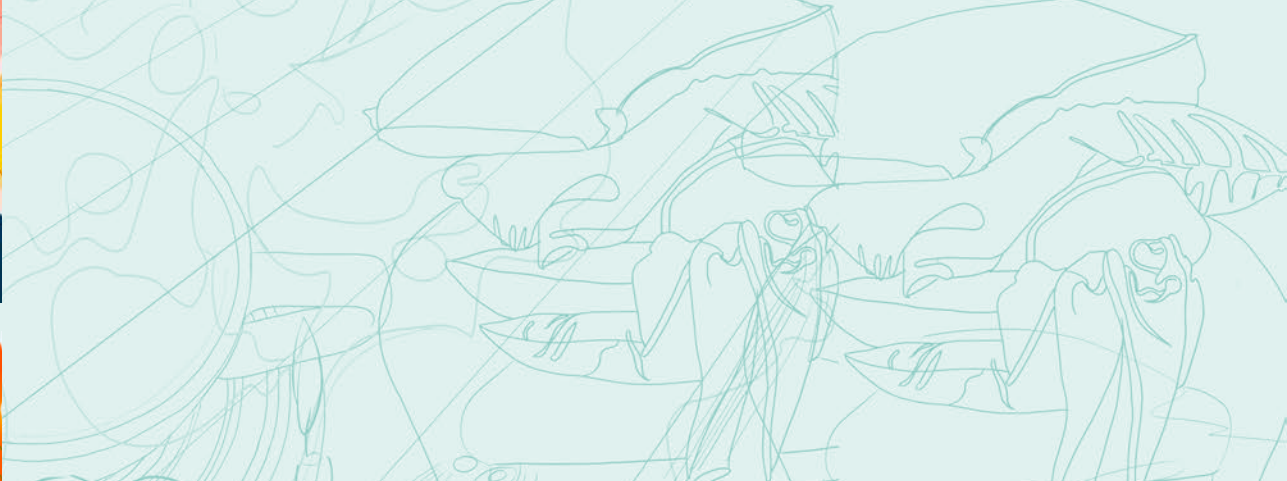
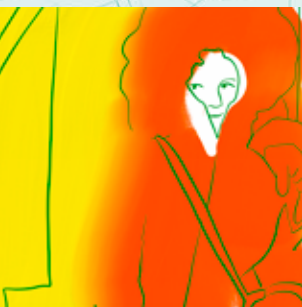




EMPOWERMENT FÜR KLIMA & CO. –

mit den Inner Development Goals

Brigitte Peter, Martin Heyer



Gefördert durch:



Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



UNSER DANK

Wie lässt sich der innovative Ansatz der Inner Development Goals (IDGs) nutzen, um Menschen für so große Herausforderungen wie z. B. das Klima (mehr) ins Handeln zu bringen? Aus dieser Fragestellung ist das Konzept für unsere Train-the-Trainer-Pilotveranstaltung entstanden – verbunden mit dem Wunsch, sie mit Teilnehmenden zu erproben, die ganz unterschiedliche Hintergründe und Perspektiven auf das Thema mitbringen. Das Ergebnis sehen Sie hier: In unser Modulhandbuch sind ganz viele Impulse eingeflossen, die wir während der Weiterbildung erhalten haben.

Unser herzlicher Dank gilt daher an dieser Stelle Fatin Aeraki, Pia Dilchert, Naomi Gericke, Dr. Barbara Hillen, Fabian Jaskolla, Veronika Jellen, Prof. Dr. Klaus Lehmann, Sina Mosen, Jana Schilbert, André Schröder, Severin Schwellenbach, Olaf Scholtyssek, Rüdiger Sweere und Achim Wölfel. Sie haben mit ihrem konstruktiv-aufrichtigen Feedback und ihren Vorschlägen dafür gesorgt, dass wir als Trainer*innen während der Weiterbildung einige Nüsse zu knacken hatten. Gerade das aber hat es uns erst möglich gemacht, manchen Stolperstein zu erkennen und unser Buch hoffentlich so aufzubauen und zu schreiben, das Multiplikator*innen es in ihrer Praxis nutzen können. Danken möchten wir außerdem Prof. Dr. Wolfgang Stark, der uns mit seiner Begeisterung für die Inner Development Goals angesteckt hat, sowie Astrid Schillings, Leiterin des Focusing Institut Köln, für ihre Unterstützung beim Einsatz von Focusing-Elementen in der Weiterbildung.

IMPRESSUM

Herausgeber dieses Modul-Handbuchs:

Wissenschaftsladen (WILA) Bonn e.V. in Kooperation mit Heinrich-Böll-Stiftung NRW und Katholisch-Sozialem Institut KSI

Wissenschaftsladen (WILA) Bonn e.V.

Reuterstraße 157 | 53113 Bonn

Ansprechpartnerin: Brigitte Peter | Tel. (02 28) 201 61-27 | brigitte.peter@wilabonn.de

Am Projekt und an diesem Modul-Handbuch waren beteiligt:

- Wissenschaftsladen (WILA) Bonn e.V.
- Heinrich-Böll-Stiftung NRW
- Katholisch-Soziales Institut (KSI)

Inhaltliche Gestaltung der Weiterbildung und Autor*innen des Modulhandbuchs:

Brigitte Peter, Martin Heyer

Illustration: Christiane Büchner (www.christianeuebuechner.de); S. 64 Vorlage Frauengestalt Alfred Hitchcock Vertigo; S. 10-11

📌 Die IDG-Karten wurden vom WILA Bonn im Rahmen des Projekts „Klima-CoachingSpiel: Aktiv fürs Klima!“ entwickelt und von der Deutschen Postcode Lotterie gefördert.

Gestaltung/Layout: Anja Eichen (www.eichenartig.de)

Textredaktion: Katrin Poesse, Texterin und Lektorin (www.katrin-poesse.de)

Das Projekt wurde gefördert durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Innovationsfonds 2023.

INHALTSVERZEICHNIS

Teil A

1. Ausgangssituation – Wer handeln will, braucht nicht nur Wissen	6
2. Methodische Grundlagen	9
2.A. Die nötigen Fähigkeiten für Veränderung entwickeln	9
2.B. Fähigkeiten und Werte entfalten im Entwicklungs-Zyklus	16
3. Wie dieses Modul-Handbuch funktioniert –	
Wie Sie sich Ihr passendes IDG-Lernprogramm zusammenstellen	22

Teil B

Modul 1: Aufbruch zur Reise der inneren Entwicklung	24
Modul 2: Hemmungen und inneren Widerstand überwinden	32
Modul 3: Stärkende Ressourcen in der eigenen Geschichte finden	42
Modul 4: Hindernisse in der Außenwelt erkennen	47
Modul 5: Das IDG im Alltag verankern	54
Modul 6: In verfahrenen Situationen neue Strategien entwickeln	65
Modul 7: Das Selbstbild erweitern	76
Modul 8: Ein neues Selbst- und Weltbild als Belohnung	81
Modul 9: Ein neues Gleichgewicht im Alltag herstellen	84

Teil C

Arbeitsblätter zu den Modulen	91
--	----



NEUE FÄHIGKEITEN FÜR NEUE HERAUSFORDERUNGEN:

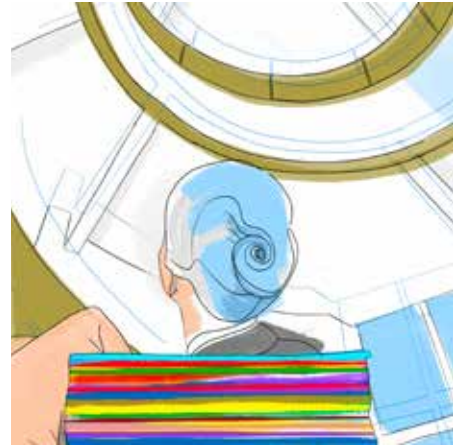
Ein Train-the-Trainer-Handbuch für die Inner Development Goals

Wie setze ich mich nachdrücklich und langfristig für Nachhaltigkeit oder einen notwendigen Wandel ein? Wie komme ich und wie kommen Organisationen so richtig ins Handeln? Und wie schaffen wir es, auch bei komplexen Herausforderungen wie etwa dem Klimawandel dranzubleiben, durchzuhalten, den Mut nicht zu verlieren? Solche Fragen treiben viele Menschen, Expert*innen, Unternehmen und Initiativen um. Eine Antwort darauf könnte sein: Wenn wir Transformations-Skills entwickeln, also Fähigkeiten und Werte, die uns den Wandel ermöglichen, dann können wir entschlossener und ausdauernder anpacken.

Auch uns, die Herausgeber*innen dieses Modul-Handbuchs, interessieren solche Fragen seit Langem. Und das Projekt „Klimawandel – Learning for Future“ hat uns auf eine vielversprechende Spur gebracht. In diesem Projekt haben Studierende sich mit der Frage „Was braucht es, damit ihr euch für das Klima engagiert, wirklich aktiv werdet?“ beschäftigt und sich dazu mit den Inner Development Goals (IDGs) auseinandergesetzt. Es hat sich gezeigt: Diese Ziele für innere Entwicklung sind gut verständlich und leicht zugänglich.

Das Projekt war für uns ein hoffnungsvolles Zeichen, dass die Inner Development Goals hilfreich und wertvoll sein könnten, um die Knowledge-Action-Gap, also die Lücke zwischen dem Wissen um den Klimawandel und der konsequenten Anpassung des eigenen Verhaltens, zu überwinden. Denn die Arbeit an der eigenen Entwicklung, egal ob es dabei um Einzelpersonen oder ganze Organisationen geht, könnte die Motivation, den Mut, den Optimismus und die Selbstwirksamkeits-Erfahrungen entfalten, an denen es so häufig fehlt. Die IDGs eignen sich also gut, um sich bewusst zu werden, was es zum eigenen und gemeinschaftlichen Handeln braucht. Das gilt übrigens nicht nur für die Klimakrise, sondern auch für jede andere Art von gesellschaftlichem Wandel.

So entstand die Idee, mehr Menschen mit dem Konzept der Inner Development Goals vertraut zu machen und Trainer*innen Methoden und Übungen an die Hand zu geben, um sie nutzen zu können. Ergebnis ist dieses Modul-Handbuch, dessen Inhalte wir bei einer knapp fünftägigen Weiterbildung mit Multiplikator*innen aus ganz unterschiedlichen Organisa-



tionen erproben konnten. Die wichtigen Rückmeldungen, Anregungen und Ideen, die wir währenddessen und im Nachgang erhalten haben, sind in dieses Handbuch eingeflossen. So können wir in diesem Buch genug Material für eine vier- bis fünftägige Train-the-Trainer-Weiterbildung zu den Inner Development Goals bieten. Die vorgestellten Methoden können auch einzeln verwendet und neu zusammengestellt werden.

Im ersten Teil des Handbuches finden Sie Informationen zu den Hintergründen der Inner Development Goals – Sie erfahren, wie die IDGs mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen zusammenhängen und wie sie Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) ergänzen können. Außerdem erhalten Sie Informationen darüber, wie unsere Weiterbildung strukturiert ist.

Im zweiten Teil können Sie die von uns erprobten Module und Methoden nachvollziehen. Sie sind so aufgebaut, dass sie direkt zur eigenen Anwendung und zum Anpassen auf Ihre Bedarfe einladen. Im dritten Teil haben wir, passend zu den Methoden im zweiten Teil, Arbeitsblätter zusammengestellt, die wir erstellt und genutzt haben.

Dieses Handbuch richtet sich an Multiplikator*innen, die die Idee und das Konzept der Inner Development Goals nutzen und weitertragen möchten – zum Beispiel an Hochschulen, Schulen, außerschulischen Bildungseinrichtungen, in Umweltgruppen, in gemeinnützigen Organisationen und in Unternehmen. Die Methoden und Übungen sind geeignet für alle, die dazu beitragen wollen, dass Menschen einzeln und gemeinsam über sich hinauswachsen und dadurch ins Handeln kommen. Wenn Sie mit uns gemeinsam auf diese Reise der inneren Entwicklung gehen und auch andere dazu einladen wollen, das Abenteuer der Persönlichkeitsentwicklung anzugehen, dann sind Sie hier richtig.

Wir wünschen Ihnen inspirierendes Lesen, Mut und Motivation bei der Umsetzung!

Brigitte Peter und Martin Heyer



KLIMAKRISE UND CO. – WER HANDELN WILL, BRAUCHT NICHT NUR WISSEN

Wenn es um einen gesellschaftlich dringend notwendigen Wandel geht, gibt es oft genügend gesichertes Wissen um die Missstände – zum Beispiel bei der Klimakrise: Die Forschung hat gesicherte Hinweise darauf, dass der Klimawandel fortschreitet und wie man ihm entgegenwirken oder sich anpassen kann. In den täglichen Nachrichten und in unserem eigenen Umfeld sehen wir Beispiele dafür, dass Klimaveränderungen Realität sind. Und Pionier*innen weltweit machen vor, wie es anders gehen kann: ressourcenschonender wirtschaften, erneuerbare Energiequellen nutzen, fair mit Menschen, Tieren und der Umwelt umgehen. Trotzdem fällt es den Einzelnen wie auch Organisationen bei solchen großen Prozessen des Wandels oft schwer, den Einstieg in ein anderes Handeln zu finden und dran-zubleiben. Genau diese Lücke zwischen Wissen und Verhalten wird Knowledge-Action-Gap genannt. Sie ist der Punkt, an dem wir mit dieser Weiterbildung ansetzen – um Menschen zu befähigen, diese Lücke zu schließen.

Warum die Klimakrise allein uns nicht zum Handeln motiviert

Die Klimakrise ist nicht die einzige Herausforderung, bei der momentan von der Gesellschaft ein groß angelegter Wandel gefordert ist – und die Methoden in diesem Modul-Handbuch lassen sich für jegliches gesellschaftliche Engagement im Zusammenhang mit den Sustainable Development Goals anwenden. Dennoch bleiben wir zur Veranschaulichung zunächst bei der Klimakrise, denn sie zeigt beispielhaft, warum Menschen so schwer ins Handeln kommen können, was Menschen daran hindert, sich für die nötige Veränderung zu engagieren.

Informationen über die Klimakrise gibt es reichlich. In den täglichen Nachrichtensendungen und News-Tickern wimmelt es inzwischen nur so von klimabezogenen Katastrophen: Überschwemmungen in Griechenland im September 2023, Hitze und Dürre in Südeuropa, die wir auch an unseren eigenen Urlaubsorten in Italien zu spüren bekommen, das Hochwasser im deutschen Ahrtal 2021 und sich wiederholende Meldungen über neue Hitzerekorde. Extremwetterereignisse sind längst nicht mehr nur weit weg von Deutschland ein Thema, sondern finden in unserer näheren Umgebung statt. Das macht die Auswirkungen der globalen Klimakrise spürbar.

Auch Daten und Zahlen zeigen deutlich, wie dringend die Gesellschaft im Ganzen aktiv werden muss. Eine der anschaulichsten Messgrößen ist der Earth Overshoot Day¹ (Erdüberlastungstag): Er zeigt, wann die Ressourcen aufgebraucht sind, die der Planet innerhalb eines Jahres wiederaufbauen kann. In Deutschland war dieser Tag 2023 am 4. Mai². Für den Rest des Jahres betreiben wir Raubbau am Planeten.

Doch wieso führen diese deutlichen Zeichen nicht dazu, dass die Politik, dass die Bevölkerung gesammelt die Ärmel hochkrempelt und sich mit Nachdruck für das Klima und Nachhaltigkeit engagiert? Warum sind politische Verhandlungen über Klimaschutzmaßnahmen trotz allem so zäh? Weshalb verändern Unternehmen und Institutionen sich nur langsam und allmählich in Richtung mehr Verantwortung für Nachhaltigkeit? Diese Fragen gelten auf ganz ähnliche Weise für alle Bereiche, in denen die Gesellschaft als Ganzes den Wandel aktiv vorantreiben müsste.

Die Lücke zwischen Wissen und eigenem Handeln

Einer der Gründe dafür ist die Tatsache, dass mehr Wissen über ein Thema nicht unbedingt die Bereitschaft zum Handeln steigert – dieser Zusammenhang ist insbesondere aus der Hirnforschung, der (Umwelt-)Psychologie und der sozial-ökologischen Forschung bekannt.

¹ [🔗 Mehr zum Earth Overshoot Day](#)

² [🔗 Siehe 🔗 Mehr zum German Overshoot Day](#)

Diese Lücke, die man mit „wir wissen zwar Bescheid, aber das hat kaum Auswirkungen auf unser Verhalten“ umschreiben könnte, wird in Fachdiskussionen als Knowledge-Action-Gap bezeichnet.

„Grundsätzlich gilt: Leidensdruck, Katastrophen-Szenarien und dramatische Bilder regen nicht unbedingt zum Handeln und zur Problembewältigung an“, erklärt die Umweltpsychologie-Professorin Ellen Matthies (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg) in einem Interview³. Diese Szenarien führten eher zum Verdrängen als zum Aktiv-Werden. Auch der Hirnforscher Dr. Gerald Hüther weiß, wie es nicht geht: Wenn man Menschen zu einer Veränderung bringen wolle, sei es völlig unsinnig, sie belehren zu wollen – Versuche einer weitgehend kognitiven Vermittlung von Nachhaltigkeit gehen für ihn deswegen ins Leere⁴.

Zudem sind Menschen laut der Umweltpsychologin Ellen Matthies „kognitive Geizkrägen“, die lieber an bequemen, stresssparenden Routinen festhalten, als tiefgründig über etwas nachzudenken und dann neue, anstrengende Entscheidungen zu treffen. Verluste fürchten Menschen ebenfalls – keine guten Voraussetzungen, wenn zum Beispiel der Klimaschutz liebgegewonnene Errungenschaften wie etwa das Autofahren einschränkt.

Wie unsere eigene Psyche uns lähmt

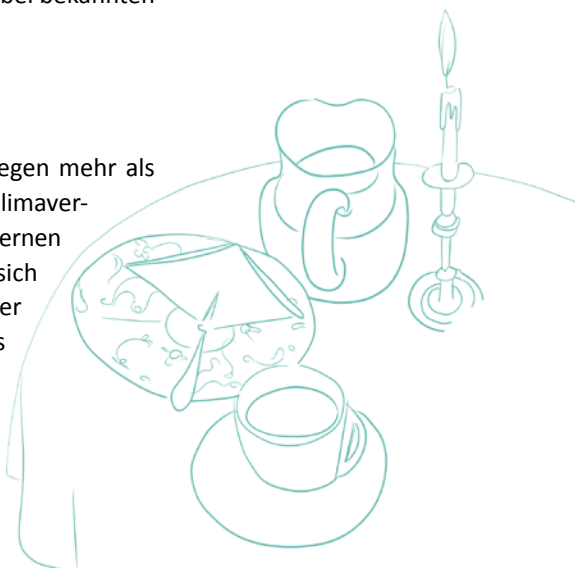
Dazu kommt, dass Einzelne ihren möglichen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit – oder zu einer anderen Art des Wandels – oft als so klein einschätzen, dass er kaum einen Unterschied macht. Solche Ohnmachtsgefühle, verbunden mit einer Lähmung, Erstarrung oder dem Empfinden, dass jeder Versuch sinnlos sei, sind weit verbreitet. Auch hier nehmen wir wieder die Klimakrise als Beispiel: „Die Klimakrise ist eine psychologische Krise“, lautet die These der Autorin Katharina van Bronswijk. Die Psychotherapeutin engagiert sich bei „Psychologists for future“. In ihrem Buch „Klima im Kopf“⁵ beschäftigt sie sich damit, was die ökologische Krise emotional und mental mit uns macht.

Katharina van Bronswijk zählt viele psychische Gründe auf, warum es uns so schwerfällt, bei einem dringend notwendigen Wandel ins Handeln zu kommen: Alle Menschen haben eine selektive Wahrnehmung, sind also aufmerksamer für Dinge, die zum eigenen Weltbild passen – so lässt sich das bedrohliche Ausmaß der Klimakrise lange verdrängen. Auch soziale Effekte spielen eine Rolle: Weil wir uns mit anderen vergleichen, fällt es uns schwer, voranzugehen und etwas Ungewöhnliches zu tun. Und wir haben Angst davor, als „Ökospinner“ abgewertet zu werden. Menschen sind außerdem darauf gepolt, einer mit hohen Kosten – zum Beispiel in Form von eigener Zeit – verbundenen Sache wie dem Engagement für mehr Nachhaltigkeit eher vorsichtig gegenüberzustehen. Das führt zum Beispiel dazu, dass uns ein anderes Einkaufsverhalten oder der Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel als hohe Hürden erscheinen: Denn es ist einfacher und viel weniger aufwendig, bei bekannten Routinen zu bleiben.

Wie wir wirklich ins Handeln kommen

Um eine notwendige Transformation wirklich zu fördern, braucht es deswegen mehr als das Wissen über Probleme und Fakten wie Umwelt-Zusammenhänge und Klimaveränderungen: Es braucht Fähigkeiten, die sich nur durch eigene Erfahrungen erlernen lassen. Der Hirnforscher Gerald Hüther weist immer wieder darauf hin, dass sich wichtige Facetten der Persönlichkeitsentwicklung, wie Frust auszuhalten oder Einfühlungsvermögen zu entwickeln, nicht einfach unterrichten lassen⁶; dass sich Menschen vielmehr dann engagieren, wenn sie sich berühren lassen, Bedeutung spüren, sich als sinnstiftend erleben. Daher brauche es „Räume“, die zu eigenen Erfahrungen anregen. Man könne Menschen dazu einladen, zu spüren, was sie innerlich bewegt, was ihnen buchstäblich unter die Haut geht, was sie begeistert, wann es ihnen warm ums Herz wird – um so den eigenen Wunsch zu entwickeln, sich zu engagieren, zum Beispiel die Natur zu

- ³  Interview mit Prof. Dr. Ellen Matthies
- ⁴  Youtube: „Mensch ändere Dich (nicht)!“ Gerald Hüther
- ⁵ Van Bronswijk, Katharina (2022). Klima im Kopf – Angst, Wut, Hoffnung: Was die ökologische Krise mit uns macht. München: oekom verlag.
- ⁶  Youtube: „Etwas mehr Hirn. Bitte auch in der Pädagogik“, Gerald Hüther



schützen. Hüther hat auch herausgefunden: Menschen finden oft bessere Lösungen, wenn sie kooperieren, als wenn sie als Konkurrent*innen gegeneinander antreten. Auch das gilt es erfahrbar zu machen und die dafür notwendigen Fähigkeiten zu entwickeln (z. B. gegenseitige Wertschätzung, zuhören, gewaltfrei kommunizieren).

Eine Lösung für die weit verbreiteten Ohnmachtsgefühle kann der Ansatz „Beyond Hope“ bieten: Wie die Psychologist-for-future-Aktivistin Katharina van Bronswijk im Buch „Klima im Kopf“ erklärt, ist das eine Art realistischer Optimismus. Er beruht darauf, dass wir uns nicht mehr darauf verlassen oder davon beunruhigen lassen, was andere Menschen tun, sondern nur unseren eigenen Beitrag in den Blick nehmen: Was will ich in meinem Leben getan haben? Wer will ich gewesen sein und was bedeutet das für mein Engagement? Das Gute an diesem Ansatz ist: Er ist völlig unabhängig davon, was meine Nachbar*innen tun, wie es gerade um die Politik meines Heimatlandes bestellt ist oder ob – um auf das Beispiel Klimakrise zurückzukommen – das 1,5-Grad-Ziel noch erreicht werden kann.

Auch der Begriff des Empowerments wird im Zusammenhang mit dem Thema Nachhaltigkeit diskutiert⁷: Wenn ganze „Systeme“, wie beispielsweise Städte und Gemeinden, dazu befähigt werden sollen, sich nachhaltiger aufzustellen, ist dieser Prozess laut der Empowerment-Theorie nach Zimmerman⁸ mit dem individuellen Empowerment der einzelnen Beteiligten eng verknüpft. Der Umweltpsychologe Marcel Hunecke⁹ verweist darauf, wie wichtig es ist, dass Einzelne ihre psychischen Ressourcen aktivieren: Dazu gehört, sich selbst anzunehmen, achtsam zu sein und Sinn in Dingen erkennen zu können. Solche Fähigkeiten können dabei helfen, das Engagement für Klima und Nachhaltigkeit mit eigenen Lebenszielen und Werten zu verbinden.

Das heißt aber auch: Damit Menschen aus sich heraus fürs Klima, für mehr Nachhaltigkeit handeln, braucht es Möglichkeiten, solche Fähigkeiten zu entfalten – braucht es zum Beispiel in Schule, Hochschule und Arbeitswelt „Erfahrungsräume“ und Methoden für diese Art von Persönlichkeitsentwicklung. Als „Räume“ verstehen wir in diesem Zusammenhang die Institutionen (wie Schule, Hochschule, Unternehmen, Politik), aber auch Zeitfenster und Erprobungsmöglichkeiten, zum Beispiel innerhalb des Unterrichts, des Jobs oder der Ratsitzung.

⁷  Projekt DoNaPart zu Psychologischem und kommunalem Empowerment

⁸ Stark, W. (2020). Empowerment reloaded. Ein neuer Blick auf Empowermentprozesse vor dem Hintergrund von Nachhaltigkeit und Bürger*innenbeteiligung.

⁹ Hunecke, M. (2013). Psychologie der Nachhaltigkeit. Psychische Ressourcen für Postwachstumsgesellschaften. München: oekom.

DIE NÖTIGEN FÄHIGKEITEN FÜR VERÄNDERUNG ENTWICKELN

Mit den Sustainable Development Goals (SDGs) haben sich 193 Länder unter dem Dach der Vereinten Nationen darauf verständigt, welche globale Transformation es für eine lebenswerte Zukunft braucht. Um dies zu erreichen, setzen die Staaten auf politische, ökonomische und rechtliche Instrumente. Viel Hoffnung liegt auch darauf, dass noch rechtzeitig neue, lösungsbringende Technologien entwickelt werden. Doch schon jetzt ist abzusehen, dass die SDGs weit verfehlt werden. Eine stärker werdende Bewegung sagt daher: Damit wir ins Handeln kommen, braucht es noch eine Ergänzung, die über das hinausgeht, wie Bildung für nachhaltige Entwicklung heute meistens umgesetzt wird. Die Inner Development Goals (IDGs) setzen vor allem bei der Persönlichkeitsentwicklung der Einzelnen an. Sie sollen Menschen zum Beispiel zu einem inneren Werte-Kompass, kritischem Denken, Mitgefühl, guter Zusammenarbeit und zur nötigen Beharrlichkeit befähigen.



Menschen brauchen die Fähigkeit, Wandel anzustoßen und durchzuhalten

Die momentane Weltlage und aktuelle Forschung zeigen, dass die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs → siehe Infokasten) verfehlt werden¹. Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, reicht Wissen offenbar nicht aus, um Staaten, um Institutionen, Unternehmen, um Menschen zum konsequenten Handeln zu bewegen. Aus der Umweltpsychologie und der sozial-ökologischen Forschung ist bekannt, dass es neben Wissen auch Motivation braucht, um einen Prozess der Veränderung anzustoßen, ihn durchzuhalten und dabei über sich hinauszuwachsen: im Sinne von „vor dem Tun und dem Können steht das Wollen“².



EXKURS

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Mit den globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, kurz SDGs) haben die Vereinten Nationen im Rahmen der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ 17 Ziele veröffentlicht, auf die sich die Mitgliedsstaaten verständigt haben. Seit 2016 sind sie in Kraft. Die SDGs zielen auf eine groß angelegte Transformation in 17 Bereichen ab, unter anderem zu mehr Klimaschutz, zu sozialer Gerechtigkeit und zu einem besseren Umgang mit Ressourcen. Dabei nehmen sie ganz unterschiedliche einzelne Aspekte in den Blick: zum Beispiel die Bekämpfung von Armut und Hunger (SDGs 1 und 2), bezahlbare und saubere Energie für alle (SDG 7), nachhaltigen Konsum und nachhaltige Produktion (SDG 12), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13), das Sichern der Artenvielfalt (SDGs 14 und 15) oder Frieden und Gerechtigkeit (SDG 16). Die Agenda 2030 ist somit ein „Weltzukunftsvertrag“, der allen Menschen, im globalen Süden wie im Norden, auch in kommenden Generationen, ein Leben in Würde ermöglichen soll.

→ [Mehr Informationen zu den SDGs](#)

→ [Mehr Informationen zu den IDGs](#)

¹ [Fact Sheets von Germanwatch e.V.](#)
oder auch: [Sustainable Development Report 2023 von SDSN](#)

² [Ueli Nagel et al., Uni Osnabrück, Kompetenzen und Standards für die BNE? Möglichkeiten und Grenzen](#)

EXKURS

INNER DEVELOPMENT GOALS (IDGS)

Die Non-Profit-Initiative „Inner Development Goals“ wurde 2020 in Stockholm gegründet. Ihr Ziel ist es, die Knowledge-Action-Gap zu schließen, Menschen – aus sich heraus – zum Handeln zu bewegen und damit das Erreichen der globalen Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen. Dafür hat die Initiative auf wissenschaftlicher Grundlage weltweit rund 1.000 Expert*innen gefragt: Welche Kenntnisse, Werte oder Fähigkeiten müssen Menschen haben, um individuell und gemeinsam in der Lage zu sein, die so ungeheuer komplexen und großen Herausforderungen der SDGs zu bewältigen?

Das „IDG Framework“, das aus diesen Online-Befragungen entstand, umfasst derzeit 23 Transformations-Kompetenzen in fünf Kategorien.

1. Sein: Beziehung zu sich selbst

Innerer Kompass | Integrität und Authentizität | Offenheit und Lernbereitschaft | Selbsterkenntnis | Gegenwärtigkeit

2. Denken: Kognitive Fertigkeiten

Kritisches Denken | Bewusstsein für Komplexität | Fähigkeit zum Perspektivwechsel | Sinnstiftung | Langfristige Orientierung und Visionen

3. Beziehung: Fürsorge für andere und die Welt

Wertschätzung | Verbundenheit | Bescheidenheit | Einfühlungsvermögen und Mitgefühl

4. Zusammenarbeiten: Soziale Kompetenzen

Kommunikative Fähigkeiten | Mitgestaltungsfähigkeiten | Integrative Denkweise und interkulturelle Kompetenz | Vertrauen | Fähigkeiten zur Mobilisierung

5. Handeln: Wandel vorantreiben

Mut | Kreativität | Optimismus | Beharrlichkeit

Diese „transformation skills“ (Transformations-Kompetenzen) sorgen nicht nur dafür, dass Menschen individuell und kollektiv in der Lage sind, komplexe Herausforderungen zu bewältigen, sondern überdies ein sinnerfülltes, nachhaltiges und selbstbestimmtes Leben zu führen.

→ [Mehr Informationen zu den IDGs](#)

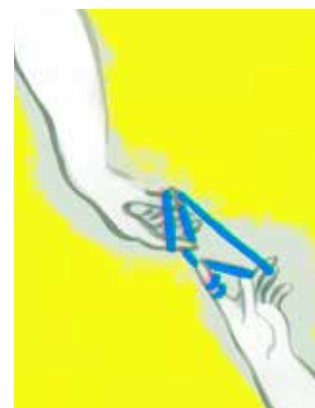
[Die IDG-Karten wurden vom WILA Bonn im Rahmen des Projekts „KlimaCoachingSpiel: Aktiv fürs Klima!“ entwickelt, gefördert von der Deutschen Postcode Lotterie.](#)



Innerer Kompass



Bewusstsein für Komplexität



Mitgestaltungsfähigkeiten



Beharrlichkeit



Gegenwärtigkeit



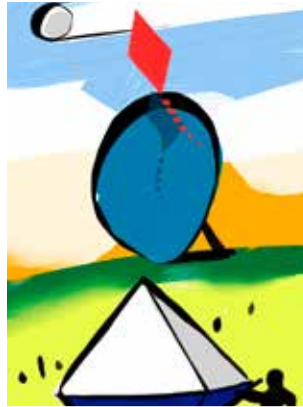
Einfühlungsvermögen
und Mitgefühl



Kreativität



Bescheidenheit



Mobilisierungsfähigkeiten



Integrität und Authentizität



Perspektivische Fähigkeiten



Selbsterkenntnis



Langfristige Orientierung
und Visionen



Optimismus



Sinnstiftung



Vertrauen



Kritisches Denken



Offenheit und
Lernbereitschaft



Verbundenheit



Inklusive Denkweise
und interkulturelle
Kompetenz



Kommunikationsfähigkeiten



Mut



Wertschätzung

Wie eine solche Motivation durch passende Werte und Fähigkeiten gestützt wird, untersucht die Initiative „Inner Development Goals“ (IDGs → siehe Infokasten), die sich 2020 gegründet hat. Kurz erklärt: Die Nachhaltigkeitsziele zeigen, WAS die Weltgemeinschaft genau erreichen möchte. Die IDGs verdeutlichen, WIE man es schaffen kann, die ungeheuren Herausforderungen auf diesem Weg zu bewältigen: Es geht hier also um Kompetenzen, die Transformation erst ermöglichen.

Wie die Inner Development Goals die Bildung erweitern und ergänzen können

Aufgenommen in die Transformations-Kompetenzen des IDG Frameworks (→ siehe Infokasten) wurden nur Fähigkeiten, die wissenschaftlich erwiesen erlernbar bzw. entfaltbar sind. Das gilt auch – auf den ersten Blick vielleicht erstaunlicherweise – für Fähigkeiten wie Mut, Optimismus und Mitgefühl. Laut den IDGs sind diese Kompetenzen entscheidend für einen gesellschaftlichen Wandel. Diese grundlegende Idee der Inner Development Goals, die Persönlichkeitsentwicklung explizit in den Fokus zu nehmen, stellt insbesondere Schule und Hochschule vor neue Herausforderungen an Bildung und kann außerschulische Bildung nach unserer Einschätzung attraktiv und hilfreich erweitern.

