

## NEXT CULTURE WORK:

### 4 essenzielle Komponenten für mehr Freiheit am Arbeitsplatz

Kürzlich ereignete sich in einer Firma folgender kurzer Dialog auf dem Flur: „Na, wie geht's?“ – „Danke, jetzt geht's mir gut, denn jetzt gehe ich nach Hause, habe Urlaub und bin frei“.

Ein Satz, der in dieser oder ähnlicher Form recht häufig zu hören ist. Es scheint, als würden sich die Menschen nach Freiheit sehnen, die sie am Arbeitsplatz vergeblich suchen und diese somit hauptsächlich der Freizeit und dem Urlaub zuschreiben. Freiheit am Arbeitsplatz scheint in der gewöhnlichen Business Welt ein Paradox in sich zu sein. Zwar erleben die einen oder anderen Mitarbeiter Freiheit in der Art, dass sie in dem ihnen zugewiesenen Aufgabenbereich selbständig agieren können, doch wirklich frei im Job scheinen sich die wenigsten Angestellten zu fühlen.

Dabei ist die Freiheit zu sein und zu kreieren unser Naturell. Menschen sind dazu entworfen zu fliegen, Ideen zu entwickeln, Visionen zu formen, Neues zu erschaffen, auszuprobieren, zu „spielen“. Doch dies wird in der Arbeitswelt meist rigoros unterdrückt. Wer sich auf diese Art ausdrücken möchte, passt nicht in die Norm, passt nicht in abgegrenzte Aufgabengebiete und erst recht nicht in Zeiterfassungssysteme und in die Zielvorgaben des Top Managements. Der ideale Mitarbeiter ist *flexibel und anpassungsfähig*, heißt es oftmals, was nichts anderes bedeutet, als dass er sich angepasst verhält. Angepasstes Verhalten äußert sich darin, dass eine Person sich in ein Konstrukt aus Regeln und Vorgaben einfügt und ihre eigene kraftvolle Autorität bzw. ihr sogenanntes Zentrum abgibt, um sich sicher zu fühlen.

Das Zentrum abzugeben ist der Grundstein dafür, dass Freiheit verloren geht. In einem Kontext aus hierarchischen Regeln zu funktionieren steht der Freiheit und der damit einhergehenden Kreativität und Ermächtigung der Mitarbeiter entgegen. Mit Eintritt in einen vermeintlich monetär sicheren Job sinkt der Grad an Freiheit und Kreativität erheblich, sodass letztendlich auch die Leidenschaft, die Begeisterung und Motivation auf der Strecke bleiben.

Sir Ken Robinson, ein britischer Autor und international geachteter Berater in der Gesellschaftsentwicklung, forschte diesbezüglich. In einer lang angelegten Studie fand er heraus, dass der Grad an Genius vom Kindesalter bis zum Erwachsenenalter massiv abnimmt. Er fand heraus, dass 98% der Kinder hochbegabt zur Welt kommen. Nach der Schule sind es nur noch 2% und mit Eintritt in den Beruf weniger als 1% (Film-Tipp: Alphabet).

Da Profit und Konkurrenzdenken in der Wirtschaft im Vordergrund stehen, lautet die erste Antwort vieler Personalleiter auf die Frage „Wie sollte der ideale Kandidat für Ihre Firma aussehen?“ meist kurz und knapp „Leistungsorientiert.“ Wer sich in einer Firma behaupten möchte, muss also Leistung erbringen, doch zu welchem Preis?

Oftmals ist es der Preis der Freiheit, der Kreativität, der Leidenschaft und der Begeisterungsfähigkeit, den die Mitarbeiter zahlen. Oberstes Ziel in der modernen Gesellschaft ist für viele zunächst einmal einen Job zu haben, der erträglich und von der Bezahlung her akzeptabel ist, um so in das Gesellschaftsbild eines „ordentlichen Bürgers“ hineinzupassen und sich das leisten zu können, was die Medien uns glauben machen besitzen zu müssen. Wenn der Job dann noch

ein kleines Bisschen Spaß bringt, ist das schon großartig. Wen wundert es da, dass viele Mitarbeiter sich unfrei fühlen und versuchen, die vermisste Freiheit und Kreativität am Ende des Tages durch Sport, Malen, Tanzen, Singen oder ähnliches zu kompensieren (so sie denn überhaupt noch die notwendige Energie dafür aufbringen können), oder letztendlich mehrere Wochen oder Monate eine Auszeit – sogenannte Sabbaticals – zu nehmen, um sich wenigstens während dieser Zeit frei zu fühlen. Doch den Urlaub oder die längere Auszeit muss man sich hart verdienen. Es ist scheinbar notwendig Opfer zu bringen, um letztendlich ein paar Wochen Freiheit zu spüren.

Die patriarchische, hierarchische Businesswelt mit dem Fokus auf Leistung und Konkurrenz vermittelt zwar, dass im Job der Grad der Freiheit steigt, je höher man auf der Karriereleiter klettert, doch das ist lediglich eine Illusion, die perfekt dazu dient, das Konkurrenzdenken unter den Mitarbeitern weiter zu schüren. Unternehmen versuchen Freiheit in Form von monetären oder materiellen Anreizen zu bieten, wie z. B. Boni, Firmenwagen, Gleitzeit, Beteiligung am Unternehmensumsatz etc. Letztendlich wird jedoch diese Art Anreiz von vielen eher als „Schmerzensgeld“ für die verlorene, freie Lebenszeit und die verlorene Kreativität gesehen.



Freiheit bedeutet heutzutage vielfach frei von Arbeit, frei von Regeln und Kontrolle und die Möglichkeit, das tun zu können, was man will. Da Freiheit und Kreativität in der Arbeitswelt maßgeblich unterdrückt werden, ist die Art Freiheit, die viele in der Freizeit und im Urlaub suchen, jedoch letztendlich in gewisser Weise unverantwortlich, da sie ich-bezogen ist und sie oftmals als Kompensation zum leistungsgetriebenen Job angestrebt wird. Endlich frei sein, ausbrechen, den Job hinter sich lassen. Bei dieser Art Freiheit sind die Personen im

Alltag – also während sie arbeiten – sozusagen Opfer der Umstände und akzeptieren es, gestutzt, genormt und eingeschränkt zu werden. Daher ist ein häufiges Phänomen, dass Mitarbeiter im Urlaub etwas großartiges, wildes, sensationelles, Außergewöhnliches machen, um so gut es geht an das Freiheitsgefühl wieder anzudocken. Es ist interessant dabei in Betracht zu ziehen, dass viele Menschen zwar sagen, dass sie frei haben – also Freiheit - wenn sie Urlaub nehmen, diese Art Freiheit jedoch eine Pseudo-Freiheit ist. Die Menschen geben sich der Illusion hin, dass sie im Urlaub frei sind, dabei handelt es sich nur um eine kurzzeitige Flucht. Sobald der Urlaub vorbei ist, geht es wieder zurück ins „Gefängnis“.

Wie wäre es jedoch, wenn mehr Freiheit am Arbeitsplatz tatsächlich möglich wäre? Wie wäre es, wenn Sie nicht erst auf den Urlaub warten müssen, um sich frei zu fühlen?

Dazu ist es interessant einmal zu betrachten, was Freiheit tatsächlich bedeutet. Laut Wikipedia wird Freiheit verstanden *als die Möglichkeit, ohne Zwang zwischen unterschiedlichen*

*Möglichkeiten auswählen und entscheiden zu können. Der Begriff benennt (...) allgemein einen Zustand der Autonomie eines Subjekts.*

Übersetzt bedeutet dies, dass ein Mensch, der frei ist,

1. zentriert ist,
2. authentisch im Jetzt ist,
3. die Kraft des Wählens nutzt,
4. radikale Verantwortung übernimmt.

Bei genauerem Hinsehen wird schnell klar, dass diese 4 Komponenten nur selten in Firmen gefördert werden. Die Krux ist nämlich, dass Mitarbeiter, die diese 4 Komponenten beherrschen, eine Bedrohung für hierarchische Führungspersonen werden. Sobald Mitarbeiter diese Eigenschaften wieder voll zum Leben erwecken, werden sie „gefährlich“, denn dann passen sie nicht mehr in ein genormtes Raster und sind nicht mehr manipulierbar.

Was bedeuten diese 4 Komponenten im Einzelnen?

### **1. Zentriert sein**

Wie zuvor erwähnt ist der Grundstein für den Verlust der Freiheit der, dass viele Mitarbeiter ihr Zentrum abgeben, d. h. ihre Autorität und Kraft abgeben. Was genau ist das Zentrum? Wir haben zum einen ein physisches Zentrum, das in unserer Körpermitte liegt. Es ist unbeweglich und hilft uns, in Balance zu bleiben. Zum anderen haben wir ein sogenanntes Seins-Zentrum. Dieses nimmt seinen Ausgang in der Größe einer Grapefruit und ist beweglich (sie können sich das Seins-Zentrum wie einen energetischen runden Ball vorstellen). Im Alltag legen viele Menschen ihr Seins-Zentrum oftmals in den Kopf. Sie denken beispielsweise über ein Problem nach, überlegen, wen sie noch anrufen oder was sie noch einkaufen müssen und welche Termine sie noch haben. Unsere Arbeitswelt ist extrem kopflastig. Das Zentrum abzugeben, bedeutet, dass eine Person ihr Seins-Zentrum an eine andere vermeintliche Autorität abgibt, z. B. den Chef, den Kollegen, den Kunden etc. Warum würde sie das tun? Nun, weil es bequem ist, sie keine Verantwortung übernehmen muss, keine Entscheidungen treffen muss und die andere Person für sie sorgt bzw. nicht gefährlich wird.

Die Sache ist die: Ihr Zentrum kann Ihnen niemand klauen. Eine andere Person kann Sie einladen, Ihr Zentrum abzugeben, doch tatsächlich abgeben können nur Sie es. Und das passiert meist unbewusst. In der modernen leistungs- und konkurrenzfokussierten Arbeitswelt gibt es diese Einladungen am laufenden Meter, vor allem von Führungskräften oder Kollegen, die gerne Anhänger um sich scharen, damit niemand an ihrem Stuhl sägt (das sind sogenannte Gremlin-Anführer, also Menschen, die unbewusst Schattenprinzipien wie Konkurrenz, Manipulation, Erniedrigung und Arroganz ausspielen). Sie kennen möglicherweise Situationen, in denen ein Chef beispielsweise einfach nur in der Bürotür steht und alle anwesenden Mitarbeiter sofort alles stehen und liegen lassen und ihn anschauen. Vielleicht haben Sie auch erlebt, dass jemand nicht klar Stellung bezogen hat, obwohl augenscheinlich etwas nicht in Ordnung war. Es gibt viele Beispiele für Situationen, in denen Menschen ihr Zentrum abgeben. Sie können Ihr Zentrum sogar an die Zeit, ein Projekt oder die Umstände abgeben, an die Zukunft oder an vergangene Ereignisse. Selbst wenn Sie automatisch jemanden anlächeln, der Ihnen entgegen kommt, geben

Sie in dem Moment Ihr Zentrum ab (möglicherweise um nett zu sein, auch wenn Ihnen gar nicht danach ist).

Ein Stück Freiheit können Mitarbeiter sich zurück erobern, indem sie lernen, zentriert zu sein. Zentriert zu sein bedeutet, dass Sie zunächst Ihre Aufmerksamkeit nutzen, um herauszufinden, wo Ihr Seins-Zentrum gerade ist, und anschließend mit Ihrer Absicht Ihr Seins-Zentrum auf Ihr physisches Zentrum legen. Dies bedarf ein wenig Übung, ist jedoch sehr lohnenswert. Ein zentrierter, geerdeter Mitarbeiter behält seine Autorität und ist damit in seiner vollen Kraft. Er verhält sich nicht mehr angepasst. Wahre Führungskräfte (im Gegensatz zu Gremlin-Anführern) würden es gar nicht zulassen, dass ihnen jemand das Zentrum gibt, da ihre Absicht ist, Mitarbeiter zu ermächtigen, sodass sie selbst verantwortlich Entscheidungen treffen können.

## **2. Authentisch im Jetzt sein**

Eine zweite wesentliche Komponente, um natürliche Freiheit zurück zu erobern besteht darin, authentisch im Jetzt zu sein. Authentisch zu sein bedeutet zweierlei.

Zum einen bedeutet es, authentisch in Bezug auf die eigene Inauthentizität zu werden. Es gibt Dinge oder Situationen, die für uns ganz klar akzeptabel sind und solche, die ganz klar inakzeptabel sind. Zwischen diesen beiden klaren Ausprägungen gibt es jedoch einen sehr großen Graubereich, in dem viele Menschen nicht authentisch sind. Das bedeutet, sie sagen JA, obwohl sie NEIN meinen und umgekehrt, meist aus Angst vor der Reaktion der anderen Person auf eine authentische Antwort. Auch in diesem Fall geben Sie Ihr Zentrum an die andere Person ab. Um also wieder mehr Freiheit zu erlangen und die persönliche Kraft zurück zu gewinnen, ist es entscheidend, dass Sie authentisch über Ihre eigene Inauthentizität werden. Wann, wie oft und in welchen Situationen bzw. gegenüber welchen Personen neigen Sie dazu, nicht authentisch zu sein (und damit Ihr Zentrum abzugeben)?

Zum anderen bedeutet Authentizität, die Kraft der bewussten Gefühle wieder zu erschließen. In der Business Welt gelten Gefühle als Tabu-Thema. Die moderne Gesellschaft hat die Menschen dazu trainiert anzunehmen, dass Gefühle nicht okay sind, schon gar nicht im Job. Gefühle sind unprofessionell. Von Wut wird beispielsweise angenommen, dass sie zerstörerisch ist, Traurigkeit zieht andere runter, Angst ist schwach und zu viel Freude ist albern, so die gängige Meinung. Fakt ist jedoch, dass Gefühle neutrale Energie und Information sind, die uns generell im Leben und auch im Job dienen. Dieses Thema hier im Detail auszuführen, würde den Rahmen des Artikels sprengen. *(Mehr dazu finden Sie u. a. in dem Buch „Edgeworker: Leadership war gestern – es ist Zeit für die Führungs-(R)Evolution“ von Nicola Nagel und Patrizia Servidio).* Freiheit wiederzuerlangen beinhaltet auf jeden Fall, die Kraft des bewussten Fühlens zu erschließen, um authentisch im Jetzt sein zu können. Sobald Sie lernen, zentriert zu sein, beginnen Sie automatisch wieder mehr zu fühlen, da Sie dann im Jetzt präsent in ihrem Körper sind.

## **3. Die Kraft des Wählens nutzen**

Ein weiterer Schritt auf dem Weg zu mehr Freiheit besteht darin, die Kraft des Wählens zu nutzen. Die meisten Menschen sind sich nicht bewusst, dass dies eine unglaubliche Kraft ist. Zu Wählen bedeutet auch, Entscheidungen zu treffen. Doch gerade dieser Aspekt wird Mitarbeitern häufig aberkannt. Stattdessen werden sie dahingehend limitiert, dass sie nur im Rahmen

begrenzter Aufgabenbereiche wählen können, oder die Entscheidung höher gestellten Führungspersonen überlassen wird. In vielen Unternehmen haben patriarchische Führungsstile dazu geführt, dass Mitarbeiter sich gar nicht mehr trauen, selbst Entscheidungen zu treffen, sondern sich stattdessen anzupassen und zu unterwerfen (also auch hier wieder ihr Zentrum abzugeben). Wie gängig ist beispielsweise der Satz bei Mitarbeitern „Ich habe ja keine andere Wahl“. Doch, haben Sie! Die Kraft des Wählens kann Ihnen niemand nehmen. Sie können jederzeit ohne Grund wählen und aus dem, was nicht angeboten wird (Denken Sie einmal an Ihren nächsten Restaurant Besuch. Sie könnten ohne Grund etwas wählen, das nicht auf der Menükarte steht). Das ist kraftvoll. Mitarbeiter, die verlernt haben zu wählen und kraftvoll zu entscheiden werden zu Opfern der Umstände und sehr leicht manipulierbar.

#### **4. Übernahme von radikaler Verantwortung**

Die vierte wesentliche Komponente für mehr Freiheit am Arbeitsplatz ist die Übernahme radikaler Verantwortung. Wenn Sie radikale Verantwortung übernehmen, können Sie nicht mehr Opfer der Umstände sein, denn dann ist alles, was Sie in Ihrem Umfeld vorfinden, was in Ihrem Büro passiert oder was sich in Ihrem Projekt ereignet Ihre Verantwortung. Wenn Sie Opfer der Umstände sind, verhalten Sie sich wieder angepasst (geben also Ihr Zentrum ab). Sobald Sie radikale Verantwortung übernehmen, werden Sie flexibel, beweglich, frei. Bei radikaler Verantwortung geht es nicht darum, dass Sie die ganze Schuld von misslungenen Handlungen anderer auf Ihre Schultern laden. Es geht um den Perspektiven-Wechsel. Wenn Sie für eine Situation verantwortlich sind, dann können Sie sie auch ändern. Als Opfer der Umstände sind Sie gefangen und können keine Änderung herbeiführen.

Wenn beispielsweise in Ihrem Projekt etwas schief läuft, weil der Kunde einen Fehler gemacht hat, können Sie radikale Verantwortung übernehmen schauen, was Ihr Anteil an der Situation ist und ob Sie dem Kunden mehr Klarheit geben können, damit der Fehler in Zukunft nicht passiert. Oder wenn Sie in einer Besprechung sitzen und der Vorstand Forderungen stellt, die absolut nicht akzeptabel für die Mitarbeiter sind, können Sie radikale Verantwortung übernehmen, indem Sie Ihr Zentrum behalten, Ihrer Wut (oder Traurigkeit oder Angst vertrauen) und dem Vorstand eine klare Grenze setzen (und entsprechend auch die Konsequenzen tragen). Schauen Sie sich in Ihrem Arbeitsleben (oder auch generell in Ihrem Leben) um. Wenn irgendetwas nicht so ist, wie Sie es sich wünschen, stellen Sie sich die Frage, wie Sie es eingerichtet haben, dass es so ist, wie es aktuell ist und welchen Nutzen Sie daraus haben (vielleicht ist es bequem, Sie müssen keine Verantwortung übernehmen, keine Entscheidung treffen, bekommen Aufmerksamkeit, etc.). Radikale Verantwortung scheint auf den ersten Blick vielleicht nicht fair, doch sie eröffnet Ihnen einen möglicherweise bisher unbekanntem Grad an Freiheit und Kraft, denn Sie können mit dieser Haltung nicht mehr Opfer der Umstände sein.

Wenn Mitarbeiter diese 4 Komponenten für mehr Freiheit zurück gewinnen, ist eine großartige Veränderung der Arbeitswelt möglich. Denn mit mehr Freiheit kommt die Kreativität, Begeisterung und Motivation zurück, neue Wege zu gehen. Neue Wege zu einer humaneren, nachhaltigeren Arbeitswelt, in der der Mensch wieder zählt. Sind Sie dabei?

Herzliche Grüße,  
Ihre Nicola Nagel