

Die Google-Suche, die Menschen in Balance bringen soll



Angelika von der Assen bringt Führungskräften bei, wie sie ihre «Seins-Qualität» steigern können.

Als die Psychologin Angelika von der Assen vor zehn Jahren mit Managern meditieren wollte, reagierten diese, als müssten sie Bäume umarmen. Inzwischen ist Achtsamkeitstraining in einigen Chefetagen angekommen. Von der Assen setzt dabei auf ein Programm, das von einem Google-Ingenieur im Silicon Valley entwickelt worden ist.

Interview: [Mathias Morgenthaler](#)

Frau von der Assen, Sie sind Leiterin der Führungskräfteentwicklung bei einem Schweizer Energiedienstleister und Seminarleiterin mit Spezialgebiet Achtsamkeit. Ist das ein sinnvoller Trend, dass Manager neuerdings zum Meditieren angeleitet werden?

ANGELIKA VON DER ASSEN: Ich begann meine berufliche Laufbahn nach dem Psychologiestudium als Therapeutin in einer Privatklinik im Schwarzwald. Dort sah ich, was passieren kann, wenn Menschen versuchen, permanent Höchstleistungen zu erbringen ohne Rücksicht auf das eigene Befinden. Ich arbeitete mit Managern und Politikern, die hohe Posten bekleidet hatten und irgendwann dem Druck nicht mehr gewachsen waren. Manche litten unter einer Erschöpfungsdepression, andere unter Tabletten-, Alkohol- oder Kokainabhängigkeit. Und ich selber war nach fünf Jahren ebenfalls kurz vor dem Burnout und wechselte in die

Führungskräfte-Entwicklung, um direkter auf die Arbeit in den Unternehmen einwirken zu können.

Wie haben sich die Anforderungen an Führungskräfte in den letzten zehn Jahren verändert?

Durch die Globalisierung und Digitalisierung verändern sich die Märkte viel schneller. Die alten Führungsansätze, die auf Wissensvorsprung, Zielvorgaben und Kontrolle basieren, funktionieren nicht mehr, die Anforderungen sind massiv gestiegen. Viele Manager fürchten sich davor, an Macht und Einfluss einzubüssen, und reagieren mit Mikromanagement auf den Kontrollverlust. Weil sie aufs Machen gepolt sind, verdoppeln sie ihre Bemühungen, was der Organisation nicht wirklich hilft und sie selbst aus der Balance bringen kann. Deshalb ist es wichtig, dass sie nicht in einen Panikmodus geraten, sondern innehalten und an ihrer Seins-Qualität arbeiten. Zunächst einmal sind wir alle «human beings», nicht «human doings». Wenn wir durch Achtsamkeitstraining wieder unsere Balance finden, können wir auch besser führen, bessere Ergebnisse erzielen. Das ist inzwischen wissenschaftlich belegt.

Sprechen Sie aus eigener Erfahrung?

Ja, ich geriet mit knapp 50 in eine Krise, hatte das Gefühl, mit klassischen Managementtrainings nicht genug zu bewirken. In dieser Zeit kam ich mit Zen-Meditation in Berührung und spürte sofort: Diese Erfahrung verbindet mich mit meinen Wurzeln und gibt mir eine ungekannte Gelassenheit. Bald war mir klar, dass es meine Aufgabe ist, diese Erfahrung in die Unternehmen zu tragen. Es macht einen grossen Unterschied, ob Führungskräfte permanent im Aktionsmodus sind oder ob sie regelmässig zur Ruhe kommen, sich selber wahrnehmen, ihre Gedanken, ihre Antreiber und Ängste registrieren und danach die Prioritäten wieder klarer erkennen. Mich persönlich hat Achtsamkeit gelehrt, mich nicht mehr als Opfer der Umstände zu sehen, sondern als Schöpferin meines Alltags. So habe ich für mich mehr Verantwortung übernommen und bin im Umgang mit anderen demütiger und bescheidener geworden. Wenn wir mit uns selber im Dialog und achtsam sind, verliert das Ego an Bedeutung und der Weg wird frei für Zusammenarbeit.

Und wie haben Sie Achtsamkeit in Ihren Alltag integriert?

Achtsamkeit umfasst für mich mehr als eine Morgenmeditation. Es bedeutet für mich, den ganzen Tag hindurch so präsent und fokussiert wie möglich zu sein, mich nicht von unkontrollierten Gedanken oder äusseren Umständen jagen zu lassen, sondern bewusst zu handeln. Am Morgen starte ich mit der Frage, welche Qualität mein Tag haben soll, worauf ich mich ausrichte. Das dient mir als Kompass für die nächsten acht bis zehn Stunden. Später baue ich kleine Achtsamkeitspausen in meinen Tag ein, wenige Minuten reichen, um tief durchzuatmen, mich zu entspannen, mich wieder darauf zu besinnen, was wichtig ist und

wie ich mit Schwierigem umgehen kann. Und am Abend überprüfe ich, ob ich meiner Ausrichtung treu geblieben bin, und besinne mich darauf, wofür ich dankbar bin.

Sind männliche Führungskräfte für solche Dinge zu begeistern?

Als ich vor zehn Jahren versuchte, Achtsamkeit in die Führungskräfteentwicklung einzubringen, spürte ich viel Skepsis – etwa so, als hätte ich die Manager aufgefordert, mit mir Bäume zu umarmen. Es gab damals auch noch keine weltanschaulich neutralen und leicht in den Arbeitsalltag integrierbaren Methoden für das Training von Achtsamkeit. Vor fünf Jahren erfuhr ich dann von einer Kollegin, dass Google schon 2007 ein solches Programm entwickelt hatte.

Google soll uns helfen, den Seelenfrieden zu finden?

Das Programm heisst «Search Inside Yourself», in Anlehnung an die sehr erfolgreiche Suchmaschine, die wir jetzt nach innen statt nach aussen richten. Google-Angestellte können sich bekanntlich an einem Tag pro Woche eigenen Projekten widmen. Der Google-Ingenieur Chade-Meng Tan beschäftigte sich in dieser Zeit mit der Frage, wie man beruflichen Erfolg und Glück vereinen kann. Er hatte in Palo Alto Zugang zu den grössten Koryphäen, Neurowissenschaftlern und ZEN-Meistern, und entwickelte ein internes Fortbildungsseminar, das Erkenntnisse aus der Gehirnforschung und Achtsamkeitselemente aus fernöstlicher Tradition kombinierte, und zwar auf business-taugliche Art. Später wurde das Programm auch für andere Unternehmen und Einzelpersonen geöffnet.

Das dient doch vor allem dem Ziel, den Einfluss von Google auszubauen.

Nein, das Search Inside Yourself Leadership Institute ist heute eine eigenständige Non-Profit-Organisation, die unabhängig von Google funktioniert. Das oberste Ziel ist, einen Beitrag zum Weltfrieden zu leisten; klingt pathetisch, ich weiss, aber das war der tiefere Antrieb von Chade-Meng Tan. Und das sind nicht einfach schöne Worte. Ich war vorletzte Woche als Seminarleiterin in Ruanda und habe auf grosse Teile meines Honorars verzichtet. In diesem Land, das so stark vom Völkermord geprägt ist, kommt der Achtsamkeit eine besondere Bedeutung zu. Wenn das Mitgefühl geschult wird, erhöht sich die Chance auf ein friedlicheres Zusammenleben.

In der Schweiz leiten Sie als erste zertifizierte Trainerin SIY-Programme in Unternehmen und für Privatpersonen. Was erhoffen sich Arbeitgeber davon?

Das Ziel des Seminars ist zum einen die Verbesserung von Leadership und Performance, aber es geht weit darüber hinaus. Es geht um Präsenz, Bewusstsein, um ein erfülltes glückliches Leben – ein Win-Win für Teilnehmer und Arbeitgeber. Manche Teilnehmer erleben auch so etwas wie eine Erstverschlimmerung, weil sie ihre Erschöpfung spüren oder ihren Weg hinterfragen. Manche distanzieren sich von der Rolle, die sie ausgefüllt haben, und

dringen zur Frage vor, was sie wirklich tun wollen. Aber solche Krisen und Veränderungen sind besser, als wenn Mitarbeiter einfach Dienst nach Vorschrift leisten oder im Autopilot auf eine Erschöpfungsdepression zusteuern. Für Unternehmen besteht die Herausforderung darin, mehr anzubieten als Karriereperspektiven und gute Löhne. Bewusste Arbeitnehmende wollen eine Antwort auf das Warum, wollen erkennen, zu welchem grösseren Ganzen sie etwas beitragen können.

Sie haben diese Antwort für sich gefunden?

Ja, ich fand in meinem Beruf schon immer eine gewisse Erfüllung. Aber heute habe ich den Eindruck, ein wirklich sinnvolles Leben zu führen, weil ich mich durch Achtsamkeitspraktiken zur besten Version meiner Selbst entwickeln und gleichzeitig bei vielen anderen ein Aha-Erlebnis bewirken kann. Ich tue heute das, was ich am besten kann, wo ich am meisten bewegen kann, was mir am meisten Spass macht – und werde erst noch dafür bezahlt.

Kontakt und Seminaraten:

www.mindful-in-business.ch und www.mindleader.org

Sie können Kommentare zu diesem Eintrag über den [RSS 2.0](#)-Feed verfolgen. Die Kommentarfunktion ist geschlossen.

[« Zur Übersicht](#)