

Jürgen Kugele

Der Ruf der Wüste

Der Ruf der Wüste

S

eit Jahrtausenden folgen Menschen dem Ruf der Wüste und begeben sich damit auf eine Reise, die der klassischen Struktur der Heldenreise mit den dazugehörigen Erfahrungen entspricht. Immer ist eine Hoffnung und Sehnsucht damit verbunden. Es ist meist die Hoffnung, dass die Erfahrung der Wüste eine Wandlung des Lebens bewirken, neue Kraft und Inspiration, neue Einsichten verleihen möge.

Als Psychoanalytiker ist mir der Umgang mit der Wüste als innere menschliche Dimension vertraut. Seit vielen Jahren führe und begleite ich Menschen mit der Hilfe von befreundeten Beduinen auch in und durch die äußere Wüste. Wir sind zu Fuß oder auf dem Kamel in der Wüste Sinai unterwegs, steigen auf Berge, wandern durch Wadis und schlafen nachts unter freiem Himmel.

Traditionell suchen Menschen solche Orte nur auf, wenn sie tief in einer Krise stecken und damit an einem Wendepunkt angelangt sind – hungrig und durstig nach neuem Leben. Die alten Überzeugungen tragen nicht mehr, die Lebensumstände ändern sich unfreiwillig und die Lebenskonzepte brechen zusammen, so dass der feste Boden unter den Füßen ins Wanken gerät.

Die Wüste als Ort der Wandlung

In vielen Mythen, Märchen und Weisheitsgeschichten der Menschheit wird in symbolischer Form erzählt, wie Entwicklung, Erneuerung und Wandlung im Leben von Einzelnen oder von ganzen Völkern geschieht. Hierbei spielen die Struktur und der Monomythos der Heldenreise eine zentrale Rolle. Dabei lassen sich große Übereinstimmungen in der Struktur dieser Geschichten quer durch alle Kulturen erkennen.

Ein Merkmal davon ist grundlegend für das Verständnis von Wandlung. C.G. Jung hat es einmal so auf den Punkt gebracht: „Das Neue, die Wandlung, kommt immer vom nicht beachteten, ja sogar verachteten Ort“. So ist in unserem christlichen Kulturkreis der Stall der gering geschätzte, verachtete Ort, in dem das Licht der Welt, der Messias, geboren wird. Im Alten Testament ist es die Wüste, die zum Ort der Geburt des auserwählten Volkes wird. Die Wüste wird hier zum Symbol für Geburt und neues, verwandeltes Leben.

Das Bild der Wüste macht hier noch mal den fundamentalen Unterschied zwischen Wandlung und Veränderung deutlich. Wandlung heißt dem Ruf der Wüste folgen, Veränderung sucht Mittel und Wege, aus der Wüste herauszukommen, bzw. erst gar nicht in sie hinein zu geraten.

Veränderung ist das, was in der handlungs- und zielorientierten Wirtschaft bei Managern oberste Priorität hat. Nicht Wandlung. Und meist wird Veränderung versucht, wo eigentlich Wandlung ansteht. Wandlung geschieht. Veränderung wird gemacht, bewusst gesteuert. Der klassische Held will zunächst Veränderung, kämpft gegen die Widerstände und wird erst durch die entscheidende Niederlage schließlich verwandelt.

Wandlung setzt oft erst da ein, wo wir an die Grenzen unserer Vorstellungen kommen, wo oft keine Hoffnung mehr ist. So wie für die Raupe der Schmetterling das Ende ihrer Welt bedeutet, können wir uns in der Regel nicht vorstellen, dass das Einlassen auf die innere oder äußere Wüste uns wandeln und damit in unserer Entwicklung weiter bringen soll.

Der berufliche Alltag als Ort der Wandlung

Es hat seine Zeit gebraucht, bis ich erkannt habe, dass das Wandlungspotential, das die Wüste des beruflichen Alltags in sich birgt, heutzutage weitaus größer zu sein scheint, als das der alten buchstäblichen Wüsten. Denn die berufliche Welt ist heutzutage für viele, die unter den Zumutungen unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsform leiden, der verachtete Ort.

Die Wüste ruft heute aus den Konzernen, Verwaltungen, Arbeitsämtern und Job-Centern. Hier erlebt der moderne Mensch die klassischen Wüstenerfahrungen wie Einsamkeit, Verlorenheit, Nichtigkeit, Bedürftigkeit, Ohnmacht und Verzweiflung viel stärker als in der alten, buchstäblichen Wüste. Diese hat im Zeitalter von Satellitennavigation, Mobiltelefon und freundlichen, fürsorglichen Beduinen ihren Schrecken weitgehend verloren.

