WIR wirkt!

Ein Arbeitsbuch für innere Stärke und gemeinsames Wachstum



Carsten Schneider

Einleitung

Dieses Arbeitsbuch ist eine Einladung – an dich. Eine Einladung, dich selbst besser kennenzulernen. Deine Lebenszeit bewusster zu gestalten. Und die Kraft der Gemeinschaft zu entdecken.

Wir verbringen einen erheblichen Teil unseres Lebens bei der Arbeit. Doch allzu oft vergessen wir, dass Arbeitszeit auch Lebenszeit ist – und damit ein kostbares Gut. Es lohnt sich, in diese Zeit zu investieren: nicht nur mit Leistung, sondern mit Bewusstsein, Herz und echtem Miteinander.

Inmitten steigender Anforderungen und wachsender Unsicherheit braucht es mehr denn je die Fähigkeit, innerlich stabil zu bleiben – ohne starr zu werden. Resilienz ist genau das: die Kunst, mit dem Leben zu fließen, ohne sich selbst zu verlieren. Sie ist keine Option mehr – sie ist Notwendigkeit.

Dieses Arbeitsbuch ist kein Ratgeber im klassischen Sinne. Es ist ein Erfahrungsraum. Du findest hier Fragen, Texte, Übungen und Impulse, die dich darin unterstützen, deine Widerstandskraft zu stärken – nicht im Alleingang, sondern im Miteinander. Für dich persönlich. Für dein Team. Für eine gesündere Arbeitskultur.

Resilienz entsteht dort, wo Menschen bereit sind, sich mit ihren Stärken, Eigenheiten, Gefühlen und Ideen einzubringen – und wo andere bereit sind, genau das zu sehen und zu würdigen.

Wahre Stärke zeigt sich nicht in Zeiten der Harmonie, sondern wenn es herausfordernd wird. Wenn Spannungen auftauchen, wenn man sich reibt, sich hinterfragt und wieder zueinander findet. Resiliente Teams entstehen nicht in der Komfortzone, sondern im echten Leben – dort, wo Verantwortung übernommen wird, wo man einander zuhört, ehrlich ist und Unterschiedlichkeit als Bereicherung versteht.

Dieses Arbeitsbuch ist eine Einladung – zur Selbstreflexion, zur Teamkultur, zum gemeinsamen Wachsen. Denn Resilienz ist kein Ziel. Sie ist ein Weg. Und er beginnt – mit dir.

Kapitel 1 – Wer bin ich – und warum bin ich hier?

Wenn man Menschen die Frage stellt: „Wer bist du – und warum bist du hier?“, dann hält der Raum kurz den Atem an. Es ist eine dieser Fragen, die man nicht zwischen Tür und Angel stellt, weil sie etwas in Bewegung bringt. Weil sie unter die Haut geht. Und weil sie keine schnellen Antworten duldet.

Wer bin ich? Und warum bin ich hier – nicht in diesem Raum, nicht in diesem Seminar, sondern hier, in diesem Leben, auf dieser Welt, in dieser Zeit?

Die ersten Antworten, die kommen, sind oft die einfachsten. „Ich bin Marie, Mutter. Ich bin Lehrer. Ich bin Ingenieurin. Ich bin Sohn.“ Etiketten, vertraut, gelernt. Doch es dauert nicht lange, bis diese Selbstbilder bröckeln, als hätte jemand leise an der Tür zur Tiefe geklopft.

„Ich bin jemand, der immer stark sein musste – und der es jetzt leid ist.“
„Ich bin auf der Suche. Ich weiß nicht, ob ich je gefunden habe, was ich suche.“
„Ich bin hier, weil ich glaube, dass es mehr gibt als das, was wir sehen.“

Manche Menschen lächeln, wenn sie antworten, als hätten sie längst Frieden geschlossen mit der Ungewissheit. Andere blicken zu Boden, ringen mit Worten, weil da ein Teil von ihnen spricht, der lange geschwiegen hat. Und es gibt auch jene, die offen sagen: „Ich weiß es nicht. Ich weiß wirklich nicht, warum ich hier bin. Aber ich hoffe, irgendwann zu verstehen.“

In solchen Momenten wird spürbar, wie sehr wir alle miteinander verbunden sind – durch unsere Fragen, unsere Zweifel, unsere Sehnsucht nach Sinn. Es ist kein Zeichen von Schwäche, diese Fragen zu stellen. Im Gegenteil: Es ist vielleicht das Menschlichste überhaupt.

„Ich glaube, ich bin hier, um zu lernen, was Liebe ist“, sagt jemand.
„Ich bin hier, um zu wachsen – auch wenn es weh tut.“
„Ich bin hier, weil ich das Gefühl habe, dass mein Leben einen Klang hat, den ich erst noch hören lernen muss.“

Was all diese Stimmen gemeinsam haben, ist der leise Mut, sich selbst nicht mit einfachen Antworten abzuspeisen. Vielleicht geht es im Leben nicht darum, eine Wahrheit zu finden, sondern darum, unsere eigene Wahrheit zu leben – mit allem, was

wir sind: mit unseren Brüchen, unserer Stärke, unseren Fragen.

In der Tiefe dieser Frage liegt kein Ziel, sondern eine Bewegung. Eine Öffnung. Eine Bereitschaft, sich selbst zu begegnen. Und manchmal – ganz selten, fast wie ein Flüstern – hören wir darin vielleicht etwas, das größer ist als wir selbst. Einen Sinn, der sich nicht erklären lässt, sondern nur erleben.

Vielleicht ist das der Anfang von allem: nicht zu wissen, warum wir hier sind – aber bereit zu sein, es herauszufinden. Und diese Suche nicht als Mangel zu begreifen, sondern als ein Geschenk.

Meine Persönliche Betrachtung

Es gibt viele Wege, die Frage zu stellen: Warum bin ich hier? Und noch mehr Wege, sie zu beantworten. Ich spreche in diesem Buch mit Menschen, die sich auf der Suche befinden – nach Halt, nach Sinn, nach sich selbst. Und immer wieder stoße ich auf dieselbe Wahrheit: Jeder Mensch trägt seine eigene Geschichte, seine eigene Tiefe, seinen eigenen inneren Weg in sich.

Ich möchte in diesem Kapitel nicht versuchen, eine allgemeingültige Wahrheit zu formulieren. Das wäre anmaßend – und es würde der Komplexität des Lebens nicht gerecht. Was ich hier teile, ist meine ganz persönliche, subjektive Sicht auf das Dasein. Ich tue das nicht, um zu überzeugen, sondern um einzuladen – zum Nachdenken, zum Spüren, vielleicht auch zum Erinnern.

Ich glaube, dass wir alle Teil eines großen Ganzen sind. Teil einer göttlichen Einheit, eines Bewusstseins, das weit über das hinausgeht, was wir mit unseren Augen sehen können. In dieser Einheit sind wir verbunden – jenseits von Zeit, Form und Namen. Doch um diese Einheit wirklich erfahren zu können, braucht es die Erfahrung von Trennung. Es braucht das Menschsein. Ich sehe das Leben als einen Kreislauf von Erfahrungen, als ein Spiel von Licht und Schatten, aus dem heraus wir die Einheit mit immer neuen Augen betrachten können. In jeder Inkarnation – so stelle ich es mir vor – taucht unsere Seele ein in ein neues Gewand, in eine neue Rolle. Einmal als Mann, einmal als Frau. Einmal als Vater, einmal als Kind. Als Banker, Bäuerin, Heilige, Mörderin, Bettler, Liebende.

All diese Leben sind gleichwertig. Sie sind keine Stufen auf einer moralischen Leiter, sondern Facetten einer einzigen, umfassenden Erfahrung. Es gibt in dieser Sichtweise kein „besser“ oder „schlechter“, kein „höher“ oder „niedriger“. Es gibt nur Erfahrungen – jede einzelne davon ein Beitrag zur Erinnerung an das Ganze.

Mit jedem gelebten Leben wächst mein Verständnis für andere. Je mehr ich durchlebt habe, desto leichter fällt es mir, nicht zu urteilen. Desto tiefer kann ich erkennen: Wir alle wollen im Kern dasselbe. Wir wollen glücklich sein. Wir wollen Frieden, Sicherheit, Liebe. Und jeder Mensch tut – im Rahmen seiner Möglichkeiten, seiner Prägungen, seiner Verletzungen – das Beste, um diesem Ziel näher zu kommen. Manche bewusst, manche unbewusst. Aber immer in Bewegung. Immer auf dem Weg.

Ein indisches Sprichwort begleitet mich dabei oft: „Dein Weg ist gut für dich. Mein Weg ist gut für mich." Es erinnert mich daran, dass wir nicht alle gleich gehen, aber dass wir im Gehen verbunden sind.

Wenn wir aufhören, Menschen für das zu verurteilen, was sie sind oder waren, beginnen wir, das Leben mit neuen Augen zu sehen. Dann öffnet sich ein Raum für Mitgefühl – und vielleicht auch für einen stillen Respekt vor der Tiefe jedes menschlichen Daseins.

Ich glaube: Ich bin hier, um zu erfahren. Um zu wachsen. Um zu erinnern, wer ich wirklich bin. Und um irgendwann, vielleicht ganz am Ende, nicht mehr nur zu wissen, sondern zu fühlen: Ich war nie getrennt.

Und genau aus dieser übergeordneten Perspektive können wir uns nun langsam einer weiteren, ganz irdischen, aber nicht weniger spannenden Frage nähern: Wer bin ich – in diesem Leben, an diesem Ort, in dieser Firma? Denn auch das ist ein Teil der Reise. Auch das ist eine Bühne unserer Erfahrungen.

Die Frage, wer wir in unserem beruflichen Kontext sind – in einem Team, in einer Organisation, in einer Kultur – ist mehr als nur eine Funktion im Organigramm. Sie ist die Fortsetzung der großen Lebensfrage im Kleinen: Was ist mein Platz? Was will ich beitragen? Was macht mich aus – und wie bleibe ich mir treu in einem System, das oft anderes von mir verlangt?

In den folgenden Kapiteln werden wir uns genau damit beschäftigen. Wir steigen von der Ebene der Seele herab – nicht um uns zu verlieren, sondern um noch bewusster zu werden. Denn Resilienz beginnt nicht erst im Umgang mit Stress, sondern im Verstehen, wer wir sind – und was wir hier wirklich tun.

Kapitel 2 – Warum bin ich in dieser Firma – und was mache ich hier?

Wenn wir uns der Frage stellen, wer wir im Leben sind, dann richtet sich unser Blick oft auf das Große, das Ganze – auf das Menschsein, auf das Dasein an sich. Doch dieselbe Frage stellt sich, manchmal viel leiser, auch im Alltag. In der Kaffeeküche. Im Büro. In Meetings. In Projekten. In Beziehungen zu Kollegen. Auch dort, im scheinbar Profanen, schwingt sie mit: Wer bin ich – hier?

Wer bin ich in dieser Firma?

Bin ich nur meine Funktion? Bin ich das, was mein Jobprofil sagt? Oder bin ich mehr als das? Was ist meine Rolle – und was ist vielleicht meine eigentliche Aufgabe?

In vielen Organisationen definieren wir uns über Positionen, Zuständigkeiten, Ergebnisse. Das ist verständlich, ja notwendig. Strukturen geben Halt. Doch oft vergessen wir, dass hinter jeder Rolle ein Mensch steht. Ein Mensch mit einer eigenen Geschichte, mit Prägungen, mit Fragen – und mit einem inneren Bedürfnis nach Entwicklung und Sinn. Deshalb lohnt es sich, auch im beruflichen Kontext ehrlich in sich hineinzuhören: Bin ich hier, um mich weiterzuentwickeln? Oder bin ich hier, um Zeit gegen Geld zu tauschen?

Diese Frage ist keine Wertung. Sie ist eine Standortbestimmung. Und sie ist entscheidend für das, wie wir unsere Arbeitszeit erleben. Denn was viele vergessen: Unsere Zeit in der Firma ist nicht einfach nur "Berufszeit" – sie ist Lebenszeit. 21 Prozent unseres gesamten Lebens verbringen wir im Beruf. Und das ist nicht wenig. Es ist zu viel Zeit, um sie mit innerer Abwesenheit zu verbringen.

Was wäre, wenn wir begreifen würden, dass auch diese Zeit ein Raum der persönlichen Entwicklung ist? Dass sie nicht im Widerspruch steht zum privaten Wachstum, sondern ein integraler Teil davon ist?

Manchmal höre ich: „In meiner Position kann ich mich nicht entwickeln. Ich bin nur Sachbearbeiter. Ich arbeite nach Vorgabe.“ Doch Entwicklung hat nichts mit Hierarchie zu tun. Sie hat mit Bewusstsein zu tun. Mit der Bereitschaft, in jeder Situation zu erkennen: Was fordert mich hier heraus? Was spiegelt mir dieser Konflikt? Was kann ich über mich lernen – gerade an den Stellen, an denen ich reibe, kämpfe, zweifle oder mich ohnmächtig fühle?

Die Firma ist nicht immer ein leichter Ort. Sie ist ein Mikrokosmos. Ein Übungsfeld. Hier treffen verschiedene Welten aufeinander. Erwartungen, Werte, Persönlichkeiten. Und gerade deshalb ist sie ein Spiegel – manchmal schonungslos, aber immer ehrlich.

Die Frage ist nicht: Welche Position habe ich?
Sondern: Welche Möglichkeit zur Entwicklung bietet mir genau diese Position – hier und jetzt? Denn jede Situation, in der ich stehe, hat mit mir zu tun. Nicht im Sinne von Schuld, sondern im Sinne von Relevanz. Ich mache diese Erfahrung, weil sie – auf irgendeine Weise – Teil meines Weges ist. Sie will mich lehren. Sie will mich erkennen lassen. Und vielleicht, irgendwann, will sie mich verändern.

Wenn ich bereit bin, diesen Blick einzunehmen, dann wird aus Arbeitszeit bewusste Lebenszeit. Dann wird aus Routine ein Erkenntnisprozess. Dann wird aus Frust vielleicht sogar Wandlung. Und dann wird Resilienz mehr als nur ein „Durchhalten" – sie wird zu einer bewussten Form des Gehens. Mit Klarheit. Mit Tiefe. Mit Sinn.

Doch um diesen inneren Weg in der Firma – und im Leben – überhaupt einschlagen zu können, braucht es ein aufrichtiges Innehalten. Eine Bestandsaufnahme. Keine Bewertung, kein Urteil – nur ein ehrliches Hinschauen: Wo stehe ich gerade? In welchen Bereichen bin ich lebendig, erfüllt, kraftvoll – und wo lebe ich an mir vorbei?

In meiner materiellen Phase, war ich auch im Verkauf sehr erfolgreich. Ich konnte einem Eskimo einen Kühlschrank verkaufen – und tat es auch. Leider kam der Eskimo zurück. Der Kühlschrank funktionierte nicht. Ich hatte übertrieben.

Heute verkaufe ich anders. Ehrlicher. Ich frage zuerst: Was brauchst du wirklich? Und manchmal rate ich sogar ab.

Paradoxerweise verkaufe ich seitdem mehr denn je. Weil Vertrauen mehr wert ist als jedes Versprechen.

Das hat mir gezeigt: Man kann das gleiche „Tun" auf ganz unterschiedliche Weise „sein". Ich bin nicht mehr der Verkäufer. Ich bin ein Unterstützer. Ein Begleiter. Das hat mein ganzes Berufsleben verändert.

Die Qualität deiner Arbeit beginnt mit der Qualität deiner Fragen

- Was mache ich hier wirklich?
- Was ist mein Beitrag?
- Was will ich lernen?
- Was will ich geben?

Diese Fragen sind wie ein innerer Kompass. Sie geben dir Orientierung – auch in schwierigen Zeiten.