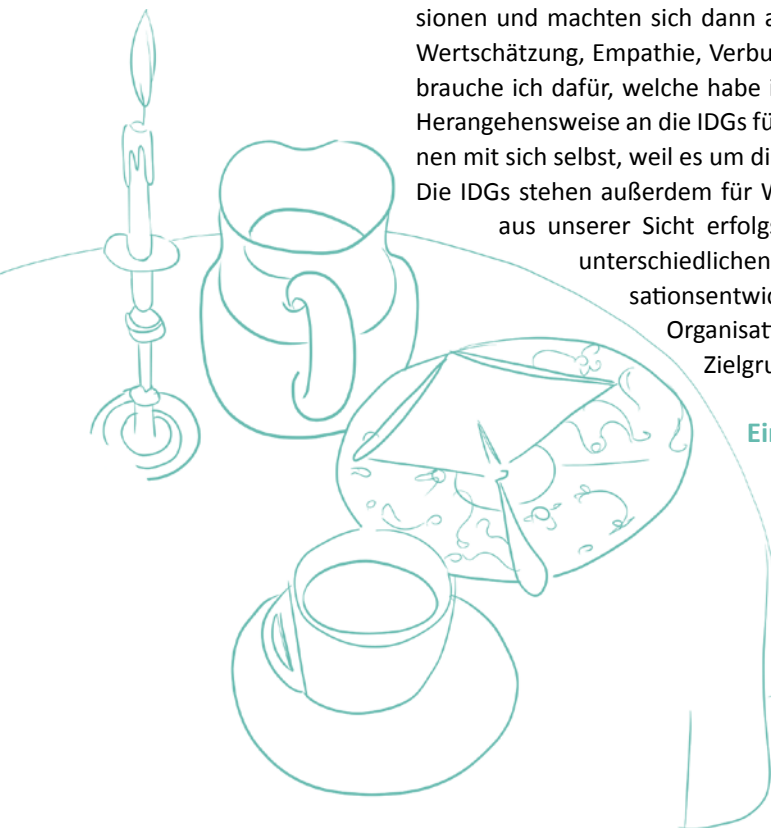
Denn dieser neue Fokus verlangt auch neue Methoden der Vermittlung für die Transformations-Kompetenzen, zum Beispiel indem man gemäß den Forderungen von Gerald Hüther Erfahrungsräume öffnet. Unser Modul-Handbuch, das auf einer viertägigen Weiterbildung basiert, zeigt ebensolche Möglichkeiten, wie sich die IDGs vermitteln und üben lassen.

Erste Projekte mit den Inner Development Goals (wie „KlimaWandel – Learning for Future“) zeigen, dass die IDGs gut verständlich sind und sich sehr zielgerichtet mit ihnen arbeiten lässt: So hat der Wissenschaftsladen (WILA) Bonn in Kooperation mit der Universität Bonn im Rahmen des Projekts „KlimaWandel – Learning for Future“ erste derartige Erfahrungen gesammelt. In dem Projekt haben sich Studierende in einem interdisziplinären Seminar mit der Frage „Was braucht es, damit ich als Einzelne*r, oder auch als Gruppe tatsächlich fürs Klima aktiv werde?“ beschäftigt. Für die Auseinandersetzung damit wurden ihnen die 23 Inner Development Goals angeboten. Die Studierenden diskutierten ihre Wünsche und Visionen und machten sich dann auch bewusst: Welche Fähigkeiten wie zum Beispiel Mut, Wertschätzung, Empathie, Verbundenheit, kritisches Denken oder auch Perspektivwechsel brauche ich dafür, welche habe ich bereits und welche möchte ich entfalten? Eine solche Herangehensweise an die IDGs führt zu einer tiefgreifenden Auseinandersetzung der Einzelnen mit sich selbst, weil es um die eigene Persönlichkeit geht.

Die IDGs stehen außerdem für Werte, die in einer Transformation wichtig und deswegen aus unserer Sicht erfolgsversprechend sind: Sie basieren auf Erkenntnissen aus unterschiedlichen Disziplinen wie Psychologie, Hirnforschung oder Organisationsentwicklung, sie sind auf Einzelne genauso anwendbar wie auf Organisationen im Ganzen und sie werden mit Beteiligung vieler Zielgruppen stetig weiterentwickelt.

Eine sinnvolle neue Perspektive und Haltung für BNE

Mit Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE → siehe Infokasten) gibt es bereits ein wertvolles Konzept, das Menschen dabei helfen soll, übergreifende Nachhaltigkeitskompetenzen zu entwickeln und ins Handeln zu kommen. Wer sich mit BNE auseinandersetzt, stößt auf verschiedene Kompetenzmodelle, die unterschiedliche Herangehensweisen haben. In der BNE-Szene gibt es unterschiedliche Stimmen: Die einen wünschen sich, dass man sich auf ein Konzept einigen möge, die anderen begrüßen die Vielfalt der unterschiedlichen Ansätze.



Die Inner Development Goals sind also kein Ersatz für BNE, sondern erweitern und bereichern sie. Neu ist, dass der Schwerpunkt der IDGs sehr stark und explizit auf den Fähigkeiten liegt, die zu einem inneren Wachstum und zur Persönlichkeitsentwicklung gehören. Die IDGs könnte man also als ein Kompetenzmodell verstehen, dass dem Konzept der BNE insbesondere mit den IDG-Kategorien 1 (Sein) und 3 (Beziehungen) eine breitere, stärker ausgearbeitete Basis gibt.

An dieser Stelle sei kurz auf zwei andere gängige Kompetenzmodelle verwiesen: die 12 Gestaltungskompetenzen nach Gerhard de Haan et al. wurden vor allem für den schulischen Bereich entwickelt. Insbesondere in deren Umsetzung, zum Beispiel in den Leitlinien BNE des Landes Nordrhein-Westfalen, zeigt sich ein anderes Verständnis als das, das den IDGs zugrunde liegt. Während die IDGs auf Erfahrungsräume setzen, um Persönlichkeitsentwicklung zu ermöglichen, spricht die Leitlinie davon, Schüler*innen im Unterricht „Rüstzeug“ mitzugeben, damit sie aktiv werden können. Geht es bei den Inner Development Goals beispielsweise um so grundlegende Fähigkeiten wie das gezielte Zuhören („Kommunikative Fähigkeiten“), wird diese Fähigkeit für die Schule nicht explizit genannt, sondern eher vorausgesetzt. Der Blick richtet sich gleich darauf, wie junge Menschen mit den gehörten Informationen umgehen.

Das Modell „Schlüsselkompetenzen für Nachhaltigkeit“ der UNESCO bezieht sich nicht nur auf den schulischen Bereich, sondern lässt sich auf alle Lernorte und Lernbereiche anwenden. Der grundlegende Ansatz ist ähnlich breit wie der der IDGs. Ihr Nachteil gegenüber den IDGs besteht in unseren Augen vor allem darin, dass sie begrifflich nicht so zugänglich sind wie die IDGs, sie in ihrer Formulierung einen höheren Komplexitätsgrad haben und so verkopfter klingen, gleichzeitig wiederum eine Reihe von Fähigkeiten nicht ausgearbeitet sind, die die IDGs insbesondere in den Kategorien 1 und 3 benennen.

Wer das Konzept der Inner Development Goals auswählt, legt den Fokus darauf, Menschen die Möglichkeit zu eröffnen, ganzheitliche Erfahrungen zu machen, die ihnen dabei helfen, etwa Mut und Optimismus zu entwickeln, Angst abzulegen und sich eine Sichtweise der Verbundenheit und des Mitgefühls anzueignen. Solche Fähigkeiten und Werte versetzen Menschen womöglich überhaupt erst dazu in die Lage, es mit großen Herausforderungen aufzunehmen und sich für den Wandel einzusetzen – ganz gemäß dem Grundsatz der Motivation: „Vor dem Tun und dem Können steht das Wollen.“ Ein weiteres interessantes Argument ist, dass sich in Gesellschafts- und Wirtschaftssystemen die Bildung immer an die aktuellen Bedarfe anpasst.³ Aus- und Weiterbildungen entwickeln sich also weiter, reagieren zum Beispiel auf die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und auf relevante Herausforderungen. Die Notwendigkeit einer Bildung für nachhaltige Entwicklung kann man in dieser Tradition sehen – und man könnte argumentieren: Genau jetzt ist es – gerade in Zeiten, in denen die Spaltung der Gesellschaft(en) und das Nicht-Verbunden-Fühlen mit Mensch und Natur ein großes Problem ist – Zeit für die im Wortsinne noch grundlegendere Art von Bildung, die uns die Inner Development Goals ermöglichen.

³ Veith, Hermann (2003). Kompetenzen und Lernkulturen. Münster: Waxmann Verlag.

⁴  Kommentierte Übersicht der Kompetenzmodelle: Netzwerk LeNa bzw.  Gütesiegelverbund Weiterbildung

EXKURS

BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (BNE)

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) ist als inhaltlicher Baustein unter SDG 4 selbst Bestandteil der Sustainable Development Goals. Sie dient dazu, Menschen zu zukunftsfähigem Denken und Handeln zu befähigen und ihnen zu ermöglichen, wichtige Zusammenhänge zu verstehen und somit verantwortungsvolle, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Entscheidungen zu treffen. In SDG 4 geht es darum, inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle zu fördern.

Um die Frage zu beantworten, welche Nachhaltigkeitskompetenzen entscheidend sind, um die komplexen Herausforderungen zu bewältigen, wurden in den vergangenen 20 Jahren sowohl im deutschsprachigen als auch im internationalen Raum zahlreiche Kompetenzmodelle und Bezugsrahmen für BNE entwickelt⁴.

Fokus auf IDG-Bereiche Sein und Beziehung in diesem Modul-Handbuch

Dieses Modul-Handbuch beschreibt die Bestandteile und Methoden einer viertägigen Train-the-Trainer-Weiterbildung. Das Ziel: Die Teilnehmenden sollten die IDGs kennenlernen, vor allem aber auch selbst erfahren, wie man sich der IDG-Fähigkeiten bewusst wird und diese entfaltet. Der Schwerpunkt der Weiterbildung und auch des Modul-Handbuchs liegt dabei auf den Inner Development Goals aus der Kategorie 1 „Sein: Beziehung zu sich selbst“ und der Kategorie 3 „Beziehung: Fürsorge für andere und die Welt“ (für den Überblick über alle IDGs → siehe Infokasten). Wir glauben, dass diese Bereiche buchstäblich das Fundament für die eigene Entwicklung und für die Zusammenarbeit mit anderen legen.

In der Kategorie 1 „**Sein: Beziehung zu sich selbst**“ geht es darum, wie die Beziehung zu unseren eigenen Gedanken, Gefühlen und dem Körper uns handlungsfähig macht. Diese Art von Umgang mit sich selbst ermöglicht es, angesichts von schwierigen und vielschichtigen Herausforderungen präsent und absichtsvoll zu sein, statt nur passiv zu reagieren.

IDGs in der Kategorie Sein

Innerer Kompass:

Ein tief empfundenes Gefühl der Verantwortung und des Engagements für Werte und Ziele, die dem Wohl des Ganzen dienen.

Integrität und Authentizität:

Das Commitment und die Fähigkeit, aufrichtig, ehrlich und integer zu handeln.

Offenheit und Lernbereitschaft:

Eine Grundhaltung der Neugier und die Bereitschaft, verletzlich zu sein, sich auf Veränderungen einzulassen und zu wachsen.

Selbsterkenntnis:

Die Fähigkeit, die eigenen Gedanken, Gefühle und Wünsche zu reflektieren, ein realistisches Selbstbild und die Fähigkeit zur Selbstregulierung.

Gegenwärtigkeit:

Die Fähigkeit, im Hier und Jetzt zu sein, ohne zu urteilen, in einem Zustand der offenen Präsenz.



Wertschätzung, Fürsorge und das Gefühl der Verbundenheit mit anderen, zum Beispiel mit Nachbar*innen, künftigen Generationen oder der Biosphäre sind der Schwerpunkt der Kategorie 3 „**Beziehung: Fürsorge für andere und die Welt**“. Diese Art der Verbundenheit hilft dabei, gerechtere und nachhaltigere Systeme und Gesellschaften für alle zu schaffen.

IDGs in der Kategorie Beziehung

Wertschätzung:

Mit einem grundlegenden Gefühl der Wertschätzung, Dankbarkeit und Freude auf andere und die Welt zugehen.

Verbundenheit:

Ein ausgeprägtes Gefühl, mit einem größeren Ganzen verbunden zu sein oder Teil davon zu sein, wie zum Beispiel einer Gemeinschaft, der Menschheit oder einem globalen Ökosystem.

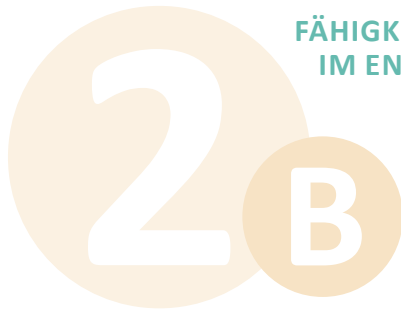
Bescheidenheit:

In der Lage sein, in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Situation zu handeln, ohne sich um die eigene Wichtigkeit zu kümmern.

Einfühlungsvermögen und Mitgefühl:

Die Fähigkeit, anderen, sich selbst und der Natur mit Freundlichkeit, Einfühlungsvermögen und Mitgefühl zu begegnen und das damit verbundene Leiden zu bewältigen.

Die Fähigkeiten in den Kategorien Sein und Beziehung werden im Unterricht oder der Lehre in der Regel nicht eigens adressiert. Unserer Einschätzung nach sind sie aber zentral dafür, selbst und gemeinsam handeln zu wollen und zu können – und: es ist durchaus möglich, sie zu vermitteln. Geeignete Methoden können dabei helfen, sich dieser Fähigkeiten und ihrer Wichtigkeit bewusst zu werden und sie gezielt zu entfalten. Zwar kommen in der Beschreibung der IDGs Begriffe vor, die an Psychologie und Pädagogik denken lassen. Doch wir möchten in diesem Modul-Handbuch Übungen darstellen, die auch von Trainer*innen ohne Vorkenntnisse in diesen Bereichen angeleitet werden können. Die Erfahrung aus unserer viertägigen Weiterbildung hat gezeigt: Es gelingt, Erfahrungsräume zu schaffen, die die Teilnehmenden innerlich berühren und in Bewegung bringen – das ist die Grundlage dieses Modul-Handbuchs.



FÄHIGKEITEN UND WERTE ENTFALTEN IM ENTWICKLUNGS-ZYKLUS

Die Idee des IDG-Konzepts besteht darin, dass Menschen die Fähigkeiten entfalten, die sie einzeln und auch gemeinsam ins Handeln bringen. Doch wie arbeitet man in einer Weiterbildung damit? Klar ist: Manche eine*r braucht eher Mut, andere etwa Bescheidenheit, Perspektivwechsel oder Verbundenheit. Eine Gruppe benötigt möglicherweise wiederum andere, übergreifende Fähigkeiten, um ihr gemeinsames Ziel aktiv und wirkungsvoll zu erreichen. Wir haben deshalb unsere Weiterbildung so aufgebaut, dass sie den Entwicklungsschritten folgt, die Menschen und auch Gruppen in der Regel machen, um nicht nur einmalig, sondern auch dauerhaft ins Handeln zu kommen. Welche Ziele, welche Visionen gibt es, wo stehen (heftige) Widerstände entgegen, wie lassen sich neues Verhalten, neue Fähigkeiten im Alltag verankern? All das bindet unser Entwicklungs-Zyklus ein, den wir hier im Überblick vorstellen möchten.

Entfaltung und Selbsterfahrung: Geeignete Lernformen für die IDGs

Bei den Inner Development Goals geht es darum, sich Fähigkeiten, Werte und Haltungen wie Mut, Mitgefühl oder Zuhören anzueignen – jedoch nicht um ihrer selbst willen, sondern ganz gezielt, um ins Handeln zu kommen, den gesellschaftlichen Wandel voranbringen zu können. Das unterscheidet sich stark von einem klassischen, kognitiv orientierten Lernprozess. Es gibt auch kein fachliches Lernziel, wie wir es aus der Schule kennen.

Es sind vielmehr Werte und Haltungen, die jede*m etwas Anderes bedeuten, jede*r hat eigene Anknüpfungspunkte dafür. Wir sprechen hier deswegen nicht von Lernen, sondern lieber vom Konzept der Entfaltung. Denn während wir beim Erlernen an Vokabeln oder technisches Wissen denken, geht es beim Entfalten eher darum, bereits Vorhandenes weiterzuentwickeln. Oft hat das mit der eigenen, einzigartigen Biografie zu tun: Wenn ich mir Mut aneignen möchte, muss ich zunächst Beispiele in meinem Leben finden, die für mich Mut bedeuten: Ich fülle das Konzept also ganz individuell für mich aus und versuche zu erkennen, wo in meinem Leben sich Mut noch entfalten könnte.

Das Ziel, auf das die Teilnehmenden in unserer Weiterbildung hinarbeiten, nennen wir daher Entwicklungsziel. Solche Entwicklungsziele können unterschiedlich – sehr konkret, aber auch ganz grundsätzlich – formuliert sein:

- Richtet sich die Weiterbildung z. B. an Einzelpersonen, die für sich herausfinden wollen, auf welche Weise, in welcher Rolle, wo sie am besten wirksam werden können und wollen? Dann geht es für sie vermutlich darum herauszufinden, welche Fähigkeiten sie dafür bereits mitbringen, welche sie entwickeln wollen, was es braucht, um ihre eigenen, evtl. auch die Widerstände ihrer Umgebung zu überwinden. Und: Wer oder was unterstützt sie dabei? Was hilft eventuell noch, um gemeinsam mit anderen wirksam zu werden?
- Auch eine Gruppe mit einem gemeinsamen Leitbild kann sich ein konkretes Entwicklungsziel setzen: So könnte etwa die Intention einer Umwelt-Initiative sein, ihre Aktivitäten öffentlichkeitswirksamer zu gestalten. Wo steht die Initiative gerade, wo ihre Aktiven? Wo liegen die individuellen Stärken oder auch Widerstände? Was macht die Gruppe als Ganzes stark? Und: welche Fähigkeiten, welche Inner Development Goals sind es, die dazu führen, sich einzeln, aber auch kollektiv weiterzuentwickeln? Vergleichbar gilt das auch für andere Organisationen oder Unternehmen, die z. B. den Energieverbrauch ihrer Institution senken wollen.

- Und noch eine weitere, buchstäblich grundlegendere Form gibt es, sich ein Entwicklungsziel zu setzen: Wer will ich als Mensch (gewesen) sein? Wer wollen wir als Organisation (gewesen) sein – nicht nur mit unseren einzelnen Vorhaben, sondern grundsätzlich?

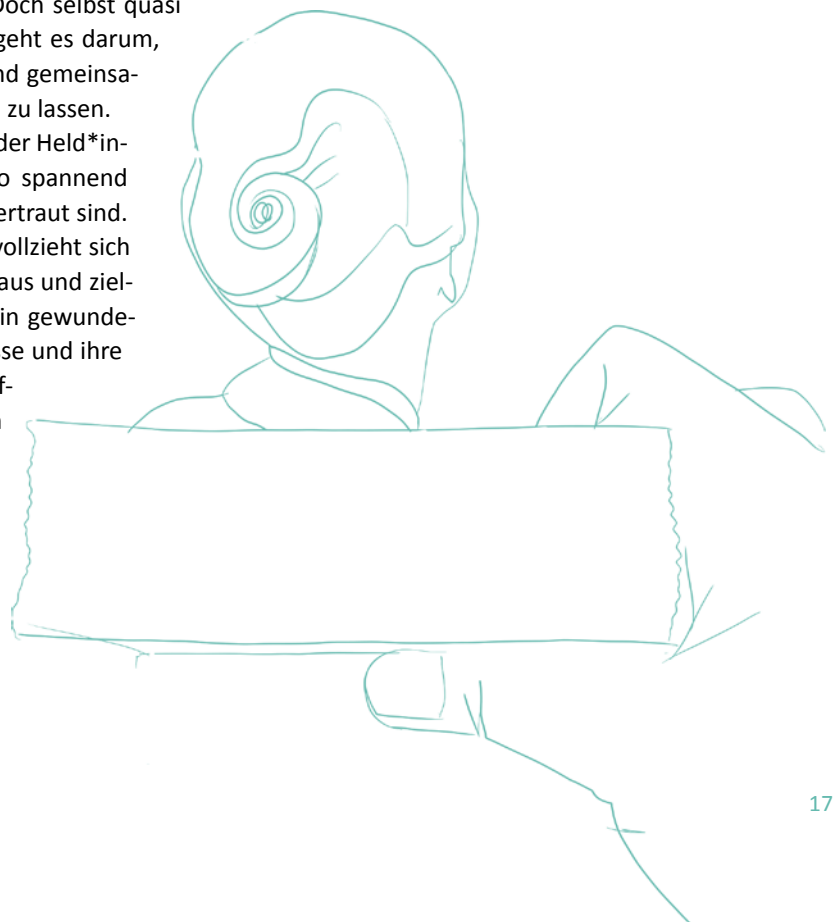
Einen guten Ausgangspunkt für solche Entwicklungen bieten aus unserer Sicht Lernformen, die auf Selbsterfahrung beruhen. Das Konzept dieser Weiterbildung ist beeinflusst von der Gestalttherapie¹, dem Zürcher Ressourcenmodell² und dem Focusing³. Das Wissen und die Erfahrungen aus diesen drei Bereichen, in denen seit vielen Jahren mit Lehr-Lernkonzepten auf der Basis von Selbsterfahrung gearbeitet wird, möchten wir für das Nachhaltigkeits-Engagement nutzbar machen.

Der Spannungsbogen dieser Weiterbildung

Die Inner Development Goals beschreiben Werte und Fähigkeiten, die durch Persönlichkeitsentwicklung entfaltet und verfeinert werden können. Das lässt sich nur schwer in einen steifen „Lehrplan“ fassen – es wäre also wenig sinnvoll, in einer IDG-Weiterbildung einfach alle 23 IDGs hintereinander zu „vermitteln“ und „erlernen“ zu lassen. Wie bereits erwähnt, funktioniert innere Entwicklung ganz anders. Wir haben dieser Weiterbildung also einen Rahmen gegeben, der zum Thema Persönlichkeitsentwicklung passt: Den Spannungsbogen und roten Faden bildet ein Entwicklungs-Zyklus, der in seinem Aufbau der Held*innenreise ähnelt.

Die Held*innenreise ist eine Erzählung, die uns Menschen schon sehr lange begleitet. In vielen Mythen und Geschichten von der Antike bis zu heutigen Hollywood-Filmen wird diese Erzählstruktur mit Aufbruch, Hindernissen, Erkenntnissen und dem Erreichen des Ziels verwendet (→ siehe Infokasten Held*innenreise). Heißt das, dass wir in der IDG-Weiterbildung alle zu übermenschlichen Held*innen werden sollen, die alleine „losziehen“? Nein, sicher nicht! Die Held*innenreise ist für uns als Rahmen gut geeignet, weil sie auf nachvollziehbare Weise davon erzählt, wie sich ein Mensch, konfrontiert mit Herausforderungen, weiterentwickelt. Das trifft auf die Greta Thunbergs dieser Welt, die unbeirrt vorneweg gehen, genauso zu wie auf Menschen wie Du und ich, die sich vielleicht oft eher in einer unterstützenden Funktion sehen. Doch selbst quasi in einer Nebenrolle, als Teil einer Gruppe, geht es darum, sich selbst zu verändern, um die eigenen und gemeinsamen Ziele und Visionen Wirklichkeit werden zu lassen. Geschichten und Filme, die auf dem Prinzip der Held*innenreise basieren, finden wir deswegen so spannend und einleuchtend, weil ihre Elemente uns vertraut sind. In solchen Geschichten wie auch im Leben vollzieht sich eine Entwicklung eben nicht einfach geradeaus und zielstrebig Stufe für Stufe – stattdessen wird ein gewundener Weg beschrieben, es geht um Hindernisse und ihre Überwindung, es wird von Rückschlägen, hilfreichen Gefährten und Impulsen und von einer ganz menschlichen Art erzählt, einen neuen Weg zu beschreiten.

Die Held*innenreise enthält also Elemente, die wir alle durchleben, wenn wir Veränderungen erzielen und uns mit etwas Neuem beschäftigen wollen. Für unsere Weiterbildung haben wir die Stufen aus der Held*innenreise mit Erkenntnissen aus der Pädagogischen Psychologie ange-



¹ [Mehr zu Gestalttherapie](#)

² [Mehr zum Zürcher Ressourcenmodell](#)

³ [Mehr zu Focusing](#)



Wer ins Handeln kommen will, durchläuft typischerweise einige, möglicherweise auch alle folgenden Phasen: Aufbruch, Widerstand, Stärkende Ressourcen, Hindernisse, Verankerung, Krise, Bewährung, Belohnung.

reichert und verbunden. Das bietet allen Fans der Held*innenreise genauso wie denen, die sich damit nicht so anfreunden können, eine Möglichkeit, dem Entwicklungs-Zyklus zu folgen. Neun Schritte dieses Entwicklungs-Zyklus bilden den Spannungsbogen unserer Weiterbildung. Wir nennen ihn deswegen Zyklus, weil er tatsächlich eine kreisförmige Bewegung beschreibt. Wir erklimmen also nicht Stufe für Stufe, sondern schrauben uns eher spiralförmig höher: Wenn wir wieder etwas verändern wollen, starten wir durchaus wieder mit dem ersten Schritt, können dabei aber natürlich auf unsere vorherigen Erfahrungen aufbauen.

Diese Struktur unterstützt die Art der Methoden, in denen emotionale Anker und Selbsterfahrung eine große Rolle spielen. Insbesondere für das Lernen von erwachsenen Menschen ist das wichtig: Gerade sie müssen neu Gelerntes in das bereits in ihnen vorhandene Netzwerk von Lerninhalten, aber auch von Werten und Erfahrung integrieren. Dazu braucht es mehr als kognitive Prozesse. Es braucht ein emotionales Lernen, es braucht Anker und Selbsterfahrung sowie den Raum dafür.

→ Mehr Informationen  Audio „Lernzyklus“

DIE HELD*INNENREISE ALS ERZÄHLWEISE FÜR INNERE ENTWICKLUNG

Den beschriebenen Entwicklungs-Zyklus der Held*innenreise haben wir uns nicht etwa selbst ausgedacht, sondern er fußt auf einer Erzählweise, wie sie in vielen Mythen und Geschichten zu finden ist. Der Mythologieforscher Josef Campbell⁴ hat die großen Erzählungen der Menschheitsgeschichte untersucht und dabei festgestellt, dass sie einem sehr ähnlichen Zyklus folgen – der „Heldenfahrt“. Auf eine solche Reise bricht zum Beispiel Odysseus in der griechischen Mythologie auf, doch auch in modernen Romanen und Filmen wird das Grundmuster benutzt: Wir finden es in den Star-Wars-Filmen, in Harry Potters Entwicklung vom schüchternen Jungen zum Kämpfer gegen das Böse oder beim kleinen Hobbit, der das Auenland verlässt, um sich Abenteuern zu stellen. Warum uns die Erzählweise der Held*innenreise fesselt, liegt nicht etwa daran, dass wir insgeheim alle übermenschliche Held*innen werden wollen. Wir finden sie deswegen faszinierend, weil wir ihre Bestandteile aus eigener Erfahrung kennen: Die Held*innenreise beschreibt anschaulich einen Prozess der inneren Entwicklung, wie jede*r Alltags-Held*in ihn im Laufe des Lebens zu bewältigen hat. Paul Rebillot hat auf der Grundlage der Held*innenreise das Konzept eines gestalttherapeutischen Gruppenseminars entwickelt, in dem die Etappen der Heldenreise reinszeniert werden, um innere Entwicklungsziele zu befördern⁵. Die Wirksamkeit der Held*innenreise für den Umgang mit psychischen Herausforderungen wurde auch empirisch untersucht und bestätigt⁶.

⁴ Campbell, Josef (2022). Der Held in tausend Gestalten. Berlin: Insel Verlag.

⁵ Paul Rebillot/Melissa Kay: Die Heldenreise. Das Abenteuer der kreativen Selbsterfahrung. Eagle Books Wasserburg 2016(2), ISBN 978-3-9813672-0-1.

⁶ Empirische Studie von Mittermair, Franz u. Singer, Susanne

Der Entwicklungs-Zyklus (Held*innenreise) im Überblick

Unsere Weiterbildung gliedert sich in neun Module. Sie entsprechen neun Entwicklungsschritten, in denen wir uns der inneren Entwicklung mithilfe der Inner Development Goals annähern. Diese neun Schritte sind zwar aus der Erzählung der Held*innenreise entlehnt – doch wir verwenden hier nur die Schritte, die auch aus psychologischer Sicht in einem Veränderungsprozess vorkommen. Es geht hier also nicht um eine fiktive Rahmenhandlung, sondern um einen realistischen Ablauf eines Veränderungsprozesses, wie ihn Einzelpersonen und Gruppen tatsächlich durchleben. Hier sehen Sie die neun Entwicklungsschritte im Überblick.

1 | Aufbruch



Im ersten Schritt des Entwicklungs-Zyklus nehmen wir den Ausgangspunkt in den Blick. Es ist der Punkt, an dem der einzelne Mensch oder die Organisation sich dazu entschließt, dass es Veränderung braucht und entscheidet, in einen Veränderungsprozess einzutreten: der Aufbruch. Dafür sind zwei Fragen entscheidend: Wo stehe ich, wo stehen wir jetzt? Und wo will ich, wo wollen wir hin? Um den ersten Schritt zu gehen, müssen erste Antworten auf diese Fragen gefunden werden.

2 | Widerstand



Jede Entwicklung muss Hindernisse überwinden: Im zweiten Schritt geht es zunächst um die Widerstände, die im Inneren eines Menschen oder einer Organisation einer Veränderung im Weg stehen. Das sind all die Gründe, die uns daran hindern, wirklich ins Handeln zu kommen und etwas anders zu machen. Wir kennen sie als innere Glaubenssätze wie „Wir haben dafür gar keine Zeit!“ oder „Was kann mein kleiner Beitrag schon bewirken?“. Um in der Entwicklung weiterzukommen, müssen wir uns dieser inneren Widerstände bewusst werden.

3 | Stärkende Ressourcen

Wenn die inneren Widerstände eines Menschen oder einer Organisation bekannt sind, braucht es Impulse, die bei ihrer Überwindung helfen. Diese stärkenden Ressourcen können von Mentor*innen, Vorbildern oder auch aus eigenen Erfahrungen stammen. Die inspirierenden Beispiele, die wir von ihnen bekommen, helfen uns beim Weitermachen. Es geht hier darum, was uns individuell bzw. auch als Gruppe in die Lage versetzt, uns weiterzuentwickeln, auch wenn wir zweifeln. Wir können diesen Schritt gehen, wenn wir stärkende Ressourcen in unserer eigenen Biografie oder der Geschichte unserer Organisation finden.



4 | Hindernisse



Neben inneren Widerständen lauern auch im Außen Hindernisse, die einen Entwicklungsprozess hemmen können. Solche Hürden, Hemmnisse und Belastungen führen oft dazu, dass wir als Einzelperson oder auch als Gruppe in alte Muster (Reaktions-Tendenzen) zurückfallen, die wir bei Schwierigkeiten schon oft angewandt haben. Nicht immer sind sie aber die passende Reaktion. In diesem Schritt müssen wir diese Muster erkennen und untersuchen, was uns wirklich dabei hilft, Hindernisse zu überwinden. Dafür nehmen wir das für jede*n individuell hilfreichste Inner Development Goal in den Blick. Dieses IDG dient uns als neue Strategie in der inneren Entwicklung. Geht es im weiteren Verlauf darum, weitere wichtige IDGs zu entfalten, kann dies auf die gleiche Weise geschehen.

5 | Verankerung

Neue Strategien müssen geübt werden, damit sie uns voranbringen. Das heißt, wir müssen sie festigen und im Alltag immer wieder anwenden. In unserem Entwicklungs-Zyklus suchen die Teilnehmenden Anker für ihr persönlich hilfreichstes IDG – diese Anker suchen sie auf der Ebene der Gedanken als Mantra, der körperlichen Bewegung als einprägsame Geste und der Ebene der alltäglichen Sinneseindrücke als Klang, Gegenstand, Ereignis oder Begegnung. So werden sie immer wieder an ihr Entwicklungsziel erinnert und kommen im Entwicklungs-Zyklus weiter.



6 | Krise



In einem Entwicklungsprozess gelangen wir nicht immer, aber häufig irgendwann an einen Punkt, an dem uns unsere bisherigen Muster und Strategien nicht mehr dienen – im Gegenteil: Je mehr wir uns mithilfe von alten Strategien abmühen („immer mehr vom Gleichen“), desto tiefer führen sie uns in eine verfahrenere Situation. Für diese Situation haben wir noch keine Lösung. Der erste Schritt zu einer neuen, hilfreichen Strategie ist der Perspektivwechsel: Wir erkennen, dass man eine solche Situation vielleicht noch ganz anders angehen könnte, als wir das bisher erkannt haben. Bei einer solchen Erweiterung der Perspektive sind andere Menschen und ihre Sichtweisen uns eine Hilfe.