Die Welten haben sich verschoben. Während die traditionellen Nomaden in der sogenannten Dritten Welt immer sesshafter werden, gerät das Leben in der Ersten Welt mehr und mehr in Bewegung. Die arbeitenden Menschen in den westlichen Metropolen werden nun zunehmend zu Nomaden. Das Berufsleben muss heute in dauerhaft instabil-unberechenbaren, turbulenten Umwelten gemeistert werden. Früher war Veränderung ein klar abgegrenzter Zwischenschritt, der ausgeprägte Phasen der Stabilität, Kontinuität und somit der Berechenbarkeit und Planungssicherheit für kurze Zeit unterbrach. Gemäß dem Spruch „Das einzig Beständige ist der Wandel“ ist heutzutage der Zustand der Veränderung die Normalsituation und das Change-Management eine Daueraufgabe.

Der Fokus meiner Arbeit als Führer und Begleiter durch innere und äußere Wüsten hat sich mit der Zeit verschoben auf die Arbeit mit Organisationen und Menschen in Organisationen. Als Wanderer zwischen den Welten, als Psychoanalytiker, Organisationsberater und Coach unterstütze ich Manager, Führungskräfte und Mitarbeiter durch Coaching, Training oder Beratung sowohl in ihrem primären Anliegen nach Veränderung und Verbesserung von Prozessen und Strukturen als auch und vor allem

darin, den Ruf der Wüste in ihrem beruflichen Alltag zu hören und ihm zu folgen, so dass wirklicher Wandel, Transformation und damit Innovation stattfinden und professionell gestaltet werden kann.

Selbst-Verwirklichung durch den Beruf

In meiner Arbeit als Coach und Berater benutze ich unter anderem die Typologie von C.G. Jung, die heutzutage als Grundlage für die in der Wirtschaft weltweit am häufigsten eingesetzten Persönlichkeits- und Teamprofile dient. Sie beschreibt eine Art archetypische Grundmatrix, die in jedem Individuum, Gruppe oder Organisation mit unterschiedlichen Präferenzen konstellierte ist. Diese Präferenzen, d.h. die messbare Stärke der Ausprägung verschiedener psychischer Funktionen, Einstellungs- und Ich-Funktionen, wie Jung sie nennt, entwickeln sich im Laufe des Lebens unterschiedlich stark und bilden das individuelle Profil, also den Charakter eines Menschen, eines Teams oder sogar einer Organisation

Ziel jeder Persönlichkeits-, Team- oder Organisationsentwicklung ist, diese Präferenzen, und damit Einseitigkeiten in den jeweiligen Standpunkten und Kompetenzen zu erkennen, um sich dann in einem oft nicht einfachen Lernprozess den bisher gemiedenen und vermiedenen Aspekten im Profil zuzuwenden, um neue Sichtweisen, Perspektiven und Kompetenzen zu entwickeln. Diese Entwicklung machen Menschen, Gruppen und Organisationen in der Regel nicht freiwillig, sondern erst wenn sie mit ihrer dominanten Funktion, d.h. den bisherigen Kernkompetenzen scheitern oder durch die Veränderung der äußeren Rahmenbedingungen dazu gezwungen werden.

Dieser Prozess geht deshalb immer wieder einher mit einer Niederlage, einer oft leidvollen Ent-Täuschung der Absichten und Wunscherfüllungen, die ein moderner, ich-bezogener, sich verwirklichen wollender städtischer Nomade allerdings nur schwer erträgt. Es geht hier gerade nicht um die übliche Vorstellung von Selbstverwirklichung, bei der ich, typologisch gesprochen, hauptsächlich meine Präferenzen zur Wirkung kommen lassen möchte und entsprechend nach Passung mit einem jeweiligen Gegenüber, Menschen oder auch Organisation suche, die mir diese Verwirklichung ermöglichen.

Selbstverwirklichung in unserem Sinne meint etwas völlig anderes, nämlich in dem beschriebenen Sinne dem Ruf der Wüste zu folgen und unser ganzes Potential, vor allem auch durch und in den Wüstenzonen unserer Existenz und Kompetenz zu ent-

wickeln. All die Zumutungen in unserem beruflichen, aber auch privaten Leben können dann in einem neuen Licht erscheinen. Dies funktioniert aber nur mit einer gewissen Leidensfähigkeit. Statt in diesem Leiden das Gold der Alchemisten, das eigene Selbst und dessen Verwirklichung zu ahnen, bleibt jedoch allzu oft nur Depression, Klagen oder als manische Abwehrform eine übertriebene Spaß- und Wellness-Kultur.

Die inferiore Funktion als Rufer in die Wüste

Für die Entwicklung hin zu unserem vollen Potential spielt die jeweils am wenigsten entwickelte Funktion, die sogenannte inferiore Funktion eine entscheidende Rolle. Sie repräsentiert die Wüste unserer Kompetenz, meist abgewertet und verteufelt, sowohl in einem selbst, als auch in Menschen, die diese Funktion besser verkörpern, als wir selbst.

