

Agenda



Warum Innovation und Erfolg?	Seite	3
Inhaltliche Schwerpunkte	Seite	4
Teil 1 – Produkte	Seite	5
Teil 2 – Technik	Seite	21
Teil 3 – Organisation	Seite	28
Teil 4 – Führung	Seite	35

Warum Innovation und Erfolg?

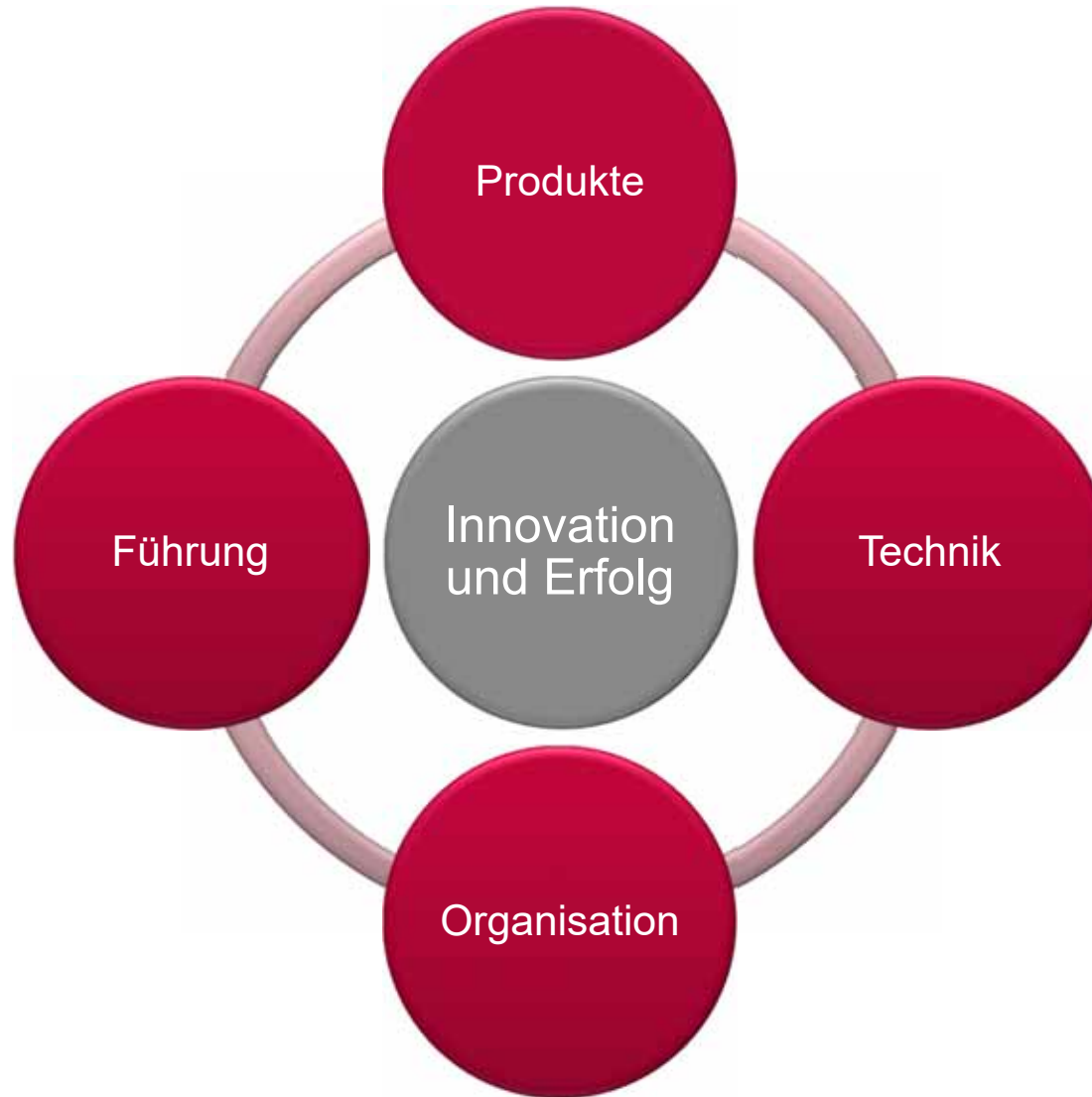
- ▶ Innovation ist die treibende Kraft für Fortschritt und Wachstum in der Branche
- ▶ Der stetige Wandel schafft kontinuierlich neue Herausforderungen. Innovative Unternehmer können dies zu ihrem Besten nutzen
- ▶ Unterschiedlichste Ziele lassen sich durch Innovation verfolgen und erreichen, so zum Beispiel:
 - Höhere Umsätze
 - Bessere Rendite
 - Optimierte Qualität
 - Gesteigerte Effizienz
 - Stärker motivierte Mitarbeiter

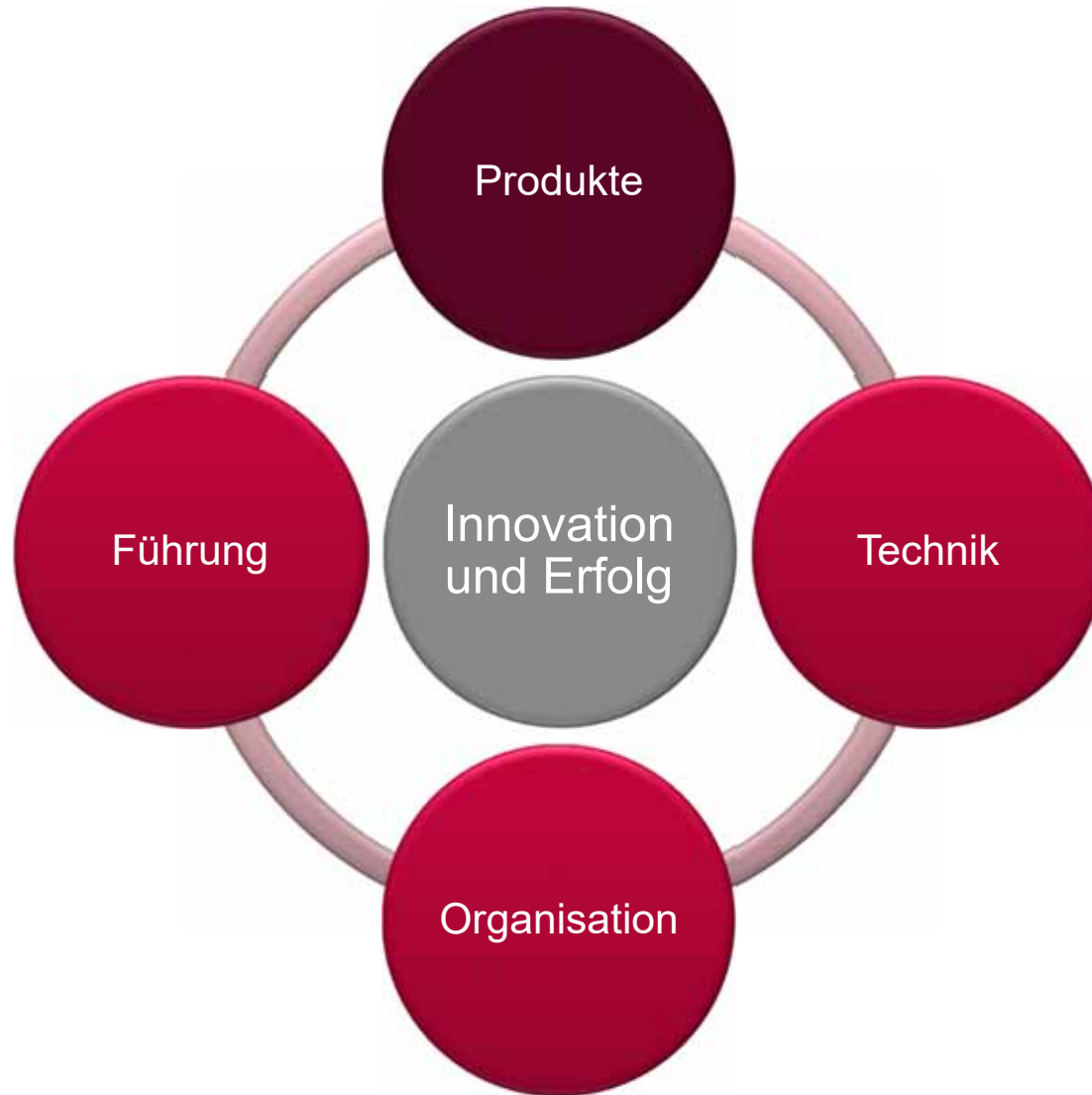
Damit hat Innovation großen Einfluss auf den Erfolg eines Unternehmens