Arbeitszeit ist Lebenszeit

Etwa 21 % deiner gesamten Lebenszeit verbringst du mit Arbeit. Das sind Jahre, nicht nur Stunden. Und deshalb lohnt es sich, diese Zeit sinnvoll zu gestalten.

Nicht nur effizient – sondern erfüllend.

Nicht nur leistend – sondern lebendig.

Nicht nur funktionierend – sondern wach.

Vielleicht findest du nicht sofort die perfekte Antwort. Vielleicht verändert sie sich mit der Zeit. Aber allein, dass du dir die Frage stellst, verändert bereits etwas in dir.

Denn wer fragt, wird wach.

Und wer wach ist, kann wählen.

Und wer wählen kann, ist frei.

Kapitel 3 – Arbeitszeit ist Lebenszeit

Arbeit. Ein Wort, das für viele mit Anstrengung, Pflicht oder sogar Last verbunden ist. Und doch ist sie ein zentrales Element unseres Lebens. Wir verbringen im Schnitt über 80.000 Stunden unseres Lebens mit Arbeit. Das sind fast 10 Jahre – am Stück.

Wenn du das nächste Mal morgens aufstehst, dich zur Arbeit begibst, frage dich: Will ich einfach nur meine Zeit absitzen? Oder will ich diese Zeit mit Leben füllen?

Denn Arbeitszeit ist keine getrennte Zeit. Sie ist Teil deiner Lebenszeit. Und was du während dieser Stunden fühlst, lernst, gibst und erlebst – das formt dein Leben.

Arbeit als Entwicklungschance

Wir neigen dazu, Beruf und Privatleben strikt zu trennen: Hier die Pflichten, dort das echte Leben. Doch wenn ein Fünftel deiner Zeit in Arbeit fließt, ist es nicht mehr nur ein Mittel zum Zweck. Es ist ein Ort für Begegnung, Reibung, Wachstum.

Jede Aufgabe, jede E-Mail, jedes Meeting ist eine Einladung – zu dir selbst. Wie reagierst du unter Druck? Wie gehst du mit Kritik um? Wie ehrlich bist du, wenn etwas schiefläuft?

Die Arbeit ist wie ein Spiegel. Sie zeigt dir deine Stärken – aber auch deine Trigger. Sie konfrontiert dich mit anderen – und mit dir selbst.

Soziale Kontakte als Teil der Arbeit

Viele Menschen verbringen mehr Zeit mit Kolleg:innen als mit ihren Partner:innen oder Freunden. Und doch vernachlässigen sie diese Beziehungen oft. Sehen sie als Zweckgemeinschaft. Funktionseinheit.Aber ein gutes Team ist mehr als das.

Es ist ein Mikrokosmos des Lebens: Hier entstehen Freundschaften, Konflikte, Entwicklungen. Hier kannst du lernen, dich abzugrenzen – oder einzulassen. Zu kommunizieren – oder zu schweigen. Vertrauen zu schenken – oder Kontrolle loszulassen.

Indien und die Sache mit dem Widerstand

Auf der Suche nah spiritueller Wahrheit war ich natürlich auch in Indien. Ich hielt mich bereits für einen erfahrenden Reisenden, den nicht so leicht aus der Bahn bringt. Aber was ich bei meiner Ankunft dort erlebte, überfordert mich total, der Lärm, das Chaos, der Geruch, die Hitze. Ich kämpfte gegen alles an. Und litt.

Erst als ich aufhörte zu kämpfen, wieder mehr in Meditation ging, öffnete sich Indien für mich und ich begann ich zu leben. Ich ließ mich ein. Auf das Unvollkommene, das Ungeplante, das Wilde, das Unberechenbare.Und plötzlich war da Frieden und ich fühlte mich nicht mehr fremd, sondern als Teil eines Ganzen.

In Unternehmen ist es oft ähnlich: Wir kämpfen gegen Systeme, gegen Vorgesetzte, gegen Bürokratie. Und verlieren dabei das Wesentliche: uns selbst.

Wenn du deinen Beruf als Teil deines Lebensweges siehst, ändert sich alles. Du erkennst Chancen statt nur Probleme. Beziehungen statt nur Rollen. Sinn statt nur Pflicht. Arbeitszeit ist keine verlorene Zeit, sie ist ein Übungsfeld, für Achtsamkeit, für Entwicklung und für Verbindung und je bewusster du sie gestaltest, desto erfüllter wird dein ganzes Leben.

Hier beginnt unsere Arbeit mit dem Lebensrad. Ein Modell, das uns hilft, das eigene Leben mit etwas Abstand zu betrachten – als Ganzes, als System. Nicht nur im Kopf, sondern im Herzen spürbar. Wir werfen zunächst einen Blick auf das persönliche Lebensrad: Wie ausgeglichen ist mein Leben im Moment? Wo bin ich im Mangel, wo in der Fülle?

Und danach: das berufliche Lebensrad. Denn auch dort gibt es Dimensionen – Aufgaben, Rollen, Beziehungen, Werte –, die entweder tragen oder ziehen, die nähren oder zermürben.

Bevor wir weitergehen, nehmen wir uns also Zeit für eine ehrliche Selbstreflexion. Nicht, um zu bewerten – sondern um bewusst zu werden.

Kapitel 4 – Das Lebensrad: Wo stehe ich wirklich?

Eine persönliche Bestandsaufnahme – ehrlich, sanft, bewusst

Bevor wir uns weiter mit Resilienz beschäftigen, bevor wir über Handlung sprechen, über Veränderung, über neue Wege – braucht es etwas anderes. Etwas, das oft übergangen wird, aber in Wahrheit der wichtigste Schritt ist: ehrliches Hinschauen.

Wo stehe ich gerade in meinem Leben?
Wie geht es mir – wirklich?
Bin ich im Gleichgewicht? Oder trage ich mich durch ein Leben, das an mir vorbeiläuft?

Das Lebensrad ist ein einfaches, aber kraftvolles Modell, das uns hilft, Antworten auf genau diese Fragen zu finden. Es ist kein Test, keine Bewertung, keine psychologische Diagnose. Es ist ein Spiegel – und manchmal braucht es nur einen klaren Blick in den Spiegel, um wieder in Kontakt zu kommen mit dem, was wir aus den Augen verloren haben: uns selbst.

Das persönliche Lebensrad besteht in der Regel aus acht Lebensbereichen, die die wichtigsten Felder unseres Daseins abbilden. Sie können variieren, aber häufig sind es:

- Gesundheit und Körper
- Beruf und Finanzen
- Familie und Beziehungen
- Partnerschaft und Liebe
- Freundschaften und soziales Umfeld
- Persönliche Entwicklung
- Spiritualität oder Sinn
- Freizeit und Lebensfreude

Wenn wir diese Bereiche betrachten, stellen wir schnell fest: Unser Leben ist kein statisches Konstrukt. Es ist in Bewegung. Es gibt Phasen, in denen ein Bereich blüht – und andere, in denen etwas fehlt, etwas leidet, etwas vernachlässigt wurde. Und oft ahnen wir das schon. Wir spüren es. Aber wir benennen es nicht. Wir verdrängen es. Wir machen weiter.

Das Lebensrad lädt uns ein, für einen Moment stehen zu bleiben.

Und mit einem inneren, liebevollen Blick zu fragen: Was braucht gerade meine Aufmerksamkeit? Wo fließt meine Energie hin – und wo würde sie eigentlich gebraucht werden?

Diese Übung ist kein Selbstoptimierungstool. Sie ist keine To-do-Liste fürs Leben. Sie ist eine Einladung zur Ehrlichkeit. Und sie funktioniert nur, wenn wir aufhören, uns mit anderen zu vergleichen – und anfangen, uns selbst zu begegnen. Denn dein Lebensrad muss nicht rund sein. Es muss nur deins sein.

Manche Menschen stellen bei dieser Übung fest, dass sie fast ausschließlich im Bereich „Beruf und Finanzen" leben – während Freundschaften, Lebensfreude oder innere Entwicklung auf der Strecke bleiben. Andere sehen, dass sie nach außen sehr aktiv sind, aber innerlich kaum Raum haben für sich selbst. Wieder andere merken, dass ihr Körper Signale sendet – und sie sie seit Jahren überhören. Das Lebensrad bringt das nicht ins Urteil. Es hält uns nur den Spiegel hin. Und das allein ist schon heilend. Denn mit dem Bewusstsein kommt oft schon die Bewegung.

Vielleicht fragst du dich jetzt: Was hat das mit Resilienz zu tun?

Sehr viel. Denn Resilienz bedeutet nicht, alles auszuhalten. Sie bedeutet, zu erkennen, wo ich gerade stehe – und was ich brauche, um in meine Kraft zu kommen. Sie beginnt mit Selbstkontakt. Mit Klarheit. Mit Mitgefühl für mich selbst.

Im nächsten Schritt werden wir das Rad etwas enger stellen: auf den Bereich unseres Berufslebens. Denn auch dort gibt es Dimensionen – Aufgaben, Rollen, Beziehungen, Werte –, die entweder tragen oder ziehen, die nähren oder zermürben.
Doch bevor wir dorthin gehen, nimm dir Zeit für dich. Vielleicht nimmst du Stift und Papier zur Hand. Vielleicht schließt du für einen Moment die Augen. Und dann frage dich:

Wie steht es um mein Lebensrad?
Wo bin ich lebendig – und wo bin ich leer?
Was ruft nach mir?

Es geht nicht um Perfektion. Nur um Verbindung. Nur um dich.

Die Übung: Dein persönliches Lebensrad

Diese Übung ist eine Einladung – keine Pflicht. Nimm dir einen Moment Zeit, schaffe dir einen ruhigen Raum und lass den Anspruch los, „es richtig machen“ zu müssen. Es gibt kein richtig. Es gibt nur deine Wahrheit.

Schritt 1: Zeichne dein Lebensrad

Nimm ein Blatt Papier zur Hand. Zeichne einen Kreis. Unterteile ihn – wie bei einem Kuchen – in acht gleich große Segmente. Jedes dieser Segmente steht für einen Lebensbereich:

1. Gesundheit und Körper
2. Beruf und Finanzen
3. Familie und Beziehungen
4. Partnerschaft und Liebe
5. Freundschaften und soziales Umfeld
6. Persönliche Entwicklung
7. Spiritualität oder Sinn
8. Freizeit und Lebensfreude

Falls du spürst, dass ein Bereich für dich nicht relevant ist oder ein anderer fehlt, passe es an. Das Rad soll dich spiegeln, nicht ein allgemeines Schema.

Schritt 2: Bewerte deinen momentanen Zustand

Stell dir vor, die Mitte des Kreises ist die Zahl 0 (völlige Unzufriedenheit oder Vernachlässigung), der äußere Rand ist die 10 (tiefe Erfüllung und Zufriedenheit).

Gehe nun jedes Feld für dich durch und frage dich:

> Wie erfüllt fühle ich mich in diesem Bereich gerade – ehrlich, aus dem Bauch heraus?

Markiere deine Zahl mit einem Punkt im jeweiligen Segment. Verbinde dann alle Punkte miteinander. So entsteht eine Form – dein ganz persönliches Lebensbild in diesem Moment.

Schritt 3: Schau hin – aber nicht hart

Nun sieh dir das entstandene Bild an. Ist das Rad rund – oder holprig? Wo gibt es Ausschläge? Wo fehlen vielleicht wichtige Anteile deines Lebens?

Bitte geh nicht sofort in den Modus: „Da muss ich jetzt was ändern." Bleib erst einmal bei der Beobachtung. Nimm einfach wahr, was ist.

Schritt 4: Stelle dir bewusste Fragen

Was hat mich überrascht?

Wo fließt derzeit die meiste Energie hin – freiwillig oder gezwungenermaßen?

Welcher Bereich ruft besonders nach Aufmerksamkeit?

Was würde sich verändern, wenn ich dort wieder mehr Raum schaffen würde?

Schritt 5: Nimm eine kleine Entscheidung mit

Wenn du magst, formuliere am Ende eine einzige kleine Absicht für die kommende Woche. Kein großer Plan, kein Perfektionismus. Nur ein leiser Impuls wie:

"Ich nehme mir diese Woche 15 Minuten Zeit für mich allein."
„Ich rufe eine alte Freundin an."
„Ich achte bewusst auf meinen Schlaf."

Denn Veränderung beginnt selten mit einem großen Knall. Sie beginnt oft in einem stillen, ehrlichen Moment mit sich selbst.

Was passiert bei Ungleichgewicht?

Eine einzige schwache Speiche kann die Stabilität des gesamten Rads beeinträchtigen:

- Wenn deine Gesundheit leidet, fehlt dir die Kraft für Arbeit und Freizeit.
- Wenn deine Finanzen instabil sind, spürst du Druck in Beziehungen und Beruf.
- Wenn du keine Zeit für dich hast, verlierst du Verbindung zu deinem inneren Kern.

Diese Bereiche sind nicht unabhängig – sie sind miteinander verwoben.

Kapitel 5 - Das berufliche Lebensrad – Wie lebe ich mich im Beruf?

Eine ehrliche Betrachtung der wichtigsten Bereiche unseres Arbeitslebens

Wir haben im vorherigen Kapitel einen Blick auf das persönliche Lebensrad geworfen – eine Einladung, unser Leben als Ganzes zu betrachten: Wie steht es um meine Gesundheit? Meine Beziehungen? Meine Lebensfreude?

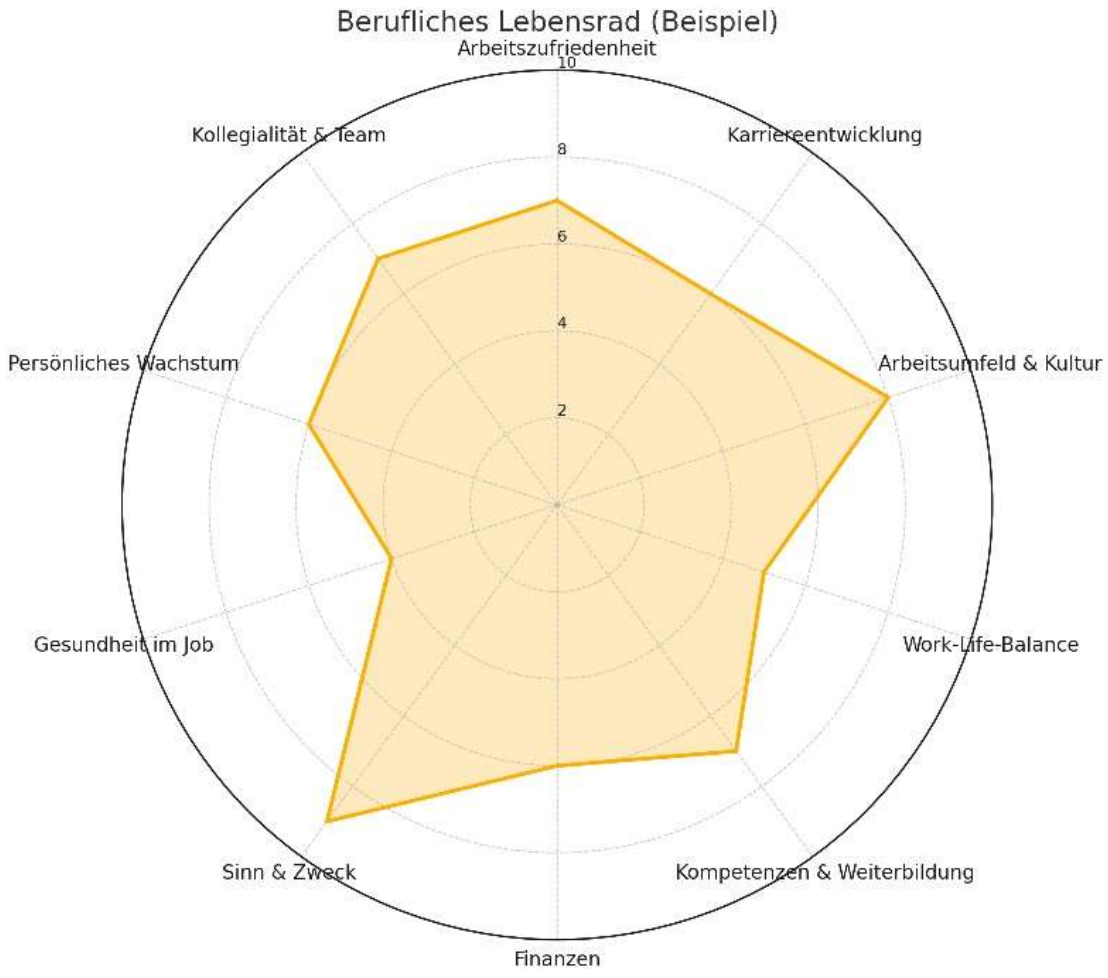
Jetzt richten wir unseren Blick auf einen Bereich, der oft wie eine eigene Welt wirkt – aber untrennbar mit unserem gesamten Erleben verbunden ist: unser Berufsleben.

