

IDGs

Mit den Inner Development Goals
die beste Zukunft aller Zeiten gestalten

Nachhaltigkeit 2.0

Wie sieht dein Bild von einer guten Zukunft aus?

Vielleicht so: du lebst deine beruflichen, privaten und familiären Rollen mit Leichtigkeit, in echter Harmonie, mit innerer Ruhe und dem sicheren Gefühl, ganz bei dir zu sein. Du wachst morgens auf, fühlst dich fit und freust dich auf deinen Alltag. Deine Arbeit macht dir nicht nur Freude, sondern du bist stolz darauf, etwas Wertvolles gemeinsam mit deinen Kolleg:innen zu gestalten. Etwas, das dazu beiträgt, die Herausforderungen unserer Zeit zu lösen – nicht aus Pflicht, sondern aus innerer Überzeugung. Du bist dankbar dafür, gut abgestimmt mit anderen, deine Arbeit auf deine eigene Weise erledigen zu können und damit die finanzielle Grundlage für dein Leben und vielleicht auch für das deiner Lieben zu schaffen. Du fühlst dich im privaten Leben verbunden mit deiner Familie, deinen Freunden und ein bisschen auch mit der gesamten Welt. Du sorgst in deinem Rahmen dafür, dass es dir und allen anderen gut geht, nicht nur heute, sondern auch in Zukunft. Dabei bist du verbunden mit deinen Werten, deinen Bedürfnissen und Herzenswünschen. Du spürst, dass andere dich und deine Beiträge in gleicher Weise wertschätzen und fühlst dich wohl in deiner privaten und beruflichen Gemeinschaft.

Du schöpfst Sicherheit aus deiner inneren Mitte – und kannst dadurch mit Wandel, Unsicherheit und Komplexität konstruktiv umgehen.

Geht dieses Bild in die richtige Richtung? Was würdest du verändern oder anpassen - oder völlig neu gestalten?

Wir können unsere Zukunft so gestalten, dass sie uns mehr entspricht, wenn wir uns erlauben, Nachhaltigkeit neu zu denken: Nicht als Verzicht, sondern als bewusste Entscheidung für ein gutes Leben – für uns selbst, für andere und für die ganze Welt.

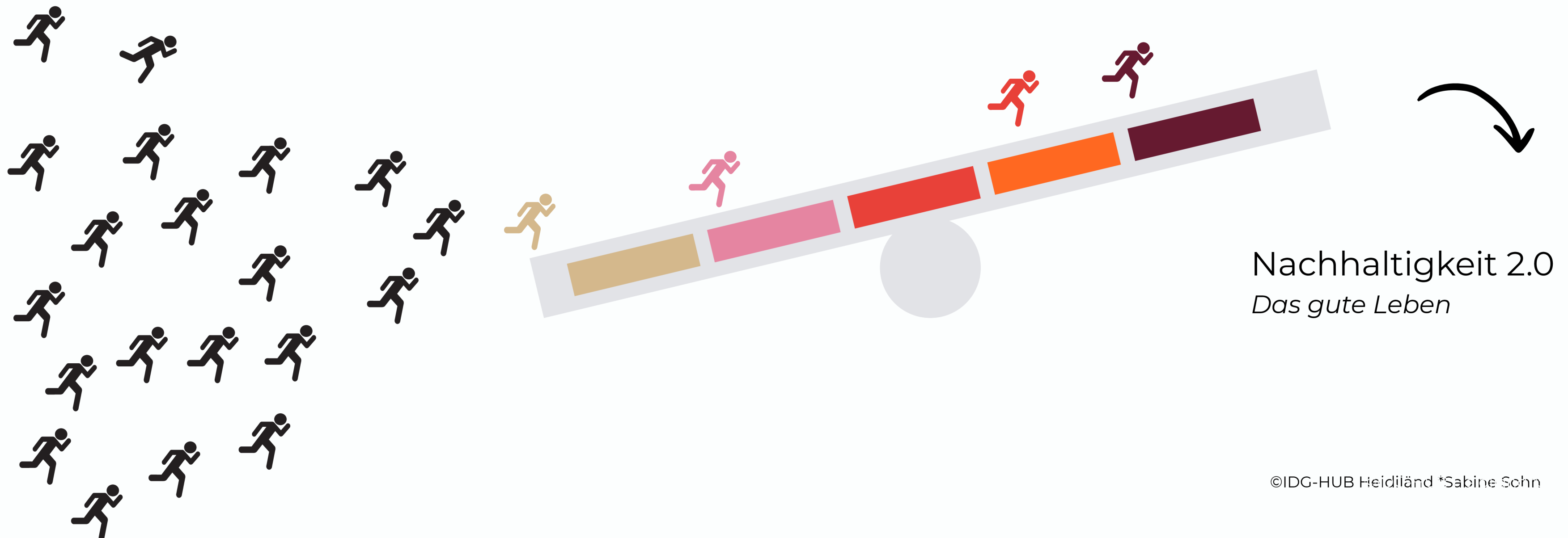
Die Inner Development Goals (IDGs) zeigen den Weg. Sie beschreiben Fähigkeiten, Haltungen und Bewusstseinsqualitäten, die uns helfen, zu werden, wer wir wirklich sein wollen und so den Wandel - hin zu einem guten Leben - aktiv mitzugestalten.

