

CHECKLISTE

Visions-/Leitbild-Entwicklung

V1.5



vernetzen | verstehen | verändern

corponet[®]

DIE UNTERNEHMERBERATUNG

Mit dieser Checkliste geben wir dir die 9 Erfolgsfaktoren für Formulierung einer kraftvollen, vitalen Vision oder eines Leitbildes und deren Nutzung innerhalb einer dynamischen Organisationsentwicklung an die Hand:

Erfolgskriterium	Reihenfolge
Kennen oder Können? 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 oder eines Leitbildes. In manchen Fällen sind andere Maßnahmen sinnvoller.	1
Der Nasenfaktor Verstehe dich als Wächter für dein Unternehmen. Achte bei der Auswahl der Berater für Visions- oder Leitbild-Entwicklung auf die Passfähigkeit zu deiner Organisation. Was nützen die besten Referenzen, wenn die Berater voraussichtlich nicht zu dir, deinen Mitarbeitenden oder deiner Organisation passt? Und stellen in jedem Fall sicher, dass die Ansprechpartner im Akquiseprozess auch diejenigen sind, die hinterher die Begleitung bei der Visions- oder Leitbild-Entwicklung übernehmen.	2
Grenzgänger zwischen den Welten Wie gut gelingt es den Beratern, die verschiedenen Interessen in deinem Unternehmen zusammen zu bringen? Welche Erfahrung hat der Dienstleister im Dialog mit Betriebs- oder Personalrat? Wie werden die Mitarbeitenden eingebunden? – Nur wenn du diese Fragen vorab für dich beantwortest, kann die Vision oder das Leitbild die gewünschte Sog-Wirkung entfalten.	3
Visions- und Leitbild-Entwicklungsteam! Die Vision oder das Leitbild eines Unternehmens ist vergleichbar mit der Identität eines Menschen. Die Unternehmenskultur entspricht den Werten deiner Mitarbeiter. Diese kannst du als Systemspitze allein kaum erreichen. Binde stattdessen dein Führungsteam und deine Mitarbeitenden mit ein. Entwickle dort zunächst eine Aufbruchstimmung, eine Sogwirkung für dein Vorhaben. Diese brauchst du, um die entwickelte Vision bzw. das Leitbild schnell und nachhaltig in deine Organisation zu bringen.	4



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 du aber regelmäßig Hypothesen bildest, Interventionen planst und die Erfahrungen aus deren Anwendung im nächsten Durchlauf gezielt nutzt, dann wirst du dein Veränderungsvorhaben erfolgreich meistern.</p>	5
<p>Maßgeschneidert</p> <p>Jede Organisation ist einmalig – DEINE ganz besonders. Nimm dir die Zeit, in einem strukturierten Auftragsklärungstermin die Erfolgsfaktoren deines Unternehmens, die wahre Dringlichkeit für eine Veränderung und das relevante Umfeld herauszuarbeiten. Erst danach lässt sich ein maßgeschneiderter Visions- oder Leitbild-Entwicklungsprozess planen und umsetzen.</p>	6
<p>An die Hand nehmen, statt Fingerzeig</p> <p>DU und DEIN Visions- bzw. Leitbild-Entwicklungsteam sind die fachlichen Experten. Die Formulierungen in der Vision bzw. in dem Leitbild können und dürfen daher nur von euch kommen. Jede Ergänzung von externen Beratern würde den Wert und die Kraft verringern. Achte daher darauf, dass der Dienstleister keine Patentrezepte, sondern eine klare Rollentrennung favorisiert.</p>	7
<p>Emotionalisierung – Mitten ins Herz deiner Mitarbeitenden</p> <p>Vision oder Leitbild formuliert, grafisch untermalt und als Poster im Haus verteilt – fertig!? Das allein reicht nicht, um Mitarbeiter emotional an die Unternehmens-Vision bzw. das -Leitbild zu binden. Vielmehr bedarf es geeigneter (Großgruppen-) Formate, so dass sich alle Mitarbeitenden mit ihrer Zukunft und ihrem Beitrag zu dieser auseinandersetzen können. Plane Widerstände mit ein und nimm mögliche Einwände vorweg.</p>	8
<p>Mache stetig weiter</p> <p>Veränderung braucht Zeit. Eine Visions- oder Leitbild-Entwicklung ist ein sehr guter ERSTER Schritt. Erhalte das dadurch erreichte Momentum aufrecht. Plane kleine und schnelle Erfolge und führe diese gezielt herbei: Der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Verhalten ändern wir nur, wenn das neue erfolgreicher ist als das bisherige. Konsolidiere die erreichten Veränderungen und mache weiter!</p>	9

Eine kraftvolle Unternehmens-Vision bzw. ein -Leitbild stiften Sinn und gibt Orientierung bei deinen heutigen und zukünftigen Mitarbeitenden. Sie zahlen damit direkt auf den Kern des Unternehmenswertes ein. Nimm dir daher ausreichend Zeit bei der Auswahl Deines Prozessbegleiters – es lohnt sich!