

WEBINAR

Zoom 20. Juni 2023 – 17.00 bis 18.15 Uhr

Die «Inner Development Goals» (IDGs) Fähigkeiten und Kompetenzen für die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft.

Für die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft braucht es neue Skills, ein nachhaltiges Mindset, neue Tools und Methoden, die einen echten Wandel möglich machen – anstatt nur das Alte grün anzustreichen - gerade in Unternehmen.

SUSTAINABLE LEADERSHIP: Die Inner Development Goals

Kompetenzen und Fähigkeiten für eine nachhaltigere Zukunft:



Dr. Ralf Nacke, Dipl.-Volkswirt und Jurist (LMU München)
Dozent und Unternehmensberater

CMP Competent Management Partners AG
Unternehmensberatung für Nachhaltigkeit,
Zukunftsfähigkeit/Strategie, Veränderungs-Prozesse,
Organisations-Entwicklung und Coaching
Huobstrasse 25, CH-6333 Hünenberg See
Tel. +41 41 78302 75
r.nacke@cmpartners.ch / www.cmpartners.ch

Plattform www.zukunftskonferenz.ch
ralf.nacke@gwoe.ch

Die «Inner Development Goals» (IDGs) als Fähigkeiten/Kompetenzen

AGENDA

Input Referent 30 Min.

- Einstieg in das Thema
- Bedürfnisse, extrinsische Motivatoren, vom Wissen, Wollen, Können zum Handeln
- Die fünf IDCs als Fähigkeiten und Kompetenzen – was sie erfordern
- Neue Leitsätze für Nachhaltigkeit
- Austausch in Kleingruppen (30 Min.)
- Reflektion wichtige Erkenntnisse im Plenum (15 Min.)

SUSTAINABLE LEADERSHIP:
Die Inner Development Goals

Kompetenzen und Fähigkeiten für eine nachhaltigere Zukunft



Die 17 UN Nachhaltigkeitsziele (SDGs) wurden 2015 als „Agenda 2030“ von 193 Mitgliedstaaten verabschiedet.



Für die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft braucht es **neue Skills**, ein nachhaltiges Mindset, neue Tools und Methoden, die einen echten Wandel möglich machen – anstatt nur das Alte grün anzustreichen – gerade in Unternehmen.

Um die Kompetenzen und Fähigkeiten für diese notwendige fundamentale Veränderung zu entwickeln, wurden die **Inner Development Goals (IDG)** entwickelt. Das Framework hilft Entscheidern und Führungskräften, sich einerseits selbst auf ein neues Level zu heben und andererseits Mitarbeiter zu befähigen, ihr Handeln und Denken neu auszurichten.



THE GLOBAL GOALS ~~GOALS~~ SYMPTOMS
For Sustainable Development



Die rote Wirtschaft ist das heute dominierende Wirtschaftssystem

- Glaube an unbeschränkte Ressourcen und weiteres Wachstum.

Die **rote Wirtschaft**
(Old Economy)

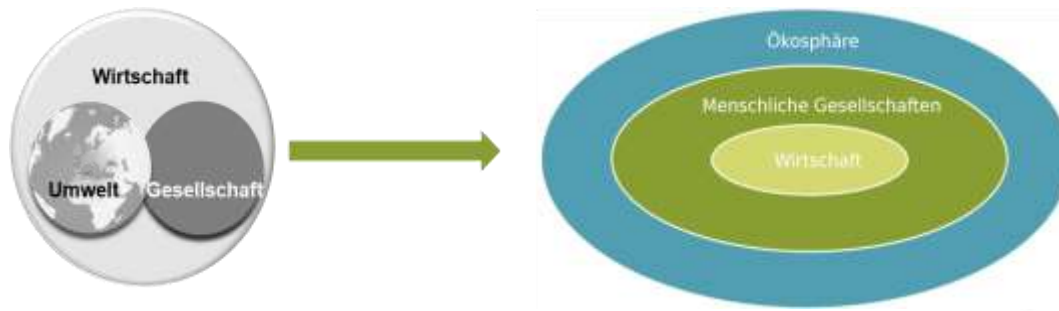


Rot steht hier für Geschwindigkeit, Leidenschaft, Intensität, Aggressivität und den Kampf ums Überleben. «Fressen» oder «Gefressen werden». ...

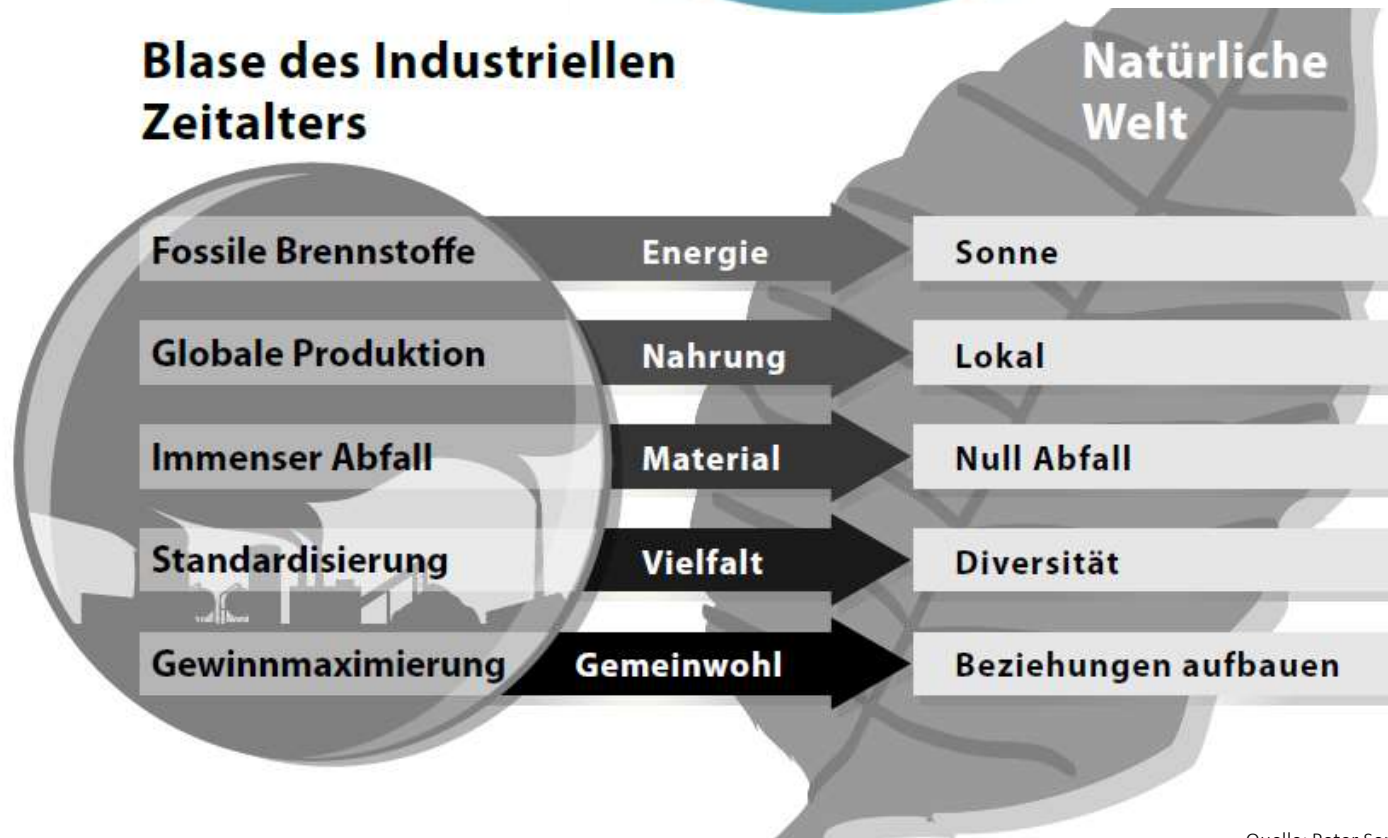
Kernannahmen:

- (1) Mehr ist besser
- (2) Geld = Erfolg
- (3) Sich um das Gemeinwohl zu kümmern ist Aufgabe der Politik, nicht der Wirtschaft
- (4) «Geiz ist geil»
- (5) Der Markt regelt sich von selbst
- (6) Konsum macht glücklich
- (7) Mein Wert bemisst sich nach meinem Erfolg
- (8) Konkurrenz ist ein Naturgesetz
- (9) Menschen brauchen Konkurrenz als Motivator
- (10) Mit sozialen Projekten kann/darf man kein Geld verdienen
- (11) Fressen oder gefressen werden
- (12) Alles und jeder ist käuflich

Es gilt sich aus der Blase des industriellen Zeitalters zu lösen und in Anlehnung an die Gesetze und Beziehungen der Natur neu zu handeln.



Blase des Industriellen Zeitalters



Quelle: Peter Senge, Die notwendige Revolution, 2011

Es braucht für den Wandel ein solides Fundament, mit dem sich die Veränderer (20%) und die Unentschlossenen (60%) identifizieren können.

Ein gemeinsames Wertebewusstsein ist als «**Fundament**» wichtig:

- ✓ Gegenseitiges Vertrauen
- ✓ Gegenseitiger Respekt
- ✓ Auf Bewertung verzichten
- ✓ Offen sein für Neues
- ✓ Wertschätzung
- ✓ Integrales Denken und Handeln
- ✓ Sich der positiven Werte bewusst sein und danach streben
 - ❖ Gruppe stärkt jeden, sich daran zu halten
 - ❖ Hilft die Gefahr von kognitiver Dissonanz zu überwinden
- ✓ Sich der Gefahren extrinsischer Beeinflussung bewusst sein: wichtig sein wollen, sich beweisen müssen, ...

Positive Werte für das Gelingen von menschlichen Beziehungen

(1) Vertrauen (2) Toleranz (3) Freundlichkeit (4) Verlässlichkeit (5) Ehrlichkeit (6) Rücksichtnahme (7) Teilen (8) Respekt (9) Wertschätzung (10) Empathie (11) Kooperation (12) Erfolg und Belohnung (13) Informationen weiter geben (teilen) (14) Eigenverantwortung (15) Übernahme von Verantwortung (16) Ermächtigung anderer (sie ermutigen), ...

Negatives Verhalten/Werte (1) Egoismus (2) Druck und Angst machen (3) Konkurrenz (4) Manipulation (5) Macht (6) Schuldzuweisungen (7) Befehl und Gehorsam (8) Bevormundung (9) Sucht (Profilierung, Konsumrausch, wichtig und bedeutend sein, ...) (10) Gier (11) Abhängigkeit erreichen und ausnutzen (12) Korruption (13) Betrug (14) Informationen vorenthalten (15) Neid (16) Unverhältnismässigkeit: Der Zweck rechtfertigt das Mittel (17) Externalisierung von Kosten, ...



«Die Inner Development Goals» (IDGs) – Transformative Kompetenzen und Fähigkeiten für eine nachhaltige Entwicklung und Zukunft.

(1) SEIN

Beziehungen zu sich selbst

- Innerer Kompass
- Integrität und Authentizität
- Offenheit und Lernbereitschaft
- Bewusstsein über sich selbst



(2) Denken

Kognitive Fähigkeiten

- Kritisches Denken
- Komplexität verstehen
- Perspektiven / Szenarien
- Sinn
- Vision / Langzeit-Orientierung

(3) Beziehung

Verantwortung für Andere sowie die Welt (Natur und Umwelt)

- Verbundenheit
- Empathie
- Wertschätzung
- Demut

(4) Zusammenarbeit

Social Skills

- Kommunikation (GfK)
- Co-Kreation
- Vertrauen
- Vernetzung
- Diversität

(5) Tun

Wandel umsetzen

- Mut
- Kreativität
- Optimismus
- Akzeptanz



Die IDGs finden international immer mehr Beachtung!

IDGs: Es gilt die Fähigkeiten und Kompetenzen für die notwendige sozial-ökologische Transformation (u.a. SDGs) aufzubauen – zunächst bei jedem selbst und in Organisationen.