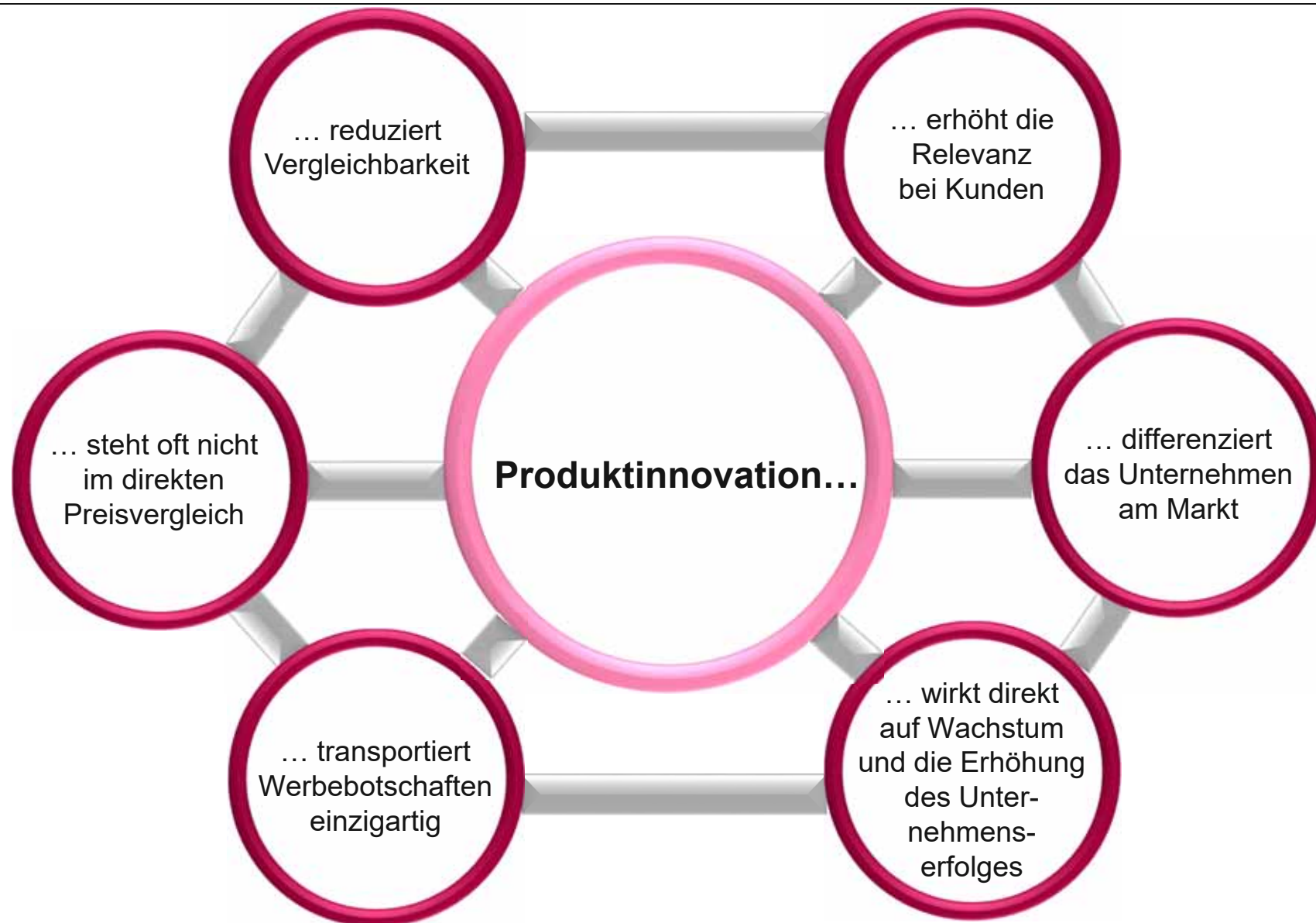
- ▶ Es gibt viele Möglichkeiten innovativ zu sein oder Innovationen einzusetzen. Zahlreiche Stellhebel ermöglichen es, Innovationen für den eigenen Erfolg zu nutzen
- ▶ Das setzt nicht immer zwangsläufig dramatische Veränderungen voraus, sondern kann bereits im Kleinen angewandt werden, indem alte Vorgehensweisen optimiert werden



Dazu wollen wir Ihnen in dieser Reihe innovative Beispiele aus unterschiedlichen Bereichen präsentieren und Anregungen geben, wie Sie selbst durch Innovation Erfolge erzielen können.







Massendruck­sachen haben
hohes Wachstumspotential...

...und bedingen ein hohes Maß an:



Effizienz
Logistik
Schlüsselkunden

Gleichzeitig erfordern Sie die Fähigkeit, nein zu sagen zu Produkten, die nicht für Massenfertigung geeignet sind.

Klasse Produkte...

Nein!



sagen können

...erfordern

Hochwertigste Printprodukte glänzen durch Veredelung und besondere Haptik. Das Magazin „novum“ verändert das Cover über Lichteinstrahlung, es bräunt sich sozusagen.

KREATIVITÄT

OHNE
GRENZEN



Das Magazin „Flaneur“ hat es in das Museum of Modern Art als hochwertiges Printprodukt geschafft. Perfekt gestaltet werden Geschichten erzählt, die die Verlegerin selbst in einer Straße in einer Stadt erlebt hat.

Dufte Kommunikation!
Der Chanel No. 5 Dufffächer integriert in ein Magazin.

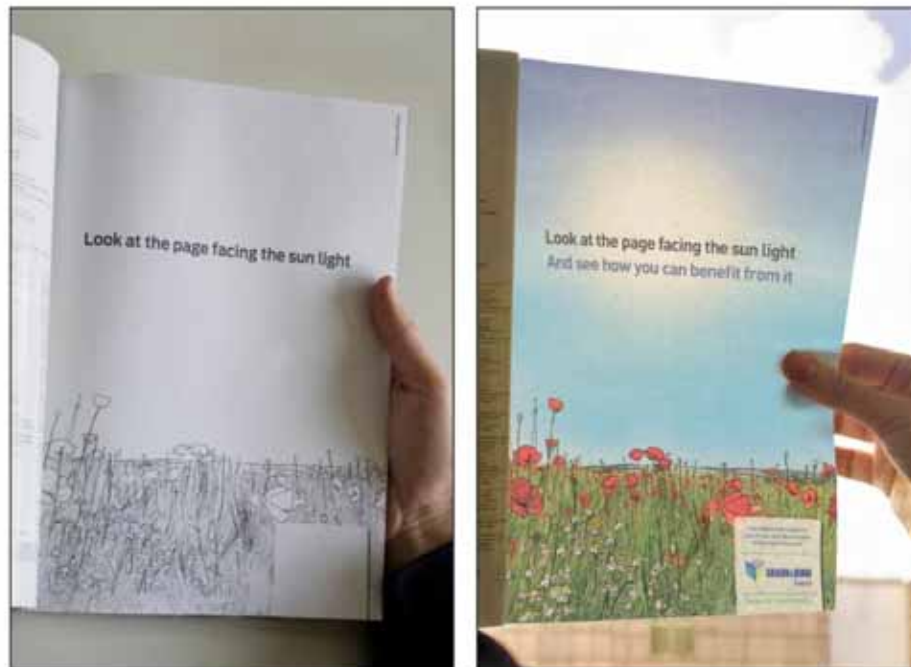


Printprodukte können den Entdeckergeist stimulieren, hinterleuchtet erscheint der Inhalt.