Auch hier stellt sich die Frage: Wie geht es mir wirklich – in meinem beruflichen Alltag? Nicht nur in Bezug auf Aufgaben und Leistung, sondern viel tiefer: Wie stimmig lebe ich mich selbst in meinem Beruf?

Denn wir verbringen einen erheblichen Teil unserer Lebenszeit in der Arbeit – im Austausch mit Kollegen, in Strukturen, in Meetings, in Entscheidungen, in Routinen. Und dennoch nehmen wir uns selten bewusst Zeit, zu fragen: Wie erfüllt bin ich in den verschiedenen Aspekten meiner Arbeit? Das berufliche Lebensrad hilft uns, diese Frage nicht nur zu stellen, sondern auch greifbar zu machen.

Das berufliche Lebensrad: Zehn Schlüsselbereiche deines Arbeitslebens

Hier sind zehn Felder, die dein berufliches Erleben umfassend abbilden können. Du darfst sie selbstverständlich anpassen – wichtig ist nur, dass du sie als stimmig für dich empfindest:



1. Arbeitszufriedenheit
Fühle ich mich grundsätzlich wohl mit dem, was ich tue? Habe ich Freude an meiner Arbeit?

2. Karriereentwicklung
Habe ich realistische Chancen, mich beruflich weiterzuentwickeln, wenn ich das möchte?

3. Arbeitsumfeld & Unternehmenskultur
Wie erlebe ich die Atmosphäre, in der ich arbeite? Passen die Werte des Unternehmens zu meinen eigenen?

4. Work-Life-Balance
Finde ich ein gesundes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben? Komme ich zur Ruhe?

5. Kompetenzen & Weiterbildung
Habe ich die Möglichkeit, mich weiterzubilden, neue Fähigkeiten zu lernen und meine Potenziale zu entfalten?

6. Finanzen
Bin ich mit meiner finanziellen Situation zufrieden? Fühle ich mich für meine Leistung angemessen entlohnt?

7. Sinn & Zweck
Erlebe ich meine Arbeit als sinnstiftend? Fühle ich, dass mein Beitrag Bedeutung hat?

8. Gesundheit im Job
Wie geht es meinem Körper, meinem Geist, meiner Seele während der Arbeit? Kann ich auf mich achten?

9. Persönliches Wachstum
Wächst meine Persönlichkeit durch das, was ich hier erlebe? Lerne ich über mich?

10. Kollegialität & Teamgefühl
Fühle ich mich als Teil eines Teams? Gibt es Unterstützung, Gemeinschaft, Miteinander?

Die Übung: Das Rad deiner beruflichen Gegenwart

Schritt 1: Zeichne einen Kreis und unterteile ihn in zehn gleich große Segmente.
Schritt 2: Beschrifte jedes Segment mit einer der obigen Kategorien.
Schritt 3: Bewerte jeden Bereich für dich auf einer Skala von 0 (gar nicht erfüllt) bis 10 (voll erfüllt).
Schritt 4: Verbinde die Punkte zu einer Form – und sieh, welches Bild sich ergibt.

Wo ist das Rad rund?
Wo ist es unausgeglichen?
Wo fließt deine Energie hin – und wo fehlt sie?

Bleibe in dieser Übung bei dir. Es geht nicht darum, etwas zu reparieren. Es geht darum, zu erkennen. Und manchmal ist Erkenntnis schon der erste Schritt zu Veränderung.

Stelle dir im Anschluss folgende Fragen:

- Welcher Bereich fühlt sich nährend an?
- Wo erlebe ich eine Dissonanz – zwischen dem, was ich lebe, und dem, was ich eigentlich brauche?
- Welcher kleine Schritt würde helfen, das Gleichgewicht wieder etwas zu verbessern?

Auch hier gilt: Es braucht nicht den großen Wurf. Oft reicht ein bewusstes Gespräch, ein neu gesetzter Impuls, ein klares Nein oder ein mutiges Ja.

Kapitel 6 - Praxis, die verbindet

Resilienzfördernde Übungen für Teams

Wenn die Arbeitszufriedenheit aus dem Gleichgewicht gerät, fühlt sich der Alltag oft sinnentleert und belastend an. Die Motivation schwindet, was sich negativ auf die Qualität der Arbeit auswirkt. Wer dauerhaft unzufrieden mit den täglichen Aufgaben ist, entwickelt eine innere Distanz zum Job – das kann zu Frustration, innerer Kündigung oder sogar Depressionen führen. Gleichzeitig wirkt sich die Unzufriedenheit oft auch auf das Teamklima und die persönliche Gesundheit aus.

Ein Ungleichgewicht in der Karriereentwicklung bedeutet meist, dass Perspektiven fehlen oder persönliche Ziele nicht erreicht werden. Dies kann zu einem Gefühl von Stillstand und dem Verlust von Ambition führen. Mitarbeitende, die keine Entwicklungsmöglichkeiten sehen, verlieren oft das Vertrauen in die Organisation und die eigene berufliche Zukunft. Das kann wiederum dem Engagement schaden, Weiterbildung bremsen und den inneren Antrieb schwächen.

Ein negatives oder belastendes Arbeitsumfeld sowie eine toxische Unternehmenskultur führen dazu, dass man sich nicht wohl oder sicher fühlt. Fehlende Wertschätzung, mangelnde Transparenz oder ein autoritärer Führungsstil können das Betriebsklima nachhaltig stören. Mitarbeitende ziehen sich zurück, das Teamgefühl leidet, und auch die körperliche und psychische Gesundheit kann darunter stark leiden. Ein solches Umfeld erschwert es zusätzlich, sich persönlich weiterzuentwickeln.

Wenn die Work-Life-Balance nicht ausgewogen ist, fehlt die notwendige Erholung und der Ausgleich zum Arbeitsalltag. Menschen, die ständig arbeiten oder sich emotional nicht von der Arbeit abgrenzen können, entwickeln schneller Stresssymptome, fühlen sich überfordert und erleben ihr Privatleben als unzureichend. Das Risiko für Erschöpfung und gesundheitliche Probleme steigt – was sich wiederum negativ auf die Leistungsfähigkeit und das Engagement auswirkt.

Ein Mangel an Kompetenzentwicklung und Weiterbildungsmöglichkeiten führt häufig zu einem Gefühl der Stagnation. Man hat das Gefühl, nicht mehr mitzuhalten oder auf dem aktuellen Stand zu sein. Wer nicht gefordert oder gefördert wird, verliert schneller den Anschluss – beruflich wie persönlich. Dies kann auch das Selbstbewusstsein beeinträchtigen und langfristig die Karrierechancen verschlechtern.

Wenn die finanzielle Situation nicht zufriedenstellend ist, entsteht oft ein Gefühl von

Ungerechtigkeit oder mangelnder Wertschätzung. Wer das Gefühl hat, für seine Arbeit nicht angemessen entlohnt zu werden, wird schneller unzufrieden, verliert die Motivation und ist weniger bereit, sich überdurchschnittlich zu engagieren. Dies kann auch zu Vergleichen mit Kolleg:innen führen und das Teamgefüge belasten.

Ein Mangel an Sinn und Zweck in der Arbeit kann tiefgreifende Auswirkungen auf die Zufriedenheit und das psychische Wohlbefinden haben. Wer keinen tieferen Sinn in seiner Tätigkeit erkennt, empfindet die Arbeit oft als monoton, leer oder sogar sinnlos. Dies beeinflusst nicht nur die Motivation, sondern auch das Engagement und die Bereitschaft, sich langfristig an ein Unternehmen zu binden.

Wenn das Stresslevel dauerhaft hoch ist und die Gesundheit im Job leidet, geraten viele andere Bereiche ebenfalls aus dem Gleichgewicht. Stress wirkt sich negativ auf Konzentration, Leistungsfähigkeit, zwischenmenschliche Beziehungen und das emotionale Wohlbefinden aus. Chronischer Stress kann zu körperlichen Symptomen führen und ist eine der häufigsten Ursachen für Burnout. Gleichzeitig sinkt die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zum persönlichen Wachstum.

Ein Mangel an persönlichem Wachstum bedeutet, dass sich Menschen in ihrem Beruf nicht entfalten oder weiterentwickeln können. Dies kann zu Frustration, innerer Leere und dem Gefühl führen, im Leben auf der Stelle zu treten. Wenn der Beruf nicht zur Selbstverwirklichung beiträgt, verliert er an Bedeutung. Dadurch können auch andere Lebensbereiche in Mitleidenschaft gezogen werden, etwa das soziale Umfeld oder die psychische Gesundheit.

Fehlt Kollegialität und Teamgefühl, entsteht oft ein Gefühl der Isolation oder des Misstrauens. Ohne gegenseitige Unterstützung leidet die Zusammenarbeit und die Freude an der Arbeit nimmt ab. Ein schlechtes Teamklima fördert Konflikte, reduziert die Kommunikation und kann sogar zu Mobbing führen. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Zufriedenheit, das Stresslevel und letztlich die Leistung aus.

Ein resilienter Geist braucht ein bewusstes Training – genau wie ein starker Körper. Das gilt nicht nur für Einzelpersonen, sondern ganz besonders für Teams.

Denn ein gutes Team ist mehr als die Summe seiner Teile. Es ist ein lebendiger Organismus, der durch Austausch, Vertrauen und gemeinsame Rituale wächst.

Resilienz im Team lässt sich fördern – durch gezielte Übungen, Reflexion und Kommunikation.

Die 10 Bereiche des beruflichen Lebensrads – und passende Teamübungen

1. **Arbeitszufriedenheit**

   Übung: Job-Crafting-Dialog**
   Kleingruppen erzählen, was ihnen an der Arbeit Freude macht – und wo sie gern mehr davon hätten. Gemeinsam wird überlegt: Was können wir konkret im Team verändern?

Ziel: Ressourcen stärken, Gestaltungsspielräume nutzen, Positivfokus fördern.

2. **Karriereentwicklung**
   Übung: Zukunftsreise**
   Visualisierung: „Wo sehe ich mich beruflich in 3 Jahren?“ Danach Austausch in andems: Welche Schritte brauche ich? Was bremst mich? Was motiviert mich?

Ziel: Klarheit über Ziele, Fokus stärken, gegenseitige Ermutigung.

3. **Arbeitsumfeld & Unternehmenskultur**
   Übung: Werte-Check
   Im Team die wichtigsten Werte sammeln (Karten, Brainstorming), priorisieren und daraus eine Team-Charta ableiten.

Ziel: Gemeinsame Werte sichtbar machen – Identifikation stärken.

4. **Work-Life-Balance**
   Übung: Balance-Dialog
   Partnerarbeit: Was bringt mich in Balance? Was raubt mir Energie? Danach in großer Runde Tipps und Vereinbarungen teilen.

Ziel: Rücksichtnahme fördern, Energiequellen benennen.

5. **Kompetenzen & Weiterbildung**
   Übung: Peer-Coaching
   In 1:1-Sessions bringt jede:r eine Herausforderung mit. Der andere coacht mit Fragen. Danach Austausch: Was habe ich gelernt?

Ziel: Selbstorganisiertes Lernen, Teamintelligenz aktivieren.

6. **Finanzielle Situation**
   Übung: Wert vs. Wertschätzung
   Anonyme Karten: „Wann fühle ich mich fair entlohnt / wertgeschätzt?“ Danach gemeinsame Reflexion: Was motiviert uns außer Geld?

Ziel: Motivation ganzheitlich betrachten, Entlohnung enttabuisieren.

7. **Sinn & Zweck der Arbeit**
   Übung: Purpose-Canvas
   Gruppenarbeit: Warum gibt es unser Team? Wem helfen wir? Was wäre, wenn es uns nicht gäbe?

Ziel: Sinnstiftung, Stolz und Identifikation fördern.

8. **Stresslevel & Gesundheit**
   Übung: Resilienz-Stärkentraining
   Was tun wir im Team schon gut gegen Stress? Was sind unsere Resilienz-Booster? Kleine Achtsamkeits- oder Atemübung zum Abschluss.

Ziel:Selbstfürsorge und Gemeinschaft stärken.

9. **Persönliches Wachstum**
   Übung: Mut zur Veränderung
   Jede:r schreibt eine Mini-Komfortzonen-Challenge auf. In Gruppen erzählen und motivieren wir uns gegenseitig zur Umsetzung.

Ziel: Wachstumsmentalität fördern – mit Rückhalt.

10. **Kollegialität & Teamgefühl**
    Übung: Stärken-Schatzkiste
    Anonyme Wertschätzungskärtchen („Du bist stark in…“), die in einer Box gesammelt und verteilt werden.

Ziel: Vertrauen, Zusammenhalt, positives Klima vertiefen.

Fazit

Übungen sind mehr als Tools – sie sind Türen.
Türen zu Gesprächen, zu Erkenntnis, zu Verbindung. Wenn ein Team beginnt, sich ehrlich zu begegnen, entsteht etwas Neues: Menschlichkeit im Arbeitsalltag. Und das ist die Basis jeder nachhaltigen Resilienz.

Beruf als Ort der Reifung

Wenn wir unser Arbeitsleben in dieser Tiefe betrachten, erkennen wir: Auch hier findet Entwicklung statt. Auch hier reifen wir – an Aufgaben, an Menschen, an uns selbst. Der Beruf ist nicht nur das, was wir tun, sondern auch das, was uns prägt.
Das berufliche Lebensrad hilft uns, das nicht dem Zufall zu überlassen. Es gibt uns Orientierung – ohne starres Ziel, aber mit einem inneren Kompass.

Doch eines wird an dieser Stelle bereits deutlich: Jeder Mensch erlebt diese Bereiche ganz unterschiedlich. Was für den einen erfüllend ist, kann für den anderen einengend wirken. Was für die eine Kollegin eine Herausforderung darstellt, ist für den anderen eine Quelle der Kraft. Warum ist das so?

Hier kommen wir zu einem nächsten, zentralen Aspekt von Resilienz – und auch von Menschlichkeit im Arbeitsalltag: Verständnis.

Verständnis für sich selbst. Verständnis für andere. Verständnis für das, was uns einzigartig macht – und was manchmal gerade deshalb zu Missverständnissen führt. Wenn wir unsere Talente, unsere Stärken, unsere inneren Bewegungsmuster verstehen, verändert sich vieles: unsere Kommunikation, unsere Erwartungen, unser Umgang mit Druck, Konflikten und Veränderungen.

In der ayurvedischen Lehre – einem jahrtausendealten System, das den Menschen ganzheitlich betrachtet – finden wir eine faszinierende und zugleich sehr praktische Möglichkeit, genau das zu verstehen: unsere Grundkonstitution, unsere individuelle Natur. Ayurveda unterscheidet drei grundlegende Typen, sogenannte Doshas, die unser Denken, Fühlen, Handeln und auch unser berufliches Verhalten stark prägen.

