

Saskia Frommelt, Christian Zielke

Purpose-Finder

**Sinn und Werte in Coaching, Training und Beratung:
Methodenkoffer mit 77 Praxis-Tools**

Inhalt

Einleitung	7
Was erwartet Sie in den einzelnen Teilen?	13
Übersicht der Anwendungsfelder für die Methoden.....	15

Teil 1: Klarheit gewinnen – Die Suche nach dem inneren Kompass 21

I. Wie finde ich heraus, was mir wirklich wichtig ist? 22

1. Lebensphasen durchreisen	23
2. Lebenslinien markieren	27
3. Stärkenanalyse nutzen	31
4. Biografisches Interview führen	34
5. Werte-Interview führen	37
6. Meine innere Agenda	40
7. Reflexionsbogen.....	43
8. Filme reflektieren	46
9. Bücher besprechen	49
10. Märchen einsetzen	52
11. Memory spielen	55
12. Karten legen	58
13. Wertequiz.....	61
14. Vorbilder reflektieren.....	64
15. Lebensziel-Interview führen	67
16. Zukunftsgespräche beim Impulsspaziergang	70
17. Avatare erschaffen	73

II. Was sind meine wichtigsten Werte? 77

18. Cluster bilden.....	78
19. Matrix erstellen	81
20. Purpose-Landkarte entwickeln	84
21. Wertekreise zeichnen	88
22. Skala erstellen	91
23. Ranking der Top-5-Werte	94

III. Wie entwickle ich eine tragfähige Lebensvision? 99

24. Lebensvision skizzieren	100
25. Visionsbaum kreieren	103
26. Lebensrad erstellen	107
27. Zukunftsszenarien entwickeln	110
28. Geführte Zukunftsreise	113
29. Visionsboard erstellen	116
30. Mission-Statement schreiben	119

Teil 2: Von der Vision zur Aktion –**Der Weg zur Verwirklichung 123****I. Wie integriere ich meinen Purpose, Werte und Ziele im Alltag? . 124**

31. Wunschliste entwickeln	125
32. Timeline entwerfen	128
33. Tagebuch führen	131
34. Blog schreiben	134
35. Podcasts nutzen	138
36. Lebensvision reflektieren	142

II. Wie stelle ich sicher, dass meine Ziele erreichbar sind? 145

37. SWOT-Analyse vornehmen	146
38. Strukturierte Selbsteinschätzung	149
39. Treppendiagramm erstellen	152
40. Zeitkapsel gestalten	155
41. Benchmarking durchführen	158
42. Jahresplan entwerfen	162
43. Zukunftsbrief schreiben	165
44. Zukunfts-Check-up vornehmen	168
45. Realisierungs-Checkliste erstellen	171
46. Netzwerk aufbauen	174

III. Wie wird aus meiner Lebensvision Wirklichkeit? 177

47. Gebäude gestalten	178
48. Purpose-Soundtrack	181
49. Drehbuch schreiben	184
50. Gedichte und Songtexte nutzen	187
51. Theaterrolle spielen	190
52. Retrospektive vornehmen	193

53. Purpose-Experimente durchführen	196
54. Zukunftsbild zeichnen	199
55. Leitbild schreiben	202

Teil 3: Standhaft in Sturm und Stille – Navigieren durch Krisen 207

I. Wie passe ich meinen Purpose, meine Werte und meine Ziele in Krisenzeiten an? 208

56. Krisenpläne erstellen.....	209
57. Ressourcenanalyse vornehmen.....	212
58. Purpose-Konfliktlandkarte	215
59. Purpose-Notfallkarte.....	219
60. Purpose-Kompass	223
61. Positive Rückschau halten.....	227

II. Wie gehe ich mit Rückschlägen und Hindernissen um? 231

62. Selbstakzeptanz stärken	232
63. Problemlösungsstrategien entwickeln	236
64. Perspektivwechsel vornehmen	239
65. Resilienz-Portfolio erstellen	242
66. Selbstfürsorge-Check vornehmen	246
67. Achtsamkeit üben	249
68. Vergangenheit würdigen	253
69. Dankbarkeitstagebuch schreiben	256

III. Wie bleibe ich auf Kurs, wenn es schwierig wird? 261

70. Inspirierende Zitate	262
71. Kraftvolle Orte erkunden.....	265
72. Geführte Meditation zu inneren Ankerräumen	269
73. Klangreise erleben	273
74. Tagebuch der kleinen Siege	276
75. Rituale einführen.....	280
76. Verstrickungen lösen.....	283
77. Purpose-Schatzkiste.....	286

Einleitung

Professionelle Beratung, Training und Coaching zielen heute mehr denn je darauf ab, Menschen dabei zu unterstützen, ihren individuellen Purpose zu erkennen, zu formulieren und in konkretes Handeln zu überführen. Dafür braucht es wirkungsvolle Methoden, die in entscheidenden Lebens- und Übergangsphasen gezielt eingesetzt werden können. Die hier vorgestellten Methoden sind fundiert, praxiserprobt und leicht anwendbar.

Dieses Buch ermöglicht mit 77 sofort einsetzbaren Tools die strukturierte Begleitung Purpose-orientierter Prozesse und schließt somit die Lücke zwischen Theorie und Umsetzung. Die Methoden sind so gestaltet, dass sie den Arbeitsalltag in Beratung, Training und Coaching nicht nur erleichtern, sondern inhaltlich vertiefen und so mehr Klarheit, Sinn und nachhaltige Veränderung für Menschen und Organisationen schaffen.

Sofortiger Nutzen für Ihre Praxis

Die enthaltenen Methoden bieten einen klaren Mehrwert für den direkten Einsatz in Beratung, Training und Coaching – insbesondere, wenn es darum geht, Menschen bei der Entwicklung, Klärung und Umsetzung ihres persönlichen oder beruflichen Purpose wirksam zu unterstützen.

Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick

- ▶ **Praxiserprobte Wirksamkeit:** Alle 77 Methoden wurden in der Praxis erfolgreich angewendet und liefern schnelle, nachhaltige Ergebnisse.
- ▶ **Hohe Flexibilität:** Die Übungen sind vielseitig einsetzbar – ob in der Einzelarbeit, in Gruppenprozessen oder im Rahmen von Selbstcoaching.
- ▶ **Effiziente Umsetzung:** Dank klarer Struktur und verständlicher Anleitung lassen sich die Methoden schnell einsetzen, was Klienten und Organisationen Zeitersparnis bei hoher Effektivität bietet.
- ▶ **Ergebnisse in kurzer Zeit:** Jede Methode ist so konzipiert, dass sie innerhalb von 60 bis 90 Minuten vollständig durchgeführt werden kann.

Für wen ist dieses Buch geschrieben?

Dieses Buch richtet sich an alle, die Menschen professionell unterstützen, im Privaten wie im Beruflichen ihren Purpose zu entdecken, zu formulieren und zielgerichtet zu verfolgen.

In Organisationen stellt sich oft die Frage nach dem Sinn oder dem Auftrag, der Menschen motiviert, dort zu arbeiten, und Kunden an das Unternehmen bindet. Auch hier bietet das Buch Ansätze für die Purpose-Arbeit, sowohl für Mitarbeitende als auch für Führungskräfte.

Somit stellt diese Methodensammlung ein nützliches Werkzeug für alle dar, die Menschen und Organisationen dabei unterstützen, einen Sinn zu formulieren, zu entwickeln und zu leben:

- ▶ **Berater**, die Organisationen bei der Entwicklung von Visionen, strategischer Ausrichtung und wertebasierten Leitbildern begleiten – mit dem Ziel, den kollektiven Purpose in Strukturen und Kultur zu verankern.
- ▶ **Trainerinnen und Trainer**, die in Seminaren, Workshops oder Weiterbildungen Klarheit, Selbstführung und berufliche Orientierung fördern – und damit einen Rahmen schaffen, in dem Purpose entdeckt und gestärkt werden kann.
- ▶ **Coachs**, die Menschen im Entwicklungsprozess begleiten, Potenziale freilegen und dabei helfen, einen stimmigen Lebens- und Berufsweg zu gestalten – im Einklang mit ihrem persönlichen Purpose.

Wo können die 77 Methoden eingesetzt werden?

Die in diesem Buch enthaltenen Methoden sind vielseitig einsetzbar und lassen sich flexibel an unterschiedliche Anwendungsfelder der Purpose-Arbeit anpassen – immer mit dem Ziel, Menschen und Organisationen auf ihrem Weg zu mehr Sinn, Klarheit und Ausrichtung zu begleiten.

Berufliche Anwendungsfelder

- ▶ **Personalentwicklung**
 - Förderung und Entwicklung von Führungskräften.
 - Identifikation und gezielte Stärkung individueller Potenziale.
- ▶ **Change-Management**
 - Unterstützung in betrieblichen Veränderungsprozessen.
 - Entwicklung und Verankerung tragfähiger Unternehmensleitbilder.
- ▶ **Workshops und Teamprozesse**
 - Entwicklung und Kommunikation von Vision, Leitbild und strategischer Ausrichtung.
 - Unterstützung von Start-ups und Gründern in der Aufbauphase.

- ▶ **Karriere- und Laufbahnberatung**
 - Unterstützung bei Krisen und Umbrüchen.
 - Karriereplanung und Weiterentwicklung.
- ▶ **Outplacement-Beratung**
 - Begleitung nach beruflichen Trennungen.
 - Orientierungshilfe bei der beruflichen Neuausrichtung.
- ▶ **Life-Coaching**
 - Begleitung bei Krisen, Umbruchphasen oder Neuanfängen.
 - Unterstützung bei der Selbstfindung und Persönlichkeitsentwicklung.
- ▶ **Übergangsphasen im Leben**
 - Nach Trennungen, etwa bei Scheidung oder Verlust.
 - In Phasen der Neuorientierung und Sinnsuche.

*Private
Anwendungsfelder*

Wie ist das Buch aufgebaut?

Der Aufbau dieses Buches ist so gestaltet, dass Sie jede Methode schnell erfassen und direkt in der Praxis einsetzen können – unabhängig davon, ob Sie in der Beratung, im Training oder im Coaching tätig sind.

- ▶ **Kurzbeschreibung der Methode:** Beschreibung des Ziels, kompakte Erklärung der Vorgehensweise und typische Anwendungsfelder.
- ▶ **Ziel der Methode:** Was mit der Methode erreicht werden soll.
- ▶ **Mehrwert für Beratung, Training oder Coaching:** Wie die Methode zur Zielerreichung beiträgt und welche Wirkung sie entfalten kann.
- ▶ **Vorgehensweise:** Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Umsetzung.
- ▶ **Praxisbeispiele zur Durchführung:** Konkrete Situationen zur Veranschaulichung des Einsatzes Methoden in der Praxis.
- ▶ **Eigene Erfahrungen und Anwendungstipps:** Hinweise aus der Praxis für eine noch wirkungsvollere Umsetzung.
- ▶ **Herausforderungen:** Einschätzungen zu Schwierigkeiten und Fallstricken, die sich mit den jeweiligen Methoden ergeben können und wie man diesen am besten begegnet.
- ▶ **Downloadmaterialien:** Etliche Methoden werden durch zusätzliche Materialien ergänzt, die Sie über den Downloadbereich auf der Verlagswebsite abrufen können. Den Link hierzu finden sie auf der Umschlagklappe bzw. auf Seite 2 im E-Book.



Vom Aufbau zu den Grundlagen – Begriffe im Überblick

Purpose, Werte, Lebensvision und Ziele bilden das Fundament vieler der vorgestellten Vorgehensweisen. In der Praxis werden diese Begriffe jedoch oft vermischt oder unterschiedlich interpretiert. Damit Sie die Methoden gezielt einsetzen und die Prozesse Ihrer Klientinnen und Klienten noch wirksamer gestalten können, stellen wir hier kurz vor, wie wir diese Begriffe verstehen und voneinander abgrenzen. Die folgenden Definitionen ergeben sich aus einem fundierten akademischen Hintergrund und über 30-jähriger internationaler Praxiserfahrung. Dabei soll das Methodenbuch eine klare, handlungsfokussierte Orientierung bieten, ohne in akademische Debatten einzusteigen. Die Begriffe werden daher nicht im Sinne einer theoretisch-wissenschaftlichen Einordnung, sondern als praxistaugliche Arbeitsdefinitionen vorgestellt.

