

An meinen Grenzen

die Herausforderungen als „Ordensoberer“ leben.
Leitung als persönliche und spirituelle Herausforderung



P. Dr. Benno Kuppler SJ
werte-wirtschaft-weiterbildung.de
benno.kuppler@jesuiten.org
www.we-wi-we.de
München
6. - 8. März 2009

Erstes Herantasten an das Thema

An meinen Grenzen
die Herausforderungen als „Ordensoberer“ leben.
Leitung als persönliche und spirituelle Herausforderung

1. Welchen Herausforderungen als „Ordensoberer“ habe ich mich bisher gestellt oder stellen müssen?
2. Wo erfahre ich „meine Grenzen“ und kann ich diese Grenzen mir selbst benennen?
3. Welche Stich-Worte habe ich zum Thema für den Input von Benno Kuppler?

Mein Vorbild: Johannes der Täufer



EKD, Symposion eCommerce, eBay und eGott, 2005

Meine Absicht: theoretischer Anspruch

- Mein Beitrag ist narrative Theologie mit einer energetisch-ethischen Funktion.
 - Diese sucht eine Bewegung in Gang zu bringen, zu ermahnen, aufzumuntern, zu trösten, für zusprechen, zu berufen, eine Entscheidung herauszufordern, neue Lebensmöglichkeiten zu schaffen, zu verwandeln, zu bezeugen und zu bekennen.
 - Die beiden anderen Funktionen dogmatischer Rede sind
 1. die logische und
 2. die ästhetische.

Ein Vorwort: Galileo Galilei

„Man kann den Menschen nichts lehren,
man kann ihm nur helfen,
es in sich selbst zu finden.“

Galileo Galilei

Ich: Ihr „Motivationstrainer“? nein!



Adolfo Nicolás SJ, Generaloberer der Gesellschaft Jesu

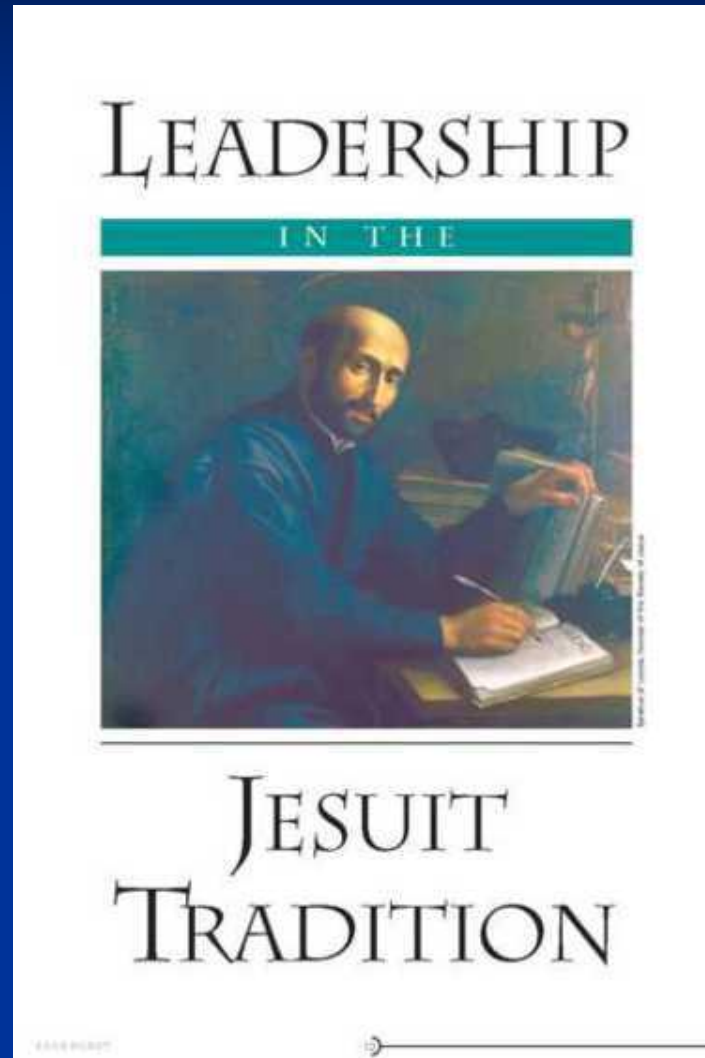


Satzung SJ Nr. 799: Der Generalobere braucht Hilfen

Sa 799:

Denn da er sich mit so vielen Personen verständigen und von so verschiedenartigen und so wichtigen Dingen handeln muss, würde er, hätte er keine Helfer, eine unerträgliche Last tragen, die er nicht einmal bei großer Verzettelung und Verkürzung des Lebens gut aushalten könnte; ² und so sieht man, daß alle, die wichtige Leitungsämter haben, denen sie gut gerecht werden, viele Hilfen dafür haben. ³ Und so hat sie der General nötig, um sein Amt **gut, schnell und ruhig** auszuführen.

Leadership in the Jesuit Tradition



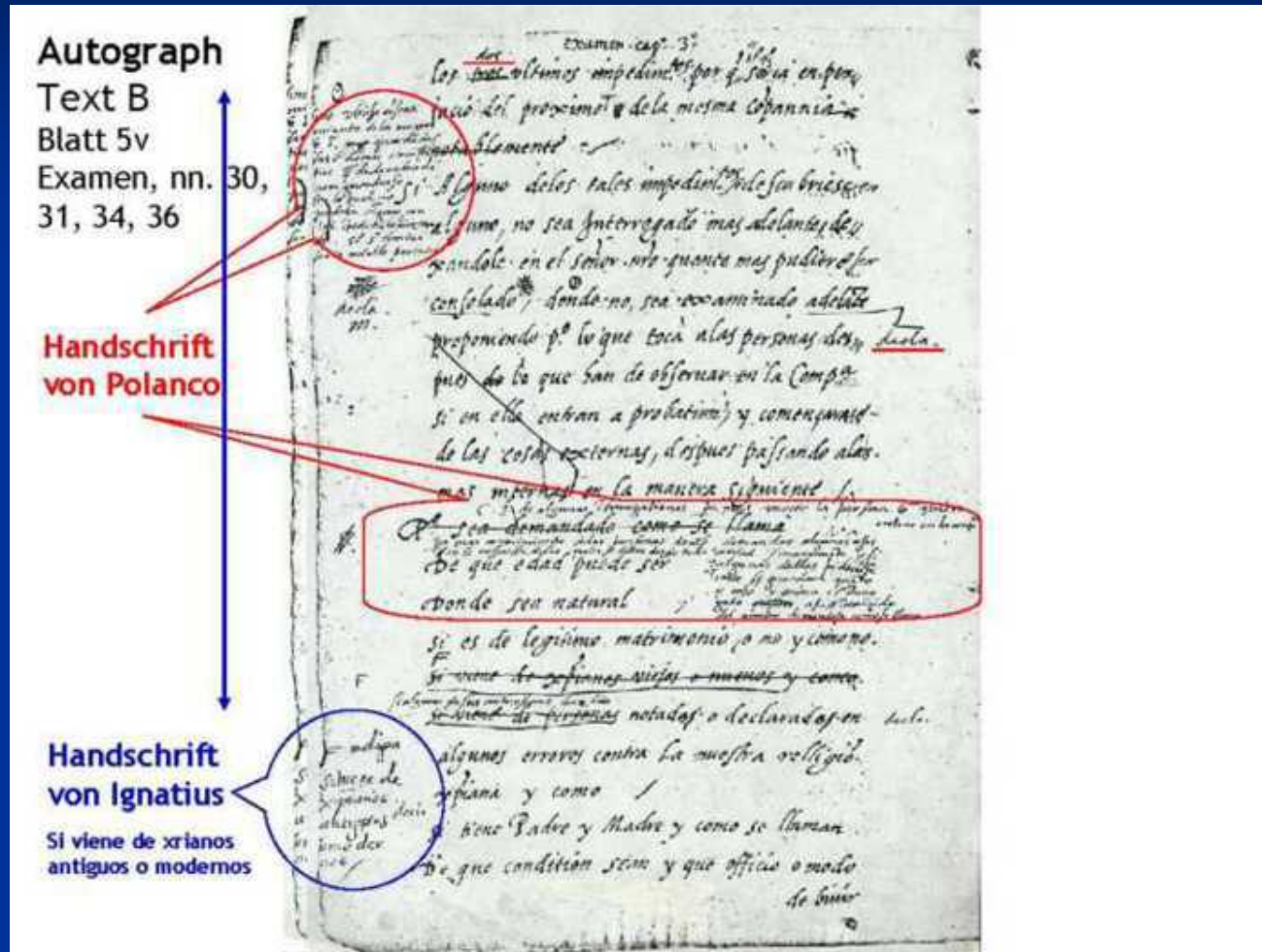
Geiselhart, Das Managementsystem der Jesuiten



Manager und Jesuiten: Literatur

- **Helmut Geiselhart,**
Das Managementsystem der Jesuiten: ein Erfolgskonzept für das 21. Jahrhundert.
Wiesbaden: Gabler, 1. Auflage 1997; Nachdruck 1999
 - [Rezension] Peter Müller, Das Management-Modell der Jesuiten
in: Die Neue Ordnung, Nr. 4/2001, www.die-neue-ordnung.de/Nr42001/PM.html
- **Robert Fischer,**
Was können Ordensregeln,
insbesondere die Satzungen der Gesellschaft Jesu,
dem Manager von heute sagen?
in: Rüdiger Funiok SJ und Harald Schöndorf SJ (Hrsg.), Ignatius von Loyola und die Pädagogik der Jesuiten. Ein Modell für Schule und Persönlichkeitsbildung, Donauwörth 2000, S. 113-129

Satzungen SJ: Reproducción fototípica del original Roma 1908



Lenin über Ignatius und die Gesellschaft Jesu

Wilhelm Herzog (Pseudonym für Julian Sorel), Menschen, denen ich begegnete, Bern 1959, 30

Am Ende des Gesprächs konnte ich eine Bemerkung nicht unterdrücken, die ich schon lange mit mir herumgetragen hatte. Die Beobachtung, daß die Organisation und die Disziplin der bolschewistischen Partei in manchen Punkten eine auffallende Ähnlichkeit mit der Organisation und Disziplin des von Ignatius von Loyola gegründeten Ordens der Jesuiten zeige. Ich fürchtete schon, Lenin nähme mir diese Parallele übel oder hielte sie für abwegig.

Er sagte jedoch: „Das ist seltsam. Wie kamen Sie darauf?“

„Ich habe mich ein wenig mit Ignatius von Loyola beschäftigt. Er war ein außerordentlicher Mann. Ein Kopf ersten Ranges.“

„Das fand ich auch“, unterbrach mich Lenin. „Und wissen Sie, was ich in Zürich während der Emigration tat? Um ihn im Original lesen zu können, lernte ich Spanisch. Das war ein großartiger Organisator und ein genialer Schriftsteller.“

Zeitgenössische Kritik an den Satzungen

- Nicolás Bobadilla schrieb nach Ignatius' Tod in seiner „Sehr kurzen Information über die Gesellschaft Jesu für die Heiligkeit unseres Herrn“
an Paul IV. im Jahr 1557 [EN IV, 733]:
2. Die Einsetzungsbulle der Gesellschaft Jesu ordnet an, dass die ersten zehn Gründer die Satzungen und die Erläuterungen verfassen sollen.
Nichtsdestoweniger hat sie Magister Ignatius allein verfasst, weil er ein absoluter Vater und Herr war und machte, was er wollte.
 3. Die erstellten Satzungen und Erläuterungen sind ein sehr wirres Labyrinth; und es sind so viele, dass weder die Untergebenen noch die Oberen in der Lage sein werden, sie zu kennen, geschweige denn zu beobachten.
 4. Sie sind solcherart, dass sie schwierige Dinge enthalten und andere unpassende und andere, die der Ordnung widersprechen, die die heilige Kirche beobachtet ...
 - Knauer SJ, Gesellschaft Jesu Satzungen Mai 2008, S. 038

Satzung N. 135: Übersicht über Absicht und Ausführung

Sa n. 135

Und obwohl *in unserer Absicht das erste* und was am meisten Gewicht hat, das ist, was den gesamten Leib der Gesellschaft betrifft, dessen

- Einheit und
- gute Leitung und
- Bewahrung in seinem guten Stand zu größerer Verherrlichung Gottes

Teile VII-X

hauptsächlich erstrebt wird, soll doch,



– weil dieser Leib aus seinen Gliedern besteht und *in der Ausführung zuvor* das begegnet, was die Einzelnen sowohl

- bei ihrer Zulassung
- wie ihrer Förderung
- und Aufteilung auf den Weinberg Christi unseres Herrn betrifft –

Teile I-VII

von hier aus mit der Hilfe begonnen werden, die das ewige Licht uns zu seiner Ehre und seinem Lobpreis zu gewähren sich würdigen wird.

Satzungen SJ: Aufbau

Aufbau des Ganzen nach Hauptteilen	Aufbau innerhalb der Hauptteile
<p data-bbox="484 622 871 922">Vom Einzelnen (Teile I-VII) zum sozialen Leib (Teile VIII-X)</p> 	<p data-bbox="1064 622 1499 758">Von der Seele zum physischen Leib</p> 

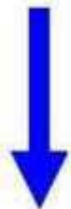
Bewusstseinsverfassung, Gesellschaftsverfassung und geschriebene Verfassung [1]

Bewusstseinsverfassung



Wie man voneinander denkt

Gesellschaftsverfassung



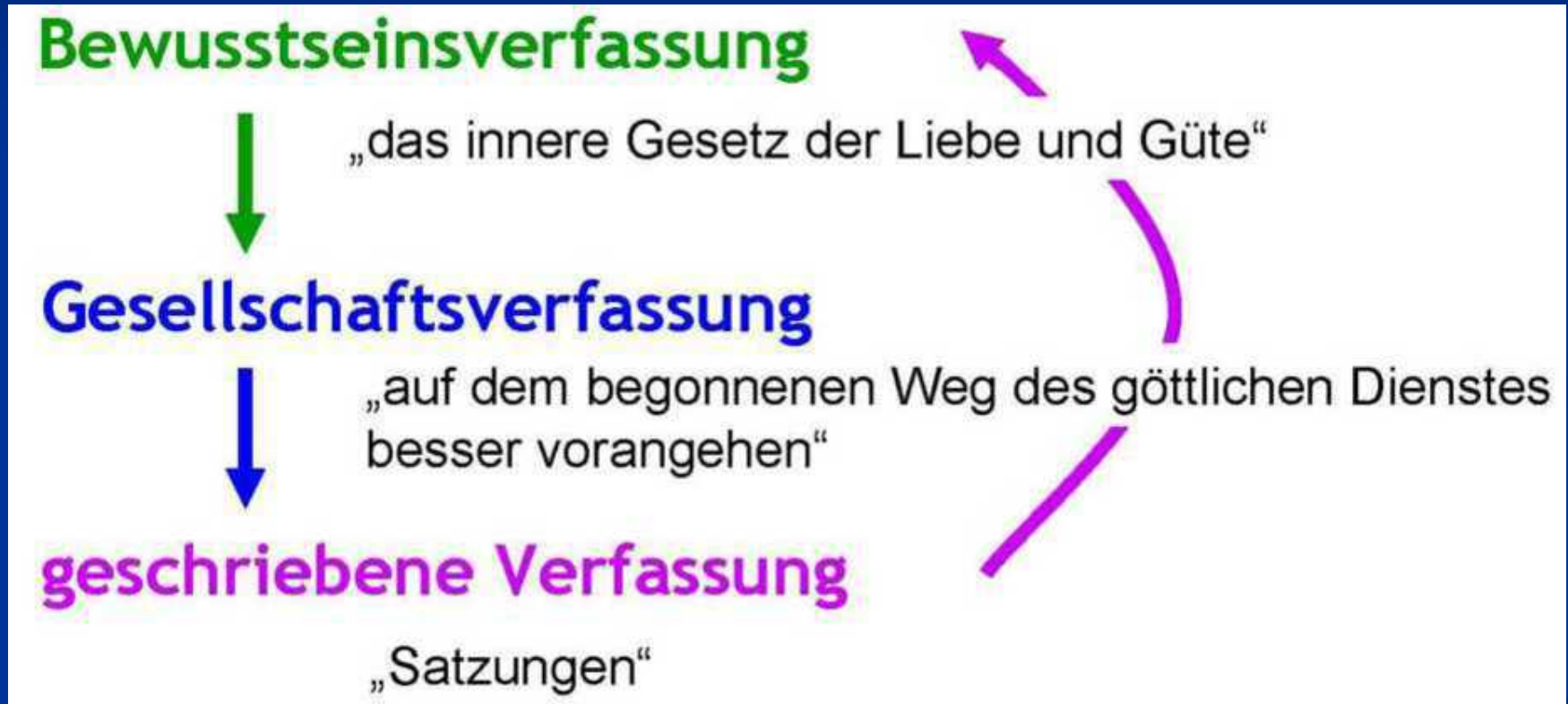
Wie man miteinander lebt

geschriebene Verfassung

Was Dauer haben soll

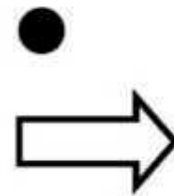


Bewusstseinsverfassung, Gesellschaftsverfassung und geschriebene Verfassung [2]



Der Aufbau der Satzungen:

- Nicht „Aufstieg“ vom Leiblichen zum Geistigen, sondern „Abstieg“ zur Verleiblichung.
- Nicht: Wie sieht ein fertiger Jesuit aus?
Sondern: Wie wird man Jesuit
und damit „Mitbegründer“ des Ordens?

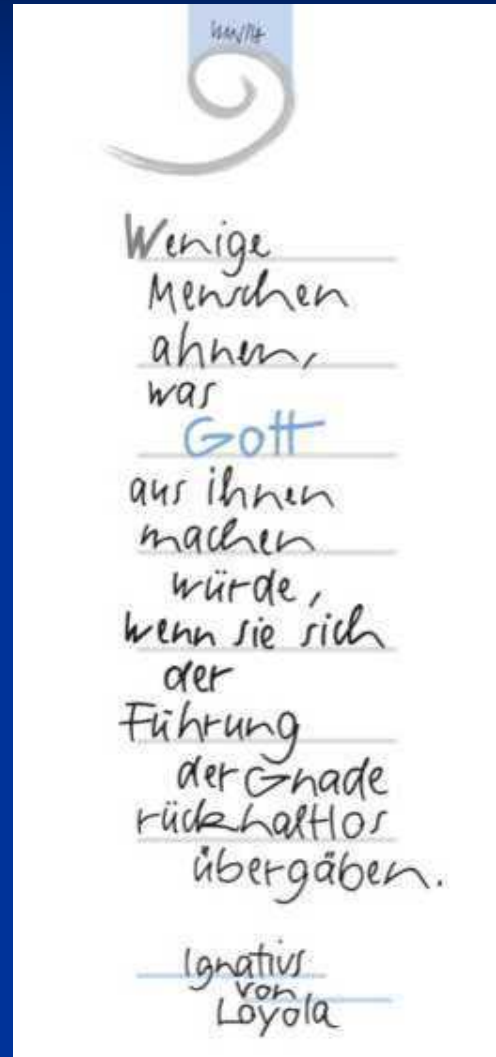


Memoriale Nr. 45: für Einzelübel keine universalen Gesetze

Memoriale, n. 45

Denn, allgemein gesagt, war es nicht der Geist unseres Vaters Ignatius, für Einzelübel universale Gesetze aufzustellen. Er war sehr darauf bedacht, sie abzustellen; dabei bediente er sich ganz besonders des Mittels, die verdorbenen Glieder zu entlassen, die sie verursacht hatten; aber nicht mit universalen Regeln, die die Guten binden und behindern.

Ignatianische Weghilfen 10



Kaffee-Pause



Ihre Stich-Worte zum Thema

Klare Strukturen	Was wäre, wenn morgen unser Betrieb bankrott ginge?	tuell : säkular
Interessenskonflikte		
Umgang mit Fehler der Mitarbeiter	Die notwendigen, hohen Ziele überfordern Führungskräfte. Sollen die Ziele trotzdem bestehen bleiben?	Ist Mitleid (m. Mitarbeiter, Job-Suchenden) ein gutes Entscheidungskriterium für Personal-Entscheidungen?
Wie kann ich den Herrgott immer wieder einladen / im Alltagsstress	Leitungsteam - "Ich" - MA-Team. Aufrecht führen im "Sandwich"	Motivation bei der Übernahme von neuen Aufgaben - Führungstätigkeit
Mission am Arbeitsplatz	Balance Z D F betriebswirtschaftliche und andere Notwendigkeiten --- Wertschätzungen Mensch Beziehung Tradition	Entscheidungsfindung bei neuen Aufgaben, Mitmenschen mitnehmen
Wieviel Christsein kann ich meinen nicht christlichen Mitarbeitern zu muten?	Wie verschaffe ich mir die Akzeptanz (als Ex-Peer)	Erkennen von Herausforderungen - Vitalisierung von Tugenden
Grenzen: - überwinden ? - akzeptieren ?	Unter - nehmen . Unter - lassen	Umgang mit Inkompetenz
Wie schaffe ich es, das auch zu tun, was ich als richtig erkennt habe?	Ver-SÖHN-en	Lust an der Grenzerfahrung - Überforderung
"Schmutzige" Missionen (Aufträge, die ich für falsch oder schlecht halte)	Ver-Antworten	Umgang mit Borniertheit
Scheitern (Fallen + wieder aufstehen) (Sackgassen=) "so geht's nicht weiter"	Un-Gehorsam	Grenzen überschreiten
Wie kann ich an den anderen (Mitarbeiter) denken, wenn ich noch nicht weiß, wie ich "überleben" soll?	Beruf-en	Ignatianisch führen in der Welt? (Nicht im Orden)
Eigene Motivation b. Themen / Werte, die EINEN wichtig sind durchzuhalten.	SJ-Satzungen - Krise	Akzeptanz von Grenzen
Mitarbeiter für neue + mehrere Aufgaben begeistern	SJ-Satzungen für (GCL) UnternehmerInnen und Führungskräfte	Spiritueller "Sinn" von Grenzen
Überwindung ideologischer Blockaden (Gewerkschaften Arbeitgeber)	An den Grenzen aushalten	Geistliche Dimension des Überfordertseins
	Führungsethik	
	Führung annehmen - aktiv : passiv - spiri-	

Ihre Stich-Worte zum Thema: sortiert



Ihre Stich-Worte zum Thema: sortiert



Ihre Stich-Worte zum Thema: sortiert



Ihre Stich-Worte zum Thema: sortiert



Ihre Stich-Worte zum Thema: sortiert



Ihre Stich-Worte zum Thema: sortiert



Nimm dir ein paar
Sekunden Auszeit.

Atme einige Male tief durch...

think global: Weltkarte

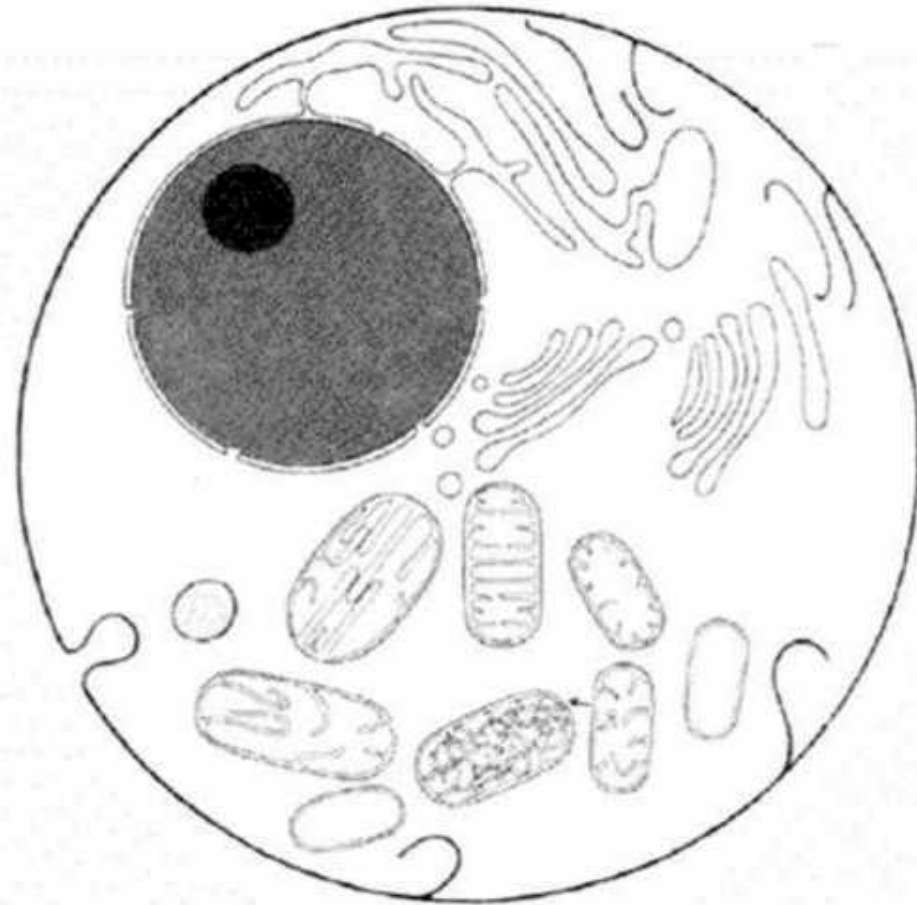


Grenzen unserer Bilder – Grenzen unserer Welt



Leuthold, Territorialstaaten der Moderne: Grenzen

Grenzen: Die Zellwand als Metapher



Leuthold, Territorialstaaten der Moderne: Grenzen

Typen von Grenzen

Natürliche Grenzen

vs.

Künstliche Grenzen

Gebirge
Flüsse
Seen
Meere
Wüsten

Autobahnen
Eisenbahnlinien
...

Barrieren

Grenzen: Einreisegesetze

Festung Westen

• Länder, die repressive Einreisegesetze und -regelungen für Asylsuchende und Zuwanderer erlassen haben

○ Internierungslager für aufgegriffene illegale Migranten

— verschärfte Grenzsicherung durch Zäune, Mauern, Minen, Militärpatrouillen, Bewegungs- und Wärmemelder

— vorverlagerte Grenzsicherung

■ Pufferzonen: militärische, polizeiliche und technische Zusammenarbeit sowie politische Vereinbarungen, um den Grenzübertritt von Migranten zu verhindern

■ Regionen oder Staaten, die eine protektionistische Zuwanderungspolitik eingeführt haben

■ Länder mit einer strikten Kontrolle der internen Wirtschaftsmigration (Auflagen, Quoten, erzwungene Rückführung, Razzien gegen Migrantentreffpunkte)

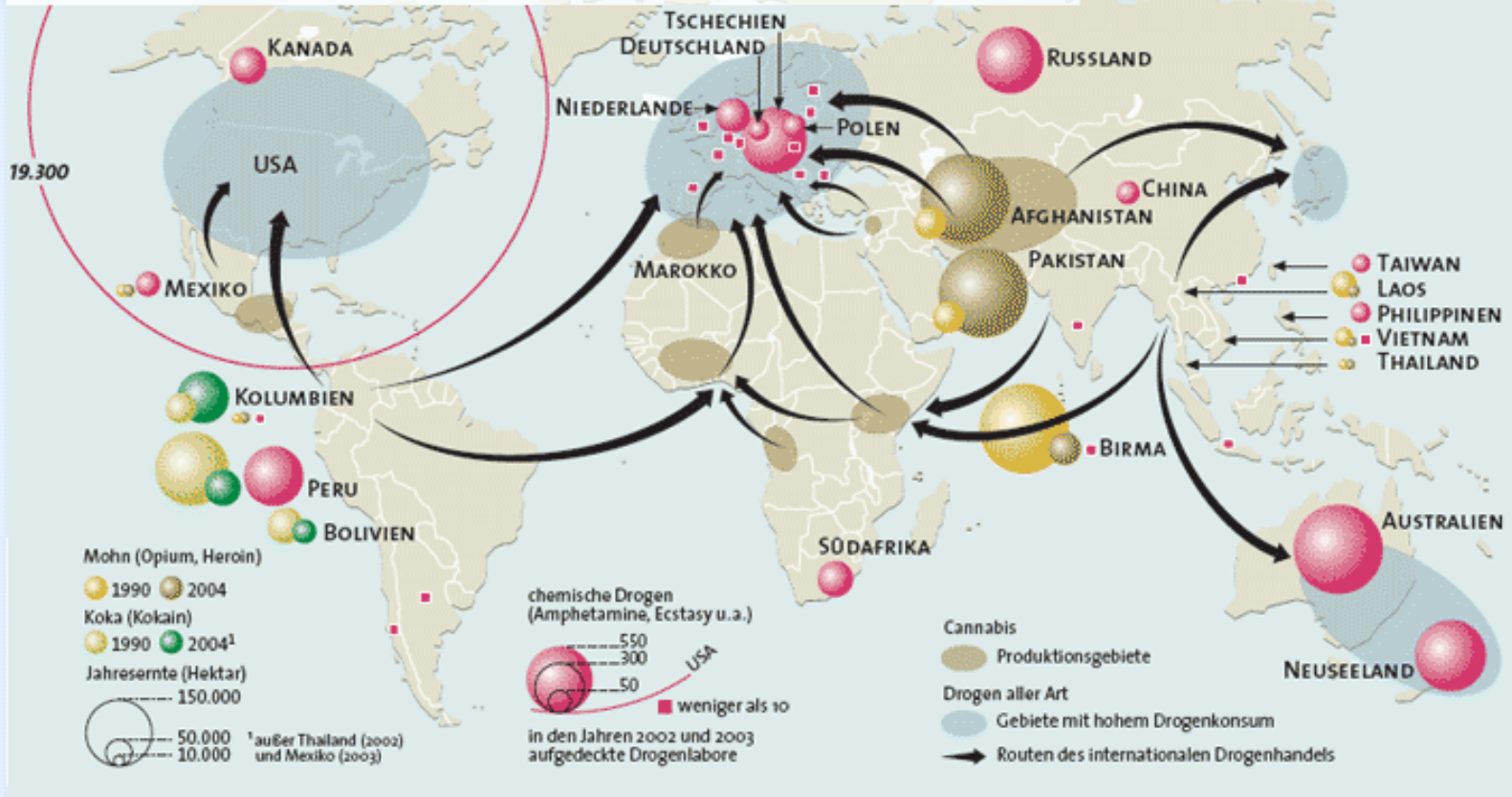


Karte: Philippe Rekacewicz et al.
© 2006, Le Monde diplomatique Berlin

Grenzen: Organisierte Kriminalität

Organisierte Kriminalität

In Europa und den USA, wo die meisten Drogen konsumiert werden, ist auch die Produktion von Cannabis sehr hoch. Die Produktionsländer Kolumbien (Koka) und Iran und Afghanistan (Opium) konsumieren auch viel Kokain, Opium und Heroin.



Karte: Philippe Rekacewicz et al.
 © 2006, Le Monde diplomatique Berlin

Runder Kopf: Denken



© www.managerseminare.de

**Die Grenzen meiner Sprache,
bedeuten die Grenzen meiner Welt.**

Ludwig Wittgenstein
1889 - 1951

Jandl: Dem Denken sind keine Grenzen gesetzt

Dem Denken sind keine Grenzen gesetzt.

**Man kann denken,
wohin und soweit man will.**

Ernst Jandl

Grenzen: Mein Platz im Kreis

Eine Übung

Grenzen: körperlich

Wo dürfen folgende Personen Sie berühren?

- Ein fremder Mann / eine fremde Frau
- Ein männliches / weibliches Familienmitglied
- Ein guter Freund / eine gute Freundin
- Ihr Partner / Ihre Partnerin

Biermann: Das kann doch nicht alles gewesen sein

Das kann doch nicht alles gewesen sein
Das bisschen Sonntag und Kinderschrein.
Das muss doch noch irgendwo hingehn - hingehn.

Die Überstunden, das bisschen Kies
Und abends in der Glotze das Paradies.
Darin kann ich doch keinen Sinn sehn - Sinn sehn.

Das soll nun alles gewesen sein
Da muss doch noch irgendwas kommen - nein?
Da muss doch noch Leben ins Leben - Leben.

He Kumpel, wo bleibt da im Ernst mein Spaß?
Nur Schaffen und Raffen und Husten und Hast
Und dann noch den Löffel abgeben - geben.

Das kann doch nicht alles gewesen sein
Das bisschen Fußball und Führerschein.
Das war nun das donnernde Leben - Leben.

Ich will noch ein bisschen was Blaues sehn
Und will noch ein paar eckige Runden drehn.
Ja, und dann erst den Löffel abgeben - eben.

Da muss doch noch Leben ins Leben.

Wolf Biermann

Burnout-Ursache: Unentbehrlich

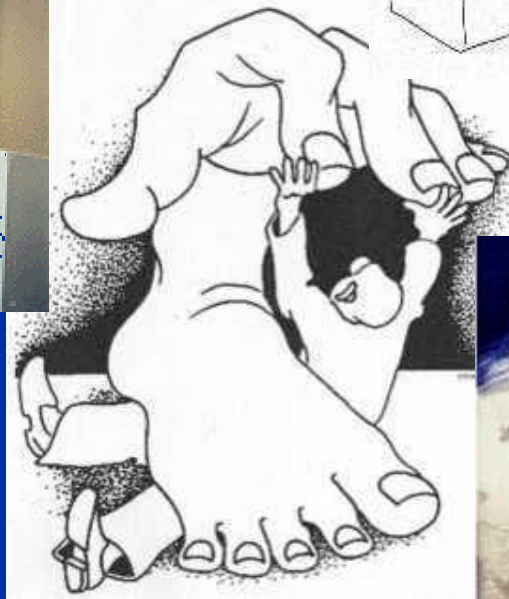
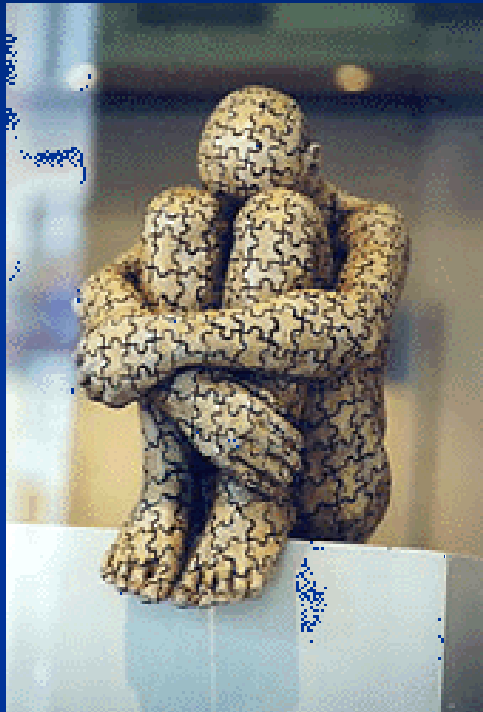


Unentbehrlich

Wirklich, er war unentbehrlich!
Überall, wo was geschah
Zu dem Wohle der Gemeinde,
Er war tätig, er war da.
Schützenfest, Kasinobälle,
Pferderennen, Preisgericht,
Liedertafel, Spritzenprobe,
Ohne ihn, da ging es nicht.
Ohne ihn, war nichts zu machen,
Keine Stunde hatt' er frei.
Gestern, als sie ihn begruben,
War er richtig auch dabei.

Wilhelm Busch

Grenzen: persönliche Ängste?



Grenzen: das Eisberg-Modell



Die wichtigsten Körperteile des Managers



Die wichtigsten Körperteile des Managers

Sind Herz, Bauch, Seele und Nase.
Sie braucht er um

- mit dem Herzen zu führen,
- dem Gefühl im Bauch zu vertrauen (auf die innere Stimme zu hören),
- die Organisation zu beseelen,
- zu riechen, dass etwas stinkt.

DR. WALTER WINTERSTEIGER
MANAGEMENT & INFORMATIK

Grenzen: Ihre Stich-Worte

- An den Grenzen aushalten
- Lust an der Grenzerfahrung - Überforderung
- Grenzen überschreiten
- Akzeptanz von Grenzen
- Grenzen: - überwinden ? - akzeptieren ?
- Spiritueller "Sinn" von Grenzen
- Geistliche Dimension des Überfordertseins
- Scheitern (Fallen + wieder aufstehen) (Sackgassen=)
"so geht's nicht weiter"

Kaffee-Pause



Grenzen: Ein Bild als Symbol



Ingrid Schmidt-Weissenberger
In: A. Weissenberg/I. Schmidt, Mein kleines Paradies ... Der Bodensee, Konstanz 1999

sechsendreißig tage meines lebens
in den blick genommen
&
ins bild gesetzt
&
mit ich-botschaften versehen

ich erlaube mir einen ersten einblick



meine grenzen wahrnehmen | meine grenzen annehmen



meine weite wahrnehmen



meine schatten können schön sein



übersicht für mich erfordert meine anstrengung



meine eigene weite öffnet sich vor meinen augen



„du führst mich hinaus ins weite“



meine eigenen jahresringe sind einzigartig



meine grenzen laden mich zum verweilen und schauen



das außerordentliche gehört zu meinem leben



meinen blick auf ziele jenseits meiner grenzen richten



Nimm dir ein paar
Sekunden Auszeit.

Atme einige Male tief durch...

Leben: Das bin ich mir wert!



Christoph Jacobs, Vom Überleben zum Leben.
Sechs vordringliche Gestaltungsaufgaben
des Wandels.
Zum Leitungs-Dienst der Dechanten
im Kontext der Pastoralverbände
Quelle als download:
www.pastoralverbuede.de/dechanten_www.pdf

Wie ich führe – wie ich geführt werde



Wie ich führe – wie ich geführt werde

- Was hat die Übung mir gezeigt, Bekanntes oder Unbekanntes?
- Was ist mit uns geschehen in der Übung?
- Gibt es Situationen im beruflichen oder privaten Alltag, die mir bei der Übung in den Sinn kam?

Reiner Kunze: Rudern zwei ...

Rudern zwei ...

Rudern zwei ein boot,
der eine kundig der sterne,
der andre kundig der stürme,
wird der eine führn durch die sterne,
wird der andre führn durch die stürme,
und am ende, ganz am ende,
wird das meer in der erinnerung blau sein.



Reiner Kunze, aus: Gedichte, die mein Mädchen schwieg.

Kaffee-Pause



Kollegiale Beratung - praktisch

Kollegiale Beratung

..... ist eine Beratungsform, in der Kollegen (etwa Führungskräfte oder Projektleiter) sich nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur wechselseitig zu beruflichen Fragen und Schlüsselthemen beraten und gemeinsam Lösungen entwickeln. Kollegiale Beratung findet in Gruppen statt. Teilnehmer tragen ihre Praxisfragen, Probleme und "Fälle" vor, und die Gruppe berät den Teilnehmer und hilft ihm bei der Suche nach Lösungen. Ein externer Berater ist nicht dabei, die Beratungsrollen wechseln sich ab.

Diese Kriterien fördern das Gelingen der kollegialen Beratung:

Vertrauen: Teilnehmer, die sich vertrauen, können miteinander offener sprechen. **Vertraulichkeit:** Verschwiegenheit über Inhalt und Abläufe nach außen hin.
Unterstützung: Das Bemühen um Unterstützung für die übrigen Teilnehmer. **Wertschätzung:** Wechselseitige Wertschätzung fördert Offenheit.

Ablaufschritte und Zeitaufwand:

Zeit Min	Methode	Ratsuchender	Beratende Gruppe	Regeln
5	Rollenverteilung			Wer bringt Fall ein? Wer berät, wer moderiert?
5	Vorstellung des Falls	beschreibt die Situation und formuliert eine Fragestellung	hört zu und macht sich Notizen	noch nicht nachfragen
15	Befragung	antwortet differenziert	interviewt den Ratsuchenden	nur Verständnis- und Informationsfragen, keine Probleminterpretation
10	Hypothesen	geht aus der Runde und hört zu	berät sich: es werden Hypothesen, Vermutungen, Eindrücke geäußert	noch keine Lösungen entwickeln
5	Stellungnahme	kehrt zurück, ergänzt und korrigiert	hört zu, korrigiert ggf. die Aufnahme ihrer Hypothesen	keine Diskussion
10	Lösungsvorschläge	geht aus der Runde, hört intensiv zu und macht Notizen	jeder sagt, was er anstelle des Ratsuchenden tun würde	keine Diskussion
10	Entscheidung	teilt mit und begründet in der Runde, welche Hypothesen angenommen werden und welche Vorschläge er/sie umsetzen möchte	hört zu	keine Diskussion
5	Austausch	äußert, wie es ihm/ihr geht		was nehme ich mit zur persönlichen Anregung

65 Minuten **Erforderliche Arbeitszeit**

Quelle: Haug-Benien, R. (1998): Kollegiale Beratung - Ein Fall nicht nur für zwei, hiba transfer, Ausgabe III-1998, heidelberger institut beruf und arbeit, hiba gmbh, S. 6
 Institut für Kommunikationswissenschaft und Erwachsenenpädagogik, München, Arbeitsorganisation

Wiel Spaß bei der Umsetzung!

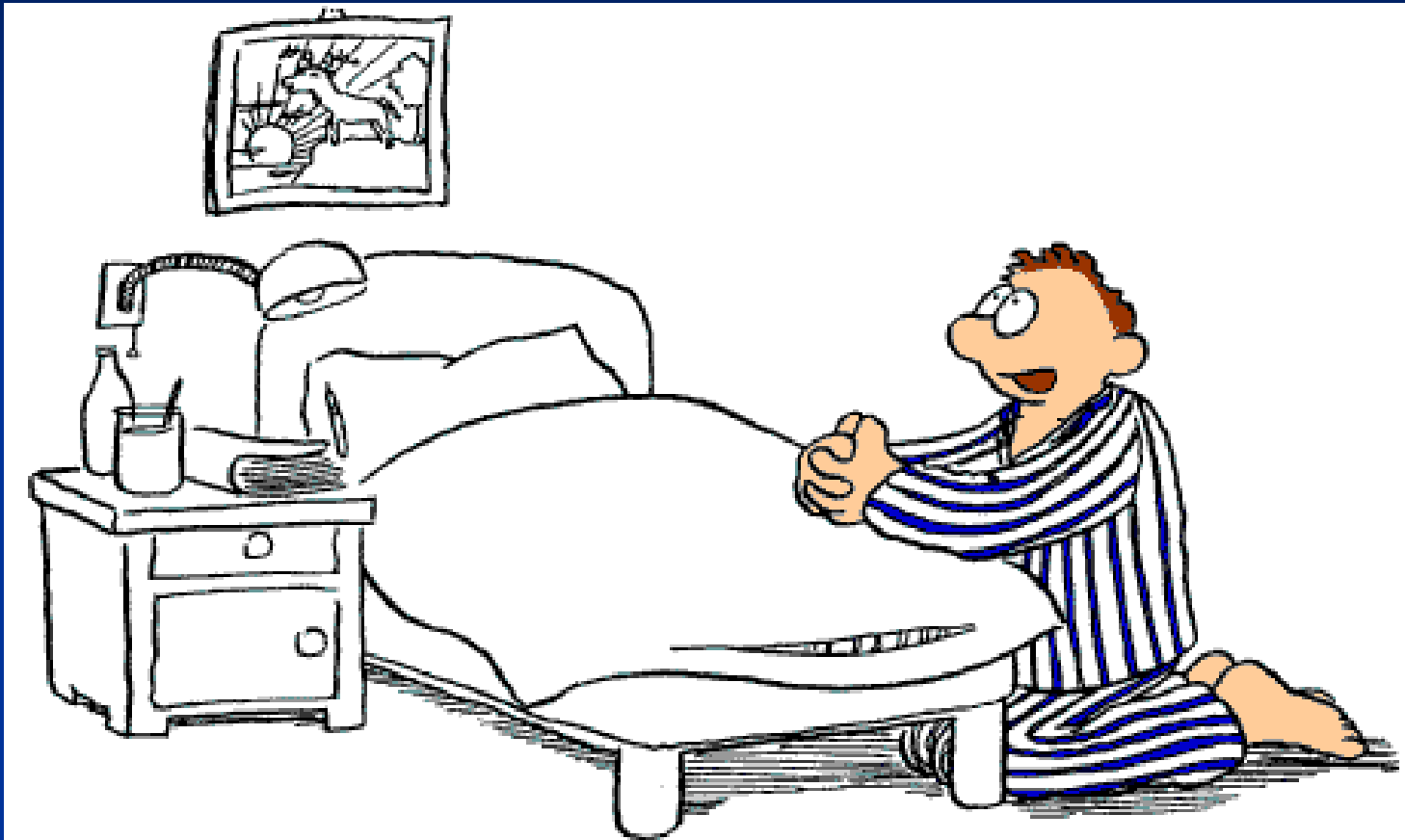
Es ist Zeit für das Abendessen Imbiss, oder?



fishbowl

■ fishbowl

Bete & arbeite



»Lieber Gott, bitte hilf mir - aber so, dass alle denken, ich hätte es selber geschafft...«

II. Vatikanum, GS 92,2

**Einheit im Notwendigen,
im Zweifel Freiheit,
in allem die Liebe.**

CIC Can. 212, § 3: Gläubige und geistliche Hirten

CIC (1983) Can. 212, § 3

Entsprechend ihrem Wissen, ihrer Zuständigkeit und ihrer hervorragenden Stellung haben sie [die Gläubigen] das Recht und bisweilen sogar die Pflicht, ihre Meinung in dem, was das Wohl der Kirche angeht,

- den geistlichen Hirten mitzuteilen
- und sie unter Wahrung der Unversehrtheit des Glaubens und der Sitten und der Ehrfurcht gegenüber den Hirten und unter Beachtung des allgemeinen Nutzens und der Würde der Personen den übrigen Gläubigen kundzutun.

