

Persönlicher Purpose

Anleitung der persönlichen Purpose zu entdecken



Author: Danilo Assmann

Status: in work

Version: 1.0.3 (build 3)

Date: 2026-10-07

Copyright: © 2026. This work is openly licensed via [CC 4.0 BY SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



OrgIQ Manifest: Passion for People builds Systems for Success

OrgIQ—Organizational Intelligence (Quotient)—is a framework that redefines how we see organizations. At its heart lies a simple but profound shift: to think from the perspective of the individual. Every person experiences their own reality, shaped by their network of relationships. Each perspective is unique. There is no single right or wrong.

An organization is the superposition of all these *Networks*. This is complexity. We can never fully model or control it—but we can give it direction and purpose. Intelligent organizations embrace this complexity rather than ignore or oversimplify it.

When we focus on human complexity, the range of possible solutions expands dramatically. Business practices and structures can be brought into harmony with the natural dynamics of human relationships, psychology, and social interaction.

Our manifesto is rooted in lived experience. We have seen the transformative power of genuine connection, individuality, and purpose-driven leadership. OrgIQ helps create environments where empathy, understanding, and mutual respect thrive—where people feel seen, heard, and valued. This sense of emotional safety is the foundation on which individuals and groups reach their full potential.

We believe in value over control. Control breaks perspective, creates overhead, and breeds mistrust. Relationships and trust, on the other hand, unleash extraordinary productivity and fulfillment. Purpose is not measured by words, but by results.

Join us in redefining organizational excellence. Let's build intelligent systems, embrace complexity, and make space for purpose and joy. **Welcome to OrgIQ—where the true potential of your people becomes the strength of your organization.**

Inhalt

Persönlicher Purpose: Beitrag und passenden Platz erkunden.....	4
Warum eine eigene persönliche Sicht?.....	4
Schnellversion: drei Zugänge, etwa 30 Minuten.....	4
1. Lebendigkeit – „Wann bin ich wirklich ich?“.....	4
2. Schmerz – „Welche Verletzung will ich nicht mehr normal finden?“.....	5
3. Wirkung – „Was bleibt besser zurück?“.....	5
Aus den Antworten eine erste Hypothese bilden.....	5
Meinen Platz prüfen: Beitrag, Bedingungen und Realität.....	6
Freiwillige Vertiefung und späterer Ausbau.....	7
Anschluss an die Organisationsarchitektur.....	7

Persönlicher Purpose: Beitrag und passenden Platz erkunden

Für Euch selbst. Dieser Guide funktioniert unabhängig von Position und Ausbildung: für Beschäftigte in Produktion, Verwaltung, Facharbeit oder Führung. Ihr müsst weder ein Unternehmen gründen noch einen großen Lebensauftrag finden. Ihr erkundet, welcher Beitrag Euch etwas bedeutet und unter welchen Bedingungen Ihr ihn leisten könnt. Auch Beiträge außerhalb bezahlter Arbeit zählen.

Mein Datum / Anlass, nur wenn hilfreich: [...]

Warum eine eigene persönliche Sicht?

Der Purpose einer Organisation erklärt ihren Beitrag im übergeordneten System. Euer persönlicher Purpose erkundet Eure Bedeutung, Lebendigkeit und gewünschte Wirkung. Beides kann sich verbinden; es muss nicht identisch sein. Ein sinnvoller Organisationsauftrag kann unter Bedingungen umgesetzt werden, die Euch nicht guttun. Umgekehrt kann eine angenehme Tätigkeit einen fragwürdigen Außenbeitrag haben. Prüft deshalb Beitrag und Bedingungen gemeinsam.

Die Leitfrage lautet: **„An welchem Platz kann ich mit meiner Eigenart einen sinnvollen Beitrag leisten und dabei ausreichend lebendig und handlungsfähig bleiben?“** Selbstentfaltung und Nutzen für andere gehören zusammen. Pasung kann wachsen und sich verändern; sie ist kein einmal festgestelltes Wesensmerkmal.