7 | Bewährung

Wenn wir die verfahrenere Situation, die entscheidende Prüfung für unsere innere Entwicklung, hinter uns lassen, ist es Zeit, unsere neuen Muster, Strategien und Ideen zu prüfen. Beim Schritt der Bewährung nehmen wir alles noch einmal in den Blick: Unser Entwicklungsziel, unsere inneren Widerstände, die hilfreichen Ressourcen, äußeren Hindernisse, Reaktions-Tendenzen und neuen Strategien. Wir würdigen sie und erkennen, wie sie alle für uns in einem Veränderungsprozess hilfreich sein können.



8 | Belohnung



Im vorletzten Schritt des Entwicklungs-Zyklus erhalten die Teilnehmenden die Belohnung für den teils schwierigen Entwicklungsweg. Sie haben nun eine neue Selbst- und Weltsicht, erleben neue Möglichkeiten des Ich-Seins und der Selbstwirksamkeit, die ihnen vorher nicht zugänglich waren. Oft sind damit Aha-Erlebnisse verbunden, die in Erinnerung bleiben und den weiteren Verlauf der Entwicklung stützen.

9 | Neues Gleichgewicht

Nach einer Reise der inneren Entwicklung geht es den Teilnehmenden ähnlich wie den Held*innen in Erzählungen: Sie kehren nun zurück in ihre vertraute Umgebung und stellen fest, dass sie sich verändert haben. Wichtig ist bei diesem Schritt, dass sich ein neues Gleichgewicht einstellt. Persönlichkeitsentwicklung ist oft bewegend, beglückend und kann starke Begeisterung auslösen. Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden unter diesem Eindruck nun ihr Umfeld nicht überrumpeln. Denn es ist gut möglich, dass andere die vollzogene Entwicklung nicht gleich nachvollziehen können oder sogar irritiert sind. Die Aufgabe in diesem Schritt besteht also darin, die neuen Fähigkeiten auf eine angemessene Weise im eigenen Alltag zu verankern und die neuen Erkenntnisse dabei für das eigene Umfeld so zu übersetzen, dass sie anschlussfähig sind.



3

WIE SIE SICH IHR PASSENDES IDG-PROGRAMM ZUSAMMENSTELLEN

Unser Modul-Handbuch basiert auf einer viertägigen Weiterbildung, in der Teilnehmende dazu eingeladen werden, sich mit den Inner Development Goals auseinanderzusetzen, sich ihrer bewusst zu werden und sie zu stärken. Die Module und sogar einzelne Methoden daraus lassen sich aber auch einzeln verwenden und in andere Lernprozesse einbauen. Hier finden Sie einige Hinweise, wie Sie am besten mit den Modulen umgehen und sich ein eigenes IDG-Programm für Ihre Zielgruppe und Ihre Rahmenbedingungen zusammenstellen.

Wie das Modul-Handbuch aufgebaut ist

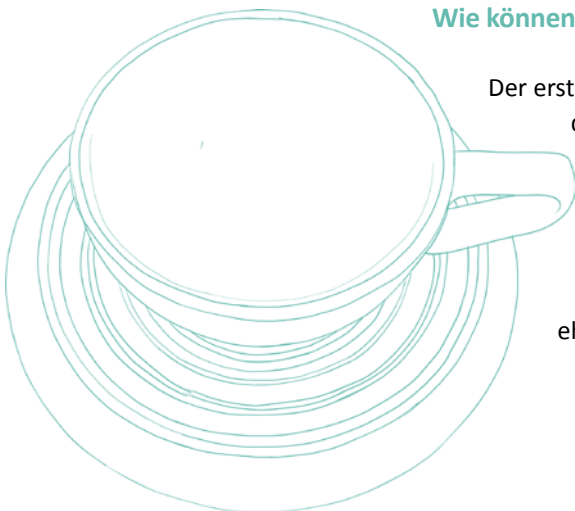
Die nach diesem Kapitel folgenden Modul-Beschreibungen stammen aus einer viertägigen Weiterbildung, die wir eigens dafür entwickelt haben, die Inner Development Goals insbesondere aus den Kategorien 1 (Sein) und 3 (Beziehung) zu vermitteln. Die Workshops sollen es den Teilnehmenden ermöglichen, sich bewusst zu werden, über welche Fähigkeiten und Werte sie bereits verfügen und welche Fähigkeiten sie als Einzelpersonen oder als Organisation entfalten möchten. Die Workshops legen also eine Basis für eine innere Entwicklung, die auch nach der Weiterbildung andauert. Die Module sollen dabei helfen, sich Ziele für die eigene innere Entwicklung zu setzen und diese umzusetzen.

Unser Modul-Handbuch ist so aufgebaut, dass sowohl der Gesamtprozess als auch Ausschnitte daraus, aber selbstverständlich auch einzelne Methoden eigenständig verwendbar sind. Die Mehrzahl der beschriebenen Methoden sind längst an anderer Stelle etabliert, wir nehmen in keiner Weise für uns in Anspruch, sie entdeckt zu haben.

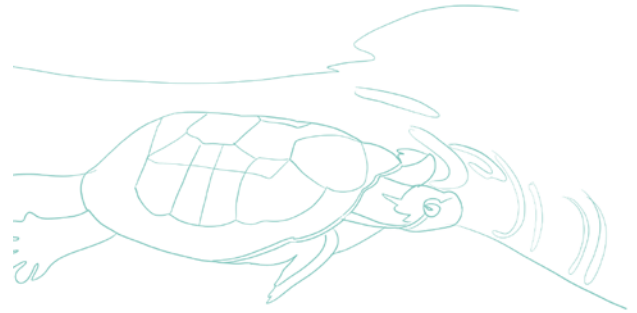
In den Kapiteln zu den einzelnen Modulen werden Sie feststellen, dass hier nicht einzelne IDGs nach und nach bearbeitet und entwickelt werden, sondern die Module sich an den Schritten des Entwicklungs-Zyklus orientieren, die der Persönlichkeitsentwicklung von Menschen zugrunde liegen und sie befähigen angesichts von Herausforderungen ins Handeln zu kommen. In den Modulen geht es daher entsprechend zum Beispiel um Visionsbildung, das Aufdecken von Hemmnissen und die Stärkung von Ressourcen. Welchen Bezug die Module zu den IDGs haben, können Sie jeweils auf der Einleitungsseite jedes Moduls nachschauen – dort finden Sie einen Überblick über Ziele und Methoden jedes Schrittes im Entwicklungs-Zyklus. Danach folgen jeweils die detaillierten Beschreibungen der Methoden und Übungen, zum Teil mit möglichen Varianten.

Wie können Multiplikator*innen das Handbuch nutzen?

Der erste Teil dieses Handbuchs erklärt die Hintergründe, auf denen die Module aufbauen. Der folgende Teil bereitet die Module mit Methoden und Übungen zu den IDGs so auf, dass Multiplikator*innen sie für eigene Formate nutzen können. Ob Sie das ganze Programm oder nur Bausteine daraus nutzen wollen, liegt ganz bei Ihnen! Da die Methoden emotionale Anker nutzen und Selbsterfahrung ermöglichen, kann auch ein einzelner Baustein zum Beispiel ein eher klassisches Lern-Setting ergänzen und die Erfahrung vertiefen.



Unsere Weiterbildung hatte das Thema „Aktiv werden fürs Klima“ (vgl. SDG 13). Doch die Inner Development Goals lassen sich genauso auch einsetzen, um das Erreichen anderer SGD's zu unterstützen. Sie können die Module und Methoden also auch mit anderen gesellschaftlichen Herausforderungen und Nachhaltigkeitszielen verknüpfen.



Wenn Sie selbst einen Workshop für eine Gruppe entwickeln möchten, sind dabei folgende Fragen hilfreich:

- Für eine Fortbildung mit einer Gruppe aus Einzelpersonen: Was brauchen diese Personen, um in ihrem jeweiligen Kontext ins Handeln zu kommen, wo stehen sie, wer wollen sie sein, welche Fähigkeiten wollen sie entfalten?
- Für eine Fortbildung mit einer Gruppe, die ein gemeinsames Ziel verfolgt: Wo will die Gruppe hin und welche IDGs, insbesondere aus den Kategorien Sein und Beziehung, sind dafür hilfreich?
- Wie viel Zeit haben Sie? Der gesamte Entwicklungs-Zyklus nimmt 4 bis 5 Workshop-tage in Anspruch. Falls Sie weniger Zeit haben: Welche einzelnen Module oder Methoden, welche Lernziele sind besonders wichtig? Das kann auch bedeuten, kleiner anzufangen: Vielleicht möchten Sie z. B. nur eine einzige Übung ausprobieren, um etwas mehr Selbsterfahrung in ein Bildungs-Setting einzubauen, in dem solche Methoden auf den ersten Blick nicht unbedingt üblich sind.
- Worum geht es inhaltlich? Unsere Methoden haben wir für das Thema Klima erprobt – Sie können es aber auch für andere SDG nutzen, je nachdem, was das Anliegen Ihrer Zielgruppe ist. Wichtig ist, dass Sie immer wieder den Bezug zum übergeordneten Thema, also zum Transfer ins eigene Umfeld ermöglichen, zum Beispiel, indem Sie einen Austausch der Teilnehmenden dazu anleiten.
- Was bringen Sie als Trainer*in, was bringen die Teilnehmenden an Vorkenntnissen, Fähigkeiten, Eigenschaften mit? Wir schlagen Übungen und Methoden vor, die wir erprobt und als leicht zugänglich und wirkungsvoll erlebt haben. Die Übungen sind gekennzeichnet: Sind sie für Einzelpersonen und/oder Organisationen geeignet? Sind sie mehr oder weniger kognitiv ausgerichtet (eher für Kopf- oder für Bauchmenschen)? Auch Übungen, für die es Hintergrund-Informationen oder bestimmte Qualifikationen braucht, haben wir entsprechend gekennzeichnet. So können Sie Übungen auswählen, die zu Trainer*innen und Teilnehmenden passen.

Praxis-Tipps aus unserer Erfahrung

Vertrauensbasis schaffen:

Wenn man sich mit der eigenen inneren Entwicklung, mit der eigenen Persönlichkeit, mit eigenen Werten befasst, geht es dabei um sehr private Fragen und Entscheidungen. Um einen geschützten Raum zu schaffen, sollte zu Anfang eines Workshops vereinbart werden: „Was in der Gruppe gesagt wird, verlässt die Gruppe nicht.“ Hilfreich kann auch sein, den Teilnehmenden immer wieder die Möglichkeit zu geben, Ergebnisse und Überlegungen nicht in der Gesamt-Gruppe zu besprechen, sondern sich in kleinem Kreis, zum Beispiel zu zweit in einem Lerntandem, auszutauschen.

Genug Zeit lassen:

Übungen, die zu sehr persönlichen Fragestellungen und Empfindungen einladen, können aufrüttelnd und/oder inspirierend wirken. Oft wünschen sich die Teilnehmenden im Anschluss Zeit, damit die Eindrücke aus der Übung sich setzen können oder man sich Gedanken dazu aufschreiben kann. Es ist also wichtig, eine IDG-Weiterbildung in der Planung nicht zu eng zu takten und solche Räume des „Sackenlassens“ zu ermöglichen.

Start mit einem Icebraker:

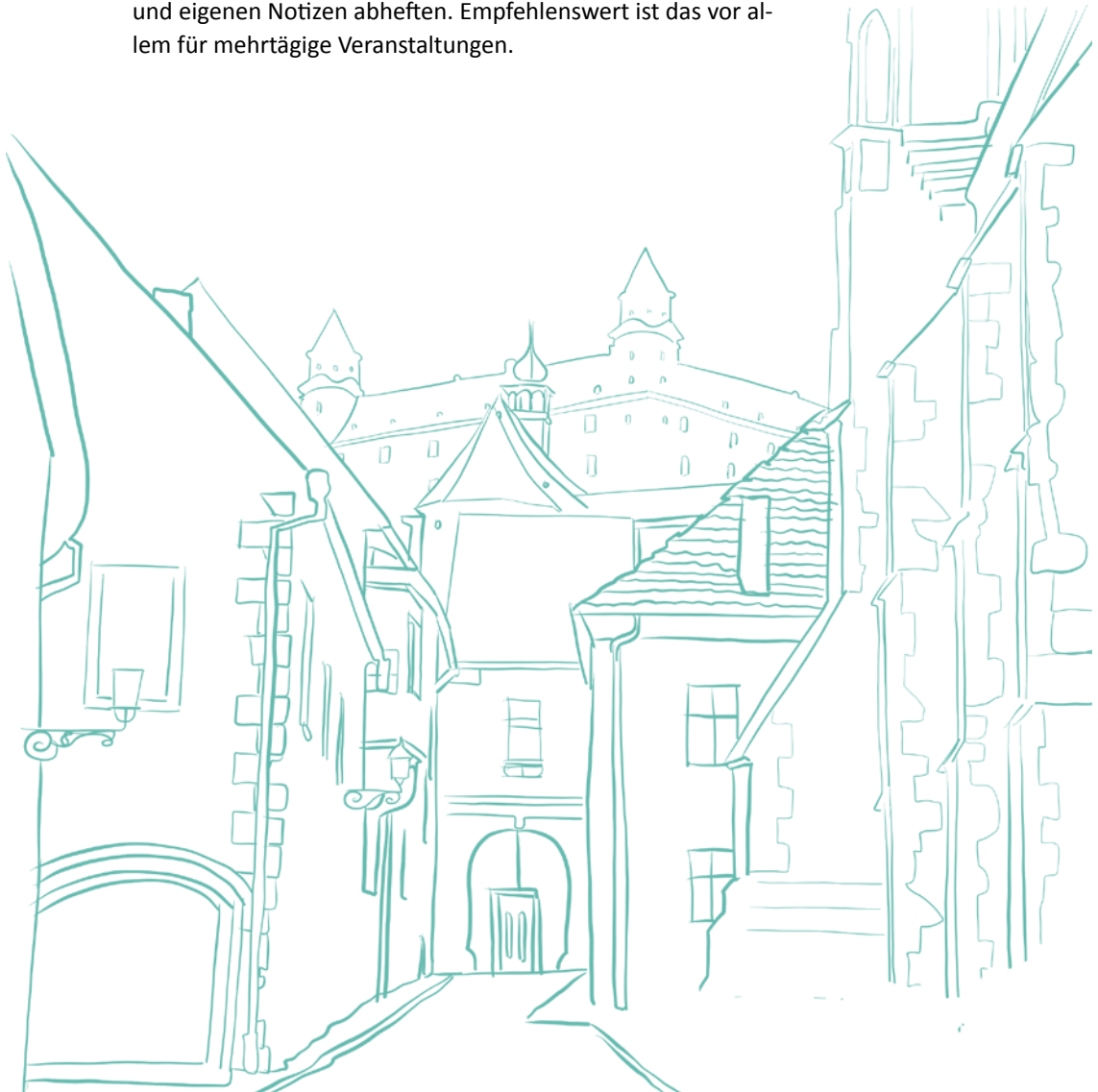
Es lohnt, jeden (auch halben) Tag mit einer kurzen Übung von ca. 15 Minuten zu starten, die zum Fühlen einlädt. Das kann ein „Ankommen“ im Raum oder eine kleine Körperreise sein, genauso gut aber ein Geschicklichkeitsspiel für die gesamte Gruppe, das lustig ist oder spontane Kreativität erfordert. Solche Übungen sorgen dafür, dass die Teilnehmenden nicht gleich, wie für viele gewohnt, ins Verstandesbewusstsein gehen und dort bleiben. Die IDGs mit ihren verschiedenen Dimensionen lassen sich leichter entfalten, wenn man beim Aufwärmen den eigenen Körper, die Sinne spürt, sich im Team spielerisch erlebt.

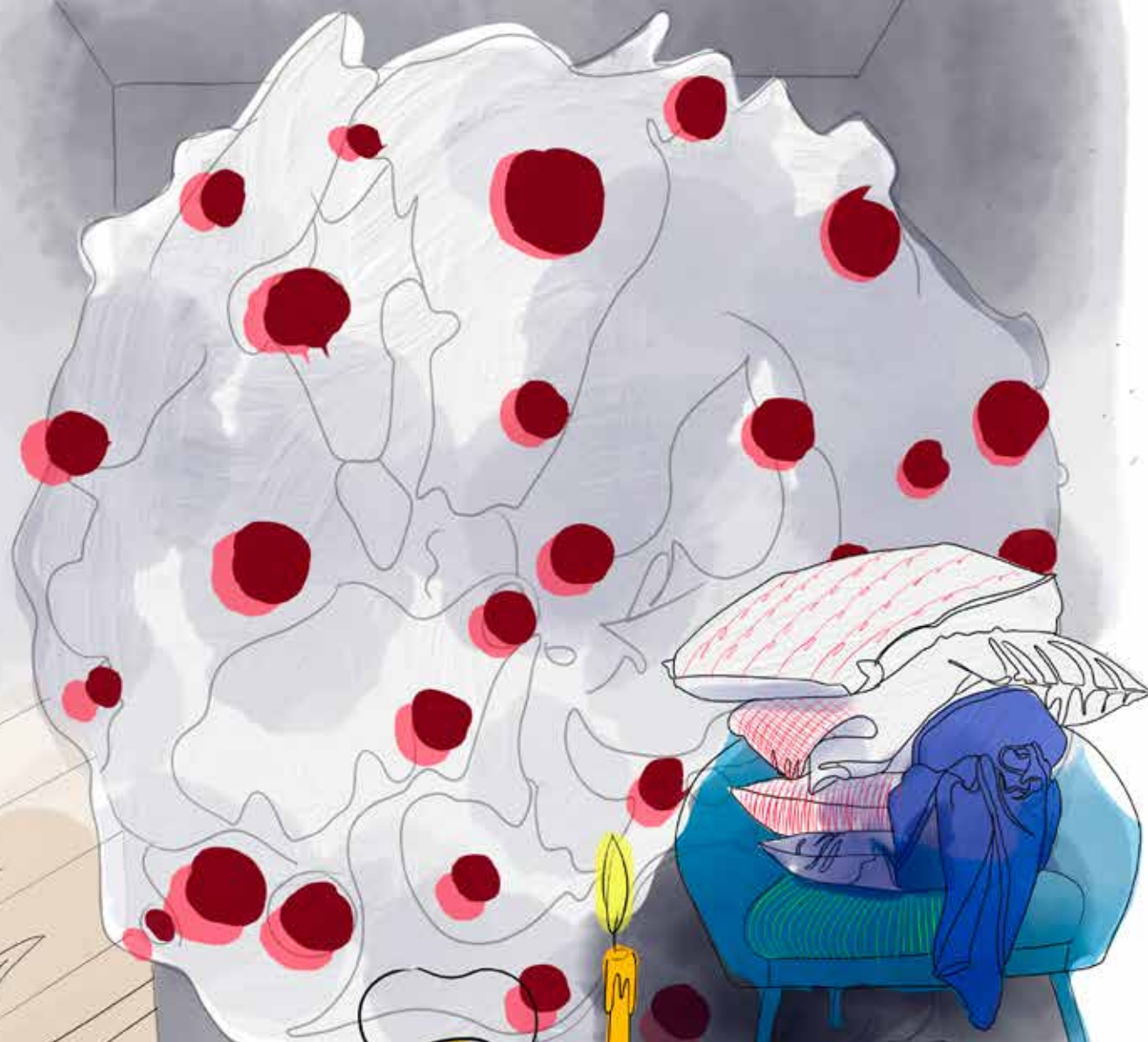
Auch nach dem Seminar geschieht Entwicklung:

Ein IDG-Workshop setzt im Idealfall die Basis für eine innere Entwicklung einer Person oder Organisation, die auch nach dem Seminar noch anhält. Gerade in Bezug auf persönliche Zielsetzungen, Ressourcen-Entfaltung oder die Verankerung von neuen Fähigkeiten und Werten im Alltag ist es hilfreich, wenn die Teilnehmenden auch nach dem Workshop noch einen organisatorischen Rahmen bekommen, der ihnen das Dranbleiben erleichtert. Das könnten zum Beispiel Lerntandems sein, die sich nach dem Workshop in festen Abständen zum Austausch treffen, oder etwa ein Nachtreffen nach 4 Wochen oder auch ein „Brief an mich selbst“ (siehe Modul 7).

Ein Reisetagebuch führen:

Bei unserer viertägigen Weiterbildung haben wir den Teilnehmenden ein so genanntes Reisetagebuch angeboten. Das kann zum Beispiel ein Ringordner sein, in den die Teilnehmenden ihre Arbeitsblätter, Informationen und eigenen Notizen abheften. Empfehlenswert ist das vor allem für mehrtägige Veranstaltungen.





Teil B

MODUL 1

Aufbruch zur Reise der inneren Entwicklung

MODUL 1



AUFBRUCH ZUR REISE DER INNEREN ENTWICKLUNG

Am Anfang einer Entwicklung steht ihr Ausgangspunkt. Es ist der Punkt, an dem der einzelne Mensch oder die Organisation sich dazu entschließt, dass es Veränderung braucht und entscheidet, in einen Veränderungsprozess einzutreten: der Aufbruch. Dafür sind zwei Fragen entscheidend: Wo stehe ich, wo stehen wir jetzt? Und wo will ich, wo wollen wir hin? Um den ersten Schritt zu gehen, müssen erste Antworten auf diese Fragen gefunden werden.

Ziele dieses Moduls

Es ist deutlich einfacher, ins Handeln zu kommen, wenn man zum einen weiß, wo man hinwill, und zum anderen, wo man gerade steht. Welche Vision habe ich von mir selbst – als Mensch, der sich für Wichtiges engagiert? Welche haben wir als Organisation, wenn es darum geht, zentrale Herausforderungen wie z. B. die Klimakrise zu bewältigen, den Energieverbrauch zu senken, sich für die Artenvielfalt stark zu machen? Mit Modul 1 und der Vorstellung des Konzepts der Inner Development Goals startet die Reise auf dem Weg der inneren Entwicklung. Hier geht es darum, dass die Teilnehmenden sich über ihre Entwicklungsziele (Wo will ich hin? Wer will ich gewesen sein?) klar werden und sich zugleich bewusstwerden: Was macht mich aus und wo stehe ich denn auf dem Weg dahin?

Methoden dieses Moduls

1. Input zu Konzept und Idee der Inner Development Goals
2. Entwicklungsziel festlegen | Wer will ich gewesen sein?
3. Ausgangspunkt ermitteln | Wo stehe ich? Was macht mich aus?

Wo sind wir am Ende des Moduls angekommen?

Die Teilnehmenden hatten die Gelegenheit, die Idee der Inner Development Goals kennenzulernen. Außerdem haben sie eine erste Vision für sich persönlich bzw. für ihre Gruppe entwickelt. Sie haben dabei vor allem gespürt, was diese Vision ausmacht und wie es sich anfühlt, sie zu erreichen. Diese emotionale Vorstellung wurde durch ein Bild gestützt, durch den Austausch mit anderen Teilnehmenden angereichert und als Ziel verankert.

Bezug auf Inner Development Goals

Modul 1 legt das Fundament für den späteren Einsatz der IDGs. Die hier entwickelte Vision, wie man selbst, wie die Gruppe sein will, wird später durch die IDGs unterfüttert, indem die Teilnehmenden herausarbeiten, welche IDGs für sie am wichtigsten sind, um sich dieser Vision anzunähern.

Materialien

Arbeitsblatt „Ikigai“, Teil C

INPUT ZU KONZEPT UND IDEE DER INNER DEVELOPMENT GOALS

METHODE 1

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	30 Min.	
Ablauf	Wer will ich gewesen sein? • 15 Min. Input zu IDGs: Konzept, Geschichte, Umgang, ggfls Einbettung in SDGs und BNE • 15 Min. Rückfragen, Austausch zu eigenem Bezug	Der Einstieg sollte den Bezug herstellen zwischen den IDGs als Konzept und dem, was die Teilnehmenden als Hintergrund bzw. Interesse „mitbringen“.
Benötigte Materialien	Übersicht IDGs, Infos SDGs, ggfls PowerPoint	 IDG-Übersicht, in dt./engl.  Übersicht der SDGs
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	beides	Beispiele entsprechend anpassen
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Das verbindende Thema der Teilnehmenden ist die Frage, wie sie einzeln in ihrem Umfeld oder als Gruppe gemeinsam aktiv werden können und ins Handeln kommen. Dabei kann die Entwicklung der Inner Development Goals (IDGs) dabei unterstützen, Ziele zu definieren, Stärken zu nutzen, neue Ressourcen aufzubauen, aber auch Hindernisse zu entdecken, verfahrenere Situationen zu überwinden. Daher ist es sinnvoll, das Konzept der IDGs am Anfang zumindest in seiner Idee, Geschichte, der Verknüpfung mit den Sustainable Development Goals und – je nach den Teilnehmenden – auch mit seiner Einbindung in das Konzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung vorzustellen. Informationen und weitere Quellen haben wir im ersten Teil des Handbuchs, Kapitel 2A, vorgestellt. Ob der gesamte Entwicklungs-Zyklus (siehe Kapitel 2B) vorgestellt wird, hängt davon ab, wie viele Themen (= Module) die Teilnehmenden für sich erarbeiten sollen. Je mehr es sind, desto mehr Sinn ergibt es, deutlich zu machen, wie der eine Schritt des Zyklus auf den anderen aufbaut.

METHODE 2 ENTWICKLUNGSZIEL FESTLEGEN | WER WILL ICH GEWESEN SEIN?

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	50 Min.	
Ablauf	Wer will ich gewesen sein? • 10 Min. Bildwahl • 15 Min. Gruppenübung (Kleingruppen 3-4 Personen) • 10 Min. Reflexion (einzeln) • 15 Min. Austausch im Plenum	Die Teilnehmenden können beim Austausch im Plenum ihr Bild präsentieren und kurz etwas dazu sagen, müssen es aber nicht. Je nach Gruppengröße muss der Zeitslot hierfür angepasst werden.
Benötigte Materialien	Bildkarten (z. B. Bildkartei des Zürcher Ressourcenmodells ¹)	Vorher sollte das Reisetagebuch (s. Kapitel 3) ausgeteilt und seine Funktion erläutert werden, damit Teilnehmende darin Ideen aus dieser Übung festhalten können.
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	In dieser Form nur für Einzelpersonen geeignet.	Diese Methode kann abgewandelt auch für Gruppen eingesetzt werden: So können die Teilnehmenden (TN) die Methode einsetzen, um mit der Bildwahl ihre Vision für die Gruppe zu verkörpern. Im Anschluss braucht es dann eine Einheit, in der die TN sich auf eine gemeinsame Vision einigen. Sie könnten etwa eine Collage erstellen oder nach einer gemeinsamen Metapher dafür suchen, wie ihre Gruppe sein soll.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Für manche Menschen kann der Einstieg über ein Bild eine Irritation darstellen. Wir empfehlen aber, den TN in jedem Fall eine Methode „zuzumuten“, die nicht schwerpunktmäßig abstrakt und kognitiv arbeitet.	Eine kognitivere Methode wäre die Arbeit mit dem Golden Circle (Simon Sinek: Frag immer erst warum). Wichtig ist hier (wie auch bei anderen Methoden), dass die Inhalte noch nicht zu konkret und kognitiv werden, damit der folgende Prozess genug Raum für die Konkretisierung lässt.
Besondere Anforderungen	keine	

Wer will ich gewesen sein? Frage und Bildkarten

Diese Methode dient dazu, dass die Teilnehmenden sich über ihr Entwicklungsziel, ihre Vision von sich selbst (oder der Gruppe) klar werden. Diese Vision bleibt zu diesem Zeitpunkt noch recht vage – es ist eine grobe Idee, eine Entwicklungs-Tendenz. Denn zunächst geht es nicht um klar abgrenzbares Wissen, sondern darum, eine Idee davon zu entwickeln, wie man einmal gelebt haben will. Vielleicht hat eine Teilnehmende schon ein konkretes Vorbild im Kopf, dass sie inspiriert oder verbindet ihr angestrebtes Ziel mit einem Bild, einer Farbe oder einem Gefühlszustand. Was diese Vision für sie bedeutet, müssen die Teilnehmenden erst noch herausfinden. Um dem gerecht zu werden, nutzen wir eine Methode der Zielfindung, die das Entwicklungsziel zunächst noch vage lässt und so für den späteren Verlauf Möglichkeiten der Konkretisierung und Veränderung offenlässt.

Die Teilnehmenden werden also aufgefordert, eine Vision ihres zukünftigen Selbst zu entwickeln. Konkret sollen sie sich in einen inneren Zustand hineinfühlen, in dem sie sich am Ende des Seminars gerne befinden würden. Das kann sich auf eine konkrete Intention beziehen, die sie haben oder auf eine grundsätzliche Vorstellung, wie sie ihr Engagement leben. Ausgehend von diesem Gefühl wird den Teilnehmenden ein Set von Bildkarten (z. B. die Bildkartei des Zürcher Ressourcenmodells¹) vorgelegt und die Teilnehmenden werden gebeten, eine Karte auszusuchen, die sie mit dem vorher vorgestellten Zustand verbinden.

Anreichern des eigenen Bildes mit Assoziationen der anderen

Im nächsten Schritt werden die Teilnehmenden aufgefordert, sich in Gruppen von 3 bis 4 Personen zusammenzufinden. Jede*r der Teilnehmenden der Kleingruppen zeigt dabei abwechselnd das eigene Bild und die anderen Mitglieder der kleinen Gruppe teilen dem*der aktiven Teilnehmenden, mit, welche Assoziationen und Gedanken angenehmer Art sie mit dem präsentierten Bild verbinden. Der*die aktive Teilnehmende kommentiert dies nicht und notiert vielmehr diejenigen Assoziationen und Verbindung, die er*sie selbst als positiv und passend empfindet. Ziel dieser Übung ist es, den Assoziationsraum der Teilnehmenden zu ihrem eigenen Bild und somit dem eigenen Entwicklungsziel zu erweitern.

Reflexion und Festhalten im Entwicklungstagebuch

Zu Beginn dieser Übung wird den Teilnehmenden das Entwicklungstagebuch oder Reisetagebuch (ein Ringbuch für die persönliche Dokumentation der Weiterbildung) ausgeteilt. Sie werden aufgefordert, die Assoziationen aus der Übung darin festzuhalten. Wir lehnen uns mit der Methode an den Ideenkorb des Zürcher Ressourcenmodells² an. Im Anschluss an die Assoziationsrunde erhalten die Teilnehmenden noch Gelegenheit zur Reflexion, bevor sie mit den Ergebnissen ins Plenum zurückkommen.

Austausch im Plenum

Im Plenum werden die Teilnehmenden im Anschluss eingeladen, die Erfahrung aus der Übung zu teilen und, soweit sie dies wollen, auch ihr Bild und Entwicklungsziel, ihre Vision zu präsentieren. Je nach Gruppendynamik und Offenheit der Teilnehmenden kann schon an dieser Stelle ein erster Austausch über die anstehende Entwicklung stattfinden. Die Trainer*innen sollten aber lediglich eine Einladung zum Austausch aussprechen, so dass niemand sich dazu gezwungen fühlt, das eigene Bild und/oder Entwicklungsziel zu teilen. Es besteht sonst die Gefahr, dass die Teilnehmenden das Vorgehen als zu schnell empfinden, sich verschließen und gegen den Prozess in den Widerstand gehen.

¹  Mehr zum Aktivieren von Ressourcen

² Krause, Frank & Storch, Maja (2018). Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten; Die ZRM-Bildkartei in Theorie und Praxis, 2. erweiterte Auflage. Bern: Hogrefe Verlag, S. 28f.

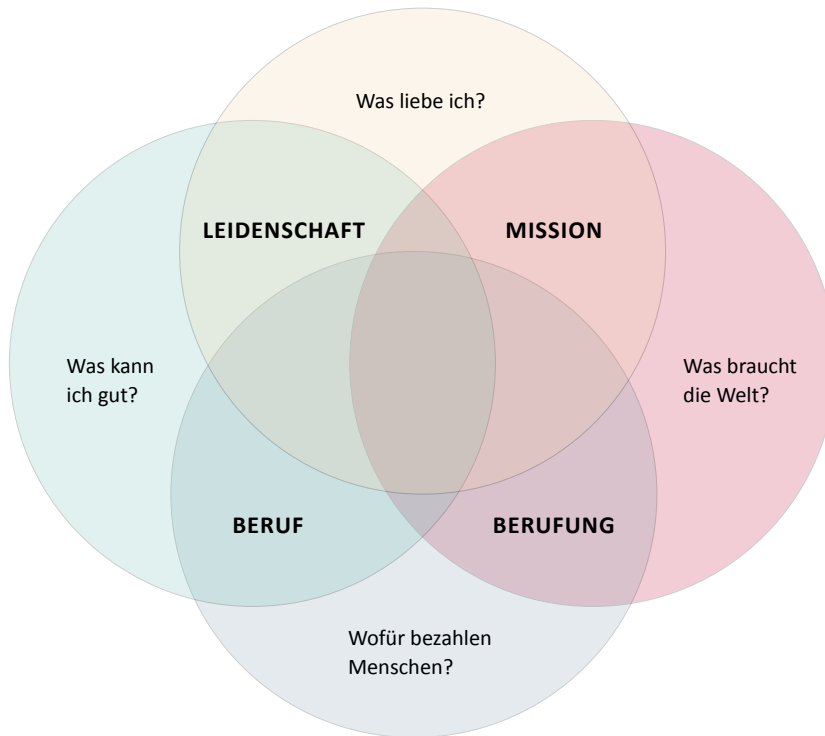
METHODE 3 AUSGANGSPUNKT ERMITTELN | WO STEHE ICH? WAS MACHT MICH AUS?

