Merkmale einer guten Vision

In der Entwicklung der Organisation als „Weltoffenes Unternehmen“ und zur Stärkung der eigenen Rolle und Haltung, kann es hilfreich sein, sich den Fragen *Wovon sind wir überzeugt (Haltung)?*, *Wofür schlägt unser Herz (Motivator und Emotion)* und *Wohin wollen wir uns entwickeln?* zu stellen und die Antworten schriftlich zu fixieren.
In der Erarbeitung einer Vision liegt großes Potential für Zukunftsgestaltungsprozesse – sie sind „Rückgrat“ und überzeugende Leitlinie auch in schwierigen oder komplexen Phasen der Veränderung.
Bei der Formulierung der Vision können wir aus unserem arbeits- und lebensweltlichen Erfahrungsschatz schöpfen. Zusätzlich gelten bestimmte Kriterien, die eine gute Vision erfüllt.

Eine gute Vision

- ist leicht zu verstehen für alle Beteiligten – unabhängig von der Hierarchieebene, der Abteilung oder dem Bereich.
- kann in 60 Sekunden kommuniziert werden.
- wird auf fünf Kernaussagen verdichtet.
- ist realistisch und gleichzeitig inspirierend.
- Inhalte: Ziele, Inspiration, Hoffnung, ggf. erhoffter gesellschaftlicher Einfluss.
- ist ambitioniert und mutig.
- strahlt Emotionen aus.
- kreiert ein eindrückliches und movierendes visuelles Bild vor dem inneren Auge.
- fokussiert den Zeitpunkt: Zukünftige Zielsetzung.
- Hit die Funktion: Motivation.

1. **Einige Beispiele von Visionen – bitte nehmt euch einen Moment Zeit, diese nach oben gelisteten Kriterien und aus eurer arbeitsweltlichen Praxis und Erfahrung zu bewerten:**

BASF: *„Wir sind ‚The Chemical Company‘ und arbeiten erfolgreich auf allen wichtigen Märkten.“*

Amazon: *„Our vision is to be earth´s most customer centric company; to build a place where people can come to find and discover anything they might want to buy online.“*

REWE: *„Die beste Leistung – für Kunden, Kaufleute, Mitarbeiter.“*

oder auch: Volksbank Löbau-Zittau eG



2. **Für eure Rolle als „Beauftragte:r Weltoffenes Unternehmen“ und mit Blick auf das Potential von Zukunftsgestaltungsprozessen, versucht nun eure eigene Zukunftsvision für eure Organisation zu entwickeln:**



Quellen:

- Breidenbach, Joana; Rollow Bettina (2019). New Work needs Inner Work. 2. Auflage, Verlag Franz Vahlen, München.
- Barmeyer, Christoph (2021). "Konstruktive interkulturelle Organisationsentwicklung durch paradigmatische Perspektivenvielfalt" *Interkulturelles Forum der deutsch-chinesischen Kommunikation*, vol. 1, no. 1, pp. 81-103. https://doi.org/10.1515/ifdck-2021-2008
- Barmeyer, Christoph; Bolten, Jürgen (2010). Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung. Methoden, Instrumente und Anwendungsfälle, Verlag Wissenschaft & Praxis, Sternenfels.
- Hinkelmann, Regine (2017). Transformationsmanagement-Trainings erfolgreich leiten. Der Seminarfahrplan für ein dreitägiges Führungstraining, managerSeminare, Bonn.
- Krüger, Wilfried; Bach, Norbert (2014). Excellence in Change. Wege zur Strategischen Erneuerung. 5. Auflage, Springer Gabler Verlag, München.