► **Purpose** (Sinn, innere Ausrichtung)

- Der Purpose beschreibt den übergeordneten, langfristig stabilen Sinn und Daseinszweck eines Menschen oder einer Organisation.
- **Frage:** *Wofür bin ich da? Was will ich im Kern bewirken – für mich und andere?*
- Purpose unterscheidet sich von Werten, Vision und Zielen dadurch, dass er nicht das Handeln selbst beschreibt, sondern das übergeordnete *Warum?* – den inneren Motor und die tieferliegende Absicht, die allem Handeln vorausgeht.
- **Beispiel:** Jemand entdeckt in der Aufgabe, Führungskräfte in Umbruchsituationen zu stärken, seinen Purpose.

► **Werte** (innere Leitprinzipien)

- Werte sind persönliche oder organisationale Grundüberzeugungen, die das Denken, Entscheiden und Handeln leiten.
- **Frage:** *Was ist mir wirklich wichtig? Was darf auf meinem Weg nie verloren gehen?*
- **Unterschied zum Purpose:** Während der Purpose das *Warum* des Handelns beschreibt, geben Werte vor, wie dieses Handeln ausgestaltet ist. Werte leiten die Umsetzung des Purpose im Alltag – sie sind wie ein innerer Kompass, der den Stil und die Haltung vorgibt.
- **Beispiel:** Wer vom Purpose angetrieben wird, Führungskräfte in Umbruchsituationen zu stärken, hat vielleicht als Grundlage die Werte Innovation, Empathie und Verbindlichkeit.

- ▶ **Lebensvision** (Zukunftsbild im Einklang mit Purpose und Werten)
 - Die Vision beschreibt ein kraftvolles, positives Zukunftsbild. Sie zeigt auf, wie das Leben, die Arbeit oder eine Organisation idealerweise aussieht, wenn Purpose und Werte gelebt werden.
 - **Frage:** *Wo will ich langfristig hin, wenn ich meinen Purpose ernst nehme?*
 - **Unterschied zum Purpose:** Purpose ist zeitlos – er bleibt stabil über Lebensphasen hinweg. Die Vision hingegen kann sich verändern, weiterentwickeln oder konkretisieren. Sie ist das angestrebte Zielbild, das sich aus dem Purpose ergibt – quasi das *Wohin* als Antwort auf das *Warum*?
 - **Beispiel:** Wer den Purpose hat, Führungskräfte in Umbruchsituationen zu stärken, hat vielleicht als Grundlage die Vision, die Welt durch Fortschritt zu verbessern.

- ▶ **Ziele** (konkrete, überprüfbare Umsetzungsschritte)
 - Ziele sind klar formulierte, messbare Schritte auf dem Weg zur Verwirklichung der Vision. Sie sind zeitlich begrenzt und operativ umsetzbar.
 - **Frage:** *Was genau möchte ich im Sinne meiner Vision und meines Purpose in einem bestimmten Zeitraum erreichen?*
 - **Unterschied zur Vision:** Während die Vision ein emotionales, motivierendes Zukunftsbild ist, sind Ziele handlungsorientiert, konkret und überprüfbar. Ziele operationalisieren die Vision – sie machen Fortschritt sichtbar und ermöglichen strukturiertes Handeln.
 - **Beispiel:** Wer für sich den Purpose erkannt hat, Führungskräfte in Umbruchsituationen zu stärken, entwickelt womöglich das Ziel, sich beruflich in Richtung Veränderungsmanagement zu orientieren und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um Führungskräfte in Veränderungsprozessen zu unterstützen.

Kurz auf einen Blick

- ▶ **Werte:** Woran orientiere ich mein Handeln?
- ▶ **Purpose:** Warum tue ich das, was ich tue?
- ▶ **Vision:** Wo will ich langfristig hin?
- ▶ **Ziele:** Was sind meine nächsten, konkreten Schritte dorthin?

Wie Sie die Sammlung optimal einsetzen

Damit Sie den größtmöglichen Nutzen aus dieser Sammlung ziehen, finden Sie nachfolgend einige bewährte Hinweise zur Anwendung in der Praxis:

- ▶ **Wählen Sie gezielt aus:** Entscheiden Sie sich für die Methoden, die am besten zur aktuellen Situation, dem Anliegen Ihrer Klientinnen oder Ihrer eigenen Arbeitsweise passen.
- ▶ **Passen Sie Fragen individuell an:** Nutzen Sie die vorgegebenen Fragen und Formulierungen als Ausgangspunkt und adaptieren Sie diese sprachlich und inhaltlich an das jeweilige Setting.
- ▶ **Kombinieren Sie Werkzeuge effektiv:** Viele Methoden lassen sich wirkungsvoll miteinander kombinieren, um komplexe Themen ganzheitlich zu bearbeiten und tiefere Ergebnisse zu erzielen.
- ▶ **Setzen Sie die Methodensammlung flexibel ein:** Die Methoden eignen sich für Einzelarbeit, Gruppenprozesse und Selbstcoaching. Je nach Kontext können Sie gezielt die passende Anwendung wählen.
- ▶ **Nutzen Sie den Downloadbereich:** Über die Verlagswebsite erhalten Sie Zugang zum Downloadbereich, in dem Sie eine große Vielfalt an ergänzenden Materialien finden, einschließlich Vorschlägen zur Kombination von Methoden, weitere Fallvignetten, Muster, Fragebögen und einiges mehr. Den Link dazu finden Sie in der Umschlagsklappe bzw. auf Seite 2 im E-Book. Marginalien im Buch weisen auf Downloadinhalte zu den jeweiligen Methoden.



Was erwartet Sie in den einzelnen Teilen?

Orientierung finden, Klarheit gewinnen, Wandel gestalten

Das Buch ist thematisch so gegliedert, dass es schrittweise durch den Prozess persönlicher und beruflicher Entwicklung führt.

Teil 1 – Klarheit gewinnen: Die Suche nach dem inneren Kompass

- ▶ *Wie finde ich heraus, was mir wirklich wichtig ist?*
- ▶ *Was sind meine wichtigsten Werte?*
- ▶ *Wie entwickle ich eine tragfähige Lebensvision?*

Dieser Teil bildet den Ausgangspunkt jeder Purpose-Arbeit und verfolgt die Fragen: *Was treibt mich wirklich an?* Und: *Was gibt meinem Leben Sinn?* Die enthaltenen Methoden helfen Klienten, persönliche Werte zu identifizieren und aus diesen eine authentische Vision und Richtung zu bestimmen.

Somit eignet sich der Teil besonders für Einstiege in Coaching-, Trainings- oder Beratungsprozesse, wo es um private oder berufliche Standortbestimmung, Neuorientierung oder Sinnfindung geht.

