

## Warum ein Leitbild Qualität ins Unternehmen bringt

**Zur Person:**

Rosemarie Amos-Ziegler, Geschäftsführerin

**Zum Unternehmen:**

WGfS GmbH

[www.wgfs.de](http://www.wgfs.de)

Branche: Pflege

Mitarbeiter: 195

Viele Unternehmer sehen ein Leitbild nur als notwendiges Übel. Als Dokument voller salbungsvoller Worte, das man nach seiner Vollendung am besten in einer Schublade verschwinden lässt. Unsere Erfahrung als Pflegedienstleister ist da eine ganz andere: Bei uns hat die Erarbeitung und Umsetzung unseres Leitbildes noch einmal deutlich mehr Qualität in die Firma gebracht. Ein Jahr lang haben wir es erarbeitet, und nun ist es „Gesetz“, mit dem wir uns regelmäßig überprüfen und zudem neuen Mitarbeitern unsere Firmenkultur nahebringen. Jeder weiß, wo es hingehet, wie wir unsere Werte leben und welche Auswirkungen das für seinen Arbeitsbereich hat.

Als wir vor 30 Jahren mit unserer „Wohngemeinschaft für Senioren“ (WGfS) anfangen, zählten wir zu den Pionieren unter den Privatunternehmen in der Pflegebranche. Nur mit Leidenschaft für unsere Klienten und kreativen Lösungen für den Unternehmensalltag konnten wir uns einen Spitzenplatz erarbeiten. Dieser Geist ist bis heute lebendig. So haben wir vor drei Jahren erstmals eine „Wohlfühlmanagerin“ eingestellt. Ihre Aufgabe ist es, Probleme bei den Heimbewohnern und bei den Mitarbeitern (!) frühzeitig zu erkennen. Sie organisiert für neue Mitarbeiter einen „Paten“ und weist Führungskräfte frühzeitig auf Herausforderungen hin, die im Unternehmen entstehen.

Die Freundschaft mit [Prof. Dr. Jörg Knoblauch](#) und die Inspiration durch seine [TEMP-Methode®](#) haben unsere Organisation sichtbar weitergebracht. Inzwischen haben wir sehr viele Auszeichnungen erhalten – darunter einen Bildungspreis, einen Sonderpreis für den Mittelstand, eine Ehrung als familienfreundliches Unternehmen und von der Agentur für Arbeit einen Preis für unseren guten Umgang mit Auszubildenden. Was uns aufgefallen ist: Wenn wir uns neu für eine Auszeichnung bewerben, müssen wir in der Firma kaum mehr etwas umstellen – wir haben in sehr vielen Bereichen ein Höchstmaß an Unternehmensfitness erreicht. Spitzenleistung ist Teil unserer Kultur geworden.

Ein Schwerpunkt der letzten Jahre war die Verbesserung unserer Kommunikation, nach außen wie nach innen. Durch eine aktive Pressearbeit hat sich unser Bekanntheitsgrad weiter erhöht. Das führt dazu, dass wir viele Initiativbewerbungen von Spitzenkräften bekommen – ein nicht zu überschätzender Wettbewerbsvorteil. Wir haben übrigens keinen einzigen C-Mitarbeiter mehr.

Eine hübsche Idee ist es auch, Mitarbeiter mit Hilfe eines Bildschirmschoners über Aktuelles zu informieren. Hier erfahren die Teammitglieder unaufdringlich Neues zu Themen wie Weiterbildung, Firmenfeste oder Auszeichnungen, die wir erhalten haben. Damit sind alle auf dem neuesten Stand – und es stärkt das Wir-Gefühl. Unser Team profitiert davon ebenso wie die knapp 150 Bewohner in unseren Heimen und die rund 100 ambulanten Klienten.

