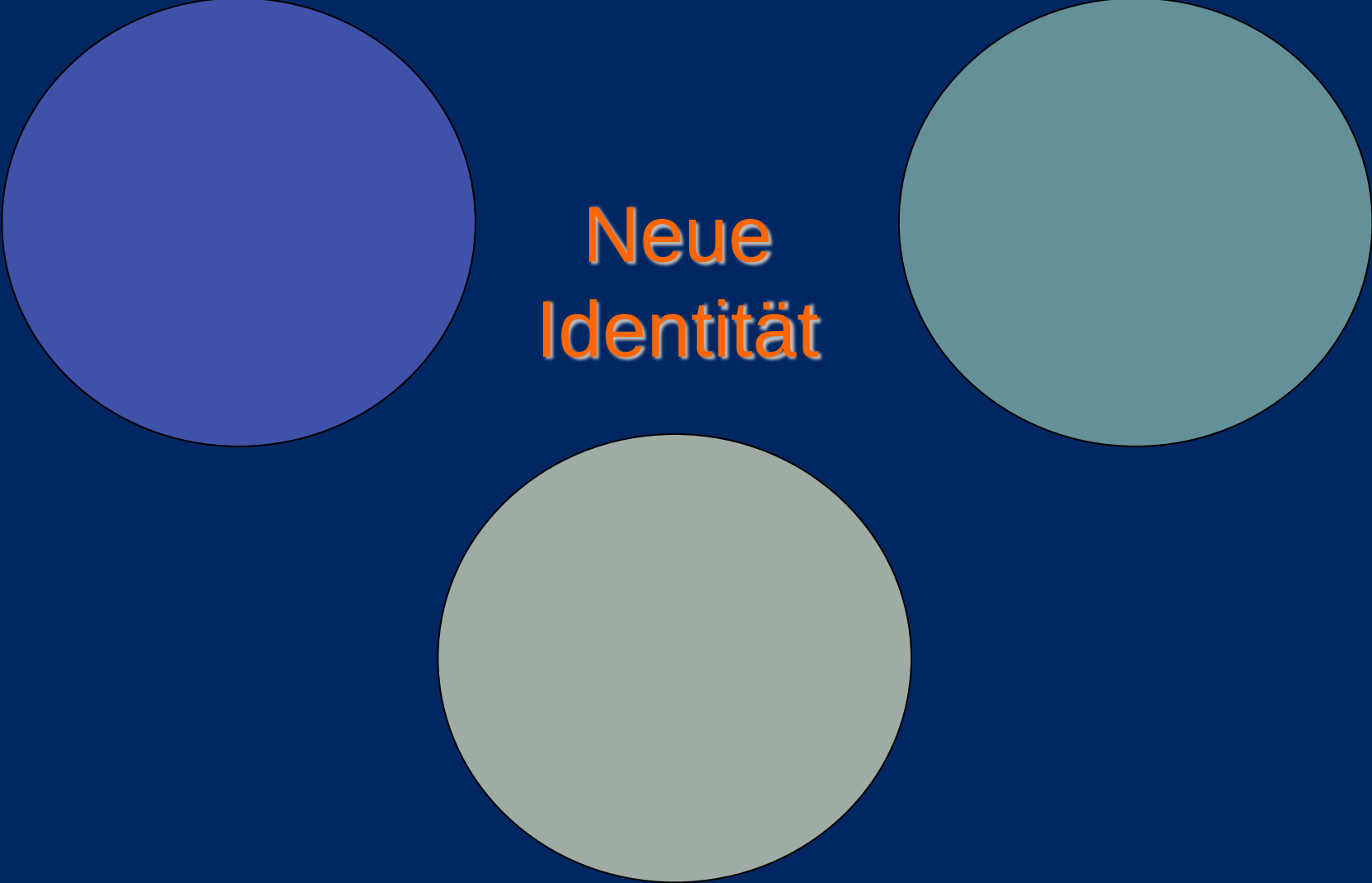
Kulturen des Fallbeispiels X: Gemeinsamkeiten



Gemeinsamkeiten können sein...