Im nächsten Kapitel werden wir deshalb tiefer eintauchen: in das Verständnis unserer Talente – durch die Brille des Ayurveda. Denn wer sich selbst kennt, kann besser für sich sorgen. Und wer andere besser versteht, wird menschlicher in der Führung, im Miteinander – und in der Resilienz.

Kapitel 7

Talente verstehen: Die Konstitutionslehre des Ayurveda im Beruf

Über Selbstkenntnis, gegenseitiges Verständnis und stimmige Aufgabenverteilung

Wenn wir uns mit Resilienz beschäftigen, begegnen wir immer wieder zwei zentralen Fragen: Wie gut kenne ich mich selbst? Und: Wie gut verstehe ich die anderen?

Beides ist entscheidend – nicht nur im Leben, sondern auch in der Arbeitswelt. Denn niemand arbeitet im luftleeren Raum. Wir sind Teil eines Systems, das von Kommunikation, Erwartungen, Reibung und Zusammenarbeit lebt. Wenn wir nur mit Fachwissen, aber ohne Menschenkenntnis durch den Alltag gehen, bleibt viel Potenzial auf der Strecke – und viel Kraft.

Ayurveda, die alte indische Lehre vom Leben, bietet einen faszinierenden Schlüssel zu mehr Selbst- und Fremdverständnis. Ein zentrales Konzept darin ist das der Konstitutionstypen, der sogenannten Doshas: Vata, Pitta und Kapha. Jeder Mensch trägt alle drei in sich – aber in unterschiedlicher Ausprägung. Sie beeinflussen, wie wir denken, fühlen, handeln, arbeiten – und auch, was uns im Beruf stärkt oder schwächt.

Dieses Kapitel ist eine Einladung, deine eigene Konstitution besser zu verstehen – und gleichzeitig offener für die Vielfalt anderer zu werden. Denn wahre Resilienz braucht nicht nur innere Stärke. Sie braucht auch die Fähigkeit, Unterschiede zu erkennen, zu würdigen – und sinnvoll zu nutzen.

Die drei Doshas – in Kürze erklärt



1. Vata – der kreative, bewegliche Typ
Vata-Menschen sind oft ideenreich, intuitiv, begeisterungsfähig. Sie lieben Neues, denken vernetzt, sind schnell im Kopf – und manchmal auch schnell erschöpft. Ihr Nervensystem ist fein, ihre Energie kommt in Wellen. Sie bringen Bewegung ins Team, stellen alte Denkmuster in Frage, bringen kreative Lösungsansätze ein.

Im Arbeitskontext:

Stark in Ideenfindung, Innovation, Konzeptentwicklung

Blühen auf in dynamischen, flexiblen Rollen

Brauchen Raum für Kreativität, aber auch Struktur zur Erdung

Neigen zu Stress, wenn zu viele Aufgaben gleichzeitig oder zu wenig klare Abgrenzung

Geeignete Aufgaben & Rollen:

Innovationsmanagement, Kommunikation, Marketing, kreative Entwicklung

Projektarbeit mit wechselnden Themen – aber bitte nicht zu viele parallel

Besser Erfinder als Verwalter

2. Pitta – der fokussierte, strukturierte Typ
Pitta-Menschen sind zielgerichtet, analytisch, leistungsstark. Sie übernehmen gerne Verantwortung, denken in Lösungen, lieben Herausforderungen – und sind häufig schnell im Handeln. Sie bringen Klarheit ins Team, treiben Projekte voran, halten den Fokus.

Im Arbeitskontext:

Stark in Führung, Organisation, Strategie

Brauchen Herausforderungen, Zielklarheit, Entscheidungsfreiheit

Können dominant oder ungeduldig wirken, wenn andere langsamer sind

Neigen zu Überarbeitung und innerem Druck, wenn sie sich zu sehr mit Leistung identifizieren

Geeignete Aufgaben & Rollen:

Leitung, Strategie, Vertrieb, Controlling, Projektsteuerung

Klare Ziele, messbare Ergebnisse – sie wollen Wirkung sehen

Besser Umsetzer als Zuschauer

3. Kapha – der stabile, mitfühlende Typ

Kapha-Menschen sind ruhig, geerdet, loyal. Sie strahlen Beständigkeit aus, halten Teams zusammen, sind oft sehr empathisch und fürsorglich. Sie mögen Kontinuität, bauen Vertrauen auf, bleiben auch in Krisen gelassen – manchmal auf Kosten der eigenen Bedürfnisse.

Im Arbeitskontext:

Stark im Teamaufbau, Support, Zuhören, Umsetzen

Brauchen Sicherheit, klare Strukturen, ein gutes Betriebsklima

Können träge oder konfliktscheu wirken, wenn Überforderung da ist

Neigen dazu, zu lange in unpassenden Situationen zu verharren

Geeignete Aufgaben & Rollen:

Personalwesen, Kundenbetreuung, Support, Organisation, soziale Funktionen

Langfristige Projekte, Betreuung, Stabilisierung

Besser Bewahrer als Antreiber

Was passiert, wenn Aufgaben zur Konstitution passen – oder nicht?

Wenn Menschen ihren Aufgaben entsprechend ihrer Natur arbeiten dürfen, entsteht etwas sehr Kraftvolles: Fluss. Energie geht nicht verloren, sondern wird sinnvoll eingesetzt. Die Person fühlt sich gesehen, gebraucht, bestärkt – und bringt ihr volles Potenzial ein. Das ist nicht nur gut für den Menschen selbst, sondern auch für das Unternehmen.

Wenn dagegen jemand ständig gegen seine innere Natur arbeitet – etwa ein feinfühliger Vata-Typ täglich unter strengen Hierarchien mit starrer Routine steht – kommt es früher oder später zu Frustration, innerer Kündigung oder Krankheit.

Das bedeutet nicht, dass jeder Mensch nur eine Schublade ist. Im Gegenteil: Wir sind komplex. Aber diese Archetypen helfen uns, Grundtendenzen zu erkennen – und klüger mit ihnen umzugehen.

Anerkennen statt anpassen

Wenn wir verstehen, wie unterschiedlich Menschen ticken – und das nicht als Schwäche, sondern als Ressource betrachten – entsteht Raum für echte Zusammenarbeit. Dann hören Urteile auf wie:

„Der ist immer so langsam!“
„Die hat null Struktur!“
„Warum ist der immer so empfindlich?“

Stattdessen beginnt eine andere Sprache:

„Aha, sie braucht mehr Ruhe, um in ihre Kraft zu kommen.“
„Er denkt schneller, aber ihm fehlt manchmal das Mitnehmen der anderen.“
„Sie spürt Spannungen, bevor sie entstehen – das ist ein Talent, kein Problem.“

Resilienz im Team beginnt mit Anerkennung: der eigenen Stärken und der Unterschiede. Wenn Aufgaben nicht nur nach Funktion, sondern auch nach Mensch vergeben werden, entsteht ein Feld, in dem Entwicklung möglich ist – ganzheitlich, menschlich, nachhaltig.

Im nächsten Kapitel wollen wir deshalb den Faden weiterweben: Was ist mein individueller Beitrag in dieser Firma?
Nicht nur im Organigramm – sondern als Mensch mit Talent, Tiefe und Richtung.
Denn aus dem Verstehen erwächst Verantwortung. Und aus Verantwortung: Wirkung.Kapitel 6: Teamresilienz – gemeinsam wachsen

Ein resilienter Mensch ist stark – aber ein resilientes Team ist unschlagbar. Denn echte Stärke entsteht im Miteinander.

Dosha-Test

Mit diesem Test kannst Du auf einfache Weise herausfinden, welches Dosha – Vata, Pitta oder Kapha – aktuell in Dir vorherrscht. Beantworte die 28 Fragen intuitiv und ehrlich: Was trifft im Moment am meisten auf Dich zu? Kreuze jeweils nur eine Antwort pro Zeile an – diejenige, die Dich am besten beschreibt.

Bitte beachte dabei:
Dieser Dosha-Test zeigt Dir eine Momentaufnahme Deiner aktuellen Konstitution. Auch wenn sich bestimmte Grundzüge Deiner ayurvedischen Natur nie vollständig verändern – etwa ob Du eher ein stabiler Kapha-, feuriger Pitta- oder beweglicher Vata-Typ bist – kann Deine derzeitige Lebenssituation, Dein Alter, die Jahreszeit oder auch akute Belastungen Deine aktuelle Dosha-Verteilung deutlich beeinflussen.

So kann es vorkommen, dass ein typischer Kapha-Mensch, der normalerweise ausgeglichen, ruhig und beständig ist, in einer stressigen Lebensphase plötzlich typische Vata-Merkmale zeigt: Unruhe, Schlaflosigkeit, Nervosität. Auch das ist Teil Deiner ayurvedischen Dynamik – und völlig normal.

Nr.	Frage	Vata ☐	Pitta ☐	Kapha ☐
1	Körperbau	schlank, zart ☐	muskulös, athletisch ☐	kräftig, stämmig ☐
2	Gewicht	nimmt schwer zu ☐	hält sein Gewicht ☐	nimmt leicht zu ☐
3	Geschmack	liebt süß/salzig ☐	mag scharf/sauer ☐	bevorzugt süß/herb ☐
4	Schlaf	leicht, wach oft auf ☐	mittel, unterbrochen ☐	tief, langanhaltend ☐
5	Haut	trocken, rau ☐	warm, empfindlich ☐	weich, ölig ☐
6	Haare	dünn, trocken, kraus ☐	fein, früh grau ☐	dick, glänzend ☐
7	Augen	klein, beweglich ☐	scharf, stechend ☐	groß, sanft ☐
8	Temperatur	friert schnell ☐	hitzeempfindlich ☐	kälteunempfindlich ☐
9	Verdauung	unregelmäßig ☐	stark, schnell ☐	langsam, träge ☐
10	Hunger	unregelmäßig ☐	häufig, stark ☐	langsam, gering ☐
11	Schlaf	leicht, unterbrochen ☐	kurz, intensiv ☐	tief, lang ☐
12	Energie	sprunghaft ☐	durchgehend hoch ☐	gleichmäßig, langsam ☐

13	Sprache	schnell, sprunghaft ☐	präzise, direkt ☐	langsam, sanft ☐
14	Bewegung	schnell, rastlos ☐	energisch, zielgerichtet ☐	ruhig, schwerfällig ☐
15	Emotionen	ängstlich, besorgt ☐	wütend, fordernd ☐	ruhig, anhänglich ☐
16	Stress	nervös, überfordert ☐	reizbar, ungeduldig ☐	verdrängt, träge ☐
17	Kreativität	ideenreich, fantasievoll ☐	analytisch, lösungsorientiert ☐	gleichmäßig, praktisch ☐
18	Konzentration	kurz, wechselnd ☐	intensiv, scharf ☐	langsam, ausdauernd ☐
19	Entscheidungen	impulsiv ☐	entschlossen ☐	zögerlich ☐
20	Arbeitsstil	spontan, chaotisch ☐	ehrgeizig, geordnet ☐	stetig, strukturiert ☐
21	Druck	nervös, hektisch ☐	konfrontativ ☐	zieht sich zurück ☐
22	Kritik	empfindlich ☐	konfrontativ ☐	still, nachtragend ☐
23	Führungsstil	visionär, locker ☐	fordernd, zielstrebig ☐	unterstützend, ausgleichend ☐
24	Teamrolle	Impulsgeber ☐	Führungsperson ☐	Unterstützer ☐
25	Berufsumfeld	kreativ, frei ☐	leistungsstark, dynamisch ☐	stabil, ruhig ☐
26	Kommunikation	sprunghaft, lebhaft ☐	direkt, deutlich ☐	ruhig, freundlich ☐
27	Zeitgefühl	verliert leicht Zeitgefühl ☐	plant exakt ☐	arbeitet langsam, gründlich ☐
28	Veränderung	liebt sie ☐	nutzt sie gezielt ☐	vermeidet sie ☐

Auswertung:

Dosha	Gesamtpunkte
Vata	
Pitta	
Kapha	

Nutze den Test also als Reflexionstool, nicht als starre Diagnose. Er hilft Dir dabei, Dich selbst besser zu verstehen – und zu erkennen, was Du gerade brauchst, um Dein inneres Gleichgewicht zu stärken.

Kapitel 8 - Team Resilienz

Wenn sich Talente ergänzen und Vielfalt zur Stärke wird

Resilienz ist kein Soloprojekt.

Gerade in der Arbeitswelt zeigt sich ihre wahre Kraft oft erst dann, wenn Menschen nicht nur für sich stark sind – sondern füreinander. Wenn aus individuellen Fähigkeiten ein tragfähiges Miteinander wird. Wenn sich Schwächen ausgleichen und Stärken ergänzen. Wenn Menschen beginnen, nicht nebeneinander, sondern miteinander zu arbeiten. Dann entsteht etwas, das größer ist als die Summe seiner Teile: Team-Resilienz.

Aber wie entsteht so ein Team? Wie wächst ein Miteinander, das nicht nur funktioniert, sondern wirklich trägt? Ein zentraler Schlüssel liegt im Verständnis füreinander – und in der klugen, wertschätzenden Nutzung der unterschiedlichen Talente, Temperamente und Konstitutionen im Team.

Talente erkennen, Unterschiedlichkeit würdigen

In den vorherigen Kapiteln haben wir uns intensiv mit der Frage beschäftigt, wie wir selbst ticken – was unsere Bedürfnisse sind, unsere Stärken, unsere Dosha-geprägten Wesenszüge. Jetzt weiten wir diesen Blick: Wie sieht es bei den anderen aus?

Denn so wie du mit deiner ganz eigenen Mischung aus Vata, Pitta und Kapha durchs Berufsleben gehst, so tun es auch deine Kolleg*innen – nur eben auf ganz andere Weise. Und das ist gut so. Genau darin liegt das Potenzial eines resilienten Teams.

Der kreative, visionäre Vata-Typ bringt neue Ideen, inspiriert, denkt quer – braucht aber Struktur und Rückhalt.

Der durchsetzungsstarke, lösungsorientierte Pitta-Typ treibt voran, übernimmt Verantwortung – braucht jedoch Wertschätzung und Raum, um Kontrolle loszulassen.

Der stabile, geduldige Kapha-Typ hält zusammen, sorgt für das soziale Gefüge – braucht aber oft Anstoß, um sich nicht zu sehr im Gewohnten einzurichten.

Wenn sich diese Qualitäten erkennen, akzeptieren und gezielt einsetzen lassen, kann ein Team in eine neue Qualität von Zusammenarbeit hineinwachsen: weg vom Gegeneinander – hin zum gemeinsamen Wachsen.

Statt Konkurrenz: Ko-Kreation

Wenn ich weiß, dass mein Kollege eher der strukturierte Macher ist, während ich selbst eher die weite Perspektive halte, dann können wir gemeinsam etwas schaffen, was keiner von uns allein könnte. Wenn ich verstehe, dass meine Kollegin viel Zeit zum Reflektieren braucht, um ihre Tiefe einzubringen, statt sie als „langsam" zu bewerten, kann ich lernen, Geduld als Stärke zu sehen. Wenn ich mich traue, meine Schwächen ehrlich zu benennen – und weiß, dass das Team mich trägt, statt mich zu bewerten – entsteht Vertrauen. Und Vertrauen ist das Fundament jeder echten Resilienz.

In einem solchen Klima wird es möglich, gemeinsam durch Krisen zu gehen – mit Offenheit statt Schuldzuweisungen. Mit Rücksicht statt Rückzug. Mit Kreativität statt Kontrolle. Und mit Menschlichkeit statt Masken.

