

Manager auf Sinnsuche

SPIRITUALITÄT IM BUSINESS

Foto: getty images



Business und Spiritualität – das verhielt sich bis vor kurzem noch wie Wasser und Öl zueinander. Sprich: Es galt als unvereinbar – jedenfalls für jene Trainer, Berater und Führungskräfte, die Wert auf ihren seriösen Ruf legten. Heute dagegen bekennen sich viele unverblümt zu ihrer Spiritualität. Ein Einblick in die spirituell inspirierte Weiterbildungs- und Führungsszene.

Preview: ► Spinnert oder sinnvoll? Warum Seminare über Spiritualität längst zum Angebotspektrum seriöser Weiterbildungsanbieter gehören ► Individuelle Erfahrung versus kollektiver Kodex: Weshalb Ethik aus Sicht alternativ orientierter Berater ohne die spirituelle Erfahrung des Einzelnen nicht funktioniert ► Integral Führen: Was den Führungsstil auszeichnet, der den Menschen auf all seinen Bewusstseinssebenen erfassen will ► Pionier des Bewusstseinswandels: Wie der Naturkosmetikbetrieb Weleda jenseits bloßer Wachstumsziele erfolgreich ist ► Spirit global: Welche Ziele die spirituell orientierte Berater- und Unternehmer-Szene auf gesellschaftlicher Ebene anstrebt

■ Sie tragen Titel wie „Der neue Geist in der Wirtschaft“, „Mehr Spirit im Business“ oder „Leben und Beruf – eine spirituelle Herausforderung“. Sie laden zur meditativen Wanderung oder ins Kloster ein. Sie verheißen Ruhe und Kraft durch Zen, Kyudo und Qi Gong. Sie versprechen die Erkenntnis des Lebenssinns. Und obendrein wirtschaftlichen Erfolg.

Was sich derzeit auf den Schreibtischen der Personaler an Prospekten, Info-Flyern und Einladungen zum Thema „Spiritualität im Management“ stapelt, hätte vor gut zehn Jahren noch zu irritiertem Stirnrunzeln oder gar einem empörten Anruf bei der Sektenkommission animiert. Führungskräfte, die ins Kloster gingen, waren gut beraten, dies nicht an die große Glocke zu hängen. Denn mit dem Begriff „Spiritualität“ konnte man im Business ehemals wenig anfangen. Tarot-Karten statt Total-Quality-

Management; von Räucherstäbchendunst durchwaberte Führungsetagen – oder was sollte das sonst wohl sein?

Heute stellt sich die Lage anders dar. Für viele Trainer, Berater und auch Führungskräfte sind spirituelles Denken und Geschäft kein Antagonismus mehr. Eine Führungskraft in Klosterklausur braucht den Spott ihrer Kollegen nicht mehr zu fürchten. Meditation und schamanistische Zeremonien gehören keineswegs nur zum Repertoire der Exoten-Fraktion unter den Weiterbildungern. Selbst über jeden Esoterikverdacht erhabene Institutionen haben das Thema Spiritualität in ihren Seminarkatalog aufgenommen. Die Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft z.B. hat im Jahr 2007 Seminare im Programm, die zwar immer noch ein wenig verschämt unter Titeln wie „Wege in die Zukunft“ oder „Innere Führung“ laufen, doch laut Katalog-Info dezidiert „für Menschen, mit der Sehnsucht nach Sinn und der Bereitschaft für Neues“ gedacht sind und auf das spirituelle Wissen der Indianerkulturen Nordamerikas zurückgreifen ...

Weiterbildungsanbieter wie die Akademie treffen mit dem Thema offenbar einen Nerv der Zeit. Nach einer Studie der Düsseldorfer Identity Foundation und der Universität Hohenheim befindet sich derzeit immerhin jeder siebte Deutsche auf Sinnsuche – und bedient sich dabei aus dem Fundus von Anthroposophie, Humanismus, christlicher und nichtchristlicher Religion, Mystik und Esoterik. Unter den Suchenden sind auch immer mehr Manager, in denen

anscheinend die Ahnung aufkeimt, dass der schnöde Mammon allein nicht seligmachend ist. Einer Umfrage zufolge, die das Düsseldorfer Markt- und Meinungsforschungsinstitut IRES im Auftrag des Magazins WirtschaftsWoche unter 400 Managern durchgeführt hat, sind den Führungskräften in den vorigen zwei Jahren jedenfalls wieder Werte wie Liebe, Familie, Partnerschaft, Freiheit und Ehrlichkeit wichtiger geworden als zuvor.

Das alte Denken hat sich nicht bewährt, ein neues muss her

Der Sinnesumschwung zeigt sich auch an anderer Stelle: Seit zwei bis vier Jahren sind jede Menge neue spirituell orientierte Verbände und Netzwerke an den Start gegangen (siehe Kasten auf S. 22), die ein Umdenken in der Welt des Managements propagieren. Bereits länger bestehende Institutionen mit spirituellem Impetus verzeichnen seit jener Zeit verstärkte Zuströme von Managern. Und auch auf dem Buchmarkt tauchen immer mehr Titel auf, die Führungskräften helfen wollen, den Sinn ihres Lebens zu erschließen.

Michael Fromm, selbstständiger Trainer und Coach aus Wuppertal hält diese Entwicklung angesichts der gesellschaftlichen Schiefelage für wenig verwunderlich: „Die alten Paradigmen greifen heute, da uns jegliche Stabilität abhanden gekommen ist, nicht mehr. Den Lebensjob gibt es nicht mehr. Die Geschwindigkeit und der Veränderungsdruck sind heute enorm und in den

Unternehmen oft von morgens bis abends zu spüren“, konstatiert der Berater. Kurzum: Die Verlässlichkeit, für die die Wirtschaft einst sorgte, ist Vergangenheit. Was viele Führungskräfte mehr denn je spüren: „Die Frage ‚Wie werde ich noch schneller, wie noch besser?‘ rein analytisch anzugehen, funktioniert nicht mehr“, beobachtet auch Sabine Bredemeyer, Inhaberin des Beratungsunternehmens Bredemeyer & Friends in Erkrath.

Gesucht sind folglich Alternativen zu den ausgelutschten „Wie-man-effizienter-wird-Rezepten“. Coaches und Trainer wie Fromm und Bredemeyer versuchen solche Alternativen zu bieten, indem sie etwas ins Business einbringen, das in krassem Gegensatz zum üblichen Denken steht: Spiritualität. Unter Spiritualität verstehen sie das tief empfundene Gefühl, dass es irgendeine höhere Kraft, Energie, Macht oder Quelle gibt, zu der sich der Mensch relativieren muss und aus der alles auf dieser Welt resultiert – weshalb auch alles auf dieser Welt miteinander und mit einem selbst verbunden ist. Für einige geht dieses Empfinden mit ihrem religiösen Glauben einher. Es kann aber auch gänzlich ohne den Bezug zu einer bestimmten Religion sein.

Wenig religiös mutet beispielsweise die spirituelle Überzeugung des Quantenphysikers Professor Hans-Peter Dürr an, der von den Trainern und Beratern gerne als Kronzeuge für die Sinnhaftigkeit ihres Denkens herangezogen wird. Dürr ist überzeugt, dass unsere rein auf Materie bezogene Weltsicht überaltert ist. Dagegen stellt er ein neues Konzept, das die Wirklichkeit als komplexes immaterielles Gebilde aus Energiefeldern beschreibt, deren Verbindungselement die Kommunikation ist. Falsch sei es daher, sich als getrennt voneinander zu begreifen. Denn



„Es macht einen großen Unterschied, ob ich weiß, dass es besser ist, mit ethischen Werten zu arbeiten, oder ob ich aus der tiefen persönlichen Erfahrung der Interdependenz heraus ethisch handle.“

Sabine Bredemeyer, Gründerin und Inhaberin von Bredemeyer & Friends in Erkrath bei Düsseldorf.
Kontakt: www.bredemeyerandfriends.de

diese alte Sicht dränge jeden letztlich in ein zermürbendes Einzelkämpfertum: Jeder – ob Einzelperson oder Unternehmen – ist ständig damit beschäftigt, erfolgreich zu sein und besser dazustehen als andere. Und dieser Schuss geht früher oder später nach hinten los, ist Dürr überzeugt.

Die Führungskraft: Zerrissen zwischen Zwängen und Werten

Auf der Ebene des Individuums fällt der Startschuss z.B. dann, wenn das persönliche „Mein-Job-mein-Haus-mein-Auto-Universum“ wie ein Kartenhaus in sich zusammenkracht oder wenn ein einschneidendes Ereignis die Bedeutung von Karriere und Kommerz in Frage stellt. „Spätestens dann ist sie da, die Sinnkrise, in der man plötzlich die Augen aufmacht und spürt: Man hat sich bisher selbst in die Tasche gelogen. Es sind offenbar Dinge im Leben wichtig, von denen man bisher glaubte, man käme ohne sie aus“, erklärt der Psychotherapeut und Berater Dr. Wolf Büntig, Mitbegründer des Penzberger Instituts ZIST.

Einer, der genau das erlebt hat, ist der Unternehmer Paul J. Kohtes – Gründer und Inhaber der Düsseldorfer Kommunikationsagentur PLEON sowie Co-Vorstand der Düsseldorfer Identity Foundation, einer Stiftung, die sich das Ziel gesetzt hat, Menschen zu einem selbstbestimmten Leben zu verhelfen. Kohtes war in seinem früheren Leben eine Führungskraft, wie die zahlreichen Manager, die Fredmund Malik noch vor kurzem in einem ZEIT-Artikel mit den Worten beschrieben hat: „Sie denken in Zahlen und glauben nur an das Geld.“ Dann aber riss eine schwere Erkrankung den Unternehmer aus der Bahn und zwang ihn, sich mit seinem Leben auseinander zu setzen. Die bittere Erkenntnis: „Ich spürte plötzlich, dass ich zerrissen war. Im Beruf war ich ein völlig anderer Mensch als in der Familie oder bei Freunden und eigentlich hatte ich nur das Bedürfnis, vor meinen Problemen davonzulaufen“, sagt Kohtes.

Ein Fall, wie er Professor Dr. Hans Wielens, dem Gründer und Leiter der Stiftung Authentisch Führen-Zen-Akademie für Führungskräfte in Münster, nur allzu gut

bekannt ist. „Viele Führungskräfte leiden heute an einem Zwiespalt: Sie wollen sich eigentlich integer und authentisch verhalten, wollen Fairness und Kooperation, Respekt im Umgang mit anderen und verlässliche Werte. Aber dann sehen sie sich im beruflichen Umfeld mit lauter Sachzwängen, Egoismen und Rücksichtslosigkeiten konfrontiert“, so Wielens. Die Reaktion: Die Betroffenen schlucken die eigene Sehnsucht herunter, um sich nicht angreifbar zu machen, und flüchten mitunter gar in beißenden Zynismus. „Viele Manager, die zu uns in die Akademie kommen, haben jahrelang nur funktioniert, bestehen nur aus Disziplin und spüren irgendwann: Sie sind vielleicht erfolgreich, aber kein bisschen glücklich. Und sie merken zudem, dass sie weniger effektiv sind als sie sein könnten“, so Wielens. Auch Siglinda Oppelt, Beraterin und Inhaberin von Oppelt Consulting in Wetzlar, beobachtet an Führungskräften solch selbst auferlegtes Rotieren im Hamsterrad. „Dabei sind sie wie alle Menschen vom Wunsch nach Frieden, Liebe, materiellem Wohlstand, Zufriedenheit und Gesundheit getrieben“, ist Oppelt sicher.

Spirituelles Coaching bedeutet: Loslösung von oktroyierten Lebensmaximen

Ihren Auftrag sehen spirituell ausgerichtete Berater und Trainer darin, ihre Klienten wieder in Kontakt zu deren urmenschlichen Wünschen zu bringen, sie von den Paradigmen, den „Schimären“, auf die sie getrimmt sind, zu emanzipieren: Erfolg, Karriere, Gewinnmaximierung. Es geht darum, sich von oktroyierten Rollen zu lösen, meint der Kölner Coach Gregor Wilbers. Gleich Kohtes blickt Wilbers auf persönliche Erfahrungen der Zerrissenheit zurück. „Als Angestell-

ter eines internationalen Unternehmens war ich einmal dazu gezwungen worden, Controlling-Berichte zu fälschen“, erzählt der Coach. Nicht zuletzt durch dieses Schlüsselerlebnis geschockt, wagte er eine berufliche Kehrtwende und machte sich mit dem Institut „Sinnfindung im Beruf“ selbstständig. Mit seinen Klienten vereinbart Wilbers keine Entwicklungsziele. Das unterscheidet



„Viele Führungskräfte haben jahrelang nur funktioniert, bestehen nur noch aus Disziplin und spüren nun eine Leere in sich.“

Professor Dr. Hans Wielens, Leiter und Gründer der Stiftung Authentisch Führen-Zen-Akademie für Führungskräfte.
Kontakt: www.zen-akademie.org

seine Arbeit von der anderer Coaches, erklärt der Berater. „Ich vermittele meinen Coachees vielmehr, dass sie gar nicht ständig effektiv sein *müssen*. Und auch nicht besser als die anderen, sondern, dass es darum geht, seinen eigenen Weg zu finden, um im Alltagstrubel aus innerer Kraft und nicht äußerer Anstrengung heraus zu handeln. Denn es kommen meist Menschen zu mir, die spüren, dass ihnen alle Anstrengung in den üblichen Bahnen nicht mehr weiterhilft“, erklärt der Berater. Wilbers unterstützt seine Coachees darin, loszulassen. „Ich helfe ihnen, so zu sein, wie es ihrem Selbst entspricht. Ich unterstützte sie darin, sich auf ihr Inneres zu besinnen.“ Um sich von der

totalen Identifikation mit Materie und Äußerlichkeiten zu lösen, braucht es aus Sicht von Beratern wie Wilbers die spirituelle Erfahrung – herbeigeführt etwa durch Übungen, die Wahrnehmung und Achtsamkeit gegenüber den eigenen Gefühlen und denen anderer fördern. Vor allem Meditation ist laut Zen-Akademie-Leiter Hans Wielens ein geradezu idealer Weg, um einerseits

Zugang zum eigenen Selbst zu finden – und seinen Kontakt zur Umwelt zu verbessern. „Man lernt durch die Meditation, seine Gefühle und Wünsche zu erkennen, aber auch, sich selbst zu relativieren. Man lernt, zu akzeptieren, dass andere eine andere Sicht der Wirklichkeit haben und übt sich darin, solche Widersprüche auszuhalten, wodurch oft auch eine konstruktivere Sicht auf die Realitäten erreicht wird“, erläutert Wielens. Zen hat auch Paul Kohtes in der Sinnkrise geholfen, die eigene Mitte wiederzufinden: „Ich habe dadurch Abstand zu Dingen gewonnen. Heute sehe ich aus der Distanz klarer und gelassener“, so der Unternehmer. Auf Meditation und andere Acht-

samkeitsübungen setzt auch das Lassalle Institut im schweizerischen Bad Schönbrunn in seinen spirituellen Fortbildungen für Führungskräfte. Die Institution in Trägerschaft der Schweizer Jesuiten und des Katharina-Werkes wird, so Instituts-Co-Geschäftsführerin Anna Gamma, seit einiger Zeit verstärkt von Managern frequentiert, die von der existenziellen Frage getrieben sind: „Warum bin ich auf dieser Welt? Was ist der Sinn meines Lebens?“ Die dreijährige spirituelle Fortbildung für Führungskräfte, die das Lassalle Institut anbietet, hilft, eine Antwort auf diese Frage zu finden. Sie bleibt dabei allerdings nicht stehen. Vielmehr lernen die Teilnehmer im Rahmen des Kurses auch, aufbauend auf der Erkenntnis des eigenen Lebenssinns, einen ethisch bewussten Führungsstil zu entwickeln, der sich positiv auf die Kultur in ihrem Unternehmen auswirken soll. Denn – so schreibt auch der US-amerikanische Erfolgsautor und Berater Lance Secretan – nur ein Leader, der den übers Materielle hinausgehenden Sinn seines Seins erkannt hat, ist inspiriert und kann damit auch andere inspirieren.

Neben Zufriedenheit im Fokus: Führungsleistung

Den spirituell orientierten Trainern und Beratern geht es folglich nicht nur darum, frustrierte Führungskräfte wieder glücklicher mit sich selbst zu machen. Es geht vielmehr darum, deren Führungsleistung zu Gunsten der gesamten Organisation zu verbessern. Das Stichwort dazu lautet: Integrales Management – eine Idee, die ursprünglich auf den US-Philosophen Ken Wilber zurückgeht. Kurz gesagt, handelt es sich um ein Plädoyer dafür, den Menschen ganzheitlich, als Wesen mit Körper, Geist und Seele wahrzunehmen, und auch entsprechend mit ihm umzugehen. „Es geht darum, der Sehnsucht des Menschen nach Anerkennung, Wertschätzung,

Spirituell netzwerken

Spirituell orientiert oder interessiert? Auf der Suche nach Gleichgesinnten oder Vorbildern? Mittlerweile gibt es einige Verbände und Verbände – vor allem auf internationaler Ebene –, die Business-Menschen und Unternehmen mit spiritueller Orientierung eine Plattform des Austauschs bieten oder aber den Dialog prominenter Vorreiter in Sachen Spiritualität fördern. managerSeminare mit einigen Beispielen.

1. World Spirit Forum

Das World Spirit Forum (WSF) wurde im Jahr 2003 als Verein in Zürich gegründet. Das internationale Netzwerk richtet jährlich einen Weltkongress aus. Dort treffen sich spirituell orientierte Unternehmer, Berater und Trainer zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch. In offenen Arbeitskreisen werden während der Konferenz Projekte und Initiativen geplant, zu deren Durchführung sich die Teilnehmer bindend verpflichten.

► Infos: www.worldspiritforum.org

2. Spiritual Venture Network

Das deutsche Netzwerk, das ursprünglich von der Akademie Heiligenfeld gegründet wurde, ist ein eingetragener gemeinnütziger Verein unter dem Vorstand von Dr. Friedrich Assländer (Managementtrainer und Coach), Professor Gottfried Faulstich (Architekt und Hochschullehrer), Michael Fromm (Unternehmensberater und Coach) sowie Dr. Joachim Galuska (ärztlicher Direktor der Kliniken Heiligenfeld in Bad Kissingen). Der Verband richtet sich an Führungskräfte, Selbstständige (u.a. Trainer und Berater) sowie Unternehmer. Er unterhält diverse Regionalgruppen, richtet Veranstaltungen aus, gibt einen Newsletter heraus und hat sich mit all diesen Aktivitäten u.a. dem Ziel verschrieben, die spirituelle Entwicklung von Personen und Organisationen zu fördern, das Thema integrale, spirituelle Führung voranzubringen sowie die Werteorientierung in der Wirtschaft zu festigen.

► Infos: www.spiritual-venture.net

3. Association for Spirit at Work

Die Association for Spirit at Work (ASAW) ist ein offenes Netzwerk für jedes spirituell interessierte Individuum bzw. jede spirituell orientierte Organisation. Es wurde 1993 von Judith A. Neal gegründet. Kernaktivitäten sind die Herausgabe eines Newsletters zum Thema Spiritualität sowie eine Online-Diskussionsgemeinschaft. 2003 wurde in New Haven außerdem ein Center for Spirit at Work

gegründet, das Forschungsarbeiten im Bereich organisationaler Spiritualität unterstützt. Das Netzwerk vergibt zudem jährlich den so genannten Spirit at Work Award, mit dem Unternehmen geehrt werden, denen es gelingt, ihr tägliches Business im Sinne spiritueller Maximen auf die Beine zu stellen.

► Infos: www.spiritatwork.org

4. Spirit in Business

Spirit in Business ist ein für jedermann offenes Netzwerk mit spirituellem Impetus, das 2002 von Andrew Ferguson, Marcello Palazzi und Sander Tideman ins Leben gerufen wurde. Zu seinen Mitgliedern zählen Berater, Unternehmer und Führungskräfte aus aller Welt, die versuchen, neue Wege des Wirtschaftens zu beschreiten. Das Netzwerk wartet mit einer Vielzahl von Konferenz-, Workshop-, Retreat- und Seminarangeboten auf. Unter seiner Ägide werden derzeit ca. 70 Projekte auf allen Kontinenten durchgeführt. Es betätigt sich als Sponsor des Spirit at Work Awards. Deutsche Repräsentantin des Verbundes ist die Beraterin Sabine Bredemeyer aus Erkrath.

► Infos: www.spiritinbusiness.org

5. Spirit on the Job

Spirit on the Job ist eine neue englischsprachige Internet-Community für spirituell interessierte Berufstätige – unter anderen Manager und Unternehmer. Die Seite wartet sowohl mit Weblogs und Diskussionsforen als auch mit Veranstaltungshinweisen auf.

► Zu finden unter: www.spiritOnTheJob.com

6. World Commission on Global Consciousness and Spirituality

Die World Commission on Global Consciousness and Spirituality (WCGCS) vereint prominente Führungspersönlichkeiten und spirituelle Vordenker wie den Dalai Lama, die Primatologin Jana Goodall und Erzbischof Desmond Tutu. Ziel ist ein ständiger Dialog, um Weisheiten und Visionen für die Zukunft auszutauschen und zu entwickeln.

► Infos: <http://globalspirit.org>

7. Club of Budapest

Der Club of Budapest wurde 1993 von Professor Dr. Ervin Laszlo gegründet. Er ist ein internationales informelles Bündnis, das sich – so die Selbst-Beschreibung – für die Etablierung eines global verantwortlichen Bewusstseins einsetzt und als Katalysator für den Übergang in eine Welt der Nachhaltigkeit wirken will. Es ist interdisziplinär ausgerichtet und will Wissenschaft, Kunst, Ethik und Wirtschaft vereinen, ebenso die verschiedenen Kulturen der Welt. Mitglieder sind Wissenschaftler, Künstler und Unternehmer. Unter den Ehrenmitgliedern finden sich so prominente Namen wie der Dalai Lama, Friedensnobelpreisträger und Ex-Präsident Michael Gorbatschow sowie der Theologe Hans Küng.

► Infos: www.clubofbudapest.org

Anzeige

Integrität und Authentizität auch im Arbeitsleben wieder Raum zu geben und die volle Bandbreite menschlicher Potenziale im Business zu nutzen“, erläutert Beraterin Oppelt, die Managern in ihrer Beratung empfiehlt, sich zu fragen: Wie können wir ökonomisch *und* für den Menschen *und* für das Leben erfolgreich sein?

Erfolgsstreben ist aus Sicht der integralen Führungslehre demnach durchaus legitim. Allerdings ergibt sich nachhaltiger Erfolg – so das Postulat – eben nicht dadurch, dass sich Unternehmen darauf konzentrieren, die Gewinnschraube immer weiter anzuziehen und ihre Konkurrenten vom Markt zu fegen. „Irrsinnig“, urteilt Michael Fromm. „Der Leiter des Bostoner Sinfonieorchesters würde ja auch nie sagen: ‚Unser Ziel ist es, die Berliner Sinfoniker vom Markt zu verdrängen‘“, so der Coach. Finanzieller Erfolg stellt sich aus Sicht der alternativ denkenden Berater und Trainer eher als Nebenprodukt ein. Etwa dann, wenn sich die Führungskräfte eines Unternehmens von der spirituellen Erfahrung inspirieren lassen, dass sie mit allem auf Erden verbunden sind – und durch ihre Handlungsweisen über die Grenzen ihres Unternehmens hinaus Verantwortung tragen. „Für denjenigen, der sich dieser Verbundenheit bewusst ist, ist es selbstverständlich, andere mit Mitgefühl, Respekt und Liebe zu behandeln“, so Bredemeyer, die in ihrer Beratungs- und Moderationspraxis gemerkt hat, dass alle Konzepte und Ansätze – beispielsweise Großgruppenmethoden wie Open Space – ohne solch echten ehrlichen Gefühle der verantwortlichen Führungskräfte ins Leere laufen. Auch viele Ethik-Codices verstaubten in Schubladen statt in das Bewusstsein von Führungskräften und Mitarbeitern einzusickern, weil es am richtigen Spirit dahinter fehle. Bredemeyer: „Es macht einen großen Unterschied, ob ich weiß, dass es besser ist, mit ethischen

Werten zu arbeiten oder ob ich aus der tiefen persönlichen Erfahrung der Interdependenz heraus ethisch handle.“

Weleda: Wertschöpfungsprinzip Lebensqualität

Für viele börsennotierte Konzerne mögen solche Aussagen nach wie vor fremde Welten sein. Doch gibt es schon jetzt nicht wenige kleinere und mittelgroße Firmen, deren Art zu wirtschaften, sich gar nicht so sehr von dem unterscheidet, was das integrale Management ausmacht. Ein Beispiel für solch ein Unternehmen ist die Weleda AG aus Schwäbisch Gmünd – ein traditionell anthroposophischen Werten folgender Naturkosmetik-Betrieb. Bei Weleda heißt der Leitwert nicht Wachstum oder Profitmaximierung, sondern schlicht Lebensqualität.

Lebensqualität auf breiter Front: Mit Produkten, die, weil sie ökologisch und sozial vertretbar sind, die Lebensqualität von Verbrauchern und allen, die in Herstellung und Vertrieb eingebunden sind, erhöhen. Und mit Führungsprinzipien, die im Sinne des integralen Managements den Mitarbeiter ganzheitlich als Menschen mit dem Bedürfnis nach Wertschätzung, Vertrauen und auch Weiterentwicklung in den Fokus stellen. In der Praxis äußert sich das nicht nur in gut 150 verschiedenen Arbeitszeitmodellen für 700 Mitarbeiter und in einer gut gepflegten Dialog- und Vertrauenskultur, sondern auch darin, dass überdurchschnittlich viel in die Entwicklung der Mitarbeiter investiert wird. Nämlich ein Prozent des Umsatzes (1,2 Millionen Euro), berichtete Weleda-Geschäftsführungsmitglied Rudolf Frisch in seinem Vortrag beim von der Akademie Heiligenfeld Ende Mai 2006 in Bad Kissingen organisierten Kongress „Der neue Geist in der Wirtschaft“.

Ein Prozent – das ist viel, bedenkt man, dass europäische Firmen nach einer aktuellen Stu-

die von Forrester Research lediglich 0,05 Prozent ihres Umsatzes in die Personalentwicklung stecken. Sicherlich hat es Weleda mit seinen Prinzipien leichter als manches andere Unternehmen. Schließlich fühlen sich, so Frisch, auch die Weleda-Aktionäre der Firmenphilosophie verpflichtet. Und der Kundenkreis gehört ebenfalls nicht zur Geiz-ist-geil-Kohorte. Man kann sich leicht vorstellen, dass Führungskräfte mit ähnlichen Vorstellungen in anderen Firmen, mit anderen Aktionären, anderen Kunden und Top-Managern auf Granit beißen.

Doch entmutigen lässt sich die Szene von Härtefällen nicht. Im Gegenteil: Zumindest ein Teil der sich zu ihrer Spiritualität

bekennenden Berater, Trainer und Führungskräfte geht sogar davon aus, dass die spirituelle Bewusstheit vieler Einzelner – bzw. immer mehr werdender Einzelner – Veränderungen des Gesamtwirtschaftssystems herbeiführen könnte. Nicht umsonst treiben daher auch beinharte Polit- und Ökonomie-Themen auf globaler Ebene Teile der Szene um (siehe auch Beitrag auf S. 26). Die Hoffnung, die das Ganze trägt – so der Querdenker Frithjof Bergmann, Inhaber des Lehrstuhls für Philosophie und Anthropologie an der University of Michigan: „Dass wir eine Kultur bekommen, die menschlicher und sinnlicher ist als die, unter der wir im Augenblick leiden.“

Sylvia Jumpertz ■

Service

Literaturtipps

► **Fred Kofman: Meta-Management.** Kamphausen, Bielefeld 2005, ISBN 3-89901-056-6, 29,50 Euro.

Fred Kofman zeigt in seinem Buch die Grundzüge eines integralen Führungsstils auf, der den Menschen mit Geist, Seele und Körper erfasst.

► **Paul J. Kohtes: Dein Job ist es, frei zu sein.** Kamphausen, Bielefeld 2005, ISBN 3-89901-043-4, 17,50 Euro.

Kohtes lässt den Leser teilhaben an seinen spirituellen Erkenntnissen, zu denen er auf dem Weg über die Zen-Meditation gelangt ist: Es ist möglich, die persönliche Werteorientierung mit dem Business zu vereinbaren – wenn man sich nur von oktroyierten Paradigmen löst und zu einem eigenständigen, kreativen Denken findet.

► **Siglinde Oppelt: Management für die Zukunft.** Kösel, München 2004, ISBN 3-466-30669-8, 29,95 Euro.

Oppelt arbeitet in ihrem Buch mit Beispielen und Gegenbeispielen, die den Statusquo veranschaulichen, auf eine neue Business-Welt hin, die nicht nur der rationalen Intelligenz huldigt. Sie fächert einen Führungsstil auf, der ebenso die übrigen Dimensionen menschlichen Fühlens und Denkens berücksichtigt und so zu einer Form des Wirtschaftens führen soll, die nicht nur humaner, sondern langfristig auch erfolgreicher ist.

► **Lance Secretan: Inspirieren statt motivieren.** Kamphausen, Bielefeld 2006, ISBN 3-89901-072-8, 25 Euro.

Das Buch soll Führungskräfte dazu anregen, mit sich selbst ins Reine zu kommen, den Sinn des eigenen Arbeitens zu erschließen und auf dieser Basis zu einem für die Mitarbeiter inspirierenden Führungsstil zu gelangen.

► **Gregor Wilbers: Sinnfindung im Beruf.** Kamphausen, Bielefeld 2005, ISBN 3-89901-039-6, 18,50 Euro.

Das Buch weist Wege aus der beruflichen Sinn-Krise und will zu einer entspannten Haltung anregen, in der betriebswirtschaftliches Denken mit ethischem und spirituellem Bewusstsein kongruent geht.

Ideen für eine bessere Welt

SPIRITUALITÄT GLOBAL



Foto: pixequelle.de

Nach uns die Sintflut? Für Trainer, Berater, Unternehmer und Führungskräfte, die sich zu ihrer Spiritualität bekennen: ein Unding. Wer spirituell ist – so zumindest propagieren sie – fühlt sich sozial und ökologisch in der Verantwortung. Deshalb ist ein Teil der Szene auch in Projekten engagiert, die das Leben auf unserem Planeten verbessern sollen. managerSeminare mit prominenten Beispielen.

■ „Im spirituellen Bewusstsein ist dem Menschen klar: Die Welt ist ein zusammenhängendes System. Und daher ist es klüger, mit den Menschen und der Natur vernünftig umzugehen, nachhaltig zu wirtschaften.“ So lautet es, das – hier von Hans Wielens, dem Gründer der Stiftung Authentisch Führen-Zen-Akademie für Führungskräfte in Worte gefasste – Credo spiritueller Trainer, Berater und Manager. Mehr Spiritualität im Business – das verspricht demnach nicht nur einzelnen Individuen oder Unternehmen Nutzen. Es soll letztlich zu einer nicht nur effektiveren, sondern auch gerechteren (Welt-)Wirtschaft führen. Purer Idealismus? Unrealistisches Weltverbessergeschwätz? Auf dem Kongress „Der neue Geist in der Wirtschaft“, den die Akademie Heiligenfeld Ende Mai 2006 in Bad Kissingen veranstaltete und zu dem 400 spirituell Orientierte – vorwiegend Berater und Trainer, doch auch Unternehmer und Führungskräfte – erschienen waren, traten Wissenschaftler ans Rednerpult, für die die spirituelle Erkenntnis der Verbundenheit allen Lebens Ausgangspunkt ihrer Arbeit an ambitionierten Zukunftsprojekten ist.

Beispiel Nummer 1: Der Global-Marshall-Plan

Der Mathematiker und Wirtschaftswissenschaftler Franz Joseph Radermacher beispielsweise verwies in seinem Vortrag auf ein essenzielles Dilemma, das – so zumindest sein Verdacht – von den Mächtigen dieser Welt totgeschwiegen wird: dass sich nämlich mit den bisherigen Strukturen weltweite soziale Gerechtigkeit (Konsumkraft für alle) und der ökologische Fortbestand unseres Planeten ausschließen. „Es gibt keine Konsensgespräche mit der Natur“, so der Wissenschaftler, demzufolge in Zukunft zweierlei Gefahren drohen: entweder der ökologische Kollaps oder eine Ökodiktatur der reichen Länder, unter der die Armen zu leiden haben. Denn, so Radermachers These: „Diejenigen am Hebel der Macht wollen den Globus genauso desaströs wie er ist.“

„Klingt verschwörungstheoretisch“, urteilten manche der Kongressbesucher. Doch die von Radermacher vorgestellte Alternativlösung fand gleichwohl viel Zustimmung: ein „Global-Marshall-Plan“, der das ehrgeizige Ziel hat, weltweit für eine gerechtere Verteilung der Ressourcen und des Reich-

tums zu sorgen (Infos dazu unter www.globalmarshallplan.org). Die Idee entwickelte Al Gore in seinem 1990 erschienenen Buch „Wege zum Gleichgewicht – Ein Marshall Plan für die Erde“. Eingespannt sind in das Projekt so prominente Personen wie Jane Godall, Hans Dietrich Genscher und Rita Süsmuth. Die Kernziele lauten unter anderem: Durchsetzung der weltweit vereinbarten Millenniumsziele der Vereinten Nationen bis zum Jahr 2015 (also u.a. Beseitigung von extremer Armut und Hunger, Grundschulbildung für alle Kinder, ökologische Nachhaltigkeit gewährleisten...), Aufbringung der zur Erreichung der Millenniumsziele erforderlichen 100 Milliarden Dollar zur Förderung weltweiter Entwicklung sowie zur schrittweisen Realisierung einer globalen ökosozialen Marktwirtschaft, mit weltweit verbindlichen sozialen, ökologischen und kulturellen Standards. Die Gelder für all das sollen beispielsweise durch eine Terra-Abgabe auf den Welthandel, eine Abgabe auf Weltfinanztransaktionen oder den Verzicht auf wettbewerbsverzerrende Agrarexportsubventionen aufgebracht werden.

Da der Global-Marshall-Plan allerdings nur ein einziges Wirtschaftsmodell zulässt, auf Liberalisierung als Entwicklungsstrategie setzt und grundsätzlich an Marktöffnung, Wettbewerb und Wirtschaftswachstum als primären wirtschaftspolitischen Strategien festhält, steht er bei Verbänden, wie beispielsweise der Anti-Globalisierungsbewegung ATTAC, auch in der Kritik.

Beispiel Nummer 2: Das Finanzreformprojekt Terra

Für einen weiteren alternativ denkenden Zukunftsvisionär, Professor Dr. Bernhard Lietaer, wiederum ist das globale Finanzsystem der Knackpunkt, wenn es darum geht, nachhaltigen Wohlstand für alle Menschen zu gewährleisten. Dem belgischen Geld- und Finanzexperten zufolge, der seinerzeit verantwortlich für die Einführung des ECU zeichnete und verantwortlicher Leiter für den Bericht des Club of Rome zur Nachhaltigkeit ist, besteht die Crux darin, dass Geld zum Spekulationsobjekt geworden ist: Nur noch ein verschwindend geringer Teil der Summen, die täglich auf dem Globus bewegt werden, dienen tatsächlich der Bezahlung von Gütern und Dienstleistungen und kommen damit allen Beteiligten zugute. Der

Großteil dagegen dient nur der Akkumulation und Umverteilung von Vermögen.

Lietaers Lösung: einerseits die Schaffung einer globalen inflationssicheren Referenzwährung, die der Theorie nach unter dem Namen „Terra“ bereits existiert. Andererseits die Einführung von Komplementärwährungen, durch die etwa Arbeitslose, die beispielsweise in der Nachbarschaft handwerkliche Dienste übernehmen, die Möglichkeit erhalten, sich wieder ins wirtschaftliche Leben einzuklinken (Infos unter www.terratrc.org).

Beispiel Nummer 3: Die Neue Arbeit

Ähnlich ehrgeizig ist das von Frithjof Bergmann initiierte Projekt „Neue Arbeit“. Bergmann hat beobachtet: „Viele Menschen erleben Arbeit, wie sie sie jetzt tun, als milde Krankheit. Nicht gerade wie Krebs, aber doch wie eine lästige Erkältung: Sie leben nur noch fürs Wochenende oder – schlimmer noch – auf den nächsten Urlaub oder gar den Ruhestand hin.“ Bergmanns Ziel besteht daher darin, eine neue post-industrielle Arbeitswelt zu erschaffen, in der die Menschen die Möglichkeit erhalten, das zu tun, was sie „wirklich, wirklich wollen“. Die Idee: Statt für große Konzerne zu arbeiten, stellen die Menschen in dezentralen Gemeinschaftswerkstätten ihre Gebrauchsgüter – etwa Kleidung, Möbel, Waschmaschinen, Uhren – her. Dank intelligenter und effizienter Technologien werden, so das Kalkül, die Produkte preiswert sein und die Arbeitszeit, die für deren Herstellung benötigt wird, sich in Grenzen halten. Den Menschen bleibt so wieder mehr Zeit, um sich den Dingen zu widmen, die sie – so drückt es Bergmann aus – „wirklich, wirklich wollen“. Sprich: Sie können ihre persönliche Entwicklung vorantreiben – etwas, das bisher den privilegierten Eliten vorbehalten war. Bergmann – ganz Visionär – glaubt fest daran, dass so die Macht der Riesenkonzerne, die er hauptsächlich für die Schiefelage unseres Gesellschaftssystems verantwortlich macht, gebrochen werden kann. Zumal die Giganten unter den Unternehmen sehr viel weniger beweglich sind als kleinere Betriebe, bei denen schon heute zu erkennen ist, dass sie schneller auf Veränderungen reagieren können. (Infos unter www.new-work-newculture.net)

Sylvia Jumpertz ■