



## Leitbildentwicklung

Leitbilder sind Ausdruck der Kultur und der tragenden Werte eines Unternehmens oder einer Organisation. Unabhängig davon, ob sie schriftlich formuliert oder unausgesprochen praktiziert werden, geben sie eine Antwort auf die Frage nach dem Sinn und der Funktion von Unternehmen. Sie beeinflussen strategische Überlegungen ebenso, wie Führungsstile und Formen der internen und externen Kooperation. Leitbilder sind der zentrale Bezugsrahmen, der Einheit in der Vielfalt sichert.

Inwieweit Leitbilder diese zentrale Funktion erfüllen, hängt maßgeblich davon ab, wie sie entwickelt, implementiert, umgesetzt und weiterentwickelt werden. Gerade auf der Grundlage unterschiedlicher Auffassungen und Vorstellungen, birgt die Entwicklung und Implementierung die Chance, ein gemeinsames Verständnis des Unternehmens und seiner zukünftigen Entwicklung zu erarbeiten. Dazu ist eine Klarheit und Verbindlichkeit an der Spitze des Unternehmens ebenso erforderlich, wie ein zielorientierter Diskussions- und Entwicklungsprozess der Führungskräfte und Mitarbeiter. Letztlich wird die Lebendigkeit der Leitbilder davon abhängen, inwieweit die Unternehmensspitze, die Führungskräfte und die Mitarbeiter eines Unternehmens damit identifiziert sind.

### Vorgehensweise



**Phase 1: Rahmen- und Zielklärung**

Mit der Unternehmensleitung werden die persönlichen Leitbilder und der Rahmen, in dem das Unternehmensleitbild entwickelt oder weiterentwickelt werden soll, vereinbart. Die Ziele der Leitbildentwicklung werden definiert.

**Phase 2: Entwurf der Führungskräfte**

Mit den Führungskräften oder einer Projektgruppe wird der erste Entwurf eines Leitbildes erarbeitet. Darin verbinden sich eine wertschöpfende Betrachtung der Unternehmensgeschichte mit einem zukunftsgerichteten Blickwinkel.

**Phase 3: Implementierung**

Gemeinsam mit der Projektgruppe bzw. den Führungskräften wird die Form der Leitbildimplementierung abgestimmt. Zukunftskonferenzen stellen dabei eine Möglichkeit dar, eine andere die Arbeit in den Teams oder Abteilungen. Letzteres ist indiziert, wenn es um die Stärkung vorhandener Führungsstrukturen und –verantwortung geht. Idealerweise bildet ein bereichsübergreifendes Erlebnis der Leitbildimplementierung das Ende des extern begleiteten Prozesses.

**Phase 4: Evaluation/Weiterentwicklung**

Mit einem zeitlichen Abstand zum Ende der 3. Phase kann es zieldienlich sein, die Implementierung des Leitbildes und die Umsetzung im Unternehmen zu evaluieren. Wir arbeiten hier in aller Regel mit Schlüsselpersonen der verschiedenen Hierarchieebenen/Bereiche. Ziel der 4. Phase ist eine kritische Würdigung des Erreichten ebenso, wie ggfs. die Entwicklung von Maßnahmen, die die Wirksamkeit des Leitbildes im Unternehmen erhöhen.

# Kontakt

## **DIALOGE Organisationsberatung / Dr. Uwe Wieland**

Buchheimer Ring 87

51067 Köln

T+49-221-68009532

F+49-221-693008

[dr.wieland@dialoge-organisationsberatung.com](mailto:dr.wieland@dialoge-organisationsberatung.com)

[www.dialoge-organisationsberatung.com](http://www.dialoge-organisationsberatung.com)