Gibt es etwas Schöneres als das Abschminktuch am Cover zu testen?



Print kann mit den richtigen Ideen und Ansätzen überraschen. Farben werden im Sonnenlicht lebendig.



Die Kaffeetasse zum selber basteln.



Produkte

Die Zeitungsanzeige mit gedrucktem Solarelement zum Aufladen des Handy Akkus.

Für echte Männer:
Werbebotschaften auf rauem Papier.



Die Einkaufstüte wird zum Kleiderbügel...



...und das eingerollte Magazin zum Lautsprecher für das iPhone.



Endlich: Das Parkticket, das nach Kaugummi schmeckt.



Die Verpackung erzählt als Buch die Geschichte des Parfums „Eight & Bob“. In dieses Buch ist der Flakon eingebettet und zusätzlich werbewirksam durch den Schubler geschützt. Über die Verpackung wird der Duft werbewirksam aufgeladen.



Produkte



Kaugummi für gesunde Zähne.

Mit dem Fußballschuh wird der Sportrasen geliefert.



Produkte

Die selbst gestaltete Fotokarte individualisiert und digital gedruckt:
Welch Urlaubsgruß!



Die individualisierte und auf das Endprodukt personalisierte Bedienungsanleitung.



- Produktionssysteme mit Barcode-Kontrolle für fehlerfreie Zuordnung
- Schnittstellen zu ERP-Systemen
- Just-in-Sequence-Prozess

Bedarfsgerechte Bedienerliteratur



Produkte



Der individualisierte Produktflyer.



Das persönliche Müsli selbst zusammengestellt, die Verpackung individuell gestaltet.



Die Stellenanzeige für Tätowierer gibt ihr Geheimnis erst nach Ausmalen (was tun Tätowierer lieber?) des QR-Codes preis.

Wer kann da schon widerstehen?



Produkte

QR-Coupons sammeln, kostenlos Burger genießen.

Süßes ganz individuell.

DIE BIG MAC JAGD IST ERÖFFNET.
 SAMMLE DIE 6 ZUTATEN UND HOL DIR EINEN VON 500.000 GRATIS BIG MAC!

HANDY RAUS
BIG MAC REIN.

WIE DU ALLE?

QR-Codes for ingredients: Gurke, Salat, Käse, Rindfleisch, Zwiebeln, Sauce.

Hol' Dir Deine Etiketten!

Alles was Du brauchst ist Dein nutella-Aktionsglas und zwei Namen, egal ob Vor- oder Kosenamen Deiner Lieben oder Dein eigener Name. Personalisiere dein nutella, denn nutella ist, was Du draus machst!

Aktionsglas jetzt im Handel!

So geht's

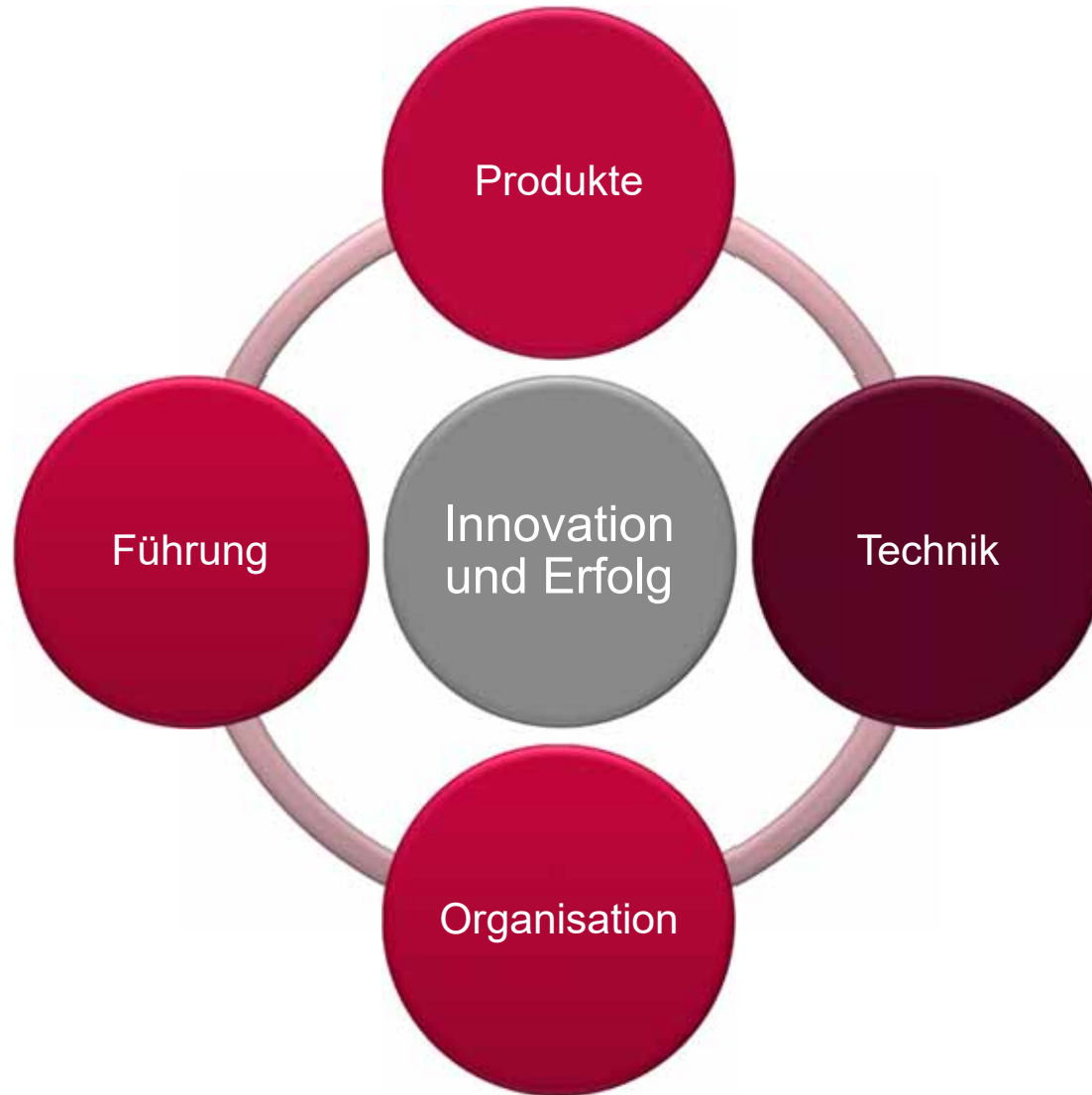
1. nutella-Aktionsglas kaufen
2. Vor- oder Kosenamen & Code eingeben
3. Zwei Etiketten erhalten

Erweitere mich

Liebling OK Probier es aus

Du hast schon einen Code? Dann geht's hier weiter.

Aktion teilen



Technik

Innovationstreiber Technik

Effizienz ist der Schlüssel, um im Bereich Technik erfolgreich zu sein.

Die richtige Investition in die passende Technologie macht hier den entscheidenden Unterschied. Eine Abstimmung auf das zu produzierende Portfolio ist dabei grundlegend.

Doch nicht nur die Technologie allein sorgt für Effizienz. Hier spielt besonders auch die professionelle industrielle Anwendung eine tragende Rolle.

