



# **KRAFT DER DER FREUNDLICHKEIT**

## **Power of niceness**

**" Geben & Teilhaben - positiv in  
Beruf und Business "**

Ersterstellung Unterlagen

Köln März 2008

WS in Köln, Freiburg, München



**Radiance Business Academy**

*Aus- und Weiterbildung, für längerfristigen Erfolg  
und innere Erfüllung in Unternehmen und Beruf*



## **Inhalt des Seminars im Überblick:**

**Ihr Trainer**

**Radiance Consulting**

**Unsere Wünsche für sie**

**Übung 1:**

**Freundlichkeit und freies Geben- die vier Formen von Freigiebigkeit**

**Übung 2:**

**Reflektion & Wahrnehmungsschulung zum Geben und Teilen**

**Theorie: Innere Haltung von Teilen und Teilhaben**

**Modell: 6 einfache Übungen im Alltag und 6 Geschichten**

**Tabelle: Pyramide von Freundlichkeit-Geben-Grosszügigkeit-Teilhabe**

**Werkzeug: Barometer von Gier und Mangel**

**Meditation: Spaziergang der Freundlichkeit**

**Fallbeispiele für Partizipation**

**Modell: Wege der Partizipation im Unternehmen-Fallstricke und Chancen**

**Fallbeispiel: „Das Ubuntu- Spiel um wenige Ressourcen“**

**Modell:**

**Pyramide Koopetition- Kooperation- Teilhabe- „Tiefe“ Partizipation-**

**„ein Körper- ein Geist-Modell“**

**Meditation: „ein Körper- ein Geist“**

**Fallbeispiel: Umwandlung durch Teilhabe in Krisen (Organisation)**

**Fallbeispiel: Ubuntu in Südafrika (Ethnien und Länder)**

**Fallbeispiel: Lernen und Wissenteilhabe in Unternehmen**

**Organisations- und Arbeitsplatzbetrachtung im Sinne der Vier Formen der Grosszügigkeit und des sogenannten „Dana“**

**Wert und Selbstwert**

**Übung: Reichtumsrollen III und IV (Reichtum des Gebens)**

**Werkzeug: Fragebogen zur Selbsteinschätzungen**

**Exkurs: Echte und falsche Corporate Social Responsibility**

**Hintergrund: Neuroökonomie und der Nachweis sozialer Handlungen im Geschäftsleben**

**Meditation: (Reichtum des Gebens)**

**Wer anderen mit Freundlichkeit, Respekt und Großzügigkeit begegnet, hat auch selbst etwas davon. In Firmen, die einen kooperativen Stil und Fair Play in ihrer Kultur fördern, ist die Produktivität höher und es gibt weniger Fluktuation unter den Mitarbeitern.**

**In diesem Eintagesworkshop arbeiten wir mit Alltags-„Übungen“ und Partizipationsmethoden für kleine und große Teams sowie ganze Unternehmen zum Dreieck „Teilen- Geben- Fördern“.**  
**Dieses Dreieck, sein bewusstes Training im Alltag und seine Auswirkungen auf unser persönliches Wohlergehen und das qualitative Wachstum in Organisationen sind Fokus dieses Seminartages.**  
**Wissenschaftliche Forschungen in der Neuroökonomie ([www.neuroeconomicstudies.org](http://www.neuroeconomicstudies.org)) und der Glücksforschung bestätigen dies und finden auch Eingang in den Workshop.**

## **AUSZÜGE AUS DEN UNTERLAGEN**

### **Dana**

**Dana bezeichnet im Buddhismus allgemein etwas, das gegeben bzw. geschenkt wird, ohne eine Gegenleistung zu erwarten oder auch nur zu erhoffen. Darüber hinaus bedeutet dana das Geschenk der Energie und Weisheit an andere.**

**Mit Dana wird auch diese Art des Gebens an sich bezeichnet, was als eine der wichtigsten buddhistischen Tugenden angesehen wird. Dana ist eine der Sechs Vollkommenheiten Paramita, eine der Zehn Betrachtungen Anussati und das wichtigste der verdienstvollen Werke (skt: Punya, Pali: Puñña).**

