



gemeinsam  
KlimaKulturen wandeln

## Video-Session 6

# Kollektive Intelligenz und Kollaboration (II) Interview mit Thomas Hübl

## Hintergrundinformationen

Das ClimateCulture-Lab (CCL) ist ein im Rahmen der nationalen Klimaschutzinitiative (NKI) gefördertes Projekt. Ziel ist die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie klimafreundliches Verhalten im Allgemeinen. Wenn Deutschland bis 2050 nahezu CO<sub>2</sub>-neutral werden soll, braucht es eine umfassende gesellschaftliche Transformation, welche die gesamte Art und Weise, wie wir leben, arbeiten und konsumieren genauso betrifft wie die Art und Weise, in der wir die Welt und uns selbst darin erleben. Daher sprechen wir im CCL vom KlimaKultur-Wandel, denn es geht um einen klimafreundlichen kulturellen Wandel im Äußeren und im Inneren. Es ist ganz klar, alleine kann dies niemand schaffen! Nur wenn möglichst viele Menschen gemeinsam zum Wandel beitragen, kann es gelingen.

Doch wie kann enkelfreundliches Handeln die neue Normalität werden bzw. wie können wir gemeinsam Teil der Lösung werden, anstatt durch gewohnte klima-unfreundliche Routinen die Probleme weiterhin zu verschärfen? Wie schaffen wir es, dass klimafreundliche Wertmaßstäbe zur Grundlage von Denken, Fühlen und Handeln möglichst vieler Menschen werden und damit zum selbstverständlichen Ausgangspunkt vernünftigen Verhaltens?

Videosession 5 zeigte hierzu praktische kommunale Ansätze auf - konkret die neuartige Kollaboration zweier Kommunen in Deutschland und Peru - die uns von kollektiver Verantwortungslosigkeit hin zu fruchtbarer Kollaboration für klimafreundliches Handeln bewegen können: die Klimapartnerschaft zwischen dem CCL-Partner Klima-Bündnis bzw. der Stadt Köln und der Gemeinde Yarinacocha in Amazonien (Südamerika).

Definiert wurde diese Form der Intelligenz als „*das Phänomen, das die Gesamtheit der Handlungen vieler einzelner Personen zu einer adäquaten Lösung für ein übergeordnetes Problem führt. Die kollektive Intelligenz basiert auf der Grundidee, dass zwar einzelne Handelnde bei der Lösung eines Problems falsch liegen können und zu einer schlechten Lösung gelangen, die Handelnden in der Masse jedoch zu einem möglichst guten Ergebnis kommen.*“ (Gabler Wirtschaftslexikon<sup>1</sup>).

In Videosession 6 wird dieses für den gemeinsamen Kulturwandel wichtige Thema nun noch einmal aufgegriffen und weiter vertieft. Dazu sprachen wir mit Thomas Hübl, dem Gründer der Academy of Inner Science. Er ist zudem Autor, Visionär und ein in Deutschland und der ganzen Welt von vielen geschätzter spiritueller Lehrer. Als Experte vieler Weisheitstraditionen interessierte uns sein Verständnis von kollektiver Intelligenz und Kollaboration.

---

<sup>1</sup> <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/kollektive-intelligenz-51851/version-275002>

## Gesprächspartner

Thomas Hübl wurde 1973 in Wien geboren und verbrachte nach einem abgebrochenen Medizinstudium 4 Jahre im Meditationsretreat. Im Anschluss begann er auf Anraten eines erfahrenen Lehrers selbst Workshops und Seminare zu geben. Heute verbindet er in seinem internationalen Wirken die wichtigsten Lehren der großen Weisheitstraditionen mit Erkenntnissen der modernen Wissenschaft, und macht so beide zugänglich und erfahrbar (siehe Website [www.thomashuebl.com](http://www.thomashuebl.com) für mehr Informationen).

Er möchte in seiner Arbeit diese moderne Spiritualität mit dem Leben „auf dem Marktplatz des menschlichen Alltags“ verbinden, um so insbesondere gesellschaftliche Transformation hin zu nachhaltigen Wir-Kulturen zu fördern, u.a. durch Integration und Heilung von Traumata. Somatische Sensibilisierung, eine fortgeschrittene meditative Praxis und eine differenzierte Analyse der kulturellen Architektur prägen seine Arbeitsweise. Er möchte Menschen dabei unterstützen, „ein tieferes Maß an Bewusstheit und Zentriertheit zu erlangen; sich aus einer egozentrischen Weltsicht hin zu einem Leben mit authentischem Ausdruck zu entwickeln; und fähig zu werden die Gesellschaft mitzugestalten“. Seit 2004 hält Thomas Hübl Workshops sowie mehrjährige Trainingsprogramme, organisiert Festivals (<https://thomashuebl.com/de/uber/celebrate-life-festival/>) und spricht weltweit auf Konferenzen zu seinen Kernthemen. Seine Zielgruppe sind neben spirituell Suchenden Angehörige der Heilberufe, wie auch Wissenschaftler, Pädagogen, sozial engagierte Unternehmer und Wirtschaftsführer.

Im Rahmen der Academy of Inner Science bietet Hübl Trainings, Online-Kurse und Veranstaltungen, die Wege zu spiritueller Entwicklung auf individueller, transpersonaler und kollektiver Ebene aufzeigen (siehe <https://thomashuebl.com/de/academy-inner-science/timeless-wisdom-training/>).

Mit dem 2016 von Hübl und seiner Partnerin, der israelischen Künstlerin Yehudit Sasportas, gegründeten Pocket-Projekt (siehe <https://thomashuebl.com/de/uber/das-pocket-projekt/>) werden neue Elemente in den Bereich der kollektiven und intergenerationellen Trauma-Integration und -Heilung eingebracht. Hierzu gehören groß angelegte Gruppeninterventionen für kollektive Prozesse der Traumaintegration sowie Bewusstseinsbildung für den Einfluss kollektiver Traumata in der Gesellschaft.

## Interview Schwerpunkt: Nachhaltige (WIR)-Kulturen und Kollektives Trauma

Das Thema „kollektives Trauma“ ist für Hübl bei der Schaffung nachhaltiger (WIR)-Kulturen von besonderer Bedeutung. Im Interview sieht er das Thema in direktem Zusammenhang mit KlimaKultur-Wandel und vor allem mit der Herausforderung, mehr Menschen vom Bewusstsein ins tatsächliche Handeln zu bringen. Denn dass wir die Eindämmung des Klimawandels auf unter 1,5-2 Grad Erderwärmung nur gemeinsam erreichen können, steht fest. Dafür braucht es jeden Einzelnen von uns in einer wachen und achtsamen Verfassung. Das Umweltbewusstsein und der

Wunsch, etwas beizutragen zu einer besseren Welt, scheint laut aktueller Studien (UBA, 2016<sup>2</sup>) bei mehr Menschen als je zuvor ausgeprägt zu sein, doch sieht es bei der Umsetzung dieser Intentionen anders aus. Vom Bewusstsein ins Handeln zu kommen fällt offensichtlich trotzdem schwer und die sogenannte Einstellungs-Verhaltens-Lücke ist ein viel untersuchtes Phänomen in der Nachhaltigkeitsforschung (siehe auch erste empirische Forschungsansätze, Videosession 4 "[Achtsam im inneren Klimawandel – Mindfulness statt übervollem Kopf](#)").

Heute betrachten wir dieses Hindernis nochmal aus einer eher gesamtgesellschaftlichen Sicht. Es geht vor allem um die Frage, was Menschen davon abhält, klimafreundlich zu handeln und damit häufig ihren eigenen Werten direkt zu widersprechen, sowie der Rolle kollektiver Intelligenz und Kollaboration in der Auflösung dieser Problematik.

Mit unseren Fragen an Thomas Hübl knüpfen wir an andere Formen der Spiritualität an. In der Forschung erschien z.B. bereits 2014 eine Studie, die belegte, dass spirituelle oder religiöse Gesinnung zu einem geringeren CO<sub>2</sub>-Fussabdruck bei den Teilnehmern führte (Csutora & Zsóka) und eine weitere, noch ältere Studie berichtet über reduzierte Prestigeinkäufe bei Menschen, die sich selbst als spirituell bezeichnen (Stillman et al., 2012). 2015 äußerte sich der Papst als Oberhaupt der christlichen Kirche öffentlich und mit klaren Worten und Forderungen zum Thema des Klimawandels in der Enzyklika Laudato si (siehe Link in Quellenverzeichnis) und 2017 brachte die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) die bereits dritte Ausgabe ihrer Publikation zum Thema Stimmen der Weltreligionen über Nachhaltige Entwicklung heraus (siehe ebenfalls Link im Quellenverzeichnis). Teilweise sind diese Erkenntnisse in Form sozialer Aspekte ebenfalls in den Sustainable Development Goals (SDG's) der Vereinten Nationen enthalten, die international anerkannt soziale, ökologische und wirtschaftliche Anforderungen und konkrete Ziele für eine nachhaltige Entwicklung aufstellen (siehe: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>, Weitere Einzelheiten dazu in unserer [Videosession 5](#)).

Neben dem immer stärker beforschten Zusammenhang zwischen Spiritualität und einem Kultur Wandel Richtung Nachhaltigkeit, stützt sich Hübls Arbeit auf Werke anderer Experten, z.B. der integralen Theorie. Das von einem der Hauptvertreter der Theorie, Ken Wilber, entwickelte 4-Quadranten-Modell des ganzheitlichen Denkens, welches neben wissenschaftlichen Erkenntnissen auch mystische und spirituelle Erfahrungen in einem umfassenden Weltmodell berücksichtigt, kommt auch in unseren CCL-Werkstätten zum Einsatz. Weitere Theorien, die Thomas Hübls Ansatz prägen und Experten, mit denen er kooperiert, sind hier beispielhaft gelistet:

Autor	Thema/Expertise	Quellenverweis	Literaturauswahl
Ken Wilber	Integrale Theorie und 4 Quadranten-Modell	<a href="http://www.kenwilber.com/home/landing/index.html">http://www.kenwilber.com/home/landing/index.html</a>	1. Ganzheitlich handeln, 2000 2. Integrale Lebenspraxis, 2008 3. Integrale Meditation. Wachsen, erwachen und innerlich frei werden, 2017

<sup>2</sup> Umweltbewusstsein in Deutschland 2016, <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/umweltbewusstsein-in-deutschland-2016>

			4. Trump and a Post-Truth World, 2017
<b>Dr. Otto Scharmer</b>	Theory-U/ Presencing	Siehe Abschnitt „Weiterführendes“ sowie <a href="http://www.ottoscharmer.com/">http://www.ottoscharmer.com/</a>	1. Leading from the Emerging Future: From Ego-System to Eco-System Economics, 2013 2. Theory U: Leading from the Future as it Emerges 2nd Edition, 2016 3. The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications, 2018 (Praxisbuch)
<b>William Ury</b>	Mediator / Der Weg zum „Ja“	<a href="https://www.williamury.com/">https://www.williamury.com/</a>	1. The third side: Why we fight and how we can stop, 2000 Getting to Yes with Yourself: (and Other Worthy Opponents), 2015 2. The Power of a Positive No: Save the Deal save the Relationship and still say no, 2007
<b>Dr. Scilla Elworthy</b>	Friedensforscherin, Nobelpreis Nominierte und Mediatorin	<a href="https://www.scillaelworthy.com/">https://www.scillaelworthy.com/</a>	1. The Business Plan for Peace, 2017 2. Pioneering the Possible: Awakened Leadership for a World That Works, 2014
<b>Dr. Peter Levine</b>	Psychologe und Traumaexperte/Entwickler Somatic Experiencing (SE)	<a href="https://traumahealing.org/">https://traumahealing.org/</a> & <a href="https://www.somatic-experiencing.de/">https://www.somatic-experiencing.de/</a> (deutsche Seite)	1. Trauma-Heilung – Das Erwachen des Tigers, 1999 2. Sprache ohne Worte: Wie unser Körper Trauma verarbeitet und uns in die innere Balance zurückführt, 2011

## Zusammenfassung des Interviews

„Klimawandel ist etwas, was in jedem von uns anfängt“ (Thomas Hübl im Interview)

Die Hauptfrage im Gespräch mit Thomas Hübl war die nach dem möglichen Beitrag kollektiver Intelligenz und Kollaboration zum KlimaKultur-Wandel und genereller den Herausforderungen des Klimawandels.

Hübl beginnt mit einer Definition von „Intelligenz“ an sich – seiner Meinung nach ist Intelligenz nämlich „Information in Bewegung“, die ein komplexes Netzwerk an Beziehungen ausbildet, ähnlich der neuronalen Strukturen in unserem Gehirn. Wenn ein Kind heranwächst und diese Strukturen nach und nach wachsen, entsteht ein Abbild des Außen – der Welt wie das Kind sie wahrnimmt – im Inneren des Kindes. Dies sei auch die Grundlage der Beziehungsfähigkeit des Menschen, die er als fluiden und hochkomplexen Informationsfluss von außen nach innen und umgekehrt beschreibt. Unsere sozialen Strukturen, oder sozialen Skulpturen, wie er es nennt, sind insofern auch gleichzeitig ein äußeres Abbild unserer inneren „Architektur“.

Auf Basis dieser Annahmen hätte auch der Klimawandel eine innere Dimension in jedem von uns, hierauf geht er zu einem späteren Zeitpunkt noch detaillierter ein. Zunächst jedoch erklärt er, dass kollektive Intelligenz mit unserer inneren Bereitschaft und vor allem unser Kapazität zu tun hat am aktuellen, kollektiven Geschehen teilhaben zu wollen bzw. zu können. Unsere Fähigkeit der beziehung aufeinander, die sogenannte „Beziehungsintelligenz“ geht also der kollektiven Intelligenz und auch der Kollaborationsfähigkeit voraus. Hübl nutzt für diese Fähigkeit, auf äußere Umstände angemessen und „erwachsen“ einzugehen den englischen Begriff Response-ability, also die Kompetenz, auf etwas bewusst antworten zu können (Antwortfähigkeit), anstatt nur (unbewusst) zu reagieren. Diese „erwachsene“ Art der Bezugnahme sei in unserer Gesellschaft nicht die Norm, meint Hübl weiter, vor allem in Bezug auf die wachsenden Herausforderungen des Klimawandels. In der Mehrheit würde hier aus unbewussten, alten und reaktiven Verhaltensmustern agiert und es entstünde die schon erwähnte Lücke zwischen Einstellungen oder Werten und dem tatsächlichen Verhalten.

Die aktuell beschränkte Fähigkeit zur Bezugnahme vieler Menschen beruht seiner Meinung nach auf dem bestehenden Über-maskulinen Gesellschaftsparadigma von Macht, Kontrolle und Dominanz. Genau hier eine Veränderung zu initiieren, die Menschen also zurück zu ihrer Selbstverantwortung als erwachsene Weltbürger zu führen, sieht Thomas Hübl als essentiellen Kernpunkt für die Entwicklung einer klima- und menschen-freundlichen Kultur. Grundlegend die menschliche Kulturentwicklung betrachtend, beschreibt er zwei wichtige Kräfte, die seiner Ansicht nach bereits bewusst gemacht werden und in laufenden Projekten und Maßnahmen zu einer nachhaltigen Entwicklung integriert sind:

### 1. Evolution

als Kraft, die von Natur aus intrinsisch im Menschen wirkt und dazu führt, dass Menschen einen Beitrag zur Entwicklung ihrer Kultur und der Welt leisten wollen.

### 2. Gewohnheiten

der Habitus, also eher unbewusste Muster, als Kraft, die stabilisierend, einschränkend wirkt, jedoch durch eine bestimmte Menge an „Aktivierungsenergie“ umgelenkt werden kann, z.B. wenn durch Leidensdruck eine hohe Veränderungsmotivation entsteht und dann durch direkten Handlungszwang oder auch durch Bildung, Training und Kompetenzaufbau eine Weiterentwicklung passiert.

Darauf aufbauend führt Hübl den, bislang in der Debatte zur ungenügenden Geschwindigkeit im Wandel wenig berücksichtigten, dritten Aspekt des individuellen und vor allem kollektiven **Traumata** ein. Seiner Meinung nach führt die unter Evolution beschriebene Kraft, in Bezug auf Gewohnheiten und unbewusste Muster unter Umständen zu Veränderungsdruck und Entwicklung. Trifft dieser Druck jedoch auf traumatisierte Anteile im Menschen, führt dies nicht zu Verhaltensänderung, sondern lediglich zu Gegendruck/Abwehrreaktionen und wirkt somit kontraproduktiv. Hier spielen laut Hübl sowohl individuelle, biografische Traumata eine Rolle, als auch kollektive und generationsübergreifende Traumatisierungen, die, solange sie unerkannt bleiben, wie „Sand im Getriebe“ wirken.

Beide Arten von Trauma können seiner Meinung nach starke Störungen im Prozessablauf von Informationsaufnahme und -verarbeitung verursachen, und im Ergebnis aktiv reduzierte

Wahrnehmungsfähigkeit oder sogar komplette Blockaden bei Individuen und Gruppen von Menschen hervorrufen. Dies können sowohl Anpassungsstörungen, dissoziative Störungen oder genereller emotionale Taubheit gegenüber intensiven Erlebnissen oder Erfahrungen sein. Beispiele hierfür sind die ungebrochene Abholzung des Regenwaldes, auch nachdem ein Bewusstsein dafür entstanden ist, dass der Mensch sich dadurch die eigenen Lebensgrundlagen zerstört; oder die weiter steigende Nachfrage nach Fleisch, obwohl deren Auswirkung auf den Klimawandel allgemein bekannt ist.

Werden diese Traumata hingegen bewusst gemacht und intelligent in die Auseinandersetzung zum spezifischen Thema integriert, dann werden die bis dahin externalisierten Probleme in individuelles Verständnis und Mitgefühl gewandelt (z.B. dafür, dass viele Menschen sich beim Thema Klimawandel geradezu ausklinken und nicht mit der Thematik befassen wollen bzw. weiter Fleisch essen oder fliegen u.a.). Es bieten sich neue Lösungsansätze.

Traumatisierungen (individuell und kollektiv) führen also laut Hübl zur Stagnation der essentiellen Entwicklungsprozesse. Sie erzeugen quasi emotionale „blinde Flecke“, die zu einer nicht angemessenen Beurteilung des kulturellen und kollektiven Status quos unserer Gesellschaft führen. Alle Traumata zusammengenommen führen zu sogenannten „Symptomfeldern“, die wir als Gesellschaft bisher nicht zu behandeln wissen. Im Umkehrschluss bedeutet die Entwicklung kollektiver Intelligenz und Kollaboration in Bezug auf den Klimawandel zwingend auch Traumaheilung/Traumaarbeit.<sup>3</sup>

Im weiteren Verlauf des Interviews geht Thomas Hübl kurz auf die in den letzten 150 Jahren erfolgte weitreichende Entwicklung in der Individual-Psychologie und -Therapie ein und betont, dass nun der Zeitpunkt gekommen sei, diese Ergründung und Beforschung der Innenwelt des Menschen auf das Kollektiv auszuweiten. Durch Traumata findet seiner Meinung nach entweder eine „Über-mutige“ oder „Über-ängstliche“ Beziehungsbildung zur Welt statt, die wirklichen Kontakt und Verbindung und somit auch volle Selbstverantwortung verhindert. In Folge dessen wird Verantwortung teilweise externalisiert, z.B. an die Regierung. Gleichzeitig wird die so entstehende „Top-Down“ Führung unserer Gesellschaft von vielen als „auferlegt“ wahrgenommen, es bilden sich Widerstandsdynamiken und eine übermäßige Beschwerdekultur, ohne die Wahrnehmung der Eigenverantwortung.

Zusammengefasst heißt das; Obwohl unser Umweltbewusstsein seit Jahren steigt, findet nicht in gleichem Umfang eine Umsetzung des Wissens, eine tatsächliche Verkörperung des Bewusstseins

---

<sup>3</sup> Thomas Hübls intuitiver Ansatz der Übertragung von Traumatisierungen über Generationen hinweg wird zunehmend auch von wissenschaftlicher Seite bestätigt. In der epigenetischen Forschung, also dem Fachgebiet der Biologie, welches sich mit den Faktoren befasst, die die Aktivität bestimmter Gene und somit der Entwicklung von Zellen beeinflussen, wurden 2016 erstmals die generationsübergreifenden Effekte von Trauma, in diesem Fall ausgelöst durch den Holocaust, nachgewiesen. Unter anderem waren die Stresshormonlevel der Nachkommen von Holocaust Überlebenden in der genetischen Veranlagung signifikant höher als bei den Vergleichsgruppen (Yehuda et al. 2016, siehe Quellenliste für mehr Informationen). Im Pocket-Projekt (siehe auch Quellenliste) arbeitet Thomas Hübl seit 2016 mit einem Team von u.a. Traumatherapeuten und Coaches zu kollektivem Trauma. Zuvor hatte er seit vielen Jahren vor allem im Bereich Holocaust bereits umfassend Gruppen mit einer Stärke von bis zu 1.000 Menschen begleitet und Integration unterstützt.

in den Menschen statt. Hübl führt diesen viel zu langsamen Fortschritt im (Klima)Kultur Wandel auf die nicht behandelten oder angemessen integrierten, kollektiven Traumata einerseits und die daraus folgende Verantwortungsabgabe und „Beschwerdekultur“ andererseits zurück.

Er betrachtet dies jedoch auch nicht als unüberwindbares Hindernis, sondern betont im Gegenteil die Wichtigkeit diese Problematik als Teil des Weges und nicht als Hindernisse „auf dem Weg“ zu sehen. Seiner Meinung nach ist die aktuelle Verzögerung im Kulturwandel folglich ein Teil des Entwicklungsprozesses der Menschheit, der im abstrakten Sinne nötig sei, um unseren Weg weiter erfolgreich beschreiten zu können. Dies bedeutet nicht, dass wir nicht aktiv etwas zur Veränderung und Entwicklung beitragen können oder sollten. Es meint eher, dass Menschen die hier einen Beitrag leisten wollen, sich optimistisch und akzeptierend auf diese Verzögerung oder Stagnation beziehen müssen, um tiefgreifende Lösungen finden und implementieren zu können. Diese Einbeziehung und Weiterentwicklung der bestehenden Probleme hin zu Lösungsansätzen, anstatt deren weitere Externalisierung, ist einer der Kernpunkte des Interviews.

So sieht Hübl die Herausforderung Klimawandel auch als Chance für einen Entwicklungssprung in der menschlichen Kulturevolution, da die entstehenden Probleme uns zum einen sehr deutlich aufzeigen, dass unser gegenwärtiger Lebensstil nicht funktioniert und mit der Umwelt nicht in Einklang ist und zum anderen Alternativ- oder Weiterentwicklungen, spezialisierte Kompetenzen und einen neuen Kulturaufbau vorantreiben.

An dieser Stelle erwähnt Andrea Steckert, die das Interview als CCL Projektleitung führt, den oft benutzten Vergleich des Transformationsprozesses mit einem Tanker, der auf hoher See und bei voller Fahrt umgebaut werden müsse. Sie leitet daraus ab, dass in vielen Fällen die Widerstände gegenüber der Klima-Thematik bei Individuen als Desinteresse missverstanden würden, obwohl sie doch eher heillos mit ihrem Tankerumbau überfordert seien und ihr Nervensystem durch reduzierende Traumata keine Kapazitäten mehr „übrig“ hätte.

Das Gute an diesem Bild sei jedoch, so Hübl, dass es die Tatsache der Flexibilität und Anpassungsfähigkeit des menschlichen Nervensystems zeige – dies mache den Umbau unter den erschwerten Bedingungen der heutigen komplexen und stark beschleunigten Welt also trotzdem grundsätzlich möglich. Nur sei eben neben den benannten Punkten auch aufgrund der oftmals fehlenden Verarbeitungs- oder Verschnaufphasen die Aufnahmefähigkeit niedrig, wodurch der Umbau insgesamt nur langsam und mit vielen Umwegen stattfinden kann. „Wer von uns führt heute schon ein regeneratives Leben?“ fragt er, bzw. wie nachhaltig fühlt sich mein Alltag an, wie mein Umgang mit meinem körpereigenen Energiehaushalt? Fühle ich mich fit, vital oder körperlich und emotional ausgelaugt? Wie steht es um meine Gesundheit? Hübl betont, dass auch wir Teil des Systems Planet Erde sind und unsere naheliegendste Natur unser Körper ist. Wenn wir hier nicht für Veränderung bereit sind, so Thomas Hübl, dann ist es wahrscheinlich, dass wir auch im außen nichts verändern werden. Dies sei auch der Grund warum historisch betrachtet kulturelle Veränderungen und Umbrüche erst durch tiefgreifende Krisen, die alle Beteiligten direkt betrafen, ausgelöst wurden.

Zum Abschluss geht Hübl auf die Frage ein, was unsere Kultur und die Wirksamkeit kollektiver Intelligenz und Kooperation hin zu einer nachhaltigen Entwicklung heute unterstützen könnte. Er

sieht einen Katalysator in der Schaffung und gemeinsamen Entwicklung von Dialogräumen, in denen kollektive Intelligenz und Kollaboration sich ausbreiten und kultiviert werden können – denn dadurch entstehe Emergenz im Austausch zwischen den Anwesenden, also mehr Intelligenz, Kreativität, Ideen etc., als die Summe der Einzelintelligenzen etc. Er meint „wir *machen* nicht Entwicklung, wir bilden Umgebungen, in denen Entwicklung geschehen kann“. Diese Kontextgestaltung und Steuerung sei die hohe Kunst. Kommunale Prozesse müssten also ein Verständnis (kollektiver) Traumatas beinhalten, um sowohl Kulturdynamiken als auch zwischenmenschliche (Beziehungs-) Dynamiken offener behandeln, begreifen und zum Positiven lenken zu können. Trainings, z.B. für Führungskräfte, könnten zur Verbesserung der Prozessqualität beitragen. Das jetzige Unwissen über Traumawirkungen, Funktionen des Nervensystems und Reaktionen bei Überlastung etc., führe mitunter zu weitreichenden Fehlinterpretationen von Verhalten im Alltag, z.B. bei der Einschätzung der Weigerung vieler Menschen, sich mit den Klimaschutz-Maßnahmen ernsthaft auseinanderzusetzen oder selbst tätig zu werden. Auch das vehemente Beharren auf einer nicht klimafreundlichen Ernährungsweise - trotz der vielen ökologischen und gesundheitlichen Fakten, die dagegen sprechen. Diese scheinbare Teilnahmslosigkeit oder das nach außen dargestellte Desinteresse können dadurch sogar zum Boykott wichtiger Veränderungsstrategien führen.

Nach dem Interview leitet Thomas Hübl noch eine 5-minütige Achtsamkeitsübung an, eine meditative Reflexion, in der er direkt Bezug auf die Themen des Interviews nimmt und unter anderem folgende Fragen stellt:

- ? Wie beziehst du dich auf das, was dir tagtäglich begegnet?
- ? Wie geht es dir jetzt grad in deinem Körper? In deinem Leben?
- ? Gibt es viele Spannungsfelder? Oder fühlst du dich vital und regeneriert?
- ? Wie fließt Intelligenz durch deinen Körper jetzt grade?
- ? Wie ist die Beziehung deiner Organe zueinander?
- ? Wie fühlst du dich emotional? Fragmentiert oder wohlilig?
- ? Was ist mit deinen Beziehungen, wie geht's die da?
- ? Hast du ein gutes, nachhaltiges Beziehungsnetzwerk? Bist du aktiver Teil davon? Gibt es viel Spannung in dem Netzwerk? Viel Lust und Kreativität?

## Weiterführendes

Wie kann kollektive Führung im KlimaKultur-Wandel vor Ort durch Aufbau einer kokreativen Kultur gelingen? Wo kann jede(r) Einzelne starten? Ergänzend zu Thomas Hübls Beitrag bietet z.B. die „Theory-U“, entwickelt von Otto Scharmer, Dozent am renommierten Massachusetts Institute of Technology (MIT), ein innovatives Change-Management und Entwicklungsmodell, welches den Menschen ganzheitlich einbezieht. Hier werden also, neben kognitiven Kapazitäten des Individuums, auch affektive, „Herz-“ Kapazitäten und emotionale Kompetenzen in Entwicklungs- und Veränderungsprozesse miteinbezogen. Scharmer ist zudem Mitgründer des Presencing Institutes. Mit seinen „Innovation Labs“ (siehe Quellenhinweise) schafft es auf eine neuartige Art und Weise Möglichkeiten des Engagements für Themen rund um die Herausforderungen unserer Zeit, z.B. den Klimawandel. Getragen wird dies von kollektiver Intelligenz, die Grundlage der erwähnten Theory-U. Im Gegensatz zum gegenwärtigen, getrennten und dadurch destruktivem



System des Individuums und der Gesellschaft allgemein (z.B. durch die von Hübl beschriebenen Traumatisierungen), bildet die Theory-U somit einen ganzheitlich, kokreativen Ansatz zur Ideen- und Konzeptentwicklung (siehe weiterführende Quellen und Links).

Eine weitere Vertiefungsmöglichkeit zeigt Laloux in seinem Buch „Reinventing Organizations“ (2015) auf, für viele eine absolute Grundlage einer neuen, kollektiv fundierten Organisationsentwicklung. Er beschreibt hier detailliert, wie ganzheitliche, selbstorganisierte und sinnerfüllend operierende Unternehmen aussehen könnten bzw. es, an Beispielen dargestellt, auch schon tun. Eine wachsende Anzahl von Netzwerken und Beratungsunternehmen arbeitet seit vielen Jahren sowohl theoretisch als auch praktisch zu eben dieser Thematik in der Auseinandersetzung mit Unternehmen, Vereinen und Einzelpersonen. Dass diese Art des Arbeitens trotz der positiven Beispiele von Laloux jedoch noch ganz am Anfang steht, zeigt sich an der Tatsache, wie schwierig es ist, aussagekräftige Praxisbeispiele zu finden. Ausnahmen bestätigen hier jedoch die Regel, wie z.B. das selbstorganisierte Netzwerk Leadershiphoch3 mit dem Schwerpunkt transformative Kulturprozesse in Berlin (siehe: <https://www.leadershiphoch3.de/>).

Ähnlich wie Laloux in seiner Analyse, beschreibt das Netzwerk auf seiner Website, welche Charakteristika diese neue Kultur ihrer Meinung nach mitbringt/mitbringen muss: Neben einer stark ausgeprägten Selbstverantwortung des Individuums, wie sie auch von Thomas Hübl im Interview immer wieder als Kern adressiert wird, betonen sie die Bedeutung der Entwicklung einer „tiefen menschlichen Verbundenheit“, die das ganze Individuum miteinbezieht anstatt z.B. wie bisher „Privates“ und „Berufliches“ strikt zu trennen. Zudem essentiell sei die Schaffung einer „hohen kollektiven Feldbewusstheit“, welche die Stärkung des individuellen Bewusstseins für eigene Verhaltensmuster und (unnachhaltige) Gewohnheiten voraussetzt und dadurch ein „schwarmintelligentem Handeln“ erst möglich macht. Schwarmintelligentes Handeln resultiert z.B. in einer hohen gemeinsamen Innovationskraft, Wandlungsfähigkeit und Effektivität (siehe auch Informationen zu weiterführenden Links). Die Stufe, die es ermöglichen kann, eine kokreative<sup>4</sup> Kultur aufzubauen, braucht eine Art und Weise des Zusammenwirkens, in der sich mit allen Ebenen aufeinander bezogen wird und deren daraus entstehende Kreativität etwas originär Neues entstehen lässt, was ohne die Kombination der Menschen so nicht entstehen würde.

Die folgende Grafik von der Leadershiphoch3 Website verdeutlicht einfach und anschaulich die Entwicklungsschritte, die das Individuum auf den verschiedenen Stufen durchläuft und macht zudem klar, dass die Auseinandersetzung mit dem individuellen „Ich“ und persönlichen Traumata und Mustern, zwingend den Anfangspunkt der Entwicklung darstellt.

---

<sup>4</sup> Der Übergang von Kooperation zu Kokreation kann fließend sein. Wichtigstes Merkmal ist, dass der Ego-Einfluss von Konkurrenz über Kooperation zu Kokreation immer geringer wird und die Bewusstheit, im Sinne einer tieferen zwischenmenschlichen Begegnung und kreativer Intelligenz steigt. Das Ergebnis von Kokreation kann dann förmlich eine Explosion von Potentialentfaltung und Innovationen sein.

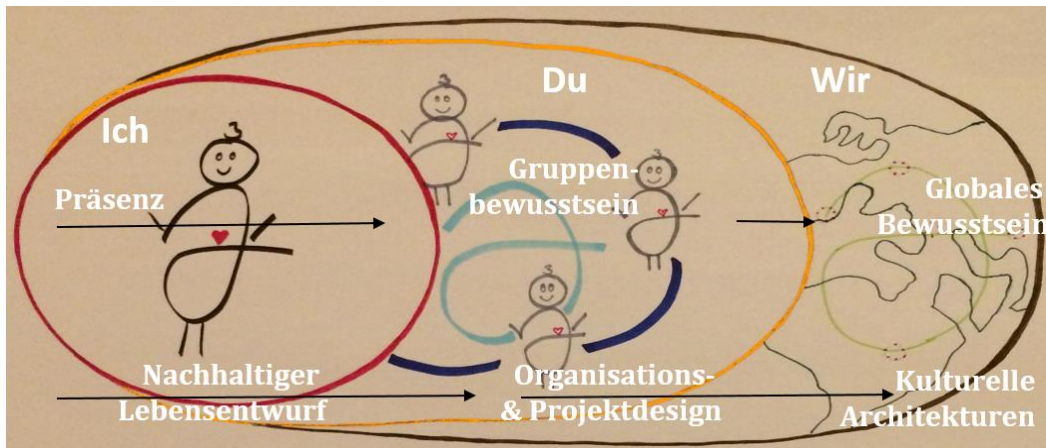


Abbildung 1 Entwicklung von Ich-Präsenz zu globalem Bewusstsein (Quelle: Leadershiphoch3 intern)

Auch das ClimateCulture-Lab (CCL) richtet sich von Beginn an nach diesen Prinzipien aus. Erstens durch die Bildung transdisziplinärer Teams, also einerseits das CCL-Expertenteam, das aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen kommt, und zum anderen sowohl Theorie- als auch Praxispartner beinhaltet, die alle zusammenarbeiten und sich in den Werkstätten treffen. Zweitens arbeitet das CCL seit 2016 bundesweit, vor Ort, an geeigneten Formaten für strukturierte Dialogräume im Bereich KlimaKultur-Wandel und erprobt diese in der Praxis, um die individuellen und kollektiven Entwicklungsprozesse in Kommunen unterstützen und voranbringen zu können.

Eine weitere Frage, die sich aus der bisherigen Arbeit des CCLs und dem Interview mit Hübl ergibt, ist folgende: Wie können sich künftig Trauma-Energien, die weitere individuelle und kollektive Entwicklungsprozesse blockieren, in Dialogformaten zum KlimaKultur-Wandel, wie z.B. in KlimaKultur-Laboren (CCL) u.a. kommunalen Dialogräumen, lösen lassen?

Von Thomas Hübls Lern-Gruppen ist bekannt, dass sie in geschütztem Dialog-Settings, also mit viel Zeit in einem sicheren Raum und wohl gesonnene Menschen wie Lehrer\*in, Coaches, Kolleg\*innen, im Rahmen der Themen geführt indirekt mit traumatischen Arealen in Kontakt kommen und diese in Beziehung zum eigenen Körper und anderen Menschen bringen. Dies führt häufig zu positiven, teilweise direkt lösende Erfahrungen. Themen des Klimawandels sind hier auch mit vertreten. Bislang gibt es jedoch speziell im Kontext kommunaler Klimaschutz noch keine weiterführenden Erfahrungen.

Einen Ansatz, um diese Frage anzugehen, liefert Dr. Peter Levine mit dem in der Tabelle der Einflüsse genannten Somatic Experiencing (SE). Hübls Arbeit zu Themen der individuellen und kollektiven Entwicklung nachhaltigen Verhaltens basiert auf diesem körperbasierten Traumatherapieansatz, den Levine in den 1970er Jahren in den USA entwickelte und der heute international anerkannt und weit verbreitet ist. Er beruht auf der Tatsache, dass Lebewesen bei Gefahr grundsätzlich 3 angeborene Überlebensstrategien zur Verfügung stehen: Flucht, Kampf oder Erstarrung. Im Gegensatz zu Tieren wird diese in solchen Situationen mobilisierte Energie beim Menschen häufig nicht entladen, die Situation erlaubt z.B. keine Ausführung der Strategie (z.B. bei einem Autounfall oder Gewalterfahrungen in der Kindheit) und die Energie bleibt somit im Nervensystem gespeichert. Der Körper reagiert daher auch in künftigen Situationen übermäßig, wenn er durch ähnliche Situationen daran erinnert wird (z.B. fällt ein Glas zu Boden und erinnert

an die splitternde Windschutzscheibe beim Autounfall vor 3 Jahren). Nach traumatischen Erfahrungen jeglicher Art können also unerklärliche psychische und körperliche Symptome entstehen. Die Kraft, die laut Levine in diesen Symptomen liegt, wird im SE als wichtige Ressource genutzt, das Trauma körperbasiert zu lösen und die Menschen somit wieder freier in ihrer Handlungsfähigkeit zu machen (siehe: <https://www.somatic-experiencing.de/was-ist-somatic-experiencing/> für eine ausführliche Darstellung).

In der Auflösung dieser Blockaden sieht Begründer Levine auch einen Hebel für spirituelle Entwicklung und beschreibt auf der SE Website, dass bereits in alten mystischen Schriften Traumatas als ein „Tor zur Spiritualität“ Erwähnung finden: "Ich bin überzeugt davon, dass Trauma heilbar ist und dass der Heilungsprozess ein Katalysator für tief greifendes Erwachen sein kann – ein Türöffner für emotionale und echte spirituelle Transformation."<sup>5</sup>

Neben dieser tief gehenden Traumaarbeit, die für den Bereich des KlimaKultur-Wandels wohl bisher eine absolute Neuheit darstellt und potentiell ein großes Potential zur Unterstützung des Wandels birgt, gibt es ganz praktische und sofort umsetzbare Tipps, im eigenen Alltag und sozialen Umfeld kollektive Intelligenz zu unterstützen.

## Was kann ich hier und heute zur Förderung kollektiver Intelligenz beitragen? Praxistipps!

Um eine emergente Gesprächskultur in Alltag und Beruf zu fördern, hier ein paar praktische Empfehlungen zur Gesprächsführung, wie sie auch in den CCL-Werkstätten sowie in der Arbeit des Leadershiphoch3 Netzwerks Anwendung finden:

### Bitte,

- ✓ Sei mehr an dem interessiert, was du noch nicht weißt, als an dem was du schon weißt.
- ✓ Beziehe dich auf das von deinem/deiner Vorredner\*in Gesagte.
- ✓ Sprich nur das Nötigste, prüfe deine Intention bevor du sprichst.
- ✓ Sei aufmerksam auf deinen Körper, deine Gefühle, deine Gedanken und deine Eingebungen.
- ✓ Höre aufmerksam zu, nicht nur des Antwortens wegen, sei beteiligt mit und ohne Worte.
- ✓ Bei Sachthemen, sei weder zu persönlich noch zu unpersönlich und mehr an dem interessiert was im Raum zwischen euch geschieht.
- ✓ Erkenne den Wert von Stille und Schweigen an.

Weiterhin kann kollektive Intelligenz in Gruppen durch folgende Punkte gefördert werden:

- ✓ Der/die Einzelne folgt seiner/ihrer tiefst möglichen Wahrhaftigkeit und lebt sein/ihr Potential.
- ✓ Entscheidungen werden da getroffen, wo die höchste situative Kompetenz ist
- ✓ Einzelnen Intelligenzen verbinden sich zu einem Größeren und ein angebundenes, emergentes Handeln entsteht

---

<sup>5</sup> <https://www.somatic-experiencing.de/die-geschichte-von-se/>

- ✓ Geeignete Methoden und Strukturen unterstützen den Prozess und die Kulturentwicklung (z.B. Bearbeitung kollektiver Traumata).

## Weiterführende Quellen und Links

Buch und Artikel zum Thema MBSR und der Auswirkungen des Mainstreaming von Achtsamkeit  
Kabat-Zinn, J. (1991, c1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. New York, N.Y.: Pub. by Dell Pub., a division of Bantam Doubleday Dell Pub. Group.

Kabat-Zinn, J. (2017). Too Early to Tell: The Potential Impact and Challenges-Ethical and Otherwise-Inherent in the Mainstreaming of Dharma in an Increasingly Dystopian World. *Mindfulness*, 8(5), 1125–1135. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0758-2>

Artikel zum Thema Spiritualität oder religiöse Gesinnung und der CO2-Fussabdruck  
Csutora, M., & Zsóka, Á. (2014). May spirituality lead to reduced ecological footprint? Conceptual framework and empirical analysis. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sust. Development*, 10(1).

Artikel zum Thema Spiritualität reduziert Prestigeinkäufe  
Mater Stillman, T. F., Fincham, F. D., Vohs, K. D., Lambert, N. M., & Phillips, C. A. (2012). The material and immaterial in conflict: Spirituality reduces conspicuous consumption. *Journal of Economic Psychology*, 33(1), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.08.012>

Broschüre der GIZ zum Thema Religionen und nachhaltige Entwicklung  
[http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/Voices\\_from\\_Religions\\_on\\_Sustainable\\_Development\\_April2017\\_3rd\\_edition.pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/Voices_from_Religions_on_Sustainable_Development_April2017_3rd_edition.pdf)

Enzyklika Laudato si des Papstes  
[https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse\\_downloads/presse\\_2015/2015-06-18-Enzyklika-Laudato-si-DE.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2015/2015-06-18-Enzyklika-Laudato-si-DE.pdf)

Sammelband zum Stand der Theorie und Praxis im Themenfeld „Wir-Felder“ / kollektive Kollaboration weltweit:  
Gunnlaugson, Olen; Brabant, Michael (Hg.) (2016): *Cohering the Integral We Space. Engaging Collective Emergence, Wisdom and Healing in Groups*. United States: Integral Publishing House.

Übersichtsartikel und Ursprung Begriff:  
Kasper, Frank (2016). Kollektive Intelligenz - Wie große Gruppen Entscheidungen treffen. Deutschlandfunk Kultur. Online unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/kollektive-intelligenz-wie-grosse-gruppen-entscheidungen.976.de.html?dram:article\\_id=362863](https://www.deutschlandfunkkultur.de/kollektive-intelligenz-wie-grosse-gruppen-entscheidungen.976.de.html?dram:article_id=362863)

Buch zur integral-evolutionären Führung in Organisationen und Gesellschaft

Laloux, Frederik (2015). Reinventing Organizations: Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. Vahlen.

Buch zur Frage, was motiviert Menschen heute sich den Herausforderungen unserer Zeit anzunehmen?

Pink, Daniel H. (2010). Drive: Was sie wirklich motiviert. Ecowin.

Hintergrundartikel und Einführung grundlegendes Modell (siehe Abbildung 1):

Scharmer, Otto C. (2007). Theorie U: Von der Zukunft her führen (Ausschnitt aus dem Einführungskapitel des Buches „Theory U: Leading from the Future as it Emerges“. Cambridge, MA: SoL Press, 2007). Online unter: [https://www.kreativeloesungswege.ch/wp/wp-content/uploads/2013/04/Claus-Otto-Scharmer\\_Theorie-U.pdf](https://www.kreativeloesungswege.ch/wp/wp-content/uploads/2013/04/Claus-Otto-Scharmer_Theorie-U.pdf)



Abbildung 2 Visualisierung des U Prozesses (Quelle: Deutscher Naturschutzring, <https://www.dnr.de/sozial-oekologische-transformation/unsere-arbeit/transaktionsmodelle/theorie-u/>)

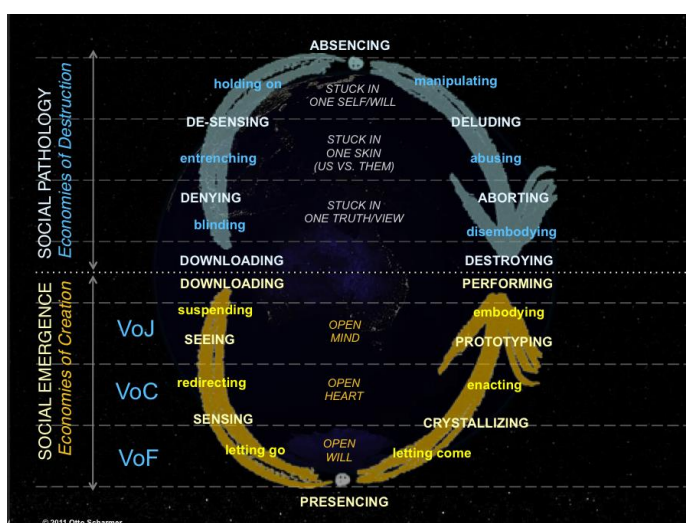


Abbildung 3 Gegenüberstellung des Status-quo sozialer Pathologie im Gegensatz zum Ansatz des kokreativen Theory-U Prozesses (Quelle: Scharmer, 2011, auf <http://bildungsagenten.org/theory-u/>)

Artikel von Otto Scharmer über die aktuellen Wahlen in den USA und seine integrale Sicht auf die Ergebnisse:

[https://medium.com/presencing-institute-blog/axial-shift-the-decline-of-trump-the-rise-of-the-greens-and-the-new-coordinates-of-societal-b0bde2613a9e?fbclid=IwAR0Xk9aWJ7TEfBC29K2ZeJG9wwsvmw00QWK7IIIWG7eF27z5\\_RNx4L5kKag](https://medium.com/presencing-institute-blog/axial-shift-the-decline-of-trump-the-rise-of-the-greens-and-the-new-coordinates-of-societal-b0bde2613a9e?fbclid=IwAR0Xk9aWJ7TEfBC29K2ZeJG9wwsvmw00QWK7IIIWG7eF27z5_RNx4L5kKag)

Talk von Otto Scharmer über den Wechsel vom Ego-System-Fokus (individual) auf einen Eco-System-Fokus (kollektiv):

Scharmer, Otto C. (2014). From Ego-System to Eco-System Economies: Otto Scharmer. Wisdom 2.0. Online unter: [https://www.youtube.com/watch?v=GcbB1I\\_BmM](https://www.youtube.com/watch?v=GcbB1I_BmM)

Link zu Innovation Labs des Presencing Institutes

<https://www.presencing.org/#/labs/innovation-labs>

Überblick über Theory-U und ähnlicher Methoden inklusive Karte mit Überblick Anwender der Theorie

Ideenwerkstatt von morgen – Workshop- und Aktionsnetzwerk für zukunftsfähige Entwicklung  
<http://bildungsgagenten.org/theory-u/>

Buch zum Thema Miteinander statt Gegeneinander als Potential gesellschaftlicher Transformation  
Strauch, Barbara; Reijmer, Annewiek (2018) Soziokratie: Kreisstrukturen als Organisationsprinzip zur Stärkung der Mitverantwortung des Einzelnen. Vahlen.

Buch zu verschiedenen Krisenthemen unserer Zeit und wie ihnen durch den Aufbau regenerativer Systeme und Kollaboration begegnen können:

Wahl, Daniel Christian (2016): Designing Regenerative Cultures. Axminster, England: Triarchy Press; Aberdour.

Artikel zu Thomas Hübls Arbeit mit kollektivem Trauma und Website zum Pocket Projekt

<https://www.kosmosjournal.org/article/thomas-hubls-the-pocket-project-facilitating-the-integration-of-collective-trauma/>

Original Studie und Zusammenfassung zur generationsübergreifenden Auswirkung von Trauma

Yehuda, Rachel; Daskalakis, Nikolaos P.; Bierer, Linda M.; Bader, Heather N.; Klengel, Torsten; Holsboer, Florian; Binder, Elisabeth B. (2016): Holocaust Exposure Induced Intergenerational Effects on FKBP5 Methylation. In: Biological psychiatry 80 (5), S. 372–380. DOI: 10.1016/j.biopsych.2015.08.005.

<https://www.elsevier.com/about/press-releases/research-and-journals/traumas-epigenetic-fingerprint-observed-in-children-of-holocaust-survivors>

Kollektive Intelligenz und Kooperation in der Praxis:

1. Beispiel: Leaderhiphoch3: Selbstorganisiertes Netzwerk mit dem Schwerpunkt transformative Kulturprozesse in Berlin:

<https://www.leadershiphoch3.de/>

Definition kollektiver Führung des Netzwerks:

<https://www.leadershiphoch3.de/blog-post/kollektive-fuehrung/>

2. Beispiel: Wepractice Community Awaken. Connect. Grow.: Globales Netzwerk von Praxisgruppen zu Themen der inter-subjektiven und kollektiven Intelligenz und Spiritualität:  
<https://www.weppractice.org>

Das ClimateCulture-Lab ist ein Projekt von

SIJ | SOLAR-INSTITUT JÜLICH  
IN AACHEN  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages