

Nordlicht Werkstattgespräch

Was verstehen wir unter einem guten Leitbild?

—

Präsentation

Hamburg und Frankfurt / Januar 2011

Die amerikanische Unabhängigkeitserklärung erfüllt alle inhaltlichen Anforderungen an ein Leitbild

Ein Leitbild ist eine schriftliche Erklärung einer Organisation über

- ihr Selbstverständnis und ihre Grundprinzipien
- ihren angestrebten Zielzustand

Wir halten diese Wahrheiten für ausgemacht, daß alle Menschen gleich erschaffen worden,

Daß diese Vereinigten Colonien Freye und Unabhängige Staaten sind,

Ein Leitbild

- dokumentiert die **Mission** und die **Vision** der Organisation und
- beschreibt das **Verhalten** der Organisation nach innen und nach außen.

.... und daß als Freye und Unabhängige Staaten sie volle Macht und Gewalt haben, Krieg zu führen, Frieden zu machen, Allianzen zu schliessen

verpfänden wir, . . . , uns unter einander unser Leben, unser Vermögen und unser geheiligtes Ehrenwort.

Ein Leitbild hat nach innen und nach außen gerichtete Funktionen

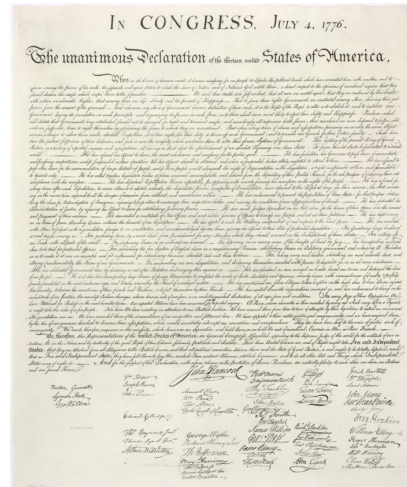


Ein Leitbild hat nach innen und nach außen gerichtete Funktionen



Dreizehn Kolonien

Orientierung
←
Motivation



Rahmen ↓



George Washington überquert den Delaware 25. Dezember 1776

(Positive)

→
Öffentlichkeit



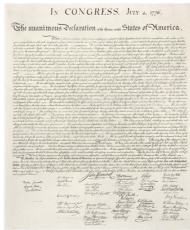
König George III
(Vereinigtes Königreich)



„Europa“

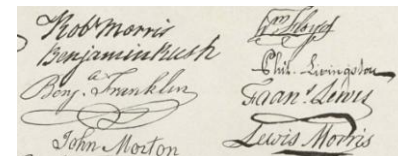
Um Wirkung zu entfalten muss ein Leitbild auch prozessualen Anforderungen entsprechen

Eine überzeugende **Form** (kurz und knackig) – eine breite **Öffentlichkeit** (Presse)



Ein **stringenter Prozess der Leitbilderstellung**: Die heute bekannte *Declaration of Independence* war eine zwei Tage später verabschiedete Erläuterung des formalen Beschlusses und diente der moralischen und rechtlichen Legitimation für den Abfall von der britischen Krone und dem Unabhängigkeitskrieg. Sie war von einem Vorbereitungskomitee entworfen worden. Ihr maßgeblicher Autor war Jefferson. Die übrigen Komiteemitglieder berieten ihn (Wikipedia).

Verbindlichkeit – ein klares „Commitment“ der Organisation (Unterschriften der Mitglieder):