56%
- Youth globally say "Humanity is doomed"
(The Lancet 2021)

Senior Scientific Advisors

Global Thought Leaders on Adult Development



- Amy C. Edmondson, PhD, Harvard Business School
- Jennifer Garvey Berger, PhD, Harvard University
- Robert Kegan, PhD, Harvard University
- Renée Lertzman, PhD, Cardiff University
- Otto Scharmer, Senior Lecturer, MIT Sloan
- Peter Senge, Senior Lecturer, MIT Sloan
- Daniel J. Siegel, MD, UCLA



Institutional Partners

BMW Foundation
Herbert Quandt



mideplan



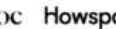
the inner foundation



cadra



Collaborating Partners



Quelle: Webinare IDC von Novartis am 14.06.23

Die «Inner Development Goals» (IDGs) als Fähigkeiten/Kompetenzen

AGENDA

Input Referent 30 Min.

- Einstieg in das Thema
- Bedürfnisse, extrinsische Motivatoren, vom Wissen, Wollen, Können zum Handeln
- Die fünf IDCs als Fähigkeiten und Kompetenzen – was sie erfordern
- Neue Leitsätze für Nachhaltigkeit
- Austausch in Kleingruppen (30 Min.)
- Reflektion wichtige Erkenntnisse im Plenum (15 Min.)

SUSTAINABLE LEADERSHIP:
Die Inner Development Goals

Kompetenzen und Fähigkeiten für eine nachhaltigere Zukunft



Zunächst gilt es sich mit den menschlichen Bedürfnissen auseinanderzusetzen – z.B. Bedürfnispyramide (nach Maslow)



Hierarchie menschlicher Bedürfnisse, fünf Stufen in zwei unterschiedlichen Gruppen

- **Defizitbedürfnisse** mit den 3 Stufen physische Grundversorgung, persönliche Sicherheit sowie soziale Beziehungen. Diese Bedürfnisse müssen laut Maslow befriedigt sein, damit man überhaupt so etwas wie Zufriedenheit empfindet.
- **Wachstumsbedürfnisse:**
 - soziale Anerkennung bzw. individuelle Bedürfnisse (Status, Geld, Macht, Karriere) und
 - an der Spitze die **Selbstverwirklichung** (das Erkennen und entfalten des eigenen Potenzials).

Es scheint so zu sein, dass Menschen umso glücklicher sind, je mehr Menschen in ihrem Umfeld ihre jeweiligen Bedürfnisse ebenfalls befriedigen können. Zufriedenheit wäre demnach nicht nur ein individueller Zustand, sondern auch ein gesellschaftlicher.

Unsere Abhängigkeit vom «Status»



Das Verhalten der anderen ist von grundlegender Bedeutung für uns!

Angeborener Selbstzweifel: Was andere von uns halten, entscheidet mit, wie wir uns selbst sehen (Urteile der anderen können zu Selbstzweifel und Minderwertigkeitsgefühlen führen).

Motive für Streben nach Status: Geld, Ansehen, Ruhm und Macht – Liebe wird nicht erwähnt, verbirgt sich aber dahinter.

Niedriger Status = niedriges Selbstwertgefühl

Ansehen:

- Der Reiche prahlt mit seinem Reichtum (Aufmerksamkeit auf sich ziehen).
- Der Arme hingegen schämt sich seiner Armut (Gefühl, nicht beachtet zu werden).

Folgen der **Missachtung**

Urteile der anderen

Du bist ein Versager

Du bist unbedeutend

Du bist beschränkt

Selbstbild

ich bin nichtswürdig

ich bin ein Niemand

ich bin dumm

Folgen der **Beliebtheit**

Urteile der anderen

Du bist erfolgreich

Du bist wichtig

Du bist intelligent

Selbstbild

ich habe Verdienste

ich bin anerkannt

ich bin schlau



Auswirkungen Abhängigkeit vom «Status»



Säugling/Kleinkind: Grundmuster der **bedingungslosen Liebe**.
Später fordert die elterliche und unsere (Eigen-) Liebe aber vor allem **Leistungen**: gute Manieren, schulischen Erfolg – danach Prestige und Status.

Was uns treibt (Motive/Ängste):

- Unser kindlicher Hunger nach Zuneigung.
- Furcht, dass wir nicht um unser Selbst (Persönlichkeitswerte) hofiert/geliebt werden, sondern unseres Status (Besitz, Stellung, Erfolg, ...) willen.
- Panische Angst, vom ersehnten Status oder vom Umgang mit denen, die ihn verkörpern, abgeschnitten zu werden.
- Die Angst, aller Aufmerksamkeiten, Liebe, Achtung (lebensnotwendig) beraubt zu werden

Misstrauensmuster: wir behandeln andere so, wie wir selbst einmal behandelt wurden (Medien verstärken das Problem).

Phänomen **materieller Fortschritt** (schneller, besser, höher, ...): je mehr wir haben, desto mehr wollen wir noch haben (fehlende Dankbarkeit? abnehmender Grenznutzen?).

Nixon: Anstieg der **Statusangst** beim Normalbürger – gemeint ist eine zunehmende Sorge um sein Ansehen, um Karriere und Einkommen. Wachsendes Gefühl des Mangels trotz Schwinden des materiellen Mangels.

Phänomen des **Neides**: aber wir beneiden nur die Mitglieder unserer Referenzgruppe (Gleichgestellter)

Abhängigkeit von unseren Wünschen:

- Wenn wir etwas wollen, was wir nicht bekommen, werden wir ärmer, ganz gleich welche Mittel uns zu Gebote stehen.
- Sind wir mit dem zufrieden, was wir haben, können wir uns als reich bezeichnen, ganz gleich wie gross unser Besitz ist.
- Wir können mit wenig glücklich sein, wenn wir wenig erwarten.



Wir werden viel stärker von extrinsischen Motivatoren (Motive Zugehörigkeit, Macht und Leistung) beeinflusst, als wir wahrnehmen.

Grundmotive nach McClelland, D.C.: Human Motivation, Cambridge ,1987

Externes Selbstverständnis begründet in der sozialen Rolle, die eine Person in einer Gemeinschaft einnimmt.

Instrumentelle Motivation: der Wunsch nach einer konkreten Belohnung oder einem anderen Vorteil für das Durchführen einer Tätigkeit.

Internalisierung von Zielen: das eigene Handeln als Baustein für das Erreichen einer externen Zielstellung (Leistung) sehen

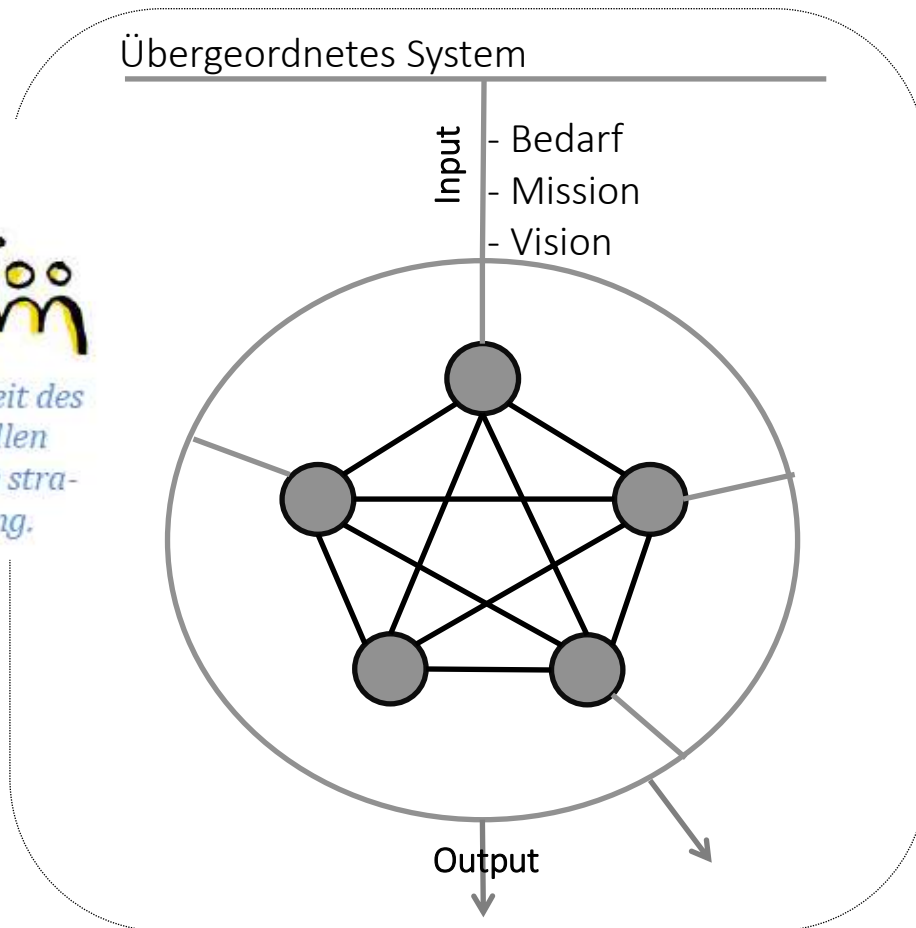


Quelle: www.lernpsychologie.net/motivation/extrinsische-motivation

Die Anbindung an ein übergeordnetes System reduziert Ängste und unterstützt die SINN-Ausrichtung sowie die emotionale Bindung.



Kollektive Klarheit des Zwecks herzustellen ist die wichtigste strategische Handlung.



- (1) Mission** – Unternehmensauftrag – einen wichtigen Beitrag leisten!
 - bietet Sinn
 - ist qualitativ
 - schafft Nutzen
 - zeigt den geleisteten Beitrag
- (2) Vision** – begeistertes Bild der Zukunft!
 - gibt Kraft
 - ist emotional
 - ist qualitativ
 - ist eine Vorstellung des Wunschbildes
- (3) Werte** – den richtigen Weg gehen!
 - enthalten Überzeugungen
 - sind wert- und handlungsorientiert
 - grundlegend für das Verhalten



Uns darüber klar zu werden, was uns von «ausßen» beeinflusst und an dem «INNEN» arbeiten.

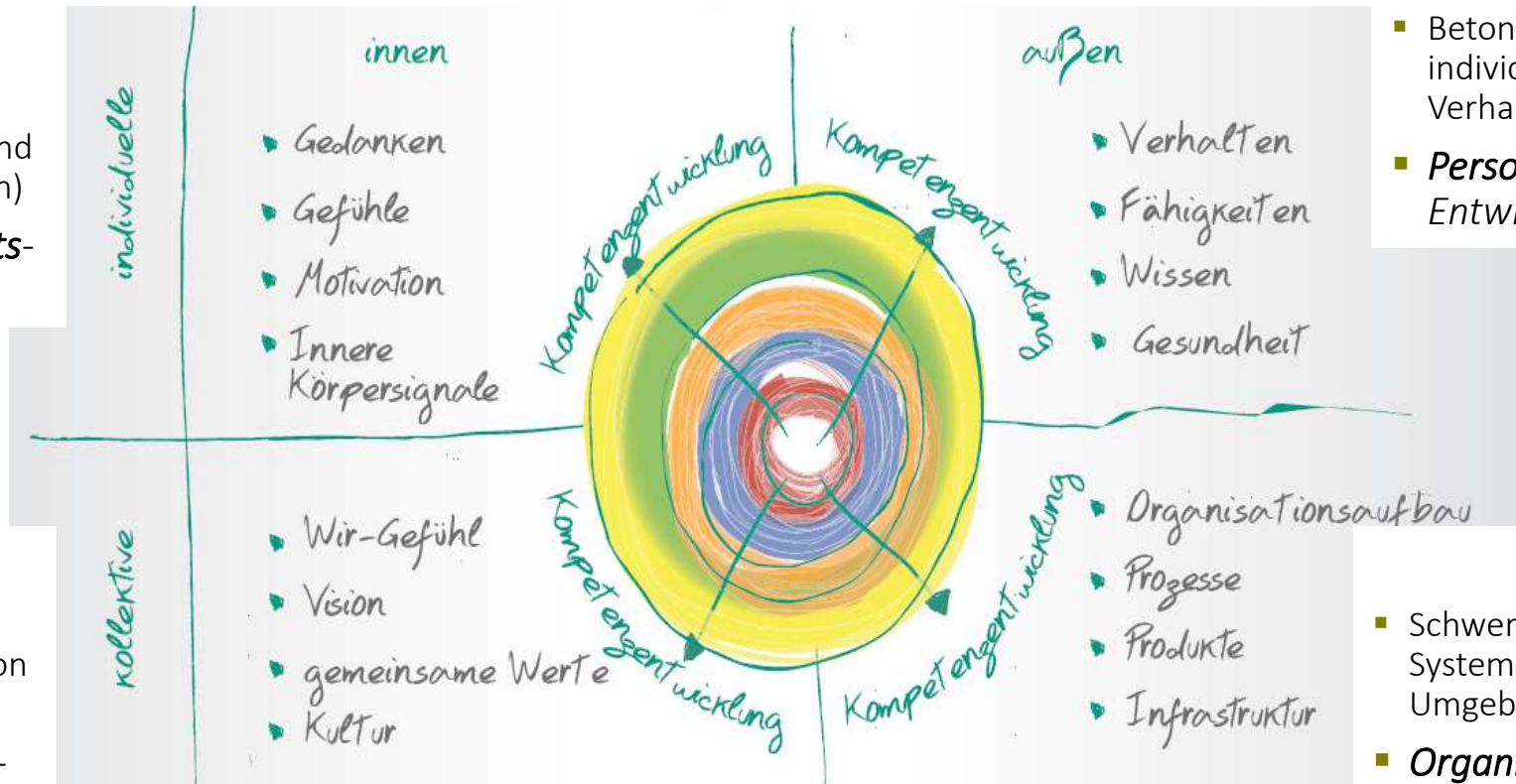
4 Felder zur ganzheitlichen Kompetenz-Entwicklung

ICH

ES

- Fokus auf das psychologische Verständnis (Denkweisen und Überzeugungen)
- **Persönlichkeits-Entwicklung**

- Betont das individuelle Verhalten;
- **Personal-Entwicklung**



WIR

SIE

- Betont die Organisation von Kultur
- **Team-/Kultur-Entwicklung**

- Schwergewicht soziales System und seine Umgebung
- **Organisations-Entwicklung**

Quelle Grafik: Das Vier-Quadranten-Modell von Ken Wilber, Integrale Vision (2009), aus Integrales Management, www.imu-augsburg.de

Wie nun können wir eine positive Zukunft gestalten?

Um zur Gestaltbarkeit der Zukunft zu befähigen, braucht es drei Kategorien von Kompetenzen:

«**Wissen**»: Um die Zukunft zu gestalten, muss man die Gegenwart kennen. Grundlagenwissen inkl. Wissen, was man nicht weiss. Bei einer sich rasant verändernden Welt sind auch Werkzeuge wichtig, sich schnell neues Wissen anzueignen. Um die Zukunft zu gestalten, gilt es zunächst eine möglichst **akkurate Analyse der Gegenwart** durchführen. Wie ist die Situation heute? Was läuft gut? Was läuft schlecht? Warum sind die Dinge so, wie sie sind?

«**Wollen**»: **Ziele** sind für die Zukunftsgestaltung unerlässlich. Durch Introspektion können eigene Wünsche und Bedürfnisse reflektiert und Ziele besser formuliert werden. Es braucht neue Ideen und nicht das Gefühl, dass «alles schon erfunden wurde», was gesellschaftliches Leben betrifft. Sind diese **neuen Ideen von gemeinschaftlichen Werten geprägt**, ist das zum Vorteil aller. Basierend auf der Analyse der Gegenwart können Ziele formuliert werden, **wie die Zukunft aussehen könnte**. Es wird ein Soll-Zustand definiert, der durch Wertvorstellungen und Kreativität bestimmt ist. Wie könnten die Dinge anders sein, als sie es heute sind?

«**Wirken**»: Um die Diskrepanz zwischen der Gegenwart und formulierten Zielen zu verringern, ist konkretes Verhalten gefragt. Dafür ist **Selbstwirksamkeit** notwendig, der Glaube daran, mit eigenen Kompetenzen etwas verändern zu können. Die Diskrepanz zwischen der Gegenwart und dem formulierten Zielzustand muss durch konkretes Verhalten verringert werden. Hier geht um **das tatsächliche Verändern der Welt**, während Wissen und Wollen eher kognitive und emotionale Prozesse darstellen.



Für die tatsächliche Umsetzung sind **praktische Fähigkeiten** nötig – von handwerklichen Kompetenzen bis hin zu organisatorischen Fertigkeiten. Schliesslich sind **soziale Kompetenzen** notwendig, um Entscheidungen in der Gruppe zu fällen und umzusetzen.



Die «Inner Development Goals» (IDGs) als Fähigkeiten/Kompetenzen

AGENDA

Input Referent 30 Min.

- Einstieg in das Thema
- Bedürfnisse, extrinsische Motivatoren, vom Wissen, Wollen, Können zum Handeln
- Die fünf IDCs als Fähigkeiten und Kompetenzen – was sie erfordern
- Neue Leitsätze für Nachhaltigkeit
- Austausch in Kleingruppen (30 Min.)
- Reflektion wichtige Erkenntnisse im Plenum (15 Min.)

SUSTAINABLE LEADERSHIP:
Die Inner Development Goals

Kompetenzen und Fähigkeiten für eine nachhaltigere Zukunft



(1) «Sein» - die Beziehung zu sich selbst aufbauen.

1 SEIN

Die Beziehung zu sich selbst

- *Der innere Kompass*
- *Integrität und Authentizität*
- *Offenheit und Neugier, Bereitschaft, Neues zu lernen*
- *Bewusstsein über sich selbst und die eigene Rolle*
- *Präsenz*

Was erfordern diese 5 Kriterien jeweils?

Bsp. der innere Kompass: Jeder Mensch besitzt einen inneren Kompass. Er spürt intuitiv, wann die Zeit reif ist, gehen oder sprechen zu lernen. Er beschäftigt sich mit Dingen, die perfekt zu ihm passen.

Link: <https://spieleinleben.ch/innerer-kompass>

Jeder Mensch ist einzigartig.

Er wird mit persönlichen Antriebskräften, Veranlagungen und Talenten geboren. Daraus ergeben sich ganz persönliche Interessen, Werte und Erfahrungen.

All das macht die Persönlichkeit eines Menschen aus.



Quelle: <https://stephangrabmeier.de/inner-development-goals-fuer-sustainable-leadership-white-paper>



(2) «Denken» - Kognitive Fähigkeiten, die benötigt werden.

2 DENKEN

Kognitive Fähigkeiten

- *Kritisches Denken*
- *Bewusstsein für Komplexität*
- *Fähigkeit, verschiedene Perspektiven einzunehmen und zu berücksichtigen*
- *Sinn entdecken, Verstehen von Zusammenhängen*
- *Orientierung an langfristigen Zielen*

Was erfordern diese 5 Kriterien jeweils?

Hilfreich sind z.B. der Dialog nach Bohm und die Anbindung an das höhere System mit Vision, Mission und Werten.



Quelle: <https://stephangrabmeier.de/inner-development-goals-fuer-sustainable-leadership-white-paper>

10 Kernfähigkeiten für DIALOG (nach David Bohm). Gegenseitige Wertschätzung und Verzicht auf Bewertungen sind dafür Grundvoraussetzungen.

1. Die Haltung eines Lernenden verkörpern:

«Im Anfängergeist gibt es viele Möglichkeiten. Im Geist des Experten gibt es wenige.»

2. Respekt:

Noch aktiver als Toleranz! Ich versuche die Welt aus der **Perspektive** des/der anderen zu sehen

3. Offenheit:

Sie entsteht, wenn zwei oder mehrere Personen bereit sind, sich von ihren eigenen Überzeugungen zu lösen

4. Sprich von Herzen ... und fasse dich kurz!

Ich spreche von dem, was mir wirklich wichtig ist, um mich zu zeigen statt zu scheinen

5. Zuhören:

Echtes Zuhören kann Kreativität, Heilung, das Gefühl von Zugehörigkeit auslösen

6. Verlangsamem, entschleunigen:

Ich lasse reflexartige Reaktionen bleiben; ich lasse das Gesprochene wirken und gebe dem Sprechenden Raum (Hilfsmittel z.B. Gesprächsstein)

10. Den Beobachter beobachten:

Ich beobachte meine eigene Re-Aktion auf Haltungen und Meinungen anderer und teile sie mit; «das Denken beobachten»

9. Eine erkundende Haltung üben:

Erfahren wollen statt wissen!
Ich äussere mein Interesse am anderen und seinen/ihren Gedanken und Gefühlen

8. Produktives Plädieren:

Ich lasse die eigene Denkweise nachvollziehbar werden, so dass die anderen an meiner Sichtweise teilhaben können.
– Wie komme ich zu dem, was ich denke und glaube? Was denkst du darüber?

7. Annahmen und Bewertungen

«suspendieren»:

Im Gespräch die eigenen Annahmen und Bewertungen sowie die der anderen
a) wahrnehmen und
b) sie gleichzeitig in der Schwebelage halten (suspendieren), d.h. sie in der Haltung völliger Offenheit wertfrei zur Kenntnis nehmen



(3) «In Beziehung treten» - Verantwortung für andere und den Planeten übernehmen.

3
**IN BEZIEHUNG
TRETEN**

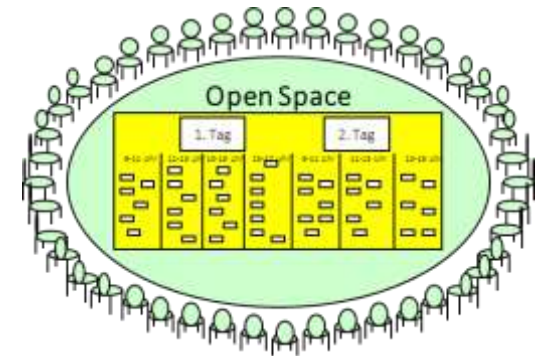
Verantwortung für andere
und den Planeten übernehmen

- *Wertschätzung*
- *Verbundenheit*
- *Bescheidenheit*
- *Empathie und Mitgefühl*

Was erfordern diese 4 Kriterien jeweils?

Hilfreich ist auch hier der Dialog nach Bohm sowie eine Besinnung auf die positiven Werte, die menschliche Beziehungen gelingen lassen.

In Gruppen ist das Praktizieren von „Kreiskultur“ und „Authentisch“ zu sein, förderlich.



Quelle: <https://stephangrabmeier.de/inner-development-goals-fuer-sustainable-leadership-white-paper>



(4) «Zusammen-arbeiten» - die jeweiligen sozialen Kompetenzen sollten überprüft bzw. abgeglichen werden



Was erfordern diese 5 Kriterien jeweils?

U.a. Einfühlungsvermögen (Empathie), Fähigkeit, andere zu motivieren, interkulturelle Kompetenz, Konfliktmanagement (GfK), Kritikfähigkeit, Kooperationsbereitschaft (Teamfähigkeit), Toleranz, Verhandlungsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Anpassungsfähigkeit, Authentizität, Fähigkeit zur Selbstreflektion, Flexibilität, Fähigkeit, Initiative ergreifen zu können, Lernbereitschaft, Sorgfalt, etc.

In Gruppen ist das Praktizieren der „Kreiskultur“ förderlich – Diversität ebenfalls.

Quelle: <https://stephangrabmeier.de/inner-development-goals-fuer-sustainable-leadership-white-paper>

Quelle für Auflistung soziale Kompetenzen:
https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/5_kompetenznachweis/KB_Kompetenzliste_281206.pdf

(5) Ins konkrete «Handeln» kommen in Veränderungs-Prozessen.

5 HANDELN

Den Wandel vorantreiben

- *Mut*
- *Kreativität*
- *Optimismus*
- *Ausdauer*

Was erfordern diese 4 Kriterien jeweils?

U.a. die sozialen Kompetenzen und davon zusätzlich: Durchhaltevermögen, Durchsetzungsvermögen, Entscheidungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, zielorientiertes Handeln, etc.

In Gruppen ist das Praktizieren der „Kreiskultur“ sowie systemisches Konsensieren förderlich.

Quelle: <https://stephangrabmeier.de/inner-development-goals-fuer-sustainable-leadership-white-paper>

Quelle für Auflistung soziale Kompetenzen:
https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/5_kompetenznachweis/KB_Kompetenzliste_281206.pdf

Prozess-Vorgehen zur Etablierung der „Inner Development Goals“ (IDG) in Organisationen.



GRUNDLAGEN

Bewusstsein schaffen und Kultur entwickeln

.....
(Förderung von) Bewusstsein für Nachhaltigkeit durch Vermittlung von

- Wissen über Nachhaltigkeit
- Wissen über positive Effekte von nachhaltigem Wirtschaften für das Unternehmen
- Kenntnis über Methoden und Tools, die Nachhaltigkeit etablieren und fördern sowie deren Anwendung



ORGANISATORISCHE EBENE

Nachhaltigkeitsstrategie für Gesamtunternehmen

.....
Nachhaltige Strategien etablieren:
Alle Prozesse werden auf Nachhaltigkeit überprüft und ggf. angepasst

- interne Abläufe
- Kundenbeziehungen
- Lieferketten
- Geschäftspartner
- Weiterbildung



INDIVIDUELLE EBENE

Entwicklung der IDG

.....

- Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter:innen und Führungskräfte
- Förderung von Engagement für soziale und ökologische Belange (z. B. durch Gutschreiben von Arbeitsstunden, Spenden und finanzielle soziale Unterstützung)
- Einbringen eigener Ideen und Anreize für die Erreichung der SDG

Quelle: <https://stephangrabmeier.de/inner-development-goals-fuer-sustainable-leadership-white-paper>

Die Förderung und Integration der IDGs ist auf drei Ebenen abzusichern.



**NEUE LEADERSHIP-SKILLS FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT
SIND GEFORDERT. UNTERNEHMEN TRAGEN VERANTWORTUNG!**

FÖRDERUNG UND INTEGRATION DER IDG



Quelle: <https://stephangrabmeier.de/inner-development-goals-fuer-sustainable-leadership-white-paper>



Die «Inner Development Goals» (IDGs) als Fähigkeiten/Kompetenzen

AGENDA

Input Referent 30 Min.

- Einstieg in das Thema
- Bedürfnisse, extrinsische Motivatoren, vom Wissen, Wollen, Können zum Handeln
- Die fünf IDCs als Fähigkeiten und Kompetenzen – was sie erfordern
- Neue Leitsätze für Nachhaltigkeit
- Austausch in Kleingruppen (30 Min.)
- Reflektion wichtige Erkenntnisse im Plenum (15 Min.)

SUSTAINABLE LEADERSHIP:
Die Inner Development Goals

Kompetenzen und Fähigkeiten für eine nachhaltigere Zukunft





Positive Leitsätze für eine enkeltaugliche Lebensweise und verantwortungsbewusstes Wirtschaften.

Teil 1: 1-6 von 13

(1) **«Sei du die Veränderung, die du in der Welt sehen möchtest»** - tun, d.h. Handeln ist wirksamer als nur zu reden.

(2) **«Die Lebensgrundlage künftiger Generationen ist zu sichern»** - ohne die Sicherung der Lebensgrundlage wirkt Wirtschaften zerstörerisch. Deshalb sind mir Klimaschutz, CO₂-Reduktion und Nachhaltigkeit wichtig. Ich leiste meinen eigenen Beitrag und überzeuge meine Mitmenschen.

(3) **«Genug ist besser als zu viel»** - Besser statt mehr: Nicht mehr, sondern weniger ist mein Credo, was zu einem «besser», zu einer höheren Lebensqualität führt. Genügsamkeit ist meine neue Lebenseinstellung. Weniger kann mehr sein.

(4) **«Sharing is caring»** - beim Einkauf/Konsum und Verkauf achte ich auf Ressourcenschonung, Qualität, CO₂-Belastung und mögliche Abfallbelastungen. Gebrauchte und reparierte Produkte sowie Miete und Sharing finde ich gut und biete meine Güter der Sharing-Community an.

(5) **«Was nicht scheint, weht oder fließt, kommt nicht in meine Steckdose»** - Erneuerbare Energien - Sonne, Wind, Wasser, ... - unterstütze ich und bin ein Vorbild. Ich stelle persönlich um und fordere den Ausstieg aus den fossilen Brennstoffen (Kohle, Benzin, Diesel und Erdgas) bis 2030.

(6) **«Zeit haben für mich und andere»** - Ich möchte ein glückliches und zufriedenes Leben führen. Dafür orientiere ich mich an positiven Werten. Als Mensch brauche ich die Anbindung an andere Menschen und ich leiste gern meinen Beitrag für das Gemeinwesen. Zeit- und Beziehungs-Reichtum sind mir wichtig!

Quelle: Positionspapier „Verantwortungsbewusstes Wirtschaften im 21. Jahrhundert“ – 2. Teil S. 8 ([Link](#))



Positive Leitsätze für eine enkeltaugliche Lebensweise und verantwortungsbewusstes Wirtschaften.



Teil 2: 7-13 von 13

(7) «Das beste Fleisch ist Fruchtfleisch», «Tiere mögen und Besseres essen» und «Weltfrieden beginnt in der Küche» - Tierwohl und ethische Tierhaltung sind mir sehr wichtig. Weniger Tierprodukte essen ist gesund. Ich bin bereit, faire Preise für gute Qualität zu zahlen.

(8) «Mit Bio-Standards zu mehr Lebenskraft» - wir brauchen eine Landwirtschaft, die sich stärker an den Gesetzen und Kreisläufen der Natur orientiert und die Biodiversität fördert.

9) «Life is fair if you are» - Fairness und Transparenz praktiziere ich & erwarte es von anderen.

(10) «Enjoy don't destroy» - immer höher, schneller und besser erzeugt unnötigen Stress! Ich lebe achtsam und genieße das Leben.

(11) «Nicht alles was möglich ist, ist sinnvoll». Es muss nicht immer neu und das Neueste sein.

(12) «Ein sinn-voller Job ist wichtig» - ich möchte weniger und selbstbestimmter schaffen. Mit einem Grundeinkommen und der richtigen Work-Life-Balance wird das gelingen.

(13) «Machen ist krasser als Wollen» bis «Nicht Wollen - und das mit ganzem Herzen» - wir handeln bereits und bewirken Transformation – u.a. unter den Prämissen «Weniger ist mehr» und gute Lebensqualität für alle.

Quelle: Positionspapier „Verantwortungsbewusstes Wirtschaften im 21. Jahrhundert“ – 2. Teil S. 8 ([Link](#))



Die «Inner Development Goals» (IDGs) als Fähigkeiten/Kompetenzen

AGENDA

Input Referent 30 Min.

- Einstieg in das Thema
- Bedürfnisse, extrinsische Motivatoren, vom Wissen, Wollen, Können zum Handeln
- Die fünf IDCs als Fähigkeiten und Kompetenzen – was sie erfordern
- Neue Leitsätze für Nachhaltigkeit
- Austausch in Kleingruppen (30 Min.)
- Reflektion wichtige Erkenntnisse im Plenum (15 Min.)

SUSTAINABLE LEADERSHIP:
Die Inner Development Goals

Kompetenzen und Fähigkeiten für eine nachhaltigere Zukunft



Austausch in Kleingruppen – Gruppenarbeit (20 Min.) + Reflektion (5 Min.).

Hinweise für den Gruppenaustausch:

- Bitte die Regeln des «Dialogs» beachten: sich kurz fassen - aktiv zuhören - auf Bewerten/ Beurteilen verzichten - jeden zu Wort kommen lassen - keine Zwiesgespräche - lösungsorientiert vorgehen - ...
- Evtl. eine/n Moderator:in bestimmen (Gesprächsleitung)
- Eine/r sollte auf die Zeit achten. Sie haben 20 Min. für Ihren Dialog/Austausch.
- Haben Sie Freude am Dialog und dem Gruppenaustausch
- Bitte das Flipchart kreativ für die Notizen nutzen

Bitte jemanden bestimmen, der nachher **im Plenum die drei wichtigsten Erkenntnisse vorstellt.**

Fragen

- (1) Wie stark können Ihr Euch von extrinsischen Einflussfaktoren lösen? Was hindert Euch konkret und was könntet Ihr tun?
- (2) Welche Erfahrungen haben Ihr mit der Bearbeitung des «Innen» – auf der individuellen sowie auf der Team-Ebene?
- (3) Welche der IDCs sind für Euch wichtig? Wo seid ihr bereits gut? Wo habt Ihr Schwierigkeiten?
 - a) Sein – die Beziehung zu Dir selbst
 - b) Denken – kognitive Fähigkeiten
 - c) Beziehung – Verantwortung für Natur und Umwelt
 - d) Zusammenarbeit – Social Skills
 - e) Tun – Wandel umsetzen
- (4) Wie wirken die Leitsätze für Nachhaltigkeit auf Euch? Welche Leitsätze erachtet Ihr als besonders wichtig? Wo habt ihr konkrete Widerstände?



Die «Inner Development Goals» (IDGs) als Fähigkeiten/Kompetenzen

AGENDA

Input Referent 30 Min.

- Einstieg in das Thema
- Bedürfnisse, extrinsische Motivatoren, vom Wissen, Wollen, Können zum Handeln
- Die fünf IDCs als Fähigkeiten und Kompetenzen – was sie erfordern
- Neue Leitsätze für Nachhaltigkeit
- Austausch in Kleingruppen (30 Min.)
- Reflektion wichtige Erkenntnisse im Plenum (15 Min.)

SUSTAINABLE LEADERSHIP:
Die Inner Development Goals

Kompetenzen und Fähigkeiten für eine nachhaltigere Zukunft



Wenn es Euch gefallen hat und Ihr uns unterstützen wollt ...



Die Zoom-Events und die Webinare sind für alle Teilnehmer:innen kostenlos. Wenn es Dir gefallen hat, freuen wir uns aber, wenn Du uns mit einer Spende unterstützen würdest - jeder Betrag ist erwünscht und hilft uns im Projekt weiter. Gespendet werden kann über diesen [Link](#). Bitte den Betrag und den Verwendungszweck "Zoom-Event [Datum]" oder „Webinar ...“ eingeben. Danke für die Unterstützung!

Firmen, Stiftungen und andere Organisationen können unser Projekt "zukunfts-konferenz.ch" auch als Sponsoren unterstützen. Das galt für den Zeitraum 2020/21 und gilt auch darüber hinaus. Bei Interesse bitte melden bei ralf.nacke@gwoe.ch. Gemeinsam können und wollen wir etwas bewegen!



**BILDUNG
FÜR DIE WELT
VON MORGEN**

Eine nachhaltige, ethische
Wirtschaft ist möglich!



- Materialien & Konzepte
- Workshops & Projekttag
- Fortbildungen & Austausch

DANK E!



für Ihre Aufmerksamkeit

ECONOMY
FOR THE COMMON GOOD



TRANSFORMING ECONOMY
for people and planet

Wir unternehmen eine bessere Welt.

Kurzvorstellung Dr. jur. Ralf Nacke, Berater, Referent & Dozent

- Dipl.-Volkswirt und Rechtsassessor, Dr. jur. (LMU München)
- begleitet wesentliche Change- und Transformations-Prozesse seit über 34 Jahren als Berater, Interimsmanager und Coach
- vormals tätig u.a. für Bain & Company als Strategieberater und für AlixPartners als Restrukturierungsberater/-Manager
- Senior-Berater und Partner bei der CMP AG, Hünenberg See (ZG)
- heutige Schwerpunkte: Zukunftsfähigkeit, Sustainable Companies und Kultur-/Organisations-Entwicklung
- **Moderator** für interaktive & gruppendynamische Workshops/ Events (World Café, Open Space, Zukunftskonferenz, Dynamic Facilitation, ...)
- **Dozent** für **Zukunftsfähigkeit, Nachhaltigkeit** und «Wirtschaft neu denken» (ZHAW IUNR, Kalaidos, HSLU, ost.ch, DHBW, ...)
- seit 2012 engagiert in der **Gemeinwohl-Ökonomie**: GWÖ-Referent u. zertifizierter Gemeinwohl-Berater
- verheiratet, 2 Kinder (28 und 27 Jahre), Schweizer und deutscher Staatsbürger, geb. 1957 in Kassel
- TEDxLuzern | Ralf Nacke: Wie wäre es, wenn die Wirtschaft das Gemeinwohl zum Ziel hätte? www.youtube.com/watch?v=gE00XtW54-4



CMP Competent Management Partners AG
Unternehmensberatung für Nachhaltigkeit,
Zukunftsfähigkeit/Strategie, Veränderungs-
Prozesse, Kultur-/Organisations-Entwicklung
und Coaching

www.cmpartners.ch / r.nacke@cmpartners.ch

www.gwoe.ch / ralf.nacke@gwoe.ch

Tel. +41 41 7830275

