



HUMAN SYNERGISTICS MACHT DEN UNTERSCHIED

FÜHRUNGSKRÄFTE VON HEUTE & MORGEN FÖRDERN
LEISTUNGSFÄHIGE TEAMS AUFBAUEN
NACHHALTIGE PERFORMANCE SICHERN

INSPIRIEREN SIE IHRE
MITARBEITER.

**BEFLÜGELN SIE IHREN
GESCHÄFTSERFOLG.**

WIR HELFEN IHNEN DABEI, **FÜHRUNGSKRÄFTE, TEAMS**
UND **UNTERNEHMENSKULTUREN** ZU ENTWICKELN, DIE
ENGAGEMENT, INNOVATION UND **PERFORMANCE** VORAN-
TREIBEN.

HUMAN SYNERGISTICS - WER WIR SIND

Human Synergistics hat sich auf die Entwicklung von wissenschaftlich belegten Transformationsstrategien, diagnostischen Instrumenten zur Verhaltensmessung und Trainingsmaterialien spezialisiert, die es Menschen ermöglichen, ihr volles Potenzial zu entfalten, Teams dabei helfen, Synergieeffekte zu schaffen und Organisationen darin unterstützen, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen.



HS weltweit vernetzt

Über 46 Jahre Erfahrung
19 Büros weltweit
Akkreditierte BeraterInnen in über 54 Ländern
Einsatz in Wirtschaft und Bildung
in 229 der Fortune 500 Unternehmen
in knapp 500 Universitäten

HS in der DACH-Region

Seit 20 Jahren in der DACH-Region vertreten
Über 800 akkreditierte BeraterInnen in
Deutschland, Schweiz und Österreich



UNSERE MISSION



Changing the World - One Organization at a Time®

WIR HELFEN FÜHRUNGSKRÄFTEN, MITARBEITERN, TEAMS UND ORGANISATIONEN DABEI, DEN WERT VON KONSTRUKTIVEM DENKEN UND VERHALTEN ZU VERSTEHEN, UM IHRE EFFEKTIVITÄT ZU STEIGERN.

WARUM HUMAN SYNERGISTICS

Human Synergistics verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, um nachhaltige Resultate zu erzielen. Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass die Effektivität von Mitarbeitern, Teams und Organisationen von ihrem Denken, Verhalten und den Verhaltenserwartungen bestimmt wird. Human Synergistics hat weltweit führende diagnostische Instrumente entwickelt und verwendet diese in Verbindung mit integrierten Entwicklungskonzepten, um das Verhalten von Führungskräften, Teams und Organisationen neu zu gestalten.

Diese Grafik veranschaulicht die Auswirkungen des Denkens und des Verhaltens einer Führungskraft auf die Mitarbeiter und in der Folge auf die Unternehmenskultur, die somit geschaffen wird.

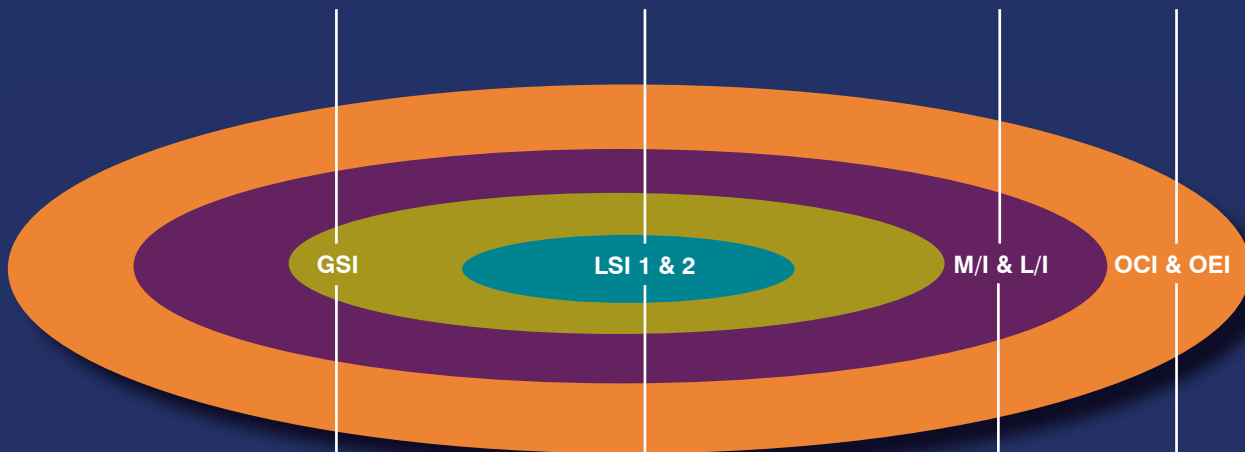
ANSÄTZE

„Zusammenhalt“
*Wie verhalten wir uns
im Team?*

„Denkweise“
Warum mache ich das, was ich mache?
„Verhalten“
Wie mache ich das, was ich mache?