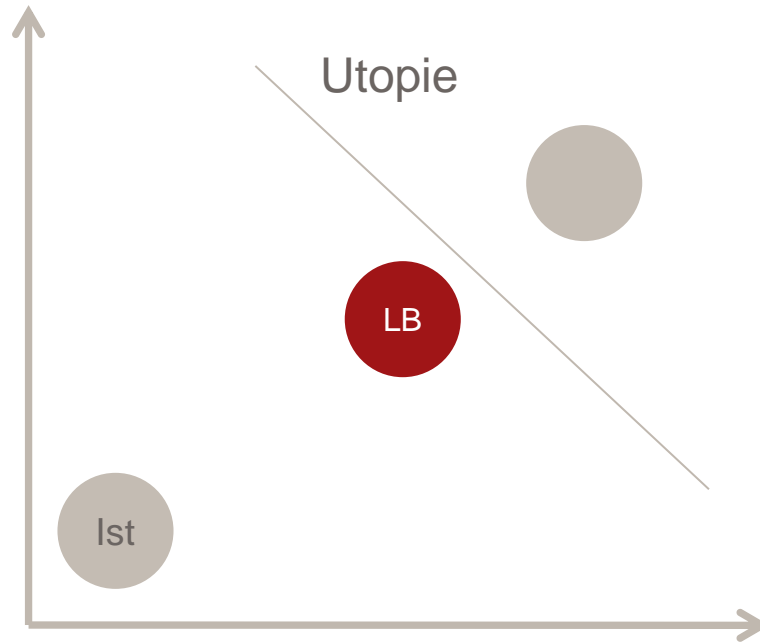


Wir haben sechs zentrale Fallstricke bei „Leitbildern“ kennenlernen dürfen/müssen

1. Entwickeln Sie ein realistisches Idealbild
2. Haben Sie realistische Erwartungen an den Leitbildprozess
3. Finden Sie den richtigen Abstraktionsgrad
4. Organisieren Sie einen stringenten Prozess der Leitbildentwicklung
5. Stellen Sie Verbindlichkeit her
6. Verankern Sie das Leitbild nachhaltig in Ihrer Organisation

1. Entwickeln Sie ein realistisches Idealbild

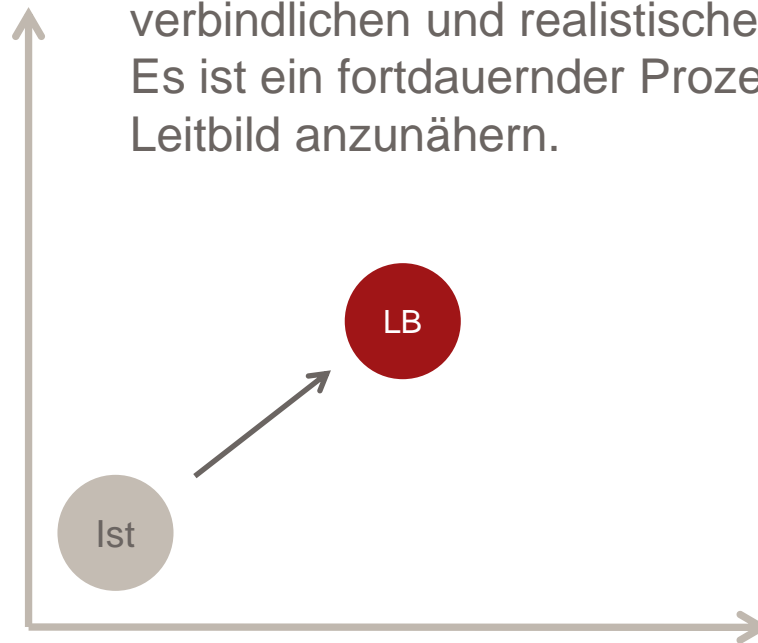
—



2. Haben Sie realistische Erwartungen an den Leitbildprozess

—

Ergebnis eines Leitbildprozesses ist die Beschreibung eines verbindlichen und realistischen Idealbildes.
Es ist ein fortdauernder Prozess den Ist-Zustand dem Leitbild anzunähern.



3. Finden Sie den richtigen Abstraktionsgrad

—

Zu Abstrakt

„Wir sind kundenfreundlich“

„Wir sind mitarbeiterfreundlich“



Zu Konkret

„Bei uns muss jeder Kunde nur 5 Minuten warten“

„Bei uns gibt es Kaffee umsonst“

Leitfragen können sein:

Was verstehen wir unter „kundenfreundlich“?

