

1. Solid Sol - WIV-Pyramide[©] - Checkliste

Lesen Sie bitte die jeweiligen Beschreibungen der einzelnen Ebenen (6.1 – 6.6) durch und orientieren Sie sich beim Beantworten an den Leitfragen. Formulieren Sie kurz und prägnant und vermeiden Sie Pauschalformulierungen und Worthülsen. Manchmal genügt ein Wort, manchmal braucht es ein paar Sätze.

Die Antworten können auf Sie selbst, Ihre Organisation, Ihr Produkt oder Ihren Markt bzw. Ihre Zielgruppe bezogen sein.

1. Vision (Mission, Meta-Ziel)

Die Vision steht für den übergeordneten Auftrag. Sie ist das große Ziel, das wir anstreben; die Aufgabe im größeren Sinne, der wir uns widmen. Sie gibt die Richtung an, in die wir uns bewegen; die Träume, die Zukunft, die inneren und äußeren Grundanliegen, die wir verwirklichen wollen. Sie ist etwas, das größer ist, als das Einzelne. Sie gibt uns den Sinn, sich in Bewegung zu setzen.

Aus der Vision leiten sich die strategischen Ziele ab.

Die Leitfragen sind: Wohin wollen wir? Warum tun wir etwas? Was ist unser Metaziel? Was wollen wir erreichen? Was ist der Sinn und Zweck des Tuns? In welche Richtung gehen wir? Was wollen wir grundsätzlich vermitteln? Wo wollen wir in 5 bis 7 Jahren stehen? Was unterscheidet uns grundsätzlich von anderen Organisationen?

2. Identität (Rolle, Selbstverständnis)

Unsere Rolle und unser Selbstverständnis geben uns unseren Platz im Leben. Erst die Identität unterscheidet zwischen dem „Ich“ und dem „Du“. Sie gibt uns Sicherheit und Orientierung, und erst durch sie werden Aufgaben und Ordnungen möglich. Aus ihr leiten sich z.B. Unterscheidungsmerkmale und Wiedererkennungswert eines Unternehmens oder Produkts ab.

Die Ebene der Identität vermittelt CI- und Profilziele.

Die Leitfragen dazu sind: Wer bin ich? Wofür stehe ich? Was ist meine Rolle? Was ist mein Profil, was möchte ich vermitteln? Wie unterscheide ich mich von anderen? In welcher Funktion sehe ich mich? Was ist mein Selbstverständnis? Wer oder was möchte ich sein?

3. Werte (Überzeugungen, Einstellungen)

Wovon sind Sie überzeugt? Was halten Sie für falsch oder richtig? Und was ist Ihnen in Ihrem Leben wichtig? Wofür stehen Sie als Mensch (Führungskraft, Unternehmen...)?

Persönliche Grundsätze und Überzeugungen bilden die Basis unseres täglichen Tuns und sind gleichzeitig die Grundlage unserer Entscheidungen. Sie helfen uns Standpunkte einzunehmen und Meinungen zu vertreten. Glaubenssätze, Überzeugungen und Einstellungen können sowohl Berechtigungen (permissions) als auch Einschränkungen (limitations) beinhalten. Auch Produkte haben bestimmte Wertigkeiten, wohingegen andere dabei vielleicht fehlen.

Aus den Werten ergeben sich die Motivationsziele.

Die Leitfragen sind: Wovon bin ich überzeugt (oder muss es sein)? Welche Einstellungen passen zur Vision und Identität? Welche Grundsätze sollen die Basis meiner Überlegungen sein? Nach welchen Kriterien treffe ich Entscheidungen? Woran glaube ich? Wertorientiertes Arbeiten orientiert sich an...? Welche Hierarchie herrscht in meinen Wertigkeiten? Mit welchen Einstellungen kann ich mich identifizieren?

4. Fähigkeiten (Geschicklichkeiten, Kompetenzen, Talente)

Fähigkeiten sind Gruppen oder Klassen von Verhaltensweisen, allgemeinen Fertigkeiten und Strategien, die wir in unserem Leben gelernt haben und benutzen. Sie sind Voraussetzungen dafür Vorhaben realisieren zu können. Die Fähigkeit sprechen zu können ist Voraussetzung dafür, eine Sprache erlernen zu können; die Fähigkeit rechnen zu können ist notwendig um Investitionen zu kalkulieren; um Künstler zu werden, braucht es vielleicht die Fähigkeit malen zu können.

Aus den Fähigkeiten ergeben sich die Ressourcen-Ziele.

Leitfragen sind z.B.: Welche Fähigkeiten brauche ich um obige Überlegungen (Visionen, Identität, Werte) zu realisieren? Welches Handwerkszeug/Ressourcen sind vorhanden bzw. fehlen noch, um meine Ziele zu erreichen? Was kann ich bzw. was können andere noch nicht, wo und worin müssen wir noch investieren?

5. Verhalten

Verhaltensweisen sind konkrete Handlungen, die wir ausführen. Sie sind die umgesetzten Fähigkeiten, Werte und Visionen. Die Wahrnehmungen und Tätigkeiten, die spezifisch und konkret erlebbar und nachvollziehbar sind. Kundenorientierung drückt sich z.B. im Zuhören am Telefon aus und Teamorientierung in der Mitsprache der Mitarbeiter.

Aus der Ebene Verhalten leiten sich Aufgaben-Ziele ab.

Die Leitfragen dazu sind: Was im Speziellen ist zu tun? Was ist konkret ausschlaggebend für eine sichtbare Lösung? Wie werden die Fähigkeiten herunter gebrochen auf die nächste Ebene - die der Durchführung und Umsetzung?

6. Kontext (Umfeld, Maßnahmen, Kennzahlen)

Der Kontext ist gleich Umgebung. Der Kontext bezieht sich auf Orte, Dinge, Menschen und Informationen in dem Netzwerk in dem wir leben und tätig sind. Der Kontext und unser Umfeld geben uns die Möglichkeit, Dinge umzusetzen und Visionen wahr werden zu lassen. Er schränkt unsere Verhaltensweisen aber auch ein und gibt ihnen Grenzen.

Auf der Ebene Kontext gelten Zeit-Ort-Ziele.

Kontextbezogene Leitfragen sind alle Fragen des Umsetzens und Realisierens: Beantwortung aller detailbezogenen W-Fragen (Wer, Was, Wann, Womit, Wie...); Was sind die nächsten wahrnehmungsspezifisch konkreten Maßnahmenschritte? Welche Vereinbarungen treffe ich? Woran werde ich erkennen, dass ich mein Ziel erreicht habe? Weitere Schlagwörter sind: Smarte Zielformulierungen, Brainstorming, Marktstudien, Feedback-Formulare, Meilenstein-Meetings, Besprechungen und Abstimmungen zur Zielerreichung, autonome Lerngruppen und Teamarbeit, usw.

Bitte senden Sie die ausgefüllte Checkliste wieder an uns zurück, damit Frau Wohlgemuth die entsprechenden Unterstützungen Ihrer Wünsche auf die Company Soul Plakette speichern kann.

Bitte verwenden Sie diese Email-Adresse: wohlgemuth@wohlgemuth-nicola.com

Herzlichen Dank,
Ihr Solid Sol Team.

Hilfe: Englisch