„Wirkung“
*Wie beeinflusse
ich das Verhalten
anderer?*

„Kultur“
*Welches Verhalten
wird von
uns erwartet?*



WAS ERREICHT WIRD

Stärkere
Synergieeffekte,
Effektive
Lösungen,
Akzeptanz

Wohlbefinden,
Zufriedenheit,
Effektive Beziehungen &
Bewältigung von Aufgaben

Effektive
Führung

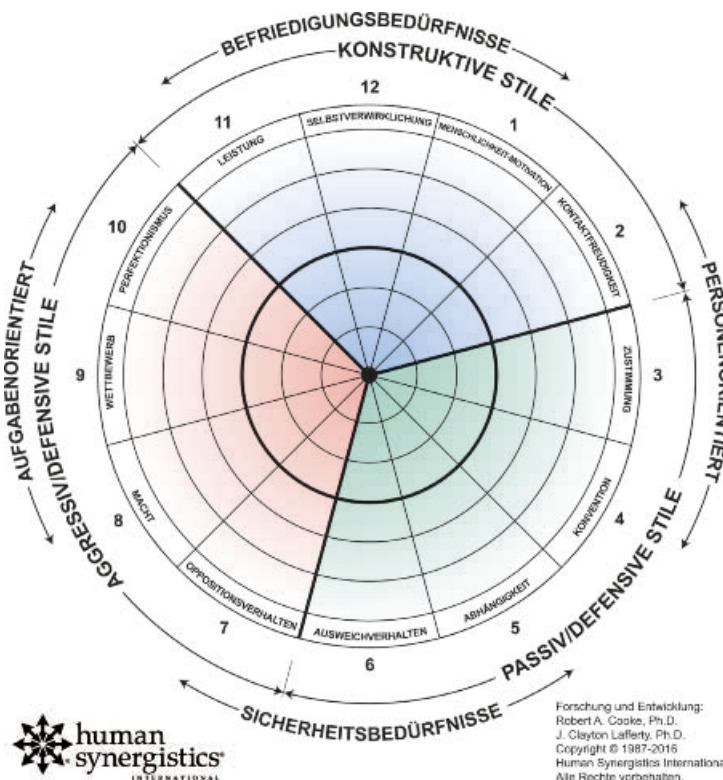
Zufriedenheit,
Motivation,
Zusammenarbeit von
Teams & Abteilungen,
Qualität auf
Organisationsebene &
Anpassungsfähigkeit

WIE FUNKTIONIERT DER CIRCUMPLEX

„Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“ - wenn Sie diesem Sprichwort zustimmen, wird Ihnen die Aussagekraft des Circumplex sofort einleuchten.

Der Circumplex ist ein **visuell einprägsames Kreisdiagramm**, das eine **gemeinsame Sprache** für die Entwicklung von Mitarbeitern, Führungskräften, Teams und Organisationskulturen bietet.

Seit seiner bahnbrechenden Entwicklung vor über 40 Jahren wird der Circumplex ständig weiterentwickelt. Er wird von Millionen Kunden auf der ganzen Welt eingesetzt – für uns gleichermaßen ein Ansporn, wie auch ein Beweis für seine beständige Gültigkeit, Relevanz und Wertigkeit.



Life Styles Inventory™ (LSI)

DAS LIFE STYLES INVENTORY™ UNTERSTÜTZT
MENSCHEN BEI DER ENTWICKLUNG VON
KONSTRUKTIVEN DENK- UND
VERHALTENSSTILEN

WAS IST DAS LSI?

WARUM SOLLTE MAN ES EINSETZEN?

Sehr effektive Menschen sind sich bewusst, inwieweit ihr eigenes Denken ihr Leben beeinflusst, wie sie auf andere wirken und welchen Einfluss ihr Verhalten auf andere hat. Anderen Menschen, und insbesondere Führungskräften, ein Feedback zu diesen Aspekten zu geben, spielt eine wichtige Rolle in ihrer persönlichen Entwicklung.

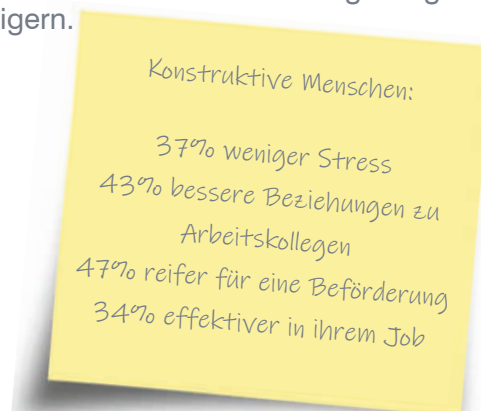
Das Life Styles Inventory™ (LSI) ermöglicht es Menschen, **das volle Potenzial ihres Denkens und Verhaltens** auszuschöpfen. In diesen Situationen ist es besonders wertvoll:

- Neue Wege in Bezug auf Denk- und Verhaltensweisen zu entdecken.
- Die Effektivität im Job zu verbessern.
- Stress, Druck und Veränderungen besser zu bewältigen.
- Flexibler und kreativer zu denken.
- Zwischenmenschliche Beziehungen zu verbessern.
- Die persönliche Effektivität zu steigern.

Das LSI ist ein Mess- und Feedbackinstrument, das Menschen dabei helfen kann zu erkennen, wie sich ihre Denk- und Verhaltensweisen förderlich oder hinderlich auf das Erreichen von Effektivität und Zufriedenheit auswirken. Das Instrument besteht aus zwei Teilen:

LSI 1: Selbstbeschreibung – Das Instrument misst die Denkstile des Teilnehmers und verknüpft diese mit der persönlichen Leistungsfähigkeit, sowie Zufriedenheit bei der Arbeit und im Privatleben. Das LSI 1 kann auch als eigenständiges Instrument verwendet werden.

LSI 2: Fremdbeschreibung – Bis zu 12 Feedbackgeber (Kollegen, Mitarbeiter, Vorgesetzte etc.) beschreiben das Verhalten und die Leistungsfähigkeit des LSI 1 Teilnehmers.



An iceberg floating in a blue ocean under a clear blue sky. The visible tip of the iceberg is white and jagged, while the much larger submerged part is visible through the water, illustrating the concept of hidden potential or unique traits.

MITARBEITER ENTWICKELN **WAS MACHT SIE EINZIGARTIG?**

VERHALTEN

Unser Verhalten beeinflusst, wie effektiv wir von anderen wahrgenommen werden.

Effektivität in Bezug auf Menschen und Aufgaben; Entwicklungspotenzial, Offenheit für Feedback, Bereitschaft zu Veränderung und effektives Zeitmanagement.

DENKWEISEN

Unser Denken beeinflusst unsere Erfahrungen.