- ...gute Dienstleistung
- ...Patienten helfen
- ...Insassen nach StVG behandeln
- ...

Kulturen Fallbeispieleles X: Neue Identität



The diagram consists of three large circles on a dark blue background. A blue circle is in the top-left, a teal circle is in the top-right, and a light grey circle is at the bottom. In the center, between the circles, is the text 'Neue Identität' in orange.

Neue
Identität

Potentialbasierte Unternehmensentwicklung

...so gelingt die Unternehmensentwicklung
engagiert, optimistisch und zielgerichtet



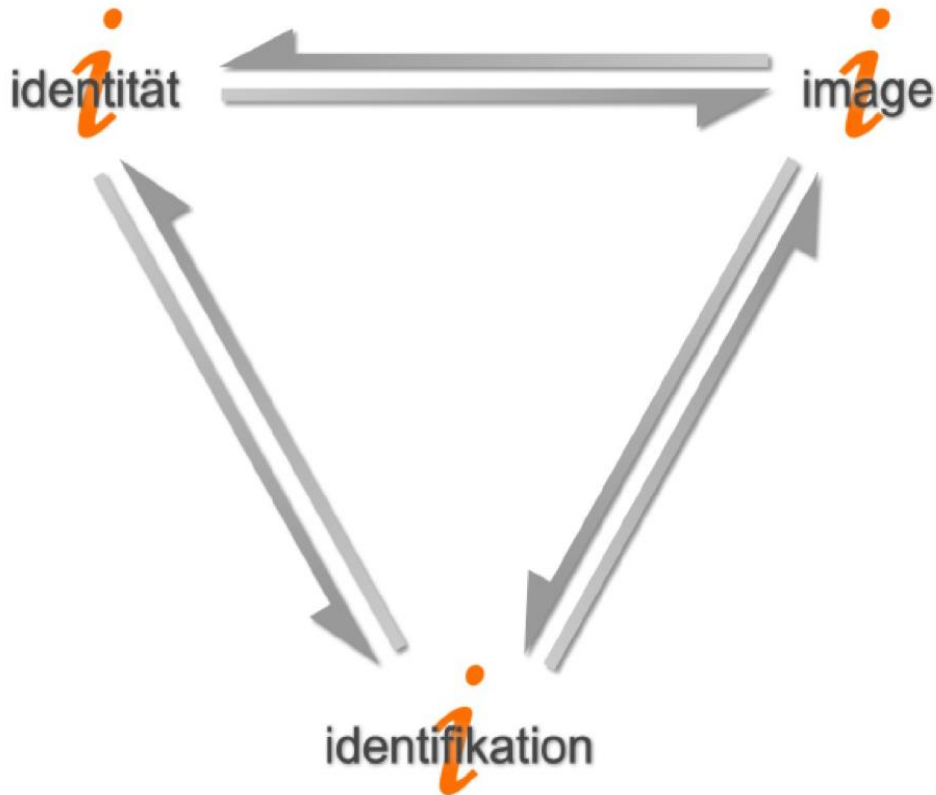
Potentialbasierte Unternehmensentwicklung

Wir haben den Schlüssel gefunden nach
dem wir lange gesucht haben



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Wir haben den Schlüssel gefunden
nach dem wir so lange gesucht haben



Agenda

- Unsere Passion
- Kurzporträt der ReMo - Partner
- Die Krise und die Auswirkungen
- Unsere Mission
- Das Prisma der 3i`s
- Unser Angebot
- Fallbeispiele
- Fragen und Antworten

Agenda

- Unsere Passion
- Kurzporträt der ReMo - Partner
- Die Krise und die Auswirkungen
- Unsere Mission
- Das Prisma der 3i`s
- Unser Angebot
- Fallbeispiele
- Fragen und Antworten