Teil 2 – Von der Vision zur Aktion: Der Weg zur Verwirklichung

- ▶ *Wie integriere ich meinen Purpose, Werte und Ziele im Alltag?*
- ▶ *Wie stelle ich sicher, dass meine Ziele erreichbar sind?*
- ▶ *Wie wird aus meiner Lebensvision Wirklichkeit?*

Purpose entfaltet seine Wirkkraft durch Umsetzung. Dieser Teil unterstützt dabei, aus innerer Klarheit konkrete Ziele abzuleiten und in einen realistischen Handlungsplan zu überführen, um aus der Lebensvision einen gangbaren Weg zu machen.

Die Methoden helfen, Teilziele zu strukturieren, Fortschritte sichtbar zu machen und Motivation über längere Strecken aufrechtzuerhalten – immer mit Blick auf ein stimmiges, sinnorientiertes Leben und Arbeiten.

Teil 3 – Standhaft in Sturm und Stille: Navigieren durch Krisen

- ▶ *Wie passe ich Purpose, Werte und Ziele in Krisenzeiten an?*
- ▶ *Wie gehe ich mit Rückschlägen und Hindernissen um?*
- ▶ *Wie bleibe ich auf Kurs, wenn es schwierig wird?*

Purpose ist besonders in Krisenzeiten ein stabilisierender Anker. Dieser Teil bietet Methoden, um auch unter Druck handlungsfähig zu bleiben, Rückschläge zu verarbeiten und die eigene Ausrichtung zu überprüfen oder zu erneuern.

Im Zentrum stehen Resilienz, Selbstmitgefühl und das bewusste Festhalten am eigenen Sinn – auch wenn äußere Umstände erschüttert werden. Ideal, um Klienten bei Übergangsphasen, Belastungssituationen oder persönlichen Umbrüchen zu begleiten.

Was alle Methoden verbindet

Alle Methoden in dieser Sammlung sind praxisbewährt, kombinierbar und flexibel einsetzbar – sowohl für kurze Interventionen als auch, um längere Entwicklungsprozesse zu begleiten.

Sie richten sich an Fachpersonen in Beratung, Training und Coaching, die den Prozess der Purpose-Findung wirksam, strukturiert und professionell begleiten wollen – aber auch an Menschen, die ihren Purpose durch Selbstbildung suchen und klarer leben möchten.



In ihrer Arbeit begegnen Beraterinnen, Trainer und Coachs häufig Klientinnen und Klienten, die Schwierigkeiten haben, ihre wahren Prioritäten und Werte zu erkennen. Diese Unsicherheit kann Orientierungslosigkeit, Entscheidungshemmungen und Antriebslosigkeit bei der Verfolgung langfristiger Ziele hervorrufen.

Hier geht es um Vorgehensweisen und Methoden, die Ihren Klientinnen und Klienten helfen, Klarheit und Orientierung zu schaffen, um eine tragfähige Lebensvision zu entwickeln.

Leitfragen

- *Wie finde ich heraus, was mir wirklich wichtig ist?*
- *Was sind meine wichtigsten Werte?*
- *Wie entwickle ich eine tragfähige Lebensvision?*

Klarheit gewinnen

Die Suche nach dem inneren Kompass



20. Purpose-Landkarte entwickeln

Die „Purpose-Landkarte“ ist eine visuelle Methode, um die eigenen Purpose-Werte als Landschaft darzustellen. Anstatt Werte nur zu listen, werden sie räumlich angeordnet – mit unterschiedlichen Größen, Abständen und Verbindungen – sodass klar erkennbar wird, welche Werte im Zentrum stehen, wie sie sich gegenseitig beeinflussen und wo Entwicklungspotenzial liegt.



Ziel

Das Ziel ist, die wichtigsten sinnstiftenden Werte in ihrer Gewichtung und Beziehung zueinander sichtbar zu machen. Die Landkarte soll nicht nur Prioritäten klären, sondern auch ein Gefühl für das Zusammenspiel der Werte geben.



Mehrwert für Coaching, Training und Beratung

In Beratung, Training und Coaching liefert die Purpose-Landkarte ein übersichtliches Bild der Bezüge von persönlichen Werten oder Organisationswerten zueinander und schafft damit eine Grundlage für die eigene Purpose-Arbeit oder die Kulturarbeit im Unternehmen. Sie macht strategische Ausrichtungen greifbar und unterstützt dabei, sich und den eigenen Purpose im größeren Zusammenhang zu verorten. Durch die topografische Anordnung von Werten werden Zusammenhänge sichtbar, die bei rein schriftlichen Listen oft verborgen.



Einführung

Vorgehensweise

- Erklären Sie den Zweck der Purpose-Landkarte: durch die topografische Visualisierung der wichtigsten Werte, die Lebensvision und den Purpose zu schärfen.
- Purpose-Landkarte erstellen.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, eine große Landkarte zu zeichnen oder eine vorhandene Vorlage zu nutzen.
- Die Landkarte darf eine reale oder fiktive Geografie abbilden. Darüber hinaus darf sie auch metaphorisch sein und verschiedene Bereiche des Lebens topografisch darstellen.

II. Was sind meine wichtigsten Werte?

- ▶ Lassen Sie die Teilnehmenden eine Liste von wichtigen Werten erstellen.
- ▶ Bitten Sie die Teilnehmenden, jeden Wert auf der Landkarte an einer symbolisch passenden Stelle zu platzieren.
- ▶ Ermutigen Sie die Teilnehmenden, gründlich über die Bedeutung jedes Wertes nachzudenken und aus der Reflexion eine passende Lebensvision mit Bezug zu ihrem Purpose zu entwickeln.

Werte eintragen

- ▶ Besprechen Sie die eingetragenen Werte.
- ▶ Stellen Sie Fragen zur Reflexion:
 - *Warum haben Sie diesen Wert an dieser Stelle auf der Landkarte platziert?*
 - *Wie zeigt sich dieser Wert in Ihrem täglichen Leben?*
 - *Welche Rolle spielt dieser Wert in Ihrem Purpose, in Ihren Entscheidungen und Zielen?*

Werte besprechen

Praxisbeispiel für die Durchführung

David, Bereichsleiter in einem internationalen Unternehmen, nimmt an einem mehrtägigen Führungskräfte-Training mit dem Schwerpunkt Führen mit Purpose teil. Schon zu Beginn zeigt sich, dass die Teilnehmenden sehr unterschiedliche Ausgangspunkte haben. Einige können spontan Werte wie Integrität oder Innovation nennen, haben aber Schwierigkeiten, diese in konkrete Führungsentscheidungen zu übersetzen. Andere – wie David – haben sich bisher kaum bewusst gefragt, was eigentlich ihre wichtigsten Werte sind und wie sie ihren Purpose prägen.

Um diese Lücke zu überwinden, führt die Trainerin die Methode der Purpose-Landkarte ein. Zunächst erarbeitet jede Führungskraft eine Liste mit 8 bis 10 Werten, die im beruflichen Kontext als besonders wichtig empfunden werden. David schrieb unter anderem *Integrität*, *Teamgeist*, *Innovation*, *Vertrauen* und *Verantwortung* auf. Anschließend wählt er den Wert aus, der für ihn unverzichtbar ist: *Integrität*.

Auf einem großen DIN-A2-Blatt beginnt er, eine Wertelandkarte zu gestalten. Den zentralen Wert platziert er neben dem Gipfelkreuz auf einer Bergspitze. Die anderen Werte ordnet er ringsherum in einer symbolischen Landschaft mit einem Fluss, einem See, einem Leuchtturm und Wegen an – je näher zur Bergspitze, desto stärker die inhaltliche Verbindung, je weiter entfernt, desto geringer die Beziehung. So entsteht schrittweise ein Gesamtbild seiner inneren Werte-Landschaft. Unterstützende Beziehungen – etwa *Teamgeist stärkt Vertrauen* – werden in Grün, potenzielle Spannungsfelder – wie *Innovation und Sicherheit* – in Rot markiert.

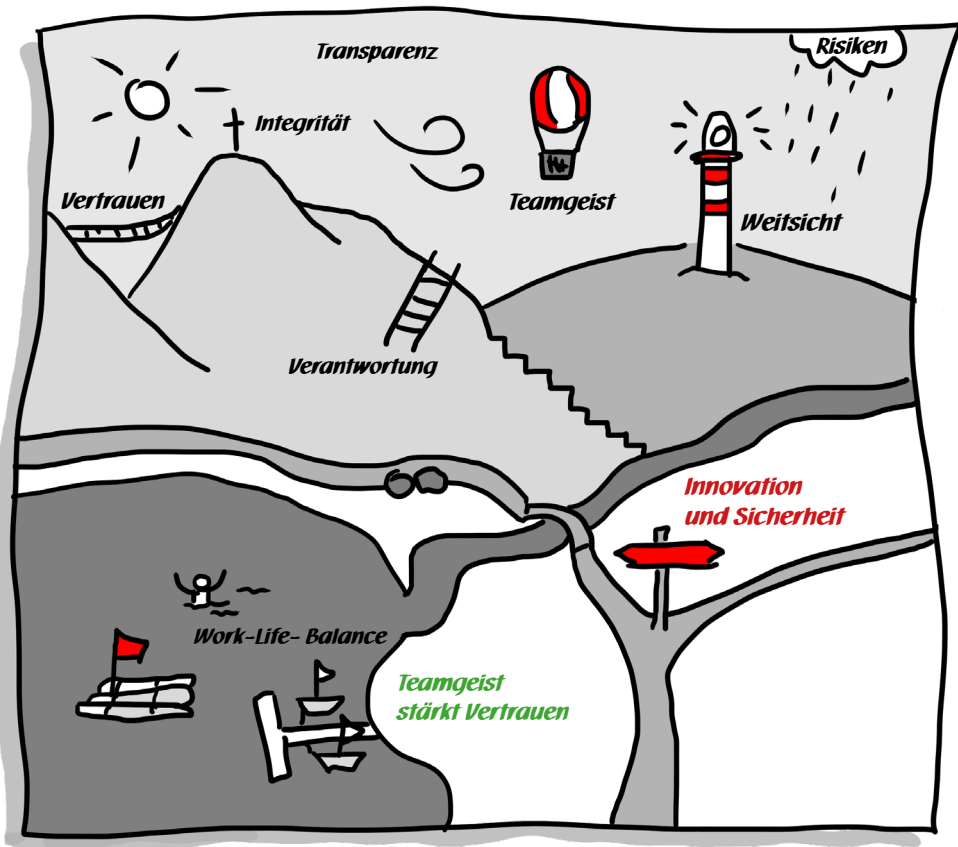


**Führungskräfte
visualisieren ihre
Wertewelt**

In den Kleingruppen stellt David seine Purpose-Landkarte vor, erklärt seine Anordnung und untermauerte sie mit Beispielen aus seinem Führungsalltag. Er schildert etwa, wie Integrität ihn in einer schwierigen Verhandlung davor bewahrte, kurzfristigen Vorteilen nachzugeben, die langfristig Vertrauen zerstört hätten. Die Landkarte zeigt deutlich, dass Integrität an der Spitze seiner Wertebezüge liegt und durch Werte wie *Vertrauen*, *Transparenz* und *Verantwortung* eng gestützt wird. Diese visuelle Nähe macht sichtbar, dass *Integrität* für David nicht nur ein Einzelwert ist, sondern der verbindende Kern seines Handelns. Aus der Anordnung wird klar, dass jede seiner Entscheidungen – ob in Konflikten, Verhandlungen oder Teamführung – auf diesen zentralen Wert zurückführte und daraus Sinn und Orientierung bezog. Durch die Rückfragen der Kolleginnen und Kollegen gewinnt er neue Perspektiven, welche Werte in seinem Alltag mehr Beachtung finden sollten. Als Ergebnis entwickelt die Gruppe auf dieser Grundlage gemeinsame Leitlinien für wertebasiertes Führen.



Weiteres Praxisbeispiel
im Downloadbereich



Unsere Erfahrungen und Anwendungstipps


Die Methode hat eine starke visuelle Wirkung, die lange im Gedächtnis bleibt. Deshalb eignet sie sich besonders für visuelle und kreative Menschen. In Gruppen kann sie einen hohen Gesprächsanreiz bieten.



Herausforderungen

- ▶ **Zu offen für manche Zielgruppen:** Manche Teilnehmende fühlen sich mit kreativen oder bildhaften Methoden überfordert oder nicht ausreichend zeichnerisch begabt.
- ▶ **Fehlender Transfer in den Alltag:** Ohne gezielte Reflexionsfragen bleibt die Landkarte ein schönes Bild ohne Bezug zu Zielen, Handlungen oder Entscheidungen.





Eine klare Vision und definierte Werte sind der Ausgangspunkt – der Purpose ist der Antrieb. Er beantwortet die Frage, warum wir tun, was wir tun, und gibt Richtung und Energie, auch wenn der Weg steinig wird. Trotzdem scheitern viele daran, ihren Purpose, so klar er auch vor ihren Augen stehen mag, in ihrem Alltag zu verwirklichen.

Die nachfolgenden Methoden helfen, den Purpose im täglichen Handeln zu verankern, Ziele realistisch zu planen und Visionen konsequent umzusetzen, um so mit Klientinnen und Klienten im Purpose-Coaching greifbare Ergebnisse zu erzielen.

Leitfragen

- ▶ *Wie integriere ich meine Werte, meinen Purpose und meine Ziele in meinen Alltag?*
- ▶ *Wie stelle ich sicher, dass meine Ziele erreichbar und im Einklang mit meinem Purpose stehen?*
- ▶ *Wie wird aus meiner Lebensvision ein konkreter, erlebbarer Alltag?*

Von der Vision zur Aktion

Der Weg zur Verwirklichung



49. Drehbuch schreiben

Die Methode „Drehbuch schreiben“ überträgt das eigene Leben oder eine zukünftige Vision in ein filmisches Format. Indem Personen sich als Hauptfigur eines biografischen Films erleben, entsteht eine neue Perspektive auf Sinn, Entwicklung und Handlungsspielräume. Besonders in Krisenzeiten hilft die Methode, den Purpose zu reflektieren, das Steuer symbolisch in die Hand zu nehmen und bewusste nächste Schritte auf dem Weg zur Lebensvision zu entwerfen.



Ziel

Ziel ist es, den eigenen Purpose und zentrale Lebensziele als Handlungs-
linien sichtbar zu machen, emotionale Klarheit zu gewinnen und realisti-
sche, sinngeladene Entscheidungen zu entwickeln.



Mehrwert für Coaching, Training und Beratung

Im Coaching aktiviert die Methode kreative Ressourcen und ermöglicht
Menschen so, sich aus dem Krisenerleben zu lösen und wieder in eine
gestaltende Rolle zu kommen.

In Trainings, etwa zur Selbstführung, unterstützt sie die imaginative Aus-
einandersetzung mit Sinn, Richtung und Entscheidungsverantwortung.

In der Beratung, beispielsweise bei PE-Programmen oder in der Change-
Begleitung, lässt sich das Drehbuch nutzen, um Veränderungsgeschichten
bewusst und mit klarem Bezug zu Purpose, Werten und der Lebensvision
zu gestalten.



Drehbuch schreiben

Vorgehensweise

- Entwickeln Sie gemeinsam mit den Teilnehmenden ein kurzes Szenario oder mehrere Einzelszenen, in denen sie ihre zentralen Werte ausdrücken.
- Unterstützen Sie, Dialoge zu schreiben und Handlungen zu beschreiben, in denen diese Werte sichtbar und erfahrbar werden.
- Fordern Sie die Teilnehmenden dazu auf, Elemente ihrer eigenen Lebensvision in das Drehbuch zu integrieren – realistisch oder symbolisch.

- ▶ Die Teilnehmenden lesen ihr Drehbuch laut vor oder lassen es von anderen Teilnehmenden vortragen. Alternativ kann ein Drehbuch auch als kleines Rollenspiel aufgeführt werden.
- ▶ Helfen Sie, die Arbeit mit Werten und Visionen durch die Aufführung emotional erlebbar und greifbar zu machen.
- ▶ Leiten Sie die Reflexion durch Leitfragen an, zum Beispiel:
 - *Welcher Purpose und welche Werte wurden sichtbar?*
 - *Welche inneren Haltungen oder Entscheidungen zeigen sich?*
 - *Wie nah kommt das Drehbuch Ihrer gelebten Realität – was fehlt noch?*

Drehbuch vortragen

Drehbuch reflektieren

Praxisbeispiele für die Durchführung

Thomas, Bereichsleiter in einem internationalen Unternehmen, erlebt immer wieder eskalierende Konflikte in seinem Team. Mitarbeitende fühlen sich übergangen oder nicht gehört, und er selbst hat keine klare Strategie, um schwierige Gespräche konstruktiv zu gestalten.

Im Führungskräfteprogramm „Wirksam kommunizieren“ arbeitet Thomas mit der Methode „Drehbuch schreiben“. Er wählt eine konkrete Situation: ein Team-Meeting, in dem zwei Mitarbeitende heftig aneinandergeraten. Zunächst schreibt er das Drehbuch so, wie Konfliktgespräche seiner Wahrnehmung nach bisher verlaufen waren – er unterbricht schnell, gibt sachliche Argumente und schließt die Diskussion abrupt, damit das Meeting weitergeht. Danach entwirft er ein alternatives Drehbuch: Statt vorschnell zu intervenieren, eröffnet er mit einer offenen Frage: *Was ist euch hier jeweils besonders wichtig?* Dann fasst er die Standpunkte beider Seiten zusammen und baut eine strukturierte Gesprächsrunde ein, in der alle Personen Gehör finden. In der Gruppe probt er dieses neue Drehbuch, erhält Feedback und verfeinert es um konkrete Gesprächsstrategien wie aktives Zuhören, Ich-Botschaften und das Vereinbaren von nächsten Schritten.

Als Ergebnis kann Thomas seine Muster noch klarer erkennen und neue Handlungsoptionen im Einklang mit seinem Purpose entwickeln. Er stellt sich dabei die Frage: *Wie stelle ich für mich sicher, dass ich meine Learnings aus dem Drehbuch für gelungene Kommunikation umsetze?* Dafür legt er Zwischenziele fest, wie z.B. wöchentliche Reflexion über Gesprächsverläufe, Feedback aus dem Team und das bewusste Einüben von zwei neuen Gesprächstechniken pro Monat. So gewinnt er Sicherheit und entwickelt ein wirksames, authentisches Kommunikationsverhalten als Führungskraft.



**Drehbucharbeit im
Führungskräfte-
programm**

**Führungsdrehbuch
im Gesundheits-
unternehmen**

Ein Gesundheitsunternehmen mit Fokus auf wertebasierter Führung steht vor der Herausforderung, die Unternehmenswerte wie Verantwortung, Empathie und Innovation innerhalb der Führungsebene mit Leben zu füllen. Obwohl die Werte bekannt waren, fehlte eine gemeinsame Vorstellung davon, wie sie im Führungsalltag konkret umgesetzt werden können. Der Purpose der Organisation – *Menschen zu stärken und begleiten* – sollte nicht nur auf dem Papier stehen, sondern sich im täglichen Miteinander widerspiegeln.

