

Persönliche Weiterentwicklung:
ENTDECKE DAS REIFEGRADMODELL
– und wie du damit zu deiner
inneren Stärke finden kannst





INHALTSVERZEICHNIS

- | | |
|--|-------------|
| 1, Herzlich Willkommen | >> Seite 3 |
| 2. Die Reife der Organisation, in der du arbeitest | >> Seite 6 |
| 3. Die Reife der heutigen Gesellschaft | >> Seite 14 |
| 4. Die Reife deiner ICH-Entwicklung | >> Seite 16 |
| 5. Haltung | >> Seite 17 |
| 5. Impressum | >> Seite 39 |



Eva Zweidorf

EVA ZWEIDORF

HERZLICH WILLKOMMEN! WIE SCHÖN, DASS DU DA BIST!

Warum wir uns hier treffen? Immer wieder wurde ich in meinen bisherigen Workshops und bei meinen Besuchen in den Unternehmen mit den Aussagen konfrontiert:

„Es ist gerade alles mal wieder viel zu viel!“

„Ich bin zu 80 % fremdgesteuert!!“

„Leider muss ich mich erst einmal um die dringenden Sachen kümmern!“

„Ich habe keine Zeit für eine persönliche Entwicklung!“

Die Gegenwartspräferenz und das eigene Hamsterrad dominieren vielfach den Alltag vieler Mitarbeiter und gegebenenfalls auch deinen.

Mir fällt immer wieder auf, dass bei den Menschen im Alltag nur noch wenig Energie vorhanden ist. Es ist kaum Leichtigkeit und Freude zu spüren. Alles ist schwer beladen und keiner mehr hat richtig Lust auf die Organisation, auf neue Projekte und auf eine Weiterentwicklung.

Ich finde es traurig, da wir heute doch eigentlich in einer Welt leben, wo soviel Gestaltung durch uns alle möglich ist. Aber wir nehmen uns oftmals auch keine Zeit dafür. Dies finde ich fatal! Das will ich nicht so stehen lassen und habe dieses Workbook geschrieben.

Ich lade dich ein, deinen Alltag und damit auch deine Alltagskultur aus einer neuen Perspektive wahrzunehmen, um wieder dein eigener Gestalter deiner Alltagskultur zu werden.

Ich bin der tiefen Überzeugung, dass es gerade jetzt an der Zeit ist, eine neue Denk- und Sichtweise auf unserer Arbeits- und Lebenskultur zu richten. Die neue Arbeitswelt funktioniert nicht mit einem Mindset von gestern. Die Welt da draußen dreht sich immer dynamischer, wird immer komplexer, undurchsichtiger und widersprüchlicher.

Wenn alles sich verändert, dann ist es an der Zeit, dass auch wir uns weiterentwickeln, anpassen und wandeln.

Deine eigene Selbstentwicklung ist das Fundament für eine weitere, persönliche Reifung.

Lass uns gemeinsam auf die Reise gehen.



Wollen wir heute **Komplexitäten verstehen**, dann ist es notwendig, dass wir von oben auf die Situation schauen, um mehr wahrzunehmen und vor allem Muster und Zusammenhänge besser zu erkennen. Daher lade ich dich ein, auf deine **unmittelbaren Systeme** zu schauen.

DIE REIFE DES UNTERNEHMENS, IN DER DU ARBEITEST

SYSTEM 1

UNTERNEHMEN – DEIN UNMITTELBARES UMFELD DEINER ARBEITSKULTUR

Das Unternehmen, indem du arbeitest, verfügt über eine geprägte Kultur, ein bestimmtes Verhalten und einen bestimmten Charakter. Dies führt zu einer bestimmten Reife des Unternehmens und diese Reife wirkt unmittelbar auf dein Verhalten und Handeln.

Nachfolgend bilde ich dir die unterschiedlichen Reifegrade von kulturellen Prägungen in Organisationen/ Unternehmen ab. Ich beschränke mich auf fünf Haltungen:



Die hier verwendeten Ausführungen der Haltung und Reife ist angelehnt an die Modellen und Veröffentlichungen von Frederic Laloux, Thomas Binder, Martin Permantier.

KOMMANDO

In der gemeinschaftsbestimmt-konformistischen Haltung ist die Organisationskultur und damit auch die Führungskultur stark monologorientiert.

Hier geht die Autorität nicht nur von dem Geschäftsführer oder Vorstand, sondern auch von einer Ideologie und einer Vorstellung aus, die ein Großteil der Führung übernommen hat. Oftmals wird Widerspruch wenig geduldet. Prinzipien dürfen nicht hinterfragt werden. Gerade Organisationen, welche früher erfolgreich waren und feste Routinen etabliert haben, tendieren zu dieser Haltung des Verharrens, denn sie hatten ja in der Vergangenheit Erfolg.

Erkennbar wird heute, dass Unternehmen, die diese Haltung heute noch vorrangig implementiert haben, an der ein oder anderen Stelle schon untergegangen sind. Das liegt daran, dass sie weitermachen wollen wie bisher und die Innovationskraft ihrer Mitarbeiter ignoriert haben.

KONTROLLE

In der rationalistisch-funktionalen Organisation dominiert das klassische Management nach dem tayloristischen System.

Die Zahlen sind das Entscheidende. Das Wirtschaften im Unternehmen ist eine nüchterne Angelegenheit, bei der Menschen eine von vielen notwendigen Ressourcen sind. In dem Zusammenhang ist zu beobachten, dass sich in einer Krise der Reflex einstellt, das Denken in der Organisation schnell in diese rationalistisch-funktionale Haltung anzupassen und in Richtung Kosten sparen zu gehen. Man fühlt sich den Zahlen mehr verpflichtet als den Menschen gegenüber.

Gleichzeitig erhöht diese Haltung mit ihrem Drang zur kontinuierlichen Verbesserung die Fähigkeit, hoch effiziente Strukturen aufzubauen. Diese werden in systematischen Verfahren kontrolliert und überwacht.

VERANTWORTUNG

Die Organisations- und Führungskultur in der eigenbestimmt-souveränen Haltung schaut auf die individuellen Talente der Mitarbeiter und passt die Stellenprofile entsprechend an.

Erkennbar wird, dass die Mitarbeiter ihre Stärken besser einbringen können und nicht mehr nur Funktionsträger sind. In dieser Haltung fördert die Organisation und die Führung die Kompetenz, die Bedeutsamkeit und Selbstbestimmung der Mitarbeiter. Im Gegenzug erwartet sie Selbstverantwortung und Leistungswillen. Es geht auch um Empowerment in den Teams.

Status und finanzieller Erfolg sind große Antreiber. Die Balance und Anerkennung der unterschiedlichen Lebensbereiche bleiben gelegentlich auf der Strecke.

AGILITÄT

Die relativierend-individualistische Haltung finden wir heute stark in der Gesellschaft vertreten.

Organisationen und Führungskräfte in den Unternehmen haben mit dieser Art der Haltung oftmals noch einen Konfliktpunkt. Plötzlich geht es auch um den Freizeitwert der Arbeit, Home Office, Elternzeit, Sabbatical, Freiheit und Gleitarbeitszeit. Es geht um die Selbstbestimmung der eigenen Arbeitsgestaltung. Die Organisations- und Führungskultur in dieser Haltung schaut grundsätzlich individueller auf den ganzen Menschen und denkt in größeren Zeiträumen und Zusammenhängen.

Auch wenn sich viele Unternehmen eine agile Organisation wünschen, so wird diese relativierend-individualistische Haltung von vielen Menschen, die eher ein konventionelles betriebswirtschaftliches Denken haben, kritisch beäugt.

CO-KREATION

In der systemisch-autonomen Haltung haben wir anerkannt, dass Agilität und Veränderungsbereitschaft keine Methoden sind, sondern zu einem neuen Mindset gehören.

Um systemisch-autonom innerhalb des Unternehmens agieren zu können, müssen wir viele der konventionellen alten Ansichten loslassen und durch ein neues Denken ersetzen. Das heißt nicht, dass alte Konventionen falsch sind - im Gegenteil. Wir nehmen unsere Erkenntnisse aus der früheren Haltung mit und bauen sinnstiftend und erweiternd auf ihnen auf. Ein Unternehmen wird auch zukünftig einem Zweck oder dem Anliegen des Marktes dienen und braucht daher Regeln, effiziente Strukturen, leistungswillige Mitarbeiter und eine hohe Arbeitgeberattraktivität, um auf dieser Basis Selbstführung und -organisation zu ermöglichen.

Eine gereifte Organisations- und Führungskultur kann in dieser Haltung ihr Verhalten bewusst modellieren und andere dazu einladen selbst, weiter zu reifen und sich selbst weiterzuentwickeln.



DEINE REFLEXION

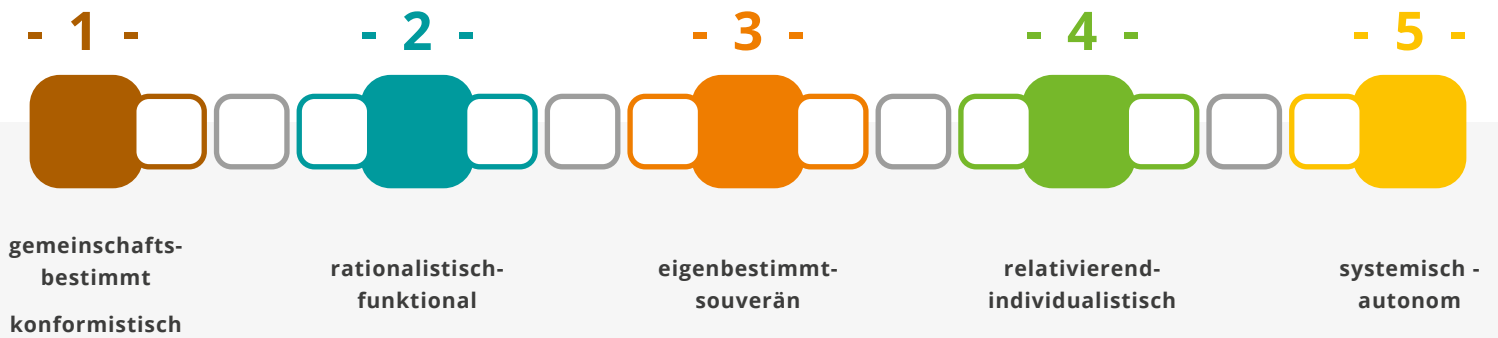
Bitte ordne auf der folgenden Seite ein, in welcher Haltung sich deine Organisation deiner Einschätzung nach befindet.

Es geht es im Rahmen deiner Einschätzung um eine **vorrangige Präferenz** deiner Organisation. Wir weisen auch Ankreuzmöglichkeiten zwischen den einzelnen Haltungen auf, falls du mit deiner Organisationskultur gegebenenfalls dazwischen liegst.

Denke daran: Es geht hier nicht um deine Haltung innerhalb des Unternehmens, sondern um **deine wahrgenommene Haltung** des Unternehmens.



ORDNE DICH EIN



Die meisten Unternehmen (ca. 70 %) befinden sich heute in der rational-funktionalen oder eigenbestimmt-souveränen Haltung. Bei fast allen Unternehmen haben wir heute noch Ebenen der Hierarchien und somit eine funktionell-formale Macht, welche die unternehmerische Organisation beeinflusst.

DEINE NOTIZEN

DIE REIFE DER HEUTIGEN GESELLSCHAFT

SYSTEM 2

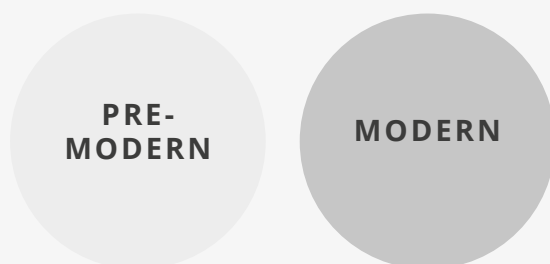
DER MARKT, DEINE KUNDEN, DIE GESELLSCHAFT

Deine Tätigkeit im Unternehmen wird sich überwiegend auf einen bestimmten Zweck ausrichten. Dieser Zweck ist meistens an Kunden, an den Markt, an eine Dienstleistung gegenüber dem Kunden oder an die Gesellschaft gebunden. Es ist daher interessant, sich auch den Charakter dieses Systems, des Marktes oder der Gesellschaft näher anzuschauen.

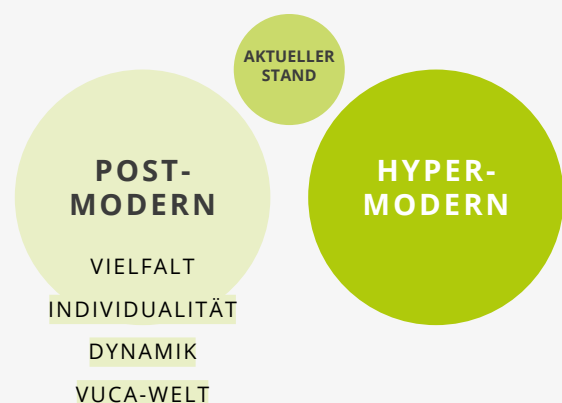
Wir befinden uns heute in einer postmodernen bis hypermodernen Gesellschaft, die stark von dem Charakter der VUCA-WELT geprägt ist. Nach der Corona-Krise hat sich die Gesellschaft weiter gespalten und wir haben noch mehr Vielfalt, Individualität und Komplexität auf dem Markt und in der Gesellschaft bekommen. Märkte werden auch zukünftig eine noch höhere Komplexität erlangen und weitaus dynamischer agieren.

Gesellschaftliche Entwicklungsreife

INDUSTRIEGESELLSCHAFT



NETZWERKGESELLSCHAFT





Hier wird erkennbar, dass zwischen dem Charakter des Unternehmens und dem Charakter der Märkte und der Gesellschaft ein Defizit liegt. Beide Systeme bilden keine Einheit, sondern prallen mit unterschiedlichen Reifegraden aufeinander, was vor allem zu Irritationen, Anstrengungen und Herausforderungen bei den Unternehmen führt.

Da die Unternehmen nicht allein von sich aus existieren können, sondern vom Markt abhängig sind, sind der Markt und die Gesellschaft erst einmal grundsätzlich der richtunggebende Reifegrad.

Um bestmöglich auf den Markt und die Gesellschaft zu reagieren, müssten sich Organisationen/ Unternehmen heute überwiegend in einer relativierend-individualistischen Reife bewegen.

DIE REIFE DEINER ICH-ENTWICKLUNG

SYSTEM 3

DU ALS MITARBEITER, FÜHRUNGSKRAFT,
KULTURGESTALTER, VORDENKER,
LEADER DER ZUKUNFT

*Jetzt kommst dU ins Spiel,
denn auch du bist ein Teil des Systems.*

Als Mensch bist du ein eigenes Gefüge im System. Auch du verfügst über eine eigene Reife, die sich aus deinem Verhalten, aus deinen Prägungen, aus deiner Haltung und aus deinen Emotionen ergibt.

Du bist von allen drei Systemen das anpassungsfähigste System. Du bist in der Lage, die beiden Systeme wahrzunehmen, abzuwägen und einzuordnen. Da du zwischen den beiden Systemen hängst, wirst du natürlich auch schnell zum Spielball der sich jeweils gegenüberstehenden Systeme. Das heißt, du wirst zum Spielball des Unternehmens und gleichzeitig aber auch zum Spielball der Anforderungen der Märkte, deiner Kunden und der Gesellschaft.

Inwieweit dich das zerreißt, und in ein Hamsterrad führt, hängt von deiner inneren Haltung oder auch ICH-Entwicklung ab. Das Gleiche gilt für die Fremdsteuerung. Diese kommt oft zustande, weil entweder das Unternehmen, der Markt oder die die Kunden sehr stark an dir ziehen.

Je nachdem, ob wir eine „höhere“ Reife in unserer ICH-Entwicklung erreicht haben, können wir besser mit der Gegensätzlichkeit der Systeme umgehen. In unserer persönlichen Entwicklung gilt es unsere Haltungstendenzen erkennen, welche wir dann den einzelnen Reifeebenen zuordnen können.

HALTUNG

Unsere Haltung drückt sich in unseren Annahmen, Überzeugungen, Gefühlen, Emotionen und in unserem Verhalten aus.

Sie ist ein Realitätsfilter, der bestimmt, worauf wir unsere Aufmerksamkeit richten und was wir wahrnehmen können. Das bestimmt, wie wir mit unseren eigenen Impulsen umgehen und welche Maßstäbe wir für unser Handeln verinnerlicht haben.

Nachfolgend möchte ich dir gern fünf unterschiedliche Haltungen zeigen, an denen du womöglich deine Entwicklungsreife erkennen kannst:



GEHORSAM

Der Konflikt mit den Autoritäten, sei es der Vorstand, die Geschäftsführung, der Aufsichtsrat oder der Beirat, triggert unsere Gehorsamkeit an.

Strukturen und Vorgaben bringen uns in die gemeinschaftlich-konformistische Haltung. Wir fühlen uns in solchen Kontexten oft wie ein Schulkind, das Anpassung und Gehorsamkeit zu erbringen hat. Meist sind wir in solchen Situationen kleinlaut, zurücknehmend und schalten auf Konfliktvermeidungsmodus und Anpassung.

Alte Glaubenssätze halten die Haltung im Erwachsenenalter aktiv. Viele unserer ungeprüften moralischen Überzeugungen und Glaubenssätze bringen uns in diese einseitige Sicht.

EFFIZIENT UND RATIONAL

Die rationalistisch-funktionale Haltung ist für viele Menschen in Unternehmen immer noch das Normalprogramm, wenn es um das Arbeiten geht.

Wenn wir in herkömmlichen traditionellen Organisationsstrukturen arbeiten, haben wir uns daran gewöhnt, rein nach äußeren Zielen zu arbeiten und wenig Eigeninitiative oder Eigenverantwortung einzubringen. Es könnte daran liegen, dass diese in der Vergangenheit zurückgewiesen worden. Wir hangeln uns an To-do-Listen entlang, hetzen von einem Termin zum nächsten und sind in einem Funktionsmodus. Die eigene emotionale Wahrnehmung wird eher ignoriert. Wir offenbaren nur einen Teil unserer Persönlichkeit, behalten oft die Maske auf und grenzen Arbeits- und Privatsphäre gerne ab.

Die positive Seite dieser Haltung kann im Erleben einer fachlichen Einbringung und Expertise erfahren werden. Daher streben die Mitarbeiter nach immer neuer Fachkompetenz.

SOUVERÄN UND SELBSTBESTIMMT

Fühlen wir uns gut mit uns mit unserem Tun und ist unsere Rolle mit uns verbunden, erleben wir uns in einer eigenbestimmt-souveränen Haltung.

Wir finden uns toll und auch ein bisschen besser (toller) als die anderen. Äußerer Erfolgsstatus und Anerkennung stärken unsere Souveränität. Eine Portion Ego und Selbstgerechtigkeit schwingen als stille Begleiter mit. Es ist die Haltung, in der wir uns als Gestalter und Macher empfinden.

Das Leben in der Opferhaltung der vorherigen Phasen hat uns verlassen. Jetzt sind wir eher Rebell oder Held. Wir fühlen uns selbstwirksam. Doch liegt der Aufmerksamkeitsfokus noch sehr stark bei uns selbst, sehr stark im Außen und deren Anerkennung. Es fehlt eine echte emotionale Verbundenheit zu uns selbst.

EMPATHISCH UND ZUGEWANDT

In der relativierend-individualistischen Haltung hinterfragen und reflektieren wir uns stärker.

Wir behalten die Souveränität und Erfahrungen der vorherigen Haltung und erlauben uns, uns selbst mehr in unserer Vielfalt und in unserer Widersprüchlichkeit anzuerkennen. Das bedarf einer eigenen kritischen Offenheit und stärkeren emotionalen Verbundenheit zu sich selbst. In dieser Haltung reflektieren wir uns lernend, beschäftigen uns begleitend mit unserer eigenen Entwicklung und trainieren unsere emotionale Verbundenheit.

In der relativierend-individualistischen Haltung bemerken wir, dass unser innerer Raum weiter wird und wir weniger Widerstand gegen das Außen und das Leben haben. In dieser Haltung haben wir innerlich mehr Frieden mit uns geschlossen und können daher leichter entspannen sowie authentischer sein.

AUSGLEICHEND, LIEBEVOLL UND SYSTEMISCH

In der systemisch-autonomen Haltung haben wir einen längeren eigenen Entwicklungsprozess hinter uns und haben die Entscheidung getroffen, dass dies weiterhin im eigenen Leben begleitend stattfinden wird.

In dieser Haltung können wir andere Menschen in ihrer Individualität anerkennen und unsere Rolle sowie Wirkung in diesen Kontexten fördernd anpassen. Aus dieser inneren Freiheit und Autonomie können wir unser Verhalten bewusst empathisch modulieren und unterstützend handeln. Die Basis für diese Selbstentwicklung ist die Selbstverantwortung.

In dieser Haltung übernehmen wir Verantwortung für unsere Gedanken, für unsere Emotion und unser Verhalten. Wir werden zu echten, wirksamen Gestaltern unseres eigenen Erlebens und Tuns.



DEINE REFLEXION



ORDNE DICH EIN

Welche überwiegende Prägung kannst du an dir erkennen?

- 1 -



GEHORSAM

- 2 -



EFFIZIENT UND
RATIONAL

- 3 -



SOUVERÄN UND
SELBSTBESTIMMT

- 4 -



EMPATHISCH UND
ZUGEWANDT

- 5 -



AUSGLEICHEND
UND LIEBEVOLL

Vielleicht gibt es jetzt zum dem Thema Haltung und Reife weitere Gedanken von dir, welche du hier gesondert festhalten möchtest:

DEINE NOTIZEN

Oft ordnen wir uns besser ein, als wir es gegebenenfalls sind. Bei der Selbsteinschätzung unserer eigenen Person gibt es unvermeidlich ein gewisses Unbehagen. Das liegt an der Natur der Sache. Wir wollen immer besser oder die Besten sein. Dies gilt gerade dann, wenn es um Haltung geht.