Sie laden uns alle ein, neu zu denken, tiefer zu fühlen und anders zu handeln. Für eine Zukunft, die wir nicht nur erreichen wollen – sondern die wir unterwegs schon genießen können.

IDGs = Die fünf Dimensionen der inneren Entwicklung

Sein Beziehung zu sich selbst | **Denken** Kognitive Fähigkeiten | **Beziehung** Fürsorge für sich selbst, andere und die Welt

Zusammenarbeit Soziale Kompetenzen | **Handeln** Wandel voran treiben



Nachhaltigkeit 2.0
Das gute Leben

IDGs

Die fünf Dimensionen der inneren
Entwicklung im einzelnen

Being | Sein

Wer bist du?

Im beruflichen Alltag stehen oft Zahlen, Prozesse und Erwartungen im Vordergrund. Wir sollen “funktionieren”. Doch wer wir sind, wie wir Entscheidungen treffen und mit Druck umgehen, beeinflusst direkt unser Verhalten und hat damit Auswirkungen auf unser Team, die Beziehung zu unseren Kund:innen und die Entwicklung unserer Organisation.

Die *IDG-Dimension Sein* meint nicht Rückzug ins Private, sondern bewusste Selbstführung: zu wissen, wofür man steht, was einen innerlich leitet und wie man auch in komplexen Situationen klar, ehrlich und handlungsfähig bleibt. Es geht darum, sich nicht im Funktionieren zu verlieren, sondern sich als Teil eines grösseren Ganzen zu verstehen – und entsprechend zu handeln.

Innerer Kompass

Sich von dem leiten lassen, was einem wirklich wichtig ist – nicht nur von Druck, Gewohnheiten oder Erwartungen. Dieser innere Kompass gibt Richtung und Halt, auch wenn äussere Klarheit fehlt. Die persönlichen Ziele mit denen der Gemeinschaft in Einklang bringen.

Integrität und Authentizität

Sich nicht verstellen – auch nicht als Führungskraft. Wer konstruktiv, wertschätzend, ehrlich und verlässlich ist, stärkt Vertrauen. Echtheit schafft tragfähige Verbindungen, auch über Hierarchiegrenzen hinweg.

Offenheit und Lernbereitschaft

Nicht alles wissen oder können müssen – aber bereit sein, zu lernen. Wer sich selbst hinterfragen kann, bleibt beweglich und offen für neue Wege – das ist heute wichtiger denn je.

Selbsterkenntnis

Die eigenen Reaktionen und Muster erkennen – besonders in stressigen Situationen. Wer sich selbst besser versteht, kann bewusster entscheiden, gelassener handeln und sich mit sich selbst befreunden.

Gegenwärtigkeit

Wirklich da sein – im Gespräch, im Meeting, bei Entscheidungen. Präsenz ist spürbar: Sie schafft Klarheit, verbessert die Kommunikation und stärkt die Zusammenarbeit.