**Wir unterscheiden qualitativ vier Arten der Unterstützung und vier Temperaturen der Freundlichkeit während des Gebens:**

### **Die vier Arten des Gebens**

**Gewähren von finanzieller Unterstützung und**

**Gewähren von anderer materieller Unterstützung**

**Gewähren von Zeit und Anteilnahme**

**Gewähren von Schutz und Sicherheit**

**Vermittlung und Weitergabe von Wissen**

## **Die vier Temperaturen des Gebens**

**Gefrorenes Geben – widerwillig im Geist oder in manipulativer Absicht**

**Kühles Geben- in Spannung des Geistes, und mehr mit der Absicht die Konfrontation mit dem Thema, der Person, dem Inhalt zu vermeiden**

**Warmes Geben- in unterstützender Absicht, aber mit der Hoffnung, dass andere Gleiches bei mir tun**

**Befreiendes Geben- Unterstützende Aktivität , ohne persönliche jemals Vorteile davon zu erhalten**

## **UBUNTU**

**Das Wort Ubuntu stammt aus der südafrikanischen Sprachfamilie Nguni, eine exakte Übersetzung existiert in keiner europäischen Sprache. Der Begriff beschreibt "Menschlichkeit" und "gegenseitige Großzügigkeit" ebenso wie die "Zusammenarbeit für ein gemeinsames Ziel".**

**Ubuntu bezeichnet eine Art der afrikanischen Lebensphilosophie. Ins Englische übersetzt wird der Begriff oftmals als "humaness". Oder "I exist the grace of you!" Oder "Ich bin, weil Ihr existiert!".**

**Damit wird eine afrikanische Grundhaltung bezeichnet, die sich vor allem auf wechselseitigen Respekt und Anerkennung, Achtung der Menschenwürde und das Bestreben nach einer harmonischen und friedlichen Gesellschaft stützt. Ubuntu beinhaltet auch politische und religiös-spirituelle Aspekte, die die Verortung des Individuums innerhalb seiner Gemeinschaft betonen. Es gibt Versuche des Südafrikanischen Verfassungsgerichts, diesen afrikanischen Kulturwert bei der Auslegung der Grundrechte in der südafrikanischen Bill of Rights einzubeziehen.**

**In der Ruandische/Burundische Sprache (Kinyarwanda/Kirundi, Bantu-Sprachen) bedeutet Ubuntu Gratis.**

**Die Rolle des Ubuntu bei der Auflösung schwieriger Altlasten im Rahmen der Aufarbeitung des südafrikanischen Apartheid-Themas und seiner Auflösung verdeutlicht die Möglichkeit der Freundlichkeit auch in schwierigen Situationen.**

**Entsprechend können wir dieses Instrument auch im Dialog in erkaltenden Situationen in Teams, Betrieben und Märkten einsetzen.**

**Dazu gibt es folgende Übung:**

## **Partizipation**

**In der Soziologie bedeutet Partizipation die Einbindung von Individuen und Organisationen (sogenannte Stakeholder) in Entscheidungs- und Willensbildungsprozessen. Aus emanzipatorischen, legitimatorischen oder auch aus Gründen gesteigerter Effektivität gilt Partizipation häufig als wünschenswert. Partizipation kann die unterschiedlichsten Beteiligungsformen annehmen (z. B. Bürgerbeteiligung, Interessenverband, Politische Partei). Partizipation gilt als gesellschaftlich relevant, weil sie zum Aufbau von sozialem Kapital führen kann und dann soziales Vertrauen verstärkt.**

**Im Unternehmen und somit in der Betriebswirtschaftslehre (auch in der Arbeits-, Wirtschafts-, Industrie- und Organisationssoziologie) bedeutet Partizipation die Beteiligung von Mitarbeitern an der Entscheidungs- und Willensbildung einer hierarchisch höheren Ebene der Organisation.**

## **Methoden und Instrumente der Partizipation**

**Versammlung**

**Fragestunde**

**öffentliche Auslegung von Plänen**

**e-Partizipation**

**Arbeitsgruppen**

**Foren**

**Open Space**

**Zukunftskonferenz**

**Zukunftswerkstatt**

**Community Bildung**

**Ubuntu**

**Dialogstrukturen**

**Open Source**

**Collaborative Learning – Lernen und Reflektieren in Teilhabe**

## **'Collaborative Learning'**

**Der Begriff 'Collaborative Learning' bezieht sich auf eine Lehr-/Lernmethode, bei der heterogene Felder von Menschen auf unterschiedlichen Leistungsstufen in kleinen Gruppen gemeinsam an Zielen arbeiten und voneinander lernen.**

**Für den Begriff gibt es jede Menge gleichbedeutende Begriffe, die sich nur marginal voneinander unterscheiden, wie beispielsweise cooperative learning, student team learning, group learning oder group investigation. Im deutschsprachigen Raum wird die direkte Übersetzung in kollaboratives Lernen vermieden, wohl aufgrund der Tatsache, dass der Begriff 'Kollaborateur' eingedenk der historischen Vergangenheit politisch belegt ist.**

**Daher finden im deutschsprachigen Raum Begriffe wie gruppen-, teambasiertes oder cooperatives Lernen Verwendung, die jedoch nicht so eine starke Verbreitung wie das englischsprachige Pendant Collaborative Learning aufweisen.**

**Grundlegende Annahme von Collaborative Learning ist, dass kooperative Teams ein höheres Niveau an Gedankengängen erzielen und Informationen länger abspeichern können als Studierende, die für sich alleine als Individuen arbeiten.**

**Collaborative Learning reiht sich als Methode in die Lerntheorie des Konstruktivismus ein und kann daher zu einer fortgeschrittenen kognitiven Entwicklung führen. Collaborative Learning basiert auf der Idee, dass Lernen ein natürlicher, sozialer Akt ist, bei dem die Beteiligten sich untereinander unterhalten. Gemäß Lev Vygotsky müssen Lernende aktive Organisierer sein, die ihre Sprache in einer kontinuierlichen Interaktion mit ihrer sozialen Umwelt benutzen, um so zu lernen und sich selbst zu verändern.**

**Collaborative Learning beruht demnach auf verschiedenen Annahmen:**

**1. Lernen ist ein aktiver, konstruktiver Prozess, bei dem Lernende neues Wissen in ihr vorhandenes Wissensnetz integrieren, um neue Ideen und soziale Bedeutungen zu generieren.**

**2. Lernen hängt von einem reichhaltigen sozialen Kontext ab, der Lernende fordert, mit anderen Lernenden zusammenzuarbeiten, um Probleme zu identifizieren und gemeinsam zu lösen.**

**3. Lernende sind verschieden und haben unterschiedliche Hintergründe und Erfahrungen.**

**4. Lernen ist ein sozialer Akt, bei dem Lernende miteinander Gespräche führen, um zu lernen.**

**5. Collaborative Learning hat affektive und subjektive Dimensionen. Lernende müssen sich gegenseitig zuhören und können nicht länger nur auf die Informationen des Lehrenden bauen. Die Rolle der Beteiligten verändert sich dadurch elementar: Dozierende rücken stärker in den Hintergrund, fungieren als Coach und begleiten die Studierenden dabei, den Lernstoff gemeinsam in einer Gruppe zu erkunden.**

**Nachfolgend sind einige Prinzipien aufgeführt, die für jedes gruppenorientierte Lehr-/Lernszenario Gültigkeit haben:**

**1. Eine gruppenorientierte Aufgabe ist so gestaltet, dass sie gemeinsame Lernziele und -ergebnisse anstrebt.**

**2. Lernprozesse in Kleingruppen finden in Gruppen zwischen drei bis fünf Lernenden statt.**

**3. Kooperatives Verhalten involviert Maßnahmen zur Vertrauensbildung, gemeinsame Planungen und ein Verständnis von Teamunterstützung.**

**4. Positives Zusammengehörigkeitsgefühl wird entwickelt durch das gemeinsame Stecken von Zielen.**

**5. Zuverlässigkeit, Erfüllung der Rolle sowie ein Commitment zur Aufgabe jedes Individuums in einer Gruppe wird von den Lernenden erwartet.**

**Einige Praktiken können jedoch je nach der konkreten Ausrichtung von Collaborative Learning variieren:**

**1. Formung der Gruppe, ob beispielsweise eher homogene oder heterogene Gruppen gebildet werden sollen.**

**2. Entwicklung von Gruppenarbeits- und Teamfähigkeiten, die besonders gefördert werden sollen, wie beispielsweise explizites Lehren in der Gruppe, Aufgaben zur Teambildung, Förderung der Reflexion von Gruppendynamiken.**

**3. Erstellung der Gruppenaufgabe und der Zusammenhänge von Strukturen wie z.B. der Zusammenhang von Zielerreichung und Anreizsystemen, notwendige Ressourcen, Aufgabenteilung.**

**4. Vorgehensweise bei der Evaluation, z.B. individuelle oder Gruppennote, Benotung durch Mitlernende, Selbstreflexion.**

**5. Definition der Lehrerrolle, die komplex ist und in den unterschiedlichen Phasen des gruppenbasierten Lernens variieren kann, z.B. vom Coach, der hilfreichen Input und Unterstützung gibt, zum Überwacher, der das Einhalten von kooperativen Normen im Auge hat, bis hin zum Bewerter, der die Ergebnisse der Studierenden evaluiert.**

**Dennoch ist es essenziell festzuhalten, dass sich die Rolle des Lehrenden bei Collaborative Learning grundsätzlich ändert. Er steht weniger im Vordergrund als aktiver Part der Wissensvermittlung, sondern unterstützt die Lernprozesse der Lernenden, neues Wissen zu analysieren, zu entdecken und selbst anzuwenden.**

**Wir könnten diesen Prozess in einem Unternehmen auch Wildwasser-Learning nennen:**

**Es gibt die grundlegende Bereitschaft, über die eigenen Handlungen zu reflektieren, ohne Berücksichtigung hierarchischer Ebenen oder Strukturen. Viele Unternehmen wie z.B. Google strukturieren ihre Entwicklungsabteilungen genau in diesem Sinne. Dadurch entsteht ein hohes Maß an Spielfreude und extrem schneller Entwicklung, die aber aus kreativen Impulsen, nicht aus Druck und Stress generiert wird.**

## Coopetition

Coopetition ist ein aus den englischen Begriffen cooperation (Kooperation) und competition (Wettbewerb) zusammengesetztes Kunstwort. Es steht für die Dualität von Konkurrenz und Kooperation auf Märkten. Als Urheber des Begriffs wird der Gründer des Netzwerksoftwareherstellers Novell Raymond Noorda genannt (Brandenburger/Nalebuff 2007). Im Deutschen gibt es als Übersetzungsvorschlag den Begriff Koopkurrenz (Prof. Michael Reiß, Universität Stuttgart).

Coopetition bezeichnet Marktphänomene, bei denen eine Dualität aus Kooperation und Wettbewerb besteht und das Handeln der Marktteilnehmer beeinflusst, ohne dass diese explizit kooperieren. Derartige Systeme werden in der Spieltheorie mathematisch als Nicht-Nullsummenspiele beschrieben. 1950 hat der US-Mathematiker John Forbes Nash Jr. das Lösungskonzept des Nash-Gleichgewichts aufgestellt, das auch für die Nicht-Nullsummensituation geeignet ist, die durch das Konzept der Coopetition beschrieben wird. Unter bestimmten Bedingungen lässt es sich als Nashgleichgewicht darstellen, dass Konkurrenten gemeinsam einen Vorteil erzielen können, auch ohne eine explizite Absprache im Sinne eines Kartells getroffen zu haben. Wichtig dafür ist, dass beide Seiten den zugrunde liegenden Mechanismus verstanden haben.

Ein Sonderfall dieser Situationen ist die gezielte, organisierte Kooperation auf der gleichen Wertschöpfungsstufe (horizontale Kooperation), während die Kooperationspartner auf dem Markt für das Endprodukt in Wettbewerb zueinander stehen. Kooperiert wird dabei meist in den Bereichen "Forschung und Entwicklung" oder "Produktion", während in den anderen Bereichen die Unternehmen in ihrer Rolle als eigenständige Wettbewerber verbleiben und am Markt auftreten.

Die beiden US-amerikanischen Professoren Adam Brandenburger (Stern Business School) und Barry Nalebuff (Yale School of Business) haben die Grundidee der Coopetition in ihrer gleichnamigen Monographie auf die Praxis des Geschäftslebens angewandt und zu einem vollständigen System ausgebaut. Die von ihnen entwickelte Methode beschreibt fünf Ansatzpunkte, an denen man in der Geschäftspraxis ansetzen kann, um mit seinen Geschäftspartnern (einschließlich der Konkurrenten) Lösungen zu erzielen, durch die alle Beteiligten besser gestellt werden als bei naiver Konkurrenz. Im Idealfall sind dies Win-Win-Situationen, aber Coopetition gilt auch für Fälle, die "zwischen" Nullsummenspielen und Win-Win-Situationen liegen.

### Bedeutung von Coopetition

Das Prinzip der Coopetition ist besonders für moderne Branchen von außerordentlicher Bedeutung. Daher ist die Monographie Coopetition von Brandenburger/Nalebuff weltweit auf großes Interesse gestoßen und wurde inzwischen in fünfzehn Sprachen übersetzt. Die Darstellung anhand von Fallstudien und ohne die Verwendung von Mathematik hat das Buch Coopetition zu einem der meistgelesenen Bücher über Spieltheorie auf der Welt gemacht.

Coopetition ist eine praktische Anwendung der sogenannten Mechanismus-Design-Theorie, für die im Jahr 2007 der Nobelpreis in Wirtschaftswissenschaften vergeben wurde.

Mit Coopetition finden wir zwar einen von der Temperatur her „kühlen Prozess der Freigiebigkeit“ vor, aber zur Annäherung und zum Training großzügiger Haltung ist die Denk- und Handlungsweise eine Brücke für rational denkende Unternehmen und Führungskräfte.

## Großzügigkeitstest

### Testen Sie Ihre Hilfsbereitschaft anderen Menschen gegenüber

**Einleitung**  
Die Prinzipien buddhistischer Ökonomie besagen, dass der Schlüssel zum Wohlstand im Geben liegt, sei es in Form von materieller Unterstützung (schwächste Stufe), von Schutz und Sicherheit vor Angst (mittlere Stufe) oder von Weisheit durch Wissensweitergabe (stärkste Stufe mit 2 Graden: Weitergabe des Wissens als 1. Grad und Weitergabe der Fähigkeit zur Vermittlung von Wissen an Andere als 2. Grad). Dieser Test soll Ihnen dabei helfen einzuschätzen, wie großzügig Sie im Moment sind. Die Punktzahl, die sich ergibt, ist keineswegs absolut zu sehen. Sie dient eher als Vergleichswert für künftige Wiederholungen des Tests, die Sie vornehmen können, um Ihren eigenen Fortschritt auf dem Weg zu einer großzügigeren Einstellung und Natur festzuhalten. Sie ist weder dazu gedacht, verschiedene Personen miteinander zu vergleichen, noch dazu, Ihre Großzügigkeit im Vergleich zu einer festgelegten Norm zu beurteilen.

Geben von materieller Unterstützung (x 1)

- 1) Wenn ich so großzügig wäre, wie ich es gerne hätte, würde ich mir als jährliches Ziel setzen, etwa den folgenden Prozentsatz meines Einkommens weiterzugeben:
  - I) 10 % meines monatlichen Einkommens
  - II) 20 % meines monatlichen Einkommens
  - III) 30 % meines monatlichen Einkommens
  - IV) mehr als 30 % meines monatlichen Einkommens.
- 2) Im letzten Jahr habe ich etwa den folgenden Prozentsatz meines Einkommens für wohltätige Zwecke gespendet:
  - I) 10 % oder weniger meines monatlichen Einkommens
  - II) 20 % oder weniger meines monatlichen Einkommens
  - III) 30 % oder weniger meines monatlichen Einkommens
  - IV) mehr als 30 % meines monatlichen Einkommens
- 3) Anhand meiner Antworten auf die Fragen 1 und 2 halte ich mich in Bezug auf das Geben materieller Unterstützung für:
  - I) gar nicht großzügig
  - II) ziemlich großzügig
  - III) großzügig
  - IV) sehr großzügig

### **Geben von Zeit (x 2)**

- 4) Wenn ich mit meiner Zeit so großzügig wäre, wie ich es gerne hätte, würde ich mir als Ziel setzen, den folgenden Teil meiner Zeit zu nutzen, um wohltätige Projekte zu unterstützen oder anderen zu helfen:
- I) 5 Stunden jeden Monat
  - II) 10 Stunden jeden Monat
  - III) 15 Stunden jeden Monat
  - IV) mehr als 15 Stunden jeden Monat
- 5) Im letzten Jahr habe ich pro Monat etwa den folgenden Teil meiner Zeit wohltätigen Projekten gewidmet:
- I) gar keinen Teil
  - II) 5 Stunden
  - III) 10 Stunden
  - IV) 15 Stunden
- 6) Anhand meiner Antworten auf die Fragen 4 und 5 halte ich mich in Bezug auf das Geben von Zeit für:
- I) gar nicht großzügig
  - II) ziemlich großzügig
  - III) großzügig
  - IV) sehr großzügig

### **Häufigkeit des Gebens (x1)**

- 7) In Bezug auf das Geben von Geld oder materiellen Dingen gilt für mich am ehesten:
- I) Ich gebe etwas zu besonderen Anlässen.
  - II) Ich gebe normalerweise nur, wenn ich darum gebeten werde.
  - III) Ich gebe regelmäßig und häufig.
  - IV) Ich gebe praktisch immer, wenn ich Gelegenheit bekomme, zu helfen.

### **Fokus (x 2)**

- 8) Bei der Entscheidung, wofür ich Geld, Zeit oder andere Mittel zur Verfügung stelle,
- I) reagiere ich normalerweise auf entsprechende Bitten, wenn sie sich ergeben.
  - II) wähle ich Menschen oder Organisationen aus, die sich auf Themen konzentrieren, die mir wichtig sind.
  - III) wähle ich Menschen oder Organisationen aus, die in dem Ruf stehen, ihre Mission auch zu erfüllen.
  - IV) recherchiere ich und wähle Menschen oder Organisationen aus, die meinen Beitrag dazu verwenden, so vielen bedürftigen Menschen wie möglich zu helfen.
- 9) Ich unterstütze die von mir am meisten geschätzten gesellschaftlichen oder religiösen Leitfiguren auf folgende Weise:
- I) Ich unterstütze normalerweise keine solchen Menschen.
  - II) Ich spreche ihnen meinen Dank aus und ermutige sie.
  - III) Ich spende für spezielle, für sie sehr wichtige Projekte oder Veranstaltungen.
  - IV) Ich wende regelmäßig viel Zeit und/oder Geld auf, um ihre Arbeit zu unterstützen.

- 10) Ehrenamtlich biete ich anderen am ehesten auf folgende Weise direkte Hilfe:
- I) Normalerweise biete ich anderen keine direkte ehrenamtliche Hilfe.
  - II) Ich biete Einzelnen oder Gruppen auf Anfrage regelmäßige informelle Beratung.
  - III) Ich biete einer oder mehreren Personen kontinuierliche formelle Förderung.
  - IV) Ich gebe offizielle Kurse und/oder helfe bei der Ausbildung von Lehrern.
- 11) Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten versuche ich \_\_\_\_\_ , die Aufgaben, die für die Organisation am wichtigsten sind, zu erledigen, unabhängig davon, wie sehr mir die Arbeit gefällt.
- I) nie (ich suche mir die Tätigkeiten danach aus, was ich tun möchte.)
  - II)   
manch  
mal
  - III) in der Regel
  - IV) immer
- 12) Wenn ich für einzelne Personen oder Wohltätigkeitsorganisationen arbeite, ist es \_\_\_\_\_ , dass ich eine Führungsposition übernehme, um andere zu ermutigen, Zeit oder Geld zur Unterstützung zu bieten.
- I) sehr  
unwahrscheinlich
  - II) ziemlich  
unwahrscheinlich
  - III) wahrscheinlich
  - IV) sehr wahrscheinlich

### **Arbeitsplatz ( x 3 )**

- 13) Am Arbeitsplatz unterstütze ich normalerweise weniger erfahrene Mitarbeiter auf folgende Weise:
- I) Ich verwende nicht sehr viel oder gar keine Zeit darauf, weniger erfahrenen Mitarbeitern zu helfen.
  - II) Ich gebe auf Anfrage Rat.
  - III) Ich fördere kontinuierlich einen oder mehrere weniger erfahrene Mitarbeiter.
  - IV) Ich gebe regelmäßig offizielle Kurse und helfe bei der Ausbildung von Lehre.

### **Freunde und Familie**

- 14) Es ist \_\_\_\_\_ , dass ich Freunden, Familienmitgliedern und/oder Kollegen helfe, wenn sie persönlich Hilfe brauchen.
- I) sehr unwahrscheinlich
  - II) ziemlich  
unwahrscheinlich
  - III) wahrscheinlich
  - IV) sehr wahrscheinlich
- 15) Es ist \_\_\_\_\_ , dass ich Familienmitglieder und Freunde dabei unterstütze, ihre persönlichen oder beruflichen Ziele zu erreichen.
- I) sehr unwahrscheinlich
  - II) ziemlich  
unwahrscheinlich
  - III) wahrscheinlich
  - IV) sehr wahrscheinlich

- 16) Im letzten Jahr habe ich anstelle von Geschenken oder materiellen Dingen im Namen meiner Freunde oder Familie für wohltätige Zwecke gespendet: **(x 1)**
- I) ist mir nicht in den Sinn gekommen
  - II) einmal oder zweimal
  - III) 3 – 5 Mal
  - IV) meistens
- 17) Im letzten Jahr habe ich Freunde und Familie in \_\_\_\_\_ der Zeit gebeten, statt mir etwas zu schenken, für wohltätige Zwecke zu spenden: **(x 1)**
- I) weniger als 10%
  - II) 10 bis 25%
  - III) 25 bis 50%
  - IV) 50% bis 100%

### **Wertschätzung (x 2)**

- 18) Wenn ich sehe, dass jemand anderen hilft, ist es \_\_\_\_\_, dass ich ihm meine Anerkennung für seine Großzügigkeit ausspreche.
- I) sehr unwahrscheinlich
  - II) ziemlich unwahrscheinlich
  - III) wahrscheinlich
  - IV) sehr wahrscheinlich
- 19) Ich nehme mir \_\_\_\_\_ Zeit, um darüber zu reflektieren, was ich anderen Gutes getan habe und was andere Gutes tun.
- I) nie
  - II) selten
  - III) häufig
  - IV) immer
- 20) Ich habe \_\_\_\_\_ das Gefühl, dass ich mit der ehrenamtlichen Arbeit, die ich tue, etwas erreiche ...
- I) nie
  - II) selten
  - III) häufig
  - IV) immer

### **Eigene Person (x2)**

- 21) In Bezug auf Ernährung, Körperübungen und Ruhepausen zum Abbau von Stress und Erhalt meiner körperlichen Gesundheit gilt für mich am ehesten:
- I) Ich tue nur sehr wenig.
  - II) Ich tue ein bisschen.
  - III) Ich mache regelmäßig Übungen und achte auf meine Ernährung.
  - IV) Ich halte mich an ein strenges Übungs- und Ernährungsprogramm.
- 22) Ich \_\_\_\_\_, um Stress abzubauen und meine geistige und emotionale Gesundheit aufrechtzuerhalten.
- I) nutze weder Meditationen noch andere geistige Entspannungsübungen
  - II) nutze selten Meditationen oder andere geistige Entspannungsübungen
  - III) nutze regelmäßig Meditationen oder andere geistige Entspannungsübungen
  - IV) nutze täglich Meditationen oder andere geistige Entspannungsübungen

### **Gewähren von Schutz und Sicherheit (x 6)**

23) Ich bemühe mich Menschen, die Schutz und Sicherheit brauchen, diesen freiwillig und sofort zu geben.

- I) nie
- II) einmal wöchentlich
- III) mehrmals wöchentlich
- IV) täglich

### **Vermittlung und Weitergabe von Wissen (x 12)**

24) Alles Wissen und alle Erfahrungen teile ich gerne, freigiebig und korrekt zur Unterstützung von Personen oder Personengruppen, damit jene dieses Wissen und diese Erfahrungen immer schneller und immer weiter unter den Aspekten von Materie, Schutz, Weisheit und Wissensweitergabe für sich und immer weitere Personenkreise anwenden können.

- I) nie
- II) einmal wöchentlich
- III) mehrmals wöchentlich
- IV) täglich

**ERRECHNEN DER PUNKTZAHL:** Zählen Sie alle Punkte zusammen bei den jeweiligen Fragen. Sehen Sie ein x, dann multiplizieren Sie die Punkte in diesem Bereich um die dahinterstehende Zahl der Fragen. Es wird jeweils die folgende Punktzahl für die einzelnen Antworten zu jeder Frage vergeben: (I) 1, (II) 2, (III) 3 oder (IV) 4 Punkte. Der Test umfasst 22 Fragen, wobei die höchste Punktzahl für jede Frage 4, 8, 12, 24 bzw. 36 und die höchste Punktzahl insgesamt 224 beträgt. Dies ist ein subjektiver Test. Sehen Sie sich Ihre Punktzahl an und überlegen Sie, welche Veränderungen Sie gerne hätten. Folgen Sie nach dieser Feststellung einfach den im nächsten Absatz beschriebenen Schritten. Denken Sie daran, ein Datum für einen Folgetest festzulegen, um Ihren Fortschritt auf dem Weg zu Ihrem Ziel zu verfolgen.

Meine Punktzahl: \_\_\_\_\_

Meine Wunschkpunktzahl: \_\_\_\_\_

### **Schritte auf dem Weg zu einer großzügigeren Haltung**

Wählen Sie nach der Überprüfung Ihrer Ergebnisse drei bis vier bestimmte großzügige Handlungen, die Ihrer Ansicht nach von großem Nutzen für andere und Sie selbst sein werden. Legen Sie außerdem einen Zeitrahmen fest, innerhalb dessen jede Handlung abgeschlossen werden muss. Wenn es um eine kontinuierliche Handlung geht, setzen Sie einen Zeitpunkt für den Beginn der Handlung fest. Notieren Sie zu jeder Handlung:

- welche Handlung genau Sie ausführen werden
- den erwarteten Nutzen für andere
- den erwarteten Nutzen für Sie selbst

Notieren Sie eine angemessene Zeit nach diesen Handlungen:

- eine ausführliche Beschreibung der jeweiligen Handlung

(Beispiel: „Habe drei Samstage für eine Tafleinrichtung gearbeitet und 100 Lebensmitteltüten für bedürftige Familien gepackt und verteilt.“)

- den tatsächlichen Nutzen für andere
- den tatsächlichen Nutzen für Sie selbst

***basierend auf einem Entwurf von Gary Hirsch, übersetzt von N. Homburg, [www.uebersetzungsschmiede.de](http://www.uebersetzungsschmiede.de) und danach mehrfachen vom Autor nach Gesprächen mit Workshopteilnehmern überarbeitet (Fassung August 2008)***