Als Gestalter und Macher sind wir in uns selbst durch die eigenbestimmt-souveräne Haltung angetrieben, wollen natürlich herausragend sein und die systematisch-autonomen Kompetenzen besitzen. Das Ganze soll am besten ohne die großen Psychospielchen oder Selbstbeobachtung und Selbsterfahrung vorhanden sein.

*Gerne hätten wir die reifen Kompetenzen
einfach als natürliche Gabe, als angeborenes Talent.*

Und ganz ehrlich, wir waren doch schon immer ein wenig schlauer als die anderen. In der eigenbestimmt-souveränen Haltung überschätzen wir uns in der Regel am meisten. Unsere eigene Selbstgerechtigkeit wird sogar teilweise Begleiter des Äußeren.





Wenn Führungskräfte, aber auch Unternehmensgestalter und -macher damit konfrontiert werden, dass sie mit ihrer Denkweise möglicherweise noch nicht den vollen möglichen Kompetenzrahmen entfaltet haben, dann habe ich oft erlebt, dass das für ihr Ego und Staturempfinden eine **große Irritation** ist.

Sie können und wollen dies nicht nachvollziehen und akzeptieren.

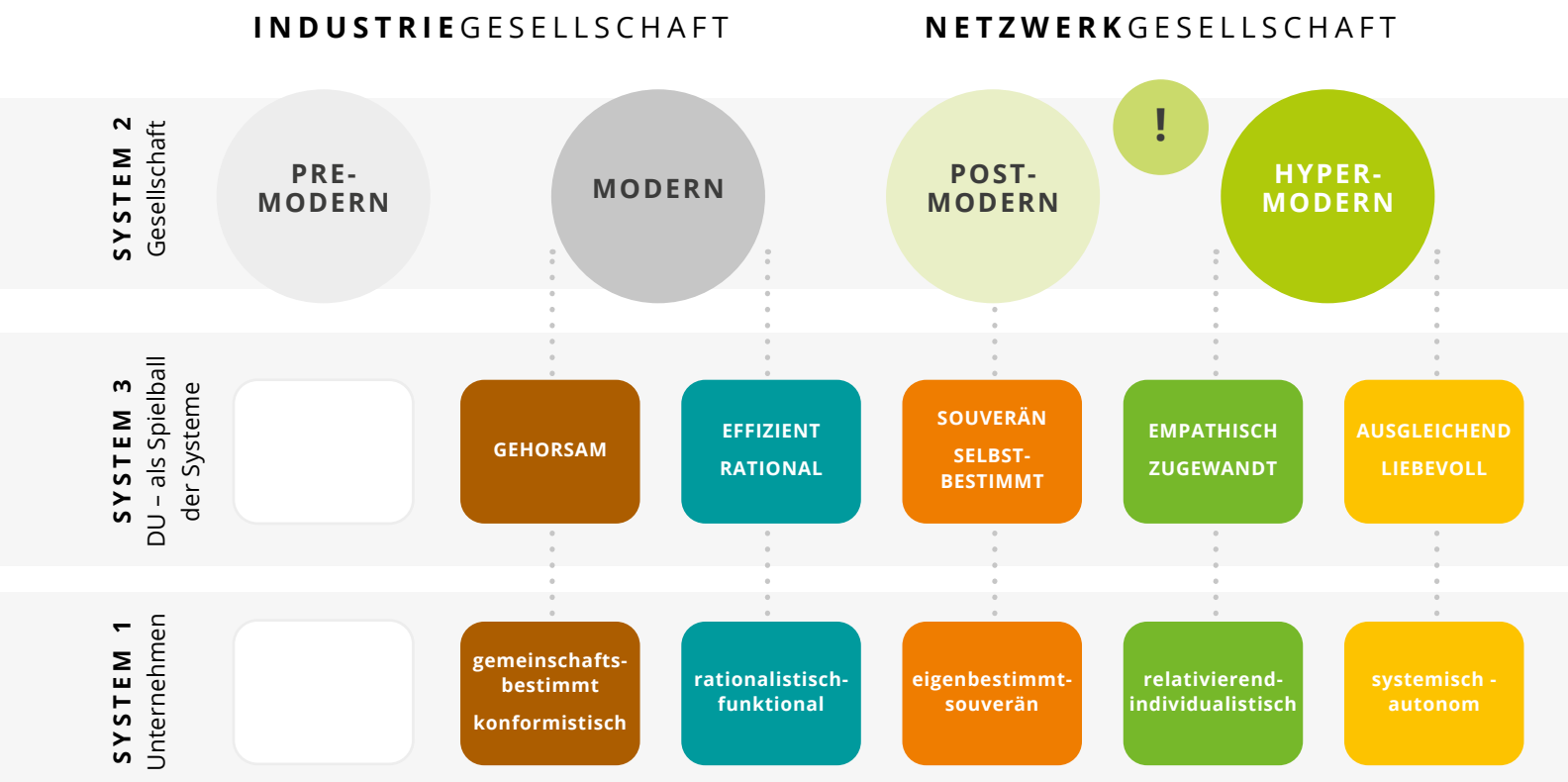
In manchen Fällen wird die Relevanz des Modells an sich infrage gestellt.

Tatsächlich sind wir oft eine Mischung, da unsere Haltung auch sehr stark von unseren Umfeldern geprägt wird. Dadurch kommt es dazu, dass du dich in einer bestimmten Situation mal in der rationalistisch-funktionalen, mal in der eigenbestimmt-souveränen und manchmal sogar in relativierend-individualistischen Haltungsstufe befindest. Es kann zudem ein Unterschied zwischen deiner Haltungsstufe im beruflichen und deiner Haltungsstufe im privaten Kontext bestehen.