Lean Management lautet hier das Stichwort. Als zentraler Effizienztreiber bewegt er die Themen

- ▶ Ordnung & Sauberkeit
- ▶ Makulaturreduzierung
- ▶ Steigerung der Produktionsgeschwindigkeit
- ▶ Reduzierung von Rüstzeiten
- ▶ Erhöhung der Maschinenverfügbarkeit



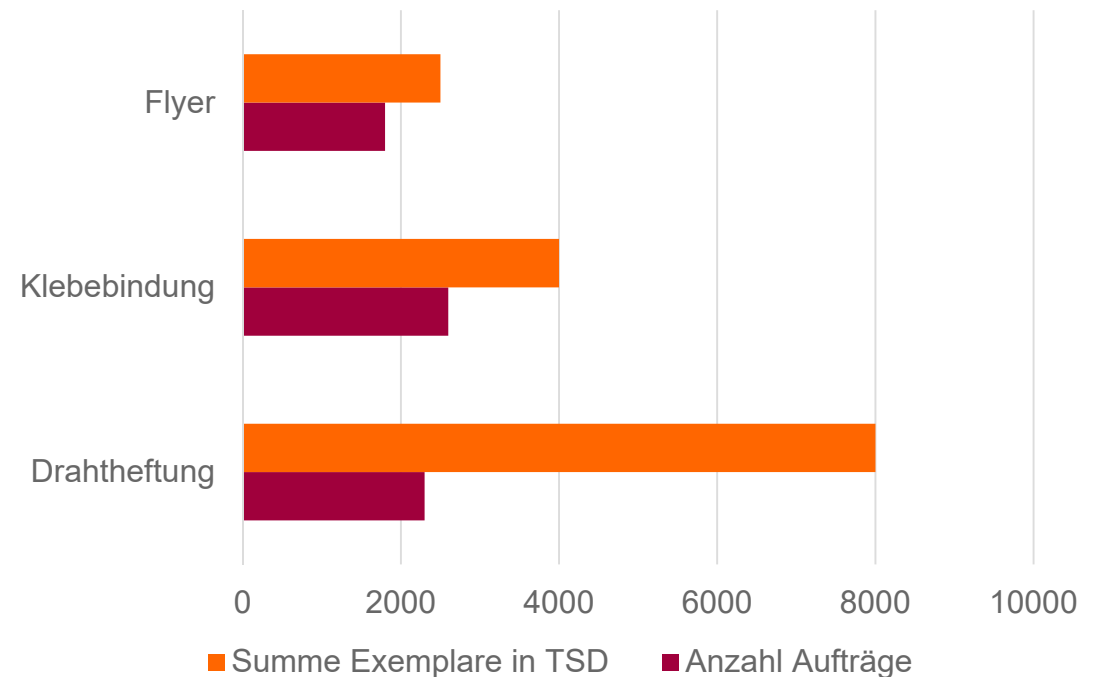
Für nachhaltige Erfolge und beste Ergebnisse

Kapazitätsanalyse

Um eine Kapazitätsanalyse vornehmen zu können, muss im ersten Schritt die Auftragsstruktur genauestens untersucht werden. Es ist essentiell, die Hauptproduktstruktur zu kennen, um herausfinden zu können, an welchen Stellen der beste Deckungsbeitrag erzielt werden kann.

Aus der Ist-Situation lässt sich ableiten, welche Kapazitäten aufgrund der Auftragsstruktur notwendig sind. Die Kapazitätsberechnung muss mit dem bestehenden Personal- und Schichtmodell abgeglichen werden und auch die Eckdaten der jeweiligen Maschine (Rüstzeiten, etc.) sollten hier berücksichtigt werden.

Auftragsart	Anzahl der Aufträge	Summe der Exemplare
Drahtheftung	2.300	8.000.000
Klebebindung	2.600	4.000.000
Flyer	1.800	2.500.000



Anforderungen für den Maschinenpark

Im Anschluss ergibt sich aus der Kapazitätsanalyse das Anforderungsprofil für die Maschinenauswahl. Anhand der Tabelle unten kann man beispielsweise erkennen, dass sich im Jahresvergleich aufgrund von Veränderungen in der Auftragsstruktur auch die zukünftigen Anforderungen an die Technologie verändern. Da die Volumina für 5/5-Drucke gesunken sind, wäre statt einer weiteren 10-Farben Maschine eher eine 8-Farben-Maschine das Mittel der Wahl.

Es ist daher sinnvoll Vergleichszeiträume gegenüberzustellen, um Trends ableiten zu können.

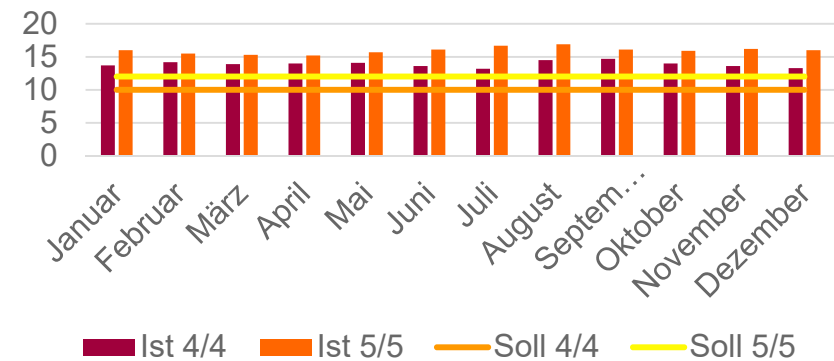
Auftragsart	Anzahl der Aufträge 2013	Summe Druckbogen 2013	Anzahl der Aufträge 2014	Summe Druckbogen 2014
Drahtheftung	2.300	20.480.000	1.890	16.793.600
4/4	1.790	16.450.000	1.650	14.969.500
5/5	510	4.030.000	240	1.934.400
Klebebindung	2.600	12.600.000	2.470	11.970.000
4/4	1.280	8.960.000	1.590	11.200.000
5/5	1.320	3.640.000	880	2.184.000
Flyer	1.800	9.800.000	1.620	8.820.000
4/4	1.350	7.500.000	1.280	7.125.000
5/5	450	2.300.000	340	2.587.500

Auswertung der Leistungskennzahlen

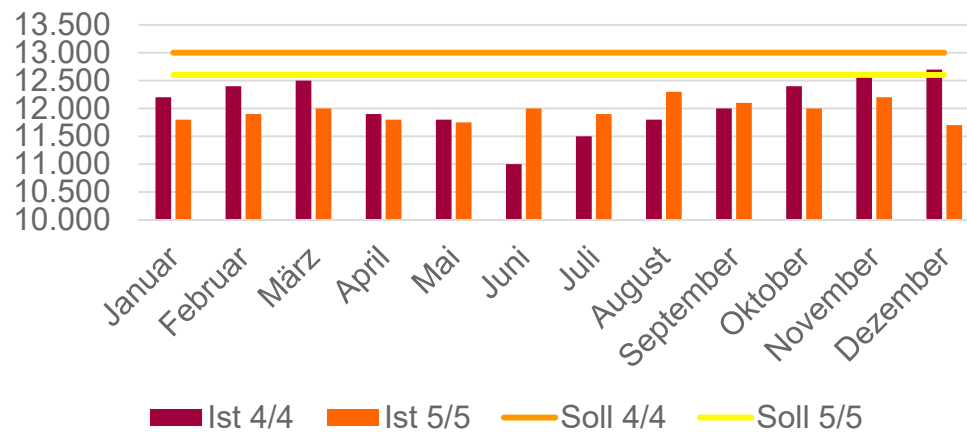
Eine Auswertung von Leistungskennzahlen gibt zusätzliche Hinweise darauf, welche Anforderungen die zukünftige Technologie zu erfüllen hat.

