

Evolutionen – das Büro

Im Sommer 2004 war es auf einmal vorbei: Das freie, selbstbestimmte Leben als Freiberuflerin stimmte nicht mehr. Es gab eine neue und andere Energie, viele Impulse und den glasklaren Gedanken: Das kann es nicht gewesen sein.

Also habe ich mich hingesezt und mir das angesehen, was mich wirklich interessiert an meiner Arbeit, an dieser Wirtschaft, an den Branchen, in denen ich aktiv bin. Habe nach dem gesucht, was fehlt und fand kein in sich schlüssiges System für eine organische Persönlichkeitsentwicklung. Persönlichkeitsentwicklung, die mehr möglich macht als nur ein technisch gedachtes personenorientiertes Handlungswissen, die sich nicht an äußeren Standards orientiert, sondern an den jeweils individuellen Ressourcen und Wünschen. Das konnte passen.

Das war der erste Punkt.

Der nächste Schritt: Ein intensives Durchforsten der aktuellen Management-Literatur. Ich fand einiges, aber nichts richtig spannendes oder inspirierendes Neues. Und blieb bei Dirk Baecker hängen und seinem „Postheroisches Management“, dieses bei Merve in Berlin erschienene Vademecum aus dem Jahr 1994. Ich habe es zum xten Male gelesen und war erneut gewonnen. Die Perspektive stimmte mehr denn je.

Das war also der zweite Punkt.

Postheroisch gehört für mich als Ansatz ins Management ebenso wie in die Gesellschaft. Und die Zeit schien und scheint mir dafür reif. Also holte ich mir Dirks Einverständnis, freute mich über seine inspirierenden Worte zu meinem Ansinnen und machte weiter. Ich schrieb eine „Denkbaustelle“ als Sammlung dessen, was mich inspiriert, was mich triggert und bewegt, quer durch die 90er Jahre und die ersten des aktuellen Jahrzehnts. Klärte mich, mein Tun, meine Instrumente. Meine Wünsche.

Es gab viele Gespräche, in denen sich die wesentlichen Dinge für mich ordneten: Ich möchte mit Partnern und Partnerinnen arbeiten, ich möchte Teil eines Teams und eines guten Netzwerks sein. Ich will selbst wieder in Führung gehen, will meine Ideen abgleichen mit den Erfordernissen des eigenen Alltags. Und ich möchte die Wirtschaft dieser Gesellschaft, die die einzige ist, an der ich wirklich teilhabe, mitgestalten.

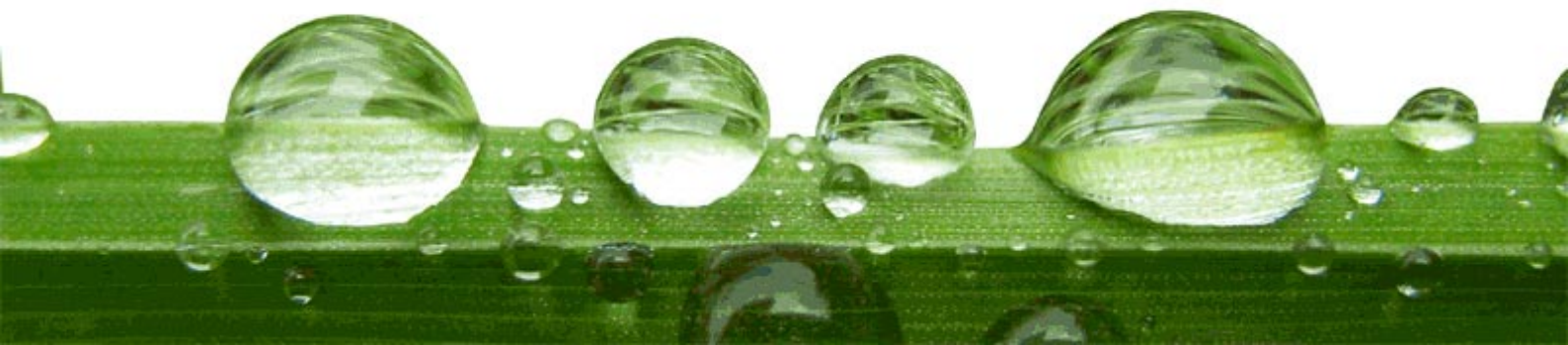
Mein intellektueller Überbau ist entsprechend kein in sich geschlossenes philosophisches Gebilde, sondern deckt ein breites Handlungsspektrum ab. Das heißt: Mir wurde immer klarer, wie sehr mir die Werte-Ebene wichtig ist, auf der ich mich selbstverständlich angesiedelt hatte und mit deren Konzepten ich ebenso selbstverständlich seit Jahren arbeite. Mir wurde aber auch klar, dass es handfester Lösungen bedarf, die gut greifen und alltagstauglich sind in Veränderungsprozessen, ohne den einzelnen stets gleichzeitig vor die elementaren Sinnfragen dieser Welt zu stellen.

Die Gratwanderung zwischen Führung und Manipulation bei gleichzeitiger Ausbeutung und höchster Selbstausschöpfung hatte ich in meiner Dissertation hinreichend für mich geklärt; jetzt und heute kann ich auf diese Einsichten zurückgreifen und wieder anschließen an das, was mich immer bewegt hat: die Idee einer menschenwürdigen Wirtschaft und ein lebenswertes Managerleben.

So entstand Evolutionen mit dem Untertitel Büro für postheroisches Management, das Ganze als GmbH eingetragen ins Handelsregister am 7. Oktober 2004. Vorläufig findet Arbeit und Organisation in Bonn statt, in den hellen Räumen der Bismarckstr. 16, die sich schon mehrfach als gute Veränderungs-Werkstatt erwiesen haben. Hier müssen noch neue Lösungen her – eine Coaching-Fabrik steht auf meiner Wunschliste, ein Ort mit weitem Blick und hohen Räumen.

Im Moment sind die Dinge leicht und im Fluss, auch wenn es einige Türen gibt, die es noch zu öffnen gilt. So geht es um feste und freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie um den richtigen Ort für das Unternehmen. Fragen, die sich zum rechten Zeitpunkt klären werden.

>>>



Um wen geht es?

Evolutionen zielt mit einem Coaching- und Seminar-Angebot auf den Management-Nachwuchs sowie auf die Generation, die schon Verantwortung trägt und in die 1. Reihe möchte. Beide Gruppen sind interessant:

- Zukünftige Top-Manager, die neuer Leitbilder und anderer Konzepte bedürfen, um erfolgreich als Manager und erfüllt als Mensch weiter Karriere zu machen. Hier passen die Entwicklungs- und Werte-Modelle der Nachkriegsgeneration ganz offensichtlich nicht mehr. Diese Frauen und Männer sind zwischen 30 und 40 Jahre alt, gut ausgebildet und schon ein paar Jahre on the job.
- Die Manager, die als Geschäftsführer oder mit unternehmerischer Verantwortung ausgestattet sind und den nächsten Schritt in größere Verantwortung machen wollen. Sie haben hinreichend Erfahrung mit Management-Tools der Gegenwart, stehen zwischen Anforderungen aus Familie und Gesellschaft und dem Sog der Firma, haben intellektuell Nachladebedarf und lernen aufgrund ihres Alters gerade unvermutet die Grenzen der eigenen Kraft kennen. Diese Gruppe ist zwischen 40 und 50 Jahre alt und steht privat wie geschäftlich mitten im Leben.

Es geht in beiden Fällen um so genannte High Potentials oder eben die zukünftigen Spitzenleute unserer Wirtschaft. Evolutionen macht beiden Gruppen Angebote.

Postheroisches Management

Dirk Baecker beobachtete als den in der Literatur gesuchten Management-Typus einen Menschen, der ohne grandiose Gesten auskommt und darüber hinaus eine Vielzahl spannender Eigenschaften aufweist und auf etliche Illusionen verzichten kann – z.B. auf die Idee, Unternehmen seien rational.

Mehr dazu können Sie bei ihm lesen. Und bei Evolutionen erleben. Zum Postheroischen führte sicher auch, dass ich meinen Weg im Management als Frau gemacht habe. Da gab es im Management der 90er nicht viele Möglichkeiten an die Spitze: es galt, die Männer von rechts zu überholen, mehr zu leisten, möglichst besser zu sein. Die Devise lautete: Männlicher sein, dabei als Frau die eigenen Fertigkeiten optimal ausspielen, zugleich heroischer sein, cooler sein, Machtkämpfe gewinnen, Spielchen aushebeln, überall „the fittest“ sein. Das alles entspannt, lächelnd und möglichst mit einem komplett intakten Privatleben, aus dem heraus es sich leicht tanken lässt ...

Das führte und führt für viele Menschen, Männer wie Frauen, zum Erfolg. In Wettbewerb und Spielen, in informellen Seilschaften und tragfähigen Verbrüderungen lässt sich einiges lernen. Gleichzeitig kann sich eine Wirklichkeit neben der Wirklichkeit der Company, des Konzerns entwickeln, die problemlos zum Verlust von Bodenkontakt führen mag. Und außerdem oft schleichend zur Aufgabe der eigenen Persönlichkeit, zu dem Gefühl von Rolle, von Maske, von „nicht im wirklichen Leben sein“, von Hamsterrad und Burn-out.

Es gibt Alternativen. Und diese Alternativen bedeuten nicht, dass Sie Ihren Job aufgeben müssen: Im Gegenteil, es geht darum, Ihre persönlichen Stärken anders zur Geltung, zum Leuchten zu bringen, an Ihren individuellen Qualitäten anzudocken und nicht an einem Standard zu kleben, es geht darum, nicht an einem Heldentum mit zu tun, dessen Siegesnachrichten niemanden mehr wirklich interessieren.

Postheroisch heißt, Sie schaffen die große Geste ab und die Sucht nach großen Gesten gleich mit. Das kann bedeuten: Sie schaffen die Rolle ab und die Maske, hinter der Sie sich bewegt haben oder die Ihnen zu drohen scheint. Sie machen einen Schritt auf sich zu und damit automatisch einen auf die anderen. Postheroisch denken heißt, Paradoxa nehmen und brechen: Aus der Angst kommt man nur durch die Angst.

