



# Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

---

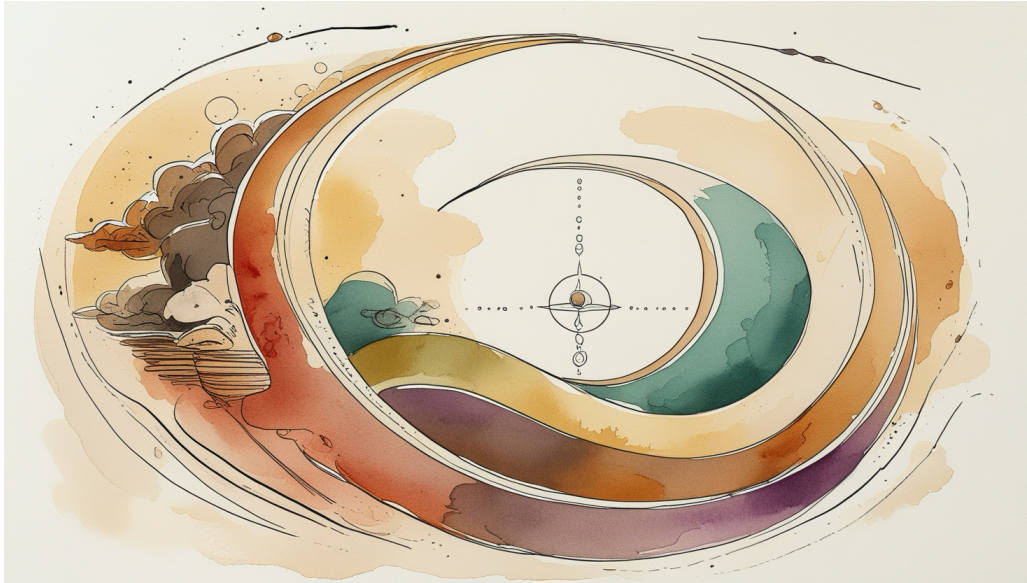
## Theory U

Version 1.0 · 2026

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

# Theory U

## Überblick



Veränderung, die wirklich etwas verändert, beginnt nicht mit einem Plan, sondern mit einer anderen Art des Zuhörens. Theory U von Otto Scharmer beschreibt einen U-förmigen Transformationsprozess: hinab durch tiefes Beobachten und Loslassen alter Muster, zum Wendepunkt des „Presencing“ – der Verbindung mit dem, was entstehen will – und wieder hinauf zum schnellen Prototypieren und Gestalten.

Aspekt	Details
<b>Ziel</b>	Tiefgreifende Veränderung durch Verbindung mit der entstehenden Zukunft
<b>Weg</b>	U-förmiger Prozess: Beobachten → Presencing → Gestalten
<b>Alternative Methoden</b>	Sensemaking-Zyklus, Selbstreflexionspraxis, Staircase of Listening
<b>Dauer</b>	Workshop: 2–4 Stunden; Prozess: Wochen bis Monate
<b>Teilnehmer</b>	1 Person oder Gruppe/Organisation

## Grundprinzip

Theory U adressiert drei fundamentale Gräben, die persönliche und kollektive Transformation verhindern:

Graben	Beschreibung	Überwindung
<b>Selbst – Natur</b>	Trennung zwischen Mensch und natürlicher Umwelt	Ökologisches Bewusstsein, Verbundenheit
<b>Selbst – Andere</b>	Trennung zwischen mir und meinen Mitmenschen	Empathie, Dialog, Mitgefühl
<b>Selbst – Selbst</b>	Trennung zwischen dem, wer ich bin und wer ich sein könnte	Selbstreflexion, Authentizität

## Der U-Prozess in fünf Phasen

Phase	Aktivität	Innere Haltung
<b>1. Co-Initiating</b>	Gemeinsame Intention bilden	Aufmerksamkeit
<b>2. Co-Sensing</b>	Beobachten, zuhören, wahrnehmen	Offener Geist
<b>3. Presencing</b>	Loslassen, sich verbinden mit dem, was entstehen will	Offenes Herz
<b>4. Co-Creating</b>	Prototypen und neue Möglichkeiten gestalten	Offener Wille
<b>5. Co-Evolving</b>	Skalieren und institutionalisieren	Integration

## Vier Ebenen des Zuhörens

Ebene	Beschreibung
<b>Downloading</b>	Bestätigung bestehender Urteile – ich höre nur, was ich schon weiß
<b>Faktisches Zuhören</b>	Offener Geist – neue Daten aufnehmen
<b>Empathisches Zuhören</b>	Offenes Herz – die Perspektive des anderen einnehmen
<b>Generatives Zuhören</b>	Offener Wille – mit der entstehenden Zukunft verbinden

## Vorteile und Grenzen

Vorteile	Grenzen
Ermöglicht tiefgreifende Transformation	Kann abstrakt wirken
Verbindet individuelle und systemische Ebene	Erfordert Bereitschaft zur Verlangsamung
Gut für komplexe Herausforderungen	Schwer messbar
Wissenschaftlich fundiert (MIT)	Braucht erfahrene Facilitation

## Vorgehensweise

### Kurzformat (für den Alltag)

Drei Schritte: **Beobachten** – Was nehme ich wahr? Was sehen die anderen? → **Innehalten** – Was will hier losgelassen werden? Was will entstehen? → **Handeln** – Was ist der kleinste nächste Schritt?

### Workshop-Format

Die fünf Phasen als Tagesstruktur nutzen: Morgens gemeinsam die Intention klären (Co-Initiating). Vormittags zuhören und wahrnehmen (Co-Sensing). Mittags innehalten und loslassen (Presencing). Nachmittags prototypieren (Co-Creating). Am Ende Nächstes vereinbaren (Co-Evolving).

## Übungen

### Die Verbundenheits-Landkarte (15 Min.)

Drei konzentrische Kreise zeichnen. Innerer Kreis: Menschen, die mich wirklich kennen. Mittlerer Kreis: Menschen mit regelmäßigem echten Kontakt. Äußerer Kreis: Verbindungen, die reaktiviert werden könnten. Markieren: Wo sind die größten Lücken? Wer fehlt? Wen vermisse ich?

### Die Brücken-Woche

Fünf Personen aus der Landkarte wählen: eine aus dem inneren Kreis (vertiefen), zwei aus dem mittleren (pflegen), zwei aus dem äußeren (reaktivieren). Diese Woche bei jeder melden. Nicht für Small Talk – für ein echtes Gespräch. Fragen: „Wie geht es dir wirklich?“ Und dann: Zuhören.

## IDG-Kontext

Theory U wurde im IDG-Programm bei Icebug in der Dimension **Relating** unter dem Skill **Connectedness** referenziert. Die drei Gräben dienen als Linse für Verbundenheit: Beziehung zu sich selbst, zu anderen und zur Natur.

## Quellen

- Scharmer, C. Otto: Theory U – Leading from the Future as It Emerges, 2009
- Scharmer, C. Otto & Kaufer, Katrin: Leading from the Emerging Future, 2013
- Svensson Wiklander, M.: Inner Growth as a Team Sport, 2025, Kap. 4

*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)**