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	50 Min.	
Ablauf	Wo stehe ich? • 5 Min. Ikigai-Dimensionen erklären • 30 Min. aufschreiben – siehe Arbeitsblatt „Ikigai“ • 20 Min. Austausch/Reflexion im Lerntandem	Die Teilnehmenden können beim Austausch im Plenum ihr Bild präsentieren und kurz etwas dazu sagen, müssen es aber nicht. Je nach Gruppengröße muss der Zeitslot hierfür angepasst werden.
Benötigte Materialien		
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Jede*r schreibt für sich einzeln.	Die individuelle Bestandsaufnahme ist eine wichtige Grundlage für Gruppen, die sich engagieren wollen (was will/kann wer und wie passt es zur gemeinsamen Vision?) Die Methode ist auch für die Arbeit mit Gesamtgruppen geeignet. Sie braucht dann aber deutlich mehr Zeit. Denkbar wäre es etwa, die 4 Dimensionen in Kleingruppen oder als World Café zu bearbeiten. Wichtig ist an dieser Stelle, eine gemeinsame Beschreibung zu finden.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Für beide: kognitiv durch Beleuchten verschiedener Facetten; emotional durch Themen wie z. B. Leidenschaft, Berufung.	
Besondere Anforderungen	keine	

Ikigai-Methode

Dafür bedienen wir uns einer Abwandlung der so genannten „Blume der Lebensfreude“, einem Bild aus der japanischen Ikigai-Methode. Mit Ikigai ist die Motivation gemeint, die uns jeden Morgen aufstehen lässt – diese Motivation hat jeder Mensch, im Sinne von einem Lebenssinn oder neudeutsch einem „Purpose“. Während Ikigai in Japan als umfassende Lebensphilosophie gilt, wird es im Westen als Methode zur Selbstfindung genutzt, zum Beispiel, um Visionen für eine Selbstständigkeit oder Gründung zu entwickeln. Für unsere Methode sind die leicht abgewandelten vier Dimensionen der „Blume der Lebensfreude“ wichtig. Vier sich überlagernde Kreise ergeben in der Schnittmenge das persönliche Ikigai. Die entscheidenden Fragen dieses Werkzeugs lauten: Was liebe ich? Was kann ich gut? Was braucht die Welt? Wofür bezahlen mir Menschen Geld? Sie helfen dabei, die eigene Leidenschaft, Mission, den Beruf und die Berufung zu erkennen. Hintergrund:



Es geht hier darum, die Form des Engagements und die Rolle darin zu finden, die zu den eigenen Fähigkeiten und Leidenschaften richtig gut passt. Tatsächlich übernehmen viele Menschen Aufgaben, weil sie dafür besonders viel Applaus bekommen, sie sich verpflichtet fühlen, sie etwas immer schon machen oder sie etwas gemeinsam machen wollen. Je besser das, was man tut, zu einem passt, desto nachhaltiger und ausdauernder kann man sein.

Frage und Ikigai-Arbeitsblatt

Wenn ich eine erste Idee habe von „Wer will ich (gewesen) sein?“ (s. Übung vorher), dann ist der nächste Schritt, sich gewahr zu werden: „Wo stehe ich? Was lebe ich davon bereits? Und: Was macht mich denn eigentlich aus mit all meinen Facetten?“. Diese Fragestellung kann sich sowohl auf das Leben der Teilnehmenden insgesamt als auch auf ein bestimmtes Engagement für den Wandel, z. B. ein Klima-Engagement, beziehen. Für die Beantwortung dieser Frage werden die Teilnehmenden gebeten, ein Ikigai-Arbeitsblatt auszufüllen (siehe Anhang). In den vier Ikigai-Dimensionen gehen sie dabei der Frage auf den Grund, welche Neigungen, Fähigkeiten und praktischen Möglichkeiten die Teilnehmenden in Bezug auf ihr angestrebtes Entwicklungsziel bereits mitbringen. Die Teilnehmenden notieren ihre Gedanken zu den vier Dimensionen in ihrem Entwicklungstagebuch.

Hilfreich für das Ausfüllen der vier Dimensionen können die folgenden Fragen sein:

Leidenschaft:

Was liebst du? Was sind deine liebsten Hobbys? Was könntest du ewig tun, ohne dass dir dabei langweilig wird? Was hast du als Kind schon gern getan und tust es noch immer gern? Was würdest du gern den ganzen Tag machen, wenn du keine anderen Verpflichtungen hättest? Worüber würdest du gerne dauernd sprechen?

Mission:

Was braucht die Welt? Was braucht die Welt? Was sind deine Werte? Welche Probleme auf der Welt würdest du gern lösen? Was würdest du gern ändern? Welche Ideen hast du, wenn du über diese Probleme nachdenkst?

Berufung:

Was kannst du besonders gut? Was fällt dir leicht? In welchen Bereichen hast du Stärken? Welche Ausbildungen und Qualifikationen hast du? Welche Kenntnisse bringst du sonst noch mit?

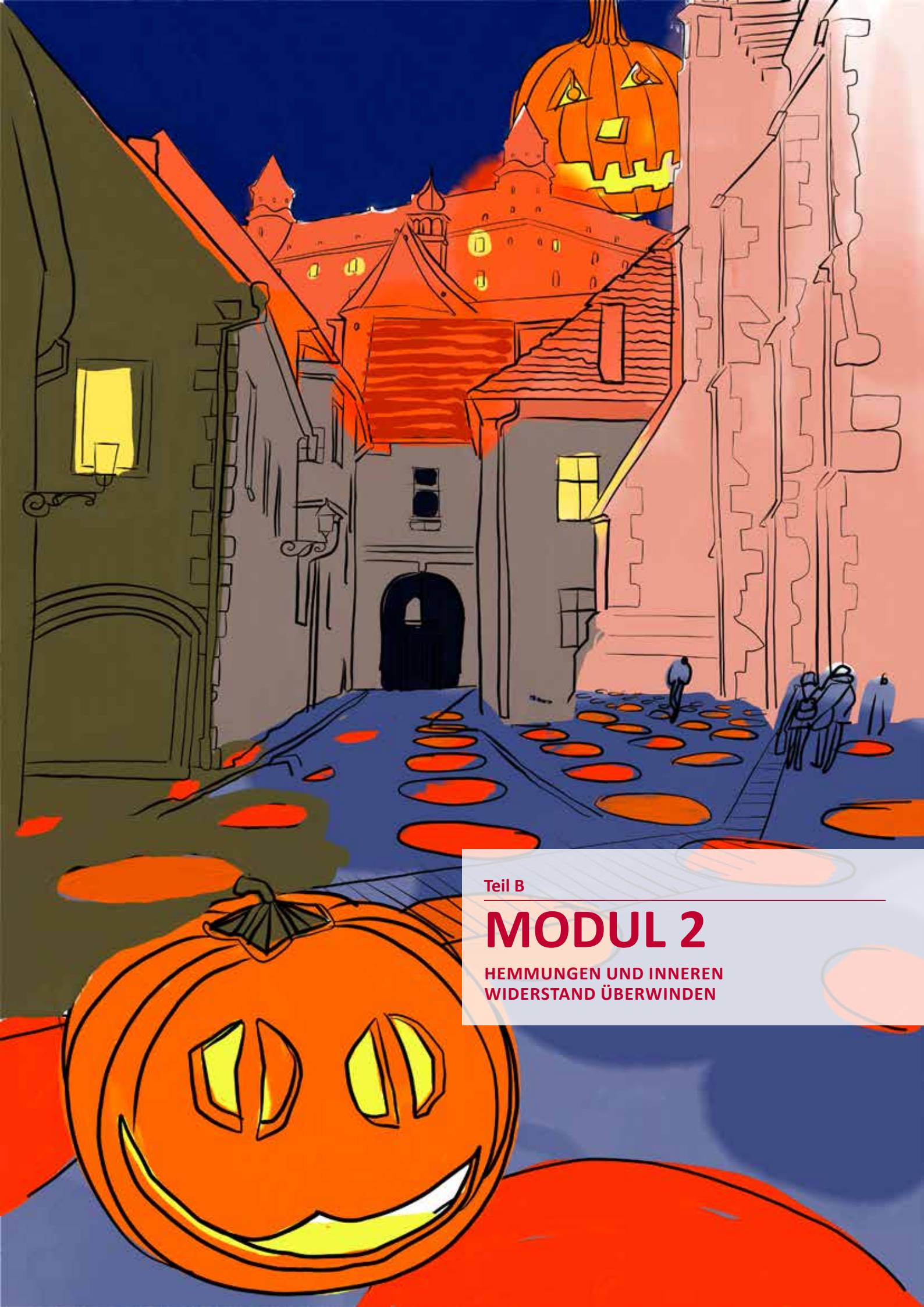
Beruf:

Wofür bezahlen dich Menschen? Was ist dein Beruf? Mit welchen deiner Fähigkeiten oder Kenntnisse kannst du Geld verdienen?

Die Kategorie „Wofür bezahlen dich Menschen?“ irritiert möglicherweise im Zusammenhang mit der Frage, wie ich mein Engagement lebe. Das bezieht sich aber darauf, dass es natürlich ideal wäre, sich eine Tätigkeit auszusuchen, für die es auch eine Zahlungsbereitschaft gibt, so dass mein Engagement nicht im Bereich Freizeit, sondern im besten Fall als bezahlte Arbeit stattfindet.

Austausch oder Stillarbeit

Nach dem Ausfüllen des Arbeitsblattes ist es möglich, die Teilnehmenden entweder in Form eines Lerntandems in den Austausch zu bringen oder es bei einer Stillarbeit zu belassen. Außerdem bietet es sich – je nach Gruppendynamik und Vorlieben der Trainer*innen – an, die Ergebnisse der Teilnehmenden zunächst so stehen zu lassen oder in loser Runde einen Austausch im Plenum anzuleiten.



Teil B

MODUL 2

HEMMUNGEN UND INNEREN
WIDERSTAND ÜBERWINDEN

MODUL 2



HEMMUNGEN UND INNEREN WIDERSTAND ÜBERWINDEN

Jede Entwicklung muss Hindernisse überwinden: zunächst die Widerstände, die im Inneren eines Menschen oder einer Organisation einer Veränderung im Weg stehen. Das sind all die Gründe, die uns daran hindern, wirklich ins Handeln zu kommen. Wir kennen sie als innere Glaubenssätze wie „Wir haben dafür gar keine Zeit!“ oder „Ich kann eh nichts umsetzen?“. Um am Ende tatsächlich ins Handeln zu kommen, müssen wir uns dieser inneren Widerstände bewusst werden.

Ziele dieses Moduls

In diesem Modul nehmen wir die Gründe in den Blick, die Menschen und Organisationen daran hindern, ihre großen Ziele für Veränderung zu verfolgen. Es gibt immer wieder Anlässe, vermeintliche oder tatsächliche Gründe, die dem eigenen Engagement, zum Beispiel fürs Klima oder für andere Nachhaltigkeitsziele, entgegenstehen. Was hindert dich, was hindert euch als Gruppe oder Organisation? Darauf wollen wir erste Antworten finden. Ziel ist es, den eigenen Hemmungen ins Auge zu sehen. Denn nur dann ist es möglich, sie anzugehen und zu überwinden.

Methoden dieses Moduls

1. Die wichtigsten Hindernisse identifizieren (Focusing)
2. Das wichtigste Hindernis genauer erkunden (Focusing)
3. Hindernisse gemeinsam sammeln per Mapping

Wo sind wir am Ende des Moduls angekommen?

Die Teilnehmenden haben wichtige hemmende Glaubenssätze identifiziert und herausgefunden, was sie selbst innerlich am meisten daran hindert, sich weiterzuentwickeln bzw. ins Handeln zu kommen. Zudem haben sie sich als Gruppe in der Weiterbildung gemeinsam einen Überblick verschafft, welche Hindernisse sie und andere erleben.

Bezug auf Inner Development Goals

Durch die Methode des Focusing werden in diesem Modul implizit verschiedene IDGs entfaltet. Dabei geht es insbesondere darum, sich der eigenen Widerstände bewusst zu werden und ihnen – wie auch den inneren Hindernissen anderer Menschen – mit Mitgefühl zu begegnen (IDGs Selbsterkenntnis, Gegenwärtigkeit, Mitgefühl).

Materialien

Arbeitsblatt „Hindernisse“, Teil C

→  **Audio** „Widerstand“

→  **Audio** „Körperreise“

→  **Audio** „Hindernisse“

DIE WICHTIGSTEN HINDERNISSE IDENTIFIZIEREN (FOCUSING)

METHODE 1

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	50 Min.	
Ablauf	Hindernisse: Was steht meinem Handeln entgegen? Warum gehe ich gar nicht erst los? • 5 Min. Übung erklären • 15 Min. wichtigste 5 Hindernisse als Satz formulieren • 2 x 7 Min. im Lerntandem gegenseitig vorlesen/zurücksagen/umformulieren • 10 Min. jede*r schreibt für sich auf	Achtung: Sehr privat, macht verletzlich. Wichtig für Vertrauensbasis ist Vereinbarung: Was gesagt wird, bleibt unter uns.
Benötigte Materialien	Schreibzeug für persönliche Notizen der Teilnehmenden oder Arbeitsblatt „Hindernisse“	Die Notizen und/oder das Arbeitsblatt können im Reisetagebuch abgeheftet werden.
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Hilft Einzelpersonen, ihre eigenen inneren Widerstände und Hindernisse kennenzulernen.	Dass die einzelnen Gruppenmitglieder um ihre inneren Widerstände wissen, ist wertvoll für das Vorankommen von Gesamtgruppen.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Kopfmenschen tun sich mitunter schwer, die Hindernisse nicht nur mit dem Verstand, sondern auch mit dem Gefühl zu erfassen. Wenn sie sich einlassen, wird das Ergebnis oft als überraschend (und) hilfreich wahrgenommen.	
Besondere Anforderungen	keine	

Wie Hindernisse sich äußern können

Man will sich engagieren, aber kommt nicht recht voran oder die Gruppe steckt gefühlt fest. Oder Menschen, die man motivieren will, kommen mit immer neuen Argumenten und Erklärungen, warum sie z. B. ihr Verhalten nicht so ändern können, wie es für das Klima gut wäre. So können Hindernisse dem Handeln immer wieder und entscheidend im Wege stehen.

Solche Hindernisse gibt es dabei auf verschiedenen Ebenen: äußere Hindernisse (z. B. auf dem Land, wo öffentlicher Nachverkehr schlecht ist, kann man das Auto nicht abschaffen), aber auch innere Hindernisse, die sich in so genannten Glaubenssätzen zeigen. Diese Glaubenssätze sind oft identisch mit dem, was Kritiker*innen wie Eltern oder Lehrer*innen

einem im Lauf der eigenen Biografie gesagt oder verdeutlicht haben. Sie drücken sich in Sätzen wie „Auf mich hört doch sowieso niemand“, „Ich habe kein Durchhaltevermögen“ oder „Ich kann doch sowieso nichts bewirken“ aus.

Wenn es darum geht, dass man selbst oder auch eine Gruppe ins Handeln kommt, ist es immens wichtig, zu (er)kennen, was Einzelne bremst. Diese Methode beschäftigt sich daher damit, solche Hindernisse auf verschiedenen Ebenen zu identifizieren.

Achtung, Widerstand ist möglich!

Die Gruppenleitenden sollten im Auge behalten, dass der Blick auf hinderliche Glaubenssätze für die Teilnehmenden nicht unbedingt angenehm ist. Gerade Teilnehmende ohne vorherige Erfahrung mit der Arbeit an Glaubenssätzen können an dieser Stelle massive Widerstände aufbauen, die sich gegen den Prozess und vielleicht auch gegen die Gruppenleitung richten. Es ist wichtig, dass die Trainer*innen das nicht persönlich nehmen. Es ist empfehlenswert, bei Rückmeldungen der Teilnehmenden ein gutes Gleichgewicht zwischen dem Aufnehmen berechtigter Kritik und einem aus der Ungewohntheit der verwendeten Methoden resultierenden Widerstand zu finden →  **Audio „Widerstand“**. Trainer*innen dürfen die Teilnehmenden an dieser Stelle darum bitten, sich zunächst auf den Prozess einzulassen.

Innere Hindernisse aufschreiben

Um die Übung zu den inneren Hindernissen anzuleiten, ist es wichtig, die Teilnehmenden zunächst mit den folgenden Gedanken vertraut zu machen: Was steht mir oder uns beim Engagement entgegen? Oft sind das keine äußeren Dinge, sondern innere Stimmen, innere Kritiker*innen und Glaubenssätze wie „Ich habe gute Ideen, aber kriege nie etwas umgesetzt“. Genau auf diese inneren Widerstände können wir aber Einfluss nehmen, wenn wir sie kennen.

Die Teilnehmenden werden dann gebeten, ihre 5 größten inneren Widerstände, Hindernisse, Hemmnisse in je einem Satz wie „ich habe keine Zeit“ oder „das können andere besser als ich“. Diese Hindernisse können sich auf ihre gewünschte Entwicklung oder auf ihr Leben insgesamt beziehen.

Auf die Ebene des Spürens kommen

Mit der Liste der Hindernisse lässt sich nun weiterarbeiten. Wir greifen dabei auf die personenzentrierte Methode des Focusing zurück (siehe Infokasten).

In einem Lerntandem können die Teilnehmenden zu zweit ermitteln, welches für sie das größte Hindernis ist, wenn es um darum geht, für die eigene Sache ins Handeln zu kommen. Das funktioniert, indem Person A im Tandem eines der Hindernisse von der eigenen Liste vorliest, zum Beispiel einen Glaubenssatz wie „Ich schaffe es nie, mich gut genug zu organisieren“. Person B soll diesen Satz wiederholen und ihn dabei mit Gefühl und Überzeugung so sprechen, wie sie es gehört und dabei empfunden hat. So kommt Person A in die Situation, den eigenen Worten zuzuhören und kann erspüren, welche Resonanz das Zuhören wiederum in ihr auslöst. Gerade das Hören des mit emotionaler Betonung gesprochenen eigenen Glaubenssatzes (ohne Kommentierung!) durch eine andere Person führt in vielen Fällen schon zu einer starken inneren Wirkung. So können die beiden Personen abwechselnd Schritt für Schritt erspüren, welche der Hindernisse sich am bedeutsamsten anfühlen und ob es vielleicht noch eine passendere Formulierung für einzelne der Glaubenssätze gibt. Durch dieses Spüren, welche Gefühle, welche Empfindungen mit dem Gesagten einhergehen, wird die Idee des Focusing genutzt.

Im nächsten Schritt prüfen die Teilnehmenden anhand des Arbeitsblattes, ob sie ihre Notizen zu den eigenen Glaubenssätzen und Hindernissen gegebenenfalls ergänzen oder verändern wollen.

BEDEUTUNG SPÜREN MIT DER FOCUSING-METHODE

Das Focusing ist eine personenzentrierte Methode. Der Begründer, Eugene Gendlin¹, hatte hunderte von gefilmten Psychotherapie-Prozessen daraufhin untersucht, wann Klient*innen sich erfolgreich weiterentwickeln. Die Erkenntnis: Die Menschen, die in sich, d. h. in ihren Körper hineinspüren, machen die größten Entwicklungsschritte. Diese Erkenntnis kann man auch nutzen, um herauszufinden, welche Hindernisse am größten sind, was genau sie so hinderlich macht, was sie – außer zu bremsen – möglicherweise auch an guten Seiten haben.

Die Methode des Focusing, die wir hier einsetzen, nutzt im Grunde, dass der Körper auf das reagiert, was sich ereignet. Den meisten Menschen sind solche Körperempfindungen, die eine Bedeutung haben, bekannt. Sie äußern sich in Redewendungen wie „das liegt mir im Magen“, „da geht mir das Herz auf“ oder „es schnürt mir die Kehle zu“. Die Idee des Focusing ist es, sich dieser Körperempfindungen ganz gezielt bewusst zu werden und als Information zu nutzen, welcher Art die Empfindung ist (z. B. drückend, aufregend, fröhlich, starr, beweglich), wie stark sie ist und mit was sie gegebenenfalls noch verbunden ist. Das Ergebnis ist oft überraschend, weil es Facetten offenlegt, die über den Verstand allein nicht zugänglich sind.

Dabei wird Focusing als Methode häufig zu zweit umgesetzt. Denn Gendlin hat beobachtet: Wenn Menschen etwas äußern und es empathisch „zurückgesagt“ bekommen, vertieft oder verändert sich das Körperempfinden und macht Dinge auf diese Weise klarer. Wichtig ist hier, genau und empathisch zuzuhören und als Zuhörende*r unbedingt der Versuchung zu widerstehen, das Gehörte zu kommentieren. Es geht darum, ganz im Sinne der IDGs, bei den Äußerungen der oder des Sprechenden zu bleiben.

¹ Gendlin, Eugene: Focusing: Selbsthilfe bei der Lösung persönlicher Probleme

METHODE 2 DAS WICHTIGSTE HINDERNIS GENAUER ERKUNDEN (FOCUSING)

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	45 Min.	
Ablauf	Focusing: Das wichtigste Hindernis genauer erkunden • 5 Min. Übung erklären • 10 Min. Körperreise • 20 Min. Focusing zum wichtigsten Hindernis • 10 Min. Aufschreiben	Die Teilnehmenden können beim Austausch im Plenum ihr Bild präsentieren und kurz etwas dazu sagen, müssen es aber nicht. Je nach Gruppengröße muss der Zeitslot hierfür angepasst werden.
Benötigte Materialien	Schreibzeug für persönliche Notizen der Teilnehmenden oder Arbeitsblatt „Hindernisse“,  Audios zu „Körperreise“ und „Hindernisse“	Die Notizen und/oder das Arbeitsblatt können im Reisetagebuch abgeheftet werden.  Audio „Hindernisse“
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Hilft Einzelpersonen, ihre eigenen inneren Widerstände und Hindernisse kennenzulernen.	Dass die einzelnen Gruppenmitglieder um ihre inneren Widerstände wissen, ist wertvoll für das Vorankommen von Gesamtgruppen.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Kopfmenschen tun sich mitunter schwer, sich auf die Methode einzulassen. Wenn sie sich einlassen, wird das Ergebnis oft als überraschend (und) hilfreich wahrgenommen.	
Besondere Anforderungen	Für die Anleitung hilfreich ist, die Grundgedanken, die Sprache des Focusings zu verstehen. Daher die Audios nutzen oder bei Interesse fortbilden.	Buchtipps: Weiser Cornell, Ann (1997). Der Stimme des Körpers folgen: Anleitungen und Übungen zur Selbsterfahrung

Welche zusätzlichen Informationen enthalten unsere Hindernisse?

Oft lässt sich ein Hindernis erst aus dem Weg räumen, wenn man begriffen hat, was alles „an ihm dranhängt“. So kann zum Beispiel ein Glaubenssatz wie „Ich komme eh nicht ans Ziel“ mit einem Gefühl von Ohnmacht, aber auch von Trauer oder Wut verbunden sein oder ein Satz wie „Ich kann das nicht“ sogar ursprünglich davor geschützt haben, sich zu viel aufzubürden. Wir können im Rahmen der Weiterbildung keine tiefen psychologischen Erkundungen betreiben, aber etwas mehr Informationen lassen sich mit einer weiteren Focusing-Einheit durchaus gewinnen. Das Positive daran, wenn man auf diese Weise sich selbst – oder auch einem anderen Menschen – so sorgsam und einfühlsam „zuhört“, ist, dass dadurch in der Regel auch Mitgefühl, Wertschätzung und – wenn man beim Zuhören und Zurücksagen ganz beim Gegenüber ist – Gegenwärtigkeit entsteht. Dies alles sind IDG-Fähigkeiten aus den Bereichen 1 (Sein) und 3 (Beziehung), die sich auf diese Weise entfalten lassen.

Körperreise: Gründen als Vorbereitung

Die Teilnehmenden werden zunächst eingeladen, sich ihren ausgewählten Glaubenssatz zu vergegenwärtigen. Anschließend empfiehlt es sich, eine Körperreise anzuleiten, die entspannt, das Kopfkino runterfährt und für körperliches Wohlbefinden sorgt. Im Focusing heißt dieses Element „Gründen“ (→ wir bieten Ihnen dafür ein vorbereitetes  **Audio „Körperreise“** an). Gründen ähnelt der bekannteren Methode des Body-Scan, bei dem die Aufmerksamkeit nacheinander auf verschiedene Teile des Körpers gerichtet wird.

Focusing: Körperliche Reaktionen spüren

Nachdem die Teilnehmenden also ihren Glaubenssatz vor Augen hatten und ihre Körperreise beendet haben, startet der eigentliche Focusing-Prozess. Da Focusing eine etwas eigene Sprache hat, empfehlen wir, die Audio-Aufnahme (→ wir bieten Ihnen dafür ein vorbereitetes  **Audio „Hindernisse“** an) zu nutzen. Sie lädt die Teilnehmenden ein, sich den eigenen Satz innerlich zu sagen und zu spüren, wie und wo er sich im Körper bemerkbar macht. In den weiteren Schritten des Focusing-Prozesses geht es dann darum, nach Anleitung bei diesem Körperempfinden zu bleiben, das Wesentliche daran zu erspüren und – ganz wichtig – einen ersten kleinen, umsetzbaren Schritt in die richtige Richtung für sich herauszufinden. Anschließend schreiben die Teilnehmenden in ihr Reisetagebuch auf, was ihnen wichtig erscheint.

Wichtig ist, dass die Teilnehmenden „ihren“ Satz gut präsent haben, so dass sie ihn nach der Körperreise für das anschließende Focusing unmittelbar zur Verfügung haben.

METHODE 3 HINDERNISSE GEMEINSAM SAMMELN PER MAPPING

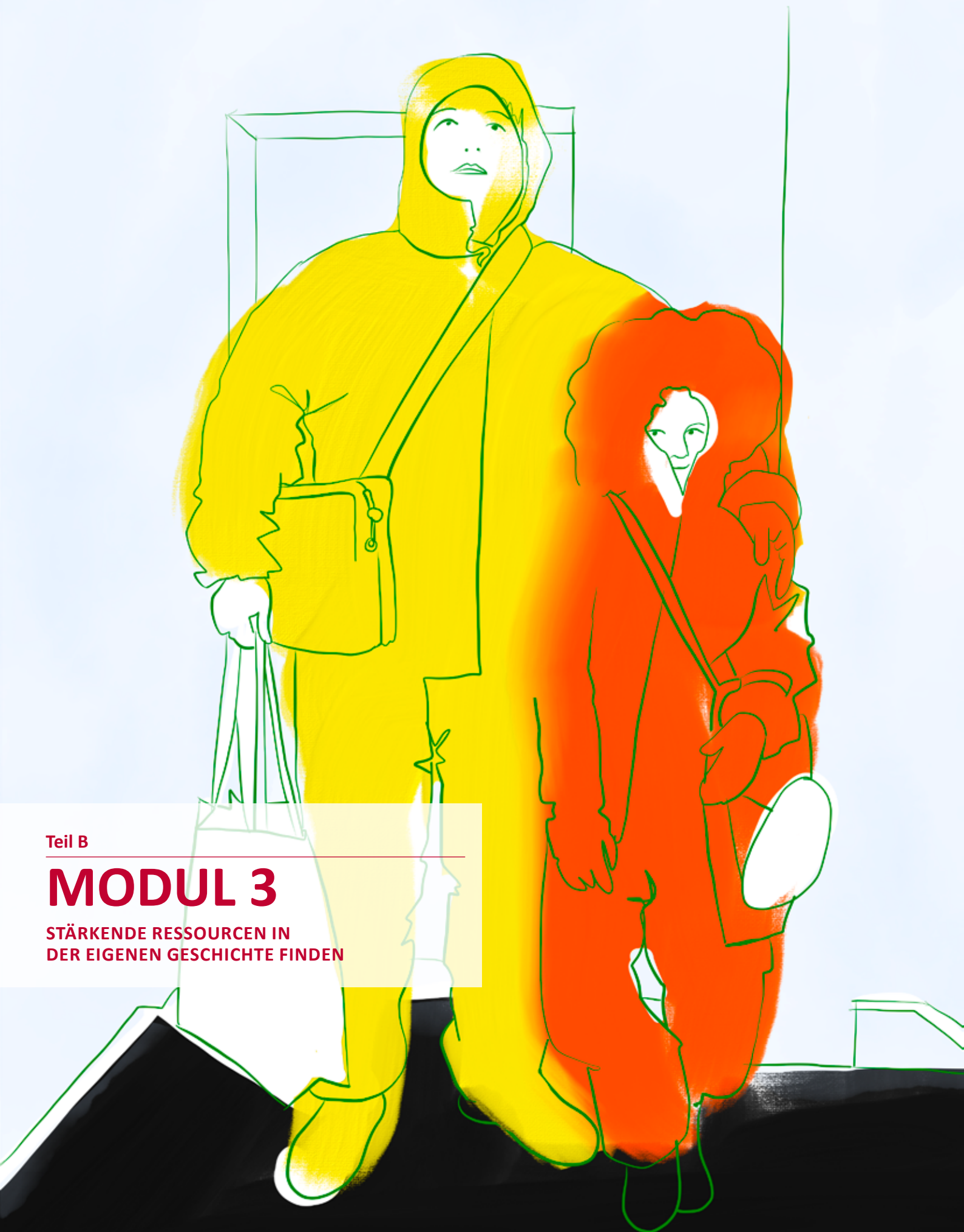
Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	45 Min.	
Ablauf	Hindernisse: Was steht unserem Handeln entgegen? Was (hören wir) von anderen, wissen wir? • 30 Min. Karten auf Moderationswand sammeln • 15 Min. Diskussion	Hier geht es darum, zu sammeln, um welche Hindernisse man nicht nur von sich selbst, sondern auch von anderen weiß.
Benötigte Materialien	Schreibzeug für persönliche Notizen der Teilnehmenden, Moderationskarten, Flipchart-Marker, Moderationswand, Pins oder Klebeband	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Diese Übung ist für eine Gruppe aus losen Einzelpersonen wie auch für eine Gruppe mit gemeinsamem Ziel geeignet.	Hier können auch eigene Hindernisse eingebracht werden, müssen aber nicht.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Mit Clustern, Denken und Einordnen fühlen sich besonders Kopfmenschen wohl, doch auch Bauchmenschen kommen bei dieser Methode zum Zug.	
Besondere Anforderungen	keine	

Hindernisse im Außen und Innen, die wir alle in unseren Engagement-Feldern erleben

Sowohl für eine lose Gruppe aus Einzelpersonen als auch für eine Gruppe mit einem gemeinsamen Ziel ist es hilfreich, sich darüber auszutauschen, woran das Engagement, die Umsetzung in Taten, scheitert. Zunächst können die Teilnehmenden alle Widerstände, die ihnen begegnen, gerne auch die eigenen inneren Hindernisse, auf einer Moderationswand sammeln. Einzelpersonen erfahren so, dass sie nicht alleine erleben, dass es aus „irgendwelchen Gründen“ nicht vorwärtsght. Eine Gruppe wird sich gemeinsam bewusst, mit welchen Widerständen sie konfrontiert ist.

Die vorhergehenden Focusing-Übungen können dafür sorgen, dass die Teilnehmenden den geäußerten Widerständen bzw. Hindernissen mit mehr Empathie entgegentreten (aus dem Mitgefühl für ihren eigenen inneren Widerstand). Dies macht es ggfls. möglich, anderen nicht mit hartem Unverständnis und Ärger gegenüberzutreten, sondern aus einer neuen Haltung heraus gemeinsam neue Lösungen zu finden. Unter den Teilnehmenden unserer Klimawandel-Weiterbildung entstand auf diese Weise eine breite, verbindende Sicht auf das, was alles im Wege steht. Dazu zählten zum Beispiel auf der einen Seite Unverständnis für die Notwendigkeit von Klimaaktivitäten, fehlende Betroffenheit oder auch Technikgläubigkeit, auf der anderen Seite auch die Einsicht, wie schwer es Aktiven fällt, sich auf Dauer immer wieder für das Klima stark zu machen und damit in Kauf zu nehmen, „anders zu sein und unbequem für andere zu sein“. Für Gruppen mit gemeinsamem Ziel kann es eine gute Grundlage sein zu überlegen, wie sie mit Hindernissen umgehen, welche für sie die wichtigsten sind.



Teil B

MODUL 3

STÄRKENDE RESSOURCEN IN
DER EIGENEN GESCHICHTE FINDEN

STÄRKENDE RESSOURCEN IN DER EIGENEN GESCHICHTE FINDEN

Wenn die inneren Widerstände eines Menschen oder einer Organisation bekannt sind, braucht es Impulse, die bei ihrer Überwindung helfen. Diese stärkenden Ressourcen können von Mentor*innen, Vorbildern oder auch aus eigenen Erfahrungen stammen. Die inspirierenden Beispiele, die wir von ihnen bekommen, helfen uns beim Weitermachen. Es geht hier darum, was uns in die Lage versetzt, uns weiterzuentwickeln, auch wenn wir zweifeln.

Ziele dieses Moduls

In diesem Modul geht es darum zu erarbeiten, welche Unterstützung, welche Ressourcen man zur Verfügung hat, um ins Handeln zu kommen und das eigene Ziel zu erreichen. Der Blick richtet sich vor allem darauf, welche Menschen Vorbilder sind oder waren, was genau an ihnen motivierend ist oder einen inneren Kompass für das eigene Ziel bietet. Außerdem wollen wir herausfinden, was uns ansonsten noch stärkt, zum Beispiel die Natur oder der Glauben.

Methoden dieses Moduls

1. Biografiearbeit
2. Weitere Ressourcen

Wo sind wir am Ende des Moduls angekommen?

Am Ende haben die Teilnehmenden Erkenntnisse zu ihren persönlichen Vorbildern gesammelt. Sie wissen, ob ihre bisherigen Vorbilder auch weiterhin hilfreich sind, ob es neue Vorbilder braucht und was sie sich von ihren Vorbildern im Hinblick auf ihr Ziel abschauen wollen. Sie haben sich außerdem bewusst gemacht, welche anderen Ressourcen in ihrem Leben sie stärken und motivieren.

Bezug auf Inner Development Goals

In diesem Modul geht darum, den eigenen inneren Kompass weiter auszurichten und sich klarer zu werden, wer und was dabei hilft, wichtige Fähigkeiten zu entfalten.

Materialien

Arbeitsblatt „Biografiearbeit“, Teil C

Arbeitsblatt „Kraftquellen“, Teil C

MODUL 3



METHODE 1 BIOGRAFIEARBEIT

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	70 Min.	
Ablauf	Biografiearbeit • 20 Min. Einzelarbeit: wer war/ist mein Vorbild? • 50 Min. Kleingruppen-Arbeit zu dritt: Was ist mir an meinen Vorbildern wichtig? Welche Werte sind damit verbunden?	
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „Biografiearbeit“, Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	beides	
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Hilfreiche Mentor*innen

In diesem Modul wollen wir darauf schauen, was uns trotz der hinderlichen Glaubenssätze dazu bringt, weiterzumachen. Wenn wir uns daran erinnern, dass unser Entwicklungs-Zyklus aus der Erzählung der Held*innenreise entlehnt ist, fällt auf: An dieser Stelle der Geschichte tritt eine hilfreiche Mentorin oder ein freundlicher Gefährte auf, der uns mit Rat zur Seite steht. Dieses Bild können wir für uns nutzen: Es steht entweder für menschliche Vorbilder oder für hilfreiche Erfahrungen aus unserer eigenen Biografie.

Vorbilder finden mit Biografiearbeit

Im ersten Schritt wollen wir uns mit Vorbildern beschäftigen: Sie tauchen entweder tatsächlich in der Biografie der Teilnehmenden auf oder es handelt sich um reale oder fiktive Personen, mit denen wir in unserem Alltag nicht direkt zu tun haben. Vorbilder geben uns den Glauben daran, dass auch wir selbst in der Lage sind, die von den Vorbildern verkörperten Werte, Haltungen oder Eigenschaften zu entwickeln. Methodisch bedienen wir uns dabei der Biografiearbeit.

Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich anhand des Arbeitsblattes „Biografiearbeit“ (im Anhang) mit realen oder fiktiven Menschen zu beschäftigen, die für sie Vorbildcharakter haben. Sie sollen dazu angeleitet werden, dabei genau herauszuarbeiten, welche Eigenschaften, Fähigkeiten oder welches Verhalten dieser Personen für sie vorbildhaft ist. Wichtig: Idealerweise verbinden die Teilnehmenden mit den Vorbildern eine ganz konkrete erinnerte Situation. Ein zu entferntes Vorbild, mit dem die Teilnehmenden keine konkrete eigene Erfahrung verbinden, ist eher ungeeignet.

Dabei kommt es allerdings nicht darauf an, dass das Vorbild in einer engen persönlichen Beziehung zu den Teilnehmenden stand oder steht. Die konkrete Erinnerung an die Lektüre eines Buches, in dem die Teilnehmenden einen Rollenvorbild entdeckten oder eine Fernsehsendung, in der sich eine von ihnen bewunderte Personen vorbildhaft verhielt, kann durchaus auch ausreichen. Entscheidend ist nur, dass das gewählte Vorbild mit einer konkreten persönlichen Erinnerung verbunden wird, damit die Vorbildfunktion nicht nur kognitiv, sondern auch gefühlsmäßig verstanden wird.

Je nach Zeitressourcen im Seminarverlauf und Neigung der Trainer*innen können die erarbeiteten biografischen Vorbilder in Austauschrunden reflektiert und diskutiert werden oder durch die Teilnehmenden lediglich in ihrem Entwicklungstagebuch festgehalten werden.

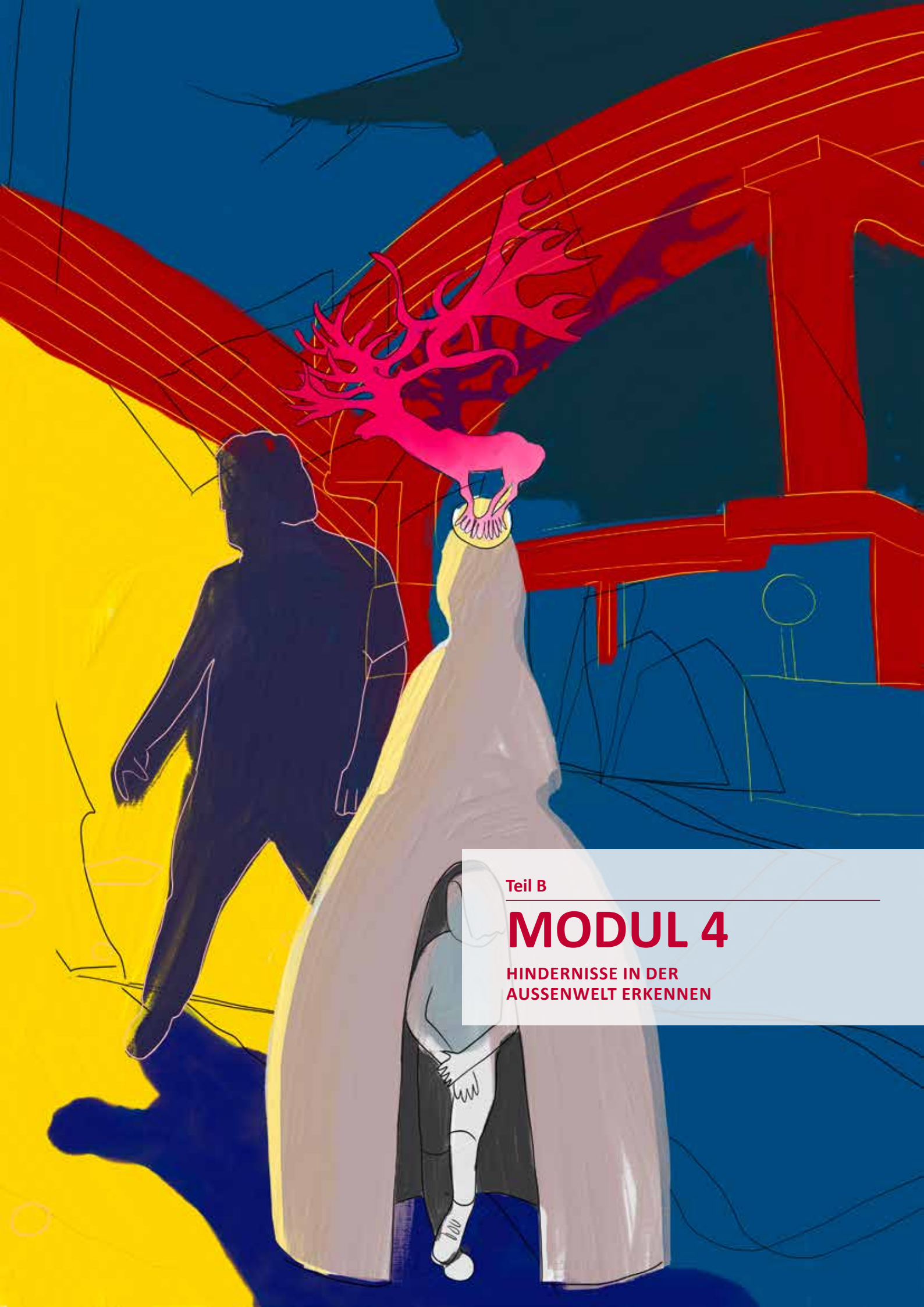
METHODE 2 WEITERE RESSOURCEN: WAS STÄRKT MICH NOCH?

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	30 Min.	
Ablauf	Was stärkt mich noch? • 20 Min. Lerntandem • 10 Min. Aufschreiben	
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „Kraftquellen“, Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	beides	
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Lerntandem: Was hilft mir, was stärkt mich?

Neben Menschen, die uns Vorbilder waren oder sind, und uns damit bestärkt haben, unseren eigenen Weg zu gehen, gibt es auch andere Ressourcen, die uns stärken. Manche Menschen gehen zum Beispiel in die Natur, um Ruhe zu finden und den inneren Kompass neu auszurichten. Andere finden in ihrem Glauben Halt und Verbundenheit. Auch die Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Kreisen oder Gruppen kann Kraft und Ausrichtung geben. Im Lerntandem erkunden die Teilnehmenden, was sie auf diese Weise noch stärkt. Ziel ist es, sich dessen bewusst zu werden und abzugleichen: Was sind die wichtigsten Quellen und nutze ich die Ressourcen, die mich stärken, eigentlich? Im Anschluss an das Lerntandem schreiben die Teilnehmenden ihre Erkenntnisse ins Reisetagebuch.



Teil B

MODUL 4

HINDERNISSE IN DER
AUSSENWELT ERKENNEN

MODUL 4



HINDERNISSE IN DER AUSSENWELT ERKENNEN

Neben inneren Widerständen lauern auch im Außen Hindernisse, die einen Entwicklungsprozess hemmen können. Solche Hürden und Belastungen führen oft dazu, dass wir als Einzelperson oder auch als Gruppe in alte Muster zurückfallen. Nicht immer sind sie aber die passende Reaktion. In diesem Schritt geht es darum, diese Muster zu erkennen und zu untersuchen, was uns wirklich dabei hilft, Hindernisse zu überwinden.

Ziele dieses Moduls

Wie reagiere ich, wenn ich nicht vorwärtskomme, wenn sich Widerstand gegen meine Pläne aufbaut, es unangenehm wird? Um diese Frage geht es uns in diesem Modul. Wir möchten erreichen, dass den Teilnehmenden sich bewusst werden, wie sie einzeln oder als Gruppe auf solche mehr oder weniger großen Stolpersteine reagieren, welche Reaktionsmuster sie bei solchen Belastungen zeigen – und wie man mithilfe der Inner Development Goals die wichtigsten Fähigkeiten identifiziert, die man fürs Vorankommen braucht.

Methoden dieses Moduls

1. Reaktionstendenzen erkennen
2. IDG passend zu Ziel und Hindernissen auswählen
 - A. Für Einzelpersonen und Gruppen: | Fantasiereise Bergwanderung
 - B. Alternative Methode für Kopfmenschen | IDG-Matrix

Wo sind wir am Ende des Moduls angekommen?

Die Teilnehmenden haben ihre Reaktionstendenzen kennen gelernt und anhand aller Inner Development Goals priorisiert, welche Fähigkeiten sie entfalten wollen, um sich weiterzuentwickeln, ihr Ziel zu erreichen und Hindernisse überwinden zu können.

Bezug auf Inner Development Goals

Bei diesem Modul geht es darum, für sich selbst zu erkennen, welche Fähigkeit(en) die wichtigsten sind, um die eigene Vision, das eigene Ziel zu erreichen. Die Teilnehmenden entscheiden sich für ein einzelnes IDG, an dessen Verankerung sie im nächsten Modul arbeiten.

Materialien

Arbeitsblatt „Reaktionstendenzen“, Teil C

Arbeitsblatt „IDG-Matrix“, Teil C

→  **Audio** „Reaktionstendenzen“

→  **Audio** „Bergwanderung“

REAKTIONSTENDENZEN ERKENNEN | ARBEITSBLATT

METHODE 1

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	65 Min.	
Ablauf	Ablauf • 10 Min. Input Reaktionstendenzen • 10 Min. Reflexion zu eigenen Reaktionstendenzen • 25 Min. Kleingruppe: Wie steht das im Zusammenhang zu dem, wo ich hinwill, was ich will, was mich hindert? • 20 Min. Austausch	Unser  Audio informiert über die typischen Reaktionstendenzen.
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „Reaktionstendenzen“, Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	v. a. Für Einzelpersonen (die Erkenntnisse sind wichtig für Gruppen, in denen sie agieren)	Für Gruppen, wenn der Eindruck besteht, dass man einheitlich reagiert (z. B. als Gruppe erstarrt, zurückweicht, aggressiv wird bei Widerstand)
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Reaktionstendenzen: Wie wir auf Hindernisse und Belastungen reagieren

Wer sich engagieren will bzw. auf dem Weg einer inneren Entwicklung ist, ist stets mit hinderlichen Umständen im eigenen Umfeld konfrontiert. Aus psychologischer Sicht greifen wir angesichts von Belastungen oder Hindernissen immer wieder auf früh erlernte Reaktionstendenzen zurück: Das sind Muster, die wir schon in der Kindheit erlernt und die sich beim Lösen von Problemen in unserer Herkunftsfamilie bewährt haben. Sie lassen sich oft auf Variationen von Kämpfen, Fluchten oder Erstarren zurückführen – das sind die bei Säugetieren evolutionär angelegten Methoden der Stress- und Konfliktbewältigung. Natürlich erlernen wir im Laufe des Lebens noch weitere Strategien, mit Hindernissen umzugehen. Doch unter großem Stress oder wenn es besonders schwierig wird, fallen wir oft wieder auf unsere Reaktionstendenzen zurück, wenn wir mit neuen Situationen umgehen müssen oder eben auf unserem Weg auf Hindernisse stoßen. Das ist unabhängig davon, ob uns diese Strategien wirklich helfen oder ob sie vielleicht sogar hinderlich sind.

Eigene Reaktionstendenzen erkennen

In diesem Modul wollen wir die Teilnehmenden dazu einladen, sich verschiedene Hindernisse in ihrer Entwicklung anzuschauen und sich bewusst zu werden, wie sie ihnen begegnen können. Dabei ist es wichtig, den Teilnehmenden einen Input über die typischen Reaktionstendenzen zu geben ( **Audio**). Im Anschluss können die Teilnehmenden ihre Reaktionstendenzen mit in den Blick nehmen und untersuchen, ob sie vielleicht hinderlich oder zumindest nicht eindeutig nützlich sind. Ein Beispiel: Wer sich öffentlich etwa dafür stark macht, CO₂-Emissionen zu verringern und fordert, wenn möglich, auf Fliegen und Autofahren zu verzichten, muss mit teilweise heftigem Gegenwind rechnen, oft auch mit sehr persönlich und abwertend vorgetragenen Angriffen. Wie reagiere ich darauf automatisch, das heißt was habe ich für eine Reaktionstendenz? Ziehe ich mich resignierend oder selbstschützend zurück, erstarre (ohnmächtig) innerlich oder gehe ich in den kraftvollen, vielleicht auch aggressiven Gegenangriff?

Methodisch bietet es sich hier an, die Teilnehmenden verschiedene schon erlebte oder vorstellbare Hindernisse sammeln zu lassen, zum Beispiel, indem man sie bittet, das **Arbeitsblatt** „Reaktionstendenzen“ (Vorlage im Anhang) auszufüllen.

Ein Hinweis für die Methodik: Das Thema der Reaktionstendenzen passt auch gut zum Modul 6 (Krise) – auch dort könnte man die entsprechende Übung mit dem **Arbeitsblatt** „Reaktionstendenzen“ verwenden. In jedem Fall sollten die Teilnehmenden im Laufe ihres Entwicklungsprozesses darüber nachdenken, wie sie mit zu erwartenden Hindernissen umgehen wollen oder dies bereits tun.

IDG PASSEND ZUM HINDERNIS AUSWÄHLEN | ARBEITSBLATT

METHODE 2 A

A. Methode für Einzelpersonen und Gruppen: Fantasiereise
Bergwanderung – Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	45 Min.	
Ablauf	Bergwanderung • 5 Min. Hindernis auswählen, das am stärksten im Weg steht • 10 Min. Koffer packen mit 5 wichtigsten IDGs (mind. je 1 aus Kategorien Sein und Beziehung) • 10 Min. Fantasiereise Berganstieg • 20 Min. Reflexionstandem	
Benötigte Materialien	Übersicht aller IDGs, in 5 Bereiche sortiert, Reisetagebuch, eigene Fantasiereise erstellen oder unser  Audio „Bergwanderung“ nutzen	Achtung:  IDG-Konzept inkl. der IDG-Übersicht muss hier bekannt sein (siehe Modul 1) oder am Anfang dieses Moduls vorgestellt werden.
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Ist für Einzelpersonen sinnvoll, aber auch als individuelle Übung in einer Gesamtgruppe, um sich klar zu werden, welche Fähigkeit man persönlich künftig stärker in die Gruppe einbringen will.	Die Methode kann genauso auch für Gruppen, die ein gemeinsames Ziel verfolgen, genutzt werden, und dient dann als Diskussionsgrundlage dafür, was die Gruppe braucht. Hierfür kann man die Ergebnisse mit Moderationskarten und Moderationswand festhalten.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Eher für Bauchmenschen: Methode spricht Gefühl und Intuition an.	Eine alternative Methode, die eher über das analytische Denken funktioniert, ist die Fähigkeiten-Matrix – folgt am Ende des Kapitels.
Besondere Anforderungen	keine	

Die IDGs als Hilfsmittel bei Hindernissen und Belastungen

Nach der Sammlung der Hindernisse (Modul 2 und Modul 3) und der eigenen Reaktionstendenzen, siehe Methode 1 in diesem Modul, geht es hier um die Frage, wie sich diese Hindernisse überwinden lassen, was entscheidende Fähigkeiten sind, um das gesteckte Ziel, die eigene Vision zu erreichen. Spätestens hier werden die Teilnehmenden mit dem Konzept der IDGs und den einzelnen Inner Development Goals vertraut gemacht. Methodisch kann das beispielsweise durch einen Gallery Walk erfolgen: Auf Pinnwänden sind dabei alle IDGs in der Übersicht mit Erläuterungen ausgehängt, so dass die Teilnehmenden daran vorbeigehen und die Informationen lesen können.

Die Teilnehmenden werden dann gebeten, zu überlegen, welche der 23 IDGs ihnen für die Überwindung der Hindernisse auf Ihrem Entwicklungsweg am wertvollsten erscheinen. Konkret werden sie aufgefordert, 5 der 23 IDGs auszuwählen. Die ausgewählten 5 IDGs werden im Reisetagebuch notiert. Nach Möglichkeit sollten die Teilnehmenden dabei mindestens je ein IDG aus den Bereichen 1 (Sein: Beziehung zu sich selbst) und 3 (Beziehung: Fürsorge für andere und die Welt) wählen.

IDGs priorisieren durch eine Fantasiereise

Um aus der Liste der 5 hilfreichen IDGs das wichtigste auszuwählen, kann eine Fantasiereise hilfreich sein. Die Gruppenleitung kann sie selbst anleiten oder dafür unser  **Audio „Bergwanderung“** nutzen. Die Teilnehmenden sollen sich dabei vorstellen, sie seien auf einer Bergwanderung und würden einen steilen Hang erklimmen. Auf dem Gipfel des Berges befindet sich ihr angestrebtes Entwicklungsziel, ihre Vision, ihr Ziel. Während der Aufstieg in der Fantasiereise immer steiler wird, sollen die Teilnehmenden aus ihrem vorgestellten Rucksack, in dem sich die 5 wichtigsten IDGs befinden, nach und nach eines zurücklassen. Am Ende bleibt somit das IDG, die Fähigkeit übrig, die die entscheidende ist. Die IDGs können für Bergausrüstung stehen, die angesichts des immer steileren, engeren Anstiegs den Rucksack zu schwer macht oder aber auch für leckere Nahrungsmittel, von denen das leckerste zum Schluss aufgehoben wird, um es als Belohnung auf dem Gipfel zu genießen. Diese Methode hat den Vorteil, dass die Priorisierung der IDGs nicht nur über das Nachdenken läuft, sondern dass auch Intuition und Bauchgefühl einbezogen werden. An dem priorisierten IDG arbeiten die Teilnehmenden dann im weiteren Verlauf des Seminars weiter. Es kann sein, dass die Teilnehmenden an dieser Stelle einen gewissen Widerstand dagegen fühlen, die anderen IDGs zurückzulassen und berechtigterweise argumentieren, dass man nicht nur eine einzige Fähigkeit braucht, um mit Hindernissen fertig zu werden. Dennoch ist das Gedankenexperiment hier nützlich, weil es einen Fokus schafft.

IDG PASSEND ZUM HINDERNIS AUSWÄHLEN | ARBEITSBLATT

METHODE 2 B

B. Alternative Methode für Kopfmenschen: Matrix – Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	50 Min.	
Ablauf	IDGs priorisieren • 5 Min. Hindernis auswählen, das am stärksten im Weg steht • 10 Min. die 5 wichtigsten IDGs wählen (mind. je 1 aus Kategorien Sein und Beziehung) • 15 Min. Liste der IDGs mit Kreuzschema bearbeiten • 20 Min. Reflexionstandem	Im Vergleich zur ursprünglichen Methode wird die Fantasiereise durch ein analytisches Priorisieren der IDGs ersetzt.
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „IDG-Matrix“ Übersicht aller IDGs, in 5 Bereiche sortiert, s. Modul 1	Achtung: ⚠ IDG-Konzept inkl. der IDG-Übersicht muss hier bekannt sein (siehe Modul 1) oder am Anfang dieses Moduls vorgestellt werden.
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Ist für Einzelpersonen sinnvoll, aber auch als individuelle Übung in einer Gruppe, um sich klar zu werden, welche Fähigkeit man persönlich künftig stärker in die Gruppe einbringen will.	Die Methode kann genauso auch für Gruppen, die ein gemeinsames Ziel verfolgen, genutzt werden, ggf. ergänzt durch eine Sammlung der Ergebnisse mit Moderationskarten und Moderationswand.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Eher für Kopfmenschen geeignet: spricht das analytische Denken und Abwägen an.	
Besondere Anforderungen	keine	

Liste mit Kreuzschema statt Fantasiereise

Statt der oben vorgestellten Fantasiereise kann das wichtigste IDG aus der ursprünglichen Liste der 5 IDGs auch über eine eher analytische Methode ausgewählt werden. Dabei kann die Arbeit mit einer Matrix helfen, in der jedes der 5 IDGs mit jedem anderen verglichen und dabei abgewogen wird, welches von beiden einem wichtiger erscheint. Eine Vorlage für diese Matrix und eine kurze Anleitung dazu finden sie auf dem **Arbeitsblatt „IDG-Matrix“** im Anhang.



Teil B

MODUL 5

DAS IDG IM ALLTAG VERANKERN

DAS IDG IM ALLTAG VERANKERN

Neue Strategien müssen geübt werden, damit sie uns voranbringen. Das heißt, wir müssen sie festigen und im Alltag immer wieder anwenden. In unserem Entwicklungs-Zyklus suchen die Teilnehmenden „Anker“ im Alltag für ihr persönlich hilfreichstes IDG – so werden sie immer wieder an ihr Entwicklungsziel erinnert.

Ziele dieses Moduls

Im vorherigen Modul 4 haben die Teilnehmenden sich ein Inner Development Goal ausgesucht, das ihnen beim Überwinden von Hindernissen im Entwicklungsprozess am meisten hilft. Der nächste Schritt ist nun, dieses IDG als stärkende Ressource im Alltag zu verankern, um es auch nutzen zu können.

Methoden dieses Moduls

1. Bildwahl
2. Entwicklungs-Mantra
3. Ankern | Makro- und Mikro-Bewegung
4. Ressourcen im Alltag finden

Wo sind wir am Ende des Moduls angekommen?

Passend zu ihrem angestrebten Entwicklungsziel, ihrer Vision haben die teilnehmenden einen Satz quasi als ein Mantra entwickelt, das sie sich vorsagen können. Damit dieser Satz Wirkung entfaltet, haben die Teilnehmenden außerdem eine passende Bewegung und Geste entwickelt und sich überlegt, wie es gelingen kann, sich immer wieder zu erinnern und die stärkende Ressource in den Alltag zu übernehmen (z. B. Bildschirmschoner mit entsprechendem Foto, ein Schlüsselanhänger mit Symbol).

Bezug auf Inner Development Goals

Der Fokus dieses Moduls liegt darauf, sich der Fähigkeiten, die man weiterentwickeln will, nicht nur bewusst zu werden, sondern sich diese IDGs im Alltag immer wieder vor Augen zu führen. Das ist eine wichtige Basis, um die eigene Vision wahrwerden zu lassen. Am Beispiel eines IDG erleben die Teilnehmenden exemplarisch, wie sich derartige Eigenschaften entfalten lassen.

Materialien

Arbeitsblatt „Entwicklungs-Mantra“, Teil C

Arbeitsblatt „Ressourcen im Alltag finden“, Teil C

Arbeitsblatt „Alles auf einen Blick“, Teil C

MODUL 5



DER RUBIKON-PROZESS DES ZÜRCHER RESSOURCENMODELLS

In unserem Seminar wollen wir an dieser Stelle eine Methode einführen, die den Teilnehmenden hilft, um ihre Ressourcen nicht nur zu wissen, sondern sie auch tatsächlich immer wieder für ihre Sache einzusetzen. Wir nutzen dafür das Zürcher Ressourcenmodell, das in den 1990er-Jahren unter anderem von Maja Storch entwickelt wurde.

Wie gelingt es, dass Menschen, die zunächst nur ein unklares Bedürfnis spüren, schließlich in der Lage sind, Handlungsmuster zu entwickeln, die sie tatsächlich immer wieder nutzen können? Diesen Prozess beschreibt der so genannte Rubikon-Prozess des Zürcher Ressourcenmodells. „Den Rubikon überschreiten“ – diese Redewendung wird genutzt, wenn sich jemand endgültig entschließt zu handeln¹. Der hierbei zugrunde gelegte Prozess führt von einem zunächst vagen oder gar unterbewussten Wunsch (Bedürfnis),

1. über einen zwar schon konkret formulierten, aber noch nicht handlungswirksamen Wunsch (Motiv)
2. zu einem handlungswirksamen Ziel (Intention),
3. das in einer Vorbereitungsphase mündet, in der die notwendigen Ressourcen zur Umsetzung aktiviert werden (präaktionale Vorbereitung)
4. hin zu einer konkreten und wiederholbaren Tätigkeit (Handlung).

Mit dem Schritt von der zweiten zur dritten Phase, d. h. vom Motiv zur Intention überschreiten Menschen in diesem Modell den Rubikon: an diesem Punkt entscheiden sie sich, zu handeln, um ihr Ziel zu erreichen.

Ziel des Modells ist es dabei, nicht nur einmalig auf neue Weise handeln zu können, sondern die eigenen Handlungsmöglichkeiten grundlegend zu erweitern und sie in Handlungsmuster zu überführen. Das Modell bezieht sich auf Erkenntnisse aus der Verhaltenstherapie, die besagen: Einmal etabliertes erfolgreiches Verhalten kann eine positive Feedbackschleife auslösen. Erfolge ermutigen weiteres Verhalten, was wiederum zu weiteren Erfolgserlebnissen führt. Je länger diese Muster etabliert werden, um so stabiler und widerstandsfähiger werden sie, selbst wenn es ab und zu Misserfolge gibt. Ein solcher selbstverstärkender Prozess, das zeigt die Hirnforschung, schlägt sich auf neuronaler Ebene nieder: Es bilden sich neue synaptische Verbindungen.

Das Besondere bei ZRM ist, dass Menschen diese Handlungsmuster auf verschiedene, ganzheitliche Weise für sich entdecken und einüben: Ausgangspunkt ist das kognitive Wissen um Hindernisse und Ressourcen. Mithilfe von Assoziationen und körperlichem Erspüren gelingt es, dieses Wissen buchstäblich erfahrbar, ja erlebbar zu machen. Ein solches gespürtes Wissen ist viel tiefer „verankert“ (vgl. dazu auch Kapitel 2) als ein bloßer Satz, den sich der Verstand sagt. Diese Verbindung aus rationalen, emotiven und körperlichen Elementen sorgt auch dafür, dass sich im Endeffekt mit ZRM ganz individuelle Dinge finden lassen, die Menschen wirksam an ihre so verankerten Handlungsmuster erinnern.

BILDWAHL**METHODE 1**

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	35 Min.	
Ablauf	• 5 Min. Bilderwahl (ein Bild) • 15 Min. Reflexion – Abgleich zum ersten Bild aus Modul 1 – allein oder in Tandems • 15 Min. Ideenkorb in der Kleingruppe	
Benötigte Materialien	Bildkarten, z. B. Bildkartei des Zürcher Ressourcenmodells, Reisetagebuch	Achtung: ⚠ IDG-Konzept inkl. der IDG-Übersicht muss hier bekannt sein (siehe Modul 1) oder am Anfang dieses Moduls vorgestellt werden
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	Lässt sich auch in Gruppen nutzen, hierfür braucht es aber deutlich länger Zeit, da zunächst die Individuen Bilder wählen müssen, danach gemeinsam reflektiert wird und dann ein gemeinsames Bild vereinbart wird.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Beides. Kopfmenschen tun sich mitunter allenfalls schwer, sich einzulassen.	
Besondere Anforderungen	keine	ZRM-Bildkartei oder eine andere Bildkartei mit positiv besetzten Bildern

Ein stärkendes Bild für das eigene Entwicklungsziel

Die Methode Bildwahl ist der erste Schritt in einem vierteiligen Prozess, der den Teilnehmenden dabei helfen soll, ihre Vision, ihr Entwicklungsziel im Alltag immer wieder vor Augen zu haben. Zunächst werden die Teilnehmenden aufgefordert, sich aus einer Auswahl von ausliegenden Bildkarten (z. B. Bildkartei des Zürcher Ressourcenmodells) ein Motiv auszusuchen. Das Bild soll auf positive Weise mit dem IDG verknüpft sein, das die Teilnehmenden sich zuvor ausgesucht hatten (siehe Modul 4). Beispielsweise könnte eine Person sich passend zum IDG „Innerer Kompass“ ein Bild von einem Wanderer auf dem Berganstieg aussuchen – weil die Assoziation für sie stimmig ist oder das Bild sie dazu motiviert, sich einen eigenen Weg zu suchen zu sein.

Die Methode Bildwahl haben wir bereits im Modul 1 benutzt – dabei ging es allerdings darum, ein Bild für das erste, grobe Entwicklungsziel („Wer will ich sein?“) zu finden. Inzwischen hat sich das Entwicklungsziel durch die Auswahl des IDG schon deutlich konkreter herauskristallisiert. Manche Teilnehmenden möchten vielleicht dennoch bei ihrem Bild aus dem Modul 1 bleiben, manche werden ihr Motiv noch einmal verändern wollen. Es empfiehlt sich, anschließend an diese Methode ca. 15 Minuten Zeit für Reflexion einzuplanen – allein oder im Tandem können die Teilnehmenden ergründen, warum ihr Bild für sie noch immer stimmig ist oder warum ein neues Motiv jetzt besonders gut passt.

Als Übergang zum nächsten Schritt bietet es sich außerdem an, die eigenen Ideen, Gedanken und Assoziationen zu dem gewählten Bild noch anzureichern. Dazu wird die Methode Ideenkorb verwendet. Die Teilnehmenden zeigen dazu – am besten in einer Kleingruppe von 3 oder 4 Personen – reihum ihr Bild und nennen das damit verbundene IDG. Die anderen in der Runde können nun ihre spontanen Assoziationen dazu nennen – beim Beispiel eines Löwen-Motivs könnten zum Beispiel Ideen und Begriffe wie „Löwenmutter“, „das strahlt Kraft aus“ oder „Löwen liegen gerne in der Sonne“ genannt werden. Der*die jeweilige Teilnehmende kann aus diesen „Ideengeschenken“ nun die herausgreifen, die er*sie als hilfreich empfindet.

ENTWICKLUNGS-MANTRA

METHODE 2

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	55 Min.	
Ablauf	• 10 Min. Input: hilfreiche Formulierungen für ein Mantra • 15 Min. Mantra formulieren (Einzelarbeit) • 15 Min. Reflexionstandem • 15 Min. Blitzlicht	
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „Entwicklungs-Mantra“	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	Bei der Arbeit mit Gruppen könnte alternativ der „Golden Circle“ von Simon Sinek genutzt werden, um ein gemeinsames Mantra zu formulieren.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Beides. Kopfmenschen tun sich mitunter allenfalls schwer, sich einzulassen.	
Besondere Anforderungen	keine	

Vom Bild zum Mantra

Im nächsten Schritt können die Assoziationen aus der ersten Methode dazu genutzt werden, ein so genanntes Mantra zu formulieren. Dieses Entwicklungs-Mantra oder -Motto ist ein möglichst kurzer, einprägsamer Satz, der das eigene Ziel zusammenfasst. Ein solches Mantra kann das eigene Entwicklungsziel stützen, indem man es sich wie eine innere Affirmation immer wieder vorsagt, gerade auch in herausfordernden Situationen. Ein Mantra zum Thema Mut (zum Beispiel: „Ich kämpfe mutig für Gerechtigkeit“) kann also in Situationen unterstützen, in denen mutiges Handeln gefordert ist.

Bevor die Teilnehmenden beginnen, das Mantra zu formulieren, sollte der*die Trainer*in in einem kurzen Input erklären, welche sprachliche und inhaltliche Gestaltung es für ein möglichst motivierendes, berührendes und einprägsames Mantra braucht:

- Ein Mantra sollte den Zielzustand beschreiben und nicht den Prozess: „Ich bin eine mutige Kämpferin für Gerechtigkeit“ (Zielzustand) ist also als „Ich werde mutiger“ (Prozess).
- Das Mantra muss einprägsam sein. Das erreicht man vor allem durch Kürze. Im ersten Versuch wird ein Mantra meistens noch ziemlich lang. Man sollte versuchen, es in mehreren Schritten immer weiter auf die Kernbotschaft einzudampfen, so wie man eine gute Sauce langsam einkochen lässt.
- Verneinungen sollten vermieden werden. Ein Mantra, das die Wörter „nicht“, „nie“ oder verneinte Adjektive mit der Vorsilbe „un-“ enthält, ist nicht „gehirnfreundlich“. Also lieber positiv formulieren, zum Beispiel „leicht“ statt „unbeschwert“.