Wir können besser mit den Defiziten oder unterschiedlichen Reifen der beiden Systeme umgehen, und dies ist mittlerweile bewiesen, wenn wir uns **in einer höheren Entwicklungsstufe** befinden.

Wir sind in den höheren Entwicklungsstufen stärker mit uns selbst verbunden und dadurch auch klarer positioniert sowie geerdeter.

In den höheren Haltungsstufen sind wir kein Spielball, da wir uns nicht im Kontext einer Fremdsteuerung einbringen, sondern aus uns heraus mit unserem gesamten Potenzial klar positioniert agieren.



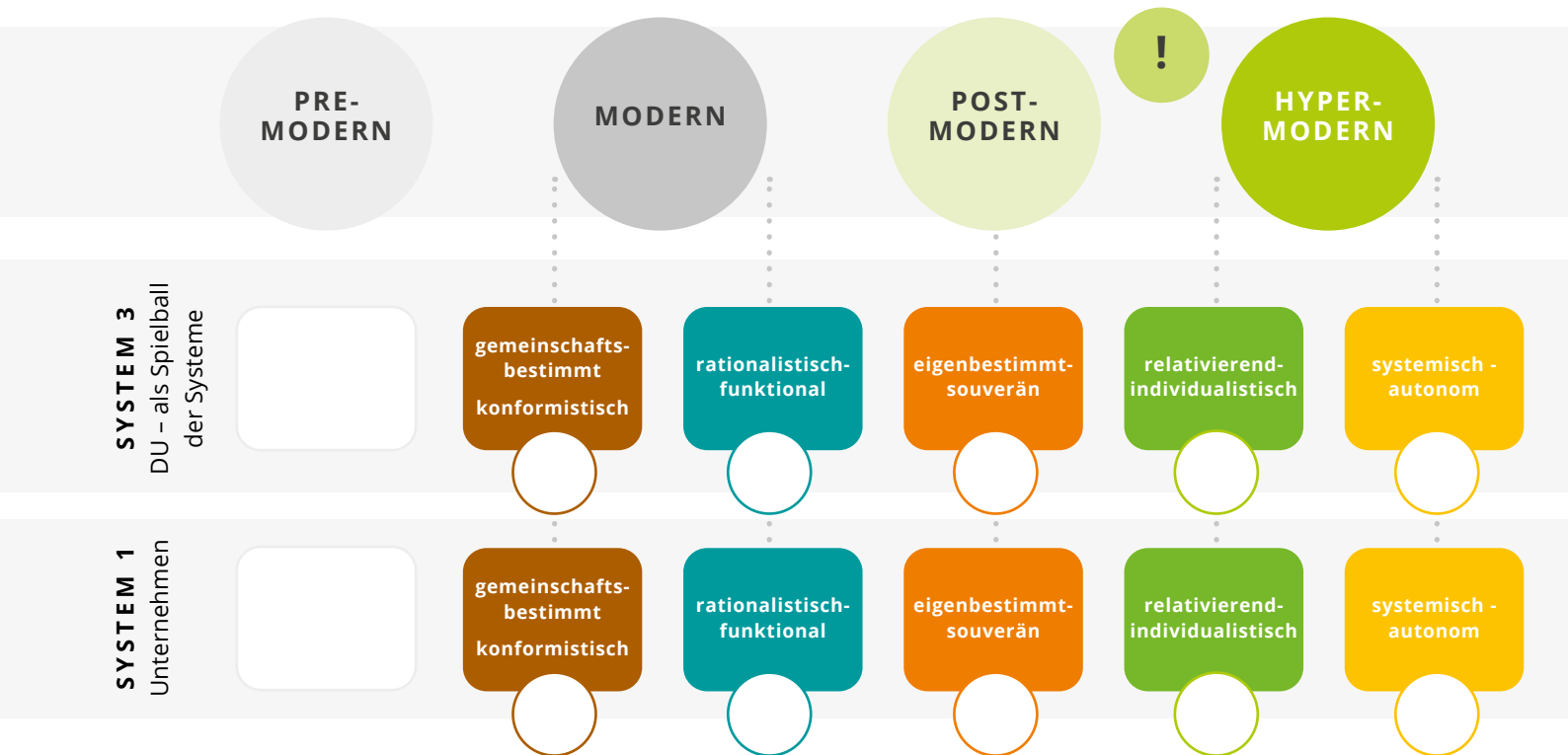


DEINE REFLEXION



ORDNE DICH EIN

In den Systemen 1 und 3:



DEINE NOTIZEN

DER SCHRITT ZU EINER BESTIMMTEN HALTUNG IST INDIVIDUELL

Die hier dargestellten Haltungen spielen auf allen Ebenen eine prägende Rolle bei der Selbstentwicklung sowie in der in der Team- und Organisationsentwicklung.

Auf der Ebene der Organisation ist das gemeinsame Führungsverständnis für die jeweilige Haltung maßgeblich. Oftmals basiert es auf den Wertungen und den geprägten Haltungen innerhalb der Organisation. Nicht jedes Unternehmen sieht sich angetrieben, die Reise zu mehr Ganzheitlichkeit und Selbstführung anzutreten. Dies ist zu akzeptieren und vollkommen in Ordnung.

Das Modell der hier dargestellten Haltungen soll nicht vermitteln, dass nur die weiterentwickelte Haltung gut ist. Grundsätzlich kann man sagen, dass man mit jeder Haltung Erfolg haben kann, solange die Rahmenbedingungen dazu passen. ***Das Modell der Haltung regt zur Entscheidung an:***

Wie wollen wir sein?

Was ist für uns oder für dich Erfolg?

Wollen wir uns weiterentwickeln oder gerade nicht?

