

Change: Buddha und die Manager

Jeder Manager, der auch nur halbwegs etwas auf sich hält, kennt das Modell der Vier Zimmer der Veränderung: Verleugnung und Kampf, Widerstand und Verwirrung, Exploration und Erneuerung, Zufriedenheit und Commitment.

Als Manager will man da ja möglichst schnell in Zimmer drei und vier. Die ersten beiden sind schliesslich ineffizient, die bringen ja nichts...Blöd ist nur, wenn man mit genau diesem Argument die Belegschaft davon überzeugen will, doch bitte weiterzuziehen in die nächsten Zimmer. Kommt in der Regel ganz schlecht an. Genauso wie das übereuphorisierte Verkaufen des Wandels, während es die Zuhörer grad gar nicht lustig finden...

Wenn Führungskräfte im Tal der Tränen ungeduldig werden, und gleichzeitig ratlos sind, kann schon mal so ein „du musst das jetzt hinter dir lassen, das bringt ja nichts“ rausrutschen, was wiederum als „typischer Manager-Spruch“ auch wieder schlecht ankommt.

Und doch, wenn der Ratschlag aus einer anderen Ecke kommt, erstarren wir in Ehrfurcht vor der grossen Weisheit. Man nehme die vier Wahrheiten des Buddhismus. In Kürze (und wahrscheinlich ja eh nicht ganz richtig): Eins: wir leiden. Zwei: wir leiden, weil wir festhalten. Drei: es gibt einen Weg hinaus. Vier: Achtsamkeit ist Teil dieses Weges. Es gilt, radikal zu akzeptieren, loszulassen, weiterzuziehen, im Augenblick zu sein und zu schauen, welche Möglichkeiten dieser Augenblick bringt.

„Move on“ ist also nicht nur ein Managerspruch, sondern auch Teil einer grossen Lebenskunst, deren Faszination ebendiese Manager scharenweise in Achtsamkeitsseminare strömen lässt – selbstverständlich, aufgrund der Kaufkraft dieser Klientel, entsprechend finanziell aufgebrelzt, versteht sich. Gutes Geschäftsmodell übrigens: man kann rauf mit dem Preis und runter mit den Kosten, denn wir üben uns ja in Schlichtheit...aber lassen wir das, ich schweife ab. Das Ganze kommt leider manchmal ein wenig schief heraus: Mein Chef war im Achtsamkeitsseminar, und das nächste, was ich von ihm höre: ich soll doch dieses blöde Hadern loslassen.

Die buddhistische Botschaft ist unter Umständen nicht weniger hart als die von Managern. Was die buddhistische Version auszeichnet: sie ist begleitet von Mitgefühl und Empathie. Und ja, okay, da ist noch ein anderer Unterschied: Achtsamkeit macht keine Zeitvorgabe für das Erreichen des Nirvana...Im Projektleben der Businesswelt sieht das in der Regel anders aus.

Was sagt uns das? Es gehört dazu, immer wieder auch mal harte Botschaften zu übermitteln und Anderen etwas zuzumuten. Das gehört zur Veränderung. Alles okay, bloss nicht dabei die Empathie ausschalten. Wenn ich harte Inhalte vermittele, muss ich das ja nicht auch noch auf eine harte Art tun. Mitfühlende Standhaftigkeit führt da eher weiter.

Die Härte und/oder Kälte im Ton kommt ja meist nicht aus dunklen Motiven, sondern viel öfter aus nachvollziehbarem Selbstschutz: ich lasse die unangenehmen Seiten von Veränderung mal lieber nicht allzu nah an mich ran. Das mag schon funktionieren, aber erstens nur für sich selbst, nicht für die, die diesen Ton entgegennehmen müssen, und zweitens auch nur kurzfristig. Die Langzeitfolge ist emotionale Abstumpfung – nicht gut für Führungskräfte (für wen schon?).

Also: lieber Akzeptanz aufbauen für die Tatsache, dass die Zeiten manchmal hart sind, auch wenn es unter dem Strich das Beste ist, da durchzugehen. Sich dabei bei buddhistischen Ansätzen inspirieren zu lassen kann hilfreich sein, dann aber bitte mit dem Gesamtpaket: mit Klarheit, Akzeptanz und Mitgefühl kommt man schon ganz schön weit, ganz besonders in Zeiten des Umbruchs.