

NEUIGKEITEN VON proMacont

E-Mail Newsletter

Mai 2013

Sinn und Unsinn von Leitbildern in Unternehmen

Wir kennen sie alle. Firmenleitbilder.

Und gleichzeitig sehen wir in den Firmen die Realität, die so gar nichts mit dem im schönen Rahmen an der Wand hängenden Sätzen zu tun hat.

Warum? Weil es keine Wirkung hat, wenn man Leitbilder an die Wand hängt, und sie nicht lebt. Weil sich der Vorstand selbst oft nicht daran hält, und durch Vorbild und nachdrücklicher Arbeit das Leitbild auch umsetzt.

Das bedeutet, daß sich die Veränderung nur durch das Leben bei konkreten Handlungen, verändern läßt. Oder anders ausgedrückt: Der Vorgesetzte kann immer wieder behaupten, daß er für seinen Mitarbeiter einsteht. Es wird ihm sicherlich auch ein Vertrauensvorschuß entgegengebracht. Aber erst wenn der Vorgesetzte im konkreten Fall auch so handelt, besteht die Möglichkeit, daß seine Mitarbeiter ihm vertrauen. Sie vertrauen ihm dann, weil er glaubwürdig ist. Es müssen also Taten her, um eine Veränderung zu bewirken.

Kurzfristig geht das auch mit Druck. Sofern jedoch langfristige, dauerhafte Änderungen erwünscht werden, gibt es nur einen Weg. Durch die Bildung von Vertrauen. Dies erfordert jedoch eine aktive Handlung, die immer wieder gelebt werden muß. Also ist Vertrauen die Voraussetzung für dauerhafte Veränderung. Dies ist der Unterschied zu Regeln, die aufgestellt werden.

Leitbilder wecken Erwartungen. Und Erwartungen wollen erfüllt werden; sonst kommt unweigerlich die Enttäuschung. Und nun könnten die Leitbilder plötzlich das Gegenteil bewirken.

Das Leitbild verdeutlicht den Sinn und Zweck des Unternehmens und gibt einen Rahmen für das tägliche Handeln vor. Das Leitbild muss die im Unternehmen gelebten und die unbewusst existierenden Werte integrieren.

Allerdings ist der Weg hin zu einem nachhaltig verankerten und gelebten Leitbild nicht immer einfach.

Zusammenfassung

Wer andern gar zu wenig traut,
hat Angst an allen Ecken; wer
gar zu viel auf andre baut,
erwacht mit Schrecken.

(Wilhelm Busch)

NEUIGKEITEN VON proMacont

E-Mail Newsletter

Juli 2014

Phase 1:

Meist werden die Leitbilder mit Begeisterung aufgenommen. "Endlich ändert sich etwas!" Die Erwartungen steigen, je schöner und wohlklingender die Sätze formuliert wurden. "

Phase 2:

Die Erwartung an die Vorgesetzten lautet nun, die hochgesteckten Ziele umgesetzt werden, d.h. die Erwartungen erfüllt werden.

Phase 3:

Nach einiger Zeit wird bemerkt, daß die Vorgesetzten diese Erwartung aber nicht erfüllen.

Phase 4:

Die Hoffnung schlägt in Ernüchterung um die Ernüchterung schlägt in Enttäuschung um. Folglich die die Motivation der Mitarbeiter unter oder auf den Nullpunkt gesunken.

Phase 5:

Der Zynismus macht sich breit. Die Vorgesetzten werden nicht mehr ernst genommen und bei jeder Gelegenheit lächerlich gemacht.

Ich war lange der Meinung, daß dieses Problem dadurch zu lösen sei, indem man die Leitbilder präziser formuliert, Mitarbeiter mit einsetzt, damit ein Konsens zwischen den Vorstellungen der Führungsmannschaft und der Belegschaft erzielt werden kann. Heute sehe ich dies nicht mehr so.

Einzig und alleine durch Vertrauen und Vorleben ist eine Veränderung dauerhaft möglich. Dies bedeutet einen langem Atem, viel Arbeit und viele Möglichkeiten Fehler zu machen.

Doch die Mühsal lohnt sich.

So erreichen Sie uns

Falls Sie weitere Informationen zu unseren Dienstleistungen und Produkten benötigen, rufen Sie uns an:

proMacont Consulting
Liebknechtstraße 108
63303 Dreieich/Frankfurt

049-(0)-63 01 50 96 464

media@promacont.de

Besuchen Sie uns im Web unter www.promacont.de