

Leitbildentwicklung - mit Klarheit für Sinn und Zweck.

Das Entscheidende ist die Unternehmenskultur - ein stimmiges Leitbild gibt allem Handeln ein gemeinsames Ziel, allen Mitarbeitern eine klare Vorgabe und noch wichtiger: Identität und Motivation.

Wie sieht es denn bei Ihnen aus:

- Was würden Ihre Kunden sagen, was das Besondere Ihres Unternehmens ist?
- Wie würden Besucher die Atmosphäre in Ihrer Firma beschreiben?
- Was glauben Sie, wozu ihre Arbeit gut ist?
- Sind Sie mit den Antworten auf diese Fragen zufrieden?

Die Inhalte:

Die Grundlage jeder Strategie ist eine Unternehmensleitbild.

Dieses kann sinnvollerweise aus drei Bausteinen bestehen:

1. Die "Vision": Nur mit einer Vision lässt sich ein Unternehmen führen, bekommt Ihr Unternehmen eine Zukunft, lassen sich die Inhalte der Arbeit auch den Mitarbeitern vermitteln. Visionen sind im allgemeinen mitunter etwas nebulös, im Leitbild aber konkretisieren sie sich als Zukunftsvorstellungen, also:
 1. Wie hoffen Sie, sieht Ihr Unternehmen in 5 Jahren aus?
2. Dazu kommt die "Mission", ein weiterer Baustein. Er klärt den Zweck des Unternehmens, seine Einzigartigkeit, also:
 2. Wozu genau sollte es Ihr Unternehmen auch in Zukunft geben? Was unterscheidet es hierbei von anderen?
3. Als dritter Baustein kommen die "Werte" dazu. Sie drücken aus, was in einem Unternehmen wichtig ist? Also:
 - Woran "glauben" Sie? Was soll das Handeln der Mitarbeiter Ihres Unternehmens leiten?

Die Vorgehensweise:

Wie kommt ein Unternehmen zu einem sinnvollen Leitbild?

Vorweg einmal Hand aufs Herz:

Geht es bei Ihnen wirklich um eine Leitbildentwicklung? Oder verbergen sich hinter der Absicht, Visionen zu klären nicht vielmehr ungeklärte Konflikte innerhalb der Geschäftsleitung oder zwischen Mitarbeitern, die auf diese Art und Weise "irgendwie bereinigt" werden sollen? Wenn vielleicht da etwas dran ist, > hier zur Klärungshilfe!

Oder geht es um bestehende Schwierigkeiten von Ihnen als Führungskraft in Ihrer Rolle? Dann > bitte hier zum Coaching!

b.w.

Leitbilder sollten mehr sein als nur ein öffentlichkeitswirksames Blabla im Sinne von "Wir fühlen uns unseren Kunden, Mitarbeitern und der Gesellschaft in besonderer Weise verpflichtet" - So etwas mag in eine Hochglanzbroschüre passen, aber nützt sonst überhaupt nicht. Die Kunst eines Leitbildes liegt in dem richtigen Maß an Konkretheit und dem rechten Maß an Akzeptanz bei allen Beteiligten:

Vorgehen für eine Leitbild-Entwicklung kann zum Beispiel sein:

1. Ziele des Prozesses: Was wollen wir damit erreichen ?

(z.B.: "Mehr Identifikation der Mitarbeiter mit den Zielen des Unternehmens.")

2. Entwicklung eines Ablaufschemas:

Phasen des Prozesses Wer ist wann wie einbezogen?

3. Definition des Themas

Wozu wollen wir Aussagen treffen?

4. Analyse und Bewertung des Zustandes

Was zeichnet uns aus?

Womit sind wir zufrieden?

Womit noch nicht?

5. Konzeption des Leitbildes

Wer sind wir?

Wie wollen wir sein?

Wohin wollen wir?

Definition des Unternehmensleitbildes

6. Schlüsselaufgaben ableiten

Wo wollen wir was verändern?

7. Ziele definieren

Was wollen wir dafür konkret tun?

Was wird jeder bis wann konkret tun?

8. Rückblick

Was hat sich bewährt?

Was muss noch bearbeitet werden?

Strategieworkshops, Leitbildentwicklungen, Zukunftswerkstätten führen mit professioneller Moderation zu klareren Ergebnissen.

Mit einem externen Moderator können Sie sich selber ganz auf die Inhalte konzentrieren. Der Moderator führt Sie durch den Prozess, berät Sie bei den nächsten Schritten, versucht, mit Fragen zu zielführenden Antworten zu verhelfen, oben haben Sie ein paar Beispiele für solche Fragen.