

Eine Unternehmensvision implementieren mögen viele versprechen. Aber halten auch alle, was Sie versprechen? Mit dieser Checkliste geben wir Ihnen die 9 Erfolgsfaktoren für Formulierung einer kraftvollen, vitalen Vision und deren Nutzung innerhalb einer zielgerichteten Organisationsentwicklung an die Hand:

Erfolgskriterium	Reihenfolge
<p>Kennen oder Können?</p> <p>Können und Kompetenz kommt von Erfahrung. Es macht einen großen Unterschied, bei Kotter & Co. von der Kraft einer Vision gelesen zu haben oder dieses mächtige Organisationsentwicklungsinstrument gezielt zur Anwendung zu bringen. Längst nicht alle Unternehmen sind reif für die Nutzung einer Vision. In vielen Fällen sind andere Maßnahmen sinnvoller.</p>	<p>1</p>
<p>Der Nasenfaktor</p> <p>Verstehen Sie sich als Wächter für Ihr Unternehmen. Achten Sie bei der Auswahl Ihres Beraters für Visionentwicklung auf die Passfähigkeit zu Ihrer Organisation. Was nützen Ihnen die besten Referenzen, wenn der Berater voraussichtlich nicht zu Ihnen, Ihren Mitarbeitern oder Ihrer Organisation passt? Und stellen Sie in jedem Fall sicher, dass Ihr Ansprechpartner im Akquiseprozess auch derjenige ist, der hinterher die Begleitung bei der Visionentwicklung übernimmt.</p>	<p>2</p>
<p>Grenzgänger zwischen den Welten.</p> <p>Wie gut gelingt es Ihnen, die verschiedenen Interessen in Ihrem Unternehmen zusammen zu bringen? Welche Erfahrung hat Ihr Dienstleister im Dialog mit Ihrem Betriebs- oder Personalrat? Wie binden Sie Ihre Mitarbeiter ein? – Nur wenn Sie diese Fragen vorab für sich beantworten, kann die Vision die gewünschte Sog-Wirkung entfalten.</p>	<p>3</p>
<p>Visionentwicklungsteam statt Diktatur</p> <p>Wenn das Management nicht weiß wohin, wer dann? Die Vision eines Unternehmens ist vergleichbar mit der Identität eines Menschen. Die Unternehmenskultur entspricht den Werten Ihrer Mitarbeiter. Diese können Sie als Systemspitze allein kaum erreichen. Binden Sie stattdessen Ihr Führungsteam und Ihre Mitarbeiter mit ein. Entwickeln Sie dort zunächst eine Aufbruchstimmung, eine Sogwirkung für Ihr Vorhaben. Diese ist brauchen Sie, um die entwickelte Vision schnell und nachhaltig in Ihre Organisation zu tragen.</p>	<p>4</p>



Erfolgskriterium	Reihenfolge
<p>Inkrementell und progressiv!</p> <p>Change Management kann nicht „funktionieren“! Jedes Unternehmen besteht aus sozialen Teil-Systemen. Diese verhalten sich anders als technische Systeme: Sie lassen sich nur zu einem kleinen Teil managen. Wenn Sie aber regelmäßig Hypothesen bilden, Interventionen planen und die Erfahrungen aus deren Anwendung im nächsten Durchlauf gezielt nutzen, dann werden Sie Ihren Veränderungsvorhaben erfolgreich meistern.</p>	5
<p>Maßgeschneidert</p> <p>Jede Organisation ist einmalig – IHRE ganz besonders. Nehmen Sie sich die Zeit, in einem strukturierten Auftragsklärungstermin die Erfolgsfaktoren Ihres Unternehmens, die wahre Dringlichkeit für eine Veränderung und das relevante Umfeld herauszuarbeiten. Erst danach lässt sich ein maßgeschneiderter Visionsentwicklungsprozess planen und umsetzen.</p>	6
<p>An die Hand nehmen, statt Fingerzeig.</p> <p>SIE und IHR VISIONSENTWICKLUNGSTEAM sind die fachlichen Experten. Die Formulierungen in der Vision können und dürfen daher nur von Ihnen kommen. Jede Ergänzung von einem externen Berater würde den Wert und die Kraft verringern. Achten Sie daher darauf, dass Ihr Dienstleister keine Patentrezepte sondern eine klare Rollentrennung favorisiert.</p>	7
<p>Emotionalisierung – Mitten ins Herz Ihrer Mitarbeiter</p> <p>Vision formuliert, grafisch untermalt und als Poster im Haus verteilt – fertig!? Das allein reicht nicht, um Ihre Mitarbeiter emotional an die Unternehmensvision zu binden. Vielmehr bedarf es geeigneter (Großgruppen-) Formate, so dass sich alle Mitarbeiter mit ihrer Zukunft und Ihrem Beitrag zu dieser auseinander können. Planen Sie Widerstände mit ein und nehmen Sie Einwände vorweg.</p>	8
<p>Machen Sie weiter</p> <p>Veränderung braucht Zeit. Eine Visionsentwicklung ist ein sehr guter ERSTER Schritt. Erhalten Sie das dadurch erreichte Momentum aufrecht. Planen Sie kleine und schnelle Erfolge und führen Sie diese gezielt herbei: Der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Verhalten ändern wir nur, wenn das neue erfolgreicher ist als das bisherige. Konsolidieren Sie die erreichten Veränderungen und machen Sie weiter!</p>	9

Eine kraftvolle Unternehmensvision stiftet Sinn und gibt Orientierung bei Ihren heutigen und zukünftigen Mitarbeitern. Sie zahlt damit direkt auf den Kern Ihres Unternehmenswertes ein. Nehmen Sie sich daher ausreichend Zeit bei der Auswahl IHRES Prozessbegleiters – es lohnt sich!