Ist / Soll	Jobs	Rüsten Ø	Speed Ø	Makulatur %
Ist	4/4	14 min	12.200	8,6
Ist	5/5	16 min	11.800	9,4
Soll	4/4	10 min	13.000	5,2
Soll	5/5	12 min	12.600	5,8

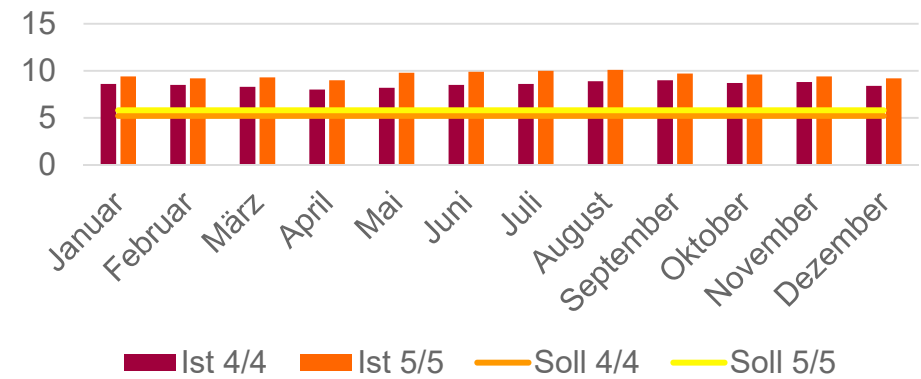
Rüsten Ø



Speed Ø



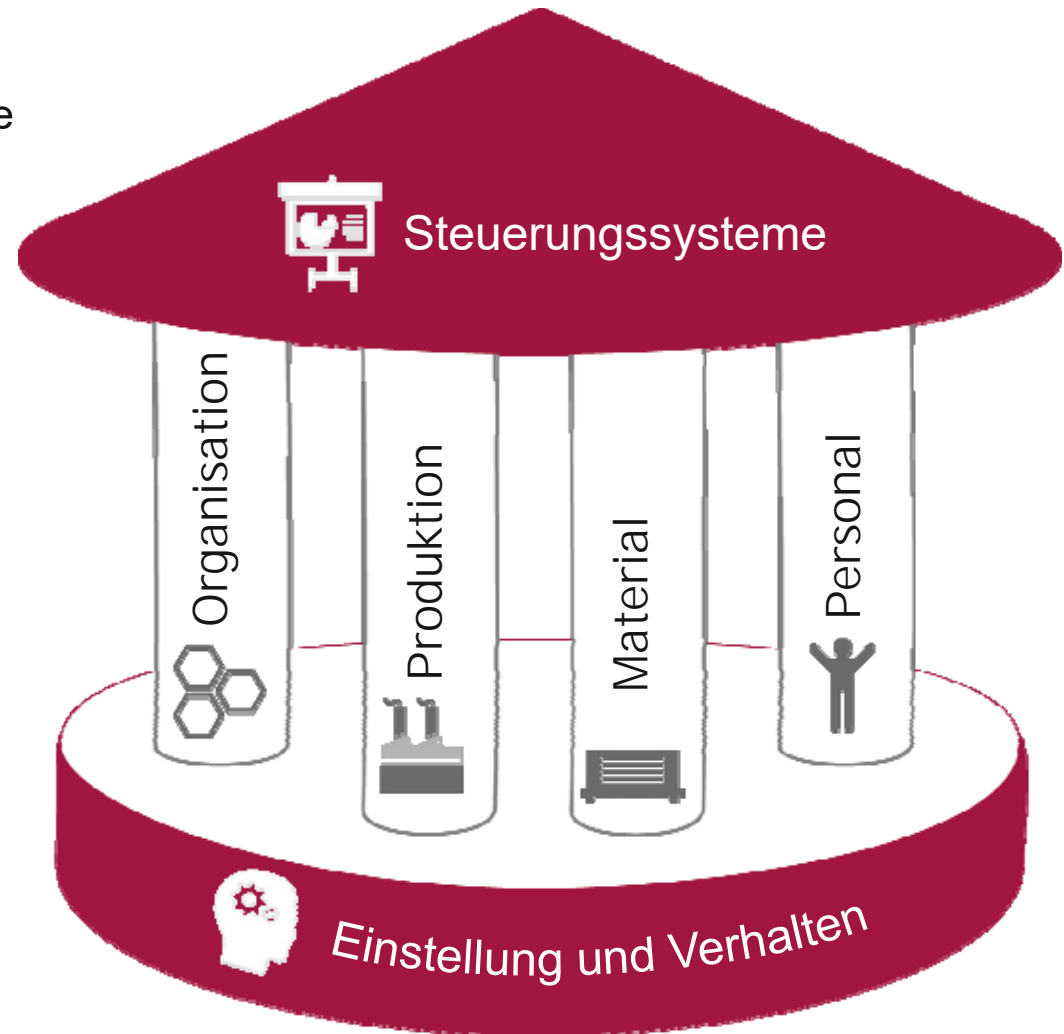
Makulatur %



Lean Management

Effizienz hängt jedoch nicht allein von der passenden Technologie ab. Die professionelle industrielle Nutzung im Sinne von Lean Management ist eine grundlegende Voraussetzung für Effizienz.

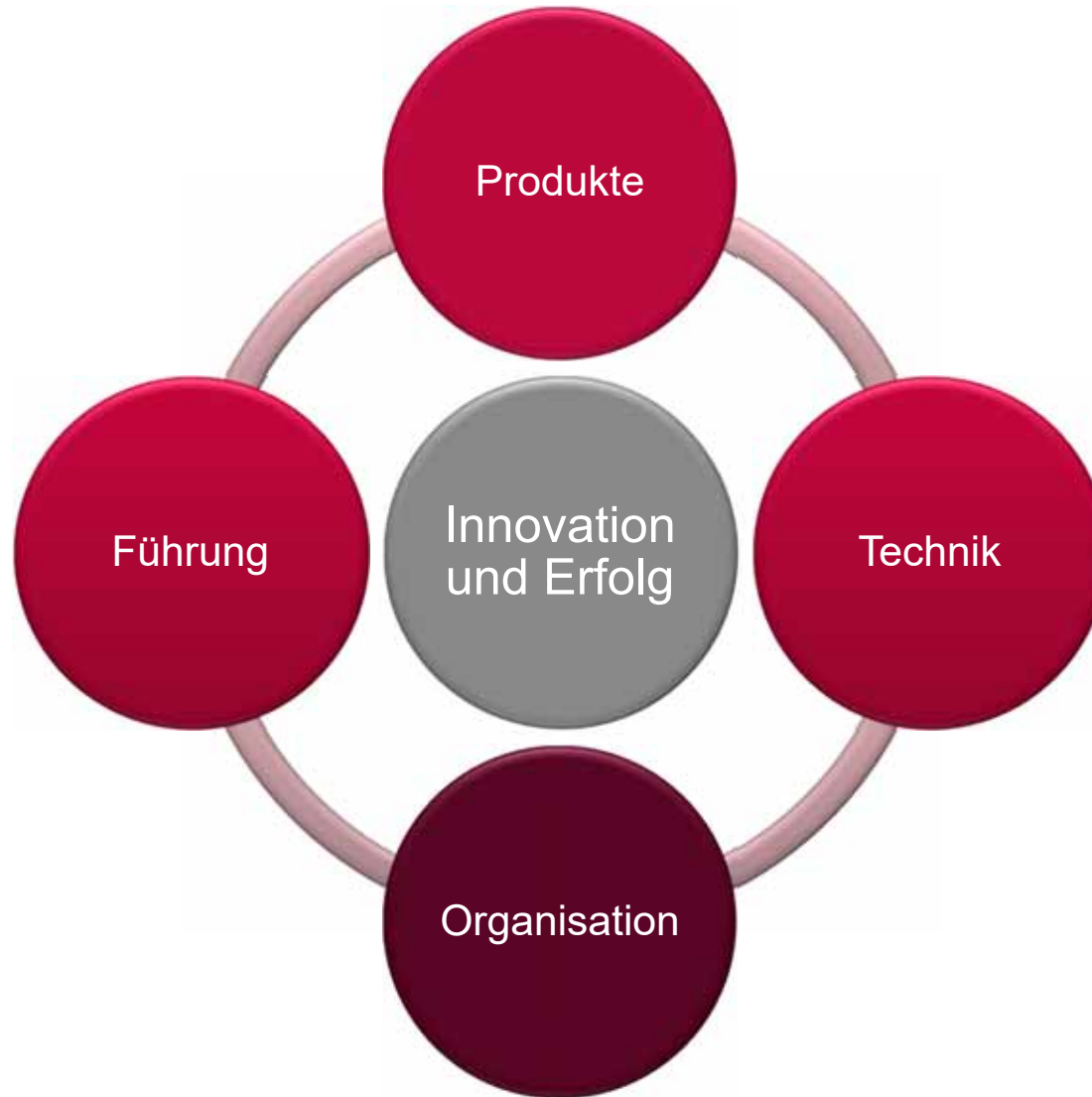
- ▶ Die jeweiligen Arbeitsfelder werden im „Lean Management Gebäude“ beschrieben
- ▶ Bei der Bearbeitung der Effizienzbausteine oder Säulen ist die Basis des Erfolgs, das Verhalten und die Mentalität der Mitarbeiter auf die Veränderungen einzustellen
- ▶ Geeignete Steuerungssysteme über regelmäßige Informationen, Meetings und aussagekräftige Kennzahlensystem runden das Gesamtprojekt ab