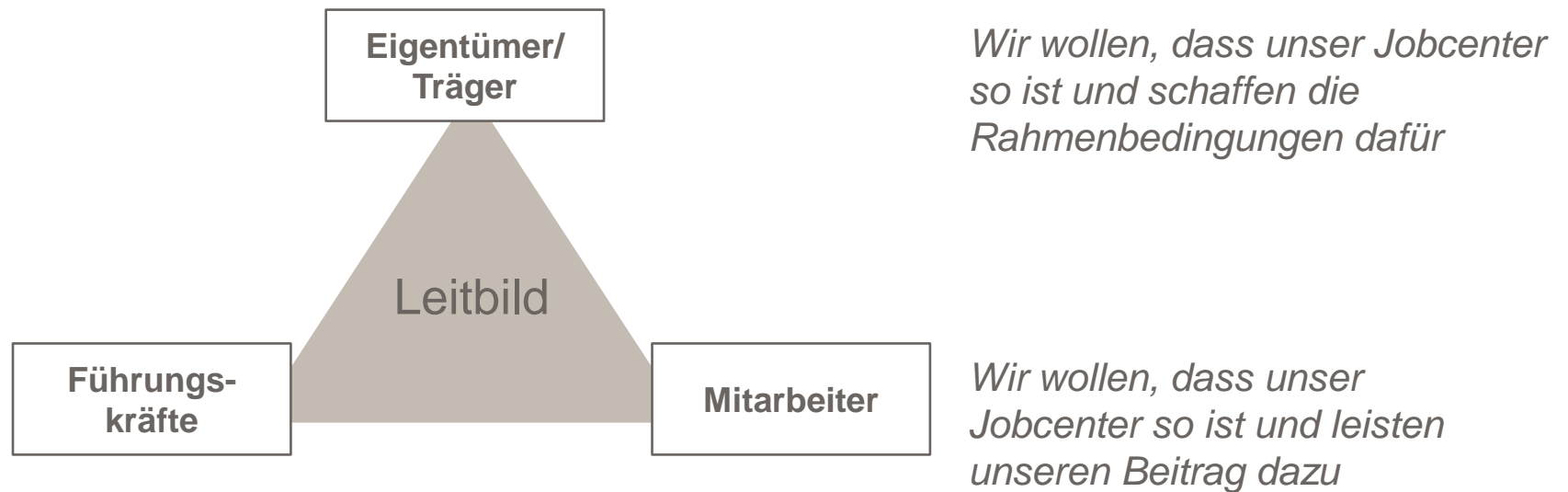
Was ist das Ziel einzelner Instrumente/Maßnahmen?

Was ist der Vorteil, wenn wir so sind?

4. Stellen Sie Verbindlichkeit her

—

Führungskräfte, Mitarbeiter und „Eigentümer“ sind die zentralen „Stakeholder“ in einem Leitbildprozess

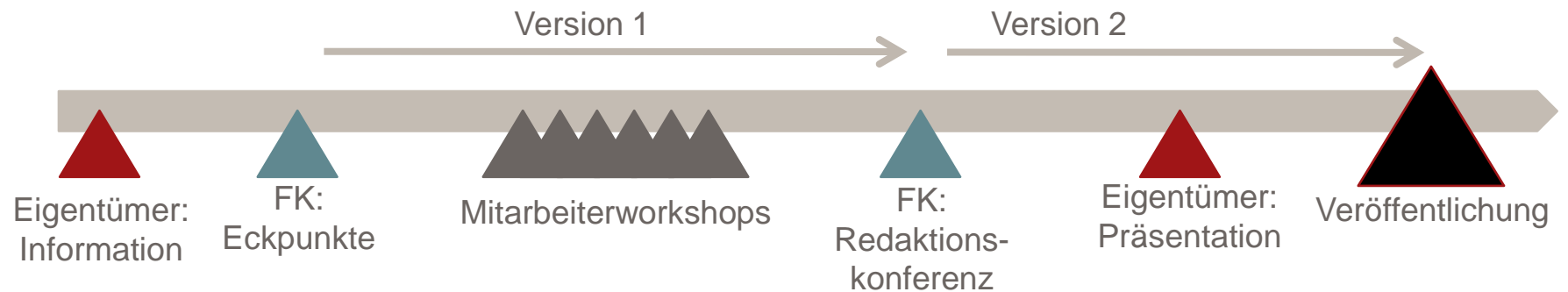


5. Organisieren Sie einen stringenten Prozess der Leitbildentwicklung

—

Führungskräfte, Mitarbeiter und „Eigentümer“ sind die zentralen „Stakeholder“ in einem Leitbildprozess.

Ein stringenter Prozess organisiert eine effiziente Beteiligung.



6. Verankern Sie das Leitbild nachhaltig in Ihrer Organisation



Ein Leitbild ist eine tägliche Aufgabe.

Mit folgenden Instrumenten kann es implementiert werden:

- Vorstellung und Unterschrift neuer Mitarbeiter
- Teil der „Jahresgespräche“: In welchem Maße erfüllt die Organisation das Leitbild?