*„Die merkwürdige Paradoxie ist:
Ich muss mich erst so akzeptiere, wie ich bin,
dann kann ich mich verändern.“*

Carl R. Rogers



Thinking | Denken

Wie denkst du die Welt?

Im Arbeitsalltag sind schnelles Urteilen, Effizienz und Problemlösung gefragt. Doch um in einer komplexen Welt gute Entscheidungen zu treffen, braucht es mehr: Die Fähigkeit, bewusst, vorausschauend und vernetzt zu denken. Die *IDG-Dimension Denken* stärkt unsere geistige Beweglichkeit und Reflexionsfähigkeit – nicht zur reinen Wissensvermehrung, sondern um einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und zum Wohl des Ganzen leisten zu können.

Kritisches Denken

Die Fähigkeit, Informationen zu hinterfragen, Annahmen zu prüfen und zu reflektieren, wie die eigenen Überzeugungen entstehen. Kritisches Denken schützt vor Schnellschüssen, vereinfacht nicht, sondern differenziert – mit dem Ziel, stimmiger zu verstehen und verantwortungsvoller zu handeln.

Bewusstsein für Komplexität

Zusammenhänge erkennen, Wechselwirkungen analysieren, systemisch denken – gerade in einer vernetzten Welt. Dieses Bewusstsein hilft, Entscheidungen nicht isoliert zu treffen, sondern in ihrem Kontext zu verstehen.

Perspektivische Fähigkeiten

Die Bereitschaft und Fähigkeit, andere Sichtweisen einzunehmen – z. B. von Kund:innen, Kolleg:innen, zukünftigen Generationen. So entstehen ganzheitlichere Lösungen, die verschiedene Interessen berücksichtigen und Innovation ermöglichen.

Sinnstiftung

Nicht nur operativ denken, sondern fragen: Wozu tun wir das? Wer profitiert, wer trägt das Risiko? Welche unerwünschten Nebenwirkungen entstehen? Diese Denkhaltung richtet tägliches Handeln auf langfristige Wirkung und gemeinsame Werte aus.

Langfristige Orientierung

Sich nicht von kurzfristigen Zielen blenden lassen, sondern Zukunft mitdenken: ökologisch, sozial, wirtschaftlich. Langfristiges Denken verlangt Mut – es schafft aber nachhaltige Stabilität und Vertrauen.

*„Man kann ein Problem nicht
mit derselben Denkweise lösen,
durch die es entstanden ist.“*

– Albert Einstein



Relating | Beziehung

Wie gestaltest du Beziehungen, in denen du dir selbst treu bleibst und gleichzeitig offen für die anderen bist?

Gute Zusammenarbeit, Vertrauen und ein gesundes Miteinander entstehen nicht von allein. Die *IDG-Dimension Beziehung* stärkt unsere Fähigkeit, echte Verbindung herzustellen – zu uns selbst, zu anderen Menschen, zu unserer Umwelt und zum grösseren Ganzen.

Es geht darum, Beziehungen nicht nur funktional zu gestalten, sondern mit Respekt, Offenheit und menschlicher Tiefe. Wer seine Beziehungsfähigkeit entwickelt, trägt zur Kultur des Vertrauens, der Zusammenarbeit und der sozialen Verantwortung bei.

Wertschätzung

Andere in ihrem Menschsein sehen und respektieren – unabhängig von Funktion oder Meinung.

Wertschätzung zeigt sich in kleinen Gesten, im Ton, in der Haltung. Sie stärkt Zugehörigkeit und Motivation.

Verbundenheit

Das Bewusstsein, Teil eines größeren Ganzen zu sein – im Team, in der Organisation, in der Gesellschaft.

Verbundenheit schafft Sinn und weitet den Blick über den eigenen Schreibtisch hinaus.

Bescheidenheit

Sich selbst nicht zum Mittelpunkt machen. Bescheidenheit heisst nicht, klein zu denken oder sich klein zu machen – sondern Raum zu lassen für andere Perspektiven, Erfahrungen und Beiträge.

Einfühlungsvermögen

Sich in andere hineinversetzen können – ihre Sicht, ihr Gefühl, ihre Situation verstehen wollen. Empathie ist eine Schlüsselressource für gute Führung und gelingende Zusammenarbeit.

Mitgefühl

Über das Verstehen hinauszugehen – den Wunsch zu haben, das Leid oder die Not anderer zu lindern. Im Arbeitskontext zeigt sich Mitgefühl oft leise: in Rücksicht, Unterstützung, Zuhören – und schafft echte Verbindung.

„Der Mensch wird am Du zum Ich.“

– Martin Buber



Collaboration | Zusammenarbeiten

Wie trägst du dazu bei, dass Zusammenarbeit auf Augenhöhe gelingt?

In einer Arbeitswelt, in der Veränderung die Regel ist, wird Zusammenarbeit zur Schlüsselkompetenz. Doch echte Zusammenarbeit geht über Koordination hinaus – sie entsteht, wenn Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven gemeinsam Verantwortung übernehmen, sich einbringen und voneinander lernen. Die *IDG-Dimension Zusammenarbeit* fördert genau diese Haltung: nicht bloss nebeneinander arbeiten, sondern gemeinsam gestalten – mit Vertrauen, Klarheit und Respekt. Wer diese Fähigkeiten stärkt, trägt zur Innovationskraft, Lernfähigkeit und sozialen Qualität eines Unternehmens bei.

Kommunikation

Kommunikationsfähigkeit ist die Grundlage jeder Zusammenarbeit. Wer klar und offen kommuniziert, aktiv zuhört und andere ernst nimmt, schafft Vertrauen – auch über Unterschiede hinweg. Diese Fähigkeit ist besonders wichtig, wenn es Konflikte oder Unsicherheiten gibt: Kommunikation entscheidet, ob Teams handlungsfähig bleiben.

Mitgestaltungsfähigkeit (Co-Creation Skills)

Gute Lösungen entstehen oft nicht im Alleingang. Mitgestaltung heisst, gemeinsam zu denken, zu entwerfen, zu verändern. Wer Co-Kreation ermöglicht, schafft Räume für Beteiligung, Innovation und geteilte Verantwortung – das stärkt auch die Identifikation mit Ergebnissen.

Inklusive Denkweise

Unterschiede wertschätzen, Vielfalt als Stärke begreifen, die eigene Sicht nicht als Massstab nehmen – das ist der Kern dieser Fähigkeit. Diese Haltung schafft bessere Entscheidungen und gerechtere Strukturen.

Vertrauen

Vertrauen ist kein weiches Thema – es ist ein harter Erfolgsfaktor. Ohne Vertrauen keine Offenheit, keine echte Zusammenarbeit, keine Lernen. Es wächst durch Verlässlichkeit, Transparenz und respektvollen Umgang – besonders, wenn es schwierig wird.

Mobilisierungsfähigkeit

Andere mitnehmen, inspirieren, gemeinsam in Bewegung kommen – das ist Mobilisierungsfähigkeit. Es geht nicht um Motivation per Appell, sondern um Überzeugung durch Klarheit, Sinn und das gemeinsame Ziel. Diese Fähigkeit ist zentral, um Wandel aktiv zu gestalten.

*„Zusammenkommen ist ein Beginn,
Zusammenbleiben ist ein Fortschritt,
Zusammenarbeiten ist ein Erfolg.“*

– Henry Ford



Acting| Handeln

Was würdest du tun, wenn du weniger zweifeln und mehr vertrauen würdest – dir selbst, den anderen, dem Leben, dem Prozess?

In einer Welt voller Herausforderungen reicht Wissen allein nicht aus. Wirkliche Veränderung entsteht erst dann, wenn Menschen handeln – mit Klarheit, Entschlossenheit und Optimismus.

Die *IDG-Dimension Handeln* unterstützt dabei, mutig neue Wege zu gehen, auch gegen Widerstände dranzubleiben und Verantwortung für das grosse Ganze zu übernehmen. Wer ins Tun kommt, inspiriert andere – und schafft Bewegung.

Mut

Sich trauen, neue Wege zu gehen – auch wenn der Ausgang ungewiss ist. Mut bedeutet nicht, keine Angst zu haben, sondern trotz Unsicherheit zu handeln. Gerade in konservativen Strukturen braucht es Menschen, die sich für das einsetzen, was ihnen wichtig ist – auch wenn es unbequem ist.

