

Wandel aktiv gestalten: In Zeiten sich schnell verändernder Märkte fragen uns Kunden immer wieder, wie ein permanenter Wandel erfolgreich gestaltet werden kann. Eine mittel- bis langfristig angelegte Planung wirkt vor diesem Hintergrund plötzlich wie ein Auslaufmodell. Wie kann man seriös planen, wenn – überspitzt gesagt – morgen alles anders ist? Und wie schafft man es, die Mitarbeiter immer und immer wieder mitzunehmen? Eines ist sicher: Die Anforderungen an das Management verändern sich, sie steigen.

ADG-Unternehmensleitbildentwicklung für eine wertebasierte Unternehmenskultur

Kurzbeschreibung

Im Zusammenhang mit Unternehmensleitbildern wird häufig vom Dreiklang aus Vision, Mission und Werten als Basiselemente eines Unternehmensleitbildes gesprochen.

<p>Vision</p>	<p>Die Vision der Bank gibt Antworten auf die zentralen Fragen: Wohin wollen wir? Wo sehen wir uns in der Zukunft? Welches Bild zeichnen wir von uns in drei, fünf oder zehn Jahren? Was wollen wir mit unserer Bank erreichen?</p>
<p>Mission</p>	<p>Die Mission beschreibt die grundlegenden Absichten der Bank: Wie beschreiben wir unseren Geschäftszweck, unsere Aufgabe? Was können wir gut? Womit verdienen wir unser Geld? Was ist unser Kerngeschäft? Welche Strategien können wir daraus ableiten?</p>
<p>Werte</p>	<p>Die Werte sind die innere Richtschnur für das Handeln und das Miteinander: Von welchen Wertvorstellungen soll unser tägliches Tun und Lassen geprägt sein? Nach welchen Spielregeln verhalten wir uns? Wie behandeln wir unser Umfeld? Welches Kulturprofil wollen wir prägen?</p>

Unternehmenskultur entsteht, indem ein bestimmtes Denken und Verhalten, das einmal erfolgreich war, wiederholt wird. Ist es immer wieder erfolgreich, wird es verinnerlicht und irgendwann unbewusst angewendet. Die so entstandene Kultur stabilisiert sich selbst durch unreflektierte Wiederholung.

Zielsetzung

- Reflektion darüber, was Vision, Mission, Strategie und das aktuelle Kulturprofil für das zukünftige Unternehmensleitbild bedeuten.
- Entwicklung eines Unternehmensleitbildes, das die Kultur in Form eines Wertekanons beschreibt.
- Festlegung von Kriterien, die das Unternehmensleitbild für alle Mitarbeiter und Kunden/Mitglieder erlebbar machen.
- Vereinbarung von Maßnahmen, um das Leitbild in die Umsetzung zu bringen.

Grundüberzeugungen zur Leitbildentwicklung:

- Die Menschen im Unternehmen schaffen, prägen und verändern gemeinsam ihre Unternehmenskultur/ihre Wertebasis!
- Den Führungskräften fällt hierbei eine besondere Rolle zu, denn sie haben den Einfluss, bereichs- und hierarchieübergreifend Impulse zu setzen.
- Es braucht Reflektion, um unterschiedliche Haltungen, Überzeugungen, Denk- und Verhaltensweisen bewusst zu machen. Dieses Bewusstsein ist die Basis für Veränderung!
- Diese Reflektion erfolgt nicht nach dem Motto „Jetzt reden wir mal über Kultur/Werte“, sondern ganz konkret aus der praktischen Zusammenarbeit, aus dem täglichen Erleben heraus.
- Die größte Wirkung entfaltet ein Leitbildprozess, wenn er nicht von wenigen Auserwählten (z. B. nur Führungskräfte), sondern mit breiter Beteiligung der Mitarbeiter gestaltet wird.

Das nachfolgende Vorgehen folgt diesen Grundüberzeugungen.

- Rahmensetzung: Was bedeuten Vision, Mission, Strategie und unser aktuelles Kulturprofil für unser künftiges Unternehmensleitbild?
- Ausschreibung der Mitarbeit und Auswahl der Leitbild-Botschafter (Querschnitt der Bank)
- Leitbild-Dialog 1: Erarbeitung einer ersten Fassung des Unternehmensleitbildes
- Resonanz einholen: Leitbild-Botschafter gehen in die Bereiche, erläutern das Leitbild, führen die Diskussion und nehmen Änderungsideen auf
- Leitbild-Dialog 2: Review der ersten Fassung, Diskussion der Änderungsideen und Erarbeitung der Schlussfassung
- Finale Rückkopplungsschleife mit Mitarbeitern
- Umsetzungsplanung: Wie bringen wir unser Leitbild zum Leben?

Ihr Ansprechpartner

Jörg Niemeyer, T: +49 2602 14-9807, joerg_niemeyer@adgonline.de



www.adg-individual.de