



Die Arbeit der Zukunft

Sichere Zukunftsberufe

Helmut-Whitey Kritzinger

Helmut-Whitey Kritzinger

Die Arbeit der Zukunft ist kreativ-

Das Life-Blending im 21. Jahrhundert

Phönix-Verlag
Heidelberg/London

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter: <http://dnb.dnb.de> abrufbar

Hinweise:

Das Buch ist sorgfältig erarbeitet worden. Alle Angaben erfolgen jedoch ohne Gewähr. Weder Verlag noch Autor übernehmen keinerlei Haftung für die inhaltliche Anwendung der im Buch gemachten Angaben für evtl. materielle oder persönliche Schäden oder Nachteile.

Sollte diese Publikation Links auf Webseiten Dritter enthalten, so übernehmen wir für deren Inhalte keine Haftung, da wir uns diese nicht zu eigen machen, sondern lediglich auf dessen Stand zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung hinweisen.

Originalausgabe

© 2021 bei Kritzinger-Foundation, Den Haag

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie Verbreitung durch Film, Funk, Fernsehen und Internet, durch die fotomechanische Wiedergabe, Tonträger und Datenverarbeitungssysteme jeder Art, sowie der mikromechanischen Verfilmung nur mit schriftlicher Genehmigung durch den Verlag. Diverse Bezeichnungen in diesem Buch (Titel, Autorennamen u. A.) sind als Markennamen international geschützt wie z. B. Life-Scouting®, Coaching war gestern®, Kritzinger®, Makrogramm® u.a.m.)

ISBN 9785-3-945702-31-4	Print
ISBN 9784-3-945702-30-7	E-Book (PDF)
ISBN 9784-3-945702-29-1	E-Book (EPUP)

Inhalt

Teil 1- Die eigene Berufung finden – Einführungselemente des Life-Blendings

Vorwort	9
Kapitel 1	
Die eigene Berufung finden.	23
Kapitel 2	
Die neue Bedürfnispyramide – Wer sind wir wirklich?	73
Kapitel 3	
Future Work.	85
Kapitel 4	
Traumjob-Design.	105
Tests und Fragebögen für ihr Persönlichkeitsportfolios.	102
Welcher Job passt zu welcher Persönlichkeit?	138
Kapitel 5	
Kreativität - Schlüssel und Motor zu Innovation, Disruption und Freiheit.	189
Die besten Kreativitätsmethoden: Bowies Cut-Up-Methode, Disneys Denkestühle, die Osborne-Checkliste, Design-Thinking.	215

Teil 2 – Du musst dein Leben ändern – Wie möchten Sie leben und arbeiten?

Kapitel 6

Wer bin ich? Wie wollen wir leben und arbeiten?	247
Selbstbild, Selbstbestimmung, Intrinsische Motivation und Resilienz.	250
Der Unterschied von Job, Karriere und Berufung (Calling).	263

Kapitel 7

Das Ich und seine verschiedenen Identitäten – wie Sinn im Leben entsteht.	265
---	-----

Kapitel 8

Die Psychologie des Geldes - So verwandeln Sie inneren Reichtum zu äußerem Reichtum.	275
--	-----

Kapitel 9

Gelassenheit und Achtsamkeit.	293
-------------------------------	-----

Kapitel 10

Life-Blending Die Sinn-Ökonomie bestimmt unsere Zukunft, unser Leben und unsere Arbeit.	311
---	-----

Buchempfehlungen und weiterführende Links	320
--	-----

Register	321
-----------------	-----

Grafische Übersicht Life-Blending Modell	324
--	-----

Vorwort

Wie sieht die Arbeit der Zukunft aus? Sie ist digital und humanzentriert, integrativ als Symbiose verbunden mit dem Sinn des eigenen Lebens. Der Veränderungsdruck durch Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel und Automatisierung steigt nicht mehr linear, sondern exponentiell, das spüren sowohl Individuen wie Unternehmen sehr deutlich. Einer Untersuchung vom Gallup-Institut gemäß, versuchen nur 12 Prozent der arbeitenden Bevölkerung ihren Job gut zu machen. 64 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dagegen ist ihr Job gleichgültig, sie wollen nur mit einem minimalen Aufwand irgendwie durch den Tag kommen. Ganze 25 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten *gegen* die Firma, bei der sie angestellt sind, weil sie ihre Tätigkeit hassen. Die Zahlen variieren von Land zu Land, aber der Trend lässt sich überall auf der Welt beobachten. Dagegen sind glückliche Mitarbeiter 34% produktiver und dreimal so kreativ! Die fortschreitende Technifizierung der Arbeitswelt ersetzt Menschen durch Maschinen, wenn ihre Tätigkeit nicht geistig, human oder kreativ anspruchsvoller ist, als es Maschinen leisten können. Bei den Zukunftsberufen mit Sinn im 21. Jahrhundert geht es um das Life-Blending, dass die Trennung von Beruf und Leben durch ein sinnvolles Zusammenspiel, gemäß des eigenen Potenzialportfolios, der modernen Form des *Lebenslaufs*, aufhebt. Ziel ist es, eine Synthese aus Leben *und* einer sinnvollen, konzeptreichen Arbeit zu erreichen und beides als ein großes Ganzes, als persönliches *Lebensmodell* zu sehen. Viktor Frankl sagte über das Glück im Leben, dass wir mehr nach einem

Grund suchen, der uns glücklich und stolz macht, als den dauerhaften Zustand des Glücks, der unspezifischer ist und auf Dauer sicher zur Verwahrlosung führen würde. Zentral hierbei ist der Begriff des Sinns, einer konkreten Form des persönlichen Glücks – Sinn als Symbiose persönlicher Bewusstheit in Resonanz mit der Umwelt, ist immer nachhaltiger als lediglich »Glück« formal als Gemütszustand zu suchen oder zu haben – und macht glücklicher!

Lebensqualität und die kreative Mitgestaltung der Arbeit stehen dabei im Vordergrund, sowie die *Menschwerdung der Arbeit*. Ein Beruf, der langfristig motiviert, benötigt eine gute Identifikation mit dessen Inhalt und den auszuführenden Tätigkeiten. Gegenteilig wirkt eine Minus-Motivation, die passiv irgendwelche »Jobs« nur erträgt, als Gegenteil von Freude für eine Tätigkeit, welche die eigenen, persönlichen Sinn-Werte, spiegelt. Sinnbewusstsein ersetzt also Pflichtbewusstsein!

Die Arbeit der Zukunft verbindet also die moderne Arbeitswelt mit dem Wesen des Menschen und seinen tatsächlichen Eignungen und Werten zu einer sinnerfüllten Symbiose. Der Strukturwandel der globalen Wissensökonomie erhöht zudem den Druck auf viele klassische Berufsbilder. Ein extremer Wertewandel in fast allen Gesellschaftsschichten dieser Welt, verlangt ein anderes, *nachhaltigeres Mindset*, um beruflich und als Mensch bestehen zu können. Die 9-to-five-Mentalität hilft dabei in seiner öden Routine überhaupt nicht weiter. Es geht darum, ein persönliches Lebensmodell zu entwickeln und zu realisieren, dass alle persönlichen Eignungen und Werte (nicht Neigungen oder Wünsche!) für eine nachhaltigere und kohärentere Lebens- und Berufsplanung beinhalten -

Lebenswerte, die ehemals in westlichen Zivilisationen als Lebenskunst verstanden wurden.

Kreativität, Empathie und Intuition sind die Schlüsselqualifikationen des 21. Jahrhunderts!

Aristoteles nannte als Voraussetzung hierfür die Vortrefflichkeit und die Gelassenheit des Menschen – beides steht in unbedingter Wechselwirkung für den persönlichen Lebenssinn zueinander. Arbeit ist zu einer Beziehung geworden, die auf Dauer mehr wie ein Flirt sein wird.

Der Sinn für gutes Leben und Arbeiten ist verloren gegangen – Die Entfremdung der Arbeit

Wir leben zwar in einer Überfluggesellschaft, jedoch ist den meisten Menschen der tatsächliche Sinnrahmen verloren gegangen – im Leben wie auch bei der Arbeit. »Nur Geld zu verdienen« bedeutet weder Sinn, Glück, noch ein nachhaltiges Leben zu führen, sondern eben »nur« Geld zu verdienen. Life-Blending strebt nach einer Synthese von beidem und macht sich auch das Konzept von »High Concept und High Touch«¹ zu nutze, das bereits vor über 25 Jahren vom bedeutendsten Zukunftsforscher unserer Zeit, John Naisbitt, präsentiert wurde. Ein Beruf, der langfristig motiviert setzt voraus, dass die Qualität der Arbeit im Vordergrund stehen muss.

Technologische Funktionen bestimmen den Alltag der meisten Menschen und vermitteln eine einseitig-rationale, analytische Sichtweise des Lebens. High Concept wiederum bedeutet, dass wir den uralten Teil unseres Reptilienhirns, dem so genannten limbischen System, viel häufiger wieder nutzen sollten. Dieses Organ

trifft tatsächlich die richtigen Entscheidungen in Übereinstimmung mit dem individuellen Potenzial – der sog. Amygdala, einer der Hauptkerne des Gehirns. Diese steht für die intrinsische Motivation, das Leben und den Beruf mit Herz, Leidenschaft, Nachhaltigkeit, Intuition und Selbstentwicklung zu gestalten. High Touch¹ steht für Empathie, Emotionale Intelligenz, Kreativität und Kommunikation. Ebenso steht es für ein charmantes, empathisches, stringentes Durchsetzen unser Pläne, es ist ein modernes Wort für das Soziale Handeln in kongruenter Kommunikation mit der Umwelt.

Im System des Life-Blending mit seiner sozialen Kompetenz, dem »Calling«, der sinnerfüllten Arbeit, welche hilft, die Persönlichkeit *in* der Arbeit zu entwickeln, steht im Vordergrund die Nachhaltige Kommunikation. Die Dialektik von Leben und Arbeit wird zunehmend, und das mit recht, aufgehoben. Die Entfremdung der Arbeit nimmt also in den klassischen Berufen zu, die Verschmelzung von Leben und Arbeit nimmt in den intellektuell und technisch anspruchsvollen Berufen zu. Hauptkriterium für den gewählten Beruf sollte also sein, dass der Beruf *mehr* Leben und Energie schenkt, als zu nehmen! Es werden u. a. folgende Fragen nach ausführlichen Jobinterviews gestellt: Welcher Job passt zu meinen Eignungen und Talenten; passt dieser Job auch zu meiner Lebensplanung und Beziehung/Familie? Ist Arbeit für mich wirklich nur abhängig von Geld und Status? Habe ich überhaupt eine Vorstellung davon, wie ich nachhaltige Zufriedenheit für mich ohne die Sklaverei des Lohnarbeitssystems erreiche?

¹ https://www.changex.de/Article/naisbitt_naisbitt_high_tech_high_touch

Diese Fragen regen an, jetzt und hier damit zu beginnen, unsere Lebensgestaltung selbst in die Hand zu nehmen und uns best möglichst auf die Zukunft der Lebensarbeitswelt vorzubereiten. Life-Blending zeigt, dass es in der Arbeitswelt 4.0 tatsächlich einen zeitgemäßen, humanzentrierten Gegenentwurf gibt, der gesundheitsförderlich und nachhaltig auf das aktuelle System wirkt.

Was ist das Geheimnis einer glücklichen Beziehung zwischen Leben und Arbeit?

Eine konzeptreiche, berührende Arbeit, die unsere Emotionale Intelligenz mit Empathie, Kreativität und Lebenssinn verbindet. Das eigene Lebensdesign kann dabei langfristig zu einer Lebenskunst werden, die sich um viel mehr, als nur um »das Geldverdienen«, dreht.

Warum freuen sich die meisten Menschen nicht auf den kommenden Montag?

Ist Arbeit wirklich nur abhängig von Geld und Status? Ist Arbeit auf Dauer erträglicher, wenn wir unsere persönlichen Werte immer auf das Wochenende oder den Urlaub verschieben müssen? Verkauft der Mensch im jetzigen System nicht seine Gesundheit, seine Lebenszeit und seine eigentliche Bestimmung, und das häufig weit unter Wert? Für die meisten Menschen ist dies so, da das Lohnarbeitssystem bei genauerer Betrachtung ein *Anspruchsverhalten* darstellt, das automatisch erzeugt wird. Arbeit als Pflicht und Last leben. Der »blaugefärbte« Arbeitsmontag ist weltweit ein stiller Protest all derjenigen, die mental schon lange innerlich gekündigt haben; die Milliardenverluste, die der Gesellschaft dadurch entste-

hen sollten Anlass dafür sein, die Zukunft der Arbeit humanzentrierter zu sehen.

Bildungs-Konformismus, der immer noch primär an Schulen und Universitäten *kein* Konzept für die zeitgemäßen Berufe und Arbeitsanforderungen lehrt, führt zu immer gleichen Arbeitsstrukturen, zu immer höheren Arbeitslosenzahlen; die Schere zwischen arm und reich muss dadurch immer größer werden, die Gesellschaft spaltet sich dadurch zunehmend. Es ist sicherlich kein Zeichen von Fortschritt, wenn die so genannten MINT-Berufe für eine sichere, berufliche Zukunft vorbereiten sollen! Ein grundsätzlicher Schwerpunkt von Bildung muss die Verknüpfung von Sozialität und Ökonomie sein – nicht noch mehr technisierte Berufsausbildung und auf der anderen Seite damit einhergehend noch mehr Arbeitslose: weil eben Millionen von ausgebildeten Empathieüberflern fehlen! Menschen sind von Natur sehr verschieden – deshalb ist und war es völlig unsinnig, alle Menschen im gleichen machen zu wollen!

Eine gründliche Potenzialanalyse, die ab der 4. Schulklasse beginnt und im 3-Jahres-Rhythmus bis zum Schulabschluss durchgeführt wird, bricht diesen Antagonismus auf. Bildung ist auf der einen Seite selbstverständlich; Lebensqualität, Lebensfreude durch eine sinn- und Humanzentrierte Lebensplanung sollte es eben so sehr werden in einem Schulsystem, dass noch aus dem 18. Jahrhundert stammt! Schule muss heute mehr als nur obsoleten, theoretischen Stoff in kasernierten Schulgebäuden eintrichtern können: Sie muss auch auf das Leben selbst vorbereiten können und auf ein friedliches, soziales und erfüllendes Miteinander gut

vorbereiten können! Diese muss also primär auf die Individualität des einzelnen Menschen abgestimmt sein.

Wertschöpfung und Wertschätzung – Sinn ist die beste Motivation

Eine wirtschaftlich tragfähige Karriereversion zu entwickeln setzt als Lebensdesign persönliche Werte voraus, die folgendes zulassen: Innovation-Disruption-Evolution oder vereinfacht: Sein-Tun-Werden. Das neue, selbstwirksame Ich, dessen persönliche Werte bodenständig, familiär und ganzheitlich sein sollten, entwickelt in einem offenen Lebens- und Arbeitsprozess für sich und andere Führungsqualitäten; in der Arbeitswelt 4.0 arbeiten wir primär in wechselnden Projektteams (siehe Beschreibung der 20 neuen Berufe im folgenden Abschnitt »Future Work«). Entscheidend dabei sind die neuen Mindsets, die jedoch anders als je zuvor, symbiotisch auf Leben *und* Arbeit wirken, also selbstwirksam intrinsisch auf Privat- und Berufsleben Einfluss haben!

Die passive Endlosschleife von Arbeitsagentur und Coaching

Vergessen Sie bitte die *Puzzlearbeit* des üblichen Coachings dabei, die versucht, unsichere und labile Menschen in Krisen meist zu anders programmierten Arbeitssoldaten zu verwandeln, die lediglich eine starre, gesellschaftliche Konformität erzeugt und wie gehabt, »passende«, lohnarbeitsabhängige Menschen für die Industrie wieder nur in (un-)passende »Tätigkeiten« rekrutiert! Das Gesamtbild Leben muss stimmen, nicht ein schöner, antrainierter Einzelabschnitt eines ansonsten grau-faden Lebensmosaiks.

Ein gutes Coaching erarbeitet ein Gesamtbild des Lebens und sieht dabei Arbeit als Teil eines Lebens-Mobiles – in einem Mobile bewegen sich alle Lebensbereiche gleichberechtigt nebeneinander in einem gut abgestimmten Miteinander – Beruf und Karriere sind *ein* Teil davon!

Die Arbeitsagentur für Arbeit ist sehr gut darin, Symptome der Arbeitslosigkeit zu verschieben – völlig hilflos hingegen in der Auswahl einer nachhaltigen Tätigkeit, die auf die persönlichen Sinnqualitäten des Menschen kohärent abgestimmt wären! Der Staat gibt dabei viele Milliarden Euro jährlich für das Herumschieben von Akten aus – bezahlt durch uns – den Steuerzahlern! Die Agentur für Arbeit produziert so indirekt unglückliche Menschen und ein stagnierendes Wirtschaftswachstum – plus eine hohe Anzahl dauerfrustrierter Menschen, die in ihrer Abwärtsspirale der Arbeit auch noch überwacht und gesellschaftlich geächtet werden! Die Agentur für Arbeit verwaltet meist lediglich das persönliche Elend des Lohnarbeitssystems. Warum lassen wir uns das schon so lange gefallen?

Auch wenn fast die gesamte Wirtschaft nach den M.I.N.T.-Berufen geradezu schreit, so sind es doch in viel größerem Masse die Empathieberufe sowie die Handwerksberufe, die Sicherheit und wirtschaftliches Wachstum erschaffen! Wir haben bereits viel zu viele Vorbereitungslehrgänge für die M.I.N.T-Berufe. Durch Maschinelles Lernen der neuen Generation werden eben dadurch nur noch viel mehr Arbeitslose in dieser einseitigen, obsoleten Industrielogik nach Adam Smith produziert! Lesen Sie später in diesem Abschnitt, warum. Sinn ist die nachweislich beste Motivationsquel-

le überhaupt. Arbeit, die Menschen als sinnlos empfinden, macht krank. Der Mensch formt seine Identität über das Tätigsein und darüber, wie viel Anerkennung er von seiner Umwelt dafür erfährt. Sinn ist eine wesentliche Quelle der Motivation und des menschlichen Handelns. Wenn ein gutes Konzept den Menschen innerlich berührt, wird dieses zu einer der stärksten Motivationswaffen. Ein persönliches Ideenkonzept muss dabei einfach, einleuchtend und für die Bedürfnisse der Menschen von integrativer, nachhaltiger Lebensbedeutung sein.

Life-Blending (Selbstbefähigung) als höchste Form von Arbeit und Leben

Die so erreichte Symbiose von Arbeit und Leben macht in hohem Maße resilient; wir lernen also für das Leben und auch für die Arbeit immer *parallel*! Jedoch permanent, ohne sich erst mit Rentenbeginn mit den Dingen zu beschäftigen, die heute schon Freude bereiten!

Wir sorgen eben selbst durch sorgfältig geplante Weiterbildungsmaßnahmen für diese Grundbedingung von Kongruenz und Erfolg, da Deutsche Schulen und Universitäten derzeit für ein gutes Life-Blending noch unfähig sind! Das Zauberwort dabei heißt «Selbstbefähigung». Wir erstellen dabei Prototypen von Lebens- und Geschäftsmodellen unseres Persönlichkeitsportfolios. Life-Blending hält die Motivation stets oben, lebendig das eigene Wachstum so lange voranzutreiben, wie wir das selbst, unabhängig von Staat und Sippe, für notwendig halten. Durch das Internet kann jeder fast alles zu jeder Zeit im pädagogisch-sinnvollen Rahmen selbst lernen, auch in Lerngruppen-Chats. Salman Khan hat hierzu eine

phantastische Lernsoftware entwickelt – da macht es sogar Spaß, binomische Formeln und exotische Fremdsprachen zu lernen.

Wer sich ein erfolgreiches, selbstbestimmtes Leben wünscht, ein Leben und Arbeiten jenseits des morbiden Fremdbestimmten und Alltäglichen, der findet in diesem Werk eine innovative und wirkungsvolle Methodik durch drei Schritte, um das »persönliche Lebensarbeits-Modell«, fern vom sklavenhaften Lohnarbeitssystem, zu finden. Ein einfaches, aber effektiv-wissenschaftliches Auswahlverfahren hilft Ihnen spielerisch dabei, Ihren eigenen Lebensarbeitstypus zu definieren.

Im Abschnitt »Traumjob-Design« finden Sie einfache Eignungstests, um ihr persönliches Lebens- und Arbeitsmodell herauszufinden – freuen Sie sich darauf!

Alle Zeichen stehen also auf Individualisierung des Menschen in einer Wissensgesellschaft, die Selbstverwirklichung im Leben als höchsten Jackpot im Olymp ansieht; der Großteil inhumaner Arbeit (Bullshit-Jobs) wird künftig von intelligenten Maschinen, Robotern und KI erledigt werden!

Ich habe Ihnen über 120 sehr aktuelle Berufsbilder, in verschiedenen Gruppen aufgeteilt, im 2. Kapitel aufgelistet, aus denen Sie deutlich ersehen können, das einerseits Künstliche Intelligenz und andererseits, die Empathieheberufe die beiden einzigen Gewinner unserer schönen, neuen Berufswelt sind.

P.S. Nehmen Sie bitte Abschied von einem statischen, fixen Berufsbild, das wir lebenslang nur einen Beruf ausüben werden und diesen evtl. in fortgeschrittenem Alter ein wenig ergänzen.

Willkommen im neuen Zeitalter der neuen, qualifizierten und ständigen Fort- und Weiterbildung – unser Leben bedeutet nunmehr: Lebenslanges Lernen!

Swansea im November 2021

P.S. Sie wollen sofort wissen, wie krisenfest ihre jetzige oder künftig angestrebte Arbeit ist?

Schauen Sie einfach bei www.futuromat.de vorbei, die Eingabe **ei-nes** Begriffes genügt bereits!

Drei aussagefähige Praxisbeispiele für ein gelungenes Life-Blending finden Sie ab Seite 165.

Teil 1

Glücksgefühl-Mischung, die wir bei unseren persönlichen Siegen über uns selbst und über andere erleben. Ein Gefühl, dass die Zeit stehen zu bleiben scheint und wir trotzdem in einer Stunde die Arbeit von einem Tag erledigen. Flow bedeutet neurochemisch eine Art Silvester- und Geburtstagsgala unseres Gehirns durch die erhöhte Ausschüttung von Neurotransmittern der Amygdala. Je spannender und anspruchsvoller unsere Arbeit ist und je größer die Möglichkeiten sind, *ohne* Anweisungen von außen selbst zu entscheiden, was wir tun, desto mehr Möglichkeiten zum »Flow« haben wir. Dies ist gleichzeitig die Grundlage für die Subjektivierung der Arbeit.

Allerdings: Je stärker die limbischen Dominanz- und Stimulanz-Instruktionen bei uns ausgeprägt sind (siehe Test 4), desto mehr sind wir auf der Suche nach dem Flow. Flow ist also abhängig vom »Limbischen Persönlichkeitstypus« – der persönlichen Gehirndominanz (Erklärung folgt im Abschnitt »Amygdala und Co.«). Diese Typisierung ergibt sich aus der aktuellen Gehirnforschung. Es kann gut sein, dass die Digitalisierung die Menschheit in dieser Übergangsphase tatsächlich in nur zwei Arbeitsgruppen spaltet: in Selbstwirksame und Angestellte – Emanzipation erst einmal ausgeschlossen! Deshalb taucht folgende Frage auf: Kenne ich meine Eignungen und taugt mein aktuelles Persönlichkeitsportfolio ausreichend lange, um selbstwirksam ich selbst zu bleiben? Zumindest für mein Privatleben, meinem persönlichen Glück?

Die Sinnfrage – Was die moderne Gehirnforschung sagt

Der zentrale Begriff des gesamten Lebens- und Arbeitsthemas ist - nicht erst seit dem Auftauchen der Generation Y - die Sinnfrage. Sinn war im Lutherischen Denken »im Schweiß des Angesichts Gottes sich die Erde untertan zu machen«. Dieses fürwahr mittelalterliche Mindset geht davon aus, dass das irdische Leben lediglich als Vorbereitung für das Jenseits (»Himmel oder Hölle«) dienen sollte – einzig für Kirchenväter, Gurus, Sekten und Wellnesspropheten heute noch ein ertragreiches Geschäftsmodell - die Angst vor dem so genannten jüngsten Gericht. Karma, also den Parametern für das »Leben nach dem Tod« bzw. dem Gedanken der Wiedergeburt (in Asien bei allen Menschen möglich, in Europa warten Christen immer noch auf die Wiederkehr von Jesus) – was immer auch diese Märchen für bildungsferne Menschen bedeuten mögen. Alle anderen arbeiteten damals wie Galeerensträflinge, meist ohne gute Bildung, bis zum sprichwörtlichen Umfallen. Die Menschheit unterlag und unterliegt bei den religiös Infizierten, damals wie heute, der scheinbaren Gewissheit, dass »nach dem Tode alles von Gott geregelt werde« – Aufklärung, persönliche Lebensqualität, Lebensgenuss sowie Selbstwirksamkeit und guter Sex waren seinerzeit in jeder Hinsicht noch ausgeschlossen. Das klingt etwa so logisch wie die berühmte Aussage unseres ehemaligen Arbeitsministers Norbert Blühm: »Die Renten sind sicher«. Schon Galilei Galilei widerlegte ein sog. »Jenseits« wirkungsvoll – das einem archaischen Aberglauben zwecks religiöser Propaganda und Festigung des Patriarchalen Lebensentwurfs entspringt. Diese fatalistischen und zutiefst lebensfeindlichen Einstellungen müssen schleunigst

abgeschafft werden! »Tod« und »Jenseits« sind nach wie vor wirkungsvolle Waffen- und Propagandatricks, die asoziales, ausgrenzendes Verhalten geradezu fördern! Sind Religiöse und Politische Kastensysteme hinsichtlich Nachhaltiger Arbeit wirklich noch zeitgemäß oder eben mitverantwortlich für faschistische Ausgrenzungsbestrebungen in der Arbeitswelt?

Von besonderer Bedeutung ist bei all unseren Überlegungen die moderne Gehirnforschung, die sehr exakt die Sinnfrage durch ihre umfangreichen Forschungen deutlich aufgeklärter und realer beantworten kann.

Amygdala – Die Synchronizität unserer Gefühle und Gedanken

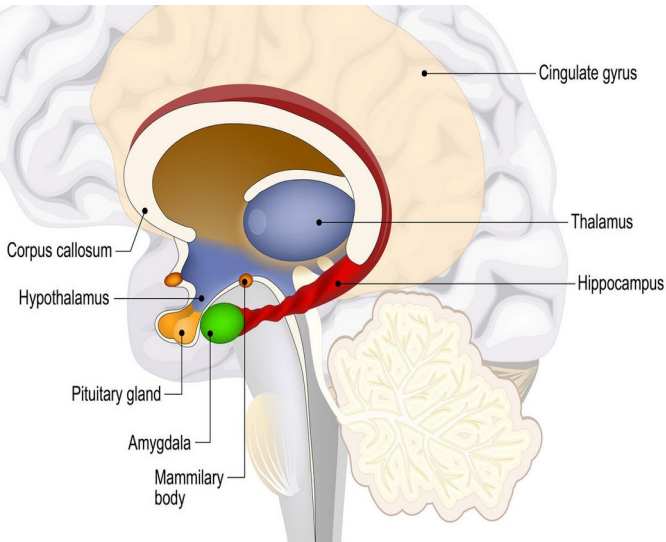


Abbildung 1

Die Amygdala als dominanter Anteil des limbischen Systems («Reptilienhirn») steuert in enormen Ausmaß alle emotionalen wie auch bestimmte, rationale Denkabläufe, synchron. Die persönliche Sinnfrage, das Leben bewusst und frühzeitig als großes Gesamtbild zu erfassen, läuft also viel emotionaler gesteuert im Unbewussten ab, als wir uns das vorstellen können oder möchten. Die moderne Gehirnforschung belegt in unzähligen Studien⁵, dass unsere verschiedenen Hirnareale derart untereinander als dynamisches Netzwerk

verschaltet sind, um einerseits episodische, andererseits synchrone Lebenserfahrungen abzugleichen und entsprechend markiert, durch limbischer Marker, abzuspeichern. »Marker« wirken stark psychosomatisch auf den menschlichen Geist, ähnlich einer Gehirnwäsche – diese im Hirn abgespeicherten Reiznormen bestimmen wiederum unser Konsumverhalten.

Dies meint generell alle funktional-neuronalen Bewertungssysteme, die sämtliche Außenreize mit den vorhandenen, internen, oft bereits unbewussten Lebenserfahrungen, abgleichen. Was heißt aber Bewertung? Alle von außen kommenden Reize und Informationen, aber auch alle vom Großhirn (Neokortex) abrufbaren, vorhandenen Erfahrungen, werden von der Amygdala, dem Mandelkern des limbischen Systems, auf ihre Bedeutung für uns hin analysiert (siehe Abbildung 1). Und genau darin liegt der alles entscheidende Punkt — erst durch diese intern-unbewusst ablaufende Bewertung aufgrund chronologischer Erfahrungen, erhält die Welt für uns einen Sinn und ihre individuelle Bedeutung! Wie aber bewertet die Amygdala? Deren Kernkompetenz der Bewertungs-Kategorien sind die biologischen drei Stammhirnprogramme: Balance-, die Dominanz- und die Stimulanz-Instruktionen. Sie prüft nämlich alle Reize binär daraufhin ab, inwieweit sie die Jahrtausend alten ProgrammInstruktionen erfüllen oder stören, kollektive Stammesentwicklung und aktuell-soziales Umfeld inkludiert.

Die Bewertung der Reize durch die Amygdala erfolgt durch Freisetzung von chemischen Botenstoffen, den so genannten Neurotransmittern. Ihre Freisetzung erleben wir in unserer Wahrnehmung als Emotionen und Gefühle, die über unsere Sinneswahrneh-

mung wie über Antennen eingefangen, ablaufen. Reize, die positive Gefühle auslösen, weil sie die subjektiv- limbischen Instruktionen erfüllen, versuchen wir zu erhalten bzw. suchen danach. Reize, die negative Gefühle erzeugen, weil sie den limbischen Instruktionen entgegen laufen (also gegen unsere systemischen Gewohnheiten bzw. Konditionierungen), vermeiden wir dagegen oder versuchen sie zu eliminieren, z. B. dadurch, dass wir uns bestimmte Vorgänge im Nachhinein selbst so erzählen, sodass diese »stimmiger«, also subjektiv angenehmer, erscheinen. Aggressionen können dagegen auftauchen, wenn Dinge und Vorgänge gegen unser »System« anlaufen. Alles »Neue« durchläuft also gehirntechnisch grundsätzlich viele kritische, emotionale Schleifen, bis es vom Vorderhirn (Neokortex) integrativ »genehmigt« werden kann, also mit unseren Werten besser übereinstimmt.

Das Sinnzentrum im Kopf

Auch wenn an allen Denkfunktionen stets viele Gehirnbereiche im Netzwerk beteiligt sind, gibt es im Kopf doch einige Kerne und Bereiche mit ganz besonderer Bedeutung. Die Bedeutung der Amygdala für das menschliche Verhalten kann nicht groß genug eingeschätzt werden. Sie ist die zentrale Steuereinheit im Kopf. Diese eher verdeckte Hirnregion ist (in enger Verbindung mit Thalamus, Hypothalamus, den Basalganglien, dem Hirnstamm und dem präfrontalen Kortex) die zentrale Bewertungsinstanz und gleichzeitig ein wichtiges »emotionales« Auslösezentrum in unserem Gehirn, ähnlich einem Torwächter und einer Verhaltenssteuerung.

Wäre die Amygdala zum Beispiel beidseitig vollständig zerstört, verfallen sowohl Mensch wie Tier in einen Zustand der Gleichgültigkeit und Unkontrolliertheit. Der Grund: Erst die Bewertung durch die Amygdala gibt der Welt persönlichen Sinn und Struktur! Und erst durch diese Bedeutungsgebung wird unser Organismus dazu aktiviert, Reize mit negativer Bedeutung zu vermeiden und solche mit positiver Bedeutung aufzusuchen!

Würde der Amygdalabereich elektrisch über Sonden gereizt, erleben sowohl Mensch wie Tier, je nachdem in welchem Bereich der Amygdala diese Reizung erfolgt (Lust-, Aggressions- und Furchtbereich) extrem starke Lust bzw. Wut- oder Angstgefühle. Konzernlenker und Diktatoren zum Beispiel bekommen bei diesen Gedanken (Macht) einen ungeheuren Luststoß – auch ohne elektrische Stimulation!

Das heißt, dass intern ein permanenter Abgleich mit allen Außenweltreizen und den jeweils eigenen Erfahrungen und Wahrnehmungen gehirntechnisch im 24-Stunden Modus stattfindet, ebenso im Schlaf. Träume haben dabei u. A. eine regulatorische Ausgleichsfunktion (Träume sind von daher oft dialektisch, sodass wir uns selbst z. B. in Umkehrungen gegenüber Alltagskränkungen als stark und mächtig im Traum erleben könnten).

Die neuronalen Schaltkreise des Amygdala-Kernareals interpretieren sensorische Reize aller Sinnsysteme in Bezug auf subjektive, emotionale Werte hin. Die Amygdala gibt danach die wichtigsten Informationen an verschiedene Hirnsysteme weiter. Dabei wird unsere Aufmerksamkeit geschult, das autonome Nervensystem auf bestimmte Situationen fokussiert und unser Verhalten

entsprechend (also angepasst) gesteuert. Diese Funktionsweisen nutzt im positiven Sinn die Kognitive Verhaltenstherapie, im negativen die gesamte Marketingindustrie (»das Leben jeden Tag ein bisschen besser machen..« usw. im Sinne von primitivem, aber wirkungsvollem Nudging.

Kurz zusammengefasst: Unser Gehirn ist ein subjektiver Geschichtenerzähler, das uns jeweils die Geschichte interpretiert, die sozial für uns aktuell am erträglichsten erscheint. Gleiche Zusammenhänge von »Heute« erzählt bzw. »erinnert« uns dieses aber in 5 Jahren wieder anders, da wir dann meistens auch andere Erfahrungen und Lebensperspektiven hinzugewonnen haben. Kommen wiederum mit zunehmenden Alter keine neuen, emotionalen Erfahrungen hinzu, erzählt uns unser Gehirn jedoch in immer gleichen Schleifen die gleiche Story, ähnlich einem stark alkoholisierten Menschen. Es gibt also keinen fixen Ort im Hirn, wo bestimmte Erfahrungen abgespeichert werden; das Abrufen von persönlichen Erfahrungen ist immer ein komplexes Zusammenspiel von Wechselwirkungen diverser Hirnregionen.

Aristoteles beschrieb als erster die integrative Funktion des menschlichen Geistes. Das Erkennen von Bewegung, Zahl, Größe und kausalen Zusammenhängen ist nach ihm nicht Leistung der einzelnen Sinne, sondern eines gemeinsamen Sinnes, dem *sensus communis*. Niklas Luhmann, einem der bekanntesten Soziologen unserer Zeit, erklärt die Sinnfunktion als »Laufendes Aktualisieren von Möglichkeiten« - individuell als auch kollektiv kann Sinn nur in übergeordneten (Sinn-) Zusammenhängen erklärt und verstanden werden als Modell der Reihenfolge: Ich-Umwelt-Vergangenheit-Zu-

kunft. Die Amygdala trägt also dazu bei, eine für uns aktuell sinnvolle Chronologie unseres Lebens immer wieder neu zu »erzählen« – und wir persönlich behaupten dabei, es handele sich um eine logische Lebensgeschichte – obwohl kein Mensch je im Stande wäre, rein logisch, unzählige Mosaiksteinchen in solch kurzer Zeit denkend zu »meiner Lebensgeschichte« zusammenzustellen, was die Amygdala im Bruchteil einer Sekunde impulsgesteuert zu unserem Vorteil im Bewusstsein präsentiert!

Sinn ist die beste Motivationsquelle

Sinn ist die nachweislich beste Motivationsquelle überhaupt. Arbeit, die Menschen als sinnlos empfinden, macht krank. Der Mensch ist ein tätiges Wesen. Er formt seine Identität über das Tätigsein und darüber, wie viel Anerkennung er von seiner Umwelt dafür erfährt. Jedenfalls, wenn er die Möglichkeiten zur Verwirklichung in seinem Beruf erlebt. Für seine Lohnarbeit Anerkennung zu bekommen, ist etwas anderes, als für ein gewonnenes Tennis-match.

Das emotionale Netzwerk, dass die Umwelt und seinen Mitmenschen als Beteiligte jeglicher Anerkennung auszeichnet, ist ausschlaggebend für die Neubildung und Festigung bestehender, neuronaler Netzwerke im Gehirn, also der Bildung neuer Gehirnzellen. Es sind also die subjektiven, internen Verknüpfungen, die in sehr kurzen Augenblicken vom Gehirn gebildet werden und irgendwann später, wenn überhaupt, logisch erfasst werden können (meist Bilder, welche mit Botenstoffen aufgeladen sind)! Alleine diese Tatsache erklärt, dass Alterungsprozesse jeglicher Art sozial

bedingt sind und entsprechend präventiv verstanden werden können. Vereinfacht ausgedrückt bedeutet dies, dass unser Verstand erst nach unzähligen, emotionalen Schleifen, primär im limbischen System, eine Vorlage zum Denken erhält und diese meist, dialektisch «überarbeitet», also modifiziert und aktualisiert. Der Verstand selbst, könnte ohne seine emotionale Unterfütterung überhaupt nichts mit der menschlichen Innen- und Außenwelt anfangen; dieser könnte ohne das limbische System aus zwei Gründen überhaupt nicht existieren: Der Frontalcortex- bzw. Frontallappen existiert erst seit ca. 9000 Jahren und ging evolutionär ausschließlich aus dem reptilen Stammhirn hervor. Zweitens ist dieser in seiner Funktionsweise völlig abhängig vom Material, das ihm das limbische System anliefern.

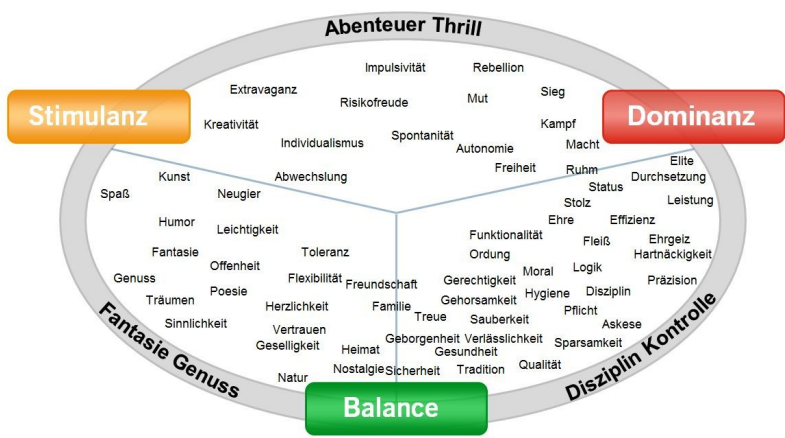


Abbildung 2 Emotionswerte, Gruppe Nymphenburg, München

Motivation und Sinn als Basisstruktur unseres Gehirns - Wie Werte entstehen

Menschen suchen aufgrund ihrer genetisch-kollektiven Balance-Instruktion immer nach Sinn. Und Sinn motiviert, weil er unsere ungeheuer große kognitive und gnostische Unsicherheit (Balance-Instruktion) beseitigt und Wege des Handelns aufzeigt. Der Mensch ist in seinem »Geworfensein ins Leben« permanent unbewusst um die Verwurzelung in seinem sozialen Leben bemüht; dabei können diese Wurzeln Menschen, Werte, Traditionen, Ziele oder Selbstwirksamkeit sein – oder eine Kombination davon. Gnosis bezieht sich dabei auf Sinngebungen der Weltzusammenhänge von Mensch und Kosmos vor religiöser Zeit, also dem magisch-mystischen Denken, wie es bei Naturvölkern und im Schamanismus heute noch verbreitet ist (Entwicklungsstufen 1-3 nach Jane Loevinger).⁶

Damit wird auch deutlich, warum es kein eigenständiges Sinn-Motiv gibt. Ob etwas Sinn macht, ist offen. Die Inhalte sind variabel und dehnbar — es geht nicht um Richtigkeit, es geht lediglich um die persönliche Plausibilität meiner eigenen Werte, *die ich fühlen kann*. Werte, die ich nicht fühle, bleiben für mich also zusammenhangslos, siehe oben beim Thema Amygdala!

Um es klar auszudrücken: Sinn kann nur etwas erhalten, dass ich *wiederholt fühlen* kann! Sinn war, ist und wird immer subjektiv bleiben – nie jedoch objektiv!

Das vom Menschen für sich konstruierte »Bild« der Welt stellt immer eine subjektive Vereinfachung, eine Reduktion der unendlichen Komplexität auf ein überschaubares, verständliches Maß dar. Sinnbildung entsteht dadurch, dass individuell eine Art persönlicher »Weltordnung« vom Gehirn hergestellt wird – diese ent-

spricht der inneren Ordnung der jeweiligen Persönlichkeit, nämlich der eigenen Lebensphilosophie. Das menschliche System interpretiert die Welt also selektiv und reduziert damit die Komplexität auf das ihm zugängliche Maß hin, entsprechend seinem aktuellen Entwicklungsstand (siehe auch Loevingers Entwicklungsstufen).

Was für den einen Sinn darstellt, kann für einen anderen demnach sinnlos sein. Alle möglichen Zusammenhänge zu erfassen, ist kurzfristig für niemanden möglich und so erstellt das menschliche Gehirn eine Art Landkarte von Persönlichkeitsstrukturen, die das System von Denken und Wahrnehmung temporär stark prägen – im Sinne einer schnellen, binären Reaktion oder Antwort auf die jeweiligen Bedingungen und Umweltanforderungen. Im Sinne der bahnbrechenden Forschungen des Wirtschaftsnobelpreisträgers Daniel Kahnemann, entspricht diese schnelle Erstzuordnung des limbischen Systems dem »schnellen Denken«, also einer intuitiven Antwort.

Eine Transformation individueller Prämissen ist nur durch Änderung des persönlichen Sinnempfindens durch die permanente Kommunikation mit der Umwelt möglich. Nur neuronale wie rhetorische Kommunikation trägt zur Aktualisierung von Sinninhalten bzw. der Neubildung von Gehirnzellen bei, also primär durch alle sozialen Interaktionen – dies sollten vor allem Therapeuten und Beratende Berufe berücksichtigen.

Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen

Naturgemäß wurde in der menschlichen Evolution ein Sinnsystem angelegt, dass für permanente soziale Transparenz sorgt – im Gu-

ten wie weniger Guten als binäres Ausgleichssystem (Denken-Fühlen; Body-Mind-Relation). Seit ca. 9000 Jahren ist das Gehirn um das 4-fache gewachsen (von seinerzeit 300 Gramm auf aktuell ca. 1300 Gramm) und insbesondere der Vorderlappenbereich (präfrontaler Cortex) kann nun selbstständig für eigene, selbstbestimmte Entscheidungen sorgen. Zudem ist die Wahrnehmung und Planung einer eigenständigen Lebenszukunft durch die Integration des limbischen Systems (Fühlen) wirksam möglich geworden.

Kurz: Das menschliche Gehirn kann alle wichtigen Lebenszusammenhänge nie wirklich erfassen. Die Hemisphären beider Gehirnhälften »entscheiden« also punktuell und legen diesen Konsens dem Frontallappen zwecks Realisierung vor. Grundsätzliche Tatsachenentscheidungen und Handlungen von existenzieller Bedeutung werden jedoch weiterhin automatisiert vom limbischen Hirn getroffen, unserem Reptilienhirn, dass über 100.000 Jahre alt ist – grundsätzlich entscheiden also Emotionen zu über 90% über unser Leben (Binäres Ja/Nein-Entscheidungssystem von Flucht- oder Angriff), falls wir nicht die Zeit nutzen *zwischen Impuls und Reaktion!*

Durch Daniel Kahnemanns Forschungen als Nobelpreisträger ist jedoch auch klar geworden, dass wir immer das schnelle, intuitive Denken a' la Amygdala & Co. auch so einschätzen müssen – eben noch unreflektiert und stark einseitig-emotional gefärbt. Das *langsame Denken*, dass nach all den Stammhirnreaktionen jetzt am Ball sein sollte, löst im Sinne einer Balance dieses ab und muss dazu anhalten, perspektivisch und rational abzuwägen. Erst dann kann man von einem sinnvollen Denken sprechen und nicht ledig-

Es fällt mir leicht...	nein	Eher nicht	teils, teils	Ja	sehr	
...meine Zeit effektiv einzuteilen, ich habe ein sicheres Zeitmanagement	1	2	3	4	5	D
... logische Schlüsse zu ziehen	1	2	3	4	5	B
... Bedürfnisse und Perspektiven anderer zu verstehen, um bessere Entscheidungen zu treffen	1	2	3	4	5	E
... visuell komplexe Ideen und Design-Prozesse in meinem Kopf zu entwerfen	1	2	3	4	5	G
... Projekte und Pläne zu entwerfen	1	2	3	4	5	H
... meinen Orientierungssinn überall zu nutzen	1	2	3	4	5	G
... Beziehungen durch Empathie und Verständnis zu erhalten	1	2	3	4	5	D
... ästhetische Zusammenstellungen in Form und Farbe zu erhalten	1	2	3	4	5	H
... gut kopfzurechnen	1	2	3	4	5	B
... im Team zu arbeiten , um gemeinsam erfolgreich zu sein	1	2	3	4	5	E
... ein subtiles Gehör für Unstimmigkeiten in einer Melodie heraus zu hören	1	2	3	4	5	C
... Pflanzen und Tiere zu identifizieren und zu unterscheiden	1	2	3	4	5	J
... neuartige und originelle Ideen und Einfälle mit Leichtigkeit zu entwickeln	1	2	3	4	5	A
... zu lernen, indem ich schreibe, lese oder zuhöre	1	2	3	4	5	I
... die Welt sinnlich wahrzunehmen und auch so zu verstehen	1	2	3	4	5	H
... visuell komplexe Ideen und Design-Prozesse in meinem Kopf zu entwerfen	1	2	3	4	5	H

Test 1/4

Es fällt mir leicht ...

	1	2	3	4	5	
	nein	Eher nicht	teils, teils	Ja	sehr	
... meine Kreativität zu nutzen, um Ziele und Träume zu verwirklichen	1	2	3	4	5	A
... eine gute Hand-Auge-Koordination auszuführen	1	2	3	4	5	F
... Muster, Formen und Beziehungen zu erkennen	1	2	3	4	5	H
... gerne und oft Musik zu hören und viele der Melodien auswendig zu kennen	1	2	3	4	5	C
... Daten und Trends zu analysieren	1	2	3	4	5	B
... Risiken einzugehen und Fehler im iterativen Sinn zu machen	1	2	3	4	5	A
... meine eigenen Impulse zu kontrollieren, also meine eigenen Grenzen zu kennen	1	2	3	4	5	D
... zu zeichnen und zu skizzieren	1	2	3	4	5	G
... meine Feinmotorik im Alltag zu nutzen	1	2	3	4	5	F
... in Bildern zu denken	1	2	3	4	5	G
... ein Gespür für Intonation, Rhythmik und Klang zu entwickeln	1	2	3	4	5	C
... humorvoll und polemisch Sprache zu nutzen, um meine Meinung auszudrücken	1	2	3	4	5	I
... andere Leute zu begeistern und diese mitreißen zu können	1	2	3	4	5	E
... mit Zeitdruck umzugehen	1	2	3	4	5	D
... meinen Körper zu nutzen, um Emotionen und Gefühle auszudrücken	1	2	3	4	5	F

Es fällt mir leicht ...

Bereich		Wertediagramm			
A	kreativ				
B	logisch/ mathematisch				
C	musikalisch				
D	intrapersonal				
E	interpersonal				
F	kinästhetisch				
G	räumlich				
H	ästhetisch				
I	sprachlich				
J	naturalistisch				
		5-9 Punkte	10-14 Punkte	15-19 Punkte	20-25 Punkte
		gar nicht	eher nicht	eher	sehr

Addieren Sie nun alle Werte Ihrer Antworten (gar nicht = 1 Punkt; sehr = 5 Punkte) und ordnen Sie aufgrund der maximalen Punktzahl heraus, welche Begabungen (A—J) Sie bei sich am stärksten ausgeprägt feststellen.

unterschiedlichen Genres auf die Diversität der Printmedien (Tagesszeitung, -Wochenzeitung, -Monatszeitung) also Journale aus Wirtschaft, Mode, Musik, Ernährung, Kunst, Psychologie, Philosophie, Garten- und Handwerk und Politik. Dies gilt ebenso für Gebrauchtbücher. Die Auswahl wie oben zu treffen sollte analog passieren, ausnahmsweise empfehle ich dies *nicht* mit Apps auf einem Digitalgerät zu tätigen.

Ablauf:

- Zu Beginn ist es von Vorteil, an einem freien Tag, am Wochenende oder im Urlaub spielerisch mit den Cut-ups zu beginnen, da das Unbewusste stark damit angeregt wird. Sie könnten leicht verwirrt sein, wenn Sie in den Cut-up-Flow kommen; deshalb immer ein Aufnahmegerät und Block mit Stift bereithalten (zwecks Entlastung des Gehirns)!

- Wenn Sie nun eine entspannte Atmosphäre ohne jede Störung für die angegebene Projektzeit geschaffen haben, breiten Sie auf einer großen Tischfläche alle noch geschlossenen Printobjekte asymmetrisch aus (bitte nicht in zwei Fünferreihen millimetergenau nebeneinander legen). Jede/s Zeitschrift/Journal besitzt diverse Kapitel, sodass Sie bitte im ersten Printmedium (muss nicht das erste von links sein!) im ersten Kapitel blättern, bis Ihnen eine Überschrift auffällt oder sympathisch erscheint. Jetzt die Überschrift, den Textblock dazu und evtl. ein Bild dazu ausschneiden und frei auf das quer gelegte DIN 3 Blatt legen, alle 9 späteren Ausschnitte dito auf nur einen Stapel legen.

- Jetzt das zweite Printmedium frei auswählen und dort im 2. Kapitel eine Überschrift, den dazugehörigen Textblock mit oder ohne Bild dazu ausschneiden und auf den Stapel ablegen.
- Wiederholen Sie diesen Vorgang, bis von allen Printmedien Ausschnitte auf den Stapel abgelegt wurden. Die Textblöcke zu den Überschriften sollten minimal 2 Zeilen, maximal 5 Zeilen beinhalten, sodass Sie zum Schluss ca. 50 unterschiedliche Textzeilen aus 10 Printmedien aus deren unterschiedlichsten Kapitel stammen. Lesen Sie die Textblöcke *nicht* durch – nur überfliegen!
- Mischen Sie alle ausgeschnittenen Papierteile mehrfach mit der umgedrehten Seite.
- Verteilen Sie nun *wild* alle ausgeschnittenen Teile und legen diese nebeneinander ab.
- Lesen Sie jetzt in einer Reihenfolge alle Texte durch und eruieren einen Satz daraus.
- Mischen Sie wieder alle Zeitungsausschnitte neu und legen diese nebeneinander.
- Kleben Sie jetzt jeden zweiten Ausschnitt nebeneinander in einer Reihe auf das DIN 3 Blatt.
- Kleben Sie die verbliebenen 5 Ausschnitte nebeneinander in zweiter Reihe auf das DIN 3 Blatt.
- Schreiben Sie eine Zusammenfassung der ersten Reihe mit exakt 5 Sätzen, dito mit der zweiten Reihe. Sie können auch das Vorgelesene aufnehmen und sich die zwei Mal fünf Sätze immer wieder in Ruhe anhören und auf sich wirken lassen, danach ebenfalls eine Gesamtfassung schreiben.

- Verlassen Sie den Raum und machen 15 Minuten Pause.
- Schneiden Sie nun alle zusammenhängenden Überschriften aller 10 Cover (Titel) aus, mischen diese (wie gehabt) und kleben danach jeden zweiten Ausschnitt in eine Reihe, dito die restlichen 5 in eine zweite Reihe auf das quer gelegte DIN 3 Blatt. Verfahren Sie weiter wie oben und schreiben Ihre individuelle Zusammenfassung. Aufnehmen und Abhören oder mindestens 3 Mal sich selbst laut vorlesen – Zusammenfassung schreiben.
- Assoziieren Sie nun das Gelesene/Gehörte und schreiben eine Gesamtzusammenfassung der beiden ersten beiden 5er-Reihen und der, der beiden gemixten Covertextreihen.
- Nehmen Sie ein zweites Blatt und schreiben Sie spontan alle neuen Gedanken, Wörter und Bilder dazu in einer Mind-Map nieder. Assoziieren Sie dabei solange weiter, bis Sie das Ergebnis nicht nur nachdenklich, sondern auch zufrieden hinsichtlich Ihrer Ausgangsfrage stimmt.
- Bleiben Sie hartnäckig und schreiben als Gesamtzusammenfassung inkl. Ihrer eigenen Gedanken und Assoziation alles in 3 eigenen Sätzen auf!
- Füttern Sie danach Ihre Katze, Ihren Hund oder Ihre Fische und trinken Sie eine gute Tasse Tee oder Kaffee, hören Sie gute Musik oder gehen eine Stunde so entspannt wie möglich in der Natur oder im Park, im Wald oder am Strand spazieren. *Danach* kommen die richtig guten Gedanken und Bilder zum Tragen, da Ihre neuronalen Netzwerke dann Zeit hatten, kreativ zu werden! Geben Sie ihrem Unbewussten danach zusätzlich wenigstens 1-2 Tage Zeit, damit dieses unabhängig von Ihrem Denken wirklich gute Ergeb-

nisse produzieren kann! Sensitive Personen sollten zusätzlich ein Traumtagebuch dazu anlegen.

Fazit: Die erste Idee ist immer interessant – jedoch nie die Beste, werfen Sie diese einfach weg, wirklich!

Das größte Problem ist anfangs das Erstaunen über die Vielfalt an neuen Ideen, die teilweise derart faszinierend sein können, dass wir recht enthusiastisch und damit frühzeitig in einen Zustand von fauler Zufriedenheit kommen. Für Geübte ist dies jedoch wie der Gesang der Sirenen, der Odysseus auf seiner Irrfahrt und Suche nach sich selbst fast in den eigenen Tod hinein fasziniert hätte.

Von der Freude bis zur Erkenntnis

Also: Schön, dass neue Gedanken und Ideen fließen, toll, dass es funktioniert – Gratulation! Das sind die ersten 10 Prozent der Verheißung, eine Art Empfängnis, mehr nicht. Diese kreative Energie, welche sich hier ankündigt, muss nun in Ihnen wachsen und gedeihen können (durch viele Netzwerke ihres Gehirns), dazu brauchen Sie noch mindestens 2 Wiederholungen des gleichen, obigen Prozesses! Sie bauen also stufenförmig auf von der Freude bis zur Spitze der Erkenntnis.

Legen Sie los: Wiederholen Sie immer wieder Ihre Ausgangsfrage, das Ausgangsproblem, Ihr Ziel und nutzen Sie »Cut-up« als Mittel zum Zweck, um immer wieder neue Zwischenergebnisse zu erhalten – bis die Spitze, ihr persönliches Heureka, erreicht ist. Diese »Spitze« macht sich dadurch bemerkbar, dass Sie dann sprichwörtlich von Kopf bis Fuß auf die Manifestation ihrer kreativen Ergebnisse eingestellt sind und gar nicht mehr anders können,

durchzuatmen und sich sagen: «Welt, wo bist Du?»

Es macht Spaß, das Unmögliche zu tun.

Walt Disney

Disneys Denkstühle – Neue Perspektiven braucht das Land

Im Zentrum der Methode steht die Betrachtung eines Problems aus drei unterschiedlichen Perspektiven. Von Walt Disney ist bekannt, dass er bei seinen Arbeiten nacheinander in die drei Rollen des Träumers, des Realisten und des Kritikers geschlüpft ist. Um jede dieser Rollen authentisch ausschöpfen zu können, wechselte er nach jeder Rolle (Denkstil-Perspektive) den Stuhl, später auch in einen extra dafür eingerichteten Raum. In diesem einheitlichen Prozess des Nacheinanders kommen Sie nicht nur in einen Gedankenflow, sondern kreieren auch nützliche und produktive Ideen. Walt Disneys Methode wurde und wird als Kern oder als Ergänzung unzähliger Kreativmethoden mit den unterschiedlichsten Begrifflichkeiten weltweit verwendet.

Der Kern seiner These beruht auf den Grundfunktionen des menschlichen Nervensystems, dem Sympathikus und dem Parasympathikus, also der archaischen Veranlagung des Menschen, intro- oder extravertiert nach dem binären Code denken und handeln zu können. Hinzu kommt die Synthesefähigkeit, zu der der Mensch seit ca. 8000 Jahren mit der Entwicklung des Großhirns bereits fähig ist. Disneys Methode geht auf Robert B. Dilts zurück und kann einzeln oder zu dritt ausgeführt werden. Ergänzend zu den drei Denkstilen hat sich eine vierte, neutrale Person bewährt, die von Zeit zu Zeit zusammenfasst und etwas moderiert, jedoch

Blending bezieht sich auf die Idee, dass Arbeit und Leben miteinander verschmelzen sollten, anstatt getrennte Sphären zu sein. Es geht darum, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die den Bedürfnissen und Werten der Mitarbeiter gerecht wird, und es den Mitarbeitern ermöglicht, Arbeit und Leben miteinander zu vereinen. Die Sinnökonomie geht noch einen Schritt weiter, indem sie betont, dass Unternehmen und Organisationen eine Verantwortung haben, sich um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter zu kümmern. Es geht dabei nicht nur um die Schaffung einer angenehmen Arbeitsumgebung, sondern auch darum, dass Mitarbeiter eine Arbeit haben, die sinnvoll und erfüllend ist. Unternehmen sollten sich bemühen, ihren Mitarbeitern eine Arbeit zu bieten, die ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht und die ihnen ermöglicht, ihre Fähigkeiten und Talente bestmöglich einzusetzen. Darüber hinaus sollten sie auch die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter in Bezug auf Work-Life-Balance und Flexibilität berücksichtigen.

Die Sinnökonomie ist ein relativ neues Konzept in der Wirtschaft, das darauf abzielt, Werte und eine ganzheitliche Bedeutung in die Wirtschaft einzubringen. Es geht dabei um die Idee, dass Unternehmen und Organisationen in der heutigen Zeit mehr als nur Gewinne und Umsätze erzielen sollten. Stattdessen sollten sie auch soziale Verantwortung übernehmen und sich um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter, Kunden und der Gesellschaft insgesamt kümmern. Sie ist in gewisser Weise eine Reaktion auf die negativen Auswirkungen des Kapitalismus, die in den letzten Jahren immer stärker zum Vorschein gekommen sind. Viele Unternehmen haben sich darauf konzentriert, maximale Gewinne zu erzielen, ohne sich um die Auswirkungen auf die Umwelt oder die Mitarbeiter zu kümmern. Dies hat dazu geführt, dass immer mehr

Menschen das Gefühl haben, dass sie in einem System gefangen sind, das nicht für sie arbeitet. Ein Beispiel für ein Unternehmen, das das Konzept des Life-Work-Blending und der Sinnökonomie umsetzt, ist Patagonia. Das Unternehmen ist bekannt für seine umweltfreundlichen Praktiken und seine Bemühungen, die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Darüber hinaus setzt sich Patagonia für soziale Gerechtigkeit ein und unterstützt Initiativen, die sich für Umweltschutz und soziale Gerechtigkeit einsetzen. Insgesamt ist die Sinnökonomie ein vielversprechendes Konzept, das dazu beitragen kann, die negativen Auswirkungen des Kapitalismus zu minimieren und ein nachhaltiges Wirtschaftssystem aufzubauen.

Insgesamt sind die Sinnökonomie und das Life-Work-Blending wichtige Konzepte, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die den Bedürfnissen und Werten der Mitarbeiter gerecht wird. Unternehmen und Organisationen sollten sich bemühen, diese Konzepte umzusetzen, um eine motivierte und engagierte Belegschaft zu schaffen, die in der Lage ist, langfristig erfolgreich zu sein.

Werte, Wertschätzung und Orientierung führen zum Erfolg

Menschen suchen einen Sinn in der Arbeit. Fehlt Feedback und Wertschätzung, kündigen sie sehr bald. Dies wurde während der Corona-Epidemie in den USA sehr deutlich: 2021 kündigten 24 Millionen Menschen ihren Arbeitsplatz. Die Hauptkündigungsgründe? Die Kündigungsfühlten sich vom Unternehmen (56 Prozent) oder den Vorgesetzten nicht wertgeschätzt (52 Prozent) oder fühlen sich am Arbeitsplatz als Fremdkörper, also nicht zugehörig (52 Prozent). Die 250 befragten Führungskräfte hingegen

vermuteten, dass Mitarbeitende in erster Linie wegen dem Lohn, schlechter Work-Life-Balance oder aus gesundheitlichen Gründen kündigen würden. Eine gewaltige Diskrepanz, die adressiert werden müsse, so die Autoren der Mckinsey-Umfrage. Existiert keine gute Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wird also Feedback ignoriert und werden Mitarbeitende nicht in Entscheidungsprozesse miteinbezogen, ist es wahrscheinlicher, dass sie kündigen, bestätigt eine weitere Studie. In Japan und Deutschland sind ähnliche Tendenzen zu beobachten.

Es ist von daher dringend erforderlich, ein neues Paket aus einem neuen Führungsverständnis, einer klaren Orientierung für die Zukunft, eine gemeinsame Identität, zwischenmenschliche Begegnungen und persönliche Interaktionen zu implementieren, um gemeinsam erfolgreich zu sein. Die Sinn-Ökonomie bietet Lösungen im Humanen Bereich nachhaltige Lösungen auf die aktuellen Herausforderungen.

Die Hauptkündigungsgründe? Die Kündiger fühlten sich vom Unternehmen (56 Prozent) oder den Vorgesetzten nicht wertgeschätzt (52 Prozent) oder fühlen sich am Arbeitsplatz als Fremdkörper, also nicht zugehörig (52 Prozent). Die 250 befragten Führungskräfte hingegen vermuteten, dass Mitarbeitende in erster Linie wegen dem Lohn, schlechter Work-Life-Balance oder aus gesundheitlichen Gründen kündigen würden. Eine gewaltige Diskrepanz, die adressiert werden müsse, so die Autoren der Mckinsey-Umfrage. Existiert keine gute Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wird also Feedback ignoriert und werden Mitarbeitende nicht in Entscheidungsprozesse miteinbezogen, ist es wahrscheinlicher, dass sie kündigen, bestätigt

eine weitere Studie. In Japan und Deutschland sind ähnliche Tendenzen zu beobachten.

Zufriedene Mitarbeitende leisten gerne mehr

Zufriedene Mitarbeitende sind für die Zukunft eines Unternehmens und unserer Gesellschaft der zentrale Faktor für den Unternehmenserfolg. Erkennen Arbeitnehmer einen Sinn in der Arbeit, fühlen sich ernst- und wahrgenommen, fühlen sich dauerhaft wohl, leisten sie auch gerne mehr. Ist das wirklich so schwer zu verstehen, liebe Arbeitgeber?

Gewinne der Zukunft durch Sinn (Purpose)

Unternehmen mit einem klaren Sinn-Profil oder einem *Purpose*, verschaffen sich mittel- bis langfristig einen deutlichen Wettbewerbsvorteil. Durch die oben genannten Items sind sie produktiver, wachsen schneller, sind kreativer und damit innovativer, haben ein viel höhere Kundenzufriedenheit als Folge. Die Mitarbeiter bleiben gerne durch diese, sich vielseitig ergänzenden Synergieeffekte, länger, während Arbeitnehmer bei der Konkurrenz ohne dies Humanen Vorteile oft bis sehr oft kündigen. Moderne Unternehmen fördern wirtschafts- und gesellschaftsrelevante Werte, setzen auf Ethik und Nachhaltigkeit und produzieren viel mehr Sinn für sich und dem Personal. Gewinne stehen dann an zweiter Stelle, da die allgemeine Gier zurückgegangen ist – Gier die psychologisch gesehen, aus dem Frust einer sinnlosen Tätigkeit und damit einem sinnlosen Privatleben entstanden ist.

Niemand muss wirklich Angst vor einer Postwachstums-gesellschaft haben, weil Menschen, die ihren Sinn in Leben und Arbeit entdeckt haben, immer genügend neues Geld produzieren!

Weiterführende Links und Literatur

- * <http://www.naisbitt.com/portfolio-view/mindset/>
- * https://de.wikipedia.org/wiki/Schnelles_Denken%2C_langsames_Denken
- * <https://businessmodelyou.com/german/>
- * https://de.wikipedia.org/wiki/21_Lektionen_f%C3%BCr_das_21._Jahrhundert
- * <https://www.trademarkelite.com/europe/trademark/trademark-detail/017997255/life-scouting>
- * <https://www.life-scouting.de/life-scouting/coaching-war-gestern.html>
- * Zeitschrift: <https://www.spektrum.de/inhaltsverzeichnis/kreativitaet-gehirn-und-geist-8-2021/1792709>
- * Damasio, A. R. Descartes Irrtum, München: List.
- * Lindström, Martin. Brand Washed, Frankfurt: Campus.
- * Sartre, Jean-Paul. Der Existenzialismus ist ein Humanismus, Frankfurt, 1981.
- * Sloterdijk, Peter. Du mußt dein Leben ändern, Frankfurt, 2009.
- * Nietzsche, Friedrich. Die fröhliche Wissenschaft, Hamburg, 1912.
- * Edward L. Deci, & Richard M. Ryan (2008): Self-Determination Theory: A Macro theory of Human Motivation, Development, and Health, S. 183. In: Canadian Psychology 49, 182–185
- * Gardner, Howard: Kreative Intelligenz. Piper. 2002.
- * Weltwirtschaftsforum 2022 – Future of Jobs-Report.
- * Damasio, Ich fühle also bin ich. List. 2002.
- * Häusel, Neuromarketing. Haufe. 2014.
- * Florida, Richard: The Rise of the Creative Class. Basic Books, New York 2002
- * Harari, Yuval Noa: Homo Deus – Eine Geschichte von Morgen. C.H.Beck
- * Harari, Yuval Noa: 21 Lektionen für das 21. Jahrhundert. C.H.Beck, München
- * Beyer, Maria: Brainland – Mind Mapping in Aktion. Junfermann, Paderborn.

Register

20 neue Berufe.....	81
3 Kategorien der Kreativen Klasse.....	201
Achtsame Selbstverantwortung.....	63
Achtsamkeit.....	311, 312, 313, 315, 316
Amygdala.....	32, 40, 43, 52, 187
Arbeitskraftunternehmer.....	62, 64
Arbeitswelt 4.0.....	15, 17
Aristoteles.....	13, 47
Ästhetische Intelligenz.....	106, 109, 114, 120, 173
Automatisierung.....	12
Bedürfnispyramide.....	71, 72, 75
Begabungen.....	99, 284, 285, 295, 298
Beruf und Berufung.....	25
Berufung	256, 257, 285
Big Five.....	100, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 161, 171, 188
Calling.....	14
ChatGPT.....	174, 239, 240
Das Ich.....	10, 37, 238, 258, 259, 260, 261, 262
Das lernende Wachstum.....	39
Das Problem Maslows.....	73
Das Resultat.....	172, 174, 177, 311
Das Sinnzentrum im Kopf.....	45
Der Futuromat.....	84
Design-Thinking.....	143, 163, 205, 206, 225, 226
Die aussichtsreichsten Zukunftsbranchen.....	83
die Entkontrolliertheit des Geistes.....	186, 187
Die kreative Klasse.....	69, 70, 198, 201
Die zehn Begabungen.....	113
Digitalisierung.....	12
Emotionale Intelligenz.....	14
Empathie.....	14
Geben und Nehmen.....	276, 286, 287, 288, 290
Gelassenheit.....	305, 306, 307, 319
Globalisierung.....	12, 33, 164, 239, 321
Homo Oeconomicus.....	286, 288
humanzentrierter Ansatz.....	225
Humanzentriertes Arbeiten.....	24
Interpersonale Intelligenz.....	107, 115, 119
Intrapersonale Intelligenz (Emotionale Intelligenz).....	108

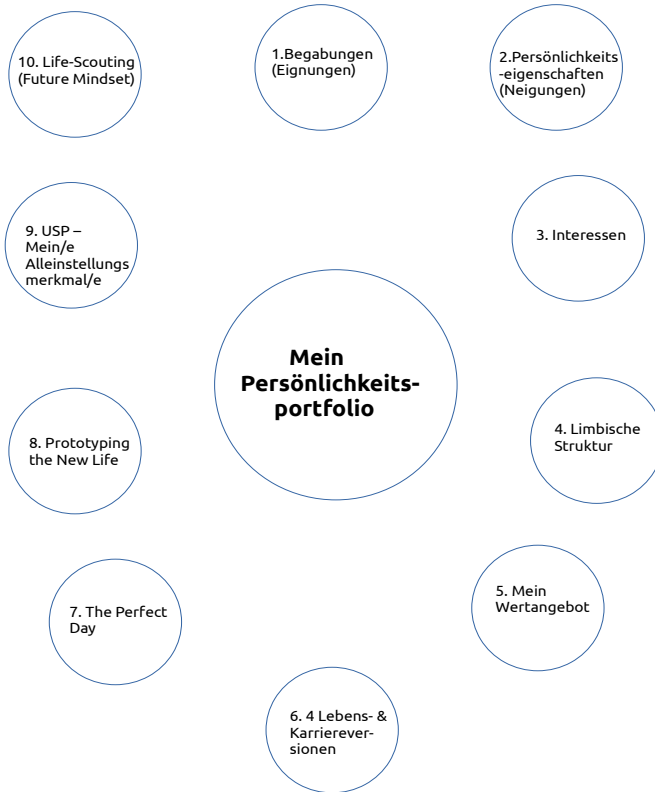
Job, Career oder Calling?	30
Kommunikation	14
Körperlich-kinästhetische Intelligenz	106, 115, 117
Kreative Intelligenz	109, 116, 119, 173, 198, 240, 326
Kreative Zukunftskonzepte	69
künstlichen Intelligenz	57, 83, 174
Lebens- und Berufsplanung	13, 53
Lebens-Arbeitszeitkonto	36
Lebensarbeits-Modell	20
Lebenskarriere	99, 162, 319
Lebenskompass	108, 238
Lebenslaufs	12
Lebensmodell	12
Lebensperspektiven	47
Lebensqualität	12
Life-Blending	4, 9, 14
Life-Blending	4
Life-Design	83, 84, 230, 231, 233, 321
life-scouting	34, 225, 231, 241, 253, 254, 326
Limbische Struktur	150, 160, 173, 176
Limbischer Strukturtest	143, 154
Logisch-mathematische Intelligenz	101, 116
Lohnarbeit	38, 48, 58, 63, 66, 196, 320
Lohnarbeitssysteme	15
mindset	13, 17, 41, 94, 202, 307, 326
Mindsets	17, 94, 202
MINT-Berufe	16
Motivationsquelle	18, 48
musikalische Intelligenz	107, 115, 118, 171
Naturalistische Intelligenz	108
Neue Perspektiven	180, 204, 214
New Work	34, 59, 66, 173, 199, 305, 306
Niklas Luhmann	47
Perfect Day	167, 168, 177, 240
Permanente Marktbeobachtung	28
Persönlichkeitsentwicklung	78, 83, 111, 262, 290
Persönlichkeitsportfolios	163, 241, 280, 282, 286
Potenzialanalyse	16, 111, 173, 176
Psychologie des Geldes	10, 266
Rätselhafte Selbstoptimierung	32
Räumliche Intelligenz	106, 173
Reichtum	266, 275, 286, 293

Resilienz.....	251, 252, 253, 254
Resonanz.....	12, 241, 248, 249, 254, 282, 294
Ressourcenschonung.....	88
Robotik.....	25, 83, 84, 118, 120, 143, 174
Sein-Tun-Werden.....	17, 57, 61, 65
Selbstbefähigung.....	19, 28, 182, 183, 193
Selbstbestimmungstheorem.....	244
Selbstbild.....	244, 245, 246, 247
Selbstwert und Kreativität.....	295
Selbstwirksamkeit.....	276, 281, 295, 311
Sinn.....	13
Sinn-Ökonomie.....	10, 317, 318, 321, 324
Sinnbewusstsein.....	12
Soft Skills.....	38
Sprachliche Intelligenz.....	101, 171
Symbiose.....	12
Transformation.....	277, 295, 297
Traumjob-Design.....	9, 20, 61, 98, 99, 240
WER BIN ICH.....	10, 110
Werte.....	322, 323, 325
Wertschätzung.....	17, 274, 321, 323
Wirksame Zukunftsberufe.....	87
Wissensökonomie.....	13
Work-Life-Balance.....	54, 56, 322, 324
Xiaomi.....	89, 190

Bildnachweise

© pixabay.com © pexels.com © unsplash.com © fotolia
©shutterstock.com

Schaubild 1: Übersicht Das Life-Blending Modell



Life-Blending Modell

1. Begabungen (Eignungen)
2. Persönlichkeitseigenschaften (Neigungen)
3. Interessen
4. Limbische Struktur
5. Mein Wertangebot (Matching aus Pos.1-4, s.Anlage)
6. 4 Lebens- und Karriereversionen
7. The Perfect Day
8. Prototyping the New Life (s. 240)
9. USP – Mein/e Alleinstellungsmerkmal/e
10. Life-Scouting (Future Mindset)

- Nehmen Sie sich Zeit, nutzen Sie Papier (nach Möglichkeit DIN 3 oder DIN 2 Papier, bunte Stifte, Post-its).

- Gehen Sie alle 10 Punkte wie oben nochmals in Ruhe durch und notieren Sie dabei jede noch so kleine Idee.

- Wiederholen Sie nach 1-2 Tagen alle Schritte nochmals.

- Füllen Sie nun die «4-Schritte zum Life-Blending-Modell» wie unten aus.

Die 4 Schritte zum Life-Blending-Modell:

1. Matching

- Begabungen — Neigungen? _____
- Begabungen — Interessen? _____
- Begabungen — Limbische Struktur? _____
- Neigung — Interessen? _____
- Neigung — Limbische Struktur? _____
- Interessen — Limbische Struktur? _____

Wie gut stimmen die vier Elemente jeweils miteinander überein? Notieren Sie jeweils die Übereinstimmungen.

2. Wertangebot

Kernwerte: _____

Meine Kernwerte aus Schritt 1 (Matching) ergeben in meinem Persönlichkeitsportfolio mein Wertangebot.

3. Prototyping

Kreieren Sie 4 Karriere- und Lebensversionen aus den Schritten 1 und 2 (siehe auch Seite 172).

The Perfect Day

Kreieren Sie den idealen Tag in Ihrem Leben (kein Urlaubstag!) - Anleitung Seite 176).