Diese Antworten gehören zunächst Euch. Ihr entscheidet, ob und was Ihr teilt. Der Guide ist kein Leistungsrating, keine Eignungsdiagnose und kein Pflichtformular für Vorgesetzte. Im gemeinsamen Gespräch reichen arbeitsrelevante Bedingungen, gewünschte Beiträge und vereinbarte nächste Schritte. Niemand braucht Eure privaten Schmerzgeschichten, um gute Arbeitsbedingungen zu gestalten.

Schnellversion: drei Zugänge, etwa 30 Minuten

Warum? Abstrakte Fragen nach dem „Warum“ führen schnell zu schönen Sätzen. Konkrete Erlebnisse machen eher sichtbar, was Euch bewegt. Die drei Zugänge aus der HerzensBusiness-Arbeit heißen **Lebendigkeit, Schmerz und Wirkung**.

Was tun? Nehmt ungefähr zehn Minuten pro Zugang. Notiert konkrete Situationen, Wörter oder Bilder. Beantwortet nur Fragen, die eine Reaktion auslösen. Keine Vollständigkeitspflicht. Freude, Widerstand, Traurigkeit oder ein leises Interesse können Hinweise sein; sie sind noch keine Beweise. Wenn ein Zugang gerade nichts auslöst, lasst ihn offen.

1. Lebendigkeit – „Wann bin ich wirklich ich?“

Wofür? Ihr sucht Situationen, in denen Energie, Interesse und eigene Fähigkeiten zusammenkommen. Das kann leise, ruhig oder kraftvoll sein; Lebendigkeit bedeutet nicht dauernde Begeisterung.

Fragen zur Auswahl:

- ▶ Bei welcher Tätigkeit bin ich aufmerksam und beteiligt, statt nur eine Rolle abzuarbeiten?
- ▶ Welche konkrete Situation hat mich zuletzt lebendig gemacht? Was habe ich dabei getan, mit wem und unter welchen Bedingungen?
- ▶ Was mache ich gern, auch wenn niemand dafür Anerkennung verteilt?
- ▶ Welche Seite von mir hat hier Platz? Welche fehlt mir an meinem jetzigen Platz?

Beispiel: „Wenn ich einen schwer greifbaren Fehler an einer Maschine finde und verständlich erkläre, bin ich wach und konzentriert.“ Das benennt eine Tätigkeit und ihre Qualität. Es verlangt noch keinen bestimmten Berufstitel.

Meine Resonanz / konkrete Situation: [...]

2. Schmerz – „Welche Verletzung will ich nicht mehr normal finden?“

Wofür? Ihr erkundet, was Euch an Zuständen oder Beziehungen nicht gleichgültig ist. Schmerz kann einen wichtigen Wert sichtbar machen. Er schreibt Euch aber keinen Auftrag vor, alles zu retten oder vergangene Erfahrungen durch Arbeit zu kompensieren.

Fragen zur Auswahl:

- ▶ Was darf aus meiner Sicht nicht einfach so bleiben?
- ▶ Welche vermeidbare Belastung von Menschen oder Systemen berührt mich besonders?
- ▶ Welche Qualität fehlt dort: Würde, Sicherheit, Verständigung, Zugang, Fairness oder etwas anderes?
- ▶ Welcher begrenzte Beitrag wäre hilfreich, ohne dass ich alles übernehmen müsste?

Beispiel: „Mich trifft, wenn erfahrene Kolleginnen einen Fehler nicht ansprechen, weil sie bloßgestellt werden könnten. Ich möchte sachliche Fehlerklärung ermöglichen.“ Für ein Arbeitsgespräch reicht die benötigte Bedingung: Fehler müssen ohne persönliche Abwertung besprechbar sein.

Private Hintergründe müsst Ihr weder notieren noch offenlegen. Ihr könnt diesen Zugang jederzeit auslassen oder pausieren.