Zufriedenheit mit der Position im Job, der Organisation, den Kollegen und Vorgesetzten. Zufriedenheit mit der Familie, Gesundheit, Freizeit und der persönlichen Entwicklung.

WERTE

(WAS MIR WICHTIG IST)

Individuelle Treiber.

Entwickeln sich basierend auf den persönlichen Erfahrungen und können sich mit zunehmendem Bewusstsein, neuen Erfahrungen und Reflexionen ändern.

ÜBERZEUGUNGEN

(WAS MIR ENTSPRICHT)

Individuelle Neigung.

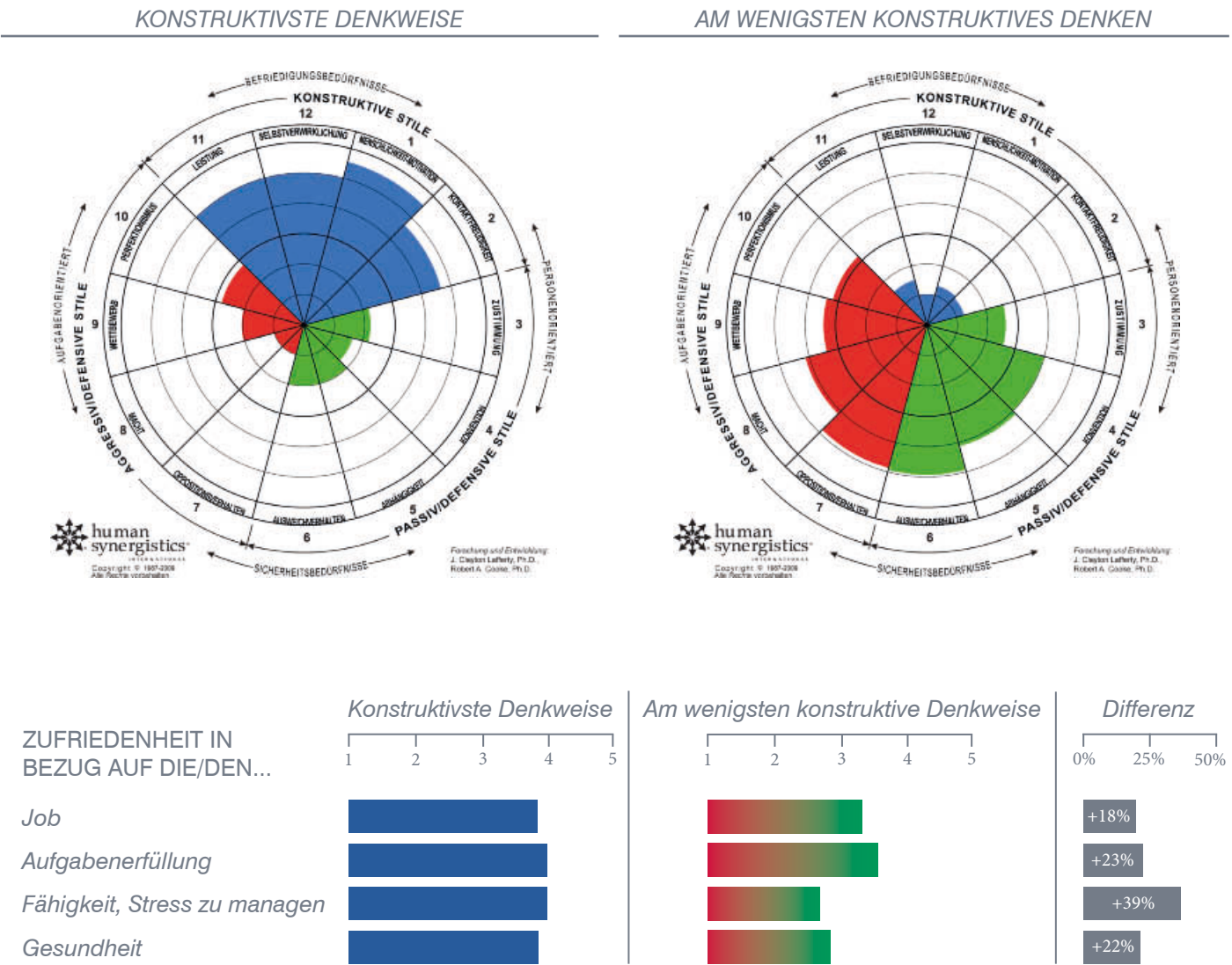
Die Präferenzen des Einzelnen liegen auf einem Kontinuum, mit einer Tendenz zum einem oder anderen Pol dieses Kontinuums. Die Gene, Erfahrungen oder beides stehen nicht im Zusammenhang mit der individuellen Effektivität als Führungskraft.

PRÄFERENZEN

DNA

DER KONSTRUKTIVE UNTERSCHIED (LSI 1)

Die obersten und untersten 10% von insgesamt 47.000 LSI 1-Profilen.