Im Rahmen eines PE-Workshops entwickelten die Führungskräfte in Kleingruppen kurze Drehbuchszenen, in denen sie typische Alltagssituationen gestalteten, in denen zentrale Unternehmenswerte sichtbar wurden. Eine Gruppe schrieb beispielsweise die Szene *Das Team-Meeting nach dem Fehler*, in der eine Führungskraft eine Mitarbeitende empathisch unterstützt, statt sie zu kritisieren – und damit Verantwortung und Vertrauen aktiv vorlebt. Die Szenen wurden im Plenum aufgeführt und anschließend gemeinsam reflektiert.

Als Ergebnis ermöglichte diese kreative, erlebnisorientierte Methode es, abstrakte Werte mit konkretem Verhalten zu verknüpfen. Gleichzeitig förderte sie die emotionale Identifikation mit der gewünschten Unternehmenskultur und dem gemeinsamen Purpose – und wurde so zum wirkungsvollen Impuls für eine gelebte wertorientierte Führung.



Unsere Erfahrungen und Anwendungstipps

Die Methode wirkt besonders bei Menschen, die über Sprache, Geschichten und Bilder Zugang zu sich finden. Viele Menschen erleben den kreativen Schreibprozess als stärkend und motivierend. Durch den Perspektivwechsel entsteht ein Gefühl von Kontrolle und Gestaltungsfreiheit – auch mitten in der Krise.



Herausforderungen

- ▶ **Schreibhemmung oder Selbstzweifel:** Es ist hilfreich, unterstützende Fragen oder Satzanfänge zu benutzen, beispielsweise „Die Szene beginnt ...“ oder „Ich trete auf als ...“. Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass es nicht um literarische Qualität, sondern um persönlichen Ausdruck geht.
- ▶ **Vermeidung unangenehmer Themen:** Es empfiehlt sich, sanft auf Brüche, Konflikte oder Wendepunkte zu lenken.



Krisen und Rückschläge sind unvermeidliche Wegleiter, den Purpose und die Lebensvision zu verwirklichen. In solchen Phasen verschwimmt oft der Blick auf das Wesentliche: Werte geraten ins Wanken, Ziele scheinen unerreichbar, und der Purpose droht im Lärm der Herausforderungen unterzugehen. Gerade hier kann der Purpose zur Navigationshilfe werden: Er wirkt wie ein Anker, der Orientierung und Stabilität gibt, wenn äußere Umstände chaotisch sind.

Dieser Teil zeigt Methoden und Vorgehensweisen, um auch in schwierigen Zeiten standhaft zu bleiben, flexibel zu reagieren und gleichzeitig den roten Faden der eigenen Lebensvision im Sinne des Purpose zu bewahren.

Leitfragen

- *Wie passe ich meine Werte, Ziele und meinen Purpose in Krisenzeiten an?*
- *Wie gehe ich mit Rückschlägen so um, dass ich daraus gestärkt hervorgehe?*
- *Wie halte ich Kurs auf meine Lebensvision, wenn es schwierig wird?*

Standhaft in Sturm und Stille

Navigieren durch Krisen



58. Purpose-Konfliktlandkarte

Die Purpose-Konfliktlandkarte ist ein visuelles Analyse-Tool, um Spannungen zwischen dem persönlichen Purpose und äußeren Rahmenbedingungen sichtbar zu machen. Die Methode eignet sich besonders in Phasen, in denen die innere Ausrichtung mit äußeren Anforderungen in Konflikt gerät.

Ziel

Ziel ist es, den Purpose in Zeiten innerer oder äußerer Krisen bewusst zu reflektieren, systemische Konfliktlinien offenzulegen und zu prüfen, welche Aspekte bewahrt, angepasst oder losgelassen werden müssen, um weiterhin wertebasiert handeln zu können.



Mehrwert für Coaching, Training und Beratung

In Coachingprozessen hilft diese Methode bei einem Wertekonflikt, wenn Werte und Purpose mit äußeren Gegebenheiten in Widerspruch stehen, z.B. bei Gewissenskonflikten im Beruf oder Interessenkonflikten in der Familie. Die Landkarte fördert Klarheit und stärkt die Selbstwirksamkeit.



Im Training kann die Methode als Reflexionsimpuls zur wertebasierten Selbstführung eingesetzt werden, z.B. in Führungskräfteprogrammen oder Resilienztrainings. Sie eröffnet einen geschützten Raum für Selbstklärung und Gruppenaustausch über persönliche Herausforderungen.

In der Beratung, vor allem im OE-Kontext, hilft die Purpose-Konfliktlandkarte dabei, individuelle Spannungen in kollektive Dynamiken einzuordnen. Sie eignet sich zur Analyse der Organisationskultur, zur Klärung verdeckter Zielkonflikte und als Basis für Veränderungsarchitekturen.



Purpose benennen

- Bitten Sie die Teilnehmenden, den aktuellen Purpose schriftlich zu benennen oder ihn gemeinsam in groben Zügen zu formulieren.

Konfliktfelder definieren

- Lassen Sie die Teilnehmenden die Frage reflektieren: *Wo passt mein Purpose aktuell nicht zur Realität?*
- Erfassen Sie gemeinsam erste Reibungspunkte sowie deren Ursachen – innerlich (z.B. Rollen, Werte) und äußerlich (z.B. Organisation, Umfeld).

Purpose-Landkarte erstellen



Beispiele für Reflexionsfragen im Downloadbereich

- Bitten Sie die Teilnehmenden, eine große Landkarte zu zeichnen oder eine vorhandene Vorlage zu nutzen.
- Die Landkarte darf eine reale oder fiktive Geografie abbilden. Darüber hinaus darf sie auch metaphorisch sein und verschiedene Bereiche des Lebens topografisch darstellen.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, jedes Konfliktfeld auf der Landkarte an einer symbolisch passenden Stelle zu platzieren.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, gründlich über die Bedeutung jedes der einzelnen Konfliktfelder und ihrer Beziehung zueinander nachzudenken.

Systemische Ursachen analysieren

- Regen Sie die Teilnehmenden dazu an, hinter die Symptome zu blicken. Fragen Sie beispielsweise:
 - *Welche unausgesprochenen Erwartungen begegnen Ihnen in Ihrer Rolle?*
 - *Was gilt in Ihrer Organisation als typisch oder erwartet man zur idealen Erfüllung Ihrer Funktion?*
- Nutzen Sie unterstützende Fragen zu strukturellen Erwartungen, impliziten Normen oder kulturellen Mustern. Fragen Sie beispielsweise:
 - *Was sollte man in dieser Organisation beachten – was lieber unterlassen?*
 - *Welche Tabus gibt es in Ihrem Umfeld?*

Handlungsoptionen ableiten

- Lassen Sie die Teilnehmenden die folgenden vier Kategorien reflektieren:
 - *Was kann ich bewahren?*
 - *Was kann ich verändern?*
 - *Was sollte ich kommunizieren?*
 - *Was darf ich loslassen?*

Erkenntnisse festhalten

- Halten Sie die Ergebnisse gemeinsam schriftlich fest.
- Leiten Sie daraus gemeinsam konkrete nächste Schritte ab.

Praxisbeispiel für die Durchführung

Thomas, Mitglied des Führungsteams, erlebt im Unternehmen eine strategische Neuausrichtung. Dabei spürt er, dass die neuen Ziele und Strukturen nicht zu den bisherigen Leitwerten vieler Führungskräfte passen. Der Veränderungsprozess führt zu Spannungen, Unsicherheit und Widerstand.

In einem moderierten OE-Workshop erstellen Thomas und seine Kolleginnen und Kollegen mithilfe der Workshopleiterin eine Purpose-Konfliktlandkarte. Auf einem großen Bogen Papier entsteht ein topografisches Bild ihres Veränderungsraums und der darin liegenden Spannungsfelder:

- ▶ Im Norden liegt der „Vulkan der Erneuerung“ – eine unaufhaltsame Naturgewalt aus der Großes hervorgeht, stellvertretend einerseits für die neue Unternehmensvision sowie andererseits für die damit einhergehenden Vorgaben und Leistungsziele.
- ▶ Weiter südlich steht das „Haus des Teams“ – ein Ort der Beziehungsarbeit und des Vertrauens, der vom Vulkanausbruch beschädigt worden war. Südöstlich davon ist der „Steinbruch der Ressourcen“, der die Mittel symbolisiert, die dem Team zur Verfügung stehen.
- ▶ Ganz westlich lauert die „Schlange des Widerstands“ – ein Symbol für die Widerstände gegen den Veränderungsprozess.
- ▶ Im Osten liegt jenseits des „Meeres der Risiken“, symbolisiert durch eine Haifischflosse, die „Insel der Chancen“, auf der es einen unsicheren Schatz zu bergen gibt.

Die Landkarte hilft, die Spannungen nicht als Hindernisse, sondern als Navigationspunkte zu verstehen und Dialogimpulse zu setzen.

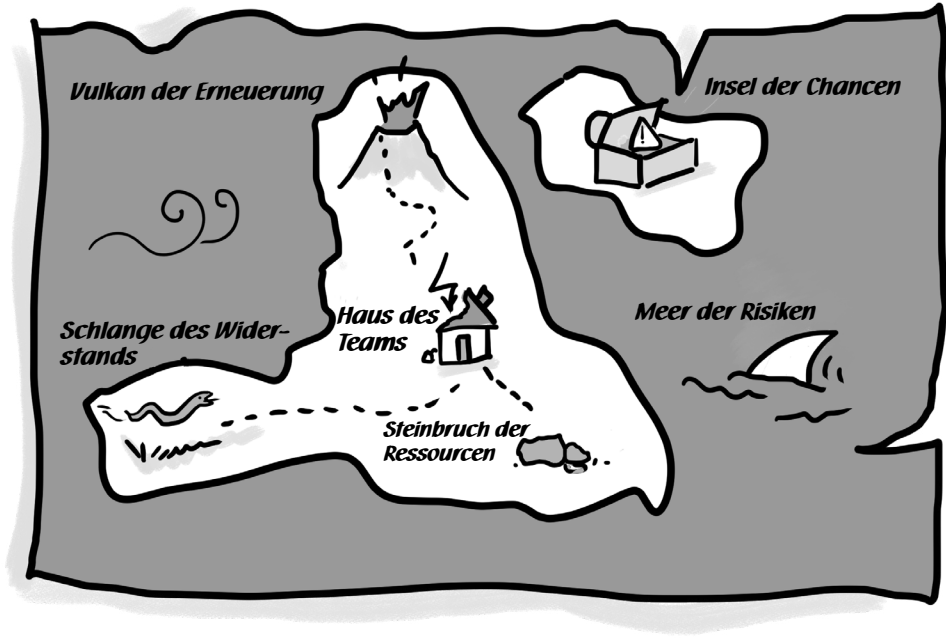
Die Arbeit mit der Konfliktlandkarte hilft Thomas zu erkennen, dass sein Purpose – *Menschen in Veränderungen Orientierung zu geben* – auch in widersprüchlichen Kontexten tragfähig bleibt. Gleichzeitig entsteht ein gemeinsames Verständnis dafür, wie die Neuausrichtung an den bestehenden Werten andocken kann. Als Ergebnis vereinbart Thomas mit dem Team, regelmäßig Spannungsfelder offen anzusprechen, gezielte Kommunikationsmaßnahmen zu entwickeln und Veränderungsschritte schrittweise zu justieren. So wird sichergestellt, dass die strategischen Ziele erreichbar bleiben, ohne die Wertebasis des Unternehmens und der Führungskräfte zu untergraben.



**Werte-Spannungen in
Veränderungsprozessen**



**Weiteres Praxisbeispiel
im Downloadbereich**



Unsere Erfahrungen und Anwendungstipps

Die Purpose-Konfliktlandkarte hat sich als äußerst wirksam erwiesen, um komplexe Spannungen emotional sowie kognitiv zu erfassen. Sie fördert das Verständnis für systemische Zusammenhänge und stärkt die Fähigkeit zur wertorientierten Navigation in schwierigen Phasen.



Herausforderungen

- **Überforderung durch Komplexität:** Es hilft, mit nur zwei bis drei Spannungsfeldern zu starten und diese zunächst explorativ zu erfassen.
- **Fixierung auf externe Ursachen:** Hilfreich ist, den Blick auch auf die eigene Einflusszone zu lenken, um Selbstwirksamkeit zu fördern.

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20 % Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine **ePaper-Ausgabe Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **100 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen