



















Visionskonferenz










Wann macht eine Visionskonferenz Sinn?

-  Der Unternehmensbürger ist im Unternehmen noch weit gehend unbekannt
-  Auf einen Teil der Führungskräfte wirkt der Unternehmensbürger möglicherweise bedrohlich, weil sie befürchten, Einfluss zu verlieren
-  Alltagsprobleme scheinen dringlicher zu sein als sich mit der Einführung einer neuen Vision / Idee überhaupt zu befassen
-  Andere Faktoren werden für den Unternehmenserfolg als wichtiger eingeschätzt
-  Der Unternehmensbürger könnte bei den Mitarbeitern Irritationen hervorrufen
-  Einige Mitarbeiter könnten die Idee zurückweisen, weil sie mit Eigenverantwortung verbunden ist
-  Viele haben möglicherweise das Gefühl, bereits Unternehmensbürger zu sein
-  Es herrscht die Idee vor, dass sich an den Gegebenheiten
(anders miteinander umgehen, persönliche Weiterentwicklung, etc.) schwer etwas verändern lässt









Warum Großgruppe?

-  Die angestrebte Veränderung beginnt in allen Bereichen und Ebenen gleichzeitig
-  Viele Mitarbeiter werden dadurch gleichzeitig mobilisiert und inspiriert
-  Es werden Resonanzen des gesamten Systems rascher und deutlicher erkennbar
-  Übliche Kommunikations- und Informationsmuster können überwunden werden
-  Es entsteht Aufbruchsstimmung
-  Die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter wird gesteigert
-  „Spirit“ für den Unternehmensbürger wird geweckt
-  Alle lernen voneinander und miteinander über organisatorische Grenzen und Ebenen hinweg
-  Es ist ein unvergessliches Gemeinschaftserlebnis im Rahmen einer Veränderung
-  Es wirkt inspirierend und verbindend, in einer große Gemeinschaft zu erleben, dass an den gleichen Zielen gearbeitet wird

Ziele

-  Jeder TN kennt das Konzept des Unternehmensbürgers und hat es verstanden
-  Die TN haben reflektiert, was der Unternehmensbürger für den Einzelnen und für das Unternehmen bedeutet
-  Die TN sind sich darüber bewusst, was die Idee des Unternehmensbürgers bei jedem auslöst
-  Die TN haben ihren Standort im Hinblick auf den Unternehmensbürger bestimmt
-  Vorteile und Nutzen sind erarbeitet
-  Es gibt eine Idee, wie man da hin kommen kann
-  Es ist bewusst, welche Hindernisse auftauchen könnten
-  Eine signifikante Anzahl von TN ist bereit, den Weg zum Unternehmensbürger zu gehen (Grundlagen für weitere Schritte sind geschaffen)
-  Erste bzw. nächste Schritte / Maßnahmen sind festgelegt

Gestaltung

-  Moderierte Großveranstaltung mit 50 – 100 Teilnehmer
-  2 Tage Dauer
-  Die Teilnehmer bilden einen Querschnitt des Unternehmens
-  Alle Hierarchie-Ebenen sind vertreten
-  Die Teilnahme ist freiwillig
-  Impulsinformationen über den Unternehmensbürger
-  Die TN sind die Hauptakteure und arbeiten und diskutieren interaktiv in Kleingruppen
-  Austausch unterschiedlicher Standpunkte und Perspektiven im Plenum

Gestaltung

Storytelling	Gegenwart	Zukunft	Der Unternehmensbürger	Persönlicher Standort	Vision
Welche Geschichten sind zu erzählen?	Was verbindet uns?	Was kommt auf uns zu?	Was ist das?	Wie wäre es für mich, ein Unternehmensbürger zu sein?	Wie wäre es, wenn alle im Unternehmen Unternehmensbürger wären?
Wo ist Aufmerksamkeit gebunden?	Wie ist die momentane Situation?	In welche Richtung wollen wir uns entwickeln?	Was löst das bei uns aus?	Wo stehe ich im Moment?	Ein kreatives Bild der Zukunft
Was ist „aufgeladen“?		Was wollen wir hinter uns lassen?	Was ist gut, wo sind Bedenken?		Maßnahmenplanung
Erster Nachmittags/Abend (3-4 Stunden)	zweiter Tag			dritter Tag	