Mein Beitrag – mein Platz im Ganzen

Am Ende einer solchen Reflexion – über mich selbst, über die anderen, über das Team als Ganzes – steht eine stille, aber kraftvolle Frage:
Was ist mein persönlicher Beitrag? Nicht im Sinne von: Was ist meine Aufgabe? Sondern tiefer: Was will ich wirklich in dieses System hineinbringen? Was kann ich, was sonst niemand genau so kann wie ich? Wo liegt mein stilles Talent – mein natürlicher Wert für das Ganze?

Dein Beitrag muss nicht laut sein. Er muss nicht spektakulär sein. Er muss nur echt sein. Vielleicht bist du der, der Ruhe ins Team bringt. Vielleicht bist du die, die kritische Fragen stellt. Vielleicht bist du jemand, der unbemerkt immer da ist, wenn andere Hilfe brauchen. Vielleicht inspirierst du. Vielleicht klärst du. Vielleicht hältst du zusammen.

Du musst nicht alles können. Du musst nicht überall brillieren. Aber du darfst erkennen: Was du bist, ist genug – wenn du es bewusst einbringst.

Team-Resilienz lebt von diesem Bewusstsein:

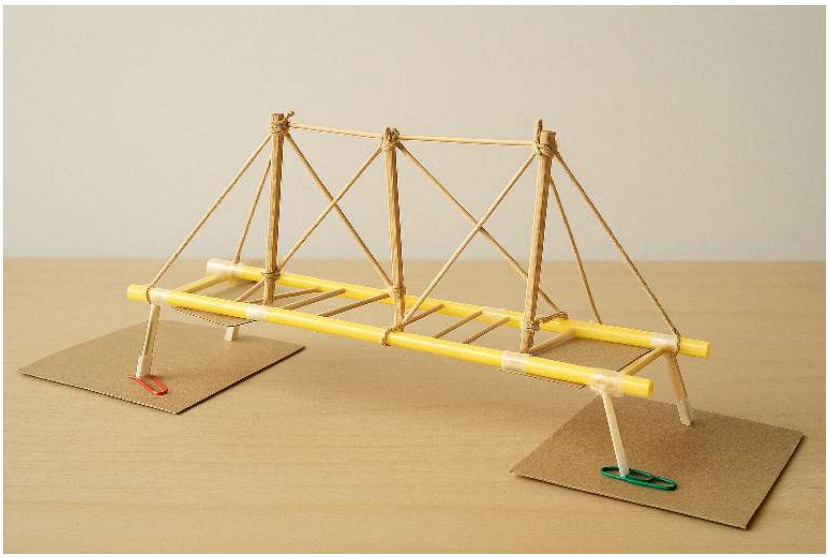
Ich bin nicht der ganze Kreis – aber ich bin ein Teil davon.
Und ohne mich würde etwas fehlen.

Im nächsten Kapitel widmen wir uns einem weiteren, oft vernachlässigten Aspekt von Resilienz: der Gesundheit.
Denn all das – Selbstkenntnis, gute Zusammenarbeit, persönlicher Beitrag – braucht ein Fundament: einen gesunden Körper, einen klaren Geist, ein stabiles Nervensystem. Resilienz beginnt nicht erst, wenn es brennt. Sie beginnt im Alltag. In der Fürsorge für das Wichtigste, das wir haben: uns selbst.

Gruppenübung

Übung: "Die belastbare Brücke"

Ziel: Die Teilnehmer erleben, wie individuelle Stärken zur Lösung einer komplexen Aufgabe beitragen. Sie lernen, unterschiedliche Fähigkeiten bewusst einzusetzen und als Team Resilienz zu entwickeln.



Ablauf der Übung

1. Vorbereitung (5 Minuten)

Die Teilnehmer werden in Teams von 4-6 Personen eingeteilt.

Jedes Team erhält einen chaotischen Haufen von Baumaterialien (siehe unten).

Jeder Teilnehmer zieht eine Karte, auf der eine bestimmte Fähigkeit beschrieben ist (z. B. "Der Kreative Denker").

Wichtig: Jeder darf nur gemäß seiner gezogenen Rolle agieren!
2. Aufgabe & Materialien (30 Minuten Bauzeit)

Ziel: Baut eine tragfähige Brücke, die mindestens 30 cm lang ist und ein Gewicht (z. B. ein Buch oder eine Wasserflasche) tragen kann.

Materialien pro Team:

Holzstäbchen (z. B. Eisstiele oder Schaschlikspieße)

Papier und Pappe

Bindfaden oder Schnur

Gummibänder

Klebeband

Büroklammern

Strohhalme

Kleber

Schere

Besonderheit:

Die Teilnehmer dürfen nur innerhalb ihrer gezogenen Rolle arbeiten.

Sie müssen sich gegenseitig unterstützen und ihre Talente kombinieren.

Rollen der Teilnehmer (Talent-Karten)

1. Der Kreative Denker

Bringt unkonventionelle Ideen ein.

Denkt über den Tellerrand hinaus.

2. Der Analytiker

Plant strukturiert und überlegt, welche Bauweise die stabilste ist.

Hinterfragt Ideen kritisch.

3. Der Kommunikator

Vermittelt zwischen den Teammitgliedern und sorgt für klare Absprachen.

Achtet darauf, dass alle sich einbringen können.

4. Der Macher

Setzt Ideen praktisch um und sorgt für Fortschritt.

Arbeitet konzentriert an der Umsetzung.

5. Der Motivator

Ermutigt das Team, wenn es schwierig wird.

Behält den Überblick und hält die Gruppe bei Laune.

6. Der Detailfuchs

Achtet auf Genauigkeit und Stabilität.

Prüft, ob die Brücke alle Anforderungen erfüllt.

Präsentation & Belastungstest (10 Minuten)

Jedes Team stellt seine Brücke vor.

Die Stabilität wird getestet, indem ein festgelegtes Gewicht auf die Brücke gelegt wird.

Beobachtung: Welche Bauweise hat sich bewährt?

Reflexion & Transfer (10 Minuten)

Welche Talente waren hilfreich?

Gab es Herausforderungen durch die vorgegebenen Rollen?

Wie kann das Gelernte im Alltag helfen, Teams effektiver zu machen?

Zwei Variationen, Offene Karten – oder Geheimhalten der Talente

Es kommt darauf an, welches Ziel du mit der Übung im Detail verfolgst. Beide Ansätze – das Teilen oder das Behalten der Karte – haben ihre Vorteile. Hier ist eine kurze Übersicht:

Option 1: Talente mit der Gruppe teilen

Vorteile:

Die Gruppe weiß, welche Rollen jeder Teilnehmer übernimmt und kann gezielt die Stärken nutzen.

Es fördert die transparente Kommunikation und sorgt dafür, dass jeder Teilnehmer die anderen in seiner Rolle unterstützen kann.

Es könnte zu einer besseren Koordination führen und das Verständnis der Gruppendynamik stärken.

Mögliche Herausforderung:

Teilnehmer könnten sich zu stark auf ihre vorgegebene Rolle fixieren und weniger flexibel agieren. Sie könnten ihre Ideen oder Unterstützung nur in ihrer Rolle einbringen und nicht mehr außerhalb denken.

Option 2: Talente für sich behalten

Vorteile:

Die Teilnehmer müssen sich in der Teamarbeit ohne vorgesetzte Rollenstruktur beweisen und herausfinden, wie sie ihre Talente am besten einsetzen können.
Dies kann zu einer größeren Flexibilität und Selbstorganisation führen.
Es könnte den Teammitgliedern ermöglichen, die anderen besser zu beobachten und ihre Stärken ohne äußere Vorgaben zu erkennen und zu fördern.

Mögliche Herausforderung:

Die Kommunikation könnte schwieriger werden, da die Teammitglieder nicht wissen, welche Fähigkeiten der andere mitbringt.

Das Team könnte weniger effektiv zusammenarbeiten, weil nicht sofort klar ist, wer welche Rolle übernimmt.

Was bedeutet diese Erfahrung für den Umgang mit Stress und Unsicherheit?

Lernziele:

☑ Jeder erkennt seine eigenen Stärken und Schwächen.
☑ Die Gruppe erfährt, dass Vielfalt und Zusammenarbeit entscheidend sind.
☑ Die Teilnehmer lernen, sich an neue Rollen anzupassen.
☑ Sie erleben, dass Resilienz auch bedeutet, flexibel auf Herausforderungen zu reagieren.

Diese Variante verstärkt den Lerneffekt, weil die Teilnehmer bewusst in neue Rollen schlüpfen müssen.

Reflexion:

- Wie erleben wir Unterschiedlichkeit im Team?
- Was stärkt uns – was schwächt uns?
- Wo fehlen uns vielleicht bestimmte Typen?

Kapitel 9 - Gesundheit, Konstitution und das Geheimnis innerer Energie

Selbstfürsorge als Basis für Resilienz

Es gibt einen Satz, der manchmal wie eine Floskel klingt – und doch so wahr ist:
„Ohne Gesundheit ist alles nichts."

Wir wissen das. Und trotzdem vergessen wir es. Nicht absichtlich, sondern weil unser Alltag oft schneller ist als unsere Selbstwahrnehmung. Weil wir funktionieren. Weil wir leisten wollen. Weil wir es gewohnt sind, uns selbst hintenanzustellen.

Doch echte Resilienz – ob im Leben oder im Beruf – beginnt nicht erst im Umgang mit Krisen. Sie beginnt viel früher. Sie beginnt dort, wo wir uns selbst ernst nehmen. Wo wir gut für uns sorgen. Wo wir unsere Energie nicht nur einsetzen, sondern auch wieder aufladen. Und dafür müssen wir uns vor allem eines fragen:

Was brauche ich, um gesund zu bleiben – körperlich, geistig, seelisch?

Die Antwort darauf ist nicht für alle gleich. Und das wissen wir inzwischen:
Wir sind verschieden – auch im Blick auf unsere Gesundheit.

Gesundheit ist relativ – und immer individuell

Wir haben im vorherigen Kapitel bereits einen Einblick in die ayurvedische Konstitutionslehre bekommen. Vata, Pitta, Kapha – drei Grundkräfte, die uns prägen, in ihrer Mischung einzigartig machen – und auch beeinflussen, was wir brauchen, um gesund zu bleiben.

Ayurveda erinnert uns daran:
Es gibt keine Einheitslösung für Gesundheit.
Was für den einen heilsam ist, kann für den anderen belastend sein.

Gesundheit ist kein Zustand, den man „erreicht" und dann einfach hält. Sie ist ein dynamisches Gleichgewicht, das sich mit den Jahreszeiten, den Lebensphasen und den Herausforderungen unseres Alltags verändert.

Und genau deshalb ist sie so persönlich. So sensibel. Und so wertvoll.

Selbstfürsorge ist kein Luxus – sie ist Verantwortung

Gerade in der Arbeitswelt erleben viele Menschen Selbstfürsorge noch immer als etwas „Privates". Etwas, das man nach Feierabend macht – wenn überhaupt. Doch das ist ein Missverständnis. Denn Gesundheit endet nicht am Werkstor. Und Resilienz schon gar nicht.

Wer sich selbst gut kennt, wer seine Konstitution ernst nimmt, wer merkt, wann etwas aus der Balance gerät – der schützt nicht nur sich selbst, sondern auch das Team, das Unternehmen, das Ganze.

Gesundheit beginnt dort, wo ich mich selbst sehe.
Und sie wirkt dort, wo ich mich traue, auf mich zu achten – ohne Schuldgefühl.

Wie geht's mir – wirklich?

Vielleicht ist genau jetzt ein guter Moment, dich zu fragen:

Wie ist meine Energie in letzter Zeit?
Bin ich in Balance – oder eher im Überlebensmodus?
Handle ich im Einklang mit meiner Konstitution – oder gegen meine Natur?

Diese Fragen sind keine Einladung zur Selbstkritik. Sie sind ein Zeichen von Bewusstheit. Und genau diese Bewusstheit brauchen wir, wenn wir in einem schnelllebigen, fordernden Alltag nicht untergehen wollen.

Denn Resilienz bedeutet nicht, „immer weiter" zu machen.
Resilienz bedeutet, den eigenen Energiehaushalt zu kennen – und ihn zu schützen.

Gesunde Routinen im Alltag – typgerecht leben

Hier findest du eine Auswahl kleiner, wirkungsvoller Alltagsroutinen – jeweils angepasst an deine ayurvedische Grundkonstitution. Sie sind einfach, bodenständig, ohne Dogma. Sie wollen nicht optimieren, sondern erinnern: daran, dass du einen Körper hast, ein Herz, eine Grenze – und dass du gut auf dich aufpassen darfst.

Vata – Routine, Wärme, Erdung

Warmes Frühstück, strukturierter Tagesablauf, bewusste Ruhezeiten

Weniger Multitasking, mehr Verlässlichkeit und Erdung

Sanfte Abendgestaltung, klare Schlafenszeiten

Pitta – Entspannung, Kühlung, Loslassen

Leichtes, frisches Frühstück, entspannte Tagesplanung

Weniger Kontrolle, mehr Vertrauen, Pausen ohne Ziel

Abends loslassen: Natur, Kreativität, Nicht-Leistung

Kapha – Aktivierung, Leichtigkeit, Impuls

Früh aufstehen, Bewegung vor dem Frühstück

Struktur mit Anreiz, aktivierende Routinen

Abends inspirierende Impulse statt Trägheit

Gesundheit ist auch Kultur – und beginnt bei Führung

Doch Selbstfürsorge allein reicht nicht. Denn selbst der achtsamste Mensch kann seine Balance nicht halten, wenn er in einem System arbeitet, das Gesundheit nicht mitträgt.

Deshalb beginnt die nächste Stufe von Resilienz auf kollektiver Ebene:
In der Kultur. In der Führung. Im Miteinander.

Wenn Führungskräfte selbst über ihre Grenzen hinweggehen, wenn Pausen nicht erlaubt oder Gesundheitsthemen belächelt werden, dann hilft kein Achtsamkeitsseminar. Aber wenn Führung bewusst vorlebt, was Fürsorge bedeutet – wenn sie auch mal sagt: „Ich brauche eine Pause“ oder „Das war zu viel“ – dann verändert sich etwas im Raum.

Dann entsteht ein Klima, in dem Gesundheit nicht nur toleriert, sondern getragen wird.

Gesunde Führung heißt nicht, perfekt zu sein.
Sie heißt, menschlich zu sein.
Ehrlich. Wach. Und nahbar.

Vom Ich zum Wir – Resilienz als Haltung

Wenn wir gemeinsam verstehen, dass Gesundheit keine Privatsache ist, sondern Teil einer gemeinsamen Verantwortung – dann kann sich in Teams, Abteilungen und Organisationen ein ganz neues Miteinander entwickeln.

Dann entsteht eine Atmosphäre, in der Menschen sich zeigen dürfen. In der Selbstfürsorge nicht als Schwäche gilt. In der Leistung möglich wird – nicht trotz Balance, sondern wegen Balance.

Gesundheit, verstanden aus ayurvedischer, menschlicher und systemischer Sicht, ist ein Geschenk. Aber sie ist auch eine Haltung: mir selbst und anderen gegenüber.

Eine Geschichte aus dem Fastenzentrum
Über Wärme, Mut – und das Recht, auf sich selbst zu hören

Als ich frisch gebackener Heilpraktiker war, arbeitete ich einige Jahre in einem Fastenzentrum – einem Ort, der der inneren Reinigung und Regeneration gewidmet war. Die Regeln dort waren klar, fast sakrosankt: Rohkost galt als das Nonplusultra. „Rohkost ist lebendige Nahrung", hieß es. Alles Gekochte galt als „tot". Die Lehre von Dr. Max Otto Brucker war so etwas wie das Evangelium, das über Jahrzehnte unverändert weitergegeben wurde.