Durch das Modell der Haltungen wird erkennbar, dass Fremdsteuerung oder ein Hamsterrad sehr stark von der individuellen Reife abhängig ist. In den rationalistisch-funktionalen und in den eigenbestimmt-souveränen Haltungen werden wir anfälliger dafür sein.

Es kann schwer sein, sich aus dieser Fremdsteuerung oder aus seinem eigens erschaffenen Hamsterrad innerhalb der Systeme herauszuziehen. Beides bietet aber nur eine unzureichende Antwort in Bezug auf unsere eigene Zufriedenheit, Leichtigkeit und Gestaltung.

*Daher ist es wichtig, auf uns selbst zu
schauen und uns noch mal aus einer anderen
Perspektive zu betrachten.*



DIE INTENSITÄT DER AUSPRÄGUNG UNSERER INNEREN VERFASSUNG FÜHRT ZU DEINER ICH-ENTWICKLUNG

Wollen wir den Systemen souveräner, positionierter und klarer gegenüberreten, so ist es wichtig, sich intensiv mit sich selbst auseinanderzusetzen. Dafür muss eine Bereitschaft der kontinuierlichen Selbstentwicklung vorliegen.

Die Reife unserer ICH-Entwicklung ergibt sich aus den drei Ausprägungen deiner inneren Verfassung:

- Aus deinen Fähigkeiten: Was ich kann
- Aus deinem Mindset: Was ich denke
- Aus deiner Identität: Wer ich bin, wer ich sein will

Die Reife unserer ICH-Entwicklung



Die meisten Menschen in den Unternehmen arbeiten vorrangig an ihren **Fähigkeiten**. Das liegt daran, dass das Unternehmen vor allem Fähigkeiten und Kompetenzen fördert und Weiterbildungsangebote in dieser Kategorie unterbreitet.



DEINE REFLEXION

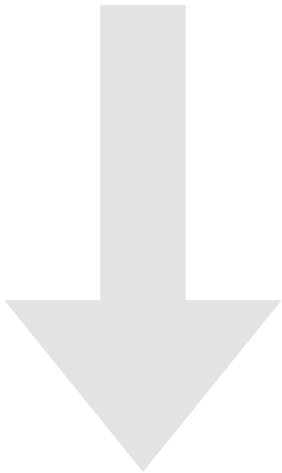
DEINE BESTANDSAUFNAHME IM ÜBERBLICK

Ich möchte dich auch hier einladen, deinen aktuellen Stand zu reflektieren. Selbst wenn du noch nicht alles hundertprozentig einordnen kannst, so versuche doch einmal eine Bestandsaufnahme für dich durchzuführen.

Trage in die Abbildung auf der nächsten Seite einige Aktivitäten deiner Selbstentwicklung ein und versuche diese den drei Ausprägungen deiner inneren Verfassung zuzuordnen.



BESTANDSAUFNAHME



Erweiterung deiner
eigenen Expertise



Erweiterung
deines Welt- und
Menschenbildes



Erweiterung deines
inneren Selbst

Welche von dir kontinuierlich aufgegriffenen Maßnahmen, Aktivitäten und Auseinandersetzungen zählen auf diese drei Ausprägungen ein?

DEINE NOTIZEN

Viele Unternehmen haben das Thema Mindset in unterschiedlichen Facetten aufgegriffen. Von meiner Seite ist feststellbar, dass die Themen „Weltbild“ oder „Erweiterung der Wahrnehmungskompetenz“ unternehmerisch bespielt wird. Dabei geht es darum, sich mit neuen Arbeits- und Geschäftsmodellen, aber mit auch Modellen der Zusammenarbeit auseinanderzusetzen.

Mindset hat aber noch eine weitere Komponente und das ist die Auseinandersetzung mit dem Menschenbild. Diese Auseinandersetzung sehr persönlich, teilweise intime und wird daher von den meisten Unternehmen bisher nicht angegangen, obwohl es hochrelevant ist. Und zwar dahingehend, da wir in einer hyper-modernen Gesellschaft immer mehr Vielfalt in den Individualitäten hineinbekommen.

