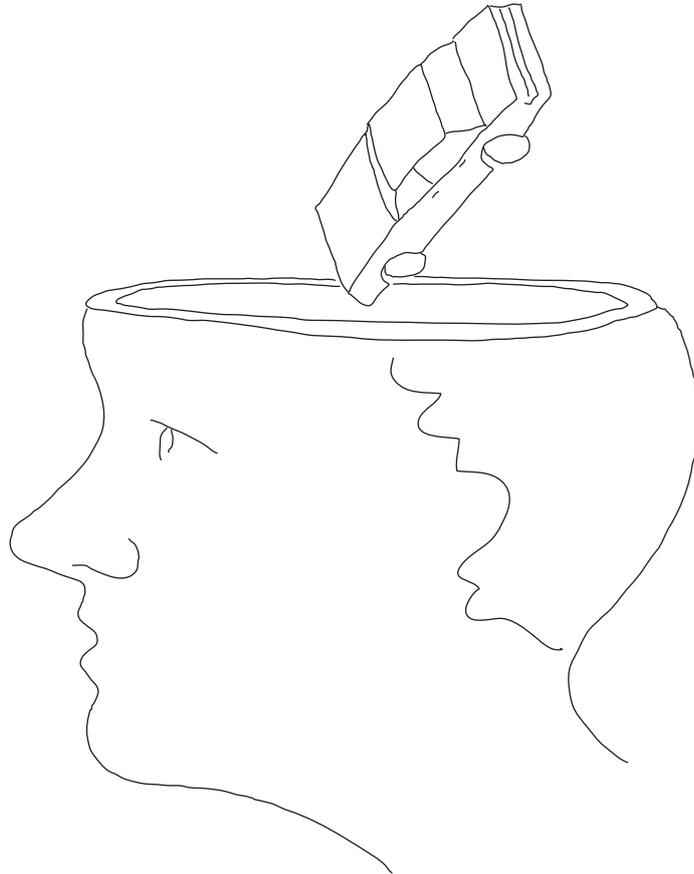


Wie das „Umparken“ im Kopf gelingt



**Die größte
Entscheidung
deines Lebens
liegt darin, dass
du dein Leben
ändern kannst,
indem du deine
Geisteshaltung
änderst.**

ALBERT SCHWEITZER



ber Nacht legte die Corona-Krise schmerzvoll ihren Finger in die offene Wunde: die Versäumnisse der letzten 20 Jahre im digitalen Bereich. Diese wurden plötzlich für alle offensichtlich: in den Unternehmen, Organisationen, Gemeinden – auch für Eltern mit Schulkindern (Hashtag #Coronaeltern). Hastig wurden neue digitale Tools und Video-Konferenz-Software angeschafft. Allerdings waren die Tools offensichtlich auch nicht ausreichend. Es hapert am „Mindset“, d. h. an der Einstellung jedes Einzelnen gegenüber Neuem und der mangelnden Flexibilität bzw. Bereitschaft zur Veränderung.

Mindset kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie Einstellung, Haltung, Mentalität oder Weltanschauung. Sie bezeichnet die gewohnte Denkweise des Menschen, die dafür verantwortlich ist, wie dieser in bestimmten Situationen reagiert. Es ist ein Bereich, in welchem sich wenig erzwingen lässt und der – zum Ärger mancher Manager – nicht „managebar“ ist. Dabei baut sich umso mehr Widerstand auf, je mehr und nachdrücklicher Führungskräfte Einfluss darauf nehmen wollen. Es ist ein äußerst sensibler Bereich, den gerade christliche Führungskräfte respektieren und achten müssen, weil er unmittelbar die Persönlichkeit des



Michael Zetti ist Vorstand einer IT-Firma und im Leitungsteam der christlichen Digitalbewegung GOTTDIGITAL.

Menschen berührt. Es ist gut, wenn wir nicht immer gleich lautstark dabei sind, wenn sich das Mindset bei jedem Wind, der weht, geschmeidig anpasst.

„For a better life and career“, so hat der Vordenker des Konzeptes „Working Out Loud“ (#WOL), John Stepper, seine erste Ausgabe des Buches zum Thema untertitelt und macht damit ein Angebot: Veränderung kann Freude machen. Veränderung kann ein Leben, kann Beziehungen bereichern und neue Horizonte erschließen. Veränderung kann auch eingefahrene Prozesse und seit Jahrzehnten festgemauerte Hierarchien durchbrechen! Was für ein Angebot, gerade für Menschen in der Mitte des Lebens, die auf Hierarchie-Ebene 16 in einem Konzern in ihrer Karriere festgefahren sind und dort bis zur Rente die immer gleichen Dinge verrichten sollen.

Im Kern des Konzeptes steht die durch einen Leitfaden (den „Circle-Guides“) unterstützte Einübung von fünf Prinzipien innerhalb sogenannter „Circle-Treffen“. Das sind Kleingruppen von 4 bis 5 Personen, die sich 12 Wochen lang

einmal wöchentlich treffen. Die fünf Kerngedanken sind:

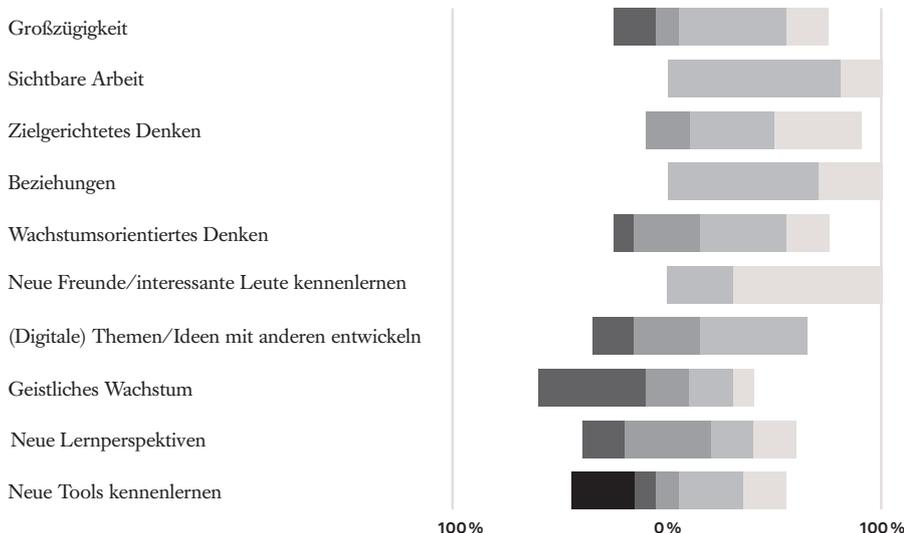
- 1 Beziehungen
- 2 Großzügigkeit
- 3 sichtbare Arbeit
- 4 sinnstiftende Entdeckung und
- 5 „growth mindset“, d.h. auf Deutsch in etwa „Wachstumsdenken“, also eine Offenheit gegenüber Veränderung und Neuem und das Gegenteil von „fixed mindset“.

Anhand eines vorher definierten Zieles lernen die Teilnehmer jede Woche neue Fähigkeiten und bekommen Aufgaben zur Einübung neuer Denkprozesse und Verhaltensmuster. Gerade weil die fünf WOL-Prinzipien sich mit den Werten, die uns als Christen wichtig sind, gut vereinbaren lassen, sind diese für christliche Führungskräfte einen Blick und Versuch wert! ■

Ende 2020 startete GOTTDIGITAL 6 WOL Circles mit 29 Teilnehmern, betreut von 4 Mentoren.

Ergebnis der GOTTDIGITAL-Umfrage „Wobei hat Dir WOL geholfen?“

■ Überhaupt nicht ■ kaum ■ weiß nicht ■ viel ■ sehr viel



 Mehr Informationen zum Thema finden Sie unter workingoutloud.com