

Mit der Sinnlehre Viktor E. Frankl's gegen die Sinnleere in Wirtschaft und Management

*“Wenn du willst, was du noch nie gehabt hast,
dann tu, was du noch nie getan hast.”*

Nossrat Pesseschkian

Viele Führungskräfte leiden bedingt durch ihre sinnwidrigen Haltungen und ihr daraus resultierendes sinnwidriges Verhalten an sich selbst, frustrieren ihre Mitarbeiter und vernichten damit viel Produktivität, wirtschaftlichen und menschlichen Erfolg sowie Lebensqualität. Wenn sie ihre sinnwidrige Haltung nicht „über Bord werfen“ und ihr Denken und Handeln nicht verändern, erreichen sie den Zustand eines „NO GOES“.

Diese „NO GOES“ könnten aber durch eine Einstellungsmodulation auf der Basis des sinnzentrierten Menschenbildes von Prof. Viktor Frankl und eine daraus resultierende Änderung des Verhaltens vermieden werden, bzw. den Ausstieg aus der Sackgasse des „NO GOES“ ermöglichen.

Wir befinden uns in einer Umbruchsituation, in der ein „Weiter so wie bisher“ nicht zu einer gesicherten humanen und wirtschaftlichen Zukunft führt. Unser postmodernes Denken verkennt den Menschen als freies, sittlich verantwortliches Wesen. Es nimmt ihm seine Würde, bricht mit den abendländischen Werten und mündet in der Orientierungslosigkeit. Es führt den Menschen in die Sackgasse des Forderns, des Erwartens, des immer schneller immer mehr haben Wollens, und letztendlich in die Sinnleere, die von Frankl genannte **Pathologie unseres Zeitgeistes**. „Die Menschen haben zwar alles was sie zum Leben brauchen, aber nichts **wozu** es sich zu leben und arbeiten lohnt“, so Frankl.

Postmodernes Denken führt in die Irre und zu einer falschen Auffassung von Glück, Erfolg, Arbeit und Führung. Es baut auf einem verzerrten Menschenbild auf und steht menschlichem und unternehmerischem Wachstum, sinnvollem

Leben, Arbeiten und Führen im Wege. Unser postmodernes Denken und unsere mechanistischen Führungskonzepte mit einfachen, linearen „Wenn – Dann – Ansätzen, sind bei komplexen Problemen nicht mehr zeitgemäß und führen notgedrungen in die Sackgasse. Die sogenannte „Wirtschaftskrise“, im Kern eine Krise unserer Geisteshaltungen, ist eine Quittung für weit verbreitetes sinnwidriges Denken und Handeln.

Dieses Denken zu überwinden, ist aber alles andere als bloßes Schicksal und steht jedem einzelnen Manager frei.

Die aktuellen Entwicklungen und wachsenden Herausforderungen erfordern von Führenden nicht nur eine höhere Fachkompetenz und ein besseres Zeitmanagement, sondern vor allem:

- **eine permanente Entwicklung Ihrer eigenen Persönlichkeit,**
- **eine Entwicklung sinnorientierter Geisteshaltungen zu sich selbst und zu den Stakeholdern,**
- **permanente Selbstreflexion und daraus resultierendes Lernen,**
- **ein hohes Maß an Selbstverantwortung und Selbstmotivation,**
- **ein hohes Maß an Frustrationstoleranz und Resilienz,**
- **die Entwicklung von der Führungskraft, die mit Kraft und Druck führt, hin zu einer dienenden, wohlwollenden Führungspersönlichkeit, die als Vorbild ihre Mitarbeiter inspiriert,**
- **das Schaffen sinnvoller Rahmenbedingungen, damit die Mitarbeiter Sinnmöglichkeiten in ihrer Arbeit finden und auf dieser Basis ihr Bestes geben und ihre Potenziale entfalten können.**

Dies wiederum setzt das Suchen und Erkennen der lebensthematischen Mitte, des inneren Antriebes, voraus. Die Auseinandersetzung mit den Fragestellungen: Wozu bin ich aufgrund meiner einzigartigen Fähigkeiten und Möglichkeiten gut, womit kann ich die Menschen, das Unternehmen, die Welt bereichern, womit kann ich dienen, Sinnspuren hinterlassen, dabei meine Möglichkeiten und Fähigkeiten leben und meine Existenz zum Gelingen bringen? Aber auch das Erkennen und Annehmen der eigenen Grenzen und Schwächen gehört zu den grundlegenden Voraussetzungen gelingenden Führens und Bewirkens.

Dies ist natürlich nichts für Menschen, die einen „Schnellimbiss“ in Form eines einfachen Patentrezeptes suchen. Dies ist ein nie endender Prozess, aber ein im menschlichen und wirtschaftlichen Sinne, lohnender. Einfache „Wenn – Dann – Lösungen“ führen in einer komplexen Welt notgedrungen zum „NO GO“, da jede Situation einzigartige, verantwortete Antworten erfordert.

Die Sinnorientierung wird zur wichtigsten Ressource der Zukunft und zu einer großen Herausforderung werden.

Gehen wir deshalb zunächst der Frage nach, was sinnvolles Führen und Handeln als Basis für nachhaltigen Erfolg und Erfüllung bedeutet:
Für Frankl intendiert Sinn immer das Positive für alle Prozessbeteiligten.

Daraus kann abgeleitet werden, dass sinnvolles Führen und Handeln sich immer:

- 1. am Nutzen und der nachhaltigen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens als übergeordnetes Ganzes;**
- 2. am Nutzen und an der Verbesserung der Lebensqualität der gesamten Stakeholder (Mitarbeiter, Kunden, Kreditgeber, Staat und Gesellschaft);**
- 3. an der qualitativen Erhaltung des Planeten für die Nachwelt und**
- 4. am Nutzen für die Führungskraft.**

orientiert.

Sinnvolles Führen ist damit Dienen. Dienende Führungspersönlichkeiten wissen, dass die entscheidendste Fragestellung lautet: „Wozu bin ich gut? Was habe ich zu Geben? Sie stellen sich in Demut und Hingabe ihrem Führungsauftrag und versuchen aus den gegebenen Möglichkeiten das Beste zu machen. Nur auf dieser Basis verstandenes und gelebtes Führen und Bewirken kann wertvoll für alle und demnach nachhaltig erfolgreich sein. Sinnorientierte, dienende Führung weist deshalb aus der Sackgasse des für alle schädlichen Gewinner-Verlierer-Denkens und befreit von dem produktivitätsvernichtenden, erfolgshemmenden Kampfmanagement.

So ist es möglich, dass dienende Führungspersönlichkeiten als Verantwortungselite, zur Gestaltung einer humanen und wirtschaftlich erfolgreichen Zukunft beitragen. Dies erfordert jedoch ein hohes Maß an Persönlichkeitsgröße und darauf aufbauende Lebens- und Führungsstärke.

©Prof. Dr. Mag. Anna Maria Pircher-Friedrich
Institut für Sinnorientierte Persönlichkeits- und Unternehmensentwicklung
Hallergasse, 6 – 8
I – 39012 Meran
www.pircher-friedrich.com
pircher.friedrich@dnet.it