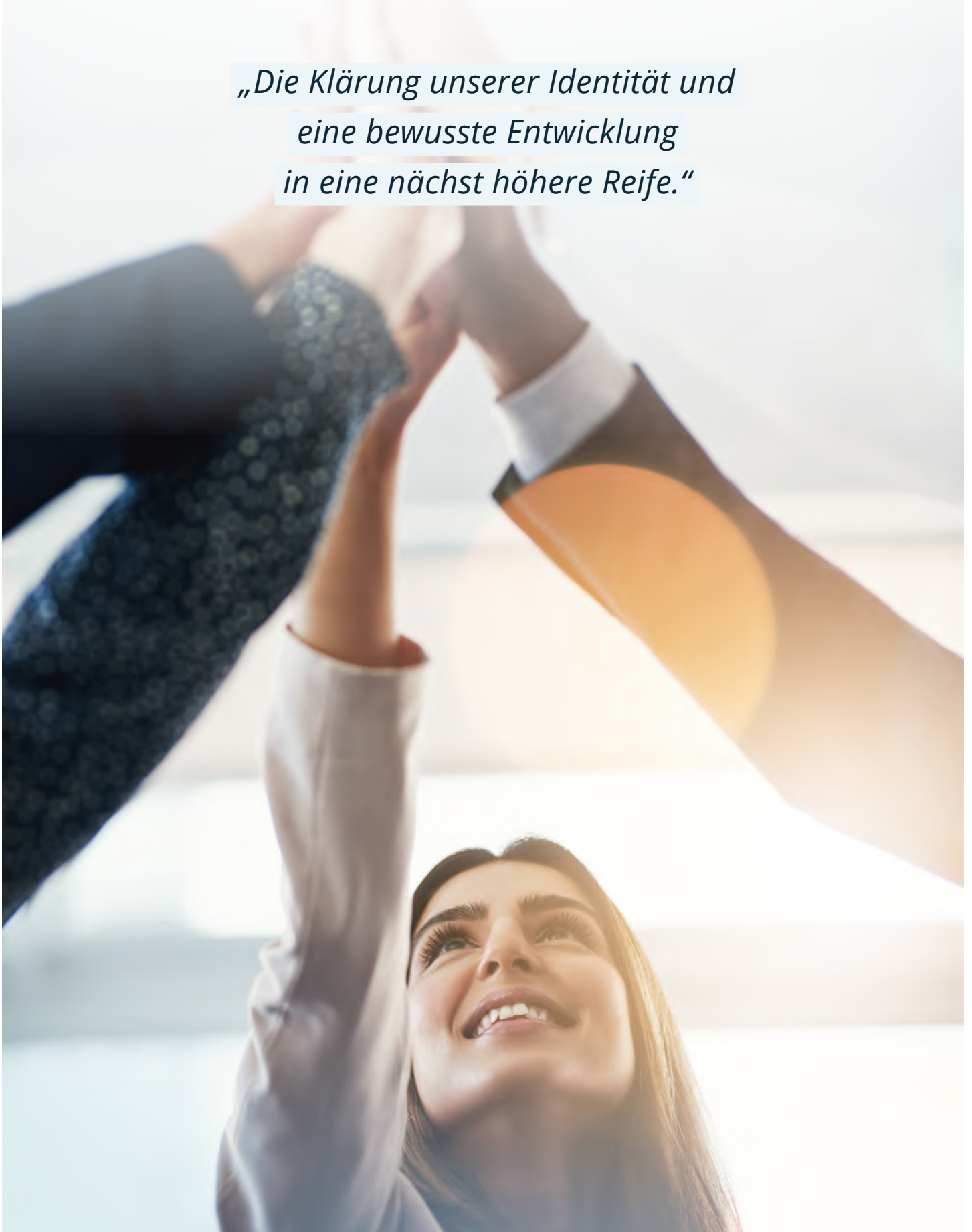
Wir Menschen brauchen ein Mindset, welches diese Vielfalt sich selbst gegenüber gelten lassen kann und die innere Weite sowie Offenheit dazu hat. Auch dies ist kein Herstellungsprozess, sondern ein persönlicher Entwicklungsprozess, der mit der eigenen Prägung und Haltung zu tun hat.

*Was im großen Stil vernachlässigt wird,
ist die Auseinandersetzung mit der eigenen
Identität und eine bewusste Persönlichkeits -
entwicklung in eine nächste Reifestufe.*

Unsere Identität die stärkste Komponente, um in einer komplexen Welt souverän, beitragsgebend und klar positioniert zu bleiben. In der Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und Reifestufe geht es oft um das „Eingemachte“, das heißt, wir müssen uns anschauen, was unsere Muster, unsere Gewohnheiten, unsere Glaubenssätze, aber auch was die einzelnen Zukunftsbilder von uns sind.

Wenn man also die Frage stellt, was wir persönlich benötigen, um souverän in unserer komplexen Welt agieren zu können, dann müssen wir eigentlich zu der Antwort kommen:

*„Die Klärung unserer Identität und
eine bewusste Entwicklung
in eine nächst höhere Reife.“*



„Wenn wir heute nicht wissen, wer wir in all unseren Ausprägungen sind und wenn wir keine für uns glaubhafte emotionale Vorstellung davon haben, wer wir beitragsgebend für eine Gemeinschaft sein wollen, werden wir uns verlaufen und weiterhin ein Spielball zwischen den Systemen bleiben.“



DU ALS ECHTER LEADER DER ZUKUNFT

*Du willst deine persönliche Entwicklung bewusst in Angriff nehmen und ein echter Leader der Zukunft werden? Dann melde dich zu meiner Ausbildung zum **HUMAN FUTURE EXPERT** an, die Ende Juni 2023 einmalig dieses Jahr wieder startet.*

In der 12-wöchigen Ausbildung zum Human Future Expert beschäftigst du dich mit deiner eigenen Bewusstseinsreife, deinem Human Design und deinen Zukunftsbildern. Mithilfe der Regnose nimmst du deine Zukunftsgestaltung selbst in die Hand und findest heraus, wo deine Potenziale für deine nächste Entwicklungsstufe liegen. Ziel ist es, dass du dir eine Navigation für deine Zukunftsausrichtung erarbeitest, die dir mehr Energie und Leichtigkeit in dein Leben bringen wird.

*Gestalte die Zukunft in dir selbst und werde **HUMAN FUTURE EXPERT** des 21. Jahrhunderts.*

Erfahre mehr unter hallo@kulturereform.com





www.evazweidorf.de

HINWEIS

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Workbook das generische Maskulinum verwendet. Die im Text verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Dieses Dokument enthält gegebenenfalls Links zu externen Websites Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar.

Sollte ein Link in diesem Dokument nicht auf die korrekte Website verweisen, möchten wir dich bitten, diesen auszuwählen und direkt in deinem Browser einzufügen. Bei weiteren technischen Rückfragen stehen wir dir gerne zur Verfügung.

IMPRESSUM

Autorin, Initiatorin KULTURreform | www.evazweidorf.de Grafik | www.dab-hamburg.de

Fotos | www.istock.com, www.pexels.com

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung, sind der Autorin und Grafikerin vorbehalten. Kein Teil darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der Autorin und Grafikerin reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Geräte gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.