

Zielsystem und Leitbildentwicklung

Beispiel: „Fusion Rettungsdienste im Kreis Heinsberg“

Ein Leitbild eignet sich sehr gut, um die zentralen Grundsätze Ihrer Unternehmenskultur zu beschreiben. Eingebettet in einen ganzheitlichen Prozess der Organisationsentwicklung bietet es die Chance, das erwünschte Verhalten von Mitarbeitern und Führungskräften im Unternehmen zu unterstützen. Leitbilder stärken die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und können eine pragmatische handlungsleitende Funktion ausüben. Die nächste Generation von Leitbildern schafft Beteiligung in den Entscheidungen und Verbindlichkeit im alltäglichen Handeln.

Die Situation des Kunden

Der Rettungsdienst im Kreis Heinsberg wurde bis 31.12.2011 von mehreren Hilfsorganisationen betrieben. Seit dem 1.1.2012 sind die verschiedenen Wachen und deren Mitarbeiter in einer kreiseigenen gemeinnützigen GmbH zusammengefasst. Für die Geschäftsführung und das Führungsteam der neu geschaffenen Organisation bedeutete das, innerhalb kürzester Zeit eine Koordination und Vereinheitlichung auf vielen Ebenen. Die Ziele, die Werte, die QM-Standards, die Organisation, der Einkauf, die Außendarstellung, Entscheidungsprozesse waren unterschiedlich und jeder war gewohnt es anders als der andere zu tun.

Der Auftrag für personal-point

Personal-point durfte das Führungsteam in diesem schwierigen Prozess bei der Entwicklung der Ziele, des Leitbilds und einer einheitlichen Führungskultur moderieren.

Die Teamleiter der Wachen wurden zu Moderatoren für Ziel- und Leitbild-Workshops qualifiziert. Mit Ihren Mitarbeitern bzw. mit den Mitarbeitern der anderen Wachen entstand ein erfolgreicher Kommunikationsprozess über die Themen, die gut laufen und die Themen, die noch besser laufen können.

Das Ergebnis

Die Geschäftsführung, Herr Ralf Rademacher, die Führungskräfte und die Mitarbeiter beschreiben den Prozess als hilfreich, um Orientierung zu schaffen. Die RDHS hat die Fusion im Wechselstromverfahren innerhalb von 9 Monaten ohne Pannen bewältigt, hat ein Zielsystem und ein Leitbild, das als Grundlage für alle Mitarbeiter- und Führungsfeedbacks dient. Das Leitbild mit neuem Mission Statement ist partizipativ in einem (Top-Down-Buttom-Up) entwickelt worden.

Der Geschäftsführer, Herr Rademacher sagt zu den Ergebnissen: „Ich habe viele Veränderungsprozesse bereits erlebt und sehe an den Resultaten, dass der mit personal-point erarbeitete Veränderungsprozess der ideale Weg für uns ist, um einerseits Wirtschaftlichkeit und Mitarbeiterorientierung miteinander zu vereinen.“

Was wir anbieten

- Change Management und Projektmanagement
- Vision-, Strategie- und Zielentwicklung
- Fusionsberatung / Fusionsprozessbegleitung
- Gemeinsame Kultur/Werte entwickeln
- Teamentwicklung
- Mitarbeiterbefragung
- Erfassung des Organisationsklimas

Kontakt:

Dr. Dirk Volker Seeling
personal-point GmbH
Bachstr. 6
53115 Bonn
0228 – 62 96 969
dirk.seeling@personal-point.de
www.personal-point.de

