

Ziellos herumwurschteln – leicht gemacht!

Es soll ja Unternehmen geben, die eine Vision haben. Ist das nicht schrecklich? Wer eine Vision hat, hat ein Ziel. Wer ein Ziel hat, hat einen Weg vor sich. Und wer einen Weg vor sich hat, der muss ihn auch gehen. Ist das nicht furchtbar anstrengend? Am besten, man verzichtet gleich auf eine Vision. Oder?

- **Vermeiden Sie von vornherein, eine Unternehmensvision zu definieren**
Das ist der einfachste Weg. Sollten Sie jedoch bereits eine haben oder gerade dabei sein, eine zu bauen, tja dann... helfen Ihnen vielleicht die restlichen Hinweise dieser Liste.
- **Formulieren Sie Ihre Vision niemals als übergeordnetes Ziel**
In diesem Fall würde sie nämlich immer dann greifen, wenn eine konkrete Handlungsanweisung nicht anwendbar ist. Und das soll ja schon mal vorgekommen sein. Und dann hätte die Vision ja einen praktischen Nutzen.
- **Formulieren Sie Ihre Vision niemals aufregend**
Es könnte ja sein, dass Ihre Mitarbeiter plötzlich Teil dieser Vision sein wollen. Und dann würde sie ja wirken.
- **Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter nicht in die Visionbildung mit ein**
Zwar ist es nicht Aufgabe der Mitarbeiter, die Vision zu definieren, sondern Aufgabe der Führungsriege; das ist schon richtig. Es könnte allerdings sein, dass Ihre Mitarbeiter dazu wertvollen Input geben wollen. Und um das zu vermeiden, sollten Sie sich beim Bilden der Vision von allen äußeren Einflüssen komplett abschotten.
- **Leben Sie niemals Ihre Vision vor**
Sie könnten ja Vorbildwirkung haben.
- **Leiten Sie aus Ihrer Vision keine spezifischen Ziele ab**
Und falls Sie überhaupt Ziele haben sollten, richten Sie sie in keinem Fall an Ihrer Vision aus. Machen Sie Ihre Ziele nicht messbar, prüfen Sie nicht regelmäßig Ihre Fortschritte, lernen Sie nichts aus den Ergebnissen dieser Prüfung und vor allem: Halten Sie alles streng geheim!
- **Kommunizieren Sie Ihre Vision nicht**
Kommen Sie bloß nicht auf die Idee, Ihren Mitarbeitern lebhaft die praktischen Auswirkungen der Vision zu schildern. Das spornt sie nur zu guten Ideen an. Erwähnen Sie keinesfalls bei einem Einstellungsgespräch gegenüber dem Bewerber, welche tragende Rolle die Vision in Ihrem Unternehmen spielt. Und bewahren Sie darüber ebenfalls völliges Stillschweigen gegenüber Ihren Lieferanten, Kunden und weiteren Partnern des Unternehmens.

Stephan Meyer, Denkwart
Stand: 10. Juni 2008

20 Checklisten und mehr finden Sie auf: <http://denkstelle.com/snacks/>