

Sei du der Wandel!

*Krisenzeiten kann man zur
Neuorientierung nutzen*



FOTOLIA.COM, © MIKE KIEV

2012 bietet sich an als Krisenjahr, die Ereignisse selbst und der Glaube an ihren kritischen Charakter gehen dabei Hand in Hand. Es gibt aber auch besonders viel Bereitschaft zum Aufbruch zu Neuem, oft begleitet von Euphorie und Übermut. Wer sich in diesem Jahr mit seinem eigenen Projekt selbständig machen will, sollte deshalb besonders vorsichtig und achtsam sein. Nimm gelassen hin, was du nicht ändern kannst, habe den Mut zu ändern, worauf du tatsächlich einwirken kannst, und lerne, das eine vom anderen zu unterscheiden!

**VON GUIDO ERNST HANNIG
UND SANDRA GRAEBER-DAVIS**

Die Weltwirtschaft hält den Atem an. Vor den Toren Europas kämpfen die Menschen um ihre Freiheit. In der Eurozone und in den Industriestaaten hingegen bangen die Bürger um ihre Ersparnisse, denn fast täglich berichten die Medien über neue Währungsrisiken und Haushaltslöcher. Die Ereignisse überschlagen sich und unsere gewählten Volksvertreter wirken nur noch wie Feuerwehrleute. Aus Verdruss wurde teilweise Mitgefühl für unsere Politiker – wer konnte die Turbulenzen auf den Märkten oder eine Naturkatastrophe wie die in Japan vorhersehen? Doch sind die Auswirkungen der Turboveränderung wirklich neu? Die rasanten Innovationen in Ökonomie und Technik ver-

schärfen seit Jahren die sozialen Nöte der Menschen. Die Krankenkassen berichteten, dass die gesellschaftlichen Kosten psychosozialer Erkrankungen bedrohlich zugenommen haben. Wo auch die Arbeitsplätze immer größerem Anpassungsdruck ausgesetzt werden, fragen sich Menschen nach Auswegen. Manche entwickeln gerade in Zeiten der Krise ein Bewusstsein für die eigenen Gestaltungsspielräume. Sie erkennen Wahlmöglichkeiten, die sie mitunter in konsumreichen Phasen vergessen hatten. Jetzt erst spüren sie die tiefe Freude, die durch die Entfaltung von Sehnsüchten, Stärken und Talenten entsteht. Zuversicht und Neugier lassen eine Schaffenskraft entstehen, die zur Umsetzung der wirklichen Berufung ermutigt.

Chaos in der Komfortzone

»In der Softwarebranche ist der Veränderungsdruck durch die internationale Konkurrenz besonders ausgeprägt. Und doch zählte ich zu den wenigen in der Firma, die seit dem Studienabschluss nur für dieses Großunternehmen gearbeitet haben. In den ersten Jahren war mein Arbeitsplatz ein Ort sicherer Behaglichkeit. Über einen Wechsel machte ich mir schon wegen meiner Familiengründung keine Gedanken. Ein prosperierendes Unternehmen, gutes Betriebsklima und finanzielle Anreize nährten mich. Die Arbeit selbst bereitete mir wohl nie richtigen Spaß. Darüber machte ich mir selten Gedanken. Irgendwann wurde es unruhiger: Meine Stelle wurde in immer kürzeren Abständen anderen Teams zugeordnet. Hatte ich mich an einen Vorgesetzten und seine Eigenheiten gewöhnt, wurde ich wieder versetzt. Durch die Fusion mit einem anderen Softwareunternehmen musste ich mich mit neuen Programmiersprachen auseinandersetzen. Jetzt spürte ich erstmals, dass meine Anpassungsgeschwindigkeit nachließ. Als unser Unternehmen in eine wirtschaftliche Schiefelage geriet, wuchs der Druck auf die Vorgesetzten. Die gaben den Stress weiter, und der bisherige Teamgeist bröckelte. Mir begegnete auch erstmals massiv Kritik, insbesondere bei den Tätigkeitsfeldern, die ich mangels Neigung nie besonders gerne tat.« So erzählte es der Ingenieur Clemens Kirch (Name von der Redaktion geändert). Clemens fühlte sich in seiner Komfortzone lange sicher, obwohl ihn viele seiner Kern-tätigkeiten langweilten. Wie konnte dies geschehen? Zum einen profitierte er von einer aufstrebenden Branche, die ihren Mitarbeitern durch das Umsatzwachstum beträchtliche Einkommensschritte ermöglichte. Der Anreiz durch Belegschaftsaktien und Prämien wirkte mit der Zeit eher in die umgekehrte Richtung. Lob und Anerkennung können natürliche Antriebskräfte bremsen, die für den Ausdruck der wahren Bestim-

mung wichtig sind. Die bequemen Strukturen ließen ihn zu einem unbekümmerten Pragmatiker werden. Von Anfang an war das Arbeitsglück ausschließlich von äußeren Kriterien wie Beurteilung, Einkommen und Status abhängig. Das änderte sich, als sich die trügerischen Konstanten der äußeren Sicherheit als Scheinwelt entlarvten.

Kontrollverlust kann ein Segen sein

»Als es mir in der Firma gut ging, kam es mir nicht in den Sinn, über einen Entwicklungsschritt nachzudenken. Ich war zu verwöhnt, um mich mit Fragen zu beschäftigen, die in mir die Risikofreude hätte wecken können. Dementsprechend groß war das Entsetzen, als mir mein Arbeitgeber eine Aufhebungsvereinbarung anbot. Ich fühlte mich absolut unschuldig an der Situation und machte die Bosse für mein Unglück verantwortlich. Die Führungskräfte hatten aus meiner Sicht den Karren in den Sand gesetzt. Aber Widerstand war zwecklos – die Betriebsratskollegen stimmten dem Sozialplan zu. In einer Meditation sah ich plötzlich meinen Arbeitgeber ganz anders vor Augen. Er sah aus wie ein großer alter rostiger Dampfer, der in die Jahre gekommen war. Das ehemals so strahlende Schiff war untauglich im modernen Wettstreit. Ich stand nie auf der Brücke, um meinem Kapitän bei seiner Arbeit zuzuschauen. Es war wohl die geringe emotionale Bindung, die mich vergessen ließ,

Manche entwickeln gerade
in Zeiten der Krise ein
Bewusstsein für die eigenen
Gestaltungsspielräume



wo ich all die Jahre gearbeitet hatte. Dann machte ich meine Augen wieder auf«, erzählt Clemens.

Er erkannte, dass das Ego alles kontrollieren möchte und die Veränderung scheut. Wir streben nach Sicherheit und wissen dennoch, dass nur die Veränderung sicher ist. Ob und wie lange Unternehmen den Veränderungen standhalten, ist weder betriebswirtschaftlich noch mit Hilfe einer anderen Wissenschaft exakt vorhersehbar. Als Clemens spürte, dass es seiner Seele sogar gut tut, die Kontrolle ein Stück weit loszulassen, machte er einen heilsamen Entwicklungsschritt.

Abschiedsarbeit erlauben

Doch machen wir uns nichts vor: Für die allermeisten Menschen ist eine Kündigung mit einer fundamentalen Verunsicherung verbunden. Viele Faktoren wie die psychologische Konstellation des Betroffenen, die individuelle Situation und die aktuellen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen die Tragweite. »Mein Alkohol- und Zigarettenkonsum steigerte sich enorm. Ich fühlte mich in den ersten Wochen wie gelähmt. Der Gedanke an eine neue Herausforderung, möglicherweise an einen Wohnortwechsel oder eine weite Anfahrt zur Arbeitsstätte versetzten mich in Unruhezustände,« erzählte Clemens. Zu Beginn einer Umbruchsituation sind es selten die objektiven Hürden, die eine berufliche Neuorientierung ins Stocken geraten lassen. Vielmehr hemmen uns negatives Denken, Muster und Blockaden, die wir nicht einfach mit psychologischen Tricks oder moralischen Appellen loswerden können. Die eigenen seelischen Verwundungen einzugestehen macht Sinn: Eine Kündigung kann in der ersten Zeit als Trauma empfunden werden. Clemens blickte auf viele Jahre Firmenzugehörigkeit zurück, in denen menschliche Bindungen entstanden waren. Bevor sein Krafttank wieder gefüllt wurde und der Weg zu neuen Ufern gelingen konnte, musste er zunächst Abschiedsarbeit leisten. Es brauchte Zeit, um die schwere Situation zu akzeptieren. Eine wirkungsvolle Methode, um den heilenden Prozess der Vergebung und Annahme in Gang zu setzen, ist Releasing. Im Releasing geht es vor allem darum, uns die eigenen Schatten vor Augen zu führen und einen eigenen »kleinen Tod« mit einzubeziehen. Das gibt uns Gelegenheit, genau hinzusehen, was wir durch unser Leben schleppen. Es gilt, den seelischen Schmerz vollständig zu fühlen. Dann können die blockierenden Programme losgelassen werden, und die Themen können sich auflösen. In einem ganzheitlichen Newplacement schenken wir uns in der Abschiedsarbeit die Möglichkeit der Rückschau und der Verarbeitung des Bisherigen. Damit schaffen wir eine gesunde Grundlage für eine neue Standortbestimmung.

Dem Wesenskern auf der Spur

Viele Menschen fühlen sich ausgebrannt und leer. Wo bleibt bei diesen Entwicklungen noch Raum für das innere Kind, das in jedem erwachsenen Menschen lebt und beachtet werden möchte? Wir können mit unseren Sorgen aber erst dann gut umgehen, wenn wir auch das Kindliche in uns ehren. Könnte es sein, dass unsere Berufung darin liegt, möglichst viel kindliche Freude auch in

unserer Berufsausübung zu spüren? »Mit der Wiederentdeckung meiner Berufung bekam vieles einen Sinn. Ich entwickelte ein Gefühl der Dankbarkeit für meine Talente, Neigungen und bisherigen beruflichen Erfolge. Dieses Gefühl von Ankommen war mir vertraut. Ich kenne es von anderen Phasen der Umorientierung, in denen ich schon früher mit meiner Berufung in Berührung gekommen war. Es ermutigt mich«, erzählt Clemens. Doch wie lässt sich der entdeckte Wesenskern in die berufliche Realität bringen? Können wir tatsächlich unsere Identität leben?

Kleine Schritte zur großen Energie

Nach einer längeren Auszeit wirkt die Rückkehr in das Arbeitsleben wie ein steiler Anstieg. Selbst bei einer geglückten Strategieberatung sollten wir deshalb den Neustart in Mikroschritten planen. Zwischen der Enttüllung der Berufung und einem erfolgreichen Leben im Beruf oder mit der Geschäftsidee, die einen rief, können mitunter Jahre vergehen. Die Umsetzung ist kein Wettrennen, sondern sollte ein behutsamer Prozess sein. »Schon als Kind träumte ich von einem eigenen kleinen Laden. Meine Vernunft und meine mathematischen Fähig-

»Als es mir in der Firma gut ging, kam es mir nicht in den Sinn, über einen Entwicklungsschritt nachzudenken. Ich war zu verwöhnt«



keiten führten mich in die Welt der Informatik. Doch eine meiner Leidenschaften gehörte der Mode. Durch die gezielte Beschäftigung mit den gewonnenen Informationen entwickelte sich die Vision einer eigenen Boutique. Aber ich zögerte«, sagt Clemens.

Es heißt, dass unser Unterbewusstsein und unsere Seele in Bildern leben. Wenn es uns gelingt, unsere Gefühle und unsere Intuition in den Gründungsprozess mit einfließen zu lassen, entwickeln wir Kraft für einen Neuanfang. Die Technik des Visualisierens hilft dabei, störende Zweifel zu mindern. Gleich-

zeitig wird ein Zugang zur Kreativität und Lösungsorientierung gelegt. »Als ich dann einen intuitiven Malkurs besuchte, entstand ein Gefühl von Zuversicht und Ruhe. Ideen für den geeigneten Standort und das zu schreibende Konzept beflügelten im Anschluss mein Tun«, erzählt Clemens. Durch die Krise lernte er, die Dinge von innen zu sehen. Eine Aufspaltung in Berufstätigkeit und Berufung gehörte nun nicht mehr zu seinem Weltbild. Wir alle können in diesen Krisenzeiten damit beginnen, auch innerlich im Wandel zu sein, so wie Mahatma Gandhi es einmal sagte: »Sei du der Wandel, den du in der Welt suchst.«



GUIDO ERNST HANNIG, Jg. 63, ist Berufungs- und Gründungsberater. Als Diplom-Betriebswirt arbeitete er viele Jahre in Unternehmen der Finanzbranche. www.berufungs-sog.de



SANDRA GRAEBER-DAVIS, Jg. 61, ist Releasing-Coach und Burnout-Präventionsberaterin. Als Führungskraft in international ausgerichteten Unternehmen sammelte sie Erfahrungen im Personalwesen. www.sg-davis.de

jentsch mathiessen

Jux