Meine Resonanz / gewünschte Veränderung: [...]

3. Wirkung – „Was bleibt besser zurück?“

Wofür? Ihr verbindet Eure Bedeutung mit einem Beitrag, den andere tatsächlich nutzen können. Gute Absicht und positive Wirkung sind verschieden.

Fragen zur Auswahl:

- ▶ Was ist durch meinen Beitrag für wen leichter, sicherer, klarer oder überhaupt möglich?
- ▶ Wann habe ich diese Wirkung bereits beobachtet? Was ist nur meine Hoffnung?
- ▶ Wer könnte unbeabsichtigt belastet werden?
- ▶ Welche Fähigkeit von mir könnte an einem anderen Platz mehr Nutzen entfalten?

Beispiel: „Nach meiner Übergabe kann die nächste Schicht selbstständig weiterarbeiten, statt dieselben Unklarheiten neu zu lösen.“ Prüfen lässt sich das am Verständnis und an der tatsächlichen Nutzbarkeit der Übergabe, nicht nur an der Zahl ausgefüllter Formulare.

Meine Resonanz / Begünstigte / beobachteter Beitrag: [...]

Aus den Antworten eine erste Hypothese bilden

Warum? Ihr braucht keinen perfekten Satz. Eine vorläufige Verbindung zwischen Energie, Bedeutung und Wirkung hilft, den nächsten Schritt zu wählen. Die drei Zugänge müssen nicht alle gleich stark sein und nicht widerspruchsfrei zusammenfallen.

Was tun? Markiert zwei oder drei wiederkehrende Wörter oder Situationen. Unterscheidet Tätigkeit, gewünschten Effekt und Bedingungen. Formuliert eine Hypothese statt einer endgültigen Identität.

Satzvorlagen:

- ▶ „Ich möchte mit [Fähigkeit oder Tätigkeit] dazu beitragen, dass [Menschen/System] [benötigte Veränderung] erleben oder erreichen können.“
- ▶ „Dabei werde ich besonders lebendig, wenn [Arbeitsweise oder Situation].“
- ▶ „Damit das tragfähig bleibt, brauche ich [Bedingungen]; [Belastung oder Nebenwirkung] möchte ich vermeiden.“
- ▶ „Ob das passt, prüfe ich durch [kleiner Versuch] und [Rückmeldung oder Beobachtung].“

Beispiel, Produktion: „Ich möchte mit sorgfältiger Fehlersuche helfen, dass Kolleginnen sicher und ohne unnötige Wiederholungen produzieren können. Ich brauche Zugang zu den Informationen und die Befugnis, einen riskanten Ablauf anzusprechen.“

Beispiel, Führung: „Ich möchte Menschen ermöglichen, begründete Entscheidungen dort zu treffen, wo das Wissen sitzt. Ich werde lebendig, wenn ein Team einen schwierigen Fall selbst lösen kann. Dafür brauche ich klare Grenzen und muss eigene Eingriffe überprüfen.“

Meine erste Beitragshypothese: [...]

Meine notwendigen Bedingungen: [...]

Noch unklar oder widersprüchlich: [...]

Meinen Platz prüfen: Beitrag, Bedingungen und Realität

Warum? Eine Tätigkeit kann passen, während ihre Arbeitsbedingungen nicht passen. Ein notwendiger Erwerb kann vorerst Vorrang haben. Nicht jede Unstimmigkeit verlangt einen Stellenwechsel; nicht jede lässt sich durch persönliche Anpassung lösen.

Was tun? Vergleicht Eure Hypothese mit konkreter Arbeit. Betrachtet neben Beruf und Organisation auch Team, Rollen, Arbeitszeit, Beziehungen und Beiträge außerhalb der Arbeit.