Ich erinnere mich besonders an ein Ehepaar, das jedes Jahr kam. Sie waren schon so etwas wie Stammgäste – er kräftig, resolut, mit leuchtenden Augen, sie zart, schmal, mit stiller Stimme und einem fast durchsichtigen Lächeln.
Er war ganz eindeutig ein Pitta-Typ: voller Feuer, klar, zielgerichtet.
Sie hingegen war Vata durch und durch: fein, sensibel, beweglich – aber auch anfällig für Kälte, Unruhe und Erschöpfung.

Während er mit jeder Fastenkur scheinbar stärker wurde – sonnte sich nach dem Morgentee in der Frühlingssonne und strotzte vor Energie –, schien sie jedes Jahr ein wenig mehr zu verblassen. Sie fror. Sie zitterte. Sie zog sich zurück. Es war, als ob sie – bildlich gesprochen – langsam wie eine Primel einging, die kein Wasser mehr bekommt.

Ich konnte das nicht länger übersehen. Ich beobachtete, fühlte – und spürte, dass hier etwas nicht stimmte. Eines Tages stand ich vor der Fastengruppe und sagte etwas, das dort seit über 40 Jahren niemand mehr laut ausgesprochen hatte:

> „Rohkost kann für Sie die ideale Ernährung sein. Sie kann vitalisieren, reinigen, das Leben verlängern. Aber wenn Sie die falsche Konstitution dafür haben, kann sie Sie – ganz sanft, aber spürbar – auch zerstören."

Es wurde still im Raum. Nicht schockiert – sondern nachdenklich.

Besonders sie, die zarte Frau mit den frierenden Schultern, hörte aufmerksam zu. Ich glaube, es war der erste Moment, in dem sie sich nicht falsch fühlte – sondern gesehen. Nicht schwach – sondern verstanden.
Noch am selben Tag brach sie das Fasten ab. Sie begann, sich warm zu ernähren – sanft, wohltuend, stärkend. Sie ging weiter spazieren, schrieb Tagebuch, reflektierte, war ganz bei sich. Aber sie tat es nicht mehr gegen ihren Körper, sondern mit ihm.

Im nächsten Jahr stand sie wieder in der Tür. Sie begleitete ihren Mann wie immer, aber diesmal trat sie mit rosigen Wangen, klarem Blick und neuer Leichtigkeit ein. Sie fastete nicht mehr – und doch war sie ganz da. Vital. In ihrer Mitte.

Seitdem weiß ich noch tiefer, was Ayurveda meint, wenn es sagt:
Gesundheit ist nicht allgemeingültig. Sie ist das, was dich stärkt – nicht was dich schwächt.
Und manchmal beginnt Heilung genau da, wo wir aufhören, brav zu sein – und beginnen, auf unser Innerstes zu hören.

Und so geht unser Blick nun weiter – von der einzelnen Person hin zum größeren Ganzen: Wie gestalten wir Organisationen, in denen Resilienz nicht nur eine individuelle Fähigkeit ist, sondern ein gelebter Wert im gesamten System?
Wie schaffen wir Rahmenbedingungen, die Menschen nicht nur fordern, sondern auch?

Im nächsten Kapitel wenden wir uns deshalb der systemischen Resilienz zu – und erkunden, wie gesunde Strukturen entstehen, wie Führung wirken kann und wie Kultur Wandel trägt.

Denn Resilienz braucht nicht nur den Einzelnen. Sie braucht das Umfeld, das ihn trägt.

Kapitel 10 - Systemische Resilienz

Was Organisationen brauchen, damit Menschen gesund bleiben

In den letzten Kapiteln haben wir die Resilienz des Einzelnen beleuchtet: die Kraft zur Selbstfürsorge, das Erkennen der eigenen Konstitution, den achtsamen Umgang mit Energie. Doch dieser Blick wäre nicht vollständig, würden wir ihn nicht erweitern – auf das Feld, in dem der Mensch sich bewegt: das System.

Denn kein Mensch ist isoliert.
Wir leben, arbeiten, fühlen, entscheiden immer in Beziehung – zu anderen, zu Strukturen, zu Erwartungen, zu Rollen. Und genau hier beginnt der systemische Blick: nicht nur auf das Individuum, sondern auf das Zusammenspiel.

Systemische Resilienz fragt nicht:
„Wie bringe ich Menschen dazu, resilienter zu sein?“
Sondern:
„Wie gestalten wir ein System, das Resilienz überhaupt ermöglicht?“

Systeme wirken – ob bewusst oder unbewusst

Als systemisch denkender Mensch weißt du: Ein System „spricht“. Es hat eine Ordnung, auch wenn sie nicht sichtbar ist. Es hat Loyalitäten, Spannungen, Ausschlüsse, wiederkehrende Muster. In Organisationen zeigt sich das oft durch diffuse Belastung, hohe Fluktuation, interne Konflikte oder stille Resignation.

Ein System, das nicht auf Gesundheit ausgelegt ist, kann den gesündesten Menschen irgendwann schwächen.
Und umgekehrt kann ein kraftvolles, klares, unterstützendes System Menschen über sich hinauswachsen lassen.

Das ist die Kraft des Feldes – auch im Unternehmen.

Was ein System resilient macht

Ein resilientes System ist nicht perfekt, aber es ist durchlässig – für Feedback, für Entwicklung, für Wahrheit. Es erlaubt, dass Dinge gesagt werden dürfen. Es achtet Ordnungen, ohne starr zu sein. Es hält Spannungen aus, ohne in Schuldzuweisungen zu verfallen.

Ein paar der zentralen Merkmale systemischer Resilienz:

Transparenz statt Intransparenz
Wenn Rollen, Erwartungen und Zuständigkeiten unklar sind, entsteht Verwirrung und Unsicherheit. Resiliente Systeme benennen, was ist – auch wenn es unbequem ist.

Zugehörigkeit statt Ausschluss
Wer sich ausgeschlossen fühlt – emotional, kulturell, informell – verliert Verbindung. Ein gesundes System sorgt dafür, dass Menschen sich gesehen fühlen. Nicht gleich gemacht, aber gewürdigt.

Ausgleich statt Überforderung
Leistung braucht Anerkennung, Geben braucht Nehmen. Wenn das Pendel dauerhaft in eine Richtung ausschlägt, bricht das Feld irgendwann ein.

Raum für Sinn und Beitrag
Menschen sind keine Zahnräder. Ein resilientes System fragt: Wozu bist du hier? Was brauchst du, um wirken zu können? Was ist dein Beitrag – nicht nur funktional, sondern menschlich?

Führung als Haltung, nicht als Hierarchie
Resiliente Führung stellt sich nicht über das System, sondern in den Dienst des Systems. Sie ordnet, klärt, hält Spannungen aus – und geht mit gutem Beispiel voran.

Die versteckten Dynamiken erkennen

Wer systemisch arbeitet, sieht schnell: In Unternehmen zeigen sich oft unbewusste familiäre Muster. Überverantwortung. Schuldverlagerung. Loyalitätskonflikte. Verstrickung. Aufopferung. Rückzug. Nicht selten tragen Menschen unbewusst eine Last, die gar nicht zu ihrer Rolle gehört – nur weil das System es „irgendwie“ braucht.

Ein einfaches Beispiel: Wenn Führung nicht führt, füllen Mitarbeiter das Vakuum – oft auf Kosten ihrer Gesundheit. Oder wenn ein Teammitglied „still leidet“, um nicht aufzufallen, weil es Loyalität mit einem früheren, ausgeschiedenen Kollegen lebt. Das klingt irrational – aber Systeme sind nicht rational. Sie sind lebendig.

Deshalb braucht systemische Resilienz nicht nur Konzepte – sondern Wahrnehmung. Spürsinn. Präsenz. Und die Bereitschaft, auch das Unsichtbare ernst zu nehmen.

Systemische Gesundheit beginnt mit dem Erlauben von Menschlichkeit

Wenn in einem Unternehmen wieder über das gesprochen werden darf, was sonst nur gefühlt wird, beginnt etwas zu fließen. Wenn Führung beginnt zuzuhören – wirklich zuzuhören – wird etwas weich. Wenn Rollen klar werden, Zugehörigkeit wieder möglich ist und die Menschen erleben: Ich darf sein, wie ich bin – mit dem, was ich brauche, entsteht Sicherheit. Und aus Sicherheit wächst: Resilienz.

Die entscheidende Frage

Nicht: Wie viel Stress hält der Einzelne aus?
Sondern: Welchen Teil des Stresses produziert das System selbst – unnötig, unbewusst, unreflektiert?

Systemische Resilienz bedeutet:
Weniger Menschen stark machen.
Mehr Strukturen gesund machen.

Denn Systeme verändern sich nicht durch Druck, sondern durch Bewusstsein.
Und Bewusstsein beginnt – bei dir.

Deshalb wenden wir jetzt noch einmal den Blick auf dich. Auf deine innere Haltung. Auf dein persönliches Mindset – die Brille, durch die du die Welt siehst. Denn wie du denkst, wie du fühlst, wie du bewertest, entscheidet darüber, wie du mit dem Leben umgehst. Nicht nur im System – sondern in dir selbst.

Im nächsten Kapitel geht es genau darum: Wie entsteht ein resilienter Geist?
Was denken Menschen, die sich nicht unterkriegen lassen?
Und vor allem: Wie kannst du selbst innerlich freier, klarer und ruhiger warden?

Ich stand einmal im Stau auf dem Weg zu einem Coaching. Nichts ging mehr. Statt mich zu ärgern, schloss ich die Augen (natürlich bei Stop-and-go) und begann, jedes vorbeifahrende Auto innerlich zu segnen:

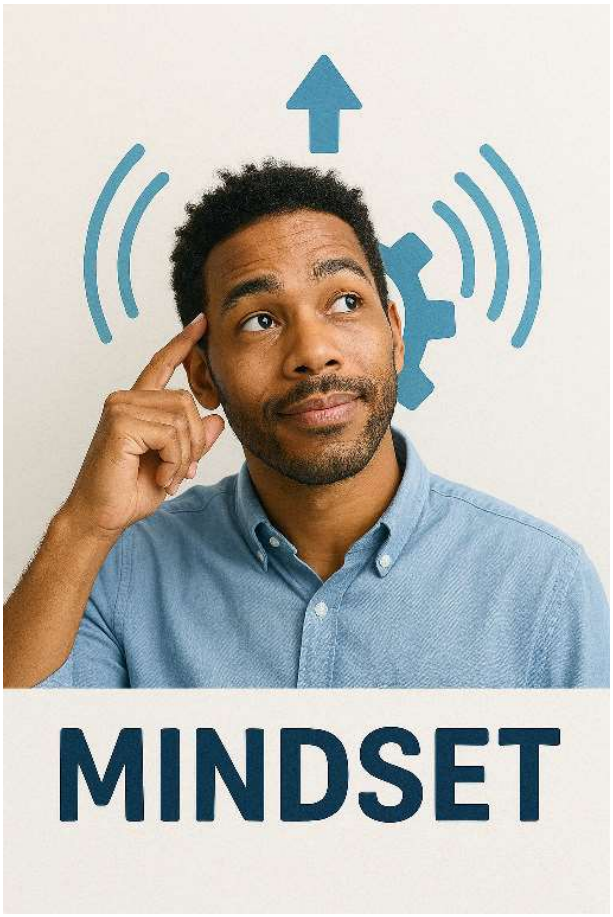
„Mögest du sicher ankommen."
„Mögest du freundlich behandelt werden."
„Möge dein Tag friedlich verlaufen."

Als ich ankam, war ich zu spät. Aber geerdet. Die Teilnehmer meinten, ich hätte eine besondere Ausstrahlung.

Das hat mich gelehrt: Verbindung entsteht nicht durch Taktung, sondern durch Haltung.

Kapitel 11 - Der Mensch hinter dem Stress

Wie wir durch innere Arbeit gelassener, klarer und freier werden



Resilienz beginnt im Innen. Das haben wir bereits erkannt. Doch was genau passiert dort – in unserem Inneren? Was macht den Unterschied zwischen jemandem, der in Stresssituationen Ruhe bewahrt, und jemandem, der zusammenbricht? Was macht manche Menschen so stabil, so klar, so gelassen – auch unter Druck?

Die Antwort liegt nicht im Außen.
Nicht im Umfeld. Nicht in der Organisation. Nicht einmal in den konkreten Anforderungen.
Die Antwort liegt – in uns selbst. In unserer inneren Welt. In unserem *Mindset.*

Stress beginnt nicht im Außen

Stress am Arbeitsplatz ist allgegenwärtig. Er kann durch übermäßigen Leistungsdruck entstehen, durch fehlende Anerkennung, durch unklare Rollen, durch Konflikte, durch Unsicherheit oder auch durch schlichtweg zu viel auf einmal. Unternehmen *können* und *sollten* diese Faktoren angehen: durch transparente Kommunikation, gutes Zeitmanagement, durch Konfliktlösungsstrategien und gesunde Führung.

Aber: Warum reagieren nicht alle Menschen gleich auf dieselbe Situation?

Warum bleibt die eine Person ruhig, während die andere innerlich zerbricht?
Warum wächst der eine an Herausforderungen – und der andere resigniert?

Die Antwort darauf liegt in unserer persönlichen Geschichte. In unserer Prägung.
In der Art, wie wir gelernt haben, mit Druck umzugehen.

Unsere Prägung ist die Brille, durch die wir sehen

Schon in unserer Kindheit haben wir gelernt, wie das Leben funktioniert. Was „richtig" ist. Was man darf. Wer man sein muss, um gesehen zu werden. Geliebt zu werden. Anerkennung zu bekommen.

Wenn wir in einem Umfeld aufgewachsen sind, in dem Vertrauen, Ermutigung und emotionale Sicherheit vorherrschten, haben wir ein anderes inneres Fundament als jemand, der viel Kritik, Unsicherheit oder Mangel erlebt hat.

Diese frühen Erfahrungen formen unser Mindset. Sie wirken wie Filter, durch die wir die Welt betrachten – und wie wir uns selbst in dieser Welt erleben.

Ein Beispiel: Wer als Kind oft gehört hat, „Du musst dich mehr anstrengen", wird vielleicht auch als Erwachsener nie das Gefühl haben, genug zu sein. Selbst bei besten Leistungen bleibt ein Rest von Selbstzweifel. Der Stress kommt dann nicht vom Chef – sondern aus der Tiefe. Aus dem alten inneren Satz: *„Ich reiche nicht."*

Die Kraft der unbewussten Muster

Unsere Reaktionen auf äußere Situationen sind oft gar keine echten Entscheidungen – sondern automatische Programme. Wenn wir Ablehnung erleben, geht in uns etwas Altes an: Angst, Wut, Rückzug, Kampf. Nicht die Situation ist das Problem – sondern das, was sie in uns berührt.

Diese Muster sind wie Spuren im Sand. Je öfter sie aktiviert wurden, desto tiefer sind sie eingegraben. Und wenn wir sie nicht erkennen, wiederholen sie sich – manchmal ein Leben lang. Wir ziehen sogar unbewusst Situationen an, die genau diese Trigger auslösen – nicht, um uns zu quälen, sondern um *etwas zu heilen*.

Denn genau darin liegt das Potenzial:
In jeder Trigger-Situation steckt die Möglichkeit, uns selbst besser zu verstehen. Und zu verändern. Nicht mit Gewalt. Nicht durch „positives Denken". Sondern durch ehrliche, stille Selbsterkenntnis.

Mindset als Schlüssel für Veränderung

Echte Veränderung beginnt, wenn wir unsere inneren Überzeugungen bewusst wahrnehmen. Wenn wir aufhören, das Außen zu verändern – und anfangen, das Innen zu erforschen.

Denn solange wir glauben, dass wir nicht gut genug sind, nicht sicher, nicht wertvoll, wird keine Beförderung, keine Gehaltserhöhung, keine neue Partnerschaft dieses Loch füllen.

Doch sobald wir beginnen, alte Glaubenssätze zu erkennen – und sie nicht mehr blind zu glauben –, entsteht Freiheit.
Nicht sofort. Aber Stück für Stück.
Und mit jedem Schritt mehr Klarheit, mehr Selbstbestimmung, mehr innerer Frieden.

Entwicklung durch Selbstreflexion

Das Lebensrad zeigt uns oft sehr deutlich, wo wir im Außen kämpfen – aber im Innen noch gebunden sind. Vielleicht ist der Job stabil, aber die Beziehungen sind unnahbar. Vielleicht gibt es Erfolg, aber keine Freude. Vielleicht ist alles „ok", aber das Gefühl von Erfüllung fehlt.

All das sind Hinweise. Kein Grund zur Schuld. Sondern eine Einladung zur ehrlichen Begegnung mit uns selbst.

Was denke ich über mich?
Was glaube ich über das Leben?
Was erwarte ich – und wovor habe ich Angst?

Indem wir diese Fragen stellen, schaffen wir die Voraussetzung für Veränderung. Nicht durch Druck – sondern durch Bewusstsein

Mindset ist nicht statisch. Es ist gestaltbar.

Die gute Nachricht ist: Wir sind nicht Opfer unserer Prägung.
Wir sind Mitgestalter unseres inneren Raums.

Wir können lernen, neue Überzeugungen zu verankern. Neue Erfahrungen zu machen. Neue Entscheidungen zu treffen – aus einem stärkeren, klareren, reiferen Ich heraus.

Und das bedeutet:

Selbstverantwortung ist der Schlüssel.
Wer seine Innenwelt klärt, klärt auch sein Außen.
Wer seine Gedanken achtet, achtet seine Zukunft.

Denn innere Stärke ist kein Zufall.
Sie ist eine bewusste Entscheidung – Tag für Tag.

Im nächsten Kapitel wollen wir deshalb ganz konkret werden:
Welche kleinen Routinen, Gedanken, Perspektiven helfen dir, dein Mindset neu auszurichten?
Wie kannst du Achtsamkeit und Selbstführung in deinen Alltag bringen – ohne Druck, aber mit Klarheit?

Denn ein starkes Mindset zeigt sich nicht in Perfektion.
Sondern in der Fähigkeit, sich selbst zu begegnen – immer wieder neu.

Kapitel 12 - Innere Stärke im Alltag leben

Kleine Rituale, große Wirkung

Resilienz ist keine spontane Fähigkeit. Sie ist das Ergebnis bewusster Entscheidungen. Nicht einmalig, sondern immer wieder – im Alltag, in kleinen Momenten, im Umgang mit uns selbst und mit anderen.

Nachdem wir nun erkannt haben, wie stark unser Mindset unser Erleben prägt, stellt sich die Frage:
Wie integriere ich diese Erkenntnisse in meinen Alltag?
Wie schaffe ich es, mein Denken, mein Fühlen und mein Verhalten so zu gestalten, dass innere Stärke nicht nur ein Ideal bleibt – sondern gelebte Realität wird?

Die Stimmung am Arbeitsplatz beginnt in uns

Vielleicht kennst du das: Im Büro wird viel geklagt. Über die Führung, die Kollegen, die Prozesse, die Meetings, den Stress. Und manchmal stimmt davon auch einiges. Doch oft liegt die Ursache dieser Negativität *nicht* im Außen – sondern im Inneren.

Wenn Menschen sich überfordert, übersehen oder nicht wertgeschätzt fühlen, entstehen Gefühle wie Frustration, Ärger oder Rückzug. Diese werden selten benannt – aber sie finden ein Ventil: in Kritik, in Nörgelei, in Zynismus.
Und so beginnt eine stille Dynamik: Die Unzufriedenheit breitet sich aus. Sie wirkt ansteckend. Das Betriebsklima kippt – nicht, weil sich die äußeren Bedingungen verändert haben, sondern weil sich die *innere Resonanz* verschoben hat.

Die Opferrolle macht uns ohnmächtig

In solchen Momenten suchen wir intuitiv nach einem Schuldigen. Die Führungskraft. Der Kollege. Die Abteilung. Die Struktur. Das ist menschlich – aber nicht hilfreich. Denn solange wir die Verantwortung abgeben, geben wir auch unsere Gestaltungskraft ab.

Die zentrale Erkenntnis lautet:

Unzufriedenheit im Außen ist oft ein Spiegel eines inneren Ungleichgewichts.

Das Lebensrad macht das sichtbar. Vielleicht zeigt sich eine Schieflage im Bereich „Beruf“ – aber dahinter steht ein altes Thema von mangelnder Selbstwirksamkeit. Oder das Feld „Beziehungen“ ist leer – weil du gelernt hast, dich nicht zeigen zu dürfen. Oder die Energie fehlt – nicht wegen der Aufgaben, sondern weil du dich selbst ständig übergehst.

Der Schlüssel liegt nicht im Kampf gegen die Umstände.
Sondern in der Bereitschaft, *bei sich selbst zu beginnen.*

Das Lebensrad als Spiegel deines inneren Zustands

Wenn du in einem Bereich deines Lebens Unzufriedenheit spürst – schau genauer hin. Nicht wertend. Nicht analysierend. Sondern ehrlich, liebevoll, neugierig.

Wo fühlst du dich nicht erfüllt – und was glaubst du innerlich über dich in diesem Bereich?

Vielleicht ist da ein Gedanke wie:
„Ich darf nicht zu viel verlangen.“
„Ich werde nur gesehen, wenn ich funktioniere.“
„Ich muss alles allein schaffen.“

Das sind keine Wahrheiten – das sind alte Prägungen.
Sie dürfen gesehen – und dann verändert werden.

Der Weg zu echter Veränderung – in drei Schritten

1. **Erkenne deine Muster.**
   Höre auf deine inneren Sätze.
   Welche Botschaften tragen dich – und welche bremsen dich?

   „Ich muss leisten."
   „Ich darf nicht auffallen."
   „Ich bin nicht gut genug."

2. **Hinterfrage sie.**
   Woher kommt dieser Gedanke?
   Ist er heute noch wahr – oder ist er überholt?

   War das vielleicht früher nötig – aber heute nicht mehr dienlich?

3. **Wähle neu.**
   Formuliere eine neue Wahrheit, die zu deinem heutigen Ich passt.

   „Ich bin genug."
   „Ich darf sichtbar sein."
   „Ich habe etwas beizutragen."

Diese neuen Sätze brauchen Wiederholung, Geduld, Bewusstsein und tägliche Übung. Aber sie verändern dich – von innen heraus.

Kleine Rituale für innere Stärke

Es sind oft nicht die großen Umbrüche, die uns verwandeln. Es sind die kleinen, stillen Entscheidungen im Alltag:

- **Beginne deinen Tag mit einem inneren Check-in.**
  „Wie geht es mir gerade? Was brauche ich heute von mir selbst?"
- **Schreibe täglich drei Sätze auf, die dich stärken.**
  Nicht aus dem Kopf – sondern aus dem Herzen.
- **Beobachte deine Gedanken im Laufe des Tages.**
  Wo gehst du in Widerstand? Wo wirst du hart? Wo klein?
- **Halte inne, wenn du gestresst bist.**
  Lege eine Hand aufs Herz. Atme. Komme zurück zu dir.
- **Pflege Dankbarkeit.**
  Nicht als Pflicht – sondern als innere Ausrichtung:
  „Was war heute gut – trotz allem?"

Die größte Stärke ist Selbstverantwortung

Echte Resilienz entsteht nicht dadurch, dass alles leicht wird.
Sondern dadurch, dass du lernst, auch mit dem Schwierigen zu sein – ohne dich selbst zu verlieren.

Wenn du bereit bist, deine Muster zu erkennen, sie zu hinterfragen und neu zu wählen, entsteht ein innerer Raum, der frei macht.
Ein Raum, in dem du *wählen* kannst, wie du reagieren willst.
Ein Raum, in dem du in Verbindung bleibst – mit dir und mit anderen.
Ein Raum, in dem du wieder spürst:

Ich bin nicht Opfer der Umstände. Ich bin Gestalter meines Erlebens.

Und das ist wahre innere Stärke.

Und doch braucht all das – das Erkennen von Mustern, das bewusste Neuwählen, das Pflegen innerer Stärke – einen ganz bestimmten inneren Zustand: **Präsenz.**

Denn wir können nur etwas verändern, das wir *wahrnehmen*.
Wir können nur neu wählen, wenn wir *im Moment* sind.
Und wir können nur bei uns bleiben, wenn wir spüren, wann wir uns verlieren.

Hier beginnt der Weg der **Achtsamkeit** – jener stillen, klaren Haltung dem Leben gegenüber, die es uns ermöglicht, inmitten des Alltags wach zu bleiben. Für uns selbst. Für unsere Gedanken. Für unsere Bedürfnisse. Für das, was jetzt ist.

Im nächsten Kapitel widmen wir uns deshalb genau diesem Schlüssel zur inneren Freiheit:

Achtsamkeit – wie sie funktioniert, was sie verändert, und warum sie die Grundlage jeder Resilienz ist.

Es war einmal ein Mann namens Felix, der jeden Tag mit einem tiefen, dramatischen Seufzen ins Büro schlurfte – als hätte er gerade seine Seele bei der Kaffeemaschine gelassen. „Der Kaffee ist schon wieder kalt“, murrte er, noch bevor er seine Jacke ganz ausgezogen hatte. „Die Kollegen hören nie zu.“
„Warum bin eigentlich ich der Einzige, der hier Überstunden macht? Bin ich in einem geheimen Superheldenprogramm für unbezahlte Mehrarbeit gelandet?“
Felix’ Tage waren voll von Gemecker, als würde er innerlich einen Podcast namens „Things That Suck“ moderieren – leider ohne Werbepausen. Und obwohl er täglich sämtliche Missstände penibel aufzählte, änderte sich: nichts. Außer vielleicht, dass sich seine schlechte Laune wie ein unsichtbarer Raumduft im Büro verteilte – "Eau de Genervtheit". Eines Abends, als Felix mal wieder grummelnd an seinem Schreibtisch saß und mit seiner Tastatur auf Kriegsfuß lebte, fiel sein Blick auf ein vergilbtes Post-it am Monitor. Darauf stand, in längst verblasster Tinte:
„Du wirst das finden, worauf du dich konzentrierst.“

Er blinzelte. Grummelte. Und murmelte schließlich:
„Was, wenn das stimmt? Was, wenn ich... unabsichtlich der Chef meiner eigenen Misere bin?“ Aus purer Nörgelmüdigkeit beschloss er: Morgen probiere ich's mal anders. Nur einen Tag. Wie schlimm kann's schon werden?

Und siehe da – am nächsten Morgen kam Felix mit einem echten Lächeln ins Büro. Also, nicht gruselig-falsch-freundlich, sondern so richtig. Der Kaffee war immer noch lauwarm – aber hey, er war da! Die Kollegen unterbrachen ihn – aber diesmal hörte er zu. Und plötzlich redeten sie nicht mehr über Probleme, sondern über Ideen. Kreative! Mit echten Lösungsansätzen! (Felix vermutete kurz eine geheime Büroverschwörung.)

Ein Tag wurde zu einer Woche. Eine Woche zu einem Monat.
Und siehe da:
Felix hatte immer noch dieselben Kollegen, dieselbe Kaffeemaschine (leider), und dasselbe Büro mit der charmanten Neonröhrenbeleuchtung aus der Hölle.

Aber seine Welt hatte sich verändert:
Er lachte öfter. Die Kollegen suchten aktiv seinen Rat (freiwillig!). Der Chef fragte nach seinen Ideen. Manchmal brachte jemand sogar guten Kaffee mit. Und abends ging Felix heim, ohne das Gefühl, auf einem Schlachtfeld gearbeitet zu haben.
Kurz gesagt: Felix hatte sein Leben nicht renoviert – nur seine Gedanken.
Und plötzlich lebte er in einer Realität, in der sogar Montage okay waren.
(Ja, Montage.)

Kapitel 13 - Achtsamkeit für Konzentration und ein bewusstes Leben

Mit Präsenz zu Klarheit, Energie und innerer Ruhe

In einer Welt voller Reize, Unterbrechungen und ständiger Beschleunigung ist Achtsamkeit kein spiritueller Luxus – sondern ein Überlebenswerkzeug.
Wer im Alltag bestehen will, braucht die Fähigkeit, sich *zu sammeln*, statt sich zu verlieren.

Achtsamkeit hilft genau dabei:Sie bringt dich zurück – zu dir. Zu dem, was gerade wirklich wichtig ist. Zu dem einen Moment, in dem du wirklich etwas gestalten kannst!

Achtsamkeit zentriert deine Aufmerksamkeit

Achtsamkeit ist keine Methode. Sie ist eine Haltung.
Es geht nicht darum, Gedanken wegzudrücken oder „leer“ zu werden. Es geht darum, die Gedanken zu bemerken – und sich nicht von ihnen mitreißen zu lassen.

Wenn du achtsam bist, steuerst du deine Energie bewusst. Du richtest deine Aufmerksamkeit auf das, was du gerade tust – ohne Hetze, ohne Zerstreuung, ohne Nebenschauplätze.

Achtsamkeit bedeutet: Mit dem ganzen Wesen dort zu sein, wo dein Körper schon ist.

Ob bei einer Aufgabe, in einem Gespräch oder beim ganz normalen Kaffeeholen – mit Achtsamkeit wird jede Handlung klarer, kraftvoller und bewusster.

Die Kaffee-Bohne und das Maß der Achtsamkeit

In einem Kloster in Thailand durfte ich einmal Kaffee rösten. Die Lektion:
Wenn du zu schnell röstest, verbrennt die Bohne.
Wenn du zu langsam bist, wird sie fad.

Genau das ist Achtsamkeit:
Nicht zu viel, nicht zu wenig.
Mit Hitze, aber ohne Hektik.
Mit Fokus, aber ohne Verkrampfung.

Bewusstes Tun – mit gespannter, aber ruhiger Aufmerksamkeit.

Was passiert ohne Achtsamkeit?

Ohne Achtsamkeit regiert das Autopilotprogramm:

1. **Multitasking.**
   Wir springen zwischen Mails, Gesprächen und Aufgaben – ohne Tiefe. Alles bleibt halb. Wir sind am Abend erschöpft, ohne zu wissen, warum.
2. **Gedankenkarussell.**
   Die Vergangenheit zieht uns zurück, die Zukunft reißt uns vor. Der Moment, in dem Leben geschieht, geht verloren.
3. **Emotionale Reizüberflutung.**
   Ein falsches Wort – und wir explodieren. Oder ziehen uns zurück. Nicht, weil es schlimm war. Sondern weil *wir* nicht zentriert waren.

Mini-Routinen für den Alltag

Achtsamkeit beginnt nicht auf dem Meditationskissen. Sie beginnt *hier*. Jetzt. In den kleinen Dingen:

- **1 bewusster Atemzug**, bevor du sprichst
- **1 Minute Stille**, bevor du ein Projekt startest
- **Beim Gehen** auf jeden Schritt achten
- **Beim Zuhören** wirklich da sein – ohne Antwort im Kopf

Die 3-Moment-Methode – deine kleine Ankerpraxis

1. **Morgens:**
   Drei bewusste Atemzüge. Dann schreibe *eine Sache auf, für die du dankbar bist.*
2. **Mittags:**
   Eine achtsame Pause. Kein Handy. Kein Bildschirm. Einfach *sein.*
3. **Abends:**
   Eine Reflexionsfrage:
   „Was habe ich heute wirklich bewusst getan?“

Diese kleine Routine kann deine gesamte Wahrnehmung verändern – und dich immer wieder zurückholen in deine Mitte.

Gesundheit, Energie und Nervensystem

Achtsamkeit ist nicht nur mental. Sie wirkt ganzheitlich:

- Sie aktiviert deinen **Parasympathikus** – deinen Erholungsnerv.
- Sie beruhigt dein Nervensystem – auch in turbulenten Zeiten.
- Sie reguliert sogar **Entzündungsprozesse** – das zeigen moderne Studien.
- Und vor allem: Sie spart Energie. Denn wer bewusst bei einer Sache ist, verliert keine Kraft im Streuverlust.

Achtsamkeit ist trainierbar – wie ein Muskel

Sie braucht keine perfekte Tagesroutine. Kein Retreat. Kein Räucherstäbchen.
Sie braucht nur *Dich* – und die Bereitschaft, immer wieder in den Moment zurückzukehren.
In dein Jetzt. In deine Verantwortung. In deine Kraft.

Denn das, was du bewusst tust – das tust du am besten.

Wenn du beginnst, achtsamer durch dein Leben zu gehen, wirst du etwas bemerken: Deine Gespräche verändern sich. Deine Reaktionen verändern sich. Deine Sprache wird klarer – und zugleich mitfühlender.

Denn Achtsamkeit bedeutet auch:
Den anderen wirklich hören.
Den eigenen Impuls bewusst wahrnehmen – *bevor* du sprichst.
Und Worte zu wählen, die verbinden – statt zu verletzen.

Kapitel 14 – Gewaltfreie Kommunikation



In jedem Team treffen verschiedene Welten aufeinander: Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Erfahrungen, Temperamenten und Talenten. Diese Vielfalt ist kein Hindernis – im Gegenteil: Sie ist eine wertvolle Ressource. Doch sie entfaltet ihr Potenzial nur, wenn die Kommunikation zwischen den Beteiligten gelingt.

Gewaltfreie Kommunikation (GFK) ist ein bewährter Ansatz, der genau hier ansetzt. Sie bedeutet, einander nicht zu bewerten, zu beschuldigen oder zu verletzen – sondern sich auf Augenhöhe zu begegnen. Es geht darum, ehrlich zu sagen, was wir fühlen und brauchen, und gleichzeitig empathisch zuzuhören, was im Gegenüber lebendig ist.

In stressreichen Situationen oder unter Druck neigen wir oft dazu, in Vorwürfe, Rechtfertigungen oder Bewertungen zu verfallen. Doch genau diese Muster sind es, die ein Team schwächen – sie erzeugen Misstrauen, Mauern, Rückzug oder Abwehr. Gewaltfreie Kommunikation unterbricht diesen Kreislauf. Sie schafft einen Raum, in dem Verständnis, Klarheit und Verbindung möglich werden – auch (und gerade) in Konflikten.

Ein resilientes Team braucht mehr als fachliche Kompetenz. Es braucht ein Klima, in dem Menschen sich gesehen, gehört und ernst genommen fühlen. In dem sie mit ihren unterschiedlichen Stärken an den richtigen Stellen wirken dürfen. Und in dem Schwächen nicht als Makel gelten, sondern als menschlich.

GFK unterstützt diesen Prozess auf drei Ebenen:
1. Selbstklärung: Was fühle ich? Was brauche ich wirklich?
2. Ausdruck: Wie spreche ich so, dass der andere mich hören kann?
3. Verstehen: Was ist beim anderen lebendig – hinter seinem Verhalten?

Wenn wir lernen, uns selbst klar auszudrücken, ohne zu verletzen, und gleichzeitig offen zu bleiben für das Erleben der anderen, entsteht echter Kontakt. Erst dann kann ein Team zu einem resilienten Organismus werden: anpassungsfähig, stabil, wachstumsfähig. Denn Resilienz beginnt im Miteinander. Und Miteinander beginnt mit Kommunikation. Gewaltfrei, achtsam, klar.

Die vier Schritte der Gewaltfreien Kommunikation (nach Marshall B. Rosenberg)

1. Beobachtung – ohne Bewertung
Was sehe, höre oder erlebe ich konkret – ohne es zu interpretieren oder zu verurteilen?
„In der Besprechung gestern hast du zweimal das Wort ergriffen, während ich gesprochen habe."

2. Gefühl – was löst es in mir aus?
Welche Emotion empfinde ich in dieser Situation?
„Ich war irritiert und ein wenig frustriert."

3. Bedürfnis – was brauche ich eigentlich?
Welches Grundbedürfnis steht hinter meinem Gefühl?
„Mir ist wichtig, dass ich in Besprechungen ausreden kann und meine Beiträge gehört werden."

4. Bitte – klar, konkret, lösungsorientiert
Was wünsche ich mir, was der andere tun kann?
„Wärst du bereit, mich beim nächsten Mal aussprechen zu lassen, bevor du reagierst?"

Zentrale Techniken und Haltungen der GFK

Empathisches Zuhören
Nicht sofort antworten oder bewerten – sondern erst verstehen wollen.
„Magst du mir sagen, was dir in der Situation wichtig war?"

Gefühle von Gedanken unterscheiden
Nicht: „Ich fühle, dass du mich unfair behandelst." (Das ist ein Gedanke)
Sondern: „Ich fühle mich verletzt und unsicher."

Ich-Botschaften statt Vorwürfe
Nicht: „Du bist immer so unzuverlässig."
Sondern: „Ich bin frustriert, weil ich auf Verlässlichkeit im Team angewiesen bin."

Selbstempathie üben
In stressigen Momenten innehalten: Was fühle ich? Was brauche ich gerade?

Mut zur Klarheit
GFK heißt nicht „nett sein", sondern klar und respektvoll zu sagen, was ist.

Praxisbeispiele aus dem Unternehmenskontext

1. Teammeeting – unterbrochen werden
> „In der letzten Sitzung wurde ich dreimal unterbrochen. Ich war enttäuscht, weil mir Gleichwertigkeit wichtig ist. Ich wünsche mir, dass wir uns gegenseitig ausreden lassen."

2. Projektarbeit – Deadline verpasst
> Statt: „Du hast schon wieder zu spät geliefert!"
Gewaltfrei:
„Ich habe gesehen, dass der Report erst heute Morgen kam. Ich war angespannt, weil wir die Infos gestern gebraucht hätten. Wärst du bereit, mit mir gemeinsam nach einer Lösung zu suchen?"

3. Kollegiale Spannung – unterschwelliger Vorwurf
> Statt: „Du bist immer so negativ!"
Gewaltfrei:
„Mir ist aufgefallen, dass du bei den letzten Vorschlägen Einwände hattest. Ich fühle mich dadurch entmutigt. Kannst du mir sagen, was dir an den Ideen gefehlt hat?"

Warum Gewaltfreie Kommunikation Resilienz im Team stärkt

- Sie verhindert Eskalation durch bewusste Sprache
- Sie fördert Verbindung statt Verteidigung
- Sie macht Bedürfnisse sichtbar, statt nur Verhalten zu kritisieren
- Sie schafft ein Klima von Vertrauen, Offenheit und Entwicklung

Butter in der Sonne

Ich arbeitete einst in einer kleinen Firma mit fünf Mitarbeitenden – und einem Chef, der… sagen wir mal: temperamentvoll war.
Sein Lieblingssatz war vermutlich: „Warum ist das noch nicht fertig?!" – gefolgt von einem „Kannst du das überhaupt?!"
Er war nicht böse – nur dauer-überfordert, ständig unter Druck, und das ließ er leider alle spüren.

Sein Kommunikationsstil bestand im Wesentlichen aus Vorwürfen, Augenrollen und Tonlagen, die das Nervensystem sofort auf Alarm schalteten.
Kein Wunder, dass bei uns der Krankenstand hoch war. Einige Kollegen hatten Tränen in den Augen, bevor sie überhaupt ihren PC hochgefahren hatten.
Andere kamen gar nicht mehr – zumindest nicht innerlich.

Eines Morgens war ich wieder dran. Der Chef stürmte ins Büro, die Stimme laut, der Blick stechend, die Fragen wie ein Maschinengewehr:
„Warum ist das noch nicht da? Was machen Sie eigentlich den ganzen Tag? Denken Sie überhaupt mit?"

Ich atmete tief durch. Und entschied mich, es anders zu machen. Keine Verteidigung. Keine Gegenangriffe. Nur GFK – live und in Farbe.

Ich hörte ihm einfach zu, ruhig, dann sagte ich:
„Wenn Sie so mit mir sprechen, spüre ich, dass ich innerlich zumache. Ich merke, dass mich das verletzt und auch verunsichert – weil ich mir wünsche, respektvoll behandelt zu werden."

Er war kurz still. Ich fuhr fort:
„Darf ich fragen: Wie geht es Ihnen gerade wirklich? Haben Sie gerade sehr viel Druck? Gibt es etwas, wobei ich Sie unterstützen kann?"

Und weil ich gerade mutig war, legte ich meine Hand ganz kurz auf seinen Arm.
Ein Moment Stille. Ein sehr langer Moment.

Dann geschah etwas Unerwartetes:
Er weichte auf.
Wirklich. Wie Butter in der Sonne.

Sein Gesicht wurde weich, die Stimme leiser, und er sagte fast erstaunt:
„Wissen Sie… so hat noch nie jemand mit mir gesprochen."

Ab diesem Tag war unser Verhältnis ein anderes. Nicht perfekt, aber menschlich. Warm. Respektvoll.

Und ich habe gelernt:
Gewaltfreie Kommunikation ist kein Softie-Kurs. Sie ist mutig. Und sie verändert – manchmal alles.

Abschluss

Und jetzt? Weitergehen. In deinem Tempo. In deiner Kraft.

Dieses kleine Arbeitsbuch war keine Anleitung.
Es war eine Einladung

Eine Einladung, dich selbst besser kennenzulernen.
Dein Leben bewusst zu gestalten.
Alte Muster zu erkennen – und neue Wege zu wählen.
Mit dir selbst achtsamer zu werden.
Mit anderen verbindlicher.
Mit dem Leben – versöhnter.

Vielleicht hast du beim Lesen manches wiedererkannt.
Vielleicht hast du dich manchmal ertappt.
Vielleicht hast du geschmunzelt, geschluckt, gezweifelt oder genickt.
All das ist gut. Es zeigt: Du warst da. Mit dir. Wach. Offen. Berührt.

Und jetzt?

Jetzt beginnt der wichtigste Teil: **weitergehen!**

Nicht perfekt. Nicht alles auf einmal.
Sondern Schritt für Schritt.
In deinem Rhythmus. In deiner Tiefe. In deiner Wahrheit.

Denn Resilienz ist kein Zustand. Sie ist kein Ziel.
Sie ist ein Weg. Eine Haltung. Eine bewusste Entscheidung – Tag für Tag.

Was bleibt?

Wenn du aus diesem Buch nur eine einzige Erkenntnis mitnimmst, dann vielleicht diese:
Du bist nicht hier, um zu funktionieren.
Du bist hier, um lebendig zu sein.

Mit allem, was du bist.
Mit Licht und Schatten.
Mit Kraft und Sanftheit.
Mit dem Mut, deinen eigenen Weg zu gehen – auch wenn er leise beginnt.

„Es ist kein Maßstab für geistige Gesundheit, gut angepasst an eine zutiefst kranke Gesellschaft zu sein."
Jiddu Krishnamurti

Vielleicht erinnerst du dich daran, wenn du das nächste Mal das Gefühl hast, „nicht zu genügen". Vielleicht erinnerst du dich daran, wenn du spürst, dass dein Innerstes nach etwas Echtem ruft. Und vielleicht erinnerst du dich dann auch daran, dass es völlig in Ordnung ist, dich der Welt nicht immer anzupassen – sondern dich selbst wiederzufinden.

Für deinen weiteren Weg

Wenn du das Gefühl hast, an einem Punkt zu stehen, an dem du persönliche Begleitung brauchst – für deine Themen, deine Entwicklung, deine Transformation – dann bist du herzlich eingeladen, mich in meiner Praxis aufzusuchen.

Manche Wege geht man besser gemeinsam.
In Stille, mit Vertrauen, in Tiefe.

Weitere Informationen findest du unter:
www.hypnose-hamburg.online

Ich freue mich, dich vielleicht auch persönlich begleiten zu dürfen.

Herzlichst,
Carsten Schneider

Über den Autor: Carsten Schneider



Carsten Schneider ist Heilpraktiker, Psychotherapeut, Unternehmer, Weltenbummler – und ein Mensch mit Tiefe und Erfahrung.
Sein Lebensweg ist ungewöhnlich: Er war Surfer, Mönch, Autoverkäufer, Barkeeper, Krankenpfleger, Werbeagenturbesitzer und Möbelhändler. Er kennt Höhen und Tiefen – geschäftliche Erfolge ebenso wie Krisen, Verluste und persönliche Neuanfänge.

Diese Lebensvielfalt hat seinen Blick geschärft: für Menschen, für Prozesse, für das, was unter der Oberfläche liegt.
Gerade deshalb versteht er, was Resilienz im echten Leben bedeutet – nicht als Theorie, sondern als gelebte Realität.

Seit vielen Jahren begleitet Carsten Schneider als Coach Unternehmerinnen und Unternehmer, Führungskräfte sowie Angestellte in Veränderungsprozessen. In Workshops und Seminaren zu Resilienz, Transformation und innerer Klarheit vermittelt er praktische Werkzeuge für persönliche Entwicklung, Teamstärkung und gesunde Unternehmenskulturen.

Sein Zugang zur ganzheitlichen Heilkunde entwickelte sich früh – inspiriert durch Reisen nach Asien und intensive Ausbildungen in Bereichen wie Ayurveda, Hypnose, Systemische Therapie und Meditation. Dieses Wissen kombiniert er mit westlicher Psychotherapie zu einem integrativen Ansatz.

Seit 1995 führt er seine Praxis für Naturheilkunde in Hamburg-Blankenese – mit einem besonderen Fokus auf ganzheitliche Psychotherapie, Ayurveda und die Begleitung in Lebensumbrüchen.

Seine Arbeit ist geprägt von Empathie, Klarheit und tiefem Respekt vor dem Prozess jedes Einzelnen.
Er glaubt, dass Resilienz entsteht, wenn Menschen sich mit ihren Stärken wie mit ihren Verletzlichkeiten zeigen dürfen – und dass Teams dann wachsen, wenn Unterschiede als Bereicherung erlebt werden.

Mit diesem Buch verbindet Carsten Schneider seine persönlichen Erfahrungen, sein therapeutisches Wissen und seine Coachingpraxis zu einer Einladung:
Für eine Arbeitswelt mit mehr Menschlichkeit, Offenheit – und echter innerer Stärke.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 2

Kapitel 1 – Wer bin ich – und warum bin ich hier? 3

Kapitel 2 – Warum bin ich in dieser Firma – und was mache ich hier? 7

Kapitel 3 – Arbeitszeit ist Lebenszeit 10

Kapitel 4 – Das Lebensrad: Wo stehe ich wirklich? 13

Kapitel 5 – Das berufliche Lebensrad – Wie lebe ich mich im Beruf? 17

Kapitel 6 – Praxis, die verbindet 21

Kapitel 7 – Talente verstehen: Die Konstitutionslehre des Ayurveda im Beruf 24

Kapitel 8 – Team Resilienz – gemeinsam wachsen 31

Kapitel 9 – Gesundheit, Konstitution und das Geheimnis innerer Energie 38

Kapitel 10 – Systemische Resilienz 44

Kapitel 11 – Der Mensch hinter dem Stress 49

Kapitel 12 – Innere Stärke im Alltag leben 54

Kapitel 13 – Achtsamkeit für Konzentration und ein bewusstes Leben 58

Kapitel 14 – Gewaltfreie Kommunikation 62

Abschluss 65

Über den Autor: Carsten Schneider 66