

## Fragestellung zu „Meine persönliche Vision“ \*)

### 1. Meine Zukunft, von der ich träume

Ich begeben mich gedanklich in die Zukunft und stelle mir mein berufliches und privates Leben in ca. 7 Jahren ganz lebhaft vor:

- Welches sind die Tätigkeiten, die ich am meisten anstrebe?
- Mit welchen Menschen würde ich besonders gerne zusammen arbeiten?
- In welcher Umgebung würde ich das gerne tun? usw.
- Welche Fähigkeiten, Erfahrungen, welches Wissen habe ich weiterentwickelt?

### 2. Rückblick auf Trends in meinem Berufs- und Privatleben

Wenn ich ca. 7 Jahre zurück blicke:

- Welche Problemstellungen haben mich damals bewegt?
- Welche Problemlösungen wurden damals geboten?
- Welche Personen waren in meiner Umgebung bedeutsam?, usw.

Wenn ich ca. 3 Jahre zurück blicke:

- Welche Problemstellungen haben mich damals bewegt?
- Welche Problemlösungen wurden damals geboten?
- Welche Personen waren in meiner Umgebung bedeutsam?, usw.

- Welche Trends sind so im Rückblick erkennbar?

### 3. Die Hits und Flops des letzten Jahres

Was waren im vergangenen Jahr meine Höhepunkt (Hits)? Worauf bin ich besonders stolz?  
Was waren im vergangenen Jahr meine größten Misserfolge (Flops - auch wenn diese nur nach meinen eigenen Maßstäben ein Misserfolge waren)?

### 4. Meine Perlen zum Mitnehmen

Wenn ich auf meine Erfolge und Misserfolge zurück blicke, kann ich dann klar erkennen:  
Was sind meine Stärken (sicheren Fähigkeiten, besten Potenziale), die mir niemand streitig machen kann? Worauf kann ich mich wirklich verlassen? Worauf kann ich stolz sein?

## 5. Die Erwartungen meiner Stakeholders

„Stakeholders“ sind „Anspruchspersonen“, d.h. die Menschen oder Gruppen, die an meinem persönlichen und/oder beruflichen Fortkommen großes Interesse haben.

Ich wähle daraus die 5 wichtigsten Anspruchsgruppen oder Anspruchspersonen aus (z.B. Ehepartner, KollegInnen, eigene Führungskraft, Familie, Verein, usw.):

Was wünschen sie von mir für sich selber?

Was wünschen sie mir?

Am besten ist es, diese Personen/ Gruppen in der Vorstellung für sich „sprechen zu lassen“.

Und: Was antworte ich diesen Stakeholders auf ihre Erwartungen, wenn ich meine Vision (Frage 1 = die Zukunft, von der ich träume) erreichen will?

## 6. Mittelfristige, bevorzugte Zukunft

Ich stelle mir konkret vor, dass ich in 2 Jahren das Folgende erreicht habe:

So sieht mein privates Umfeld aus...

So sieht mein berufliches Umfeld aus, mit diesen KollegInnen arbeite ich zusammen...

Das sind meine wichtigsten Tätigkeiten...

Meine wichtigsten Entwicklungsschritte...

Am besten ist es, wenn ich einen fiktiven Bericht schreibe, in dem ich so tue, als wäre das, was ich anstrebe, am Ende dieser Periode wirklich erreicht.

## 7. Konkrete, kurzfristige Aktionen

Nach dem chinesischen Motto: „Auch die größte Reise beginnt mit den ersten Schritten“, geht es jetzt darum, die ersten konkreten Verwirklichungsschritte zu setzen.

Was werde ich in der nächsten Zeit tun, damit ich mich dem Ziel nähere?

Was werde ich dafür in Zukunft unterlassen, d.h. nicht mehr tun?

Welche Fähigkeiten will ich entwickeln?

Welche überprüfbaren Zwischenziele/Etappenziele setze ich mir?

## 8. Die Einwände des Advocatus Diaboli, des inneren Saboteurs

Die besten Vorsätze werden zumeist durch uns selbst vereitelt.

Deshalb schicke ich meine Vorhaben auf die Rüttelstrecke:

Was könnte ich mir selbst an Einwänden entgegen halten, um gar nicht erst zu beginnen?

Womit könnte ich mich wieder abhalten oder ablenken lassen?

Was könnte von den Stakeholders unternommen werden, um meine Pläne zu vereiteln?

Am besten ist es, wenn Menschen, die mich gut kennen, zu meinen konkreten und kurzfristigen Aktionen diese Rüttelfragen stellen und ich darauf meine Antworten selbst gebe.

\*) Quelle: Dies ist die Trigon-Überarbeitung einer Methode, die aus der Schule der „Organizational Transformation“ (USA) stammt, deren ursprünglicher Autor uns jedoch nicht bekannt ist.