Checkliste für Investitionen in innovative Technologie

Folgende Fragen sollten Sie sich stellen, wenn Sie vor der Entscheidung für eine technische Investition stehen:

- ▶ Wie sieht meine Auftragsstruktur aus?
- ▶ Welche technische Ausstattung benötige ich, um die gewünschten Produkte herzustellen?
- ▶ Welches Marktvolumen kann ich mit der Investition bedienen?
- ▶ Wer sind mögliche Wettbewerber?
- ▶ Welches Preisniveau ist zu erwarten?
- ▶ Welche Auslastung ist zu erwarten?
- ▶ Welches Personal benötige ich dazu?
- ▶ Hat mein Personal das notwendige Know-how?
- ▶ Wie finanziere ich die Investition?
- ▶ Wann ist die Technologie einsatzbereit?
- ▶ Welche Aktivitäten in Marketing und Vertrieb sind notwendig?
- ▶ Welche Anpassungen müssen in der Distribution vorgenommen werden?
- ▶ Welchen Ertrag kann ich mit der Investition erwirtschaften und ab wann rechnet sie sich?



Organisation

... als treibende Kraft für Innovationen

Der organisatorische Innovationspart liegt im Festlegen der **Spielregeln**. Sie geben die Art und Weise vor, wie neue betriebliche Verfahren und neue Technologien in die Arbeitsabläufe und das praktische Alltagsgeschäft Ihres Unternehmens übertragen werden.

Auch Ihr Unternehmen besitzt aufgrund seiner individuellen Strukturen und seiner personellen, materiellen und informellen Ressourcen eine **Einzigartigkeit** in seiner Zusammensetzung.

Einzigartigkeit als **Baustein**
des Unternehmenserfolgs



Organisation ist das A und O, um genau diese Einzigartigkeit im Zusammenwirken aller Faktoren zu Ihrem Vorteil im Wettbewerb zu machen. Neben Planung und Kontrolle spielt bei der Organisation die zielgerichtete Kommunikation eine tragende Rolle.

Bei aller Digitalisierung und Modernisierung sind doch die Menschen die kritischsten und gleichzeitig wertvollsten Ressourcen Ihres Unternehmens. Ihre kreativen Ideen, ihr fundiertes Fachwissen und ihre Fähigkeiten schaffen im Zusammenklang mit Engagement und Motivation die Basis für Verbesserungen, für neue Lösungen und Technologien – und damit die Basis für Wettbewerbsvorteile.

Die bestehende Unternehmenskultur verknüpft dabei alle Teile der Organisationsstruktur wie ein unsichtbares Netz.

Mission Organisation – mit den richtigen Bausteinen ans Ziel

BAUSTEIN	ZIEL	TO-DO
Organisationsanalyse	<ul style="list-style-type: none">• Status quo ermitteln	<ul style="list-style-type: none">• Organisations-Quick-Check durchführen• Ist-Prozesse aufnehmen und analysieren• Schwachstellen aufdecken und Handlungsfelder identifizieren
Organisationskonzept	<ul style="list-style-type: none">• Ziele definieren	<ul style="list-style-type: none">• Aufbauorganisation – Einheiten, Dimensionierung und Hauptaufgaben festlegen• Ablauforganisation – Soll-Prozesse definieren
Organisationsumsetzung	<ul style="list-style-type: none">• Maßnahmen umsetzen	<ul style="list-style-type: none">• Neue Aufbauorganisation implementieren• Soll-Prozesse einführen• Effizienzsteigerung messen
Organisationskontrolle	<ul style="list-style-type: none">• Am Ball bleiben	<ul style="list-style-type: none">• Organisationsstrukturen regelmäßig überprüfen und anpassen

Organisation

... alle haben Sie, keiner lebt sie (richtig)

Nach dem Motto: „Organisation muss zwar sein, ist aber nicht Alles“, passt ein statistisch nur sehr kleiner Teil aller Unternehmen seine Arbeitsorganisation fortlaufend an.

Die heutigen Anforderungen an Unternehmen sind jedoch klar definiert:

Schnelles Agieren bei Marktveränderungen, sofortiges Reagieren auf Kundenanforderungen, Verschwendung maximal reduzieren.



Unflexible Unternehmensstrukturen und zu spätes oder zu langsames Reagieren auf ein verändertes Umfeld ziehen hohe Kosten und den Verlust von Wettbewerbsvorteilen nach sich. Agiles, innovatives und lösungsorientiertes Handeln ist gefordert.

Unternehmen brauchen eine strukturierte Verteilung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung.

Mitarbeiter brauchen Handlungssicherheit, die nur aus klaren Strukturen und Vorgaben entstehen kann.

Angestrebte Ziele und Ergebnisse lassen sich nur wirksam erreichen, wenn auch der richtige Weg gegangen wird.

Das Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen ist entscheidend.

... wofür?

Mit der Vision im Hinterkopf fassen Sie das Ziel ins Auge: **Ihre Kunden**

Hier beginnt der strategische Denkansatz:

Was müssen Sie tun, um die Anforderungen Ihrer Kunden bestmöglich zu erfüllen?
... und was haben Sie bisher getan?

Wie hoch ist die Reklamationsquote? Schaffen Sie es immer termingerecht zu liefern?
Schleichen sich oft Fehler ein?



Denken Sie daran: Ihr Unternehmen **ist** eine Organisation. Ein laufender, ununterbrochener Leistungsprozess, der im richtigen Takt laufen sollte.

Es geht dabei nicht nur um die Aufbauorganisation, sondern vor allem auch um die Organisation eines flexiblen, intakten und effizienten Ablaufes der Prozesse.

Machen Sie die Organisationsaktivitäten messbar und prüfen Sie, ob das Verhältnis von Aufwand zu Ergebnis stimmt. Nehmen Sie Ihre Organisationsstrukturen regelmäßig unter die Lupe.

Der Schlüssel zum Markterfolg ist eine Arbeitsorganisation, bei der das Wissen und Können aller Beteiligten aktiviert, richtig platziert und zusammengeführt wird. Das treibt den Innovationsprozess voran.

Organisation

... ermöglicht effiziente Führung

Ohne Wenn und Aber: Organisation sollte **Leitgedanke** der Unternehmensführung sein – nur dann sind Effizienz und Effektivität im Gesamtprozess gewährleistet.

Komplexere Strukturen bedeuten eine höhere organisatorische Herausforderung. Dies weckt bei Ihren Mitarbeitern vor allem eines: ein Bedürfnis nach **Orientierungshilfen** und Regeln.

Das bedeutet jedoch nicht, auf flache Hierarchien zu verzichten - im Gegenteil.

Innerhalb seines Aufgabenbereiches benötigt Ihr Mitarbeiter Entscheidungsfreiheit. Verantwortung ist Motivation. Nach dem Motto:

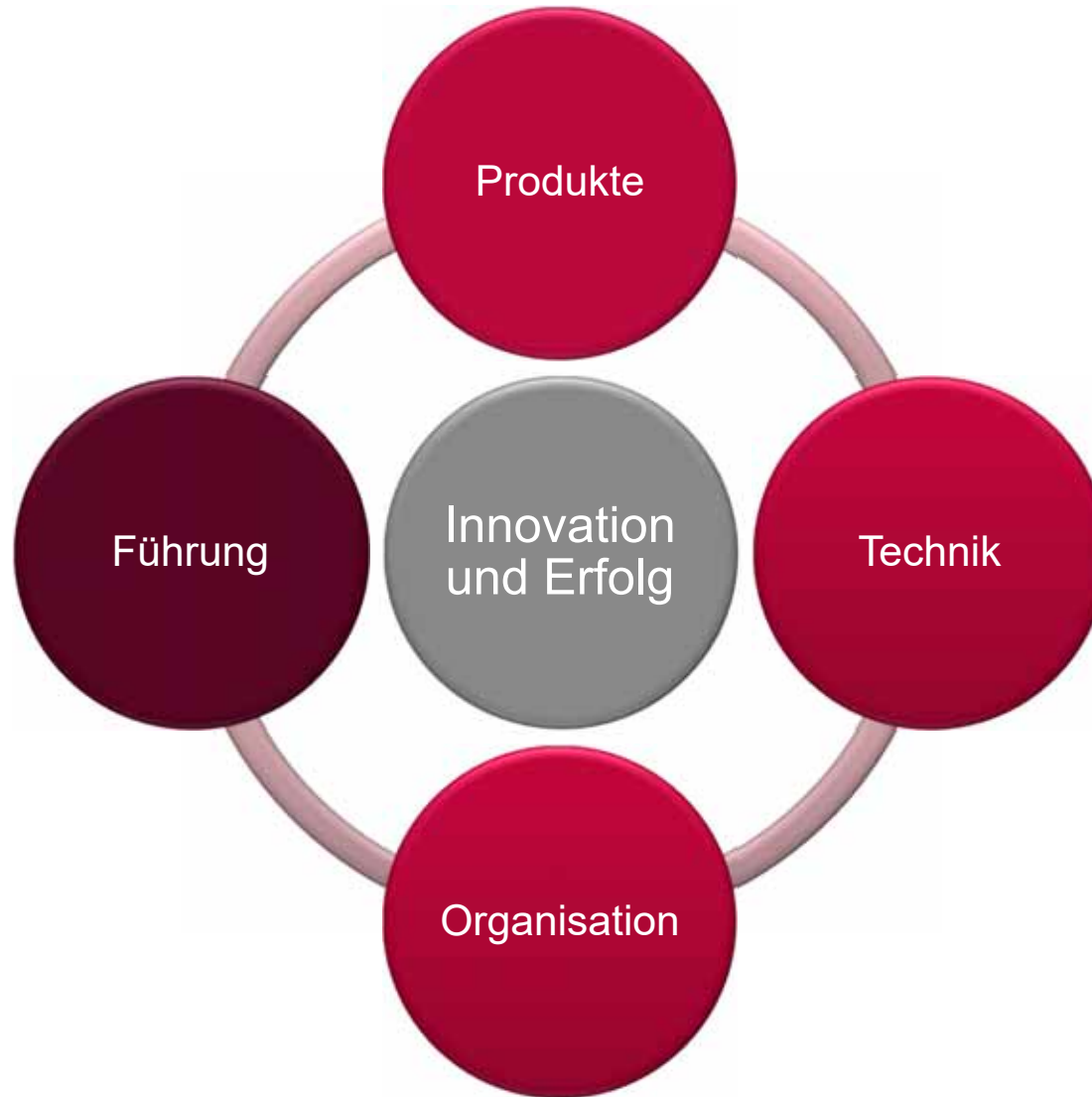
„Alle für Einen und Einer für Alle“, ist es wichtig, dass jeder Mitarbeiter einen Einblick in alle Aufgabenbereiche der Leistungskette hat und über den Tellerrand hinausschauen kann. Schaffen Sie **Transparenz und Flexibilität!**

Die Ziele Ihres Unternehmens können lösungsorientiert erreicht werden, wenn sich die Organisationsstruktur innerhalb eines marktsituativ angepassten Rahmens flexibel gestaltet.

Die Organisationsstruktur folgt dem **Nutzen**, nicht umgedreht. Das bedeutet: So wenig wie möglich, aber so viel wie nötig!

Ideal ausgerichtete Organisationsstrukturen treiben Innovation und Erfolg voran.

Herzstück der Organisation sind Flexibilität, ein regelmäßiges Reflektieren und gegebenenfalls Neugestalten der Strukturen, denn: “Wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.” (Henry Ford)



Führung

... die Angst vor Neuem

Innovative Unternehmen setzen sich im Wettbewerb durch. Und noch mehr: Sie sind auch attraktiver. Innovationsfähigkeit **bindet Mitarbeiter**. Warum?

Weil Innovation für Neuerung, Umgestaltung, Fortschritt und positive Weiterentwicklung steht und dem naturgemäßen Wunsch nach neuen **Herausforderungen** entspricht.

Dieser Antrieb wird jedoch häufig gebremst, wenn es an die **Umsetzung** geht. An dieser Stelle kommen oftmals Bedenken. Herausforderungen können **Versagensängste** und damit Frustration hervorrufen. Die Angst, eventuell die Position im Unternehmen oder gar den Arbeitsplatz zu verlieren, kann größer werden, als die Freude auf das Neue.

Der Mensch entwickelt bei Veränderungen das Verlangen nach Rückzug oder sogar Widerstand und hält lieber am Gewohnten fest.



Was bedeutet das für das Unternehmen?

Sinkende Arbeitszufriedenheit und Produktivitätseinbußen. Also doch lieber Finger weg von Innovationen und Veränderungen? **Nein!**

Führung

... welcher Führungsstil ist „richtig“?

Langfristiger Erfolg bedingt Innovationen und Wandel treibt den Fortschritt an. Doch wie kann ein Unternehmen diese Bedenken aus dem Weg schaffen und der Innovation den benötigten Freiraum geben?

Den Rahmen hierfür bilden die **kulturellen Wertmuster** innerhalb des Unternehmens, die auch den Führungskräften eine Orientierung geben – die Unternehmenskultur. Umgedreht hängt die empfundene Unternehmenskultur aber auch stark von der Art und Weise der Führung ab. Führung ist ein sensibles Thema. Doch was beinhaltet eigentlich „richtige Führung“?

Schaut man in der Zeit ein wenig zurück, so wird ersichtlich, dass das Thema „Führung“ immer unter genau den Aspekten betrachtet wurde, die auch gesellschaftlich in dieser Zeit eine Rolle spielten. Mit dem gesellschaftlichen Wandel änderte sich auch die Rolle der Führung.

Es gibt also keine „richtige oder falsche“ Führung. Es gilt das Verhalten zu überprüfen und zu schauen, welcher Führungsstil in welcher Situation angemessen ist.



Führung

... Unternehmensziele vs. Selbstverwirklichung

Globalisierung, Individualisierung, Digitalisierung, Schnelllebigkeit, Vielseitigkeit – die Märkte sind im **Umbruch** und folglich auch die Arbeitswelt.

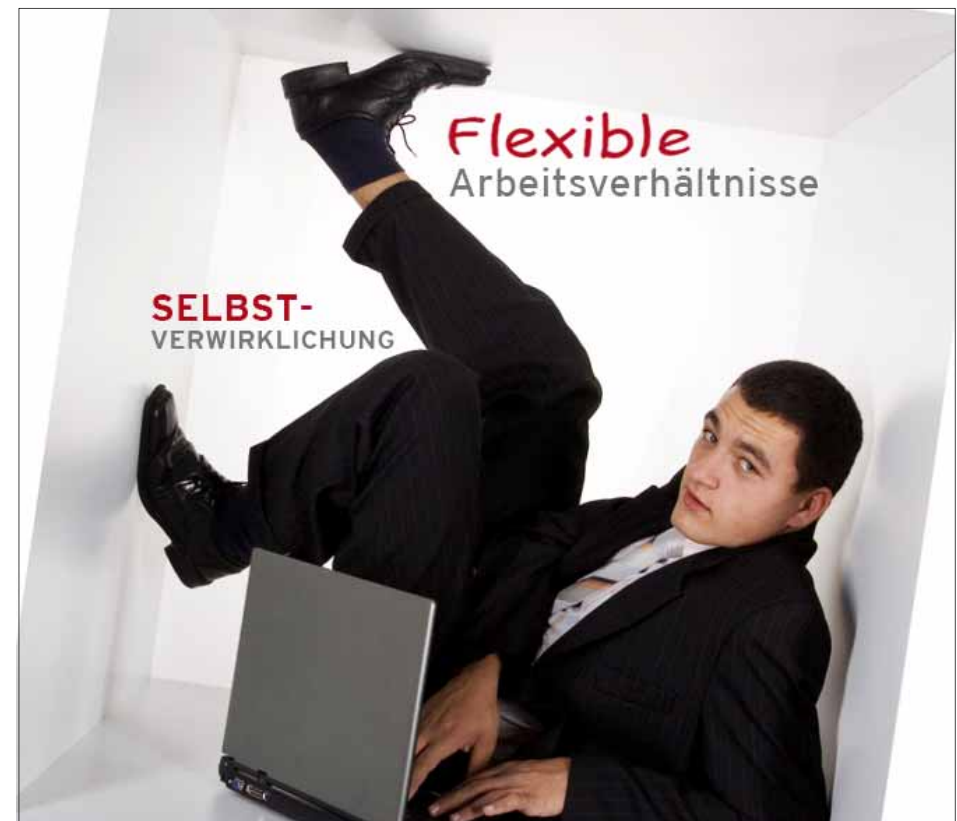
Wir leben in einer **Wissensgesellschaft** und Unternehmen konkurrieren um intelligente Köpfe – eine andere Situation als noch vor 15 Jahren.

Dabei ist klar: Im Kampf um qualifizierte Mitarbeiter ist deren Zufriedenheit mit dem Unternehmen ein Vorteil. Ein **positives Unternehmens-Image** ist sehr hilfreich.

Individuelle Wünsche, wie z. B. Familienleben, Bildung oder auch Freizeitgestaltung mit dem Berufsleben zu vereinen, spielen eine größere Rolle als je zuvor.

Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung innerhalb eines flexiblen Arbeitsverhältnisses sind die Ziele. Wie findet ein Unternehmen nun den Kompromiss zwischen neuen Anforderungen und den individuellen Wertvorstellungen?

Wie können Unternehmen die gesellschaftlichen Herausforderungen und das **Loslassen** überholter Geschäftsmodelle meistern?



Führung

... im Spannungsfeld zwischen Mitarbeiter und Unternehmensinteresse

Kluges **Change-Management** ist hier gefragt, bei dem sowohl Mitarbeiter, als auch Führungskräfte an der Umsetzung mitwirken. Eine Forsa-Umfrage aus dem Jahr 2012 ergab, dass Chefs zu **wenig Zeit für Führung** haben. Dabei beginnt Veränderungsmanagement genau hier: Bei dem bewussten Zulassen von Neuem. Führungskräfte stehen im **Spannungsfeld** zwischen Mitarbeiter und Unternehmensinteresse und haben immer komplexere Aufgaben zu meistern. Diese zu lösen, bedarf es unterschiedlicher Spezialisierungen der Teammitglieder.

Ein wichtiger Aspekt hierbei ist es, den Mitarbeitern kontinuierlich **Qualifizierungen** und **Weiterbildungen** zu ermöglichen. Dies ist eine Win-Win-Situation, denn nicht nur der Mitarbeiter profitiert von dem Wissen und fühlt sich weniger „bedroht“ von Veränderungen – auch das Unternehmen präsentiert sich durch **flexible** Teammitglieder widerstandfähiger gegenüber dem Wandel.



... als helfende Hand

Der Begriff „Vorgesetzter“ weicht dem des **Teamführers**, dessen Aufgabe es ist, seine Gruppe innerhalb eines offenen Umfeldes voranzutreiben. Vom autoritären Führungsstil hin zur adaptiven Methode.

Flexible, elastische und innovative Managementkonzepte sind gefragt. Es ist ein Prozess des **Austauschs** und des Lernens zwischen Mitarbeitern und Führungsperson, der durch kollektive Intelligenz eine Eigendynamik entwickelt und das Potenzial für Innovationen mit sich bringt. Je verschiedenartiger das Team, desto größer das Potenzial.

Im Veränderungsmanagement ist es wichtig, die Ergebnisse von Projektarbeiten zu optimieren, Mitarbeiter zu unterstützen und sie in wesentliche Entscheidungsprozesse **einzubinden**. Eine Zusammenarbeit mit der Führungskraft führt zu merklich höherer **Arbeitszufriedenheit**.

Die Güte der Entscheidung wird verbessert und die **Motivation zur Umsetzung** erhöht. Diese Motivation, gepaart mit konkreten Zielen, lässt den Mitarbeitern die Anforderungen als machbar und gleichzeitig herausfordernd empfinden.



... mit Flexibilität und Wertschätzung zur Motivation

Die Führungskraft ist durch persönliche Merkmale und berufliche Erfahrungen geprägt und hat erlernt, welches Verhalten welche **Reaktion** hervorruft. Genauso wissen die Mitarbeiter, welche **Konsequenzen** bestimmtes Verhalten nach sich zieht. Diese erlernten Verhaltensmuster gilt es zu **durchbrechen** und neu zu sortieren.

Mut zur Veränderung entsteht aus dem Gefühl der Mitarbeiter für **Sicherheit**.

Ein intensives **Vertrauensverhältnis** zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter schafft Bindung, Integrität und Orientierung, bringt Konstanz und hat genau diese Sicherheit zur Folge. Eine Kultur des Vertrauens bringt größte Fortschritte.

Anforderungen an die Mitarbeiter sind so zu setzen, dass sich diese im „**Flow-Kanal**“ befinden, in dem sowohl Überforderung wie Langeweile vermieden werden. **Wertschätzung** ist noch ein wichtiger Aspekt im Veränderungsprozess.

Dabei geht es um die **Würdigung** des bisher Erreichten. Wertschätzung ist ein Leistungsturbo und bedeutet maximalen **Respekt** zueinander und Lob für erlangte Ziele. Für die Potenzialentfaltung des Mitarbeiters spielt es eine große Rolle, für wie wichtig er seine Aufgaben hält und mit wie viel Engagement er diese umsetzt. **Begeisterung** bei den Mitarbeitern hervorzurufen, bedeutet die **volle Potenzialentfaltung** zu ermöglichen.



„Behandle die Menschen so, als wären sie, was sie sein sollten und du hilfst ihnen zu werden, was sie sein können.“

Johann Wolfgang von Goethe

... gemeinsam zum Erfolg

Der **Stagnation absagen** und mithilfe wichtiger Prinzipien des Veränderungsmanagements gemeinsam in Richtung Innovation und Erfolg gehen – das ist das Geheimnis, mit dem Unternehmen es schaffen, sich zu verändern, Neues zu implementieren und daraus wirtschaftlichen Nutzen abzuleiten. „**Gemeinsam**“ ist das Stichwort, mit dem sich Veränderungen meistern lassen.



