

Copyright: Die Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Es lässt sich nachvollziehen, mit welcher IP-Adresse von wem und von wo zu welchem Zeitpunkt heruntergeladen bzw. anderswo heraufgeladen wird! Up- und Downloads des Titels werden durch Algorithmen gesteuert.

Die Zukunft der Arbeit ist kreativ-

Persönlichkeit ist der einzige Vorsprung vor der Technik

Helmut von Kritzinger

Ebook Teil 1 von 4

Inhaltsverzeichnis

1. Die Zukunft der Arbeit ist kreativ-.....	1
 Humanzentriertes Arbeiten - Der einzige Vorsprung vor Künstlicher Intelligenz....	2
Die mental oder emotional anspruchsvolleren Jobs nehmen zu.....	3
Die Arbeit als Spiegel unserer Talente und Ideale - Job, Career oder Calling?.....	4
Persönlichkeit ist der einzige Vorsprung vor der Technik.....	5
Persönlichkeitsentwicklung statt göttlicher Berufung.....	6
Selbstoptimierung und Lohnarbeit – Das Lebensarbeitszeitkonto.....	7
Der Job bestimmt Sie – warum bestimmen Sie nicht Ihre Arbeit?.....	8
Weiterbildung und Lernen als lebenslanger Prozess – Run for Talents.....	9
Flow und das Glück der Arbeit.....	9
Die Sinnfrage – Was die moderne Gehirnforschung sagt.....	10
Amygdala – Die Königin unseres Gehirns steuert den Sinn unseres Lebens.....	11
Das Sinnzentrum im Kopf.....	12
Sinn ist die beste Motivationsquelle.....	13
Motivation und Sinn als Basisstruktur unseres Gehirns.....	14
Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen.....	15
Lebens- und Berufsplanung – Ein Update des Persönlichkeitsportfolios.....	16
Symptombehandlung Work-Life-Balance - Der Mensch klettert aus dem Käfig.....	16
Die Transformation des Work-Life-Balance zum Life-Blending.....	18
Sein-Tun-Werden - Die Kohärenz von Leben und Arbeit.....	19
Life-Blending – Das persönliche Lebensmanagement.....	20
Das Rollenverständnis im Life-Blending – der Arbeitskraftunternehmer.....	21
Die Authentizität des Selbst – vom Ich zum Du zum Wir.....	22
New Work.....	23
2. Die neue Bedürfnispyramide – Wer sind wir wirklich?.....	25
Keine Belege, reine Theorie.....	26
3. Future Work – 20 neue Berufe.....	29
Die aussichtsreichsten Zukunftsbranchen.....	30
Das Entstehen der Neuen Berufe.....	31
Relevanz von Herkunft und Bildung.....	31
Wir müssen die Zukunft der Arbeit völlig undogmatisch sehen lernen.....	32
Wirksame Zukunftsberufe.....	32

Die eigene Berufung finden

Humanzentriertes Arbeiten - Der einzige Vorsprung vor Künstlicher Intelligenz

In der heutigen Wissensgesellschaft, die schon 1959 vom weltbekannten Managementprofessor Peter Drucker exakt vorausgesagt wurde, stellen Digitalisierung und Humanes Arbeiten die neue Arbeitsreligionen. Was vor kurzem noch durch die Generation Y und deren Arbeitseinstellung illusionär klang, trifft plötzlich auf alle Generationsschichten ganz undogmatisch zu. Die fortschreitende Technifizierung der Arbeitswelt ersetzt Menschen durch Maschinen, wenn ihre Tätigkeit nicht intellektuell, humanistisch oder kreativ anspruchsvoller ist, als es Maschinen leisten können.

Die Corona-Pandemie als Antreiber der Digitalisierung verstärkt diese globalisierte Tatsache. In Nürnberg grüßen U-Bahn-Führer ihre Roboter-Kollegen, wenn sich die Züge im Tunnel begegnen. Und jede Lidl-KassiererIn muss sich fragen, warum sie Putzmittel über den Scanner zieht, während das nebenan ein Automat erledigt. Die einfacheren Jobs sterben sicher aus.

Deshalb verändert sich unser Verhältnis zur Arbeit. Zwangsläufig bringt der Mensch von morgen seine Persönlichkeit in die Berufstätigkeit ein. Darin liegt auch sein einzig sicherer Vorsprung vor der Technik, falls er bewusst seine Potenziale dort einbringt.

Beruf und Berufung werden eins, die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben löst sich im sog. *Life-Blending* (engl. to blend „mischen“), auf.

Was zufrieden und glücklich machen kann, birgt aber auch Gefahren.

Selbstverständlich haben wir es nicht leicht. Wir leben im Land der Dichter, Denker und Maschinenbauer, von Fortschrittsangst und ökosozialer Politik gebremst. Noch dazu sind wir geschlagen mit einer Sprache, die unsere alltägliche Arbeit durch eine einfach angehängte Silbe zum sonntäglichen Gottesdienst erhebt: Beruf oder Berufung? Luthers Übersetzungsfehler vor fast 500 Jahren - er übersetzte den Begriff der „Arbeit“ mit „Beruf“ - sorgte so aber ungewollt für die Säkularisierung der Gesellschaft.

Da seinerzeit kaum persönliche Bildung vorhanden war, nur die Religion als archaische, sehr einseitige Orientierung, wurde schnell ein tiefgreifender Moralethos daraus: Arbeit-Beruf-Berufung. Wer Geld mit seiner Arbeit verdiente, war auf einmal von „Gott“ berufen – je mehr, desto besser. Schließlich wurde Geld dermaßen „göttlich“, dass man sich damit von einer Schuld freikaufen konnte – vorausgesetzt, man hatte dieses zur Verfügung und davor die entsprechend bezahlte Arbeit! Diese Einstellung prägt heute noch die Grundeinstellung dieser Welt – die Leistungsgesellschaft war geboren. Wer wollte da nicht verzweifeln?

Die mental oder emotional anspruchsvolleren Jobs nehmen zu

Aus dieser Perspektive gesehen ist Martin Luther im positiven Sinne schuld. In seiner Übersetzung der lateinischen *vocatio interna* und *vocatio externa* ist das Problem bereits angelegt. Der innere Ruf kommt von Gott, einer abstrakten, unsichtbaren Macht. Der äußere Ruf kommt von einer weltlichen Instanz. Aber in der Wahl der deutschen Entsprechung, was von beiden nun entscheidend gewesen wäre, blieb der Kirchenmann herzlich unklar: Beruf, mit oder ohne *ung*, das war Luther egal.

Da Gott vom Menschen erschaffen bzw. erfunden wurde, ist es um so leichter, den Gedanken der Berufung, also der Einheit von Arbeit und Leben, praktisch zu verwirklichen. Arbeit ist säkular und ist gleichzeitig die Quelle von innerem und äußerem Reichtum und Sein, oft auch von einzigartiger Lebensfreude.

Wer glaubt heute noch daran, dass irgendwann ein langhaariger, bärtiger Mann mit Sozialphantasien daherkommt und uns vom bildungsfernen Leben und Leiden erlöst? Ob Sie jetzt an Marx, Jesus oder Sokrates denken, bleibt Ihnen überlassen.

Am besten denken Sie dabei an Tizian (1488-1576), dem Maler, der als Auftragskünstler den Preis seiner Werke selbst bestimmte – selbstbewusst, selbstwirksam und sehr beliebt bei Königen und Päpsten; im Übrigen mit einer Werkstatt angestellter Künstler!

Berufung bedeutet für mich: Die Schnittmenge zu finden zwischen den großen Problemen dieser Welt und den persönlichen Fähigkeiten (Eignungen) und Anlagen.

Interne Berufung bedeutet also: eine eigene, intrinsische Motivation zu entwickeln. Externe Berufung heißt: Permanente Marktbeobachtung von Kindheitsbeinen an bis ins hohe Alter, dem so genannten Monitoring.

Rund 500 Jahre sind seitdem vergangen. Zeit genug, um Worte mit neuem Sinn zu füllen oder diese auch zu entleeren. Gott schreibt nur noch wenige Stellen aus, der Begriff Berufung wird stattdessen täglich in den säkularen Denkkonzernen der Republik mit glühender Leidenschaft angebetet. Ein Zauberwort als High Potential.

Sein metaphysischer Sphärenklang ist überwältigend und gerade deshalb so geeignet als Sound der Leistungsgesellschaft. Selbstverständlich fühlen wir uns berufen: zum Schreiben, Schreibern, Schweißen und Verkaufen, zum Beraten, Heilen und Beschützen sowie zum Servieren, Sortieren, Frisieren und Kassieren. Wir wissen, dass der Chef weiß, dass wir besser, effizienter, länger, härter arbeiten und dabei auch noch gesünder und zufriedener sind, wenn wir Beruf mit Berufung verwechseln.

Was hier leicht zynisch klingen mag, setzt voraus, dass ein Arbeitnehmer weniger selbstbewusst und selbstwirksam ist. Wer eine stetige Persönlichkeitsentwicklung anstrebt, der sieht langfristig nicht nur das Geld, sondern die Entwicklung eigener Werte – die „Berufung“ ist also, genauer betrachtet, *Mittel zum Zweck* einer langfristigen, gelungenen Lebensplanung!

Es bleibt also nicht aus, dass private und berufliche Werte im Einklang stehen müssen, ansonsten wird das Leben bald zu einer endlosen Odyssee. Die beste Orientierung dabei ist und bleibt der Erwerb und die Vermittlung von Wissen (siehe auch im Abschnitt „Future Jobs“).

Die Arbeit als Spiegel unserer Talente und Ideale - Job, Career oder Calling?

Wissenschaftler und Psychologen sehen da klarer. Sie unterscheiden in klaren Kategorien zwischen *Job*, *Career* und *Calling* und finden diese Ausprägungen in nahezu allen Berufsgruppen, weltweit. Der Job dient allein dem Lebensunterhalt, das Leben findet dabei aber *außerhalb* der Arbeit statt – Integration ausgeschlossen. Wer Karriere machen möchte, strebt nach strukturellem oder finanziellem Aufstieg und zieht aus dem damit gewonnenen Status persönliches Selbstbewusstsein.

Wer einem *Calling*, also seiner Berufung folgt, trennt *nicht* mehr zwischen Arbeit und Leben. Geld und Status interessieren ihn weniger als die *Erfüllung*, die ihm seine Tätigkeit bringt. Die Arbeit ist Teil seiner Identität. Calling oder Berufung bedeutet, einem persönlichen Sinn in der Arbeit nachzugehen.

Die zweite und dritte Gruppe strebt also bewusst eine wertorientierte Tätigkeit an, *als Basis des Life-Blendings*.

Was wäre also daran unverständlich, seine Berufung zu finden und dieser nachzugehen?

Beispiel: Im Idealfall sind die individuellen Talente schon angelegt, bevor der Arbeitsvertrag unterschrieben wurde. Viele Lehrer, Seelsorger oder Ärzte ergreifen ihren Beruf, weil er Fähigkeiten voraussetzt, die sie als wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit betrachten, und sie ihn als sinnstiftend empfinden. Es mag Kollegen geben, die dieselbe Arbeit als Job erledigen oder nur aufs Geld aus sind. Menschen, die ihre Leistung *in den Dienst der Allgemeinheit stellen*, folgen jedoch meist einem intrinsischen Motiv, einem inneren Antrieb, wie arbeitspsychologische Studien belegen.

Sei es nun die winzige Spirale aus Nukleinsäuren, das Schicksal oder Gott, die dem Individuum seine Eigenschaften mit auf den Weg gegeben hat: Wer das Gefühl hat, in der Arbeit seine Talente entfalten und Ideale verfolgen zu können, hat seine Berufung gefunden.

Die Krankenschwester bleibt bei ihrem Patienten, auch wenn daheim der Hausseggen gerade schief hängt. Der Umweltaktivist lässt sich sogar feiertags an die Ölplattform weit draußen im Meer ketten. Der Anwalt für Menschenrechte wird die Nacht vor dem großen Prozess ohne Widerstand durcharbeiten. Die prekär beschäftigte Sozialarbeiterin haust auf 34 Quadratmetern, aber sie liebt ihren Beruf. Und die Journalistin wühlt sich wochenlang durch Stapel geheimer Akten, weil sie schon immer die Welt verbessern wollte.

Persönlichkeit ist der einzige Vorsprung vor der Technik

Paradiesische Zustände, wenn das Ich und das Tun zusammenfallen. Für den Arbeitgeber, weil der Angestellte vor lauter Spaß die Zeit vergisst. Und für den Arbeitnehmer, weil er vor lauter Spaß die Arbeit vergisst. Beide Seiten wollen dem diffusen Gefühl der *Berufung* habhaft werden. Globalisierung, Digitalisierung sowie die Corona-Pandemie treiben vor diesem Hintergrund die eigenen Bemühungen in ungeahnte Höhen – wer will schon als Verlierer im Berufsleben gelten und dazu noch ungebildet bleiben?

Das Sinnvakuum im Job wird häufig mit *emotionaler* Bedeutung gestopft. So optimieren sich die Hilflosen zur Übereffizienz. Personalmanager applaudieren. Das hatte sich Karl Marx sicherlich anders gedacht, als er von der Selbstverwirklichung durch Arbeit sprach. In der Wissensgesellschaft gelten jedoch die Regeln der kreativen Wissensvermittlung – in jeder Hinsicht.

Persönlichkeitsentwicklung statt göttlicher Berufung

Möglicherweise liegt der Schlüssel der neuen Selbstoptimierung darin, man solle das Beste aus seinen persönlichen Anlagen und seiner Situation machen. Da wir jedoch bei dieser existenziellen Entscheidung nach wie vor allein gelassen werden (gab es je in der Schule oder an der Uni das Fach bzw. das Seminar „Selbstverwirklichung im Beruf“ bzw. „Die Globalisierung und Digitalisierung ist unsere Chance?“), so ist festzustellen, dass wir alle im Übergang zur neuen Wissensgesellschaft die vollkommene Entgrenzung der Arbeit zugunsten der Selbstverwirklichung im Beruf fest im Auge behalten müssen!

Im schulischen wie auch universitären System ist weiterhin Konformität und subtile Gehorsamkeit angesagt, nach dem Motto: nach oben buckeln, nach unten treten. Nur diejenigen, die ihr eigenes Potenzial nicht kennen oder schlecht einschätzen, werden weiterhin der Orwellschen Vision folgen (müssen).

Ein Zeitgenosse und gleichzeitig auch zeitweise Orwells Lehrer, Aldous Huxley, beschrieb in „Schöne neue Welt“ die Zukunft freiheitlicher als sein Schüler Orwell in „1984“, mahnte aber trotzdem die vorherrschende Diktatur als viel subtiler, nämlich digitaler, an. Er sah den Menschen aber deutlich selbstbestimmter als Orwell den „1984er-Menschen“, Thema Konditionierung der Massen.

Die Lebensentwürfe dieser Visionäre könnten aber nicht gegensätzlicher gewesen sein. Die Mitte beider Visionen (Huxley&Orwell) trifft jedoch auf die aktuelle Gegenwart tatsächlich zu, wenn wir die Gesellschaften Chinas mit der Nordamerikas vergleichen!

So vermessen dieser Anspruch zunächst wirkt, er könnte auf die folgenden Generationen zutreffen wie auf keine zuvor.

Zwischenfazit: Die fortschreitende Technifizierung der Arbeitswelt ersetzt Menschen durch Maschinen, wenn ihre Tätigkeit nicht intellektuell oder kreativ anspruchsvoller ist, als es Computer und Künstliche Intelligenz leisten können.

Sehr lesenswert in diesem Zusammenhang sind die beiden Werke von Harald Welzer, der die neue Datenreligion und dessen „Götter“ aus dem Silicon Valley zeitgemäß in „Die Smarte Diktatur“* oder „Selbst Denken“ beschreibt.

Ich selbst schreibe dies aus meiner Erfahrung mit dem größten IT-Konzern Europas, wie sich einzelne Persönlichkeitsdaten heutzutage zu einem unfassbar exakten, digitalen Persönlichkeitsprofil zusammenfassen lassen.

Edward Snowden beschreibt bewiesenermaßen auf wissenschaftlicher Ebene, und zwar recht genau, wie transparent Sie als Mensch in Wahrheit bereits geworden sind. Es existiert Software, die Sie wirklich besser kennt, als Sie sich selbst – Ja, Sie haben richtig gelesen, die NSA lässt grüßen!

Jetzt verstehen Sie auch, warum Daten wirklich das Gold von Gegenwart und Zukunft sind.

Selbstoptimierung und Lohnarbeit – Das Lebensarbeitszeitkonto

Deshalb verändert sich zwangsläufig unser Verhältnis zur Arbeit. Der Mensch von morgen bringt seine Persönlichkeit mehr oder weniger vollständig in die Berufstätigkeit bzw. das, was wir künftig darunter verstehen werden, ein.

Bei all diesen Perspektiven muss jedoch vorab gesagt werden, dass etwa ein Viertel der Menschheit ab 2035 gar keiner geregelten Lohnarbeit mehr nachgehen wird – schlicht und einfach, weil entweder die Qualifikation oder die Arbeit selbst – oder beides – schlichtweg fehlen werden!

So werden schon demnächst Elternzeit, Umwelthilfe, Nachhaltigkeitsarbeit, Sozialarbeit sowie Therapeutische Begleitmaßnahmen einem so genannten Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben – im entferntesten mit einer Art *Rentenkonto* vergleichbar.

Schulen und Universitäten sind nicht im geringsten auf die neue Arbeitswelt eingestellt und so wird es in einer Übergangszeit von 1-2 Generationen bei der Lohnarbeit zu einem großen Übergangschao kommen müssen!

Von der Politik ganz zu schweigen, die im aktuellen Jahr 2021 überhaupt keine Zukunftsperspektiven für die neue Arbeit vorlegen kann (außer stupider Umverteilung).

So spreche ich jedoch ausschließlich vom Angestelltensystem – dem Lohnarbeitssystem – nicht jedoch von Freiberuflern, Selbstständigen oder Entrepreneuren.

Vorausgesetzt, ein Mensch kennt also sein Potenzial annähernd und weiß, dass „der Staat“ eine große unbewegliche Illusion darstellt, ihm dieser also keine verlässlichen Berufsaussichten mit guter Rente mehr zusichern kann, liegt sein einziger Vorsprung vor der Technik in seinem persönlichem Engagement permanenter Fortbildung, als Mensch *und* als Arbeitswesen.

Vereinfacht ausgedrückt, ist das selbstwirksame Ausbilden individueller Eignungen Pflicht – ebenso eine wirksame Lebensorganisation, ansonsten wird der Job als Angestellter im Lohnarbeitssystem *Ihr* Leben komplett fremd bestimmen!

Der Job bestimmt Sie – warum bestimmen Sie nicht Ihre Arbeit?

Wie das in der Praxis aussieht: Das unternehmerische Postulat von Kreativität und Innovation nimmt den Mitarbeiter als Ganzen in die Pflicht und löst die Grenze zwischen seiner beruflichen und seiner privaten Person auf. Er kann und soll sich mit seiner Arbeit identifizieren, die Ziele der Firma sollen zu seinen werden. Und wo Gene, Schicksal oder Gott etwas vergessen haben, bessern nun die Manager und Unternehmensberater nach, indem sie den Mitarbeitern die betrieblichen Werte "in die DNA einpflanzen", wie es so oft heißt. Das Ich, das jeder meint zu verwirklichen, ist womöglich längst nicht mehr sein eigenes.

Künftig werden mehr und mehr Menschen ihre Arbeit als Berufung wahrnehmen, ob aus oktroyierter Illusion oder echter Wahrnehmung. Durch die Konzentration auf ihre Talente und die dauernde, fast narzisstische Eigenreflexion finden sie Halt bei sich selbst, während sich der Rest der bekannten Welt in Unbeständigkeiten auflöst. Das kann zu ihrem Selbstwertgefühl und ihrer Lebenszufriedenheit beitragen, birgt aber auch ein großes Risiko. Denn wer aus inneren oder äußeren Beweggründen ganz in seiner Arbeit aufgeht, dem bleibt kaum noch Zeit für andere Dinge.

Ich meine damit die bewusste Kontrolle darüber, was den Sinn meines Lebens ausmacht und worin der Sinn meiner Arbeit besteht - wo liegen die Unterschiede, wo die *Kohärenz*?

Weiterbildung und Lernen als lebenslanger Prozess – Run for Talents

Das Problem traditioneller Bildung war und ist folgendes: Man bereitet/e sich bzw. wurde auf *eine*, lebenslängliche berufliche Tätigkeit vorbereitet, die dann etwa Mitte des 40. Lebensjahres ein wenig modifiziert wurde. Grundsätzliche Änderungen sind in diesem Schweinesystem der Lohnarbeit nicht vorgesehen – im Notfall lässt man sich betrieblich intern versetzen; beamtete Berufe werden dabei automatisch „höhergestuft“, **ohne** Kontrolle oder eingehender Prüfung von deren Leistungsfähigkeit!

Bei global agierenden Konzernen und Institutionen sieht dies seit ca. drei Jahrzehnten schon bedeutend anders aus: Es wurden eigene Fortbildungsakademien gebildet, in denen flexibles Wissen, flexible Fähigkeiten und immer öfter auch *Soft Skills* - persönliche Charaktereigenschaften wie Empathie, Kommunikation oder Soziale Intelligenz- trainiert werden. Man versteht dort – weltweit - das Berufsleben als lebenslangen Lernprozess, der synchron zur privaten Persönlichkeitsentwicklung verlaufen soll.

Die neue Generation von Unternehmern legt großen Wert auf die Lebensqualität und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter, wohl wissend, dass die besten Talente und Köpfe um Ihre Chancen jederzeit und überall auf dieser Welt Bescheid wissen. Die Jagd auf Talente hat längst begonnen.

Ein Beispiel: Im Einstellungsgespräch stellen die Bewerber heute die Fragen an den Arbeitgeber! Diese Umkehrung zeigt auch die emanzipatorische Kraft persönlicher Selbstbestimmtheit, indem in umgekehrter Weise die Unternehmen dem Bewerber ihre Zukunftspläne vorstellen. Danach entscheidet der Bewerber, ob dies in seine Lebensplanung *und* seine Persönlichkeitsentwicklung passt!

Flow und das Glück der Arbeit

Glück und Befriedigung aber liegen da, wo wir es aus freier Entscheidung finden. "Wenn sich die Grundsätze guter Arbeit – Exzellenz und Ethik – harmonisch zueinander verhalten, führen wir ein persönlich erfüllendes und sozial bereicherndes Leben", schreibt der Glücks- und Kreativitätsforscher Mihály Csíkszentmihályi in seinem Weltbestseller *Flow*. Das gilt natürlich für Arbeitnehmer wie auch für Unternehmer.

„Flow“ bezeichnet das erhebende Gefühl, das wir bei Tätigkeiten erleben, die mit einer starken Anstrengung verbunden sind und bei denen wir gleichzeitig über uns

selbst hinauswachsen und neue Erfahrungen sammeln. Gleichzeitig nehmen wir diesen Prozess als glückliche Entspannung wahr!

Flow ist die Lust- und 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.

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 zu „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, desto mehr sind wir auf der Suche nach dem Flow. Flow ist also abhängig vom Limbischen Persönlichkeitstypus – der persönlichen Gehirndominanz.

Man stelle sich vor, sie alle fühlten sich berufen, diese Prinzipien zur Maxime ihres Handelns zu machen: Die sogenannte Generation Y, die den Sinn unbefriedigender Arbeit als erste bewusst hinterfragt, müsste sich in eine Art neue Arbeitsreligion umtaufen, da sie den Sinn des Ganzen sucht und auch verstanden hat: Arbeit mit Sinn, Arbeit mit sozialem Engagement, Arbeit mit Umweltschutz, Arbeit mit Charakter und Nachhaltigkeit, Arbeit in ganzheitlicher Betrachtungsweise von Beruf und Familie, Arbeit als Persönlichkeitsentwicklung, Arbeit als Sinngeber des Lebens.

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, für Gurus und Sekten ein ertragreiches Geschäftsmodell - die Angst vor dem so genannten Leben nach dem Tod. Alle anderen arbeiteten 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“; Lebensqualität und Lebensgenuss waren seinerzeit zu Lebzeiten also völlig unbekannt!

Das klingt etwa so logisch wie die berühmte Aussage unseres ehemaligen Arbeitsministers Norbert Blühm: „Die Renten sind sicher“. Schon Galilei Galileo widerlegte ein sog. „Jenseits“ wirkungsvoll - das natürlich einem archaischen Aberglauben zwecks religiöser Propaganda und Festigung der Patriarchalen Lebenseinstellung entspringt. Diese fatalistischen und zutiefst lebensfeindlichen Einstellungen müssen schleunigst abgestellt werden!

Von besonderer Bedeutung ist bei all unseren Überlegungen die moderne Gehirnforschung, die sehr exakt die Sinnfrage durch seine umfangreichen Forschungen beantworten kann.

Amygdala – Die Königin unseres Gehirns steuert den Sinn unseres Lebens

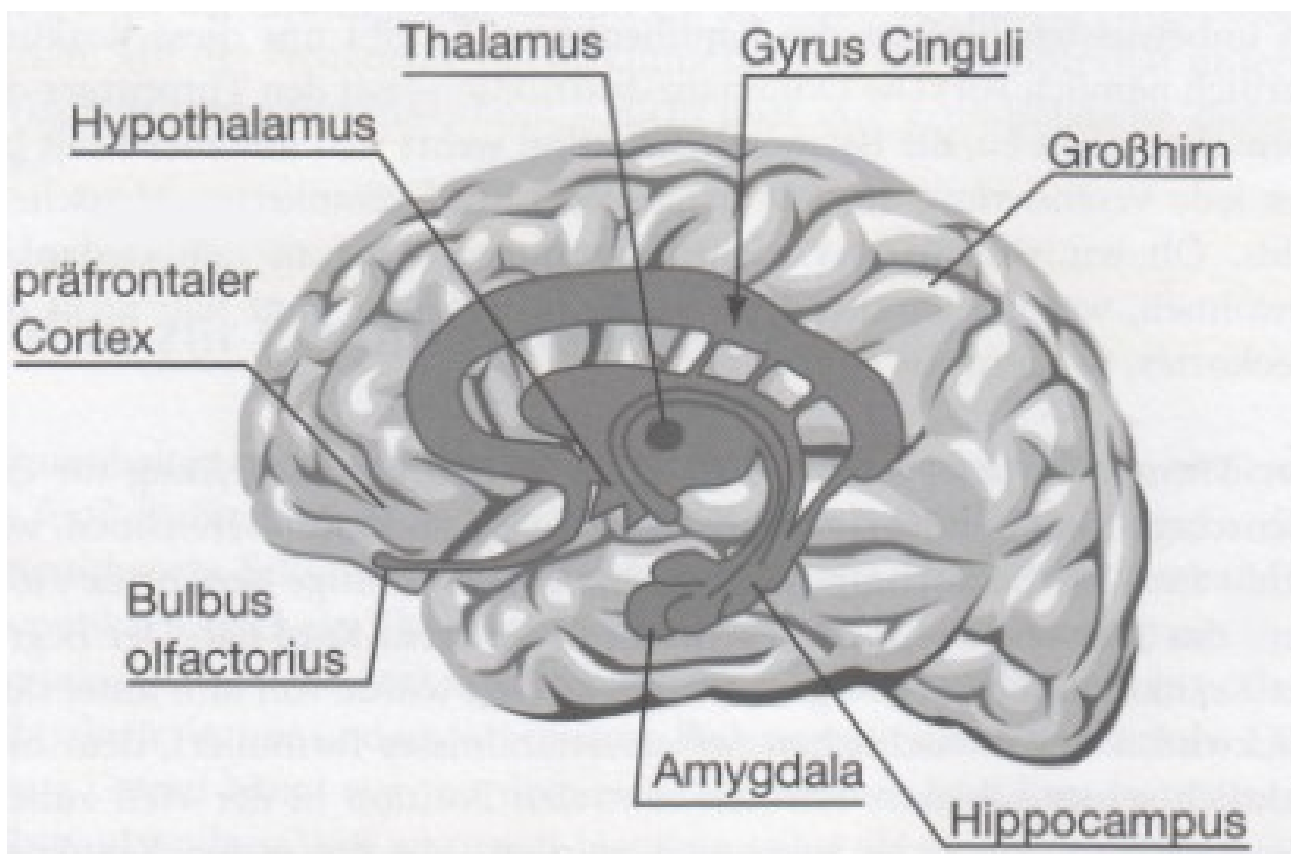


Abbildung 1

Die Amygdala als dominanter Anteil des limbischen Systems („Reptilienhirn“) steuert in enormen Ausmaß alle emotionalen wie auch rationalen Hirnabläufe. Die persönliche

Sinnfrage, das Leben bewusst und frühzeitig als *großes Gesamtbild* zu erfassen, läuft also viel emotionaler im Unbewussten ab, als wir uns das vorstellen können oder möchten. Die moderne Gehirnforschung belegt in unzähligen Studien, 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.

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 Erfahrungen, werden von der Amygdala, dem Mandelkern des limbischen Systems auf ihre Bedeutung für uns hin analysiert (siehe Abbildung). Und genau darin liegt der alles entscheidende Punkt — erst durch diese Bewertung erhält *die Welt für uns einen Sinn* und ihre individuelle Bedeutung! Wie aber bewertet die Amygdala? Deren Kernkompetenz der Bewertungskategorien sind die biologischen drei Stammhirnprogramme: *Balance-, die Dominanz- und die Stimulanz-Instruktion*. Sie prüft nämlich alle Reize daraufhin ab, inwieweit sie die Jahrtausend alten Programm-Instruktionen erfüllen oder stören.

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. Reize, die positive Gefühle auslösen, weil sie die 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), vermeiden wir dagegen oder versuchen sie zu eliminieren. Alles „Neue“ durchläuft als gehirntechnisch grundsätzlich viele kritische, emotionale Schleifen, bis es vom Vorderhirn integrativ „genehmigt“ werden kann.

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: Es ist der Mandelkern, neurobiologisch Amygdala genannt. 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.

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

Würde die Amygdala elektrisch über Sonden gereizt, erleben sowohl Mensch wie Tier, je nachdem in welchem Bereich der Amygdala diese Reizung erfolgt (Lust-, Aggressions-, Furchtbereich) extrem starke Lust bzw. Wut- oder Angstgefühle.

Das heißt, dass intern ein permanenter Abgleich mit allen Außenweltreizen und den eigenen Erfahrungen und Wahrnehmungen gehirntechnisch im 24-Stunden Modus stattfindet, auch im Schlaf.

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 erklärt die Sinnfunktion als „Sinn ist 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-Zukunft.

Sinn ist die 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 Tennismatch.

Das emotionale Netzwerk, das 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!

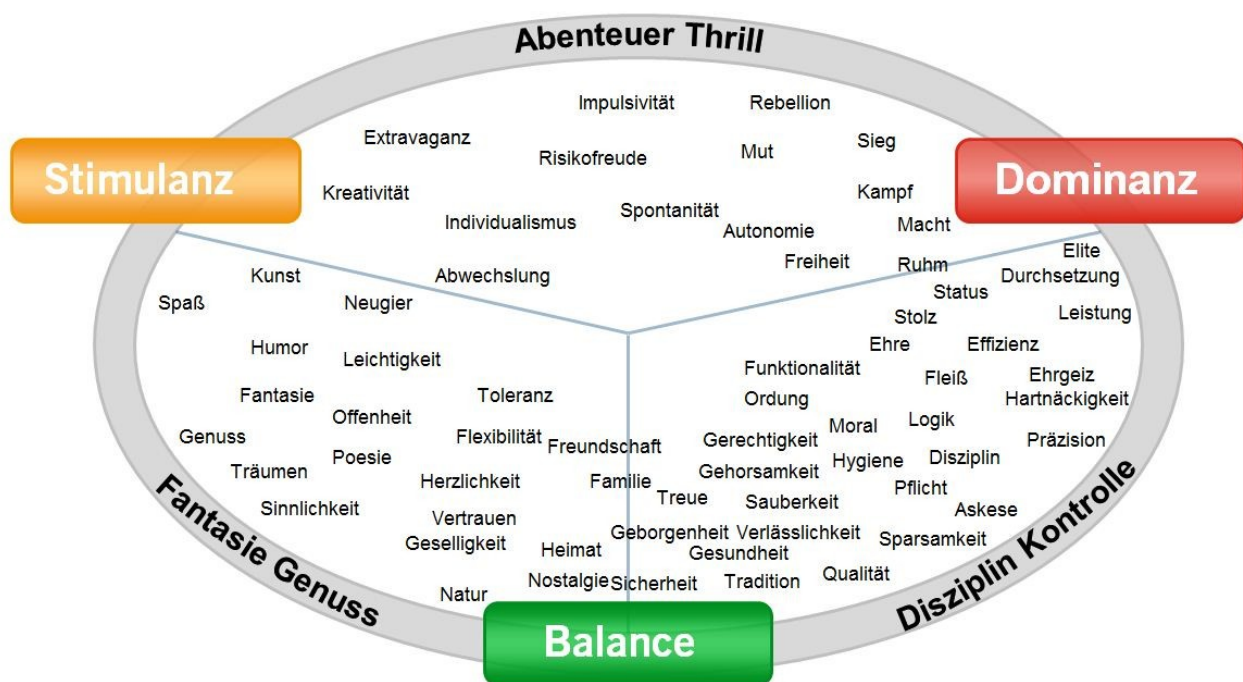


Abbildung 2

Motivation und Sinn als Basisstruktur unseres Gehirns

Sinn ist eine wesentliche Quelle der Motivation und des menschlichen Handelns. Wenn eine Idee den Menschen innerlich berührt, wird sie zu einer der stärksten Motivationswaffen. Eine persönliche Idee muss dabei einfach, einleuchtend und für die Bedürfnisse der Menschen von integrativer, nachhaltiger Lebensbedeutung sein.

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. 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 Plausibilität.

Um es klar auszudrücken: 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 entspricht 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.

Was für den einen *Sinn* darstellt, kann für einen anderen demnach *sinnlos* sein. Alle möglichen Zusammenhänge zu erfassen, ist kurzfristig für niemand möglich und so erstellt das menschliche Gehirn eine Art Landkarte von Persönlichkeitsstrukturen, die das System von Denken und Wahrnehmung stark prägen.

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 bei.

Wechselwirkungen zwischen den Lebensbereichen

Naturgemäß wurde in der menschlichen Evolution ein Sinnsystem angelegt, das für permanente soziale Transparenz sorgt – im Guten wie weniger Guten als binäres Ausgleichssystem (Denken-Fühlen). 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) 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 Verwirklichung vor. Grundsätzliche Tatsachenentscheidungen und Handlungen von existenzieller Bedeutung werden jedoch

weiterhin vom limbischen Hirn getroffen, unserem Reptilhirn, dass über 100.000 Jahre alt ist – grundsätzlich entscheiden also Emotionen zu über 90% über unser Leben.

Demgemäß ist Motivation und Sinn eine permanente, emotionale Begleitscheinung unseres Bewusstseins in allen Alltagsangelegenheiten. Sinn- bzw. Sinnempfinden ist für uns nichts anderes als Emotionale Intelligenz in Aktion.

Lebens- und Berufsplanung – Ein Update des Persönlichkeitsportfolios

Lebens- und Berufsplanung sind in der heutigen Wissensgesellschaft kein Schicksal mehr, sondern eine Angelegenheit bewusster Entscheidungen von Beruflicher Bildung, Sozialer Intelligenz, Empathie, insbesondere aber einer guten Kommunikationsfähigkeit. Der erfolgreiche Mensch bildet also selbst, mehr oder weniger, ein *Persönlichkeitsportfolio* aus diesen eben genannten, sowie berufsspezifischen Eigenschaften und Leistungsanforderungen.

Der Sinn ist die periphere Anbindung des persönlichen Potenzials welcher an die Anforderungen der Umwelt direkt gekoppelt ist.

Die massiven und immer komplexeren Herausforderungen im Arbeitsleben zwingen zur Neuorganisation des gesamten Lebensablaufs.

Die Berufs- und Lebensbahnen verlaufen *immer mehr parallel*, so verstehen die meisten Menschen heute den Sinn des Lebens. Um dies deutlicher zu zeigen, müssen Sie verstehen, dass bis vor Kurzem existenzielle Elemente wie der Sinn des Lebens, Erholung, Freude, Gesundheit oder auch persönliche Freiheit meist auf die Lebenszeit *nach* dem 65. Lebensjahr verschoben wurden, Sinn war also gleichbedeutend **mit Rente!**

Auch die fadenscheinige und mit großem Werbeaufwand aufgezugene „Work-Life-Balance“ (siehe auch das eigenständige Kapitel dazu), die einen Ausgleich von Beruf und Arbeit verspricht, ist eine tiefgründig-schizophrene Werbekampagne der Symptombehandlung ohnegleichen.

Symptombehandlung Work-Life-Balance - Der Mensch klettert aus dem Käfig

Ein Beispiel mag dies verdeutlichen:

Work-Life-Balance (WLB) steht beispielhaft für eine Entfremdung zwischen Mensch und Arbeit, zwischen dem, was sie wollen und dem, was sie tatsächlich tun. Dass dieser Riss weiter wächst, hat viel damit zu tun, dass Lösungen meist nur kurzfristig an der Oberfläche ansetzen. Am deutlichsten sieht man das am Konzept der WLB, kaum einen Irrtum

zum Thema Arbeit, der sich so lange und erfolgreich hält wie die Formel *Arbeitszeit = Lebenszeit*.

Dahinter steht der Ansatz einer Trennung von Arbeit und Leben. Ihren Idealzustand sollen diese beiden Pole in der Balance, einer austarierten, aber stets fragilen Waage, finden.

Die Formel der Work-Life-Balance erinnert dabei an Gift und Gegengift: Ein Zuviel an Arbeit muss mit einer entsprechenden Portion Leben neutralisiert werden.

Der Lohn soll das Leiden aufwiegen, Zufriedenheit in Hundertstelsekunden - eine falsche Lebensbasis.

Anleitung zur permanenten Überforderung

Das Problem dabei: Balance ist eine flüchtige Erscheinung. Es ist ein Zustand der höchstens in Bruchteilen von Sekunden erreichbar ist, aber niemals von Dauer sein kann! Darüber hinaus ist der Gedanke, Leben und Arbeit voneinander zu trennen, in der Realität schwer umsetzbar. Wesentliche Teile unserer Identität - Interessen, Werte, Empfindungen, Bedürfnisse - können wir nicht einfach abschalten, bis der Feierabend da ist.

Sinn und Lebensqualität lassen sich eben nicht auf Dauer immer auf das Wochenende oder in den Urlaub verschieben. Arbeitszeit ist Lebenszeit und umgekehrt. Könnten Sie sich beim Arbeiten so einfach *als privat fühlender Mensch abschalten*?

Das Konzept der WLB führt uns darüber hinaus in Versuchung, *Defizite zu akzeptieren*, anstatt sie zu ändern: Wenn die Arbeit nervt, dann gehe ich zum Ausgleich zum Yoga oder führe den Hund spazieren. Aber wäre es nicht viel erstrebenswerter, wenn wir unsere Arbeit so gestalten, dass wir sie gar nicht mehr aus unserem Leben verbannen wollen? Wir sollten Zufriedenheit und Glück nicht nur getrennt für *eine Hälfte* unseres Lebens anstreben.

Wie kann es also sein, dass wir uns regelmäßig von unserer Arbeit erholen müssen? Weil diese kaum etwas mit unserem Persönlichkeitsportfolio gemeinsam hat.

Die grundsätzliche Gegenüberstellung von Leben und Arbeit ist der falsche Ansatz.

Das aktive Lebenselement, das nährt, schützt, Persönlichkeitsentwicklung ermöglicht und lebenslange Kontakte ermöglicht, ist eben nun einmal eine sinnvolle Arbeit, die selbst aktiv im Zusammenhang mit einem sinnerfüllten Privatleben gesteuert werden muss.

Es kann nie umgekehrt sein, denn Leben ohne Erwerbsmöglichkeit findet *nicht* auf dieser Erde statt.

Der zentrale Begriff ist das Leben, um dieses Zentrum muss der Beruf, die Beziehungen, das Sein aufgebaut werden (siehe Diagramm Nr.1).

Fazit: An dieser Stelle kann gesagt werden, dass das eigene *Potenzialportfolio* in einer gesamthaften Entwicklung von Leben und Arbeit integriert werden muss, weil ausschließlich der selbst produzierte Lebens- und Arbeitssinn auf Dauer motiviert - und zu einer soliden Persönlichkeitsentwicklung führt.

Der Sinn besteht darin, die Bedeutung der Arbeit bzw. deren ausgeübte Skills in eine geeignete Perspektive zum Leben als Ganzes zu rücken.

Die Transformation des Work-Life-Balance zum Life-Blending

Die letzten drei Generationen haben ein jeweils modifiziertes Verständnis für die Einheit von Leben, Familie und Arbeit entwickelt: Während in der Baby-Boomer-Generation Familie und Arbeit als großer Gegensatz und damit als Balanceakt erlebt wurden, war die Freizeit der lebenswichtige Ausgleich. Bereits bei der Generation X wurde die Lebensbalance flexibler durch persönliche Auszeiten, Weiterbildungen und einem besseren Zeitmanagement, gestaltet.

Generation Y dagegen vermied eine strikte Trennung im Sinne der WLB und setzte darauf, die eigene Zeit derart sinnvoll und nützlich einzusetzen, so dass für den einen Lebensbereich eben *kein* Ausgleich in dem anderen mehr notwendig war.

Es werden also auch private Dinge offiziell während der Arbeitszeit erledigt.

Zusätzlich muss beachtet werden, dass ein Gleichgewicht zwischen den einzelnen Lebensbereichen nur möglich ist, wenn dieses als ein *dynamisches Gleichgewicht des Lernens* verstanden und konstruiert wird! Die persönlichen Lebensumstände und äußeren Bedingungen können sich stets wandeln, andererseits ist auch *Nachhaltigkeit* für ein Gleichgewicht im Sinne eines Life-Blendings erforderlich: So wird insbesondere nicht von einer gelungenen Balance gesprochen, wenn eine Person dem Burnout nahe ist oder einem Boreout, dem Gefühl krankmachender Langeweile.

Einen geplanten finalen Sinn des Lebens– privat wie beruflich – kann es von daher naturgemäß nie geben; im Wissen um die eigenen Stärken kann es keine Rentenzeit geben, in der die meisten Menschen nur einen Bruchteil ihrer Möglichkeiten und Fähigkeiten zum Ausdruck bringen. Wissen Sie wirklich, ob Ihr Arbeitgeber in 30-50 Jahren noch real existiert? Ihr Lebenspartner? Ihre Kinder? Ihre Werte und Interessen? Wie gesund oder krank sind Sie dann?

Sein-Tun-Werden - Die Kohärenz von Leben und Arbeit

Warum heute darauf fixieren, wenn viele, vor allem mechanische Arbeiten sowieso von der Künstlichen Intelligenz übernommen werden, und zwar viel günstiger und schneller?

Mit einem Persönlichkeitsportfolio, das alle 3-5 Jahre überarbeitet wird, haben Sie jederzeit viel mehr Optionen, ihr Leben und Ihre Arbeit konstruktiver und selbstbestimmter an die tatsächlichen Realitäten anzupassen. Oder aus dem System auszusteigen, wenn Ihnen das lieber ist!

Natürlich werden Stimmen der Gewerkschaft und der Ökofaschisten laut, in deren persönlicher Vorstellung, Selbstbestimmung in der Arbeit aufgrund eines selbstbestimmten Persönlichkeitspotenzials, *unbekannt* ist. Der Staat ist aber nie ein guter oder sicherer Arbeitgeber gewesen.

Selbstverständlich werden Menschen, die es bevorzugen, dass man ihnen täglich in der Beziehung und Arbeit vorgibt, was zu tun und zu lassen ist, denen Bevormundung lieber ist, als die Verantwortung für eigene Entscheidungen zu treffen und zu übernehmen, laut aufschreien und Protest schieben.

Das ist deren gutes Recht – denn mit dem Eintritt der Rente ist die „milde Krankheit Arbeit“, wie Frithjof Bergmann die Lohnarbeit nennt, überstanden.

Es ist klar, dass sich Schul- und Ausbildungssysteme ebenfalls ändern müssen, wenn ein professionelles Life-Blending für alle Beteiligten stattfinden soll. Das System muss modifiziert und teilweise stark erneuert werden. Dies ist weder eine Utopie noch marxistisches Wunschdenken, sondern eine Notwendigkeit. Dies sagt schon der natürliche Menschenverstand, dass das heutige Schulsystem Arbeitslosigkeit ohne Ende produziert.

Die neue Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie die Aktualisierung des Schul- und Ausbildungssystems ist das oberste Gebot für alle Beteiligten!

Life-Blending – Das persönliche Lebensmanagement

Das bereits beschriebene Life-Blending setzt ein entsprechendes Bewusstsein von Karriere- und Lebensplanung voraus – der Mensch gestaltet also grundsätzlich selbst sein Lebensmodell. Die generelle Betrachtung des eigenen Lebens ergibt folgenden Dreiklang: SEIN-TUN-WERDEN.



Abbildung 3

Im dynamischen Lebensgleichgewicht geht es also nicht nur um „die Arbeit“ oder nur um „das Privatleben“. Das persönliche Lebensmanagement als Voraussetzung kennt keinen Stichtag, der da heißt: Rente. Fakt ist, dass viele meiner Klienten, die ab dem 65. Lebensjahr oder auch später, begonnen haben, beruflich und privat richtig erfolgreich durchzustarten und z. B. mit dem 70. Lebensjahr heirateten, ein erfolgreiches Unternehmen gründeten und eine Ausstrahlung eines vierzigjährigen

Menschen haben! Auch der Gesundheitszustand dieser sog. *Silverager* ist dem von Vierzigjährigen durchaus ebenbürtig.

Sehr viele Menschen, die einen Sinn suchen, finden diesen auch – dieser kann unterschiedlich ausfallen und benötigt im übrigen weder Krankheit noch ausgewachsene Krisen als Voraussetzung!

Ich stelle immer wieder mit Verwunderung fest, dass in Buchhandlungen ganze Regale voll mit dieser „Aussteiger-Krisen-Krankheit-Überlebensstrategie-Lebenshilfe-Literatur“ existiert. Tatsache ist jedoch, dass Bücher, die nur Pflaster zur Verfügung stellen sehr gut verkauft werden – eben weil sie nur Symptombehandlung versprechen in Form von schneller, fast minütlicher Hilfe bei akuten Lebensproblemen anbieten! Man muss eben ein Leben lang solche Bücher lesen, wenn man selbst keine Verantwortung für sein Leben übernehmen möchte. Diese Form der Lebenshilfe bedeutet lediglich Trost.

Würden schon früher – natürlich schon in der Schule – geeignete Profilanalysen durchgeführt werden, könnte diese Art von „Literatur“ wegfallen! **Trostliteratur** – gut

und schön – aber nicht auf Dauer empfehlenswert für das *gute, richtige Leben*, das wir alle verdient haben.

Sein bedeutet, ein klares Verständnis seiner Eignungen und Anlagen zu haben und daraus ein Persönlichkeitsportfolio zu bilden. Im Kapitel „*Welcher Job passt zu meiner Persönlichkeit*“ gibt Ihnen der Testbogen dazu Auskunft. Auf dem Lebensweg bekommen wir eine klare *Richtung* gezeigt! Es geht dabei lediglich darum, die passende Richtung im Leben zu finden.

Tun heißt, Rollenbilder aus diesem Potenzial zu entwerfen und als Lehre, Ausbildung, Studium, Teilzeit- oder Traineeprogramm zu verwirklichen. Wichtig beim Tun ist dabei das Ausprobieren. Ein Tag reale Berufsausübung wirkt besser als etwa sechs Monate Studium!

Werden integriert Privat- und Berufsleben zum Sinn. Die Persönlichkeitsentwicklung verwurzelt sich in klaren, individuellen Lebensentwürfen, die als Bausteinsystem eine Basis für künftige, positive Veränderungen sein wird. Hier beginnt Köhärenz, das Zusammenwirken von Leben und Arbeit.

Das Rollenverständnis im Life-Blending – der Arbeitskraftunternehmer

Das Life-Blending setzt zum Start voraus, dass wir im Leben *und* im Beruf vorher über klare Sinnkomponenten verfügen! Life-Blending setzt in kleinen Schritten persönliche Ziele um und arbeitet *nicht auf das gesellschaftlich-limitierte 65. Lebensjahr hin!*

Das selbstwirksame, achtsame Beobachten kleiner Fortschritte und häufiger, aber nicht permanenter Selbstreflexion, oft auch mit der temporären Begleitung eines/r reifen Mentor*In, geht immer nur von dem jeweiligen Moment, dem aktuellen Lebensstatus aus – ist also nicht selbst von irgendwelchen Fixierungen statischer Karrierepläne über Jahre hinaus abhängig!

Ich frage mich also lebenslang alle 3-5 Jahre: „*Wo stehe ich Heute?*“ und „*Wo will ich (noch) hin?*“.

Unser Arbeitssystem ist an seine Grenzen gestoßen – wir benötigen neue Arbeits- und Organisationsformen. Für diejenigen, die wie oben beschrieben, die Arbeit als Ausdrucksmittel Ihres Potenzials begreifen und *alle Arbeitsstationen als dafür begleitenden Lernprozess verstehen*, ist Life-Blending ideal, ihr Bewusstsein als Mensch zu erweitern.

Sie verlieren dabei eben *nicht* die Balance zwischen Privatleben und Arbeit, weil Sie nach einer gewissen Zeit aufhören können oder interessierten Menschen folgerichtig als Berater oder Trainer zur Seite stehen können – völlig stressfrei Ihr Wissen und ihre Erfahrung weitergeben können.

Diese Lebens- und Arbeitsform benötigt natürlich mehr Verantwortung und Selbstbestimmung und kann von daher nicht als Kurs oder einem „3-Tage-Intensiv-Seminar“ sofort gekauft werden – eben sowenig wie Sie es nicht lernen können, tadellos in 3 Tagen zu gut zu kommunizieren.

Die Integration dieses Wachstumsprozesses der achtsamen Selbstverantwortung ist zwingende Voraussetzung des Life-Blendings. Ein emanzipierter Mensch kann spielend in gewünschte Lebens- oder Arbeitsrollen eintauchen, solange diese benötigt werden, um diese Rolle/n ebenso leicht wieder zu verlassen.

In dieser modernen Arbeitswelt ist der Mensch Subjekt, *nicht* Objekt. Die Subjektivierung der Arbeit ist Ausdruck eines weitestgehend selbstständig arbeitenden „Arbeitskraftunternehmers“.

Die *Subjektivierung* der Arbeit in diesem Zusammenhang bedeutet grundsätzlich, dass Arbeitnehmer selbstdiszipliniert, selbstorganisiert sowie selbstwirksam Projekte anstoßen und ausführen.

Die Authentizität des Selbst – vom Ich zum Du zum Wir

Kulturwandel in Unternehmen ist ein ehrgeiziges Ziel. Und wer kann ihn herbeiführen? Sie! Jede Veränderung in Unternehmen fängt beim Einzelnen an. Sie – genau Sie – können diesen Wertewandel ganz aktiv gestalten. Voraussetzung dafür ist, dass Sie sich besser kennenlernen: Was sind Ihre Eignungen, Talente und Fähigkeiten? Was fällt Ihnen leicht und bringt Ihnen Freude? Was möchten Sie bewegen? Welche Spuren möchten Sie hinterlassen? Nur wer sich selbst kennt, kann seinen Weg bewusst gestalten. Schärfen Sie den Blick auf sich selbst. Werden Sie ein positiver Egoist.

Die gesunde Reihenfolge lautet: Vom Ich zum Du zum Wir. Menschen, die klar aufgestellt sind, sind weder bedürftig noch launenhaft, sie instrumentalisieren nicht ihr Umfeld. Authentische Menschen haben eine gewinnende Ausstrahlung, sind klar in ihren Ansagen und wertschätzend im Umgang mit anderen. Starke Ichs bilden ein erfolgreiches und glückliches Wir.

Innere Werte sind entscheidend: Was wollen Sie? Viele beschäftigen sich damit, was sie *nicht* wollen, doch das ist der falsche Ansatz. Das Unterbewusstsein nimmt Negationen nicht auf. Denn wenn Sie etwas nicht wollen, ziehen Sie genau das vermehrt in Ihr Leben. Erfolg hat, wer sich selbst folgt. Wer im eigenen Inneren immer wieder beherzt aufräumt, darf das auch mutig und charmant im Außen vertreten. Für sich selbst einzustehen, bedeutet nicht, gegen andere zu kämpfen. Der lohnendere Weg ist die offene Diskussion, das faire Kräfteressen, in der unterschiedliche Positionen auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden können. Auch hier ist die innere Haltung von immenser Bedeutung. Wünschenswerte Verhaltensweisen müssen von innen heraus immer wieder neu angestrebt und umgesetzt werden. Wenn es um authentische Potenzialentfaltung und um wirklich dauerhafte Erfolge geht, können innerlich keine Kompromisse gemacht werden. Nur wer sich wandelt und sich trotzdem treu bleibt, wird auf Dauer erfolgreich sein.

New Work

Auf der anderen Seite existiert in Zukunft ein Viertel von arbeitsfähigen Menschen, die jedoch keinen Sinn in der ausschließlich konventionellen Lohnarbeit sehen oder keine Arbeit mehr bekommen.

Diese werden sicher als Selbstversorger in sehr lebendigen Communities leben, die sich glücklich und zufrieden von der Konsumwelt verabschiedet haben mit all ihrem überflüssigen Krempel. Diese arbeiten maximal 15 Stunden pro Woche in Teilzeit, nutzen gemeinsam mit vielen anderen Menschen an einem so genannten *Workplace* einen *Personal Fabricator*, der dreidimensional arbeitet, ähnlich einem professionellen 3D-Drucker. Dieser kann mehrere Millionen technische oder keramische Teile für Gebrauchsgüter präzise und äußerst kostengünstig herstellen.

Diesen Automator gibt es bereits, er wurde von der Universität Aachen in Zusammenarbeit mit Frithjof Bergmanns New Work-Bewegung erstellt und gebaut. In unzähligen Beispielen wird dieser neue und gute Lebensstil in Bergmanns Buch „Neue Arbeit kompakt“ beschrieben. Alle dreidimensionalen Objekte lassen sich damit selbst kostengünstig herstellen (bei etwa nur 10% der Originalkosten) wie Computer, Handys, Waschmaschinen, Mopeds, Kühlschränke oder Kochherde).

Diese neue Herstellungsstruktur revolutioniert die meisten Gebrauchsgüter; die meisten Lebensmittel werden selbst hergestellt oder getauscht.

Die New Work-Bewegung ist weder kommunistisch noch lebt hier die Hippiebewegung wieder auf, sondern ist realer Vorreiter einer reduzierten, sehr bewussten Konsumgesellschaft.

Das richtige New Work beruht demnach auf drei Säulen:

- 10-15 Stunden Teilzeitarbeit i.d. Woche**
- Selbstversorgung durch High-Tech-Providing**
- Calling**

Diese neue Lebens- und Arbeitskultur, die heute leider von den meisten Autoren sehr verkürzt und oft unpräzise als agiles Arbeiten oder einer Art fraktales Freiberufertum beschrieben wird, bezieht sich primär auf das Leben als bewusster Konsument und Selbstversorger in der Gesellschaft.

Die gestellten Anforderungen des modernen Lebens, werden im New Work real und flexibel gelöst, auch in den zentralen Lebensbereichen Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege, Gartenarbeit und schulisches Lernen; dabei sind Zeitarbeitskonten auf Gegenseitigkeit eine beliebte und bewährte Lösung geworden.

Durch die High-Tech-Eigenversorgung, das bessere soziale Miteinander und einer sehr guter Beratung des eigenen Persönlichkeitsportfolios (Calling), gelingt das Life-Blending hervorragend, ohne einen Egotrip auf Kosten anderer zu starten oder permanent von Vater/Mutter Staat gepampert zu werden.

Der Gründer der New-Work-Bewegung, Frithjof Bergmann ist gerade in den letzten 7 Jahren ein extrem begehrter Referent auf vielen internationalen Konferenzen zum Thema, etwa bei Xing-Talk, gewesen.

Zum Übergang in die Digitale Wissensgesellschaft wird New Work sicher ein großes Thema werden, jedoch setzt dies mehr oder weniger eine komplette Umstellung gesellschaftlicher und politischer Systeme voraus – sinnvoll ist sie in jedem Fall! Lesen Sie mehr dazu im Kapitel New Work.

2. Die neue Bedürfnispyramide – Wer sind wir wirklich?

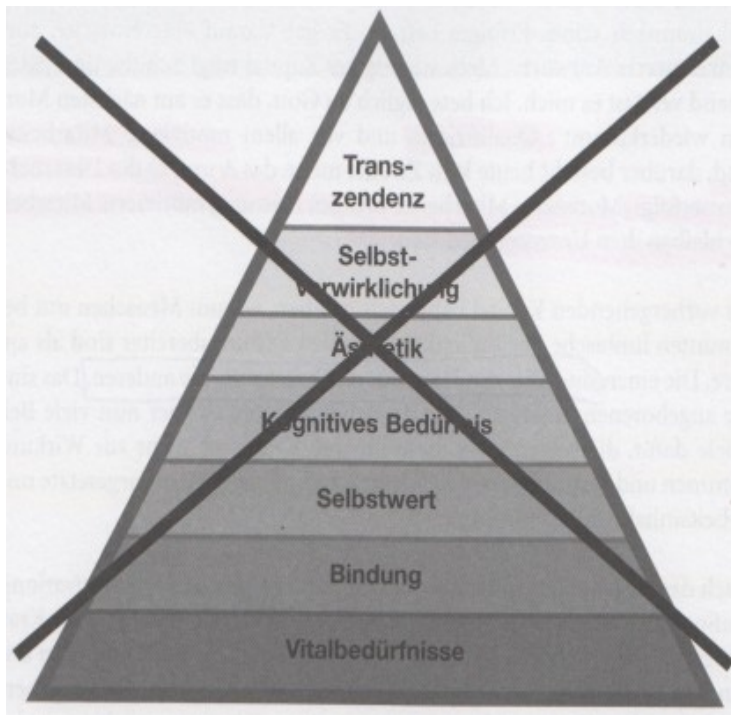


Abbildung 4

Im Management allgemein sowie in Kombination mit Lebens- und Sinnfragen kursiert seit den 1960er-Jahren ein fragwürdiges Modell des Verhaltensforschers Abraham Maslow – die so genannte *Bedürfnispyramide* (siehe Abbildung). Diese nie ernst zu nehmende Grafik, die Menschen als absolut bedürftig, *linear* und extrem hierarchisch in deren Entwicklung darstellt, ist grundlegend falsch!

Gründe und Argumente gibt es viele.

Der allgemeine Grundsatz, dass alle Menschen gleich sind sowie die politischen Grundsätze, diese Gleichheit jederzeit voranzutreiben, sind fatal und weltfremd. Menschen sind von Natur aus sehr, sehr unterschiedlich, entwickeln sich entsprechend individuell, sind nicht - wie Maschinen - statisch berechenbar – und ändern lebenslang immer wieder ihr Verhalten und ihre Wünsche! Außerdem, und dies ist der entscheidende Punkt beim Thema Arbeit: Bestimmte limbische Persönlichkeits-Typen sind leistungsbereiter und effizienter bzw. individualistischer als andere.

Keine Belege, reine Theorie

Maslow hatte seine „Studien“ ausschließlich an wenigen hundert Studenten eines gleichen Studienganges durchgeführt – keine Basis ernst zu nehmender, wissenschaftlicher Forschung. Es gibt bis heute keine wirklichen empirischen Beweise für seine Theorie. Sein einseitiges, statisches Modell beleuchtet ausschließlich Wohlstandsgesellschaften weißer Menschen, damit wird ein großer Teil der Weltbevölkerung ausgeschlossen. Maslow hatte außerdem nie im Ansatz konkrete Ratschläge und Hinweise gegeben, was getan werden kann, um einzelne Bedürfnisse zu erfüllen um somit zur nächsten Stufe der Pyramide aufsteigen zu können!

Außerdem handelt es sich bei den genannten Punkten von Maslow um Bedürfnisse, die nicht dauerhaft befriedigt werden können. Es ist somit eine lebenslange und andauernde Aufgabe, auf den oberen Stufen der Bedürfnispyramide von Maslow zu bleiben - wobei die von ihm genannten höchsten Stufen Bewusstseins Ebenen entsprechen, die viele Völker und Gesellschaft bereits auf den unteren, „niederen“ Ebenen bereits realisiert haben!

Kern seiner These ist seine eigene, recht zweifelhafte Motivationstheorie.

Diese kennt vier Basismotivationen: Die primäre Motivation, welche Vital – und Existenzbedürfnisse zum Überleben nennt (Hunger, Sex, Überleben u. A.), die sekundäre Motivation, die sich nach dem sozialen Umfeld, Anerkennung in der Gesellschaft sowie Gemeinschaft sehnt; die intrinsische Motivation, welche eine persönliche Selbstverwirklichung anstrebt sowie einer extrinsischen Motivation, die sich auf Status, Rolle, gesellschaftlicher Anerkennung oder Lob bezieht.

Alle so genannten Motive lassen sich auf die drei limbischen Grund-Instruktionen des menschlichen Gehirns wie folgt zurückführen:

- **Balance** (Sicherheit, Homöostase, Stabilität, Konstanz).
- **Dominanz** (Durchsetzung, Verdrängung, Macht, Status, Autonomie, territorialer Anspruch).
- **Stimulanz** (Reiz-/Risiko-Lust, Suche nach neuen Reizen) und den Vitalbedürfnissen: Essen, Trinken, Atmung, Schlaf und Sexualität.

Es gibt deshalb z. B. kein Transzendenz-Motiv wie bei Maslow, dass das Bedürfnis nach Religion oder Spiritualität erklären soll..... Spirituelle Suche gehört zur Basis-Instruktion *Balance*. Alle ganzheitlichen Menschen streben nach der Mitte zwischen dieser und der

unsichtbaren Welt (Ahnenkult, Jenseits, Himmel, Nirvana, Tushitahimmel usw.), um sich gegen das „Leid“ dieser Welt abzusichern zu wollen!

Die Grundinstruktion *Balance* hütet und pflegt ja geradezu Traditionen aller Art von Schwarz-Weiß-Denken ohne Zwischentöne, um vor einer unsicheren Zukunft sicher zu sein (Gott, Teufel, Karma, Astrologie, Geistwesen und viele weitere Illusionen).

Das Hauptproblem seiner Theorie ist erstens die stufenweise Aufstellung selbst, die seit drei Jahrzehnten fast in umgekehrter Reihenfolge in modernen Gesellschaft anzutreffen sind: Transzendenz, als Glauben und Spiritualität, findet man bei allen Kulturen außerhalb der westlichen Zivilgesellschaften auf der untersten Stufe – häufig leider anstelle guter Bildung. Es ließen sich noch viele Argumente und Beispiele für die Unrichtigkeit und Weltfremdheit der Maslow-Pyramide aufzählen!

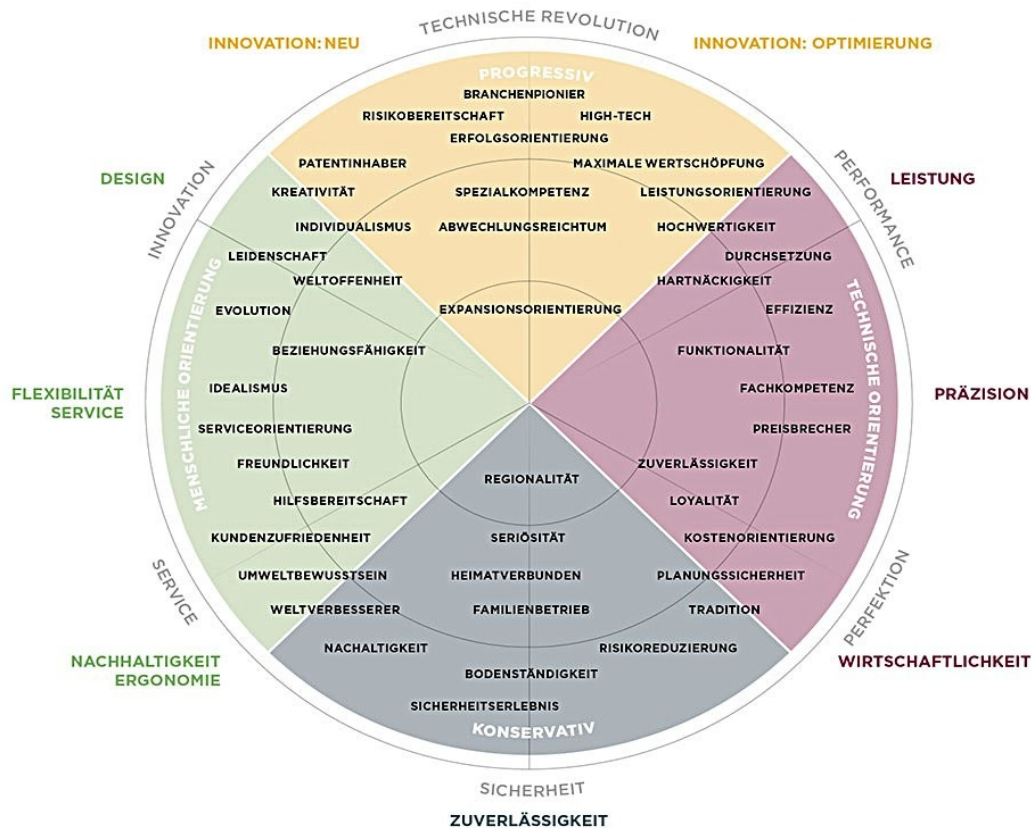


Abbildung 5: Limbische Instruktionen

Im Leben selbst ist oft das Gegenteil häufig der Fall: Mit entsprechenden, individuellen Motivationsmaßnahmen, gemäß des Limbischen Persönlichkeitsprofils, ist auch bei

Mitarbeitern, die vielleicht nicht vor innerer (intrinsischer) Kraft strotzen, eine erhebliche Leistungssteigerung möglich. Es kommt darauf an, wie dieses von der Person wie dem Arbeitsumfeld eingesetzt und integriert wird.

Fazit: Es fehlen Angaben zur wechselseitigen Integrationsfähigkeit der pyramidalen Stufen untereinander, andererseits unterschätzt Maslow die Analyse des individuellen Potenzials eines jeden Menschen. Das starre, lineare „Aufstiegssystem“ von Maslow erinnert eher an die Hierarchie einer Strafkolonie einer einsamen Insel im Irgendwo. Für Moralisten, Konservative Managementgurus und Religiöse Institutionen ist dieses archaische Maslow-Modell scheinbar zeitlos ideal.

3. Future Work – 20 neue Berufe

Die Zukunft der neuen Arbeit in der Wissensgesellschaft hat längst begonnen. Wir leben in einer Zeit der schwindenden Gewissheiten: Jahrzehntelang gültige Rollenbilder, Karrierevorstellungen oder Statussymbole liefern keine Antworten mehr, einst unverrückbar scheinende Werte sind permanenten Veränderungen unterworfen, privat wie beruflich. Anstatt Orientierung zu stiften, rufen sie zu stetem Wandel auf. Fast alle wichtigen Wirtschaftsbereiche sind heute bereits vollkommen von der Digitalisierung durchdrungen. Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den kreativen, neuen Zukunftsberufen, die bereits gegenwärtig existieren und stark zukunftsfähig sind.

KI und Maschinelles Lernen haben sich derart effizient und schnell entwickelt, sodass alle Prognosen namhafter Institute obsolet geworden sind. War die Welt in den 90er Jahren des letzten Jahrtausends erstaunt bzw. belustigt, das IBMs Computer *Deep Blue* den menschlichen Schachweltmeister besiegen konnte, so hat Googles *Deep-Learning-System* Brain X für Maschinelles Lernen alle Schachsysteme, manuell wie digital, binnen 3 Stunden und 29 Minuten *erlernt* und wiederum den Nachfolger bzw. das Nachfolgesystem von IBM in wenigen Minuten geschlagen (zwei Computersysteme spielten autonom gegeneinander)! *¹ Oder denken Sie ebenfalls an *Big Blue*, der zu Beginn des neuen Jahrtausends mit dem genialen Jazzpianisten Herbie Hancock zusammen ein 90-minütiges Live-Konzert als Duo gab: Ein Piano spielte der Computer perfekt, das zweite wurde von Hancock live gespielt.

Nach wie vor werden die ökonomisch interessantesten Zukunftsberufe den Großteil der Wirtschaft bestimmen, jedoch wird die Generation Z als Nachfolgeneration der Y-Generation, die Sinnkomponente weiter vorantreiben und Intelligenz, Empathie, Nachhaltigkeit, Bequemlichkeit und gutes Geld in den Vordergrund rücken.

Themen wie *Energie, Umweltschutz, Nachhaltigkeit, Therapie und Persönlichkeitsentwicklung* besetzen keine Nischen mehr, sondern etablieren sich jährlich immer stärker in der Mitte der Gesellschaft.

Beispiel: War es noch vor 10 Jahren eher die Ausnahme, dass Nachhaltigkeitsthemen und persönliche Beratung/Therapie regelmäßig beansprucht wurden, so kümmert sich heute bereits der Großteil der Erwachsenen regelmäßig

darum, und zwar *nicht nur* aus allgemeinen Selbstoptimierungsgründen. Noch immer bekommen Sie diese Basics weder an Schulen noch an Universitäten angeboten!

Die aussichtsreichsten Zukunftsbranchen

Die aussichtsreichsten Zukunftsbranchen in der neuen Wissensgesellschaft sind: Energie, Umweltschutz, Biotechnologie, Ingenieurwesen/Technik, Robotik/Maschinenbau, Logistik, Virtuelle Realitäten/Media, Gesundheitswesen/Pharma, Künstliche Intelligenz (KI), Design- und Marketing, 3 D-Druck, Selbstversorgung, Logistik, Life-Design/Therapie.

Der Futuromat- Wie ersetzbar ist Ihr Beruf?

Ausgesprochen gut in diesem Zusammenhang zeigt die Suchmaschine:

www.futuromat.de ^{*2}, inwieweit aktuelle und traditionelle Berufe durch die Digitalisierung ersetzbar werden; therapeutische – und fast alle Heilberufe sind dabei überhaupt nicht ersetzbar, viele soziale Berufe ebenso. Alle beratenden und kreativen Berufe werden sogar noch stärker gefragt werden – „mechanische Zahlenberufe“ aus dem Bereich Versicherungen, Banken, Börse, Steuerberatung und Handel sind fast zu 98% ersetzbar! Schauen Sie einfach selbst nach, wie es bei Ihnen dort aussieht.

Fast jeder Jugendliche versteht heute, dass Drohnen Pakete ausliefern können, Dating-Apps die komplexere Partnerwahl erledigen und die High-Tech-Medizin heute schon über Verfahren verfügt, von denen ihr Hausarzt noch vor wenigen Jahren nicht einmal geträumt haben dürfte.

Während Ihr Küchenroboter ausgefallene und leckere Gerichte serviert (vom KI-Kollegen produziert), Alexa nach ihren Wünschen fragt und der intelligente Kühlschrank ein Präventivsignal abgibt, verfolgen Ihre pubertierenden Kinder auf YouTube das Tutorial zu binomischen Formeln von einem Nobelpreisträger für Mathematik. Diese lernen die Anwendung von Pythagoras in 1-2 Tagen besser und vollständiger als in 2 Wochen beim überforderten Mathelehrer im überfüllten, stickigen Schulsaal.

Generell gilt dies im Übrigen für fast alle Einführungsveranstaltungen, selbstverständlich an allen Universitäten.

Das Entstehen der Neuen Berufe

Ob aus Notwendigkeit, Geldgier, Konkurrenzdenken, Marktforschung oder einfach weil ein evolutionärer Antrieb dahinter steckt, die Wirtschafts- und Arbeitswelt muss sich verändern, um eine einigermaßen friedliche Koexistenz unserer diversifizierten Gesellschaftsschichten garantieren zu können

Beispiel: Ein Handwerker aus dem Nachbarort steht seit einigen Jahren automatisch in Konkurrenz mit dem Weltmarkt handwerklicher Dienstleistungen!

Was dem Verbraucher auf Amazon oder Alibaba.com privat gefällt, ist arbeitstechnisch zu einer fatalen Bedrohung für fast alle Berufsgruppen geworden.

Alleine Bereiche wie die Biotechnologie (siehe Corona-Pandemie), Künstliche Intelligenz im Maschinenbau, selbstlernende Maschinen im E-Commerce - Roboter sind immer pünktlich, brauchen nie Urlaub, produzieren keine 40-ig-prozentigen Nebenkosten (wie z. B. in Deutschland) und sind 365 Tage im Jahr lernfähig und autonom. Bei entsprechender Programmierung sagt er in über 50 Sprachen auch *Danke*, dass er arbeiten darf! Betrachten Sie sich das komplexe, digitale Überwachungssystem Chinas, so dürfte klar sein, wohin die Automatisierung gehen könnte.

Relevanz von Herkunft und Bildung

Durch die digitale Revolution steht unserer Wissensgesellschaft vor einschneidenden Veränderungen. Viele Selbstverständlichkeiten wie dauerhafte Beschäftigung, wirtschaftliches Wachstum, soziale Identität oder gesellschaftliche Solidarität sind bedroht. Der grundsätzliche Glaube an eine sich auf natürliche Weise selbst regulierende Gesellschaft *ist erschüttert*.

Die soziale und ökonomische Ungleichheit steigt, das Privileg guter Herkunft und Bildung scheint wieder so relevant zu sein wie in vergangenen, aristokratisch geprägten Jahrhunderten. Dass sich Leistung tatsächlich noch lohnt, glauben immer weniger Menschen. Die Deregulierung der Arbeit hat die Konjunktur angekurbelt, aber die Mitte der Gesellschaft entzwei gerissen. In jene, die dank ihrer Privilegien aufsteigen können und jene, die abzurutschen drohen. Dass die komplette Technisierung der gesamten Wirtschaft nicht aufzuhalten ist, dürfte inzwischen klar geworden sein.

Es wird deutlich, dass Arbeitnehmer ohne einen tieferen Sinn in ihrer Arbeit zu begreifen, auf Dauer keine ernst zu nehmende Motivation entwickeln werden. Ein *Sinnlieferant*

kann nur das eigene, persönliche Potenzial hergeben, nicht die Marketingabteilungen der großen Konzerne oder völlig zukunftscheuer Politiker.

Wir müssen die Zukunft der Arbeit völlig undogmatisch sehen lernen

Die konkrete Berufswahl ist ein zentrales, existenzielles Thema des ganzen Menschen geworden – Sinn *und* Arbeit müssen eins werden. Was also früher Eltern, Schule und Verwandtschaft nebenbei erledigten, muss sehr früh allen Schülern zugute kommen, also nicht nur für früh Begabte gelten.

Anstelle später mit Milliarden-Staatshilfe bei Arbeitslosen „nachzubessern“ sowie die mechanischen, krankmachenden Handwerkstätigkeiten mit weiteren Milliarden an Euro oder Dollar „ausgleichen“ zu wollen, empfiehlt sich doch eindeutig ein Berufskoaching ab der 4. Schulklasse, gefolgt in permanenter 2-3-Jahresfolge! Diese Art der Ökonomie ist rechnerisch belegbar, pragmatisch und human.

Dieses Buch beschäftigt sich insbesondere mit der menschlichen Kreativität, die wir als Kind alle noch besaßen. Trotz all der Digitalisierung und Technisierung werden individuelle Beratungs-, Sozial-, und Life-Design-Berufe um so mehr benötigt, da sich die Gesellschaft inzwischen unaufhaltsam, trotz aller öko liberaler Phantasien, gespalten hat.

Das notwendigste Gegengewicht zur Digitalisierung ist und bleibt die Individualisierung der eigenen Persönlichkeit. Nicht immer noch gleicher (und damit austauschbarer und dümmer), sondern differenziertere Persönlichkeiten, die sich selbst und damit die Gesellschaft langfristig mit Freude voranbringen – das brauchen wir!

Persönliche Aufklärungsarbeit für das Leben und den eigenen Lebensplan sind dabei mehr denn je aktuell.

Wirksame Zukunftsberufe

So ist beispielsweise der **Green Investment Mentor** eine Person, die in lukrative, aber nachhaltige Werte investieren hilft, Thema Co². Grüne Aktien sind zwar ein Nischenprodukt, jedoch seit Jahren konstanter als der gesamte Aktienmarkt. Der Green Investment Mentor befriedigt in hohem Masse die moralischen Ansprüche von ganzheitlichen Anleger*innen, die auf Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Ressourcenschonung, Energiesparen und Ökologie setzen, aber eine attraktivere Verzinsung als auf

dem Sparbuch haben möchten. Sie verbinden also ihre Kapitalanlagen als Investment in eine *gemeinsame*, globale Zukunft.

Ein **Life-Designer** ist quasi ein Gesundheitscoach, der neben allgemeinen Lebensfragen Partnerschafts-, Berufs-, Geld und Managementfragen abklärt. Anstelle zu 4-5 Therapeuten oder Coachs zu rennen, bekommen Sie dort ein zuverlässiges Gesamtpaket in hoher Qualität mit erstaunlicher Preis/Leistungskomponente!

Ein **Natural Bionicer** ist eine medizinisch studierte Person, welche die persönliche Lebensplanung mit Ihrem Erbgut abgleichen kann – so werden schon heute immer mehr Menschen über 100 Jahre alt, ohne irgendwo abgekanzelt in einer bulgarischen Höhle lebend, lebenslänglich Kefir und Sauerteigbrot kauen zu müssen. Es handelt sich also um einen Erbgutinformatiker, der sein Herz trotzdem an der richtigen Stelle trägt und nicht – wie üblich in diesen Berufen – nur *ein* Fachgebiet kennt.

Ein **Future Therapist** ist Mediziner, Wissenschaftler und Psychotherapeut in einer Person, die hilft, die persönliche Lebensplanung ethisch zu unterstützen. In großen Kliniken oder internationalen Spa-Einrichtungen zuhause (Schweiz, Kalifornien, Südkorea, Taiwan), sind Naturheilkunde, Biotechnologie und ein erfolgreicher Beruf kein Widerspruch. Diese drei Lebensbereiche werden dort zum Höchstmaß optimiert. Außerdem berät dieser präventiv bei Unregelmäßigkeiten der eigenen DNA und gibt ebenso Karrieretipps diesbezüglich. Das Lebensmanagement kann also von diesem DNA-Experten unterstützt werden.

Tatsache ist, dass das weltweite Wirtschaftswachstum nicht mehr von den etablierten Unternehmen vorangetrieben wird, sondern von Neugründungen in den bereits genannten Zukunftsbranchen. Während zum Beginn des neuen Jahrtausends erste Generationen des Digitalen Austauschs förmlich explodierten (Amazon, Booking.com, Ebay und Google), Anfang der 2010er Jahre die Sozialen Netzwerke sowie Onlinebanking boomten (Facebook, Xing, Paypal und Skype) wächst eine noch größere Schar von neuen Mitspielern heran, die alle etablierten Geschäftsmodelle bedroht und Schritt für Schritt völlig transformiert.

Neben Uber, Xiaomi und Dropbox gibt es eine Vielzahl junger Unternehmen mit neuen Technologien, andersartigen Managementmethoden sowie Vertriebs- und Marketingansätzen. Die meisten dieser Teilnehmer der 3. Generation kommen ohne jede klassische Werbung oder Marketing aus.

Stabilisierer sind so genannte Sinnstiftende Unternehmen, die über eine besonders tiefe Kreativität und Kommunikation zur Umwelt verfügen. Ihr schöpferischer Geist ist auf die Spezialisierung und permanente Verbesserung von Produkten, Dienstleistungen und Kundenbeziehungen ausgerichtet – die ganze Konzentration liegt hier auf einer speziellen Kundengruppe. Dadurch schafft er bei speziellen Kundengruppen ein hohes Vertrauen und eine langfristige Verbindung, die ihn oft aus Preiskämpfen heraushält (*Blue-Ocean-Prinzip*).

Kreative Konstanz: Der *Stabilisierer* erzeugt also qualitativen Sinn, verknüpft auf außergewöhnliche Weise technische Kompetenz mit den Unternehmenskunden. Seine eher konservative Einstellung, ist oft auf qualitatives Wachstum seines Unternehmens der Mitarbeiter ausgerichtet, er denkt also human und ökonomisch nachhaltig. Es handelt sich dabei um Menschen oder Unternehmen, die extrem langfristig am Markt existieren (manchmal über 100 Jahre) oder sich dies mit einer speziellen Produktlinie zur Aufgabe gemacht haben. Dies bedeutet ökonomisch wie ökologisch betrachtet, dass es nicht um „schnelle“ Gewinne für Stakeholder und Investoren geht, sondern dass Gewinne ausschließlich langfristig im Unternehmen verbleiben und z.B. zu Forschungszwecken reinvestiert werden. Die Werte verbleiben zudem über Generationen im Unternehmen – in die inneren wie die äußeren!

Beispiele für diese Art der kreativen Konstanz wären die Naturkosmetikfirmen Wala, Dr. Hauschka oder Weleda zu nennen, die auch international sehr gefragt sind.

Ein weiterer, sehr gefragter Beruf ist der **NACHHALTIGKEITSDesigner**. Verpackungen, Design und Gestaltung werden in absolut nachhaltiger Art und Weise ökologisch wie ökonomisch kreiert. Die Grundkonzeption von Produkten, Dienstleistungen und Software werden alle auf ihre aktuellen und künftigen Nachhaltigkeitsaspekte überprüft und derart designt. Die Lösungen müssen ökologisch, energetisch und ressourcenschonend gestaltet werden und dafür sorgen, dass das Produkt und die Kundenbeziehung nachhaltig bestehen. Die Finanzierung der Produkte und Dienstleistungen werden von daher stärker über die geschätzte Nutzungszeit verlaufen, kurzfristige Verkäufe sind *kein* Ziel mehr. Der Designer kreiert ebenso Zahlungs- und Abomodelle, ist also direkt mit den Finanzierungsfragen konfrontiert und beauftragt - ein Hand-in-Hand-Modell.

PERSONAL PRODUCTIVITY PERSON: Die so genannten PPPs sind betriebsinterne Mentoren und integrative Ingenieure, die die jeweiligen Anpassungen an den Markt bewerkstelligen. In der Organisationsform der sog. Stabilisierer kommt es auf die Leistungsintensität der Mitarbeiter an, die durch ihre flexible Anpassung an neue Marktumgebungen durch Verbesserungspotentiale fehlendes Wachstum kompensieren müssen. Primär ist deren persönliche Produktivität der Garant für *stabile und hohe* Preise. Dazu werden die Mitarbeiter eine hohe Interaktion mit neuen, automatisierten Maschinen und die Nutzung von Machine Learning, aufweisen müssen.

Damit diese Produktivitätsfortschritte täglich realisiert werden, braucht es die PPPs. Sie bilden aus, fördern und fordern die Mitarbeiter und sorgen für die Produktivitätsverbesserungen. Man könnte sie auch Betriebscoach nennen, die über Ingenieurwissen, Maschinelles Lernen, Psychologie, Marketing, Vertriebswissen und professioneller Kundenkommunikation verfügen. Bei SAP ist dieses erfolgserprobte Modell seit über 15 Jahren bereits Realität.

INTEGRATED CHANNEL MANAGER: In Zukunft sollte der Vertrieb die digitalen und persönlichen Kanäle verknüpfen und aus einer Hand steuern – gelernt haben Firmen, sich zukunftsfähig zu organisieren vom Umgang mit den Early Adoptern und generieren folgendes Wissen daraus: Techniknahe, gut zahlende Kunden, die gleichzeitig Interesse an hoher Lebensqualität und internationalen Beziehungen haben.

Zukünftige Vertriebsaufgaben werden enorm wachsen und damit auch die Herausforderungen. Immer intelligenteren Kunden mit großem Wissen und automatisierten Prozessen stehen persönliche und digitale Vertriebsinformationen zur Verfügung.

Nur wenn Vertriebe dem Kunden tatsächlich den Service bieten können, nur Ihn alleine vollumfänglich, privat wie beruflich zu versorgen, fühlt sich der Kunde auch „anerkannt und gesehen“. Die Kundenbeziehung muss also auf technischer Ebene wie eine gute Freundschaft funktionieren. So werden gute Kunden von Anfang an in neue Produkt- und Dienstleistungsportfolios kreativ mit einbezogen, es handelt sich also um ein klassisches Value Proposition Design. Das neue Credo lautet: „Von der ersten Idee bis zum Prototypen, durch alle Testphasen bis zur Marktreife hindurch, entscheidet der Kunde demokratisch mit!“. Dieses Verfahren ist tatsächlich das, was man heute unter Innovation versteht.

Konnektoren leben und arbeiten in offenen, dienstleistungsorientierten Kommunikationssystemen. Sie heben sich durch ihre fließenden Systeme erheblich von den bisherigen beschriebenen, neuen Berufstypen ab. Der offene, transformative Charakter ist das Hauptmerkmal. Konnektor-Unternehmen sind in ständigem Austausch mit ihrer Umgebung und statuieren eine neue Art der Dienstleistungsvermittlung.

Information und Feedback sind ihre Währungen. Die zentrale Komponente für erfolgreiche Konnektoren ist ihre Beziehungskreativität. Die Fähigkeit, zu anderen Menschen und Organisationen Verbindungen aufzubauen, ist fast grenzenlos. Sie finden permanent kreative Möglichkeiten, neue Wege, Anlässe, Vorträge oder Kulturveranstaltungen, für alle Partner integrativ zu organisieren. Diese Art der Gruppenbildung ist die Marke der Konnektor-Kommunikatoren, um bestehende Kontakte zu vertiefen. Was bisher Event-Agenturen erledigten, wird firmenintern sehr professionell aufgezo-

Konnektoren leben von den Kombinationsmöglichkeiten untereinander. Stellen Sie sich ein großes Bauprojekt vor: Nur wenn die Gewerke, die Energieversorger und die Architekten in wechselseitiger Abstimmung wirken, wird die Leistung wie erwartet, zeitig erbracht werden.

Komponenten-Architekt: Sein Fokus liegt darin, dass alle Rädchen einer Organisation ineinandergreifen können. Er organisiert alle Details von Prozessen und sorgt dafür, dass alles miteinander verbunden bleibt. Er erstellt die Handbücher und Regeln für die Konnektoren und gestaltet so die Basis für die Servicevereinbarungen aller Partner und Kunden untereinander. Er hat ein hohes, integrativ-technisches Verständnis.

System-Inspektor: Der System-Inspektor ist besonders konservativ und stur – dieser arbeitet permanent alle Gesetzmäßigkeiten und erstellten Regeln im Betrieb ab und sorgt für deren exakte Einhaltung. Ihm obliegt die Aufgabe als letzte physische Instanz der Scharfrichter zu sein, der ebenso das Trouble-Shooting besorgt. Ohne ihn würde ein vollständiges Chaos ausbrechen in den meist sehr kreativen Dienstleistungsorganisationen. Ein klassisches, weltbekanntes Beispiel wäre die Person Eric Schmidt, der die Google-Gründer ab dem Jahre 2000 bis 2015 als pures Kreativunternehmen (vorwiegend aus studentischen Mitarbeitern mit Sozialphantasien) zum inzwischen zweitwertvollsten Unternehmen der Welt machte.

Als Organisator stellt er ebenso Alternativen unter den Partnern und Kunden zur Verfügung, besorgt auch kurzfristig neues Personal wie auch Ersatzteile, wann immer es erforderlich wäre.

Kreativitäts-Koordinator: Er ist für das Management und die optimale Kommunikation zwischen den Kundenanforderungen und den Kreativitätspotentialen der einzelnen, betriebsinternen Konnektoren zuständig. Wie sein Name aussagt, stellt er die Balance zwischen der Kundenorganisation, den Lieferanten und Herstellern, zeitnah her. Er ist gleichzeitig Motivator, der die internen Fachkräfte zu kreativen Höchstleistungen anspornt.

Sein Wissen um alle Partner in der Organisation bestimmt seine Zeitplanung. Bei allen Tätigkeiten arbeitet er intensiv mit den anderen Spezialisten zusammen, um sich und alle Beteiligten immer auf dem neuesten Stand zu halten

Relationship-Direktor: Der Diplomat unter den Konnektoren. Dieser kümmert sich um alle Kontakte zu Kunden, Lieferanten und Partnern, unabhängig von deren unterschiedlichen Mindsets- und Weltanschauungen, Einstellungen und Erfordernissen. Er muss empathisch, kulant und weltgewandt sein und ebenso diplomatisch auftreten, da er das gesamte Unternehmen repräsentiert.

Sein Job ist es, diese mit den relevanten Ansprechpartnern in der eigenen Konnektor-Organisation zu verbinden, zu schlichten, anzustacheln oder auch zu trösten.

Partizipations-Manager: Im weiteren Sinne fungiert dieser ähnlich dem Komponenten-Architekt, der alle Bestandteile und Komponenten der Organisation nicht nur organisiert, sondern verbessern will. Er hat es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen soweit an betrieblichen Prozessen Freiraum zur persönlichen Entwicklung zu gewähren, sodass diese sich als Beteiligte und Mitwirkende verstehen – das Ziel ist es, wo immer möglich, dadurch eine Art von familiären Geist im „Zuhause Firma“ entstehen zu lassen.

Er muss neue Anreizsysteme zwecks Gruppenbildung schaffen sowie viele *private* Aktivitäten der Mitarbeiter mitorganisieren. Google hatte bereits vor 20 Jahren erfolgreich dieses Modell eingeführt.

Seine Aufgaben bestehen darin, alle Bestandteile innerhalb und außerhalb der Organisation für immer neue Aktivitäten zu begeistern. Wichtig ist, dass der

Participations-Manager nicht nur auf der operativen Ebene arbeitet, sondern auch ein strategisches Zusammenwirken entstehen lässt.

Ein ebenso sehr gutes Beispiel stellt die SAP in Walldorf dar, die seit über zwei Jahrzehnten ein solches Managementsystem für Mitarbeiter mit großem Erfolg aufgelegt hat.

In der Praxis bedeutet dies folgende Arbeitszeitaufteilung: 70% Tagesgeschäft, 20% Fortbildung und 10% Ausarbeitung kreativer Zukunftsszenarien – alles während der Arbeitszeit.

Knowledge Worker (Die Wissenshändler)

Der weltbekannte Management-Professor Peter Drucker hatte bereits 1959 darauf hingewiesen, dass der wertvollste Bestandteil einer Organisation in Zukunft das Wissen der Mitarbeiter ist. Es sollte, wie kein anderer, mit seiner Prognose recht behalten!

Die Kreativen Wissenshändler

Kreative Wissensarbeiter haben sich meist mehrheitlich ihr Wissen selbst gestaltet und sorgen kontinuierlich für die Erweiterung ihres Wissensschatzes. Die Kreativen Wissensarbeiter nutzen eine Kombination von kreativen Anwendungen wie vorausschauende Imagination, Problemfindungs- und Lösungstechniken und ästhetisches Empfinden, um ihre Rollen und Funktionen zu erfüllen. Die selbstständig unternehmerisch Tätigen unter ihnen sind die kreativen Wissenshändler. Ihre Aufgabe ist es, Wissen über Unternehmen zu organisieren und wertvoll auch für andere zu machen. Sie bilden Organisationen, die im Kern den Wert anderer Organisationen erkennen, erweitern und ergänzen werden. Diese kreativen Wissenshändler konzentrieren sich auf drei zentrale Aufgaben:

Intellekt: Den Wert im Geschäftsmodell eines Unternehmens erkennen und verdeckte Potentiale ermitteln; diese werden im Kern kopiert, aufbereitet, modifiziert und umgeleitet.

Innovation: Hier gilt es den Wert von Innovation generell zu erkennen, diesen zu entdecken und in die richtige Organisationsform transferieren. Man spricht auch von der „High-Flying-Organization“.

Investment: Personen oder Organisationen, die Investments in Intellekt und Innovationen tätigen und diese Investments in der Organisation verankern. Vorläufer der kreativen Wissenshändler sind beispielsweise die Venture Capital-Unternehmen,

Investment- und Fondsgesellschaften, die zumeist zwei der drei Funktionen realisiert haben. Der Prototyp ist die amerikanische Blackrock, gegründet von Larry Fink.

Wissenskonnektor (Linker) Wie schon aus der Berufsbezeichnung hervorgeht, verbinden Wissenskonnectoren Wissen und Erfahrungen aus unterschiedlichsten Quellen in geeigneter, marktkonformer Art und Weise. Sie speichern alle Informationen, reichern diese an, analysieren danach wieder, um ein breites Anwendungswissen einer oder mehrere Branchen zu kreieren. Wissenskonnectoren sind eigentlich Innovatoren, da sie *neue* Produkte und Dienstleistungen hervorbringen können, anstelle vorhandene lediglich zu verbessern. Sie finden neue Wege, Wissen zu kombinieren und erweitern dies ständig in neue Zusammenhänge. Darüber verfassen Sie umfangreiche Berichte und Protokolle.

Kreativer Knowledge Developer: Sie sind die Wissens-Manager par excellence und erzeugen ständig neues Wissen, das Organisationen ökonomisch auf ein höheres Level bringt. Dieses Wissen wird dann eingesetzt, um neue Gestaltungsmöglichkeiten von Nutzen, Vertriebsmöglichkeiten, Gestaltung von Beziehungen oder Produkten und Dienstleistungen zu erreichen.

Ihr Job ist: Das Experiment und die Forschung. Vorhandenes Marktwissen wird transformiert und solange in neuere Prototypen eingebracht, bis neue Produkte und Dienstleistungen entstanden sind. Ihr Vorteil ist einerseits ihr wissenschaftlicher Hintergrund, andererseits sind sie jedoch sehr kreativ und gestalterisch tätig und denken unternehmerisch!

Sie speichern, transformieren und kommunizieren Wissen.

Lösungsexperte (Solver): Beim Solver laufen alle Entscheidungen, Handlungen, Ideen und Konzepte zusammen, er ist die Radnabe innerhalb aller Speichen des Rades. In diesem Beruf befindet man sich im zentralen Entscheidungsstadium des Unternehmens. Dieser trägt Verantwortung für alle Entscheidungen, die die zwei vorstehenden Berufe ihm angetragen haben. Als eine Art Senior Manager oder Elder Statesman beruhen seine Entschlüsse meist auf Erfahrung und eigener Weisheit. Er verfügt über außerordentliche Empathie, Soziale Intelligenz und Intuition. Er ist ideal für Führungsrollen geeignet.

Knowledge Tracker: Dieser Tracker wäre früher eine Art Controller für Wissensanwendung – und Verteilung gewesen nur mit dem Unterschied, dass er alle Abweichungen der vom Lösungsexperten getroffenen Entscheidungen erkennen und korrigieren muss. Dieses Wissen bereitet er für den Lernfortschritt der Organisation auf. Sein Idealbild ist das der *lernenden Organisation*. Er ist auf eine sehr aktuelle IT- und entsprechende Experten angewiesen, die geeignete Tools zur Umsetzung dieses speziell generierten Organisationswissens bereitstellen. Er muss technisch wie human organisiert sein und übt auch Lehraufgabentätigkeiten als betriebsinterner Trainer aus.

Technischer Modulator: Dieser erstellt meist digitale Plattformen über das betriebsinterne Intranet, um einen optimalen, flüssigen Informationsfluss des gesamten Wissens zur Verfügung zu stellen. Früher bestand seine Aufgabe im eingeschränkten Maße als Netzwerkadministrator, ohne jedoch am Wissenstransfer persönlich beteiligt gewesen zu sein. Seine Welt ist die Bereitstellung der technischen Infrastruktur, um alle Ressourcen und Wissensquellen up-to-date zu halten. Er hat also meist mit Maschinen, statt mit Menschen zu tun.

*1 <https://www.spektrum.de/news/maschinenlernen-deep-learning-macht-kuenstliche-intelligenz-praxistauglich/1220451>

*2 <https://www.futuromat.de>

Buchempfehlungen:

* Bergmann Neue Arbeit, Neue Kultur. Freiburg 2004

* Bergmann/ Friedland * Neue Arbeit kompakt, Freiamt 2007

* Welzer – Die smarte Diktatur * Frankfurt am Main 2016

* Welzer- Selbst Denken * Frankfurt am Main 2016

Copyright: Die Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt.

Es lässt sich nachvollziehen, mit welcher IP-Adresse von wem und von wo zu welchem Zeitpunkt heruntergeladen bzw. anderswo heraufgeladen wird! Up- und Download des Titels werden durch Algorithmen gesteuert.