



# Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

---

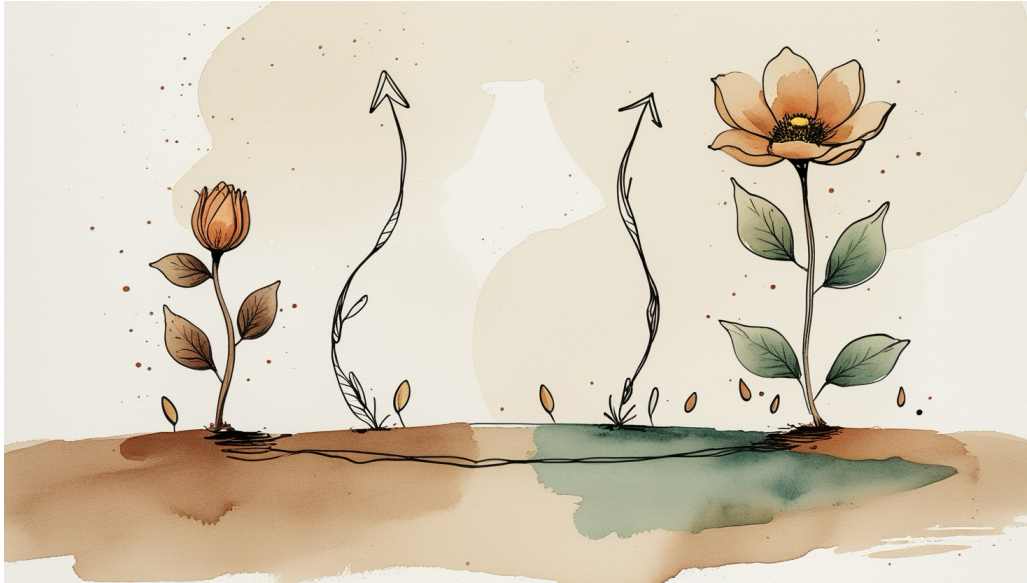
## Growth Mindset (Wachstumsdenken)

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner  
[www.levara.info](http://www.levara.info)

# Growth Mindset (Wachstumsdenken)

## Überblick



“Ich kann das nicht” und “Ich kann das noch nicht” unterscheiden sich nur durch ein Wort – aber dieses Wort verändert alles. Carol Dweck hat in jahrzehntelanger Forschung gezeigt, dass unsere Überzeugung darüber, ob Fähigkeiten veränderbar sind, fundamental beeinflusst, wie wir lernen, mit Rückschlägen umgehen und uns entwickeln. Growth Mindset ist keine Technik, sondern eine Grundhaltung.

Aspekt	Details
<b>Ziel</b>	Eine lernorientierte Grundhaltung entwickeln
<b>Weg</b>	Bewusste Reflexion und Veränderung der eigenen Glaubenssätze
<b>Alternative Methoden</b>	Selbstreflexionspraxis, Innere Antreiber
<b>Dauer</b>	Fortlaufende Praxis
<b>Teilnehmer</b>	1 Person oder Team

## Grundprinzip

Carol Dweck unterscheidet zwei Grundhaltungen, die wie innere Betriebssysteme wirken:

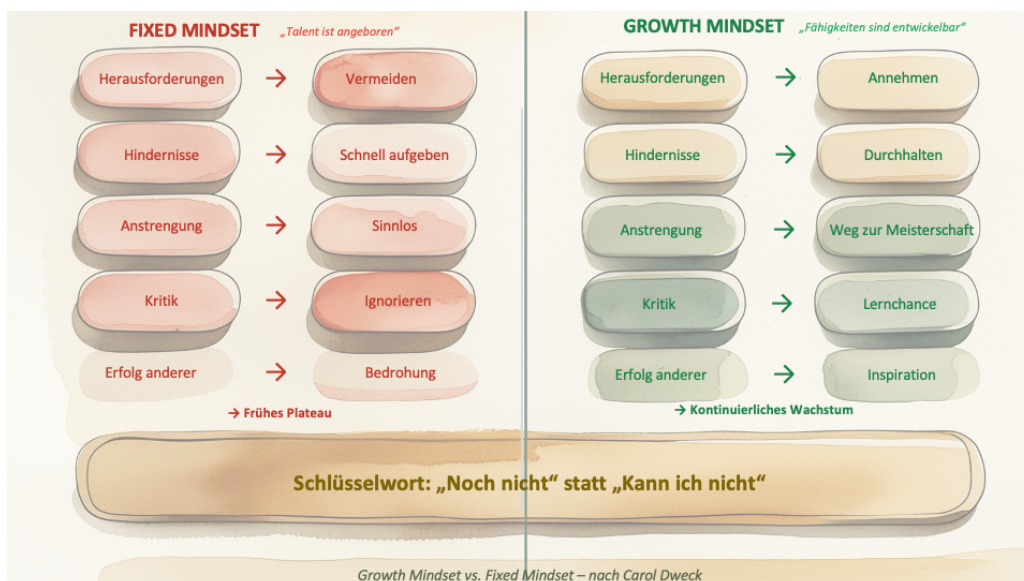
Fixed Mindset	Growth Mindset
Fähigkeiten sind angeboren	Fähigkeiten sind entwickelbar
Herausforderungen vermeiden	Herausforderungen suchen
Bei Rückschlägen aufgeben	Aus Rückschlägen lernen
Anstrengung als sinnlos sehen	Anstrengung als Weg zur Meisterschaft
Kritik ignorieren	Kritik als Lernchance nutzen
Vom Erfolg anderer bedroht sein	Vom Erfolg anderer inspiriert sein