Frage	Meine Beobachtung	Möglicher kleiner Schritt
Kann ich hier einen benötigten Beitrag leisten?	[...]	[...]
Haben meine Fähigkeiten und meine Art genügend Platz?	[...]	[...]
Passen Sprache, Tempo, Verlässlichkeit und Entscheidungsbefugnisse?	[...]	[...]
Was kostet mich wiederholt Energie, und ist es veränderbar?	[...]	[...]
Was erleben die Empfänger meines Beitrags tatsächlich?	[...]	[...]
Welche Verpflichtungen, Einkommensbedürfnisse oder Lebensumstände begrenzen meine Optionen?	[...]	[...]
Gibt es einen anderen Platz mit besserer Passung für mich und das System?	[...]	[...]

Tierbilder können eine Arbeitssituation anschaulich machen: Brauche ich gerade eher die schnelle Erprobung eines Geparden oder die ruhige Verlässlichkeit einer Schildkröte? Ein Mensch ist keine festgelegte Tierart. Prüft konkrete Bedingungen statt Euch oder andere in Typen einzusperren. Eine andere Arbeitswelt kann ein verständiges Gateway brauchen; es ist nicht immer die Aufgabe einer einzelnen Person, beide Welten allein zu übersetzen.

Mein nächster begrenzter Versuch: [...]

Wer oder was kann ihn unterstützen? [...]

Was teile ich freiwillig, mit wem und wofür? [...]

Woran erkenne ich mehr Passung und einen hilfreichen Beitrag? [...]

Wann schaue ich erneut darauf? [...]

Freiwillige Vertiefung und späterer Ausbau

Aus dem verfügbaren HerzensBusiness-Material lassen sich bei Bedarf zusätzliche Fragen zu bestehenden Fähigkeiten, erfahrener Resonanz sowie Energiequellen und Energieverlusten nutzen. Geht nur dorthin, wo etwas in Euch reagiert. Fragt beispielsweise: „Was gelingt mir tatsächlich?“, „Welche Rückmeldungen wiederholen sich?“ oder „Welche Arbeitsbedingung verändert meine Energie deutlich?“

Einordnung der 17 Perspektiven: Das Gründungsmotiv-Schichtenmodell erkundet Gründe zu gründen und mögliche Einflüsse auf den Aufbau einer Organisation. Es ist keine notwendige 17-stufige Suche nach dem persönlichen Purpose. Die angepasste Fassung liegt im separaten [Modul Perspektiven und Wirkungslandkarte](#) für die Organisationsarbeit. Einzelne Fragen können Euch privat ebenfalls helfen; Ihr wählt nach Resonanz und müsst weder alle beantworten noch persönliche Hintergründe teilen. Die drei Zugänge bleiben die eigenständig nutzbare persönliche Schnellversion.

Anschluss an die Organisationsarchitektur

Ihr könnt freiwillig einen kurzen arbeitsbezogenen Auszug teilen: **gewünschter Beitrag · hilfreiche Bedingungen · vorhandene Fähigkeiten · Unterstützung · nächster Versuch**. Dieser Auszug kann helfen, Rollen und Aufgaben passend zu gestalten oder im Netzwerk einen besseren Platz zu finden. Er ersetzt weder die Vereinbarung über eine Rolle noch die Prüfung ihres Nutzens.

Organisationen dürfen eine Purpose-Sprache nicht dazu verwenden, einseitig mehr Einsatz oder das Offenlegen privater Motive zu verlangen. Gemeinsame Passung braucht reale Bedingungen, Befugnisse und Ressourcen. Auch ein ehrliches „Das passt für mich hier nicht“ ist eine hilfreiche Erkenntnis.

Weiterführend: [Organisationsguide](#) und [Solution-Template](#).

Materialbasis: Drei Zugänge aus der HerzensBusiness-Purpose-Arbeit; ergänzende Unterscheidung von persönlicher Resonanz, beobachteter Wirkung und Arbeitsbedingungen aus dem HerzensBusiness-Methodenhandbuch. Das Gründungsmotiv-Schichtenmodell wird als optionaler Organisationszugang separat verwendet. Diese Fassung ist eine Anpassung für persönliche Platzklärung.