

Unsere Begleitung der Unternehmensentwicklung in der Rostocker Straßenbahn AG (RSAG)

Die RSAG zählt inzwischen zu den „TOP Ten“ der wirtschaftlich
erfolgreichsten ÖPNV-Unternehmen in Deutschland.

<i>Jahr</i>	Schritte in der Unternehmens- entwicklung, die von Dr. Morét & Partner begleitet wurden	Form der Begleitung
1995- 1997	Führungskräfte-Qualifizierung: Zielorientiertes kooperatives Führen	Trainingsseminare und Team-Coachings mit Unternehmensleitung, Führungskräften, Teams
1996	Entwicklung Unternehmensleitbild und Führungsgrundsätze	Workshops mit Unternehmensleitung und Führungskräfte-Teams
1997- 1998	Einführung Gruppenarbeit Zunächst im Fahrdienst, dann in allen Unternehmensbereichen	Workshops: Perspektiven für die betr. Führungskräfte
1999- 2000	Die weitere Unternehmens strategie- Entwicklung	Moderation von Klausurtagungen (mit fachlichen Inputs) der Unternehmensleitung
2001- 2003	Einführung von Führungsinstrumenten zur Personalentwicklung (Beurteilung, PE- Gespräche, Leistungsprämien)	01: Klausur mit Unternehmensleitung; 01-03: Trainingsseminare: Führen von BU- und PE-Gesprächen mit Konsequenzen f. den weiteren Einsatz der jeweiligen MA
2002	Kostensenkung/Prozessoptimierung, orientiert an Benchmarks. Teamentwicklung	Workshops mit kollegialer Beratung: Pro- jektmanagement (durch die jeweiligen Führungskräfte) zur Optimierung von Pro- zessen - zusammen mit den MA. Team-Coachings: Erkennen und Respek- tieren der Potenziale jedes Teammitglieds
2003	Kundenorientierung, durchgängig in allen Unternehmensbereichen	Klausur mit Unternehmensleitung; Work- shops mit Führungskräften: Wer soll wie welche Beiträge zur Kundenorientierung leisten
2004	Alle Führungskräfte erarbeiten je ein spezifisches Führungskonzept als Grundlage für ihre Berufung für 5 Jahre	Einzel-Coachings mit Führungskräften zu Form und Inhalt der Führungskonzepte; Klärung des persönlichen Führungsprofils mit wissenschaftlichen Verfahren
2005	Qualifizierung der internen Unterneh- menskommunikation (Entwicklung Kommunikations-Leitlinien; Kommuni- kationskonzepte für jede Einheit)	Workshops zur Leitlinien- Entwicklung, Einzel-Coachings mit Führungskräften betr. Kommunikationskonzept, Workshops zur Verbindung der verschiedenen Kommuni- kationskonzepte innerhalb jeder Abteilung

2006-2007	Bildung von horizontalen Führungskräfte-Teams , die für vereinbarte Zielwerte (Kennzahlen entlang der Balanced Scorecard) gemeinsam verantwortlich sind	Workshops zur Erarbeitung von Zielvereinbarungen einschließlich Kennziffern zur Erfolgs-Messung mit den Führungskräfte-Teams
2007	Fusion der Abteilungen Infrastruktur-technik und Fahrzeugtechnik	OE-Workshops und Personal-Coachings mit den betr. Führungskräften
2007	Die weitere Unternehmens strategie -Entwicklung	Moderation einer mehrtägigen Strategie-Klausur der Unternehmensleitung
2008	Weitere Prozess-Optimierungen in allen Bereichen in Verbindung mit Resilienz-Strategien (Resilienz = in Belastungssituationen Abstand gewinnen und zu einer klaren rationalen Steuerung zurückfinden)	Führungskräfte- Coachings in kleinen Gruppen : Klare Ziele für die neuen Change-Vorhaben entwickeln, MA-Meinungen dazu Ernst nehmen und berücksichtigen, die MA zur aktiven Mitgestaltung gewinnen
2009	Update der Führungsinstrumente Update der RSAG- Unternehmenskultur	Workshops mit verschiedenen Gruppen von Führungskräften und Betriebsräten zur Anpassung der Führungs-Instrumente an aktuelle interne und externe Entwicklungen. Klausur der Unternehmensleitung : Beratung von Erfolgsfaktoren. Anschließend: Gemeinsame Klausur mit der Unternehmensleitung einer Sparkasse aus einem anderen Bundesland: Vergleich zwischen und Feedback zu den jeweiligen (auf beiden Seiten erfolgreichen) Unternehmenskulturen.
2010	Update: Verständnis von Führung , Führungsrolle und Arbeit in Führungsteams Praktische Anwendung der in 2009 modifizierten Führungsinstrumente	Team-Coachings mit den in 2006/2007 konstituierten horizontalen Führungskräfte-Teams Trainings mit praktischen Übungen
2011	Einführung von 28 neuen MA in die Unternehmenskultur der RSAG (diese MA werden eingesetzt in einer Eisenbahnstrecke deren Betrieb die RSAG übernommen hat)	Workshop : Entwicklung eines Konzeptes nach der Methode „ Accelerated Learning “ für ein aktives, handlungsorientiertes Aufnehmen und Verarbeiten der neuen Informationen durch die neuen MA; dadurch zugleich praktisches Erfahren einer Unternehmenskultur, die auf eigenverantwortliches Handeln setzt.
Fortlaufend	Einarbeitung neuer Führungskräfte Teams für Neuerungen fit machen	Einzel-Coachings zum Einsatz der eigenen Stärken im neuen Verantwortungsbereich. Team-Coachings zur Klärung von neuen Abläufen unter Einbeziehung der persönlichen Stärken der Teammitglieder