Kreativität

Kreativität bedeutet, über das Bekannte hinauszudenken und Neues zu wagen. Sie zeigt sich nicht nur in Ideen, sondern auch im Finden pragmatischer Lösungen, wenn Standards nicht mehr greifen.

Optimismus

Der Glaube daran, dass Veränderung möglich ist – nicht naiv, sondern konstruktiv. Optimismus wirkt ansteckend, macht Herausforderungen leichter und öffnet Handlungsspielräume. Wer an Zukunft glaubt, handelt aktiver im Jetzt.

Beharrlichkeit

Dranzubleiben, auch wenn Widerstände auftauchen oder Rückschläge passieren. Beharrlichkeit bedeutet, nicht aufzugeben, sondern anzupassen und weiterzugehen – mit einem klaren inneren Kompass.

*„Tu zuerst das Notwendige, dann das Mögliche
– und plötzlich schaffst du das Unmögliche.“
– Franz von Assisi*



IDGs

Die einzelnen Fähigkeiten entstehen und wirken nicht unabhängig voneinander. Sie sind miteinander verbunden und unterstützen sich gegenseitig.



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

Perspektivische
Fähigkeiten

Sinnstiftung

Langfristige
Orientierung und
Visionen



3 Beziehung

Fürsorge für andere und
die Welt

Wertschätzung

Verbundenheit

Bescheidenheit

Einfühlungsvermögen
und Mitgefühl



4 Zusammenarbeit

Soziale Kompetenzen

Kommunikationsfähig-
keiten

Mitgestaltungsfähig-
keiten

Inklusive Denkweise
und interkulturelle
Kompetenz

Vertrauen

Mobilisierungsfähigke-
iten



5 Handeln

Wandel vorantreiben

Mut

Kreativität

Optimismus

Beharrlichkeit

IDGs

Warum die Inner Development Goals
den Unterschied machen

Nachhaltigkeit ist keine Zusatzaufgabe, sondern eine gelebte Haltung, die den Arbeitsalltag, die Führungskultur und das Miteinander durchdringt.

Die Inner Development Goals (IDGs) wurden als Antwort auf eine wesentliche Erkenntnis ins Leben gerufen:

Die Umsetzung der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) scheitert nicht an Wissen, Technologie oder politischen Willensbekundungen – sondern an den inneren Fähigkeiten, mit Komplexität, Unsicherheit und sozialem Wandel konstruktiv umzugehen.

Entstanden im Rahmen eines internationalen Forschungs- und Dialogprozesses – initiiert 2020 durch die schwedische Ekskåret Foundation, die Stockholm School of Economics und weitere Partner – bieten die IDGs ein wissenschaftlich fundiertes Entwicklungsmodell für die Persönlichkeitsentfaltung im Kontext gesellschaftlicher Transformation.

Sie benennen fünf Dimensionen mit 23 konkreten Fähigkeiten, die Menschen – und damit Organisationen – stärken, um zukunftsfähig, verantwortungsvoll und wirksam zu handeln. Ziel ist es, ein tiefes Bewusstsein bei allen Mitarbeitenden zu fördern: für einen achtsamen Umgang mit inneren Ressourcen wie Zeit, Energie und Aufmerksamkeit, mit äusseren, materiellen Ressourcen und bei der Gestaltung von Geschäftsmodellen.

Durch die Verbindung von individueller Entwicklung und organisationalem Wandel entsteht eine neue Qualität von Handlungsfähigkeit:

Resilient. Freudig. Sinnvoll. Zukunftsgerichtet.

Die IDGs schaffen damit ein tragfähiges Fundament – für Menschen, die Verantwortung übernehmen wollen. Und für Unternehmen, die nicht nur Schritt halten, sondern den Wandel mitgestalten.

Kontakt

Bist du interessiert, wie du die IDGs für dich persönlich oder für dein Unternehmen anwenden kannst? Dann melde dich gern!

Sabine Sohn

Iniatorin vom IDG-HUB Heidiländ

sabine.sohn@systemic-intelligences.com

www.systemic-intelligences.com