- Das Mantra muss attraktiv sein. Bei einem Motto wie „Ich muss mehr Sport machen“ kommen wir sofort in Konflikt mit inneren Widerständen, weil eine Formulierung mit „ich muss“ das Gegenteil von attraktiv ist. Viel ansprechender und verlockender wirkt dagegen die Formulierung „Ich gönne mir Bewegung“.
- Das Mantra muss nur für seine*n Schöpfer*in Sinn ergeben. Zum Beispiel könnte ein erster zu langer Versuch lauten: „In Harmonie mit anderen nehme ich mir meinen Raum und schwinge mich empor in den Himmel, um meine Ideen zu verwirklichen.“ Nach dem Prozess des Eindampfens wird daraus das knackige Motto „Schwupps, ins Blaue!“. Für den Schöpfer des Mantras schwingen darin noch alle Elemente mit, die ihm wichtig waren. Nur darauf kommt es an. Ob das Mantra für andere Personen vielleicht unverständlich oder albern klingt, spielt keine Rolle.

Mantra formulieren, reflektieren und teilen

Nach den oben genannten Regeln können die Teilnehmenden nun erste Entwürfe für ihr Mantra erstellen. Es sollte ihr Entwicklungsziel und das für die gerade wichtigste IDG positiv stützen. Nach etwa 15 Minuten können die Teilnehmenden sich in Tandems zusammenschließen, um ihre Gedanken zu teilen und gemeinsam am Eindampfen ihrer Satz-Entwürfe zu arbeiten. In einer anschließenden Runde in der großen Runde können alle, die möchten, ihr fertiges Mantra teilen – zum Beispiel mit der Methode „Blitzlicht“, bei der jede*r reihum sein Mantra aufsagt.

ANKERN | MAKROBEWEGUNG UND MIKROGESTE

METHODE 3

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	90 Min.	
Ablauf	Bewegungsmakro/-mikro • 15 Min. Einzelarbeit Choreografie (Makro) • 30 Min. in 3er-Gruppe vorstellen • 15 Min. Einzelarbeit Geste (Mikro) • 30 Min. in 3er-Gruppe vorstellen	
Benötigte Materialien	Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Eher für Einzelpersonen geeignet	Falls ein Gruppenziel auf diese Weise geankert werden soll, braucht es davor eine individuelle Verankerung.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Eher kognitiv orientierte Menschen brauchen hier möglicherweise Ermüdung.	Trainer*innen können die Hemmschwelle bei bewegungsorientierten Übungen senken, indem sie selbst mit gutem Beispiel voran gehen.
Besondere Anforderungen	Hinweis darauf, dass es ein geschützter Raum ist, in dem man unbeobachtet ausprobieren kann	Voraussetzung: Abmachung zu Beginn der Weiterbildung, dass „nichts den Raum verlässt“

Das Motto in eine Bewegung übertragen

Um das Entwicklungsziel nicht nur auf der Ebene des Denkens zu verankern, soll das dazugehörige Mantra im nächsten Schritt somatisiert, das heißt im Körper spürbar gemacht werden. Dafür erhalten die Teilnehmenden die Aufgabe, eine Bewegungsabfolge zu finden, die zu ihrem Mantra passt. Im ersten Schritt darf das gerne einer raumgreifenden Bewegung mit dem ganzen Körper sein. Es empfiehlt sich, den Teilnehmenden dafür genug Raum zu geben, um das zunächst für sich alleine ausprobieren zu können. Da das Thema Tanz und Bewegung bei vielen Menschen schambehaftet sein kann, ist es nicht zu empfehlen, die Ergebnisse in großer Runde vorzustellen. Geeigneter sind eher Dreier-Gruppen.

Eine alltagstaugliche kleine Geste entwickeln

Die im ersten Schritt entwickelten Makro-Bewegungen sind raumgreifend, tanzartig und schließen den ganzen Körper ein. Diese Art von Bewegungsabfolge ist leider nicht besonders alltagstauglich – im Vergleich zu einem Mantra ist sie weniger dazu geeignet, uns in herausfordernden Situationen wieder mit unserem Entwicklungsziel, unserer Intention zu verbinden.

Doch es gibt eine andere Möglichkeit, dass die Teilnehmenden sich selbst auch einen körperlichen Anker für ihr Entwicklungsziel zur Verfügung stellen. Das funktioniert, indem die Teilnehmenden aus ihrer Bewegungsabfolge (Makro-Bewegung) nun eine kleine, einzelne Geste (Mikro-Bewegung) destillieren, die sich im Alltag unauffällig einsetzen lässt. Das kann zum Beispiel eine Handbewegung sein wie das Wischen über ein Tablet oder ein Öffnen und Schließen der Finger. Auch hier gilt: Die Geste muss für die einzelne Person bedeutsam sein – ob sie von außen sinnvoll erscheint, spielt überhaupt keine Rolle.

Auch die Mikro-Bewegung, die Geste, wird zunächst in Einzelarbeit entwickelt und dann in Dreiergruppen geteilt. Die so entwickelte Geste soll im Alltag auch einen körperlichen Anker für das Entwicklungsziel setzen – zum Beispiel, indem man in einer Situation, die z. B. die Fähigkeit sich auszurichten (IDG Innerer Kompass) erfordert, die damit verknüpfte Bewegung ausführt.

RESSOURCEN IM ALLTAG FINDEN

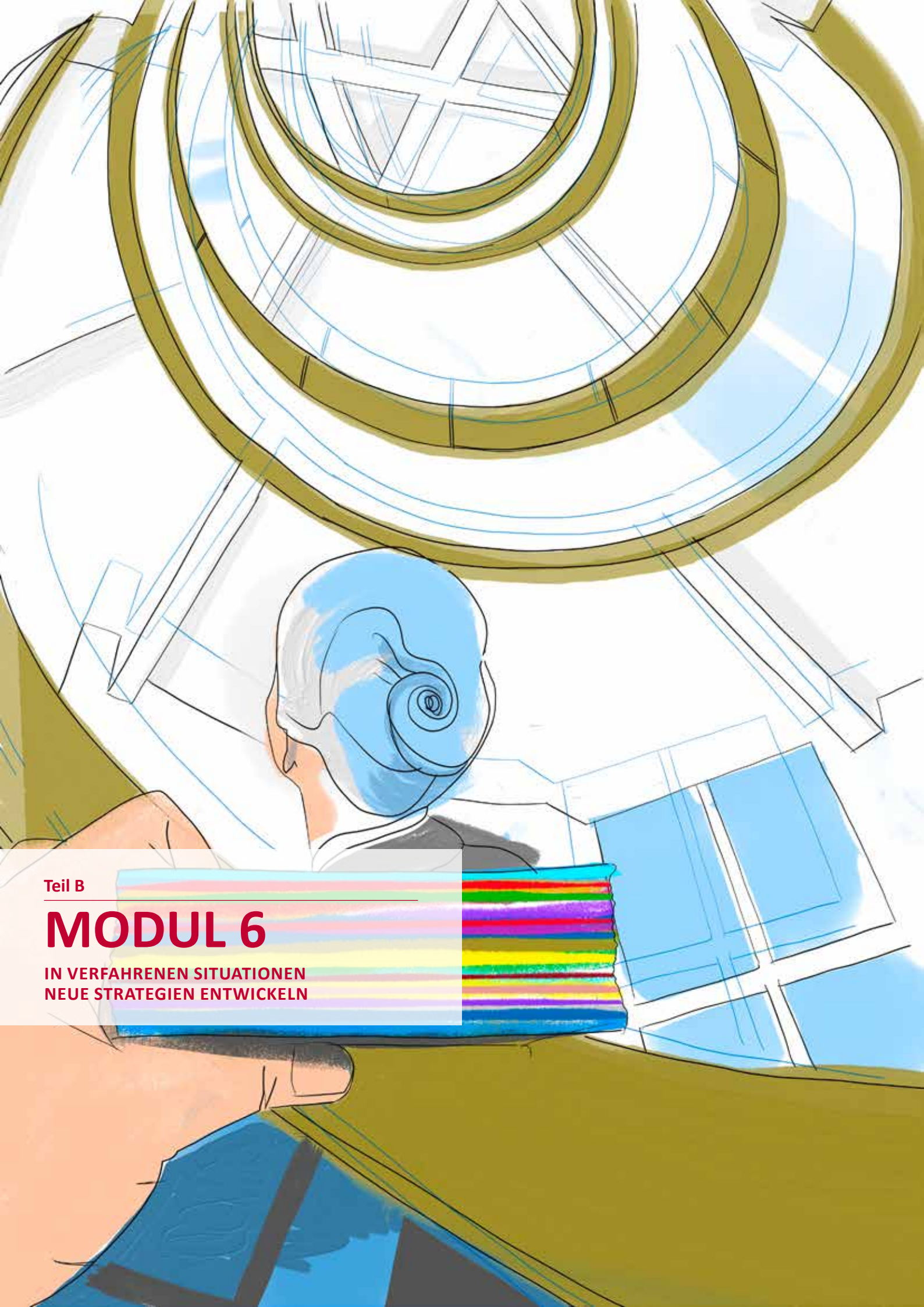
METHODE 4

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	50 Min.	
Ablauf	Ressourcensuche • 10 Min. Einzelarbeit • 20 Min. 3er-Gruppe – Ideenkorb • 20 Min. Teilen der Ergebnisse	
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „Ressourcen im Alltag finden“, die von den Teilnehmenden ausgewählten Bildkarten (s.o.), Reisetagebuch	Wenn genügend Zeit vorhanden ist, ist es zum Abschluss dieses Moduls sinnvoll, dass die Teilnehmenden alles, was sie bisher erarbeitet haben, an dieser Stelle im Arbeitsblatt „Alles auf einen Blick“ zusammentragen.
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	Bei Gruppenprozessen muss die Suche nach geeigneten Ankern darauf abzielen, dass diese identitätsstiftend und für alle verfügbar sind.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Zusätzliche Anker im Alltag finden

In den bisherigen Schritten wurde das gewählte IDG, zum Beispiel „Innerer Kompass“, mit einem Entwicklungs-Mantra und mit einer Bewegung verknüpft. Im letzten Schritt dieses Moduls werden die Teilnehmenden nun dazu angeleitet, sich noch weitere Anker zu suchen, die sie im Alltag an ihr Entwicklungsziel erinnern können. Dazu entwickeln die Teilnehmenden zunächst in Einzelarbeit Ideen. Vielleicht kann sie ein bestimmtes Hintergrundbild auf ihrem Smartphone oder ein rotes Kleidungsstück darin bestärken, gemäß ihrer neuen Ausrichtung zu handeln? Anschließend wird den Teilnehmenden über den Ideenkorb (siehe Methode 1) in Dreiergruppen noch eine größere Auswahl an Ideen von den anderen Beteiligten angeboten. Vielleicht kommen dabei noch ganz andere Möglichkeiten wie beispielsweise ein bestimmter Klingelton oder ein bestimmter Mensch, den man häufig trifft, zur Sprache. Am Ende sollten alle mit Ideen versorgt sein, welche Dinge des Alltags sie immer wieder an ihr Entwicklungsziel erinnern können. Indem die Ergebnisse abschließend in der großen Runde geteilt werden, können alle sich auch nochmals von den Ideen der anderen inspirieren lassen.



Teil B

MODUL 6

IN VERFAHRENE SITUATIONEN
NEUE STRATEGIEN ENTWICKELN

IN VERFAHRENE SITUATIONEN NEUE STRATEGIEN ENTWICKELN

Wenn wir uns für soziale Gerechtigkeit oder fürs Klima engagieren oder uns als Organisation darauf ausgerichtet haben, deutlich weniger Ressourcen zu verbrauchen, gelangen wir oft irgendwann an einen Punkt, an dem uns unsere bisherigen Muster und Strategien nicht mehr dienen – im Gegenteil: Je mehr wir uns mithilfe von alten Strategien abmühen, desto tiefer führen sie uns in eine verfahrenre Situation. Für diese Situation haben wir noch keine Lösung. Der erste Schritt zu einer neuen, hilfreichen Strategie ist der Perspektiv- und Strategiewechsel: Wir erkennen, dass man eine solche Situation vielleicht noch ganz anders angehen könnte, als wir das bisher gesehen haben.

Ziele dieses Moduls

Für dieses Modul sehen wir die symbolische Krise als den Punkt an, an dem uns bisher bewährte Strategien und Reaktionstendenzen nicht mehr weiterhelfen. Wir wollen es den Teilnehmenden ermöglichen, eine neue Sicht auf solche verfahrenre Situationen zu erlangen. Ziel dieses Moduls ist, dass die Teilnehmenden genau diesen Zusammengang erkennen: Dass „mehr vom Gleichen“ an Wendepunkten oft eine Verhaltensweise ist, die wir zugunsten neuer, besserer Strategien aufgeben sollten.

Methoden dieses Moduls

1. Focusing zu „Verfahrenre Situation“
2. Input Wachstumskrisen
3. Kollegiale Beratung
4. Alternative für geschulte Trainer*innen: Aufstellung

Wo sind wir am Ende des Moduls angekommen?

Die Teilnehmenden haben für sich erfahren, was das Schwierigste für sie an verfahrenre Situationen ist. Sie haben einen ersten Schritt entwickelt, der sie aus der Situation herausführen könnte. Sie hatten die Möglichkeit, Krise oder eine verfahrenre Situation als Wendepunkt zu begreifen, also als etwas, an dem man wachsen kann. Unterstützt durch die kollegiale Beratung der anderen Teilnehmenden nehmen sie dafür neue Ideen mit.

Bezug auf Inner Development Goals

Welche Fähigkeiten braucht es, damit man eine Krise als Chance begreifen und neue Wege einschlagen kann? Nutzen, aber auch entwickeln kann man an einem solchen Wendepunkt die IDG-Fähigkeiten „Offenheit und Lernbereitschaft“, „Innerer Kompass“, „Selbsterkenntnis“ und „Verbundenheit“.

Materialien

Arbeitsblatt „Verfahrenre Situation“, Teil C

Arbeitsblatt „Spürorte“, Teil C

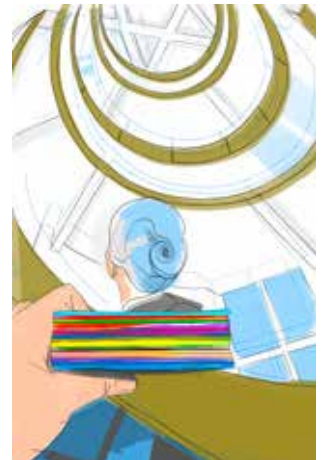
→ **Audio** „Körperreise“

→ **Audio** „Verfahrenre Situation“

→ **Audio** „Entwicklungskrisen“

→ **Audio** „Widerstand“

MODUL 6



METHODE 1 FOCUSING ZU „VERFAHRENE SITUATION“

A. Focusing zu „Verfahrene Situation“ – Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	65 – 70 Min.	
Ablauf	• 5 – 10 Min. Verfahrene Situation vergegenwärtigen • 10 Min. Körperreise • 15 Min. Focusing „Verfahrene Situation“ • 10 Min. Zeichnen • 15 Min. Reflexionstandem • 10 Min. Austausch	
Benötigte Materialien	Buntstifte/-kreiden, DIN-A3-Papier, Arbeitsblätter „Verfahrene Situation“ und „Spürorte“,  Audios „Körperreise“ und „Verfahrene Situation“	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	beides	Einzelpersonen können die verfahrene eigene Situation oder die einer Gruppe bzw. Organisation erkunden.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Beides, wenn auch Kopfmenschen mitunter einen etwas schwierigeren Zugang zur Methode haben.	
Besondere Anforderungen	Focusing hat eine eigene Herangehensweise. Es ist daher sinnvoll, die angebotenen Audios zu nutzen.	

Die Ausgangssituation

Viele Menschen, die sich zum Beispiel fürs Klima engagieren wollen, kennen es. Man macht das, was man immer erfolgreich gemacht hat – und der Erfolg bleibt plötzlich aus. Ein bekanntes Beispiel dafür ist Fridays for Future: Die jungen Leute, die mit ihren Schulstreiks und ihren Aufrufen viele Tausende Menschen erreichten, tun dies auf einmal nicht mehr. Neue Aufrufe bringen bei Weitem nicht mehr so viele Menschen auf die Straße – das heißt, die bewährte Strategie funktioniert nicht mehr. Auch Einzelpersonen geraten immer wieder an den Punkt, dass es nicht mehr weitergeht. Klima-Aktivist*innen gelten beispielsweise als Burnout-gefährdet: Im Bemühen, das so drängende Umweltproblem zu lösen und/oder für Klimagerechtigkeit zu sorgen, erhöhen sie ihre Aktivität, machen mehr des Gleichen, bis die Situation verfahren ist, sie möglicherweise sogar schon in der Krise stecken. Was es dann braucht? Das Bewusstsein, dass ein Strategiewechsel erforderlich ist und die Offenheit und Zuversicht, diesen Wendepunkt als Chance zum Wachsen zu begreifen.

Vorsicht beim Umgang mit dem Schritt Krise

Im Rahmen unseres Seminars stellt die Krise einen wichtigen und zugleich sensiblen Punkt dar. Vor allem, wenn die Teilnehmenden bisher kaum mit Selbsterfahrung zu tun hatten, ist hier ein behutsames Vorgehen erforderlich. Krisen gehen eigentlich immer mit höchst unangenehmen Ich-Zuständen einher. Das Individuum erfährt sie als Situationen, in denen man nicht mehr auf bewährte Muster zurückgreifen kann, aber noch keine neuen Muster zur Verfügung stehen („Ich kann nicht zurück, aber auch nicht vor“).

In der Gestalttherapie, von der unsere Weiterbildung beeinflusst ist, spricht man hier von einem Engpass¹: Das ist ein Stadium, das stets schmerzhaft, aber unabdingbar ist, um ein verändertes Selbstkonzept zu entwickeln. Um Fritz Perls, den Begründer der Gestalttherapie, zu zitieren: „To suffer one's death and to be reborn is not easy.“ (Es ist nicht einfach, einen Tod zu erleiden und wiedergeboren zu werden.) Dieser Schritt im Entwicklungs-Zyklus wird von den Teilnehmenden womöglich als stark emotional aufgeladen empfunden, zudem könnten sie einen Widerstand dagegen entwickeln, dass sie in ihrem Entwicklungsprozess überhaupt eine Krise durchlaufen müssen.

¹ Staemmler, Frank u. Bock, Werner: Ganzheitliche Veränderung in der Gestalttherapie, (2004), S. 13-33

Abfangen lässt sich diese Schwierigkeit, indem man als Trainer*in erklärt, um welches Aha-Erlebnis es in diesem Schritt eigentlich gehen soll: Nämlich darum, dass verfahrenere Situationen oft gerade dadurch entstehen, dass wir angesichts von Herausforderungen umso krampfhafter an Strategien festhalten, die hier nicht mehr dienlich sind. Der Lerneffekt soll sein: Ich kann in solchen Situationen viel erreichen, indem ich eine andere Sichtweise zulasse und neue Strategien ausprobiere.

Je nach Gruppendynamik und nach unseren bisherigen Rückmeldungen von Teilnehmenden sollte die methodische Behandlung des Themas Krise flexibel gestaltet werden. Schon im Vorfeld sollten sich die Kursleitenden Gedanken machen, welche Methoden sie einsetzen wollen und diese auch zum Anfang des Seminars noch nicht völlig festschreiben, um auf die Gruppendynamik reagieren zu können. Wenn verschiedene Möglichkeiten von vornherein mitbedacht werden, kann dies in der konkreten Situation größere Sicherheit geben und zugleich das Vertrauen der Gruppe stärken.

Die schwierige Situation mit Focusing genauer untersuchen

Je nach ihren eigenen Reaktionstendenzen antworten Menschen auf verfahrenere Situationen mit „Weglaufen“, traurigem, resigniertem Erstarren oder ohnmächtiger Wut (s. Modul 2 zu Reaktionstendenzen). Menschen, die in verfahrenen, d.h. unangenehmen Situationen stecken, wollen dieses Gefühl oft einfach „weghaben“, werten ihr Steckenbleiben und sich als Person häufig auch ab. Um sich dessen bewusst zu werden, was da gerade in einem passiert, ist eine weitere Einheit Focusing (mehr Infos in Modul 2) sinnvoll. Focusing erlaubt, sich die schwierige Situation genauer „anzuschauen“, tiefer zu spüren – und dabei auch herauszufinden, was der nächste Schritt in die richtige Richtung sein könnte. Focusing lädt ein, wohlwollend und neugierig in den eigenen Körper zu fühlen und mit dem, was sich spüren lässt, mit Bildern, die auftauchen, freundlich zu verweilen – mit einer fast kindlichen Neugier, was es so alles an Informationen, Aspekten, auch an Wünschen oder Ideen zu entdecken gibt. D.h. es geht darum, selbst Schwierigkeiten, Hindernisse, unangenehme Gefühle als wertvolle Information, als Impuls zu schätzen und in dieser Haltung dabei zu bleiben. Am Ende eines Focusing-Prozesses, selbst zu einer verfahrenen Situation, entsteht bei den Teilnehmenden daher oft ein weiches, wärmeres, mitfühlenderes Empfinden mit sich selbst und anderen Menschen – nicht selten das Eintrittstor für neue Strategien, Perspektiven und Wege.

Ausgangspunkt des Focusing hier zur verfahrenen Situation ist es, dass die Teilnehmenden sich eine verfahrene oder krisenhafte Situation ganz konkret vergegenwärtigen und diese nach Möglichkeit in wenigen Worten zusammenfassen. Im privaten Bereich könnte so ein Satz beispielsweise lauten: „All das mit der Ohnmacht, die ich gegenüber Klimaleugnern empfinde“. Im beruflichen Kontext: „All das mit den Kolleg*innen, die mit Ausreden den Einsatz erneuerbarer Energien in meiner Organisation verhindern.“ Dieser Satz ist der Einstieg in den Focusing-Prozess.

Bevor dieser beginnt, empfiehlt sich wieder eine kurze Körperreise, um das Kopfkino zu verlangsamen oder gar auszuschalten und sich körperlich wohler zu fühlen. Dafür lässt sich das Audio „Körperreise“ nutzen (→  **Audio „Körperreise“** aus Modul 2). Danach lädt der eigentliche Focusing-Prozess die Teilnehmenden ein, sich innerlich den Satz zu sagen und – unter Anleitung des Audios (→  **Audio „Verfahrene Situation“**) – zu spüren, wie sich dies im Körper anfühlt. Mit Hilfe des Focusing lässt sich herausfinden, welche Aspekte an der Situation die entscheidenden sind, welche Wünsche hinter den Gefühlen von Ohnmacht, Trauer oder Wut stecken und welcher kleine, umsetzbare Schritt zur neuen Ausrichtung führt.

INPUT ZU WACHSTUMSKRISEN

METHODE 2

Nach unserer Erfahrung ist es hilfreich, an dieser Stelle einen kurzen Input zum Wert von Widerstand und Krisen für die innere Entwicklung anzubieten. Hierzu einige inhaltliche Anregungen:

Das Konzept Widerstand

Das Konzept des Widerstandes ist für die Persönlichkeitsentwicklung von entscheidender Bedeutung. Entwickelt wurde es ursprünglich aus der psychotherapeutischen Perspektive, hat aber in eigentlich allen beratenden Prozessen einen wichtigen Platz. Unter Widerstand verstehen wir diejenigen Äußerungen und Verhaltensweisen von Teilnehmenden, die sich auf Inhalte oder Abläufe einer Selbsterfahrung oder eines Gruppenprozesses allgemein richten. Im Widerstand kommt zum Ausdruck, dass die Teilnehmenden noch nicht bereit sind, eine bestimmte Erfahrung zu machen. Früher ging man in der Psychotherapie davon aus, dass Therapeut*innen diesen Widerstand brechen sollten und dass er eine positive Entwicklung verhindert. Schon früh wurde aber klar, dass diese Sicht auf Widerstand eine bestenfalls verengte ist.

In den Überlegungen der Gestalttherapie, des Focusings und anderer humanistischer Richtungen wurde deutlich, dass Widerstand keinesfalls nur ein Prozesshemmnis ist. Widerstand ist Ausdruck der Standfestigkeit der Teilnehmenden. Er kennzeichnet gerade jene Ressourcen, die es ihnen erlauben, zu eigenen Lösungen zu kommen. Klient*innen, die keinen Widerstand haben, werden ungefragt Vorschläge und Interventionen der Therapeut*innen als ihre eigenen Lösungen aufnehmen, ohne sie sich zu eigen gemacht zu haben. Insofern ist Widerstand immer auch der Ausdruck von Selbstwirksamkeit. Jeder Widerstand also ist Ausdruck der Fähigkeit von Teilnehmenden, selbst zu denken, die präsentierten Konzepte zu reflektieren und sich dasjenige davon mitzunehmen, was wirklich zu ihnen passt.

Reaktionstendenzen nicht nur als schädlich betrachten

Wenn Trainer*innen sich lediglich mit dem Veränderungswillen einer Gruppe verbünden, die Widerstände aber nicht wertschätzen, geraten sie in eine ungünstige Dynamik, die den nachhaltigen Erfolg des Prozesses stark in Frage stellt. Mehrfach haben wir schon die Rolle von Reaktionstendenzen angesprochen. Dabei handelt es sich um früh ausgebildete Muster der Problembewältigung, die in der Vergangenheit für die Teilnehmenden lebenswichtig waren. Widerstand richtet sich häufig gerade gegen die Veränderung dieser Reaktionsmuster. Selbst in der Krise, in der wir die Ambivalenz unserer Reaktionstendenzen erkennen, wäre es nicht angemessen, diese als ausschließlich schädlich zu betrachten.

Zu jedem Zeitpunkt sollten Gruppenleiter*innen die Teilnehmenden zu einem freundlichen und wertschätzenden Blick auf ihre bisherigen Muster ermutigen. Denn die alten Muster sind Ressourcen, die den Teilnehmenden auch in Zukunft zur Verfügung stehen und ihnen auch in der Zukunft bei der Bewältigung von Herausforderungen behilflich sein können. Angestrebt ist nicht etwa die Beseitigung der alten Muster, sondern die Möglichkeit sich einer Situation entsprechend für diese oder eben andere Lösungsmöglichkeiten zu entscheiden. Damit ist auch dem manchmal geäußerten Erleben entgegenzutreten, dass Teilnehmende immer wieder an denselben Punkt kommen. Ein Reaktionsmuster, von dem geglaubt wurde, dass es durch Reflexion bereits überwunden wurde, taucht dann an einem späteren Zeitpunkt wieder auf. Nicht selten sehen die Teilnehmenden sich dann in einer Situation, als hätten sie alle bisherigen Entwicklungsschritte umsonst gemacht. Hier ist es wichtig, die Erfahrung zu relativieren. Denn auch wenn das alte Reaktionsmuster wieder auftaucht, heißt dies nicht, dass es in der gleichen Art und Weise wieder auftaucht. Wir haben die Erfahrung der einmaligen Überwindung beziehungsweise Anpassung der Reaktionstendenz und können uns deshalb in der neuen Situation auf dem Hintergrund der gemachten Erfahrung bereits anders verhalten.

→ Mehr zum Thema  Audio „Entwicklungskrisen“

Freundlich mit Widerständen umgehen

Auch wenn die Gruppenleiter*innen in dem von uns beschriebenen Prozess nicht die Rolle von Therapeut*innen haben, ist es zu empfehlen, stets auf alles, was bei den Teilnehmenden als innerer Widerstand auftaucht, mit Freundlichkeit und Wertschätzung zu schauen. Diese Haltung ermöglicht es auch den Teilnehmenden, auf ihre eigenen Widerstände mit Wertschätzung zu schauen und dadurch einen Schritt hin zur Überwindung beziehungsweise Integration dieser Widerstände zu gehen. Es verringert zudem die Wahrscheinlichkeit, dass der Widerstand der Teilnehmenden sich in Form einer Selbstverurteilung auf ihre alten Glaubenssätze richtet oder die Gruppenleiter*innen und ihre Methoden als Projektionsfläche des inneren Widerstandes wahrgenommen werden. Auch wenn dies immer wieder passieren kann, ist es hilfreich, wenn die Gruppenleiter*innen die Widerstände ernst nehmen und in einen Austausch auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden gehen, um die Widerstände anzuschauen, einzuordnen und mit ihnen umzugehen.

Je häufiger Menschen die Erfahrung machen, dass sie in konstruktiver Weise mit eigenen und fremden Widerständen umgehen können, umso einfacher fällt es, neue Krisen zu bewältigen. Nicht etwa dadurch, dass sie dann bereits Lösungsstrategien zur Bewältigung einer Krise hätten, sondern dadurch, dass sie aus den bisherigen Bewältigungserfahrungen die Zuversicht schöpfen, Krisen anzunehmen, auszuhalten und in konstruktivem Austausch mit ihrem sozialen Umfeld aus der Krise heraus neue Ressourcen zu entwickeln.

Das Paradox der Veränderung

Nützlich ist hier auch ein Konzept der Gestalttherapie, das sogenannte Paradox der Veränderung. Veränderung geschieht nach diesem von Arnold Beisser entwickelten Konzept nicht etwa dadurch, dass wir das, was ist, ablehnen und überwinden. Vielmehr kann Veränderungen nur dann geschehen, wenn wir das, was ist, erkennen und anerkennen, das heißt in seiner früheren und jetzigen Funktion wertschätzen. Solange dieser Widerstand gegen den Widerstand nicht überwunden ist, kann Veränderung nicht nachhaltig geschehen. Erst wenn wir uns – u.a. hier treffen sich Gestalttherapie und Focusing – in dem annehmen, was wir sind, wird Energie frei, die es erlaubt, neue Wege zu gehen.

→ Mehr zum Thema  **Audio „Widerstand“**

KOLLEGIALE BERATUNG

METHODE 3

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	25 – 40 Min.	
Ablauf	• Sachverhaltsschilderung • Nachfragen • Assoziationen • Austausch zum Perspektivwechsel	Es ist wichtig, dass die anleitende Person auf eine ungefähre Einhaltung der Phasen achtet und auch der Zeitrahmen nicht völlig außer Blick gerät.
Benötigte Materialien	Ablaufvorgabe auf Flipchart	Die Visualisierung des Ablaufs hilft dabei, die Struktur zu halten.
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Die Methode ist gerade auch für die Arbeit mit Organisationen geeignet.	Alternative Methode für Gruppen (s.u.): Aufstellung
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Die Methode spricht sowohl Bauch- als auch Kopfmenschen an.	Die Leitungsperson sollte darauf hinwirken, dass sowohl kognitive als auch nicht-kognitive Inputs Platz finden.
Besondere Anforderungen	Die anleitende Person muss darauf achten, dass sie nicht für die Inhalte zuständig ist.	(Abgrenzung zu stärker angeleiteten Formen wie der Supervision).

Kollegiale Beratung für den Perspektivwechsel

Während das Focusing erste Anhaltspunkte liefert, was die Situation so verfahren macht, welche Aspekte daran entscheidend sind oder wo erste Lösungsansätze liegen könnten, bietet die Methode der kollegialen Beratung den Teilnehmenden die Möglichkeit, weniger emotionalisiert neue Perspektiven kennenzulernen. Ein weiterer Bonus der Methode ist: Die kollegiale Beratung ist als Methode in vielen Arbeitsfeldern hilfreich und kann, soweit sie den Teilnehmenden noch nicht bekannt war, eine Bereicherung für viele Lebensbereiche darstellen.

Kollegiale Beratung ist deshalb als Element der Krisenberatung geeignet, weil es zentral darum geht, Perspektivwechsel zu ermöglichen. In kollegialer Beratung stellen Menschen herausfordernde Situationen dar, für die sie keine eigenen oder zumindest keine für sie befriedigenden Lösungsstrategien haben. Durch das geleitete Feedback der Gruppe sind sie idealerweise in der Lage, aus ihren festen, automatisierten Mustern (Reaktionstendenzen) auszubrechen und eine neue Herangehensweise zu entwickeln.

In jedem Fall sollte Raum für die Teilnehmenden bestehen, um das Thema Musterbruch (also veränderter Umgang mit der Reaktionstendenz) zu reflektieren. In vielen Fällen reicht es sogar schon, wenn die Teilnehmenden ihre eigene Reaktionstendenz überhaupt als solche in den Blick nehmen und sie in ihrer Ambivalenz erkennen. Wichtig ist dabei jedoch, die Reaktionstendenz nicht zu verteufeln, sondern in Ihrer konstruktiven Funktion speziell in der Vergangenheit, vielleicht auch in der Zukunft mitzuthematisieren. Eine Methode zu den Reaktionstendenzen ist in Modul 4 zu finden – sie ist auch hier in Modul 6 anwendbar.

DER RUBIKON-PROZESS DES ZÜRCHER RESSOURCENMODELLS

KOLLEGIALE BERATUNG: GRUNDLAGEN DER METHODE

Die kollegiale Beratung ist eine Form des strukturierten Feedbacks, die bei den Teilnehmenden eine Erweiterung der Perspektive ermöglicht. Anders als bei der Supervision liegt bei der kollegialen Beratung der Schwerpunkt auf dem Feedback von hierarchisch gleichgestellten Personen. Hier haben wir einige wichtige Kriterien zusammengefasst, die zum Gelingen der Methode beitragen.