Die Aufgabe der Laien [1]

Gaudium et Spes Nr. 43

- **Laien sind zuständig für die weltlichen Aufgaben und Tätigkeiten**
 - nicht meinen, die Seelsorger seien immer in dem Grade kompetent, dass sie in jeder, zuweilen auch schweren Frage eine konkrete Lösung schon fertig haben könnten oder die Sendung dazu hätten
- **Christen werden häufiger und zwar legitim bei gleicher Gewissenhaftigkeit in der gleichen Frage zu unterschiedlichen Urteilen kommen**
 - niemand das Recht hat, die Autorität der Kirche ausschließlich für sich und seine eigene Meinung in Anspruch zu nehmen
 - in einem offenen Dialog gegenseitig die Klärung der Frage suchen; dabei sollen sie die gegenseitige Liebe bewahren und vor allem auf das Gemeinwohl bedacht sein

Nostra aetate 2,3: anerkennen, wahren und fördern

II. Vatikanum, Nostra aetate 2,3:

Deshalb mahnt sie [die katholische Kirche] ihre Söhne,
dass sie
mit Klugheit und Liebe,
durch Gespräch und Zusammenarbeit
mit den Bekennern anderer Religionen
sowie durch ihr Zeugnis
des christlichen Glaubens und Lebens
jene geistlichen und sittlichen Güter
und auch die sozial-kulturellen Werte,
die sich bei ihnen finden,
anerkennen, wahren und fördern.

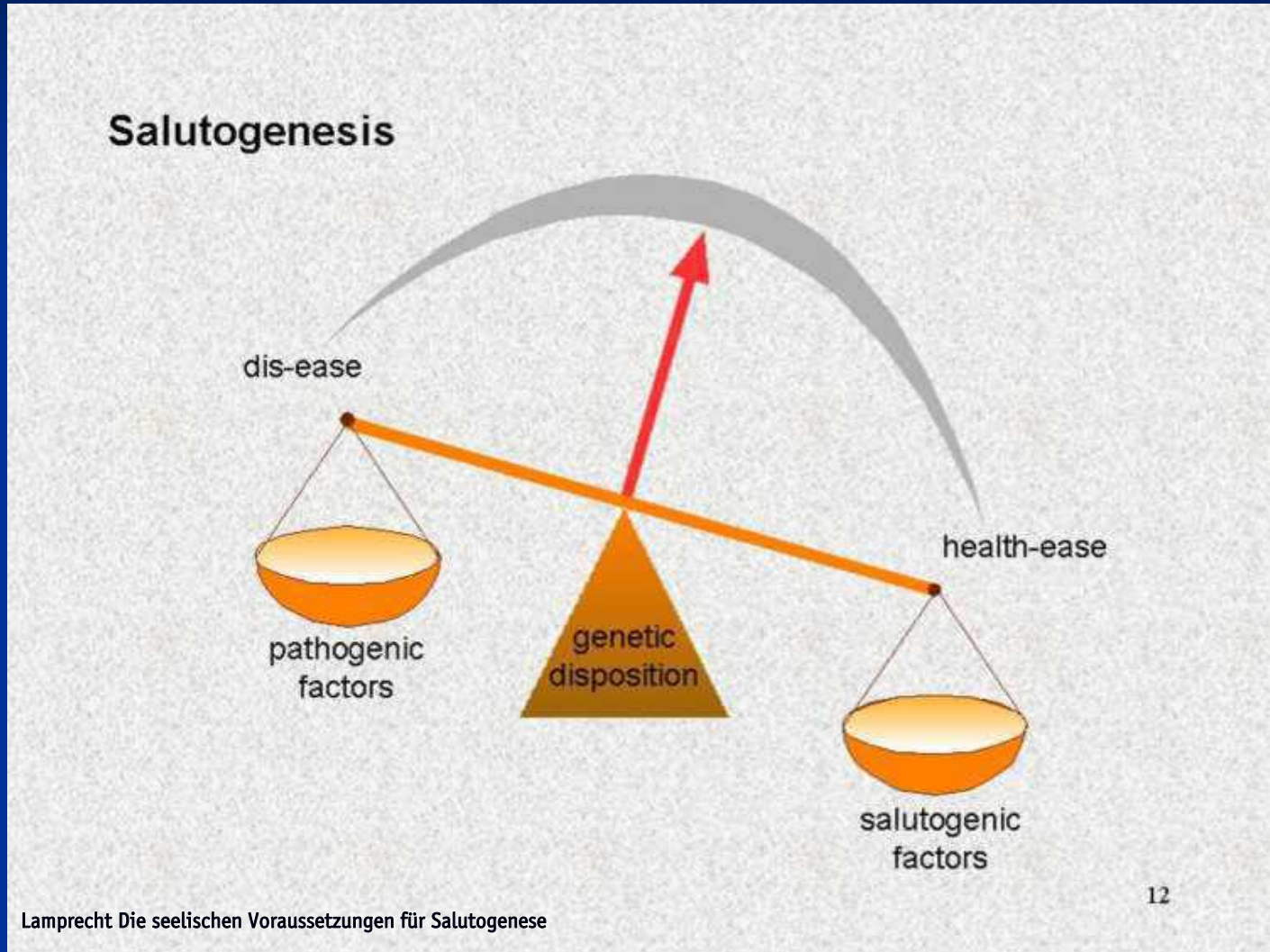
Satzungen SJ Nr. 827: Salutogenese

Der letzte Satz der Satzungen der Gesellschaft Jesu:

n. 827

Dafür ist es auch angebracht, darauf achtzuhaben, dass man die Häuser und Kollegien an Orten hat, die gesund sind und gute Luft haben, und nicht an solchen, welche die entgegengesetzte Eigenschaft haben.

Salutogenese





Schier unendlichen Weite des Laufstalls

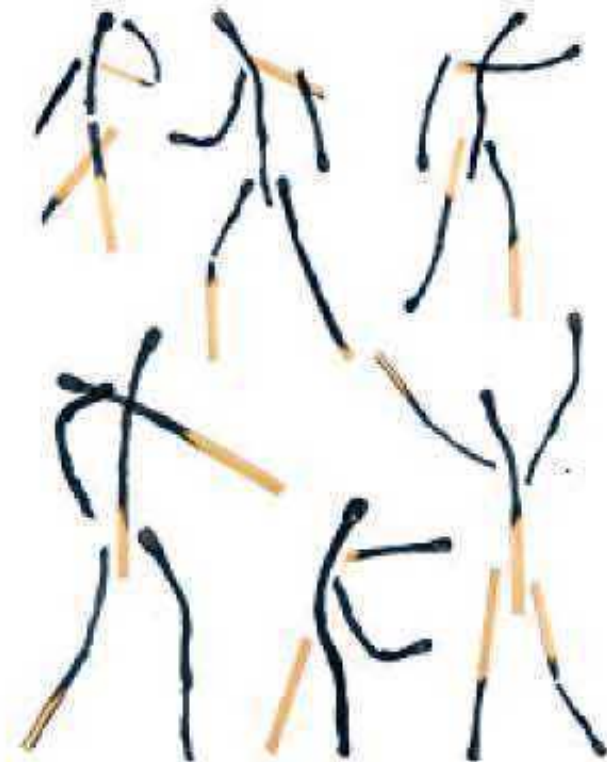
„Die meisten Bürokraten
litten
schon als Kinder
unter der schier unendlichen Weite
ihres Laufstalls.“

Arnulf Herrmann

Burnout: ausgebrannt

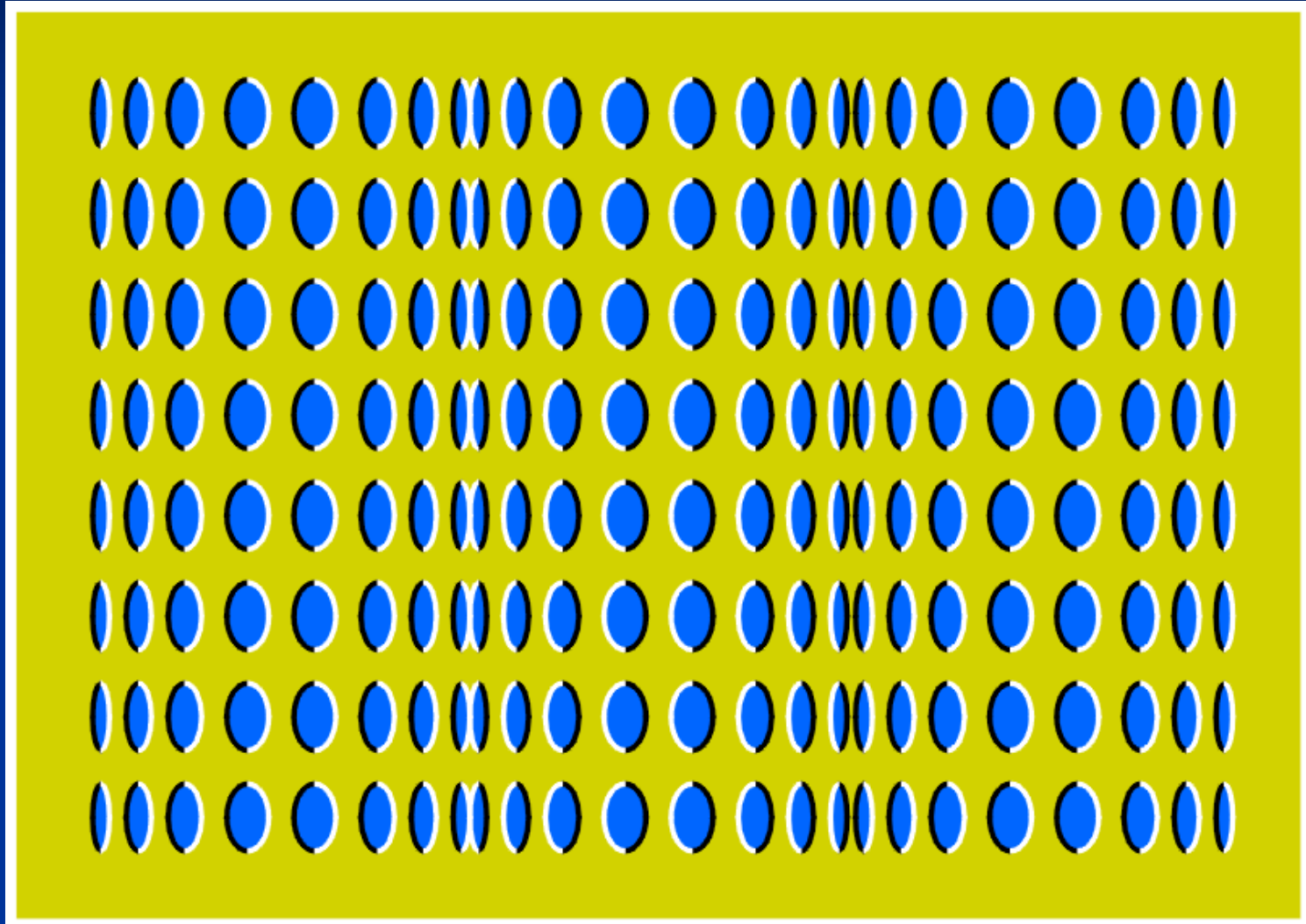
Gibt es zwei Freiwillige
für ein kleines
Experiment?