Entscheidend ist: Niemand hat durchgehend ein Growth Mindset. In manchen Bereichen sind wir offen und lernbereit, in anderen verteidigen wir unsere Komfortzone. Die Arbeit besteht darin, die Fixed-Mindset-Momente zu erkennen und bewusst umzulenken.

### Vorteile und Grenzen

Vorteile	Grenzen
Fördert Resilienz und Lernbereitschaft	Kann zu "Toxic Positivity" werden, wenn strukturelle Hindernisse ignoriert werden
Steigert Motivation und Durchhaltevermögen	Individuelles Mindset allein reicht nicht – Systeme müssen mitziehen
Verbessert Teamkultur und psychologische Sicherheit	Braucht kontinuierliche Reflexion, kein einmaliges Aha-Erlebnis
Wissenschaftlich fundiert durch jahrzehntelange Forschung	Darf nicht als Ausrede dienen, berechnete Grenzen zu ignorieren

### Vorgehensweise



## Reflexionsfragen

Wo habe ich gerade ein Fixed Mindset – und woran merke ich das? Was würde ich tun, wenn ich wüsste, dass ich nicht scheitern kann? Wie kann ich “Noch nicht” statt “Ich kann das nicht” sagen? Wo kann ich Anstrengung als Fortschritt statt als Zeichen von Schwäche sehen?

## Tägliche Praxis

Die folgenden fünf Gewohnheiten helfen, Growth Mindset vom Konzept zur gelebten Haltung zu machen: Herausforderungen umarmen statt den sicheren Weg zu wählen. “Noch nicht” nutzen – “Ich kann das noch nicht” statt “Ich kann das nicht”. Den Prozess belohnen – nicht nur Ergebnisse, auch Anstrengung anerkennen. Aktiv Feedback suchen statt Rückmeldungen zu vermeiden. Von anderen lernen und den Erfolg anderer als Inspiration nutzen.

## IDG-Kontext (Icebug)

Im IDG-Programm von Icebug war Growth Mindset ein zentrales Element in der **Being**-Dimension unter dem Skill **Openness and Learning Mindset**. In der Thinking-Dimension wurde es durch das **Rethink-Konzept** (nach Adam Grant) vertieft: regelmäßige Annahmen neu bewerten, Zweifel umarmen und sich auf die Bereitschaft einlassen, Perspektiven zu ändern. 92% der Mitarbeiter gaben an, offener zu sein und häufiger ein Learning Mindset anzuwenden als zuvor.

## Übungen

### Praxis: Die Lern-Partnerschaft

Wähle etwas, das du lernen möchtest. Etwas aus deiner Lernzone.

Dann frage dich: Wer kann mir dabei helfen? Nicht jemand, der es mir erklärt – sondern jemand, bei dem ich *zuschauen* kann, wie er es tut.

Kontaktiere diese Person. Frage: “Darf ich dabei sein, wenn du das nächste Mal XY machst?”

Das ist alles. Der Rest folgt.

### Praxis: Die vier Stufen anwenden

Denk an jemanden, den du gerade entwickelst – ob formell oder informell.

Frage dich:

1. In welcher Stufe ist diese Person gerade?
2. Was wäre der nächste Schritt?
3. Was müsste ich tun, damit dieser Schritt möglich wird?

Und dann: Tu es. Diese Woche noch.

**☐ Perspektivenwechsel**

Erinnere dich an etwas, das du wirklich kannst. Nicht theoretisch – praktisch.

Wie hast du es gelernt? War da jemand, bei dem du zugeschaut hast? Der dir gezeigt hat, wie es geht – nicht durch Erklären, sondern durch Tun?

Das war situiertes Lernen. Und wenn du es für andere ermöglichst, ist es situative Führung.

## Quellen

- Dweck, C.: *Mindset: The New Psychology of Success*, 2006
- Grant, A.: *Think Again*, 2021
- Svensson Wiklander, M. (2025). *Inner Growth as a Team Sport*. Kap. 4 & 9

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.  
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten  
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –  
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:  
**[www.levara.info](http://www.levara.info)**