In Märchen ist sie verkörpert durch den verachteten Dummling, der gerade durch seine offene, unvoreingenommene Haltung, jenseits von eingeschränktem Expertentum, neue, unbekannte Perspektiven und Wandlung in einem aussichtslos scheinenden Problem bewirkt.

Jung nennt diese verachtete und gemiedene Funktion deshalb die kreative, schöpferische Funktion. Sie ist die Funktion, die sich am meisten unserer bewussten Expertise und damit Kontrolle entzieht und somit für unsere dominante Funktion, die größte Bedrohung darstellt.

Klienten, deren Kernkompetenz darin besteht, Vorgaben schnell und effizient umzusetzen und die sich selbst als pragmatische und lösungsorientierte Macher, Umsetzer und Treiber verstehen, werden dann plötzlich mit ihrer Schattenseite konfrontiert. Wenn es darum geht Zukunftsszenarien und Visionen zu entwickeln, über den eigenen Tellerrand zu blicken und sich mit Dingen zu beschäftigen, die zunächst nicht greifbar und konkret fassbar sind, blockieren oft Ängste vor Kontrollverlust das der Situation angemessene Handeln.

Klienten, die gewohnt sind, ihre Sicherheit und Orientierung aus berechenbaren, planbaren und kontrollierbaren Prozessen zu beziehen, verlieren dann schnell und den Boden unter den Füßen und damit ihre Handlungsfähigkeit, wenn es darum geht, offen zu sein für nicht greifbare, scheinbar chaotische, nicht vorhersehbare Prozesse.

Umgekehrt haben gerade visionäre und mehr zukunftsorientierte Klienten in der heutigen Zeit schneller und ständiger Veränderung, durch die mangelnde Ausprägung ihrer bewahrenden, Sicherheit und Halt gebenden Funktion oft Mühe, das Wertvolle im Bestehenden und Beständigen wertzuschätzen und können dadurch für ihre Mitarbeiter in Zeiten angstbesetzter Veränderung keine verlässliche Orientierung sein.

Klienten, deren Kernkompetenz eher in analytischer und rationaler Vorgehensweise und Entscheidung besteht, kommen schnell in Stress und damit in die Wüstenzone ihrer Kompetenz, wenn es darum geht, nicht sichtbare, unbewusste Dynamiken, Emotionen und Gefühle, Intuition und Bauchwissen, Innehalten und innere Achtsamkeit als Grundlage für die Steuerung von Prozessen zu nutzen. Modernes Management fordert Empathie, emotionale und spirituelle Intelligenz mit der gleichzeitigen Fähigkeit zur Klarheit, Durchsetzung und Konsequenz.

Werde, der Du bist -----

Wenn wir uns wie beschrieben auf diese Seite einlassen und dem Ruf der Wüste folgen, kann sich der gefürchtete Dämon, der in der Wüste unserer Kompetenz als Hüter der Schwelle lauert, als Daimon, als unser Seelenführer auf dem Weg zur Individuation entpuppen und uns zu neuen Horizonten in der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit führen. Nach Platon ist der Daimon die göttliche innere Stimme, der Geist, Genius, der Schutzengel, die Seele, der Ursprung unseres Charakters und unseres Schicksals, in dem unsere Berufung von Anbeginn enthalten ist.

Die eigentliche Menschwerdung gelingt erst dann, wenn wir in Übereinstimmung mit unserer Bestimmung leben und der Stimme, dem Ruf unseres Schicksals - der Berufung - folgen.

Wenn wir diesem Ruf in Form einer Heldenreise in die Wüste gefolgt sind und daraus zurückkehren, können wir erkennen, dass die moderne Wüste, und damit der Ort der Wandlung für den modernen Menschen heutzutage die Wirtshaft ist. Die Auseinandersetzung mit ihren Zumutungen birgt für den modernen Menschen das größte Wandlungspotential.

Die Essenz der Erfahrung in der äußeren Wüste – die Belohnung – ist eine Erfahrung, die zur gleichen Zeit mit Numinosität verbunden und in der Regel von einem Gefühl des Fürchterlichen, Mysteriösen und Schrecklichen begleitet ist. Diese Elemente sind immer verknüpft mit einer Erfahrung des Göttlichen, in welcher niederen, inakzeptablen, obskuren oder verächtlichen Gestalt es auch immer erscheinen mag, als Dummling im Märchen oder als Verkörperung des Dämon, der unsere dominante, heldenhafte Funktion bedroht, solange er nicht als Dämon erkannt und anerkannt ist.



WERDEN WER WIR SIND