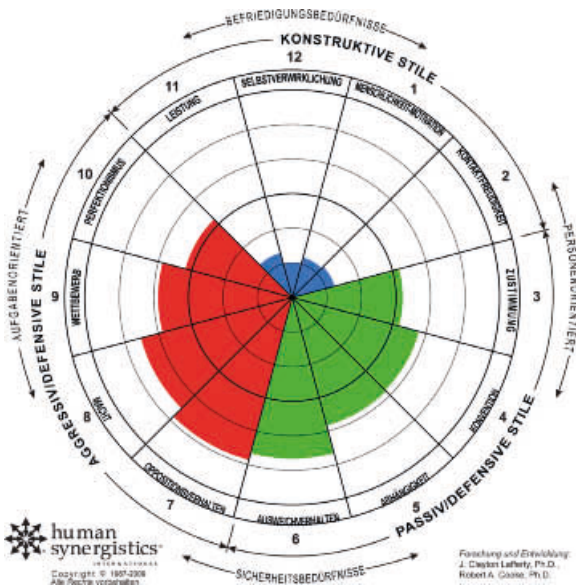
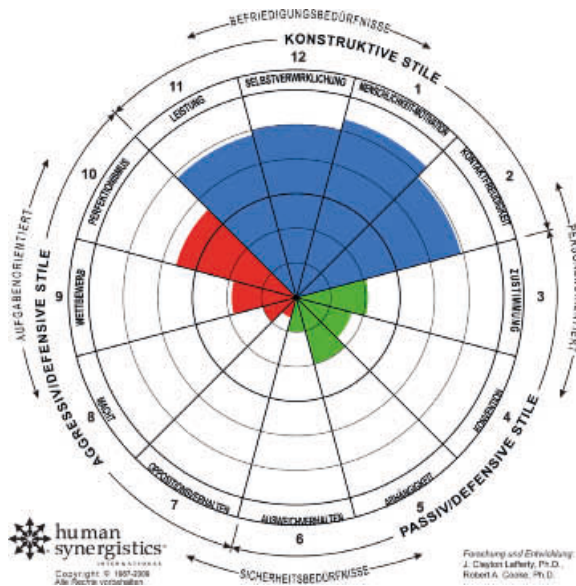
DER KONSTRUKTIVE UNTERSCHIED

(LSI 2)

Die obersten und untersten 10% von insgesamt 47.000 LSI 2-Profilen.

KONSTRUKTIVSTE VERHALTENSWEISEN

AM WENIGSTEN KONSTRUKTIVES VERHALTEN



BEWERTUNG DURCH
ANDERE ZUR/ZUM...

Jobeffektivität

Qualität der Beziehungen

Stresslevel

Bereitschaft zur Beförderung

Konstruktivste Denkweise

1 2 3 4 5 6 7



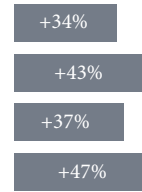
Am wenigsten konstruktive Denkweise

1 2 3 4 5 6 7



Differenz

0% 25% 50%



Group Styles Inventory™ (GSI)

DAS GROUP STYLES INVENTORY™ GIBT
AUSKUNFT ÜBER TEAMVERHALTEN UND
PERFORMANCE

WAS IST DAS GSI?

WARUM SOLLTE MAN ES EINSETZEN?

Wenn Teams ihr Bestes geben, hat das etwas Magisches! Aber Teams können in einem Kreislauf von ineffektivem Verhalten feststecken: Gegeneinander statt miteinander arbeiten, Ideen sprengen statt sie zu sammeln, endlose Diskussionen führen, sich im Kreis drehen, Entscheidungen zwar zustimmen, aber dann nicht handeln.

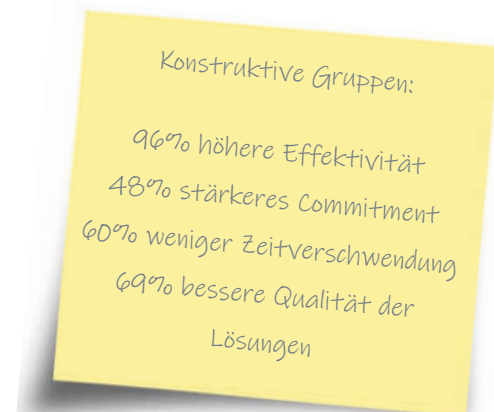
Das Group Styles Inventory™ (GSI) ist das einzige auf intensiver Forschung basierende Instrument, das valide und zuverlässig misst, wie Menschen in Gruppen interagieren und Probleme als Team lösen. Mit Hilfe des GSI können Teams...

- in einem geschützten Rahmen über Teamverhalten und auch über den „Elefanten im Zimmer“ sprechen.
- Gespräche führen, die wirklich wichtig sind.
- Auswirkungen des Verhaltens auf die Gruppenleistung veranschaulichen.
- eine Plattform für die Verbesserungsplanung schaffen, um die Leistung zu steigern.
- zuverlässige Daten sammeln, die als Grundlage für Evaluation und Veränderung dienen.
- die Fähigkeiten jedes Einzelnen, als Teil eines Teams zu arbeiten, verbessern.
- klar identifizieren, was das Team in seiner Arbeit unterstützt oder behindert.

Das GSI bietet Gruppenmitgliedern die Möglichkeit, über ihr Verhalten und dessen Auswirkungen auf die Leistung des Teams zu sprechen. Indem sie Faktoren herausarbeiten, die ihre Teamarbeit fördern oder behindern, können sie die Art und Weise ändern, in der sie sich als Team verhalten.

Dies führt zu **besserer Zusammenarbeit, Kommunikation und Konsens, innovativerem Denken** und **qualitativ hochwertigeren Entscheidungen**. Das GSI wurde für Projektgruppen und Teams entwickelt, die Probleme lösen und Entscheidungen treffen.

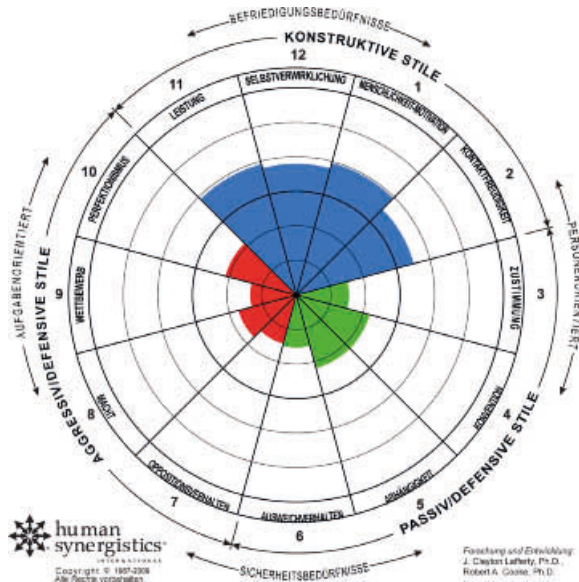
Es kann als Übung zur kontinuierlichen Verbesserung eingesetzt werden, oder wenn eine Gruppe einen Problemlösungsprozess durchläuft, oder diesen bereits abgeschlossen hat.



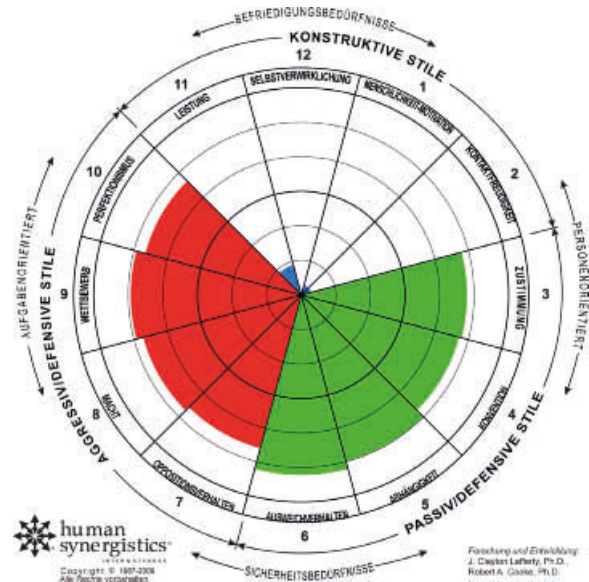
DER KONSTRUKTIVE UNTERSCHIED (GSI)

Die obersten und untersten 10% von 86 Teams mit insgesamt 1.385 Mitgliedern.

KONSTRUKTIVSTES TEAM



AM WENIGSTEN KONSTRUKTIVES TEAM



VERGLEICH DER ZUSAMMENARBEIT

Wahrgenommene Synergie
Engagement in der Gruppe
Gruppenkonsens

Konstruktivste Denkweise

1 2 3 4 5



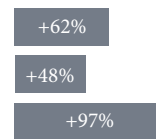
Am wenigsten konstruktive Denkweise

1 2 3 4 5



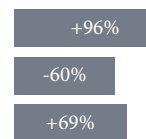
Differenz

0% 50% 100%



VERGLEICH DER EFFEKTIVITÄT

Teameffektivität
Zeitverschwendung
Lösungsqualität



Leadership/Impact® (L/I) & Management/Impact® (M/I)

HILFT FÜHRUNGSKRÄFTEN UND MANAGERN DA-
BEI ZU VERSTEHEN, WELCHE AUSWIRKUNG IHR
VERHALTEN AUF ANDERE HAT

WAS SIND L/I UND M/I?

WARUM SOLLTE MAN SIE EINSETZEN?

Führungskräfte legen die Agenda für die Organisationskultur fest - sie fungieren als „Verhaltensvorbilder“ für die Mitarbeiter und tragen durch ihren individuellen Führungsstil dazu bei, dass sich andere auf eine bestimmte Weise verhalten, die mit den Erwartungen der Führungskräfte im Einklang ist. Effektive Führungskräfte sind sich der Auswirkung bewusst, welchen ihr Verhalten auf andere hat.

Leadership/Impact® (L/I) ist ein Mess- und Feedbackinstrument, das Führungskräften dabei helfen soll, den Zusammenhang zwischen ihrem Führungsstil, ihrer Auswirkung auf das Verhalten anderer Menschen und der Effektivität ihres Führungsstils zu erkennen. Es besteht aus zwei Teilen:

- Ideale Wirkung und Führungsstrategien – die Führungskraft beschreibt das Verhalten, das sie bei den Menschen, die sie führt, fördern möchte. Auf der Grundlage von 10 Führungsstrategien bestimmt die Führungskraft, wie sie führt.
- Tatsächliche Wirkung, Strategien und Effektivität – die Führungskraft wählt Feedbackgeber aus ihrem beruflichen Umfeld aus. Das Feedback bezieht sich auf die Verhaltensweisen, die die Führungskraft laut den Feedbackgebern durch ihren Führungsstil fördert, wie sie den Einsatz der 10 Führungsstrategien beobachten und, wie sie die Effektivität der Führungskraft in ihrer Rolle einschätzen.

Management/Impact® (M/I) wurde für Manager entwickelt und erfasst die Effektivität in wichtigen Managementfunktionen, die das Verhalten und die Leistung anderer beeinflussen. Es besteht aus zwei Teilen:

- Ideale Wirkung- und Managementansätze – der Manager selbst beschreibt das Verhalten, das er bei anderen fördern möchte und bestimmt, wie er seine Rolle basierend auf 15 Managementansätzen ausfüllt.
- Tatsächliche Wirkung, Ansätze und Effektivität – der Manager wählt Feedbackgeber aus seinem beruflichen Umfeld aus. Das Feedback bezieht sich auf die Verhaltensweisen, die der Manager laut den Feedbackgebern nach fördert, wie sie den Einsatz der 15 Managementansätze beobachten und, wie sie die Effektivität des Managers in seiner Rolle einschätzen.

EINFLUSS AUF DIE PERFOMANCE

FÜHRUNGSKRÄFTE MOTIVIEREN ANDERE
MASSGEBLICH ZU PASSIV/DEFENSIVEM,
AGRESSIV/AGRESSIVEM ODER ABER
KONSTRUKTIVEM VERHALTEN

FÜHRUNGSSTRATEGIEN, DIE ANDERE BEEINFLUSSEN

- Vision definieren
- Vorbild sein
- Mentor sein
- Denkanstöße geben
- Positive Referenzen verwenden
- Beobachten
- Feedback geben
- Handlungen verstärken
- Einfluss nehmen
- Arbeitsumfeld schaffen

MANAGEMENTANSÄTZE, DIE ANDERE BEEINFLUSSEN

AUFGABENMANAGEMENT

- Ziele
- Veränderungen
- Probleme
- Ergebnisse
- Ressourcen
- Arbeitsaktivitäten

MITARBEITERMANAGEMENT

- Einheitsinterne Beziehungen
- Teams
- Kommunikation
- Belohnungen
- Lernprozesse
- Zwischenmenschliche Beziehungen

INDIVIDUELL

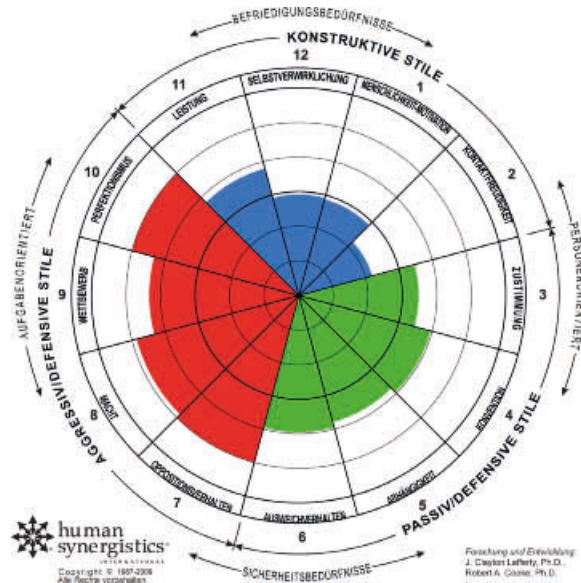
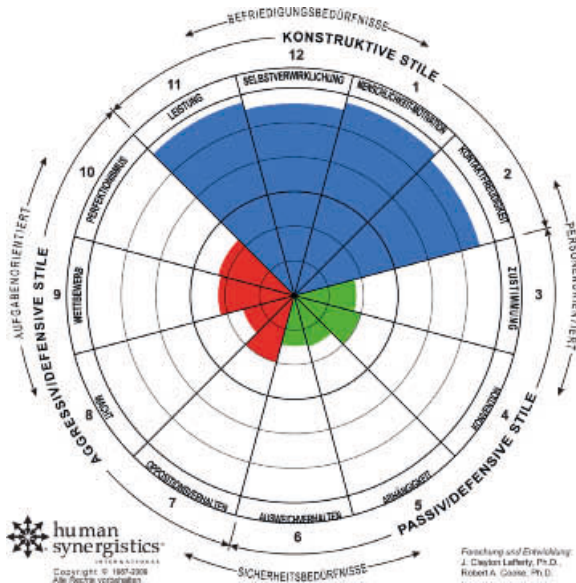
- Integrität
- Eigene Weiterentwicklung
- Emotionen

DER KONSTRUKTIVE UNTERSCHIED (L/I)

Die obersten und untersten 10% von insgesamt 1.986 Profilen von Führungskräften.

WIRKUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE IN ERSTER LINIE FÖRDERNDE STRATEGIEN EINSETZEN

WIRKUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE IN ERSTER LINIE EINSCHRÄNKENDE STRATEGIEN EINSETZEN



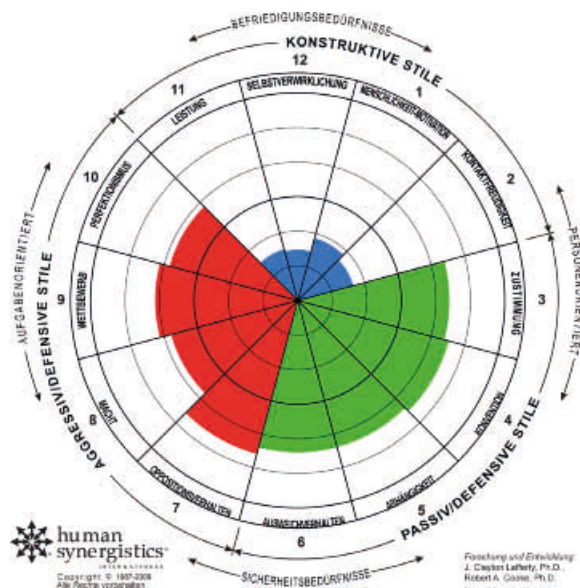
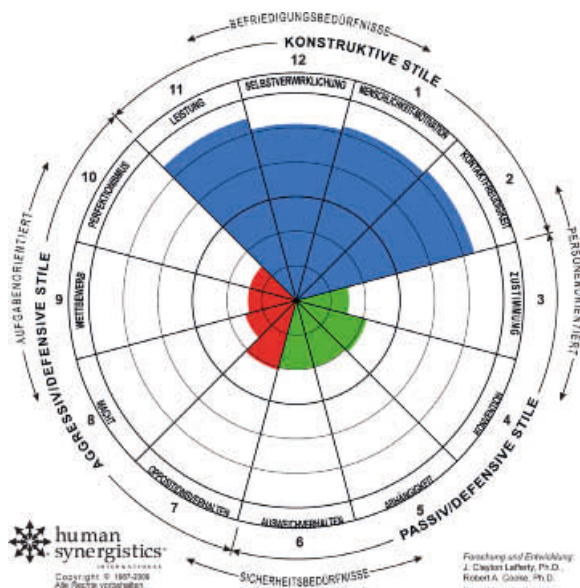
	Hauptsächlich fördernde Strategien	Hauptsächlich einschränkende Strategien	Differenz
EFFEKTIVITÄT...	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	0% 25% 50%
auf der Organisationsebene			+24%
auf der persönlichen Ebene			+23%

DER KONSTRUKTIVE UNTERSCHIED (M/I)

Die obersten und untersten 10% von insgesamt 614 Managerprofilen.

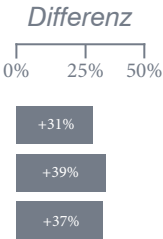
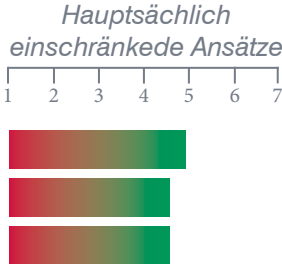
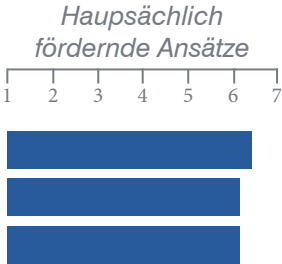
WIRKUNG DER MANAGER, DIE IN ERSTER
LINIE FÖRDERNDE ANSÄTZE EINSETZEN

WIRKUNG DER MANAGER, DIE IN ERSTER
LINIE EINSCHRÄNKENDE ANSÄTZE EINSETZEN



EFFEKTIVITÄT...

im Umgang mit Aufgaben
im Umgang mit Menschen
auf persönlicher Ebene



ACUMEN® Leadership WorkStyles™

BIETET FÜHRUNGSKRÄFTEN EIN 360°-FEEDBACK
ZUR WEITERENTWICKLUNG IHRER
PERSÖNLICHEN FÜHRUNGSKOMPETENZEN

WAS IST DAS LWS?

WARUM SOLLTE MAN ES EINSETZEN?

Das ACUMEN® Leadership WorkStyles™ (LWS) hilft Führungskräften dabei, ihr **Denk- und Verhaltenspotenzial zu stärken**, um ihre Effektivität voranzutreiben und diejenigen Stile zu mäßigen, die ihnen zur vollständigen Entfaltung ihres Potenzials im Wege stehen.

Es ist besonders gut dazu geeignet, um:

- Ihnen Einblicke in ihre persönlichen Arbeitsweisen zu verschaffen.
- Führungskräften aufzuzeigen, wie die Kombination ihrer Arbeitsweisen ihre Führungsperformance beeinflusst.
- Dabei zu helfen, das Verhalten von Führungskräften zu erfassen und weiter zu entwickeln.
- Führungskräften das Feedback zu geben, das ihnen dabei hilft, Positionen mit größer Verantwortung zu erlangen.
- Teamwork- und Führungsfähigkeiten zu verbessern und die Effektivität der Organisation zu steigern.

Das LWS ist ein Entwicklungsinstrument für Führungskräfte, das entwickelt wurde, um Stärken und Entwicklungspotenziale aufzuzeigen.

Es besteht aus zwei Teilen:

Selbstbeschreibung – Die Führungskraft selbst beschreibt ihre Denk- und Verhaltensweisen, die sich auf ihre Fähigkeit zu führen auswirken.

Fremdbeschreibung – Feedbackgeber (Kollegen, Mitarbeiter, Vorgesetzte, etc.) beschreiben das Verhalten der Führungskraft, sodass es möglich wird, zu erkennen, wie andere die Arbeitsweise der Führungskraft einschätzen.

Organizational Culture Inventory® (OCI®) & Organizational Effectiveness Inventory® (OEI)

OCI® & OEI ERFASSEN DATEN ZUR
ORGANISATIONSKULTUR, IHREN URSACHEN
UND ZU DEN DARAUS FOLGENDEN ERGEBNISSEN

WAS SIND OCI® UND OEI?

WARUM SOLLTE MAN SIE NUTZEN?

Die Organisationskultur wirkt sich direkt auf die Leistung der Organisation aus. Sie beeinflusst, wie die Organisation ihre bestehende Strategie umsetzt und wie effektiv sie sich an Veränderungen in ihrem wirtschaftlichen Umfeld anpasst. Die Verbesserung der Organisationskultur schafft die Grundlage für künftige Leistungen.

Die Organizational Culture Inventories® (OCI® Ideal & Current) messen die Soll-Kultur und die Ist-Kultur einer Organisation. Die Kultur wird speziell aus der Perspektive von Verhaltensnormen untersucht - wie Menschen glauben, sich verhalten zu müssen, um dazu zu gehören und zu wachsen (oder, um zu überleben).

Das Organizational Effectiveness Inventory® (OEI) misst die im gesamten Unternehmen angewendeten Praktiken, die das aktuelle Klima bestimmen und, wie dadurch wiederum die aktuelle Kultur geformt wird. Es misst auch eine Reihe von auf Studien basierenden Resultaten der Kultur auf der Ebene des Mitarbeiters, des Teams oder der gesamten Organisation.

Die beiden OCI®-Befragungen und das OEI ergänzen sich optimal, um Ihnen ein vollständiges Bild der Unternehmenskultur (der Verhaltensweisen) und der Faktoren, die die Kultur beeinflussen, zu verschaffen – und zu zeigen, wie diese Kultur wiederum bestimmte Verhaltensweisen verursacht. OCI®/OEI messen sowohl die Kultur als auch das Klima und liefern wertvolle Informationen darüber, wie diese miteinander verbunden sind. So erhalten Sie die Erkenntnisse, die Sie zum Aufbau einer konstruktiveren Kultur und zur Verbesserung der Effektivität benötigen.

Das OCI®/OEI ist von unschätzbarem Wert zur:

- Identifizierung von Zielen für Veränderungen und Verbesserungen und den Aufbau einer argumentativen Grundlage für den Kulturwandel.
- Lieferung von zuverlässigen Feedback für die Planung von Veränderungsmaßnahmen unter Verwendung eines Modells und einer gemeinsamen Sprache, die auf allen Ebenen einer Organisation eingesetzt werden kann.
- Unterstützung von Programmen zur Verbesserung der Strategieumsetzung, des Engagements und der Mitarbeiterbeteiligung, der Qualität und Zuverlässigkeit und/oder des Kundenservice.
- Überwachung und Managen von Kultur und Klima im Laufe der Zeit, um Fortschritte zu überprüfen und festzustellen, was funktioniert und was nicht.

