

Einleitung

Zur Steuerung eines Unternehmens ist neben der Definition der strategischen Ziele und der dahinter stehenden Vision insbesondere die Vereinbarung eines Unternehmensleitbildes und eines Führungsleitbildes notwendig. Das Leitbild gilt als Orientierungsrahmen, sowohl für das Verhalten der Mitglieder des Unternehmens als auch für das Handeln des Unternehmens als Ganzes und aller Unternehmensteile.

Sinn und Nutzen von Leitbildern

Leitbilder dienen dazu, Orientierung nach Innen und Außen zu geben und beschreiben, mit welchen Mitteln und unter Berücksichtigung welcher Normen und Werte das Unternehmen seine strategischen Ziele erreichen will. Das Unternehmensleitbild beschreibt die eher nach außen gerichtete Wertorientierung des Unternehmens. Das Führungsleitbild legt die innere Werteordnung fest.

Das Leitbild hat einen wesentlichen Einfluss auf die Wahrnehmung des Unternehmens und damit den Erfolg am Markt. Im Innenverhältnis bestimmt es bei konsequenter Umsetzung die Identifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie Führungskräften mit dem Unternehmen und die Attraktivität am Personalmarkt.

Gemeinsame Leitbilderarbeitung

Der Prozess der Leitbilderarbeitung ermöglicht die transparente Kommunikation über die Ziele des Unternehmens oder der Organisation mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dient somit der Identifikation aller mit dem Unternehmen und dessen Erfolg. Das Leitbild als Orientierungshilfe für das Handeln aller Mitglieder des Unternehmens kann seine Wirkung

nur dann entfalten, wenn es von den Mitgliedern der Organisation gelebt wird.

Anpassung an die aktuelle Marktentwicklung

Die dynamische Marktentwicklung macht es erforderlich, dass das Leitbild unter Beteiligung aller Betroffenen regelmäßig überprüft und fortgeschrieben wird.

Wir beraten Sie gerne bei der Auslotung der Vorteile einer leitbildgestützten Strategieentwicklung und Unternehmensführung für Ihren Unternehmenserfolg. Wir unterstützen Sie im Entwicklungsprozess und bei der Analyse des bestehenden Unternehmens- bzw. Führungsleitbildes.



Fragen zur Leitbildentwicklung

- Wurde das Leitbild von der Unternehmensleitung selbst erarbeitet?
- Wurde das Ergebnis extern evaluiert?
- Waren die MitarbeiterInnen an der Erarbeitung des Leitbildes wesentlich beteiligt?
- Identifizieren sich die MitarbeiterInnen mit dem Leitbild?
- Ist das Leitbild konkret genug für das Unternehmen?
- Ist das Leitbild langfristig an der Strategie ausgerichtet?
- Wird das Leitbild von der Unternehmensleitung vorgelebt?
- Ist das Leitbild anpassungsfähig genug für interne und externe Veränderungen?
- Ist die Einhaltung des Leitbildes überprüfbar und „einklagbar“?