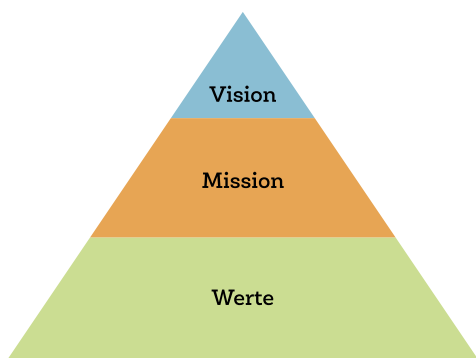


LEITBILD DER VIELFALT

2. FACT SHEET

WARUM SOLLTE EIN LEITBILD DER VIELFALT IM UNTERNEHMEN ENTWICKELT WERDEN?

Ein Leitbild bietet eine Orientierung für alle Beschäftigten und Führungskräfte einer Organisation in Bezug auf ihre Identität und das Selbstverständnis nach innen und außen. Es ist somit ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie. Daher sollte das Leitbild nicht nur die Aspekte wie Marktposition und Kundenorientierung, sondern auch ein realitätsnahes Idealbild der ökonomischen vielfältigen Zusammenarbeit der Belegschaft, eine gemeinsame Wertebasis und eine Grundlage für weitere Strategien im Umgang mit einer heterogenen Belegschaft beinhalten. Somit umfasst das sogenannte Leitbild der Vielfalt sowohl die strategischen, betriebswirtschaftlichen als auch die sozialen Leitlinien einer Organisation. Es kann entweder neu erstellt werden oder bei bereits bestehenden Leitbildern eine Aktualisierung oder Erweiterung sein.



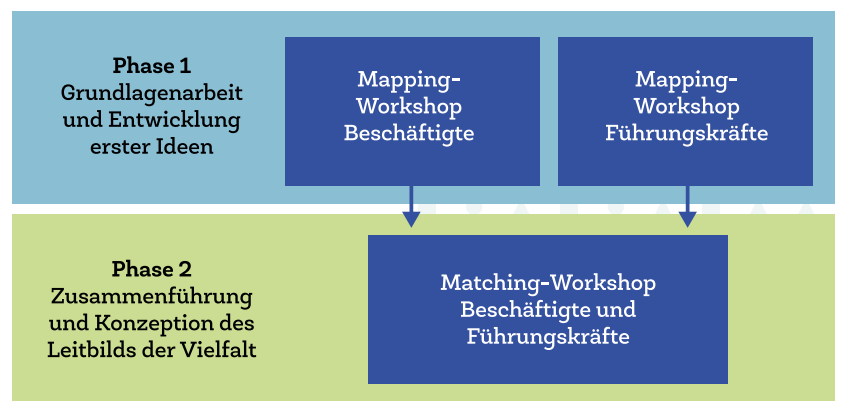
WAS SIND DIE INHALTE EINES LEITBILDES DER VIELFALT?

Ein Leitbild lässt sich in die Werte, die Mission und die Vision einer Organisation unterteilen. Die Werte einer Organisation beschreiben ihre Identität und ihr Selbstverständnis nach innen und außen im Umgang mit vielfältigen Personen. Die Mission einer Organisation legt ihre grundsätzlichen Handlungsleitlinien fest und die Vision zeigt ihre Ziele und Zukunftsgestaltung auf, die die Organisation im Hinblick auf Vielfalt definiert.

PARTIZIPATION ALLER ORGANISATIONSEBENEN: MAPPING & MATCHING

Die Methode des Mapping & Matching ermöglicht es, zunächst mit verschiedenen Gruppen innerhalb einer Organisation das Thema Leitbild zu bearbeiten. Dabei werden mit Beschäftigten und Führungskräften jeweils in separaten Gruppen Werte, Mission und Vision der Organisation erstellt (Mapping).

Anschließend werden in einem gemeinsamen Workshop (Matching) die Ergebnisse zusammengeführt und ein Leitbild entwickelt, das die Ideen aller Organisationsebenen einbezieht. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass das Leitbild über verschiedene Organisationsebenen und -abteilungen hinweg entwickelt wird, unterschiedliche Perspektiven der Organisation übereinander legt und somit eine große Akzeptanz in der Belegschaft findet. Es sollte zudem darauf geachtet werden, dass der Betriebs-/Personalrat an den Workshops teilnimmt.



Maßnahmen zum Thema Vielfalt, die Art der Durchführung sowie ihre Instrumente wird Inhalt weiterer Fact Sheets sein.

Weitere Informationen finden Sie auf
www.soviel-projekt.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