Leitung: Die Person, die eine kollegiale Beratung anleitet, ist nicht dafür zuständig, die geschilderten Probleme zu bearbeiten. Ihre Rolle liegt darin, den Prozess zu gewährleisten und bei Bedarf die anderen Teilnehmenden darauf aufmerksam zu machen, wenn sie vom vereinbarten Ablauf oder Zeitplan abweichen.

Art des Feedbacks: Obwohl der Name der Methode das Wort „Beratung“ enthält, sind Ratschläge wenig hilfreich. Das Feedback sollte stattdessen ein Anbieten von alternativen Gedanken und Ideen aus dem Kreis der Teilnehmenden sein. Wichtig ist: Die Person, deren Herausforderung gerade thematisiert wird, kann sich frei aussuchen, welche der Ideen sie aufgreifen möchte.

Fester Ablauf: Damit die kollegiale Beratung effektiv ist, sollten alle sich an einen festen Ablauf aus mehreren Phasen halten. Es gibt unterschiedliche Ablaufschemata, die auch auf die Bedarfe der Gruppe angepasst werden können. Der Ablauf, auf den sich die Gruppe geeinigt hat, sollte für alle sichtbar, zum Beispiel auf einem Flipchart, visualisiert werden.

Anzahl der Fälle: Bei kollegialer Beratung können je nach Zeit einer oder mehrere Fälle behandelt werden, für jeden Fall sollten 20 bis 40 Minuten Zeit eingeplant werden.

Beispielhafter Ablauf bei der Behandlung eines Falls:

1. Der*die Fall-Geber*in beschreibt die Situation und benennt dabei alle Umstände, die zum Verständnis wichtig sind. Dabei sollte die Person sich weder in den Details verlieren noch ihr bisheriges Verhalten rechtfertigen. Die anderen Beteiligten schweigen und machen sich Notizen.
2. Die Leitung fragt nach der Zielsetzung des*der Fallgeber*in.
3. Jetzt können die anderen Teilnehmenden Verständnisfragen stellen. Wichtig ist, dass diese Verständnisfragen keine in Frageform verpackten Ratschläge sind. Ggf. sollte die Leitung intervenieren. Der*die Fall-Geber*in liefert die gefragten Informationen, ohne dabei in eine rechtfertigende Haltung zu verfallen.
4. Nachdem alle Verständnisfragen geklärt sind, startet die Phase der so genannten Intervention: Die Teilnehmenden können in loser Folge Gedanken, Assoziationen und ihre eigenen Gefühle äußern. Erneut ist darauf zu achten, dass hier noch keine Lösungsvorschläge gefragt sind. Auch eine Wertung des bisherigen Verhaltens des*der Fall-Geber*in ist zu vermeiden. Die Reihenfolge der Wortmeldungen

wird von der Leitung strukturiert. Der*die Fall-Geber*in schweigt währenddessen und macht sich Notizen, insbesondere verzichtet er*sie auf weitere Erklärungen oder Rechtfertigung und fasst die Äußerungen der anderen als Deutungsvorschläge und nicht als Wertung auf.

5. Nach Abschluss der Feedbackrunde fragt die Leitung den*die Fall-Geber*in nach ihrem Befinden und ihren Gefühlen. Auch hier sollte vermieden werden, in eine zu tiefe Diskussion einzusteigen.
6. Optional kann ein Austausch angeschlossen werden, in dem die Teilnehmenden Lösungsstrategien formulieren und diese mit dem*der Fall-Geber*in diskutieren. Die Leitung gewährleistet eine geordnete Abfolge der Redebeiträge.
7. Am Schluss der kollegialen Beratung sollte der*die Fallgeber*in gefragt werden, ob er*sie hinreichend Anstöße für die selbstständige Weiterbearbeitung der Situation erhalten hat.
8. Vor der Bearbeitung des nächsten Falls sollte eine mindestens zehnminütige Pause eingehalten werden.

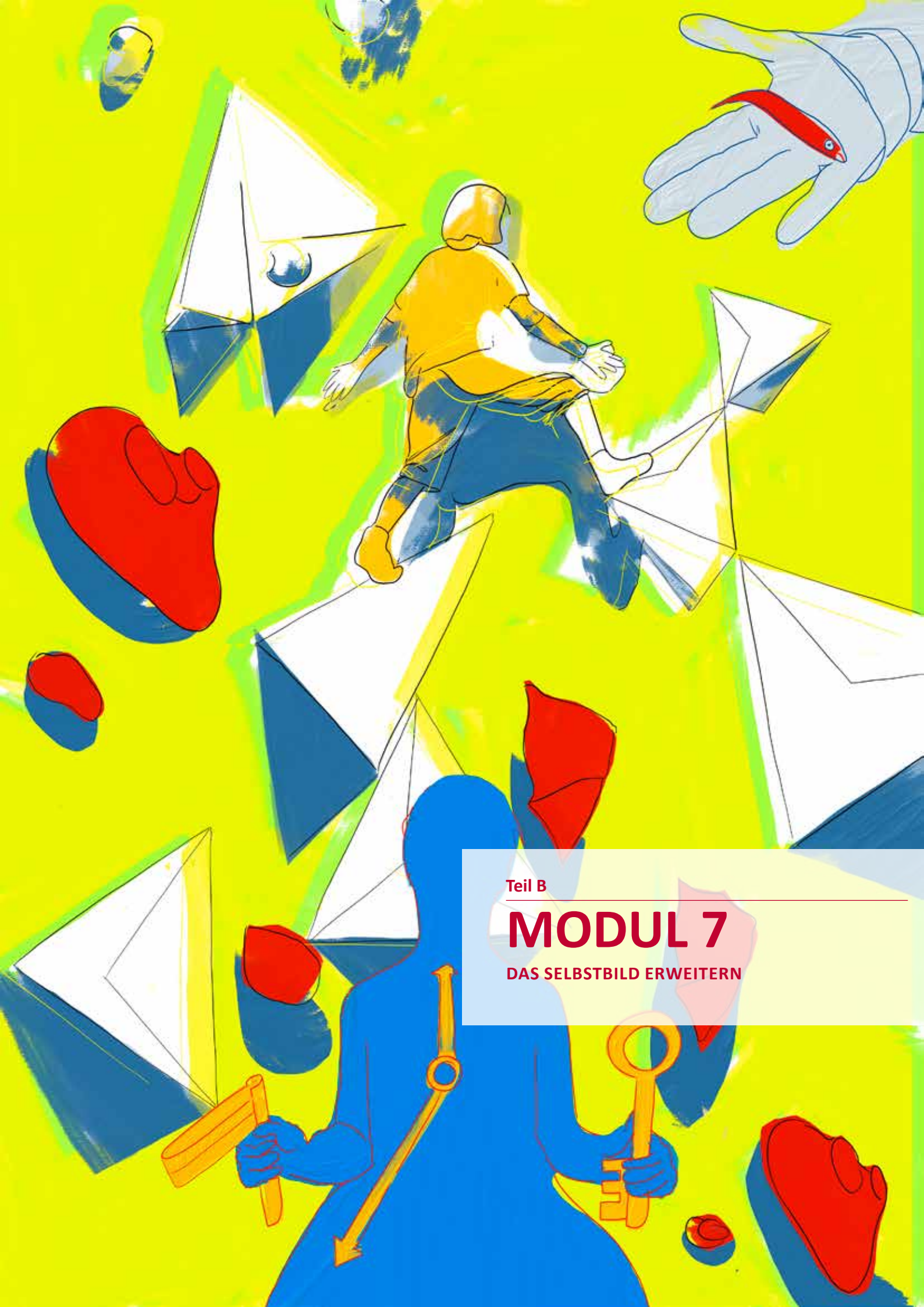
METHODE 4 ALTERNATIVE FÜR GESCHULTE TRAINER*INNEN: AUFSTELLUNG

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	60 – 90 Min.	Zu jedem Aufstellungsprozess sollte auch Zeit für die anschließende Reflexion außerhalb der eigentlichen Aufstellungssituation eingeplant werden. Dies ist insbesondere für Teilnehmende, die noch keine Erfahrung mit Aufstellungsarbeit haben, wichtig.
	Aufstellung 30 – 60 Minuten	
Benötigte Materialien	Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Aufstellungen sind auch und insbesondere für Organisationen geeignet.	Aufstellungsarbeit wird auch in der Organisationsentwicklung für die unterschiedlichsten Kontexte genutzt.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	Eher für Bauchmenschen geeignet. Achtung: die Trainer*innen sollten es sich zutrauen, sicher mit viel Emotionalität umzugehen.	Eine weniger erlebnisorientierte und weniger emotional aufgeladene Methode ist die kollegiale Beratung (s.o.).
Besondere Anforderungen	Achtung: diese Methode ist nur für geschulte Trainer*innen geeignet, die bereits Erfahrung mit Aufstellungen haben und es sich zutrauen, sie mit der jeweiligen Gruppe auszuprobieren. Alle anderen sollten hier lieber die Methode der kollegialen Beratung (s.o.) nutzen.	

Aufstellung: Erlebnisorientierte Methode für erfahrene Trainer*innen

Generell empfehlen wir für den Entwicklungsschritt der Krise die Methode der kollegialen Beratung (s.o.). Wenn aber die Gruppe an Selbsterfahrung gewöhnt ist und die Trainer*innen sich sicher damit fühlen, mit Emotionalität umzugehen, bietet sich als eine deutlich erlebnisorientiertere Methode eine Aufstellung an. Kernfrage der Aufstellung ist: „Wie erlebe ich meine Ohnmachts- oder Wutgefühle angesichts einer verfahrenen Situation, zum Beispiel der Klimakrise?“. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Aufstellung sich nur für Trainer*innen eignet, die Erfahrung mit dieser Methode haben und es sich zutrauen, sie mit der jeweiligen Gruppe umzusetzen.



Teil B

MODUL 7

DAS SELBSTBILD ERWEITERN

MODUL 7



DAS SELBSTBILD ERWEITERN

Wenn wir die verfahrenere Situation, die entscheidende Prüfung für unsere innere Entwicklung, hinter uns lassen, ist es Zeit, unsere neuen Muster, Strategien und Ideen zu prüfen. Beim Schritt der – wie es in der Heldenreise heißt – Bewährung nehmen wir alles noch einmal in den Blick: Unser Entwicklungsziel, unsere inneren Widerstände, die hilfreichen Ressourcen, äußeren Hindernisse, Reaktionstendenzen und neuen Strategien. Wir würdigen sie und erkennen, wie sie alle für uns in einem Veränderungsprozess hilfreich sein können.

Ziele dieses Moduls

Während es im Modul 6 darum ging, welchen Stellenwert der Schritt der Krise im Entwicklungs-Zyklus einnimmt, nehmen wir nun in den Blick, wie sich solche verfahrenen Situationen bewältigen lassen. Ziel ist es, dass der Perspektivwechsel aus Modul 6 nun noch besser verinnerlicht wird.

Methoden dieses Moduls

1. Rede zum 80. Geburtstag
2. Reflexionstandem

Wo sind wir am Ende des Moduls angekommen?

Die Teilnehmenden haben erkannt, wie sich ihr Selbstbild auf der Entwicklungsreise bereits erweitert hat. Ihre Vision zum Thema „Wer will ich in dieser Welt gewesen sein?“ hat sich weiter konkretisiert, indem die Teilnehmenden über ihre alten, womöglich nicht mehr hilfreichen Muster, über neue Strategien, inspirierende Ressourcen und ihre besonderen Fähigkeiten nachgedacht haben.

Bezug auf Inner Development Goals

In der Zusammenschau ihrer bisherigen Entwicklungsschritte reflektieren die Teilnehmenden, welche Ressourcen sie hatten, welche neuen sie noch entfalten wollen oder bereits erworben haben. Durch den besonderen Blick, den sie auf das Thema Krise erlernt haben, können sie das bisher in den Fokus genommene IDG neu bewerten und eventuell durch andere notwendige Fähigkeiten, d.h. IDGs, ergänzen.

Materialien

Arbeitsblatt „Geburtstagsrede“, Teil C

DIE REDE ZUM 80. GEBURTSTAG

METHODE 1

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	70 Min.	
Ablauf	Geburtstagsrede schreiben (wer will ich gewesen sein?) • 5 Min. Anleitung (Reflexion auf Vorbild, Mentor, Hindernisse, Ziel, Reaktionstendenz) • 45 Min. Schreiben in Einzelarbeit (freie Ortswahl) • 20 Min. Austausch in der Gruppe	
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „Geburtstagsrede“	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	Alternativ für Menschen, die nicht gerne schreiben: Visions-Collage, die aus Zeitungsausschnitten, Postkarten, Fotos zusammengesetzt, ein positives Zukunftsbild entstehen lässt
Besondere Anforderungen	keine	

Den Perspektivwechsel verinnerlichen

In dieser Phase geht es darum, den vollzogen Perspektivwechsel aus Modul 6 in eigene Worte zu fassen. Die Teilnehmenden formulieren idealerweise, inwiefern sich ihr Selbstbild erweitert hat, welches alte Muster sie durchbrochen oder zumindest in Frage gestellt haben. Diese bewusste Formulierung hilft dabei, das neue Selbstbild in Zukunft gezielt für Entscheidungen nutzen zu können. Der wesentliche Gewinn besteht nicht etwa darin, alte Muster völlig aufzugeben, sondern darin, in Zukunft die Wahl zu haben, für welches Muster, welche Strategie man sich entscheidet.

Tiefe Reflexion: Eine Geburtstagsrede für sich selbst schreiben

Unsere empfohlene Methode bietet den Teilnehmenden viel Raum für Reflexion, aber auch fürs Spüren. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, aus der Perspektive einer wohlmeinenden dritten Person eine Rede zu ihrem eigenen 80. Geburtstag zu schreiben (ursprünglich sieht diese Methode das Schreiben einer Grabrede vor, wir haben uns aber bewusst für ein positiv besetztes Szenario entschieden). Den Teilnehmenden wird für den Schreibprozess das **Arbeitsblatt** mit anregenden Fragen zur Verfügung gestellt. Dabei sollen alle bisher im Seminar gemachten Lernerfahrungen mit bearbeitet werden.

Als Trainer*in sollten Sie die Übung so anleiten, dass die Teilnehmenden sich wirklich in ihre Geburtstagsfeier einfühlen können. Malen Sie daher in Worten einen wunderschönen (nicht zu konkreten) Ort aus, mit Gästen, die sich auf die Feier und den/die Jubilar*in freuen etc und der Hauptperson, die auf ein erfülltes Leben zurückschaut. Wichtig sein kann auch der Hinweis darauf, dass es gelungen ist, z. B. den Klimawandel einigermaßen aufzuhalten, damit der Blick in die Zukunft nicht unmittelbar von düsteren Gedanken gestoppt wird.

Die Teilnehmenden sollen sich in ihrer Geburtstagsrede an sich selbst würdigen, welche Ziele sie im Leben hatten, welche inneren Widerstände und Hemmungen im Weg standen, welche Mentor*innen und Ressourcen, Fähigkeiten sie auf dem Weg vorangebracht haben, welchen äußeren Hindernissen sie begegnet sind, mit welchem Muster (Reaktionstendenz) sie darauf reagiert haben und nicht zuletzt, welchen Krisen diese Person begegnet ist. Die Perspektive einer wohlmeinenden dritten Person soll die Teilnehmenden dabei unterstützen, weniger schambelastet über ihr eigenes Leben zu schreiben.

Beim Verfassen der Rede soll davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmenden ihr selbst gesetztes Entwicklungsziel tatsächlich erreicht haben. Die Rede soll insgesamt unter dem Motto „Wie will ich gelebt haben? Wer will ich gewesen sein?“ stehen. Diese Frage betont genau die Haltung, um die es bei den Inner Development Goals geht. Häufig haben die Teilnehmenden vor allem ihre Taten, Erfolge und Misserfolge im Blick. Deshalb wäre es gut, sie zu ermuntern, auch die Fähigkeiten aus den IDG-Bereichen 1 (Sein) und 3 (Beziehung) zu berücksichtigen. Wie wertschätzend waren sie, wie offen, wie mitfühlend? Wie sehr spürte man ihre Verbundenheit, wie authentisch waren sie?

Die Methode eröffnet die Möglichkeit, die vorhergehenden Entwicklungsschritte noch einmal in einem neuen Licht zu betrachten. So könnte sich etwa die Frage stellen, ob die ursprünglich gewählten Vorbilder im Rückblick eigentlich die einzig wichtigen waren oder ob sie vielleicht Ausdruck einer Reaktionstendenz waren und durch weitere Vorbilder ergänzt werden sollten. Für die Methode ist es wichtig, dass den Teilnehmenden genug Zeit gegeben wird: 45 Minuten Zeit zum Schreiben an einem Ort ihrer Wahl ist eine gute Größenordnung.

Was passiert mit der fertigen Rede?

Von einem Verlesen der verfassten Rede vor der Gesamtgruppe ist abzuraten. In einem anschließenden Feedback können die Teilnehmenden allerdings vom Prozess des Schreibens berichten und auf Wunsch Aha-Erlebnisse oder auch Widerstände teilen. Wir empfehlen, die verfassten Schreiben einzusammeln und den Teilnehmenden in einem gewissen Abstand zu dem Seminar (z. B. 3 Wochen) zuzusenden, sozusagen als „Brief an mich selbst“. Das kann dazu dienen, das Gelernte im Nachgang des Seminars noch einmal in Erinnerung zu rufen und zu verfestigen.

REFLEXIONSTANDEM: FOLGERUNGEN AUS DER GEBURTSTAGSREDE

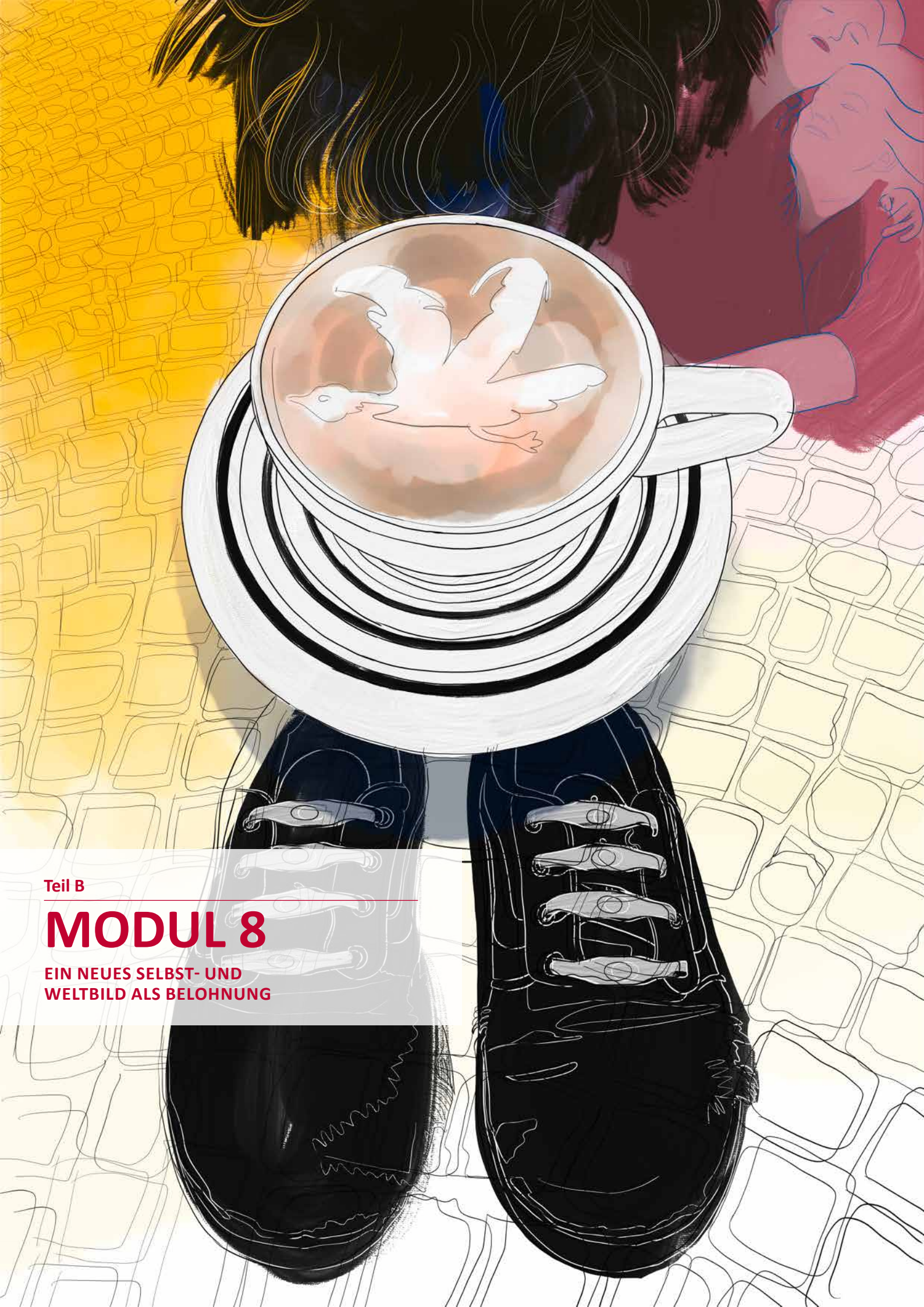
METHODE 2

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	45 Min.	
Ablauf	Konkrete Schritte oder Veränderungen, die aus Geburtstagsrede folgen • 10 Min. Selbstreflexion Anleitung • 35 Min. Reflexion im Tandem (die wichtigsten Schritte incl. Verankerung im Alltag)	
Benötigte Materialien	Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Von der Vision konkrete Schritte ableiten

Im vorherigen Schritt haben sich die Teilnehmenden mit ihrer Vision von sich selbst beschäftigt. Nun lohnt es, aus diesem Eindruck heraus zu fragen: Und was sind die 3 kleinsten realisierbaren Schritte, die Du in diese Richtung gehen kannst? Alternativ kann man die Teilnehmenden auch bitten, drei wichtige Schritte oder Veränderungen zu identifizieren, die aus ihrer Vision folgen. In beiden Fällen können die Teilnehmenden dies zunächst für sich selbst reflektieren, anschließend sich im Lerntandem dazu austauschen sowie gemeinsam überlegen, wie sich dies in ihrem Alltag verankern lässt.



Teil B

MODUL 8

EIN NEUES SELBST- UND
WELTBILD ALS BELOHNUNG

EIN NEUES SELBST- UND WELTBILD ALS BELOHNUNG

Im vorletzten Schritt des Entwicklungszyklus erleben die Teilnehmenden, dass sie durch die neue Sicht auf ihre Ziele, das Wissen um ihre wichtigsten Ressourcen, die Entfaltung wichtiger Fähigkeiten neue Möglichkeiten haben. Sie schauen anders auf sich bzw. auf ihre Organisation, können auf eine Weise wirksam werden, die ihnen vorher nicht zugänglich waren. Oft sind damit Aha-Erlebnisse verbunden, die in Erinnerung bleiben und den weiteren Verlauf der Entwicklung stützen.

Ziele dieses Moduls

In diesem Modul erarbeiten sich die Teilnehmenden quasi die Belohnung für ihre bisherige Entwicklungs-Reise: Mithilfe von kleinen Übungen werden die bisherigen Erkenntnisse und neuen Strategien konkretisiert, gefestigt und durch positive Bestärkung verankert. Dies lässt sich z.B. dadurch erreichen, dass weitere Fähigkeiten, weitere IDGs in den Blick genommen werden, die Einzelne wie auch eine Gruppe dabei unterstützen, ihre Ziele, ihre Vision zu erreichen. Wir möchten in diesem Modul daher Methoden vorstellen, mit denen man einzelne IDGs entfalten kann.

Methoden dieses Moduls

1. IDG Selbsterkenntnis: The Work I Arbeitsblatt „The Work“
2. IDG Authentizität und Integrität: 3 Wurzeln I Arbeitsblatt „3 Wurzeln“
3. IDG Gegenwärtigkeit: Der Augen-Blick
4. Weitere mögliche Methoden

Wo sind wir am Ende des Moduls angekommen?

Die Teilnehmenden haben ihre Ausrichtung, ihren eigenen Weg und alles, was damit verbunden ist, noch einmal intensiver erlebt und konkretisiert. In Einzel- oder Gruppensettings werden Erfahrungen gemacht, die zu dem in den Blick genommenen Ziel passen und die Erfahrung kognitiv, emotional oder somatisch verankern.

Bezug auf Inner Development Goals

Die Teilnehmenden entscheiden gemeinsam mit den Gruppenleitenden darüber, mit welchem der IDGs sie sich einzeln oder als gesamte Gruppe befassen wollen. Oft gibt es eine spontane Neugier in Bezug auf einzelne IDGs. Diese sind nicht selten genau die, bei denen es für die Teilnehmenden in Bezug auf ihr Ziel, auf ihren Weg etwas zu „gewinnen“ gibt. Es geht hier ausdrücklich nicht darum, weitere Selbsterkenntnisse zu gewinnen, sondern darum, das bisher Erfahrene zu vertiefen. Daran sollte sich die Methodenwahl orientieren. Zusätzlich zu den hier beschriebenen Übungen finden sich im  **IDG-Toolkit** vielfältige Methoden zur Auswahl.

Materialien

Arbeitsblatt „The Work“, Teil C

Arbeitsblatt „3 Wurzeln“, Teil C

MODUL 8



„TRAMPELPADE“ IM GEHIRN

Fast jede*r kennt es: Selbst wichtige Erkenntnisse, die man bei einer Gelegenheit für sich gemacht hat, gehen im Alltag und in den althergebrachten Gewohnheiten schnell wieder verloren. Wie gelingt es, dass das Gehirn nicht nur Neues lernt, sondern der schmale Trampelpfad auf Dauer zu einer breiten, selbstverständlich genutzten Allee wird? D. h. wie lassen sich neue Verhaltensweisen, Strategien, Fähigkeiten verfestigen?

Die Hirnforschung zeigt, dass sich das Gehirn durch Training verändert. Man spricht von Neuronaler Plastizität. Verbindungen zwischen Nervenzellen im Gehirn werden stärker oder schwächer, je nachdem, wie häufig sie genutzt werden. Das heißt, es lohnt, neue Verhaltensweisen, neue Fähigkeiten immer wieder einzusetzen. Das gelingt umso besser, je mehr das Gehirn diese neuen „Errungenschaften“ als Belohnung empfindet, es mit positivem Erleben, mit Glücksgefühlen verbindet, je weniger es mit dem Kampf täglicher Disziplinierung oder reinen Vernunft-Appellen verknüpft ist.

Methodisch bietet es sich deshalb hier im Rahmen des Entwicklungs-Zyklus an, bestärkende, motivierende Erlebnissräume anzubieten, die im Zusammenhang mit dem von den Teilnehmenden präferierten IDG stehen.

 Mehr Infos zum Thema „Gehirn und Lernen“: Youtube Max Planck Society

IDG SELBSTERKENNTNIS: THE WORK VON BYRON KATIE

METHODE 1

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	30 Min.	
Ablauf	• 5 Min. Satz formulieren, der geprüft werden soll • 25 Min. „The Work“-Fragen beantworten	
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „The Work“	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	beides	Einzelpersonen können auch Sätze prüfen, die sie in Bezug auf ihre Organisation oder Gruppe sagen.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Häufig hindern uns Sätze, die wir über uns oder unsere Organisation glauben, daran, entschlossen neue Wege zu gehen. Bremsen kann z. B. der Ärger: „Die anderen sollten das, was ich (wir) für die gute Sache tue(n), viel mehr schätzen.“ Oder Enttäuschung oder Trauer darüber, dass andere nicht mitziehen: „Meine Kolleg*innen wollen einfach nicht verstehen, dass Energiesparen wichtig ist.“

Byron Katie fordert in „The Work“ auf, solche Sätze zu untersuchen. Ihre Erkenntnis in einer Phase starker Depression: Nicht die Welt um sie herum sei die Haupt-Ursache dafür gewesen, sondern in erster Linie ihre Überzeugungen, die sie über die Welt hatte. Sie litt vor allem deshalb, stellte sie fest, weil sie ihre Gedanken glaubte. Mit „The Work“ entwickelte sie eine Methode, die eigenen Überzeugungen auf den Prüfstand zu stellen – eine gute Möglichkeit also, insbesondere das IDG Selbsterkenntnis zu entwickeln.

Als Gruppenleitende können Sie die Teilnehmenden bitten, in einem Satz zu formulieren, wer sie wie daran hindert, ihre Vision, ihr Ziel zu erreichen. Die Teilnehmenden sollen dabei ruhig ihrem Ärger, ihrer Trauer, ihrer Enttäuschung Luft lassen.

Ihre Aussage sollen die Teilnehmenden mit den vier folgenden Fragen untersuchen:

1. Ist das wahr?
2. Kannst du dir absolut sicher sein, dass das wahr ist?
3. Wie reagierst du, wenn du diesen Gedanken glaubst?
4. Wer wärst du ohne den Gedanken?

Wer sich auf diese Fragen ehrlich und vor allem auch mit Gefühl einlässt, wird oft feststellen: So einfach ist die Sache nicht. Vielleicht ist sie doch etwas anders. Möglicherweise gibt es wichtige Ausnahmen oder wir schieben jemandem etwas zum Teil in die Schuhe, was wir

selbst als Eigenart in uns tragen, aber nicht wahrhaben wollen (C.G. Jung spricht in diesem Zusammenhang von den Schatten, den dunklen Anteilen, die wir gerne ausblenden). „The Work“ hilft aber nicht nur, eigene Verantwortung zu erkennen, sondern dadurch auch, ggfls. aus einer Opferrolle herauszufinden. Denn Menschen, die wenig Zeit darauf verwenden, Schuldige zu benennen, sind weniger abhängig von äußeren Umständen, erleben sich selbst als handlungsfähiger und wirksamer. Die Teilnehmenden sollten die Möglichkeit haben, aus „The Work“ nicht nur ein Gedankenspiel zu machen, sondern sich wirklich einzulassen. Wollen Gruppenleitende dazu beitragen, die Perspektive noch mal zu erweitern, lässt sich ein fünfter Untersuchungsschritt tun. Byron Katie schlägt vor, die Aussage auf verschiedene Weise umzukehren und einen oder alle Umkehrungen mit den vier Fragen zu untersuchen. Ein Satz wie „Die anderen sollten das, was ich (wir) für die gute Sache tue(n), viel mehr schätzen“ würde dann zu Aussagen führen wie: „Ich (wir) sollte(n) das, was ich (wir) für die gute Sache tue(n), viel mehr schätzen“ oder „Ich (wir) sollte(n) das, was die anderen für die gute Sache tun, mehr schätzen“. Und vielleicht ist sogar an der Aussage „Die anderen sollten das, was ich (wir) tue(n), nicht viel mehr schätzen“ etwas Wahres dran.

Teilnehmende, die auf diese Weise „The Work“ machen, können auf wunderbare Weise ihre Gedanken, Gefühle und Verhaltensmuster identifizieren. Es empfiehlt sich, dass die Teilnehmenden ihre Ergebnisse für sich reflektieren und sie nur auf eigenen Wunsch in der Weiterbildungs-Gruppe mitteilen.

„The Work“ lässt sich auch nutzen, um aus den IDG-Bereichen 1 (Sein) und 3 (Beziehung) insbesondere die IDGs Offenheit und Lernbereitschaft sowie Bescheidenheit zu entfalten (sowie aus weiteren Bereichen die IDGs Perspektivische Fähigkeiten oder auch Bewusstsein für Komplexität)

🔗 Mehr zu „The Work“
von Byron Katie

IDG INTEGRITÄT UND AUTHENTIZITÄT: 3 WURZELN

METHODE 2

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	30 Min.	
Ablauf	• 5 Min. Die 3 wichtigsten Werte formulieren • 5 Min. Passende Geschichten aus dem eigenen Leben dazu finden (pos./neg.) • 20 Min. Austausch im Lerntandem und Bezug zu IDGs herstellen	
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „3 Wurzeln“ , Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	beides	Lässt sich auch gut für Gruppen erarbeiten
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Das IDG „Integrität und Authentizität“ wird definiert als das Commitment und die Fähigkeit, aufrichtig, ehrlich und integer zu handeln. Menschen, die über diese Fähigkeiten verfügen, werden von anderen als vertrauenswürdig erlebt und haben für sich selbst oft einen guten inneren Kompass für ihr Handeln. Insofern ist auch dieses IDG ein buchstäblich grundlegendes, wenn wir einzeln und auch gemeinsam für das Klima oder andere zentrale Herausforderungen aktiv werden wollen.

In der Übung „3 Wurzeln“ beschäftigen sich die Teilnehmenden mit ihren wichtigsten drei Werten und der Frage, in welchen Lebenssituationen sie diesen besonders gerecht geworden sind bzw. besonders wenig gerecht wurden. Dieses sollen sie zunächst in wenigen Sätzen bzw. Stichworten auf dem Arbeitsblatt festhalten. Ziel der Übung ist es, die Wichtigkeit und die Facetten der eigenen Werte nicht nur zu analysieren, sondern sie vielmehr mit eigenem Leben zu füllen. Indem man dieses Erleben anschließend im Lerntandem – vielleicht einmal mit Freude oder Stolz, das andere Mal mit Bedauern oder Trauer – erzählt, werden die Werte ins Leben integriert, entsteht für das Gegenüber spürbare Aufrichtigkeit.

Die Methode „3 Wurzeln“ lässt sich auch gut nutzen, um die IDGs Innerer Kompass oder Offenheit und Lernbereitschaft weiterzuentwickeln.

METHODE 3 IDG GEGENWÄRTIGKEIT: DER AUGEN-BLICK

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	30 Min.	
Ablauf	• 2er Paare bilden • Je 45 – 60 Sek. Augenkontakt, dann Wechsel der Paare • 10 Min. Sharing der Erfahrungen, sofern passend	Ein langer Blickkontakt ist für viele Menschen eine ziemliche Herausforderung. Wenn die Gruppe sehr groß ist, reichen einige Begegnungsrunden.
Benötigte Materialien	keine	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	Formation von zwei Kreisen geht erst ab einer Gruppengröße von mindestens 12
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Als wie wichtig das IDG Gegenwärtigkeit insbesondere für die persönliche Entwicklung eingeschätzt wird, zeigt sich an der Beliebtheit und Wertschätzung für Achtsamkeit, Yoga oder auch Meditation. In der von Otto Scharmer entwickelten Theory U1 gilt Gegenwärtigkeit als wichtiger Gelingensfaktor, um gemeinsam neuartige Lösungen für komplexe gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln.

Möchten Teilnehmende also ihre Erfahrungen, Visionen, Ziele an dieser Stelle vertiefen und festigen, indem sie Gegenwärtigkeit üben, lassen sich aus der Achtsamkeitspraxis viele Methoden übernehmen. Dazu zählen z. B. angeleitete Meditationen, Körperreisen oder auch Waldbaden. Während solche Übungen von allen jeweils allein erlebt werden, möchten wir hier eine Übungsform vorstellen, die Verbindung schafft.

Dazu werden die Teilnehmenden gebeten, sich in einem Innen- und einem Außenkreis aufzustellen, in Paaren gegenüber. Aufgabe ist es, dem gegenüberstehenden Menschen (45 bis) 60 Sekunden in die Augen zu sehen. Der Gruppenleitende gibt den Teilnehmenden ein Signal, wenn die Zeit vorbei ist und sich der Innenkreis eine Position z. B. nach rechts dreht. Dies geschieht mehrere Male. Je nach Größe der Gruppe entscheidet der Gruppenleitende, wie viele Durchgänge es gibt.

 Youtube: „Achtsamkeit und die Transformation der Gesellschaft“

Die Methode ist für viele Menschen eine Herausforderung, weil es ungewohnt ist, einem anderen Menschen länger und bewusst in die Augen zu sehen. Sinnvoll ist es daher, diese Übung erst zu machen, nachdem sich die Teilnehmenden etwas kennenlernen konnten. Gleichzeitig wird die Übung oft als überraschend erlebt: Wie fühlt es sich an, wenn sich zwei Menschen ganz gegenwärtig in die Augen blicken? Wie unterschiedlich sind die eigenen Gefühle, je nachdem, wem ich in die Augen schaue? Wer lässt mich tief in sich hineinsehen, wer macht eher dicht? Und v. a. wie offen und damit evtl. auch verletzlich fühle ich mich und will ich mich machen?

Als Gruppenleitende sollte man sich darauf einstellen, dass die Übung ganz verschiedene Reaktionen hervorrufen kann: Manche Paare, die sich gegenüberstehen, „müssen“ sofort lachen, andere vielleicht sogar weinen. In der Regel wird es mit fortschreitenden Runden in der gesamten Gruppe immer stiller und konzentrierter.

Die Gruppenleitenden sollten selbst einschätzen, ob sie im Anschluss die Teilnehmenden bitten, still bei sich und ihrem Erleben zu bleiben oder ob sie fragen, wer berichten möchte, was erlebt wurde. Häufig herrscht nach der Übung ein Klima von Mitgefühl und Verbundenheit. Selten äußern Teilnehmende, dass sie den Augenkontakt als eine Zumutung empfunden haben. In diesem Fall ist es wichtig, dies wertzuschätzen. Denn auch das ist ein Ausdruck von Gegenwärtigkeit.

Die Methode „Augen-Blick“ lässt sich auch nutzen, wenn die IDGs Verbundenheit, Wertschätzung oder Einfühlungsvermögen und Mitgefühl thematisiert werden.

METHODE 4 WEITERE MÖGLICHE METHODEN

In der Regel adressieren Übungen wie oben mehrere IDGs, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. Gruppenleitende haben also die Möglichkeit zu entscheiden, welche Schwerpunkte sie setzen möchten, welche Erlebensräume sie den Teilnehmenden eröffnen möchten. In der Zusammenschau stehen für jede der 23 IDGs geeignete Übungen zur Verfügung, die sowohl für Individuen als auch für Gruppen anwendbar sind.

Sie alle dienen an dieser Stelle dazu, die gewonnenen Erkenntnisse zu festigen und durch positive Bestärkung zu verankern. Die neuen Möglichkeiten des Erlebens sowie des Selbsterlebens werden (vom Gehirn) als Belohnung wahrgenommen und stärken die Teilnehmenden damit darin, ihre Vision, ihren Weg zu gehen, ins Handeln zu kommen.

 Mehr Übungen zu den IDGs



Teil B

MODUL 9

EIN NEUES GLEICHGEWICHT
IM ALLTAG HERSTELLEN

MODUL 9



EIN NEUES GLEICHGEWICHT IM ALLTAG HERSTELLEN

Nach einer Reise der inneren Entwicklung geht es den Teilnehmenden ähnlich wie den Held*innen in Erzählungen: Sie kehren nun zurück in ihre vertraute Umgebung und stellen fest, dass sie sich verändert haben. Wichtig ist, dass sich dabei ein neues Gleichgewicht einstellt. Denn es ist gut möglich, dass andere die neuen Ideen, Sichtweisen und vor allem die persönliche Entwicklung nicht gleich nachvollziehen können. Die Aufgabe besteht also darin, dass sich die Teilnehmenden dessen bewusst sind und damit angemessen umgehen können.

Ziele dieses Moduls

Das neunte und letzte Modul unserer Weiterbildung befasst sich damit, das Gelernte, das Neu-Entdeckte in die Alltagswelt der Teilnehmenden zu integrieren. So wie im Zyklus der Held*innenreise die Held*innen am Ende in ihre gewohnte Umgebung zurückkehren und feststellen, dass sie sich verändert haben, verfügen auch die Teilnehmenden am Ende der Weiterbildung über neue Sichtweisen und Ideen, die sie nun für sich nutzen können und wollen. Ziel des Moduls ist es, geeignete Strategien zu entwickeln: Die Teilnehmenden sollen ihre neuen Ideen umsetzen können und auch nicht übers Ziel hinausgehen.

Methoden dieses Moduls

Diese Methoden folgen nicht zeitlich oder logisch aufeinander. Vielmehr können diejenigen Methoden ausgewählt werden, die zur Gruppe, den Trainer*innen und den Zielen der Weiterbildung passen:

1. 3 Ressourcen für den Alltag finden
2. Lerntandem Perspektivwechsel
3. The Work I Arbeitsblatt vgl. Modul 8
4. Schatzsuche
5. Ganz am Schluss: Blitzlicht oder Warme Dusche

Wo sind wir am Ende des Moduls angekommen?

Die Teilnehmenden haben reflektiert, was es braucht, um ganz konkret die nächsten Veränderungsschritte zu gehen. Dabei haben sie sich zum einen damit befasst, was ihre neu gewonnenen Erkenntnisse und Ideen für ihr Umfeld bedeuten, wo sich Menschen etwa überfordert, gedrängt oder irritiert fühlen könnten. Zum anderen haben sie einen kritischen Blick auf sich selbst geworfen, um zu vermeiden, anderen möglicherweise mit einem Gefühl der Überlegenheit oder mit missionarischem Eifer entgegenzutreten.

Bezug auf Inner Development Goals

Welche Fähigkeiten braucht es, um die Entwicklungsschritte nun nachhaltig im eigenen Umfeld von Familie, Freundschaftskreis oder im beruflichen Kontext in die Tat umzusetzen? Hier bekommen evtl. weitere Fähigkeiten, weitere IDGs, Wichtigkeit. Dies können – aus den Bereichen 1 und 3 – z. B. IDGs wie Bescheidenheit, Integrität und Authentizität oder auch Wertschätzung sein.

Materialien

Arbeitsblatt „The Work“

Das richtige Gleichgewicht herstellen

Wenn die im Lauf der Weiterbildung gemachten Entwicklungsschritte nachhaltig wirken sollen, müssen die Teilnehmenden sie in ihr Alltagsleben integrieren. Doch das ist gar nicht so leicht, wie es klingt.

Entscheidend ist dabei z.B., welche Sicht Menschen auf sich und ihre Wirksamkeit haben. So unterliegen viele Menschen, die für sich neue Erkenntnisse gewonnen haben, der Täuschung, dass es nun ausschließlich darum ginge, ihre Umwelt anhand der neu gewonnenen Erkenntnisse völlig umzugestalten. Dabei verlieren sie manchmal aus dem Blick, dass ihre neuen Erkenntnisse zunächst nur für sie selbst gelten und dass es nicht möglich ist, sie anderen Menschen in ihrem Umfeld einfach „überzustülpen“. Stattdessen ist der erste Schritt, die eigenen Erkenntnisse für das Umfeld nutzbar zu machen, indem man sie für andere Menschen übersetzt und anschlussfähig macht.

In umgekehrter Richtung besteht die Gefahr, dass Teilnehmende das, was sie verändern können, d.h. ihr transformatives Potential, unterschätzen. Dann erscheint die Weiterbildung im Rückblick als der einzige Raum, in dem Visionen, Entwicklung möglich ist. Gerade die Intensität der Erfahrung kann zu dem Gefühl führen, dass sie „zu groß ist“, um im Alltag Platz zu finden

Doch nicht nur die eigene Sicht und Haltung ist wichtig, sondern auch die Frage, wie andere reagieren. So fürchten mitunter Teilnehmende, dass das private oder berufliche Umfeld auf das neue Lebensgefühl irritiert reagiert und auf Distanz gehen könnte. Eine nicht ganz unbegründete Angst: Denn Persönlichkeitsentwicklung ist für die Teilnehmenden in vielen Fällen ausgesprochen beglückend. Gerade dann, wenn man im Lauf einer Entwicklung Hindernisse beseitigt und Krisen bewältigt hat, ist man häufig beseelt von der neuen Perspektive und verliert aus dem Blick, dass das Umfeld die persönlichen Erfahrungen nicht ohne Weiteres nachvollziehen kann.

D.h. die Teilnehmenden müssen sich ggfls. auch für Frust wappnen, wenn Familie, Freundeskreis, Kolleg*innen nicht ohne Konflikte mitziehen, die eigene Begeisterung vielleicht nicht teilen. Zugleich besteht die ganz reale Möglichkeit, dass (zumindest ein Teil) des Umfeldes den Impuls aufnimmt und als Bereicherung empfindet. Oft reichen schon kleine Veränderungen des Selbst- und Fremdbildes, die zu einer bemerkenswert umfangreichen und nachhaltigen Veränderung auch bei anderen führen können. Und nicht selten sind es gerade die vielen kleinen inneren Schritte, die es uns möglich machen, im Außen einen langen Weg zurückzulegen.

Wichtig ist es daher, dass die Trainer*innen den Teilnehmenden all dies bewusst machen, damit sie sich mit der eigenen Haltung und den zu erwartenden Reaktionen anderer auseinandersetzen können.

METHODE 1 3 RESSOURCEN FÜR DEN ALLTAG FINDEN

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	60 Min.	
Ablauf	• 10 Min. Einzelarbeit • 20 Min. Speed-Consulting • 10 Min. Ergebnisse festhalten • 20 Min. Teilen der Ergebnisse in der Gruppe	
Benötigte Materialien	Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	Das Speed-Consulting kann auch in Kleingruppen stattfinden.
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Die Methode entspricht der in Modul 5 beschriebenen Methode „Ressourcen im Alltag finden“. Die Teilnehmenden suchen nach „Alltag-Ankern“ für ihr verändertes Selbstbild bzw. ihr verändertes Handlungsmuster. Dafür beschreiben sie zunächst auf Grundlage des bisherigen Prozesses möglichst kurz und prägnant, wie sich diese Veränderung ausdrücken lässt (z.B.: „Ich traue meinem Bauch und finde Verbündete, um meine Ziele in die Welt zu bringen“ bei einer Person die intuitiver und vernetzter arbeiten will). Wichtig ist hier, dass es nicht um lediglich das Entwicklungsmantra aus Modul 5 geht, sondern um eine Zusammenfassung des gesamten Prozesses und der daraus abgeleiteten Alltagsveränderung. Die Teilnehmenden bewegen sich dann nach Belieben durch den Seminarraum und gehen in der Phase des „Speed-Consulting“ mit möglichst vielen anderen Teilnehmenden in Kontakt. Sie stellen kurz ihre Zusammenfassung der Veränderung vor und die jeweiligen Gesprächspartner*innen schlagen, ohne lange nachzudenken, Hilfen für die Verankerung vor. Das können Gegenstände, Orte, Melodien, Menschen, Übungen, neue Routinen sein oder was immer ihnen in den Sinn kommt. Wichtig ist dabei nur, dass die Anker alltagstauglich sind. Die Teilnehmenden notieren sich die Vorschläge und machen ihrerseits Vorschläge für ihre jeweiligen Gesprächspartner*innen. Nach der Speed-Consulting Phase schauen die Teilnehmenden ihre Notizen durch und entscheiden sich für die drei Anker, die ihnen am besten gefallen und schreiben sie nieder. Im Anschluss teilen die Teilnehmenden im Plenum ihre jeweiligen drei Alltagsressourcen.

LERTANDEM PERSPEKTIVWECHSEL

METHODE 2

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	40 Min.	
Ablauf	• 10 Min. Selbstreflexion • 30 Min. Austausch im Lerntandem	
Benötigte Materialien	Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Das Lerntandem Perspektivwechsel lädt die Teilnehmenden dazu ein, sich einige Situationen ganz konkret vorzustellen, wo sie sich künftig evtl. mit anderer Haltung, mit neuen Ideen oder vielleicht auch klaren Forderungen einbringen wollen. Wie werden Menschen, die im eigenen Leben eine wichtige Rolle spielen, darauf reagieren? Oder anders formuliert: Was würde ein Gegenüber zu dem sagen, was du für dich erlebt hast und was du verändert hast (z. B. Selbstbild, Vision, Ressourcen etc) bzw. verändern willst.

Und wie könntest du wiederum passend antworten, Brücken bauen oder dich auch abgrenzen? Lassen sich Widerstände antizipieren, gibt es Verbündete, die unterstützen könnten? Sinnvoll ist es, dass die Teilnehmenden dies zunächst für sich selbst reflektieren und im Anschluss die Möglichkeit haben, ihre Gedanken im Lerntandem oder in einer Kleingruppe zu reflektieren. Das Feedback der anderen unterstützt dabei, alle Perspektiven und Reaktionsmöglichkeiten in ihrer Vielfalt aufzunehmen.

METHODE 3 THE WORK

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	30 Min.	
Ablauf	• 5 Min. Satz formulieren, der geprüft werden soll • 25 Min. The Work-Fragen beantworten	
Benötigte Materialien	Arbeitsblatt „The Work“ , vgl. Modul 8	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	beides	
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Die Methode The Work von Byron Katie können Trainer*innen dann einsetzen, wenn sie den Eindruck haben, die Teilnehmenden gingen aus der Weiterbildung möglicherweise mit einer (zu) großen Portion missionarischem Eifer, mit einem Gefühl von Überlegenheit nach Hause – oder im Gegenteil mit dem Gefühl, „da draußen“ vielleicht am Ende nicht viel des Neuen umsetzen zu können.

Die Teilnehmenden werden dann eingeladen, solche (Glaubens-)Sätze als Aussagen zu formulieren. Dies kann z. B. ein Satz sein wie „Die anderen begreifen einfach nicht, was beim Klimawandel wichtig ist“ oder aber auch „Ich bewirke im Endeffekt doch nie was.“ Anschließend prüfen die Teilnehmenden ihre Aussagen mit den Fragen aus The Work (vgl. Modul 8).

SCHATZSUCHE

METHODE 4

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	45 Min.	
Ablauf	• 25 Min. Schatzsuche • 20 Teilen der „Funde“	
Benötigte Materialien	Reisetagebuch	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Zum Ende der Weiterbildung hin eignet sich z. B. eine Schatzsuche. Der Auftrag an die Teilnehmenden lautet: „Finde bis zu 3 Gegenstände, die für dich das symbolisieren, was du für dich in der Weiterbildung erfahren und erlebt hast? Was ist dir wichtig, was möchtest du „ankern?“

Die Teilnehmenden bekommen 25 Minuten – bei z. B. viel Natur in der Umgebung auch mehr – Zeit, sich auf den Weg zu machen, und sich dabei mit offenen Augen (und Herzen) nach Dingen umzusehen, die sie intuitiv als passend empfinden. Auf diese Weise wird Lernerfahrung verkörpert. Die Teilnehmenden kehren dann in den Seminarraum zurück, legen die Gegenstände in die Mitte und berichten, wenn sie möchten, von dem, was sie mit diesen Gegenständen verbinden. Den Teilnehmenden ist es freigestellt, die Gegenstände im Seminarraum zu belassen oder als physische Anker ihrer inneren Entwicklungen in ihren Alltag mitzunehmen.

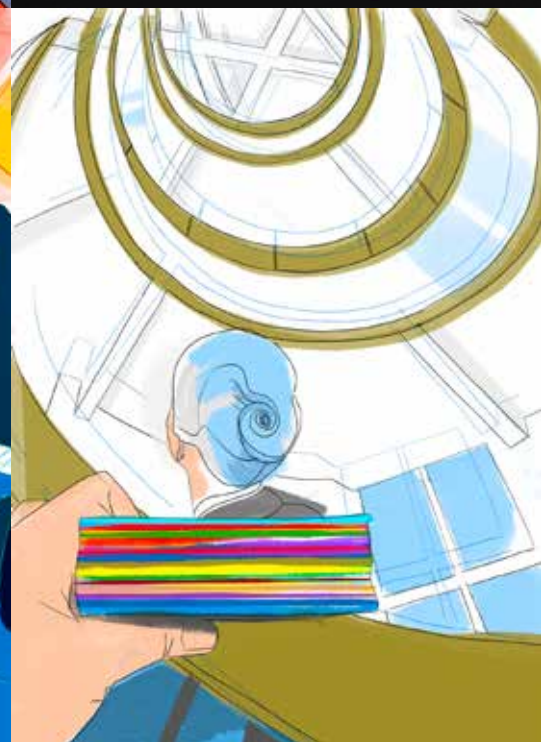
METHODE 5 GANZ AM SCHLUSS: BLITZLICHT UND/ODER WARME DUSCHE

Checkbox

		Kommentar
Zeitlicher Umfang insgesamt	30 – 45 Min.	
Ablauf	2-3 Min. pro Teilnehmender*m Blitzlichtrunde	
Benötigte Materialien	keine	
Für Einzelpersonen/ für Organisationen geeignet	Einzelpersonen	Alternativ oder im Anschluss: Warme Dusche
Für Kopfmenschen/ für Bauchmenschen geeignet	beides	
Besondere Anforderungen	keine	

Abschließen lässt sich die Weiterbildung beispielsweise mit einem Frage-Dreiklang, der für die Teilnehmenden noch mal den Bogen über die gesamte Veranstaltung spannt: Was habe ich mitgebracht, d.h. wie bin ich zum Seminar gekommen? Was lasse ich hier (z. B. alte Vorstellungen, falsche Strategien) und was nehme ich mit? (z. B. an Erkenntnissen, Erleben). Eindrücklich und intensiv ist eine solche Runde vor allem dann, wenn sich alle eher kurz-fassen und es gelingt, aus dem Erleben heraus zu sprechen und dadurch spürbar zu sein.

Ein Highlight, um sich mit ganz viel Verbundenheit und Wertschätzung voneinander zu verabschieden, ist die Methode der Warmen Dusche. Dabei wird für alle Teilnehmenden jeweils ein Zettel mit dem eigenen Namen auf den Tisch oder Boden gelegt. Jede*r schreibt nun reihum (anonym) für jede*n auf die jeweiligen Zettel, was sie/er an ihr bzw. ihm schätzt. Unsere Erfahrung ist: Alle gehen mit ihrem Blatt reich beschenkt nach Hause.



Teil C

Anhang

ARBEITSMATERIAL

Was liebe ich?

LEIDENSCHAFT

MISSION

Was kann ich gut?

BERUF

BERUFUNG

Was braucht die Welt?

Wofür bezahlen Menschen?

Wofür brenne ich? Welche Tätigkeit übe ich wirklich mit Leidenschaft aus?

HEINRICH BÖLL STIFTUNG



NORDRHEIN-WESTFALEN

MEINE MISSION

Was braucht die Welt? Was sind meine Werte und Einstellungen?
Und: Welche Probleme würde ich gerne lösen?

MEINE BERUFUNG

Welche meiner Leidenschaften und Fähigkeiten kann ich dazu nutzen, um etwas zu verändern? Worauf will ich mich fokussieren? Wo liegen meine Stärken?

MODUL 1

DIE WICHTIGSTEN HINDERNISSE IDENTIFIZIEREN

MODUL 2

HINDERNISSE

Was sind die wichtigsten 5 Hindernisse, die meinem Handeln entgegenstehen?

WELCHES HINDERNIS FÜHLT SICH AM BEDEUTENDSTEN AN...

Gefördert durch:

MODUL 2

DAS HINDERNIS, DAS AM WICHTIGSTEN SCHEINT

Formuliere dein wichtigstes Hindernis, deinen hinderlichsten Glaubenssatz in einem kurzen, prägnanten Satz.

...UND WAS DU ÜBER DAS HINDERNIS ERFAHREN HAST

Hast du beim Focusing etwas mehr über „dein“ bzw. euer Hindernis erfahren? Z.B., ob es jemanden gibt, der den Satz spricht (innere*r Kritiker*in), was ein nächster Schritt sein könnte, um das Hindernis zu überwinden, was das Hindernis möglicherweise sogar Gutes für dich will.

Gefördert durch:

BIOGRAFIEARBEIT

MODUL 3

MEIN VORBILD

Welcher Mensch oder welche Menschen haben mich in Bezug auf Nachhaltigkeit inspiriert? Denke am besten an eine Person, mit der Du Kontakt hattest und die Teil deines Lebens ist/war.

UNSERE GESCHICHTE

Welche konkreten Geschichten verbinde ich mit dem Menschen? Was erinnert mich an die Person? Wo konnte ich ihre Vorbildfunktion deutlich festmachen?

Gefördert durch:

WAS IST MIR DAS WICHTIGE AN DEN ERINNERUNGEN?



KRAFTQUELLEN

MODUL 3

MEIN VORBILD

Woraus ziehe ich sonst noch Kraft und Energie? Z.B. aus der Natur, aus Gemeinschaft, Spiritualität?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

...UND IHR PLATZ IM ALLTAG

Welchen Platz gebe ich diesen Quellen in meinem Alltag?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

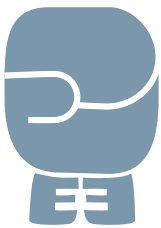
.....

.....

.....

Gefördert durch:

REAKTIONSTENDENZEN



Mit welchem der drei Muster (Erstarren, Flucht, Angriff) reagiere ich zuerst, wenn ich unter starken Stress gerate oder mir heftiger Widerstand entgegensteht? Was sind beispielhafte Situationen?

Wie drückt sich das Reaktionsmuster biografisch geprägt bei mir aus? Wie beeinflusst das die Situation (positiv und negativ)? Was für andere Muster habe ich im Laufe meiner Biografie dazu genommen?

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen

REAKTIONSTENDENZ UND ENTWICKLUNGSZIEL

Was hat mein Entwicklungsziel, mein Ziel, meine Vision mit meiner Reaktionstendenz zu tun? Handelt es sich um eine Verstärkung meiner Reaktionstendenz oder ergänzt es sie? Ist es „mehr vom Alten“ oder „etwas Neues“?

MODUL 4



Gefördert durch:

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



MODUL 4

IDGS PRIORISIEREN

A					
	B				
		C			
			D		
				E	

Die 5 IDGs werden unsortiert in die Zeilen der Matrix geschrieben. Dann vergleicht man sie miteinander – welches ist mir wichtiger? A wichtiger als B? A wichtiger als C? Das geht Zeile für Zeile so, also A vs. B, A vs. C, A vs. D, A vs. E und dann weiter mit B vs. C, B vs. D und so weiter, bis jede Zeile mit jeder einmal verglichen wurde. Das IDG, das einem wichtiger erscheint, erhält in der Tabelle unten einen Strich. Wenn A z. B. wichtiger ist als B, erhält A unten einen Strich. Das IDG mit den meisten Strichen ist das am höchsten priorisierte.

	A	B	C	D	E
Hier einen Strich machen, wenn das IDG wichtiger ist.					

MEINE WERTE IN DER FINALEN REIHENFOLGE:

1.
2.
3.
4.
5.

Gefördert durch:

MODUL 5

WAS MUSS UNBEDINGT REIN

Welche Worte/Ideen/Gefühle machen mein Entwicklungsziel aus? Was muss unbedingt anklingen?

MEIN ENTWICKLUNGS-MANTRA (ARBEITSVERSION)

Das ist die (vorläufige) Version meines Entwicklungsmantras:

Gefördert durch:

MODUL 5

ZUR ERINNERUNG (KRITERIEN)

- Ist kurz und einprägsam
- Spricht vor allem Herz und Bauch an
- Beschreibt den Zielzustand
- Ist unter meiner Kontrolle
- Ist zu mindestens 70% positiv und zu 0% negativ besetzt

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

RESSOURCEN IM ALLTAG FINDEN

Was bzw. wer kann mich im Alltag dabei stärken, mein Mantra zu verwirklichen? (z. B. Ritual, Menschen, Ort, Geruch, Stein...).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

MODUL 5

MODUL 5

ALLES AUF EINEN BLICK

Mein Entwicklungsziel

Mein Bild

Menschen

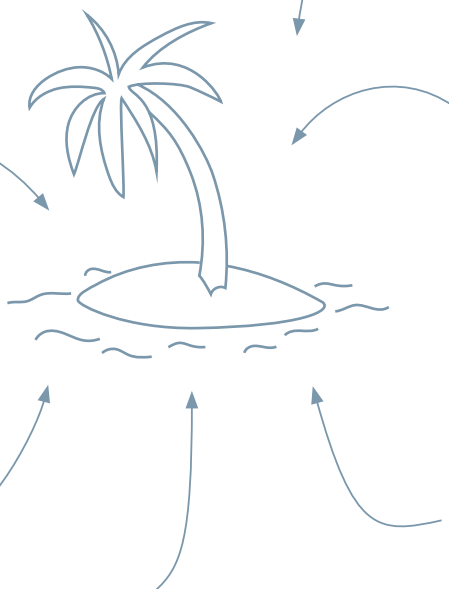
Gegenstände

Mein Mantra

Geräusche

Sonstiges

Meine Bewegung



VERFAHRENE SITUATION

MODUL 6

EINE VERFAHRENE SITUATION, EINE KRISE VERGEGENWÄRTIGEN

Vergegenwärtige dir eine Situation, die du als verfahren erlebt hast, wo Du bzw. Ihr in dem Bemühen, sich zu engagieren, auf irgendeine Weise feststeckt oder festgesteckt habt. Skizziere die Situation hier kurz für dich und formuliere einen Satz, der die Situation beschreibt.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

... UND SPÜREN

Wie fühlt sich diese verfahren Situation in mir an? Wo im Körper kann ich das am deutlichsten spüren?

Nutze dafür das **Arbeitsblatt „Spürorte“**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

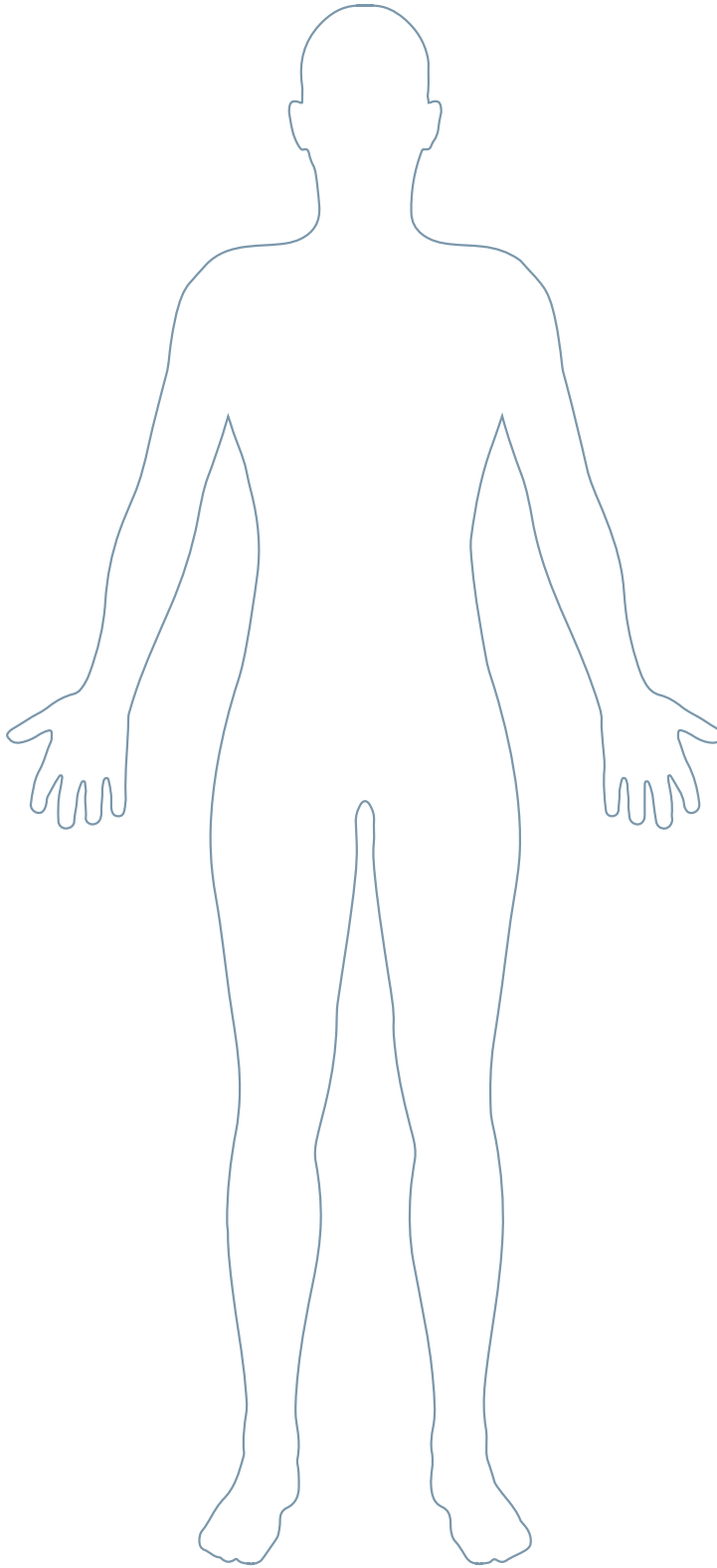
.....

Gefördert durch:

.... SPÜREN, WO ES HINGEHEN KÖNNTE

MODUL 6

WO UND WIE SPÜRE ICH OHNMACHT, WUT ODER TRAUER?



Gefördert durch:

WER WILLST DU GEWESEN SEIN?

- Was hat dich ausgemacht? (Denke dabei auch an die IDGs, insbesondere aus den Bereichen „Sein“ und „Beziehungen“)
- Was war deine Vision, dein Anliegen, dein Sinn?
- Was hast du „zur Rettung des Planeten“ beitragen? Wie konkret?
- Was stand dir möglicherweise (immer wieder) im Weg?
- Wer hat dich inspiriert? Und: Wen hast du möglicherweise inspiriert?
- Welche Krisen hast du durchschritten?
- Welche Fähigkeiten hast du bzw. hast du dir angeeignet?

MODUL 7

A large rectangular area with horizontal dotted lines for writing.

Gefördert durch:

THE WORK

MODUL 8

THE WORK – BYRON KATIE

Formuliere eine Aussage, in der du dein eigenes Engagement oder das anderer bewertest. Du kannst dabei durchaus deinem Ärger, deiner Wut, Traurigkeit oder Enttäuschung Ausdruck verleihen. Z.B. Ärger: „Die anderen sollten das, was ich (wir) für die gute Sache tue(n), viel mehr schätzen.“ Oder Enttäuschung oder Trauer darüber, dass andere nicht mitziehen: „Meine Kolleg*innen wollen einfach nicht verstehen, dass Energiesparen wichtig ist.“

UNTERSUCHE DIESE AUSSAGE DANN – MÖGLICHST EHRlich UND MIT GEFÜHL, INDEM DU NACHEINANDER FOLGENDE FRAGEN BEANTWORTEST:

Aus: The Work, Byron Katie

1. Ist das wahr?
2. Kannst du dir absolut sicher sein, dass das wahr ist?
3. Wie reagierst du, wenn du diesen Gedanken glaubst?
4. Wer wärest du ohne den Gedanken?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3 WURZELN

MODUL 8

3 WURZELN

Überlege dir, welches die 3 wichtigsten Werte für dich sind. Schreibe sie auf.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

... UND WELCHE LEBENSSITUATIONEN PRÄGNANT SIND

Überlege und fühle konkret: In welcher deiner Lebenssituationen waren diese Werte besonders wichtig bzw. wären sie wichtig gewesen? Bitte vergegenwärtige dir und notiere, wo du ihnen besonders gut bzw. besonders wenig gerecht geworden bist.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Gefördert durch: