



wissensbasiertes

# Erstellen einer gemeinsamen Vision

in Organisationen durch

## Lernen aus der Zukunft



## → Die Methode

Mit der Methode Vikobama® kann erfolgreich eine nachhaltige, weil von innen heraus motivierte und erstellte Vision einer Organisation entwickelt werden.

Die Methode eignet sich hervorragend für Organisationen und Unternehmen bis zu rund 40 Personen. Dabei spielt es keine Rolle, in welchem Bereich diese Organisation (Profit oder Non-Profit) bzw. Unternehmen inhaltlich tätig ist.

1. In einem ersten Schritt werden die am Visionsprozess beteiligten MitarbeiterInnen begleitet, ihre **eigene persönliche Vision** zu erstellen.
2. Aufbauend auf dieser Vision erstellen die TeilnehmerInnen am Prozess dann eine anziehende und attraktive **persönliche Organisations-Vision** (bzw. Vision einer Einheit in einer Organisation).
3. In gemeinsamer Arbeit im Rahmen eines Workshops werden die so erstellten Organisations-Visionen ausgetauscht und in einem begleiteten Prozess eine **gemeinsame, tragfähige und von allen geteilte Organisations-Vision** erstellt, bzw. die wesentlichen Themen und Aspekte der gemeinsamen Vision definiert.



## → Methodische Eckpfeiler von Vikobama

### • Lernen aus der Zukunft ...

Wir sind gewohnt, primär „vergangenheitsorientiert zu lernen“, durch Erfolge und Misserfolge in der Vergangenheit. Ergänzend dazu liegt bei Vikobama der Fokus vor allem auch auf dem „Lernen aus der Zukunft“.

Lernen aus der Zukunft wird dann möglich, wenn die eigenen Grenzen und die Grenzen der Organisation ausgelotet und überstiegen bzw. erweitert werden. Lernen aus der Zukunft ...

- ... ermöglicht das frühzeitige Wahrnehmen und aktive Gestalten von zukünftigen Entwicklungen und Möglichkeiten
- ... braucht eine **attraktive** und **anziehende Zukunftsvision**
- ... passiert entlang der Prozesskette eines gut begleiteten und strukturierten Visionsentwicklungsprozesses

### • Bedürfnisse

Sowohl in die Erstellung der persönlichen Vision als auch der persönlichen Organisations-Vision fließen stark wesentliche **Bedürfnisse** der Mitglieder der Organisation mit ein. Das so explizit gemachte Bedürfniswissen hat zur Folge, dass sich die am Visionsprozess beteiligten Personen auch in der Gesamtvision der Organisation wiederfinden und diese mittragen, was eine starke **Identifikation** mit der Organisation und einen **Sinnbezug** ermöglicht. Damit verbunden ist eine allgemeine Steigerung von Produktivität und Erfolg.

### • Wissen

Neben der Erstellung einer gemeinsamen Vision spielen auch **wissensbezogene Aspekte** eine wesentliche Rolle. Durch die gut strukturierte und begleitete Form des Visionsentwicklungsprozesses erfolgt – gleichsam automatisch – eine effiziente **Wissensverteilung** zwischen den am Visionsentwicklungsprozess beteiligten Personen sowie ein Explizitmachen von implizitem Wissen. Dadurch wird auch **organisationales Lernen** in der Organisation wesentlich unterstützt und begünstigt.

## → Design und Umfang von Vikobama®

Der Visionsentwicklungsprozess erfolgt in Rahmen von Workshops und – je nach Größe der Organisation bzw. der Einheit – ggf. ergänzend durch Einzelcoachings.

In der Regel kann mit einem Umfang von **2-4 Workshoptagen** innerhalb von ca. 2-3 Monaten ein gutes Ergebnis erzielt werden.

## → Wissenschaft und Praxis verknüpft

Eine einzigartige Besonderheit von Vikobama® ist die wissenschaftliche Begleitung jedes Visionsentwicklungsprozesses und die Verknüpfung von Theorie und Praxis im Rahmen der Abteilung für Wissensmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien ([wu.ac.at/kbm](http://wu.ac.at/kbm)).

Vikobama® wurde in den letzten Jahren in zahlreichen Visionsentwicklungsprozessen in inhaltlich ganz unterschiedlichen Organisationen und Unternehmen erfolgreich eingesetzt. Die Methode wird wissenschaftlich an der Wirtschaftsuniversität Wien stetig evaluiert und weiterentwickelt.

### Ein Auszug bisheriger Projekte

OMV (Bereich Auditing)	Entwicklung eines konzernübergreifenden Visions- und Leitbild mit Vikobama
Erste Bank	Visionsentwicklung für die Abteilung Personalentwicklung mit Vikobama
Orden der Tertiarschwestern in Bozen	Visionsentwicklungsprozess für die Gemeinschaft mit Vikobama
Pastoralamt der katholischen Kirche Vorarlberg	Visionsentwicklungsprozess für das Pastoralamt mit Vikobama
Konvent der Dominikanerinnen im Kloster Arenberg	Visionsentwicklungsprozess für die Gemeinschaft mit Vikobama
SERI GmbH	Visionsentwicklungsprozess mit Vikobama

## → Nutzen von Vikobama®

- Definition einer anziehenden gemeinsamen Organisations-Vision  
→ Garant für nachhaltige Zukunftsfähigkeit und Erfolg
- Neues Wissen wird erzeugt  
→ Größere Klarheit über die Ausrichtung der eigenen Organisation  
→ bei Unternehmen: Vorsprung gegenüber Mitbewerbern
- „Über sich selbst hinauswachsen“  
→ Weiterentwicklung der Organisation zu einer Lernenden Organisation
- Das „Wir-Gefühl“ steigt  
→ größere Identifikation der Mitglieder der Organisation bzw. der MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen, Steigerung der Produktivität und des Erfolges
- Umwandlung von implizitem in explizites Wissen und Austausch von bestehendem Wissen in der Organisation

## → Kontakt und weitere Informationen

### ao.Univ.-Prof. Dr. Alexander Kaiser

- Professor an der Wirtschaftsuniversität Wien mit Arbeits-, Lehr- und Forschungsschwerpunkt wissensbasiertes Management (wu.ac.at/kbm), Leiter der Abteilung für Wissensmanagement
- Gründer und Leiter von WaVe – Zentrum für Wachstum und Veränderung (wave.co.at), Entwicklung der Begleitungsform Berufungscoaching<sub>WaVe</sub>® und der Methode Vikobama® sowie des Modells Bewextra
- Unternehmensberater und selbständiger Coach, zertifizierter Professional Coach (systemisch-analytisch)
- Email: [alexander.kaiser@wu.ac.at](mailto:alexander.kaiser@wu.ac.at) Tel.: +43 676/3987663
- Web: <http://wu.ac.at/kbm> und <http://wave.co.at>

Vikobama ist eine Kooperation von