eBusinessBlog.ch - Ausgebrannt?



(Illustration: P.Thomas/NYM)

If something's rotating – go home, you need a break!



Elia unter dem Ginsterstrauch

Elia unter dem Ginsterstrauch



© Schwabenverlag

Im Bild erinnert der Maler an eine andere Speisung des Propheten durch Raben (1 Kön 17), in der Antike heilbringende Vögel. Auch in der Bibel sind Tiere Zeichen und Boten Gottes. »Elia stand auf, aß und trank, wanderte durch diese Speise gestärkt 40 Tage und 40 Nächte bis zum Gottesberg Horeb.« Und die Wüste fängt an zu blühen.

Bild: Sieger Köder
Text: Theo Schmidkonz SJ

Der Prophet Elia heilte Kranke, sprach Hilflosen Mut zu. Jetzt aber fühlt er sich am Ende, will sterben. Er hat große Schuld auf sich geladen. 450 Baal-Priester ließ er ermorden, scheinbar zur »größeren Ehre Gottes«. Die Königin Isebel will ihn töten. Elia gerät in Angst und Verzweiflung. Auch Propheten haben also Angst. Keiner muss sich seiner Angst schämen. Er flieht, »geht in die Wüste hinein«.

Alfred Delp: »Die Wüste gehört dazu. Sie ist der große Raum der Besinnung, der neuen Einsichten und Entscheidungen.« Der Prophet bekennt seine Schuld: »Herr, nimm mein Leben. Ich bin nicht besser als meine Väter.« Eingestehen der eigenen Schuld ist der erste Schritt zu einem neuen Leben. Der erschöpfte Prophet schläft ein. Im Schlaf öffnet sich seine Seele. Im Schlaf berührt ihn der Engel.

Jetzt, da er selbst nichts tun kann, handelt Gott an seinem Freund. Er hat immer eine Botschaft der Hoffnung, gerade auch in auswegloser Situation. Elia vernimmt Gottes Wort, denn dieser Gott lässt ihn nicht fallen: »Steh auf und iss! Sonst ist der Weg zu weit für dich.« Elia findet neben sich Brot und einen Krug mit Wasser. Ein stiller, namenloser Engel - vielleicht ein guter Mensch - richtet ihn auf, hilft ihm weiter.

Klosterkirche Lippoldsberg: Elija unter dem Ginsterbusch



Elija – die Kraft des Weges



Benediktinerabtei
Kornelimünster
Kelchemail

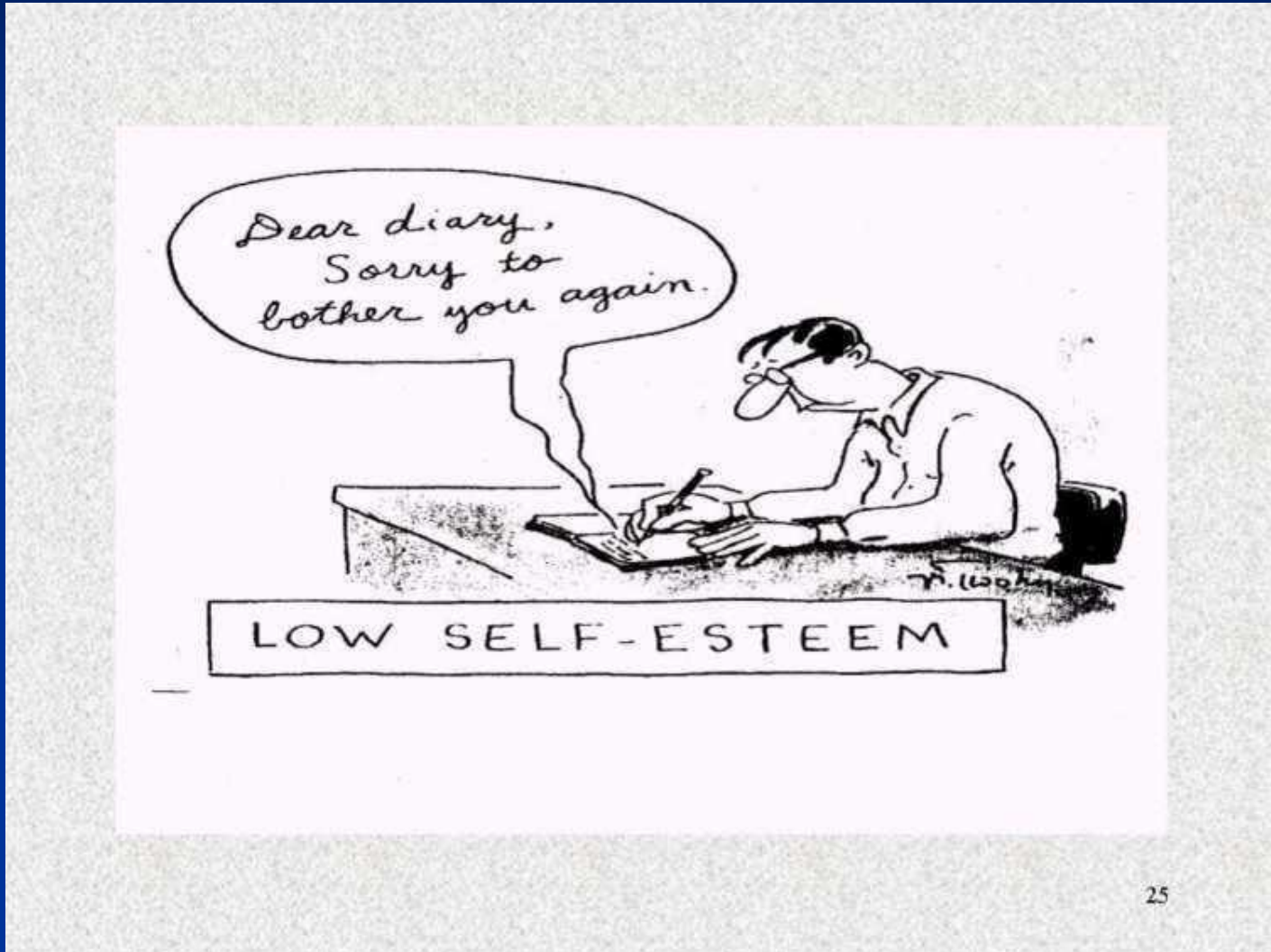
Burnout-Prophylaxe: Sinn in der Arbeit finden

1. Die Fähigkeit,
dass man die Zusammenhänge des Lebens versteht.
 2. Die Überzeugung,
dass man das eigene Leben gestalten kann.
 3. Der Glaube,
dass das Leben einen Sinn hat.
- Das nennt Aaron Antonovsky „Kohärenz“
in seinem Konzept von Salutogenese.
 - Gesundheitsförderliche Wirkung bei kumulativer Erfüllung

„Sense of Coherence“ [SOC] - Kohärenzgefühl



Die seelischen Voraussetzungen für Salutogenese



Salutogenese: Vom gesunden Eigensinn

3. Vom gesunden Eigensinn



Um wirklich erwachsen zu werden, muss man sein falsches Selbst abstreifen. Für mich heißt das aufhören (...) ein spanischer Maler zu sein, der zu einer bestimmten Gesellschaft gehört, die durch Grenzen und bestimmte soziale und bürokratische Konventionen bestimmt wird“ (Joan Miro, 1959)

Salutogenese: Symptome - Ressourcen



Pathogene & Salutogene Merkmale [01]



Betriebliche Gesundheitsförderung

Merkmale gesunder und ungesunder Organisationen

Pathogene Merkmale	Salutogene Merkmale
<ul style="list-style-type: none">• Autoritärer Führungsstil• Steile Hierarchie• Misstrauenskultur• Intransparenz von Entscheidungen• Geringe Handlungs- und Mitwirkungsspielräume• Hohe Arbeitsteilung, Spezialisierung• Hochfragmentierte Arbeitsabläufe• Keine/unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none">• Partizipativer Führungsstil• Flache Hierarchie• Vertrauenskultur• Transparenz von Entscheidungen• Prozessorientierte Arbeitsorganisation• Teamarbeit• Weiterbildungsmöglichkeiten• Institutionalisierte Gesundheitsförderung
„ungesunde“ Organisation	„gesunde“ Organisation

Pathogene & Salutogene Merkmale [02]



Betriebliche Gesundheitsförderung

Merkmale gesunder und ungesunder Organisationen

Pathogene Merkmale	Salutogene Merkmale
<ul style="list-style-type: none">• Verbreitete Hilflosigkeits-/Angstgefühle• Niedriges Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen• Geringe Arbeitszufriedenheit• Geringe Motivation• Innere Kündigung• Soziale Kompetenz wenig ausgeprägt und verbreitet• Management-Kompetenz wenig ausgeprägt und verbreitet• Schlechte körperliche Gesundheit	<ul style="list-style-type: none">• Psychosoziales Wohlbefinden (wenig Angst/Hilflosigkeit)• Hohes Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen• Hohe Arbeitszufriedenheit• Hohe Motivation• Hohe Bindung ans Unternehmen• Soziale Kompetenz stark ausgeprägt und verbreitet• Management-Kompetenz stark ausgeprägt und verbreitet• Gute körperliche Gesundheit
„ungesunde“ Organisation	„gesunde“ Organisation

Gesundheit und ethische Verantwortung dafür zentral im Zielkatalog der Arbeitswissenschaft vorsehen!

- Definition Gesundheit (nach WHO)
 - Gesundheit ist nicht bloß Abwesenheit von Krankheit, sondern völliges körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden
- Kerndefinition Arbeitswissenschaft
 - Arbeitende Menschen sollen:
 - „Schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden“
 - Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen“
 - „Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können“

Ethik und Verantwortung in der Arbeitswissenschaft

- **Negative Pflichten:**
Unterlassung der direkten Schädigung anderer
- **Strikte positive Pflichten:**
Erfüllung der übernommenen Rollenverpflichtungen fordern
- **Weite positive Pflichten:**
„Wohltätigkeit“ bzw. „gute Taten“ empfehlen/nahe legen

„nil nocere, bonum facere“

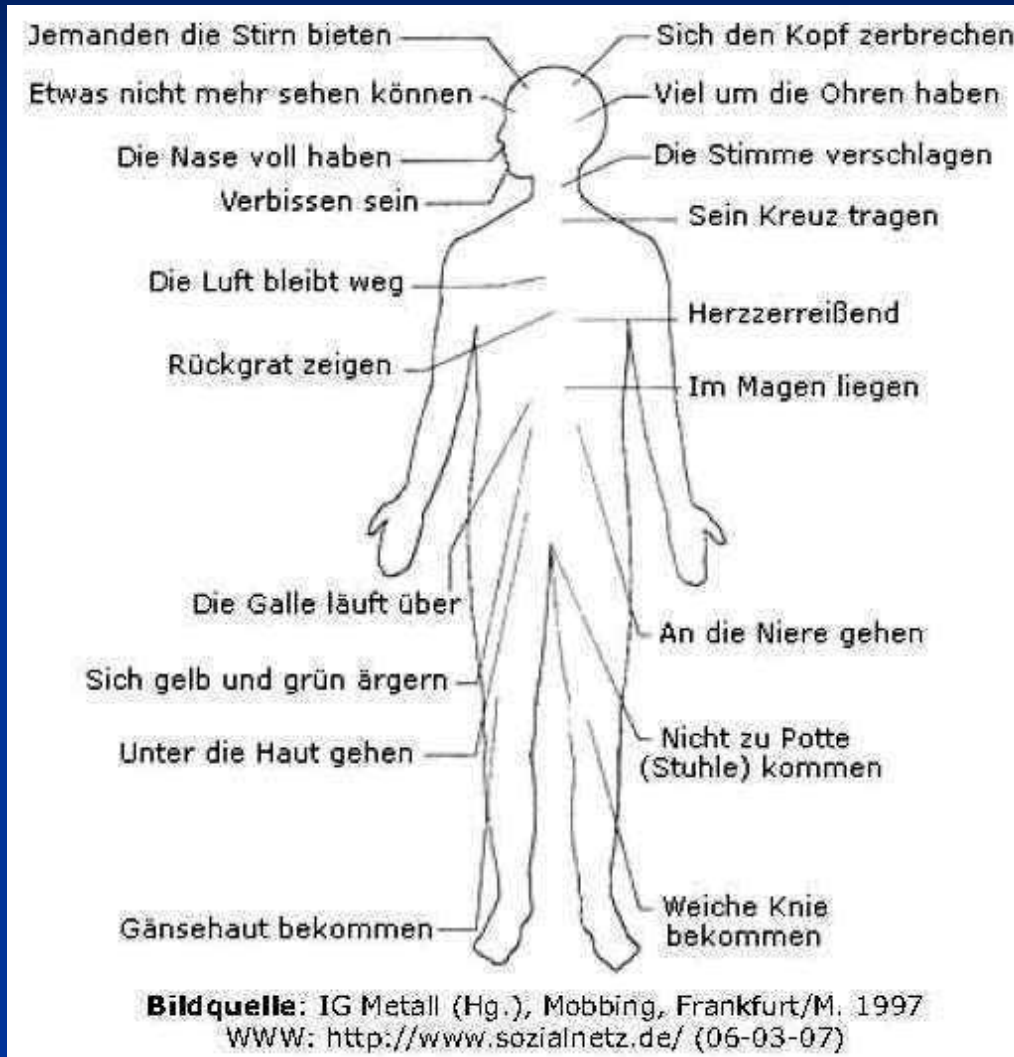
(nach Luczak, 1997)

Eichenberg: Salutogenese und Resilienz

Illustration einer humorvoll-salutogenen Einstellung in der Psychotherapie



Psychosomatik: sprichwörtlich



Gebet für Gestresste

Arbeitswelt

Herr,

gib mir die Kraft, Dinge zu akzeptieren, die ich nicht ändern kann,

den Mut, Dinge zu ändern, die ich nicht akzeptieren kann,

und einen Weg, die Körper derer verschwinden zu lassen, die ich heute umbringen musste,
weil sie mich tödlich nervten.

Hilf mir aufzupassen, auf wessen Füße ich heute trete, da sie eventuell zu dem Hintern
gehören könnten, in den ich möglicherweise schon morgen reinkriechen muss.

Hilf mir, bei der Arbeit trotz allem immer 100% zu geben...

12% am Montag

23% am Dienstag

40% am Mittwoch

20% am Donnerstag

5% am Freitag

Und wenn ich mal einen richtig schlechten Tag habe, und es scheint, als wolle mich jeder
anmachen, dann hilf mir nicht zu vergessen, dass es 42 Muskeln braucht, um ein verärgertes
Gesicht zu machen, jedoch nur ganze 4, um meinen Mittelfinger auszustrecken, und ihnen zu
sagen, wo sie ihn hinstecken können.

Amen

Salutogenese: Erste-Hilfe-Koffer

Erste Hilfe Koffer der Salutogenese besteht aus 12 Übungen:

- Ruhe des Atems
- Achtsamkeit für den Körper
- Mäßigung in der Ernährung
- Harmonie der Bewegung
- Konzentration auf die gegenwärtige Aufgabe
- Klarheit der Gedanken
- Augenmaß in den Zielen
- Besonnene Sprache
- Umsicht im Handeln
- Bejahung des Tuns
- Konstruktivität in Beziehungen
- Eine innere Haltung von Güte, Liebe, Dankbarkeit

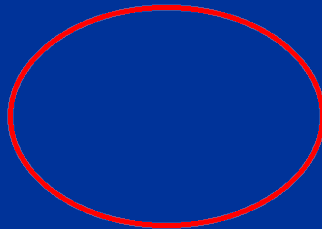
Nimm dir ein paar
Sekunden Auszeit.

Atme einige Male tief durch...

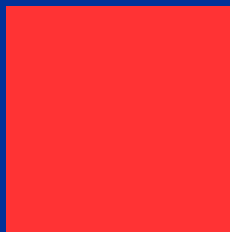
Zeit zum Schreiben und Hören



Was hat Sie im Herzen angesprochen?



Was war ‚rund‘ für Sie?



Was hatte für Sie Ecken und Kanten?

Letzte Bemerkungen: Grundsätzliches.

- In der Bibel lese ich:
- „Drum prüfet alles, und das Gute behaltet.“
1. Thessalonischer 5,21
 - Das gilt für jeden Menschen, auch für Sie und Ihren Umgang mit meinen Anregungen!
- Mein Menschenbild gründet in der christlichen Sozialethik.
 - Pastorkonstitution des Zweiten Vatikanischen Konzils
 - Gaudium et Spes 1
 - Gaudium et Spes 63

Aufmerksam zuhören ist das beste Kompliment



© www.dettef-kellermann.de

Danke!

Ihr Gesprächspartner.

Pater Benno Kuppler SJ

Diplom-Kaufmann, Diplom-Theologe, Dr.sc.soc.

werte-wirtschaft-weiterbildung.de

Wirtschaftsseelsorger – UnternehmerBerater

Kaulbachstraße 31A

D-80539 München

+49-89-2386-2416

benno.kuppler@jesuiten.org

www.we-wi-we.de

www.wirtschaftsseelsorger.de