

Das Leitbild – für die Zukunft gemacht



Das Leitbild ist eine *bewusst formulierte Vision*, die beschreibt, wohin sich das Unternehmen entwickeln will und beschreibt das *Soll*, also die angestrebte Zukunft – mit Mission, Vision und Werten.

Gibt Orientierung und fördert den Zusammenhalt – Wird oft in Workshops gemeinsam erarbeitet und schriftlich fixiert.

Beispiel: „Wir wollen bis 2030 Marktführer für faire Friseurdienstleistungen sein und ethische Standards in der Branche setzen.“

Das Leitbild beschreibt das angestrebte Zukunftsbild eines Unternehmens, während die Unternehmensphilosophie die gelebte Wertebasis und Kultur darstellt.

Wie entwickelt man ein Leitbild?

1. Analyse der Ausgangssituation

Selbstreflexion: Wo steht das Unternehmen aktuell? Was sind Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken?

Wahrnehmung: Wie sehen Mitarbeitende, Kunden und Partner das Unternehmen?

2. Alle einbinden

Beteiligung: Führungskräfte, Mitarbeitende und ggf. Kunden oder Partner sollten aktiv in den Prozess eingebunden werden.

Workshops: Gemeinsame Workshops helfen, unterschiedliche Perspektiven zu sammeln und Akzeptanz zu schaffen.

3. Mission, Vision und Werte definieren

Mission: Warum gibt es das Unternehmen? Was ist der Zweck?

Vision: Wo will das Unternehmen langfristig hin?

Werte: Welche Grundsätze und Überzeugungen leiten das Handeln?

4. Leitbild formulieren

Klarheit und Verständlichkeit: Das Leitbild sollte kurz, prägnant und für alle verständlich sein.

Authentizität: Es muss zur Unternehmenskultur passen und ehrlich gemeint sein – keine leeren Phrasen!

Relevanz: Das Leitbild muss Orientierung für das tägliche Handeln bieten.

5. Kommunikation und Verankerung

Transparenz: Das Leitbild sollte allen Mitarbeitenden und externen Partnern bekannt gemacht werden.

Integration: Es muss in die Unternehmensprozesse, Führung und Kommunikation eingebettet werden, z.B. durch regelmäßige Besprechungen, Schulungen oder als Teil der Mitarbeitergespräche.

6. Regelmäßige Überprüfung und Anpassung

Feedback einholen: Regelmäßig prüfen, ob das Leitbild noch zur

Realität passt und ggf. anpassen.

Messbarkeit: Überlegen, wie die Wirkung des Leitbilds überprüft werden kann (z.B. durch Mitarbeiterbefragungen).

Best Practices

Partizipation: Je mehr Menschen beteiligt sind, desto größer ist die Identifikation mit dem Leitbild.

Ehrlichkeit: Nur ehrlich gelebte Leitbilder entfalten Wirkung.

Vorleben durch Führung: Führungskräfte müssen das Leitbild vorleben, sonst bleibt es wirkungslos.

Klarheit statt Floskeln: Vermeiden Sie zu allgemeine oder nichtssagende Aussagen.

Mögliche Fehler bei der Entwicklung

- Zu allgemein oder vage formuliert
- Nur für Marketing, nicht für die Praxis genutzt
- Keine Einbindung der Mitarbeitenden
- Widerspruch zwischen Leitbild und gelebter Realität
- Keine Integration in den Arbeitsalltag
- Keine regelmäßige Überprüfung und Anpassung
- Leitbild bleibt ein „Papiertiger“ (wird nicht gelebt)

Positiv – Gemeinsam erfolgreich:

- Wir wissen, wer wir sind und was uns einzigartig macht.
- Unser „Warum“ motiviert uns täglich und gibt unserer Arbeit Sinn.
- Wir leben Werte wie Respekt, Offenheit und Zusammenhalt – das spüren Alle
- Klare Regeln und gemeinsame Ziele geben uns Orientierung und Sicherheit.
- Unser Leitbild verbindet und schafft einen Rahmen, in dem jeder sein Potenzial entfalten kann und in dem Leistung Freude

macht und Erfolg möglich ist.

Entwickeln – Leben – Begeistern

Um das Leitbild im Team zu kommunizieren und Begeisterung zu wecken, ist es wichtig, die Mitarbeitenden aktiv einzubeziehen und das Leitbild nicht nur als Vorgabe, sondern als gemeinsamen Orientierungsrahmen zu vermitteln.

- Beginne mit einer offenen Einladung, gemeinsam über Werte, Ziele und den Sinn der Zusammenarbeit nachzudenken.
- Teile deine eigene Motivation und zeige, wie das Leitbild im Alltag Orientierung und Sicherheit geben kann.
- Nutze positive Sprache und betone die Chancen, die sich durch ein gemeinsames Leitbild ergeben – zum Beispiel mehr Zusammenhalt, Klarheit und Freude an der Arbeit.
- Ermutige das Team, eigene Beispiele und Ideen einzubringen, wie die Werte im Alltag gelebt werden können.
- Feiere gemeinsam Erfolge, die durch das Leitbild möglich wurden, und gib regelmäßig Feedback, wie das Team die Werte umsetzt.
- Indem du das Leitbild selbst vorlebst und authentisch bist, schaffst du Vertrauen und kannst andere mit deiner Begeisterung anstecken.
- So wird das Leitbild zu einem lebendigen Bestandteil der Unternehmenskultur, der das Team motiviert und verbindet.