LEITBILD DER VIELFALT

WORKSHOPGESTALTUNG ZUR ENTWICKLUNG EINES LEITBILDS DER VIELFALT

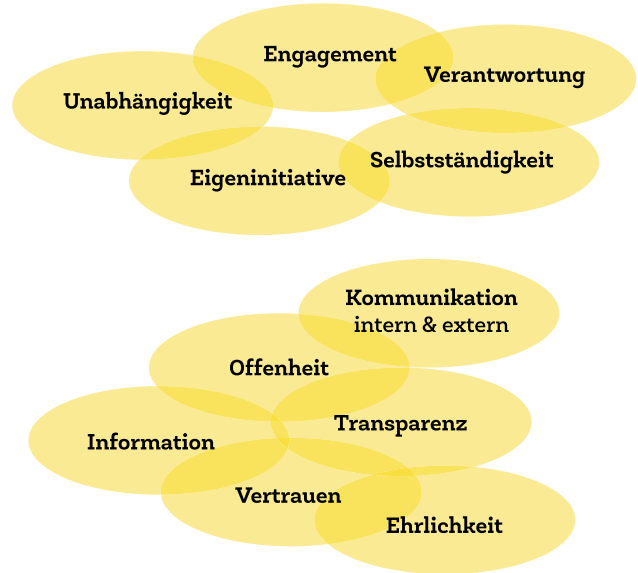
Zur Planung der Workshops wird zunächst festgelegt, wie viele Mapping-Workshops es geben soll und mit welchen Teilnehmerkreisen. Grundsätzlich bietet sich die Aufteilung in Beschäftigte und Führungskräfte an, da so sichergestellt werden kann, dass beide Gruppen zu gleichen Teilen das Leitbild gestalten. Je nach Organisation kann aber auch eine andere Einteilung sinnvoll sein, z. B. in Organisationsbereiche. Die Workshops sollten mit maximal 15-20 Personen durchgeführt werden, die die Vielfalt der Organisation repräsentieren. Bei großen Organisationen sollten daher mehr als zwei Mapping-Workshops durchgeführt werden. Im Matching-Workshop sind dann zu gleichen Teilen Teilnehmende der Mapping-Workshops vertreten.

DURCHFÜHRUNG

MAPPING-WORKSHOPS

Zu Beginn des Workshops gibt es einen kurzen Input zum Thema Leitbild und eine Erwartungsabfrage. Die Erarbeitung des Leitbildes startet mit der Auseinandersetzung und Bestimmung gemeinsamer Werte für die Organisation. Dabei wird wie folgt vorgegangen: Wichtige Werte auswählen, Wertegruppen definieren, Überschriften für Wertegruppen finden und Werte priorisieren. Das Ziel sind fünf bis zehn gemeinsame Werte.

Die Mission und Vision einer Organisation zu entwickeln, kann durch Kreativmethoden unterstützt werden. Bei der Aquarium-Methode zeichnen die Teilnehmenden zunächst den Ist-Zustand und dann den Idealzustand der Organisation. Die Haus-Methode lässt alle Teilnehmenden die Besonderheiten und Ziele der Organisation skizzieren. Daraus werden dann Handlungsleitlinien und Ziele angeleitet. Abschließend werden aus den erarbeiteten Werten, Missionen und Visionen vorläufige Leitsätze gebildet.

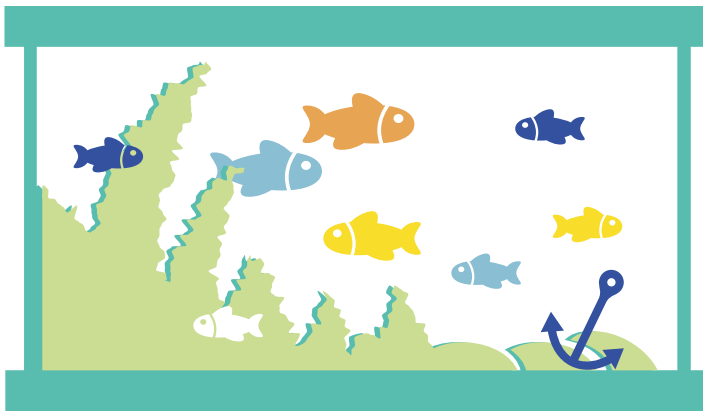


DURCHFÜHRUNG

MATCHING-WORKSHOPS

Im Matching-Workshop werden alle Ergebnisse aus den Mapping-Workshops vorgestellt. Mit der nun gemischten Gruppe aus Beschäftigten und Führungskräften werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Werte, Missionen und Visionen diskutiert. Die Gruppe einigt sich auf die wichtigsten gemeinsamen Aspekte und konzipiert daraus Leitsätze. Zum Schluss des Matching-Workshops einigen sich die Teilnehmenden auf ein endgültiges Leitbild der Vielfalt.

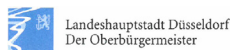
Dieses Leitbild muss „gelebt“ werden. Die Teilnehmenden sollten die Umsetzung diskutieren, z. B. durch Einbeziehung in Zertifizierungen, Führungsinstrumente. Des Weiteren müssen die Kanäle der Veröffentlichung sowie Darstellung nach innen und außen festgelegt werden.



INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Arbeitgeberverbänden und Kammern, Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträgern und Stiftungen. Ihr Ziel: mehr Arbeitsqualität als Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland. Dazu bietet die im Jahr 2002 ins Leben gerufene Initiative inspirierende Beispiele aus der Praxis, Beratungs- und Informationsangebote, Austauschmöglichkeiten sowie ein Förderprogramm für Projekte, die neue personal- und beschäftigungspolitische Ansätze auf den Weg bringen. Weitere Informationen unter www.inqa.de

Das Projekt **SoViel – Soziale Vielfalt produktiv managen** (08/2016 – 07/2019) unterstützt Unternehmen und Verwaltungen dabei Vielfalt strategisch zu verankern und neue Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Die Beteiligten sind:



Impressum

Herausgegeben von:
Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

Julia Beer
Kleppingstraße 20
44135 Dortmund
0231 / 556976-19

beer@prospektiv.de
www.prospektiv.de