WIE KULTUR FUNKTIONIERT

UNSER „HOW CULTURE WORKS“ MODELL STELLT IN EINEM URSACHEN-WIRKUNGS-MODELL DEN ZUSAMMENHANG VON KLIMA, KULTUR UND ENGAGEMENT DAR.

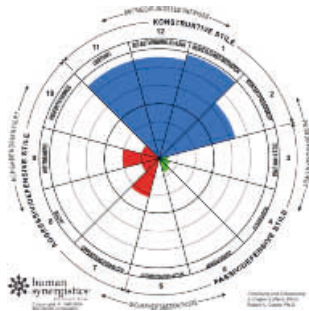
- DIE SOLL-KULTUR REPRÄSENTIERT „WELCHES VERHALTEN HIER ERWARTET WERDEN SOLLTE“
- DIE URSACHEN STELLEN „DIE ART UND WEISE, WIE DINGE HIER GEMACHT WERDEN“ DAR
- DIE IST-KULTUR REPRÄSENTIERT „WELCHES VERHALTEN HIER ERWARTET WIRD“
- DIE RESULTATE ZEIGEN „WIE ES UNS HIER GEHT“

SOLL-KULTUR
Werte

URSACHEN
Veränderungshebel

IST-KULTUR
Einfluss auf die
Verhaltensnormen

RESULTATE
Effektivität



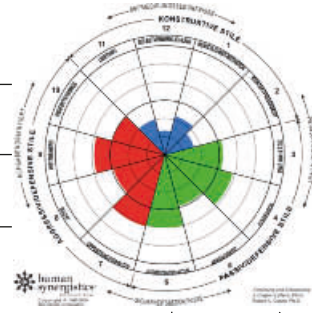
**LEITBILD &
PHILOSOPHIE**

STRUKTUREN
Einfluss
Mitwirkung
Mitarbeiterbeteiligung

SYSTEME
Auswahl & Training
Leistungsbewertung
Zielsetzungssysteme

ARBEITSGESTALTUNG
Jobdesign
Interdependenz

FÄHIGKEITEN/QUALITÄT
Kommunikation
Führungsverhalten
Quellen der Macht



EINZELPERSONEN
Zufriedenheit
die Absicht zu bleiben
Rollenklarheit
Sicherheit & Stress

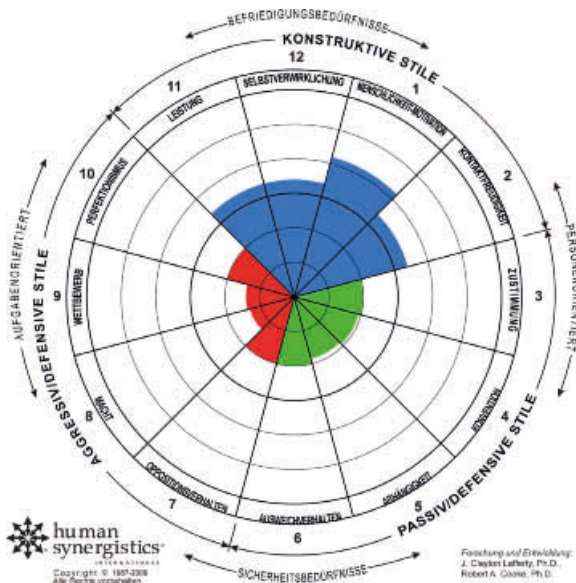
TEAM
Teamarbeit
Koordination
Qualität

ORGANISATION
Qualität
Kundenservice
externe Anpassungsfähigkeit

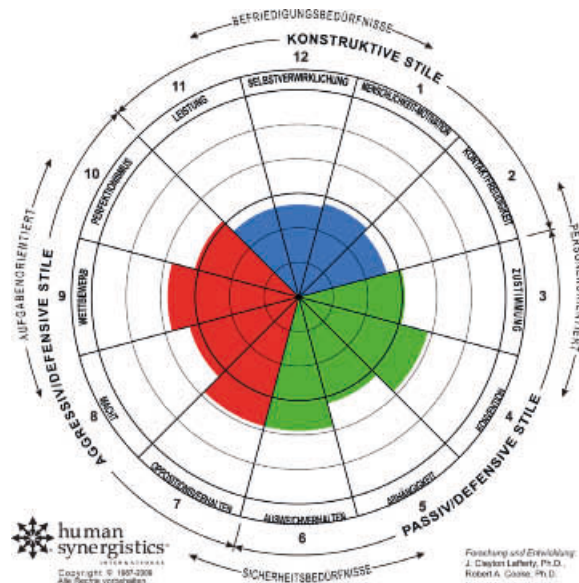
DER KONSTRUKTIVE UNTERSCHIED (OCI®/OEI)

Die obersten und untersten 10% von 291 Organisationen, stichprobenartig aus insgesamt 2.000 Organisationen ausgewählt.

KONSTRUKTIVSTE
UNTERNEHMENSKULTUR



AM WENIGSTEN KONSTRUKTIVE
UNTERNEHMENSKULTUR



RESULTATE AUF EBENE DER EINZELPERSON

Zufriedenheit

Motivation

Rollenklarheit

Stress

Konstruktivste Denkweise



Am wenigsten konstruktive Denkweise



Differenz



RESULTATE AUF TEAMEBENE

Teamarbeit

Abteilungsübergreifende Koordination

Qualität auf der Abteilungsebene



RESULTATE AUF ORGANISATIONSEBENE

Qualität auf der Organisationsebene

Externe Anpassungsfähigkeit



KONTAKT

HUMAN SYNERGISTICS

Unser Team freut sich auf Ihre Anfrage!

Human Synergistics InterConnex GmbH
Krampenhausweg 1
40882 Ratingen

+49 (0) 2102 148 22 98
info@humansynergistics.de

Öffnungszeiten
Mo. – Fr. von 9 – 17 Uhr

Folgen Sie uns auf



hs-interconnect



HS_Inerconnect



Human Synergistics Interconnect

NOTIZEN

NOTIZEN



