

Bereit zur Veränderung

# Sich auf die Heldenreise begeben und seine Lebensaufgaben finden

Krisenzeiten verschärfen den Veränderungsdruck. Unbekannte Wege müssen nun gegangen, neue Orientierungen jetzt gefunden werden. Doch meist neutralisieren sich Veränderungswille und Beharrungskräfte, sodass wenig passiert. Wie sich Entwicklungsprozesse durch das «Heldenprinzip» erfolgreich gestalten lassen, indem der uralte Heldenmythos genutzt und mit modernen Managementmethoden verbunden wird, zeigt der folgende Beitrag.

*Nina Trobisch*

Stärken fördern, Potenziale heben, Werte fokussieren, Widerstände auflösen und Visionen leben – das sind Jahrhundertthemen, die insbesondere Gegenstand der Heldenmythen sind. Die aktuelle Krisensituation, im Grossen wie im Kleinen, ist geradezu prädestiniert, das kulturgeschichtliche Paradigma des Heldenmythos auf die Entwicklungsarbeit und die Umbruchsituationen der Gegenwart zu adaptieren.

Krisen sind schmerzhaft, aber wichtig als Symptom für nötige Veränderungen. Der Heldenmythos bietet dafür einerseits eine stabile, über Jahrtausende erprobte Schrittfolge. Andererseits zeigt er, welche Kompetenzen Systeme (Menschen und/oder Organisationen) für den Wandel brauchen.

## Grundmuster der Menschheit

Der Archetyp des Helden ist eine Metapher für Menschen und Unternehmen, die in Krisen Mut, Engagement, Risikobereitschaft

und Vertrauen in die eigene Kraft aufbringen, über den eigenen Tellerrand blicken und sich für eine Vision in unbekannte Herausforderungen wagen. Protagonisten sind jene, die bereit sind, mit ganzer Kraft «ihrem Ruf» zu folgen und sich mit allen Sinnen ihrem Anliegen stellen. Und da der Heldenmythos ein Grundmuster der Menschheit ist, funktioniert es bewusst und unbewusst für alle gleichermassen.

## Leitfaden für Prozesse

Im heutigen Vokabular sind Helden Experten für Veränderungskompetenz und Innovationsfähigkeit; ihre abenteuerlich gefährlichen Wege repräsentieren Best-Practice-Beispiele gelungener Veränderungen. Denn der Heldenmythos hat Modellcharakter, da er eine zu allen Zeiten und in allen Kulturkreisen universal wiederholbare Schrittfolge

## Notabene



### Die 10 «heldischen» Grundkompetenzen

Durch das Heldenprinzip werden folgende Lern- und Handlungspotenziale gestärkt:

1. Die Wahrnehmung wird sensibilisiert.
2. Die Risikobereitschaft wird erhöht.
3. Es entsteht eine schöpferische Flexibilität.
4. Die Kooperationskompetenz wird erweitert.
5. Die Kommunikationsfähigkeit wird verfeinert.
6. Die Kreativität wird umsetzungsorientierter.
7. Konflikte werden lösungsorientiert bearbeitet.
8. Mit Herausforderungen wird mutiger umgegangen.
9. Der Umgang mit anderen ist wertschätzender.
10. Das Selbstvertrauen wächst.

ge verdichtet. Dieses Modell, das kollektives Erfahrungswissen verwertet, eignet sich hervorragend als Leitfaden für die Realisierung nachhaltiger Veränderungsarbeit in Organisationen, in Teams, bei Einzelpersonen. Hier ein verknappter Einblick in die Dramaturgie der Veränderung und ihren typischen Handlungsbogen:

**1. Akt: Der Aufbruch.** Der Held erfährt seinen Ruf (Auftrag/Aufgabe) und wagt sich für seine Vision in die Fremde.

*In Bezug auf das Unternehmen wird gefragt: Was kann nicht bleiben, wie es ist? Was muss verändert werden? Welche Visionen sollen verwirklicht werden? Gemeinsam wird erarbeitet: Wie gelingt die Wahrnehmung und die Vitalisierung bislang unbekannter Ressourcen? Wo und wie sind personale und strukturelle Mentoren zu entwickeln?*

**2. Akt: Im unbekanntem Land der Abenteuer.** Dort bewältigt der Held mit Beistand und gegen auftretende Widerstände den Weg der Prüfungen und wird für seine Leistungen belohnt.

*Analog bewältigt das Unternehmen die bekannten und unbekanntem Herausforderungen wie Risiken. Es findet die Quellen seiner Innovationen und erreicht, Höhen und Tiefen bewältigend, das Ziel.*

**3. Akt: Die Rückkehr.** Gereift und belohnt schafft er den schwierigen Rückweg. Nun meistert er seine Realität in neuer Qualität, verändert sich selbst und seine Umwelt.

*Das Unternehmen sucht nach Formen des Transfers und der Partizipation. Ergebnisse und Erfahrungen der Innovation (Prozesse, Produkte, Strategien) müssen denn auch tatsächlich in den Arbeitsalltag integriert*

*sein, damit eine neue Qualität überhaupt Bestand haben kann.*

An dieser Grundlage basiert das Heldenprinzip und nutzt die assoziative Basis für die spezifischen Aufgabenstellungen und den konkreten Bedarf im unternehmerischen oder persönlichen Wandel. Das Prinzip strukturiert Handlungsabläufe, beschreibt die Rollen und Funktionen der Beteiligten, liefert dafür Werkzeuge wie Methoden.

## Verstehen und gestalten

Die eigene heutige Heldenreise – ob nun die gemeinsame des Unternehmens oder die persönliche eines Menschen – wird unterstützt durch Metaphern, Geschichten und innere Bilder. Diese Musterbildung, die mit analytischen, kreativen und digitalen Me-

Anzeige

# vivit Gesundheitsmanagement

zielorientiert, nutzenfokussiert, messbar



## Die Gesundheitsgesellschaft hat Gesundheit auch in Ihr Unternehmen gebracht!

Innovative Arbeitgeber haben heute erkannt, dass sich eine Investition in die Gesundheit lohnt.

Durch einen umfassenden Ansatz führt eine Investition in die Gesundheit neben einer Imageverbesserung zu weniger Absenzen, einer Leistungssteigerung und damit zu einem strategischen Vorteil im Kampf um die besten Arbeitskräfte. Kosten werden reduziert und gleichzeitig die Marktposition gestärkt.

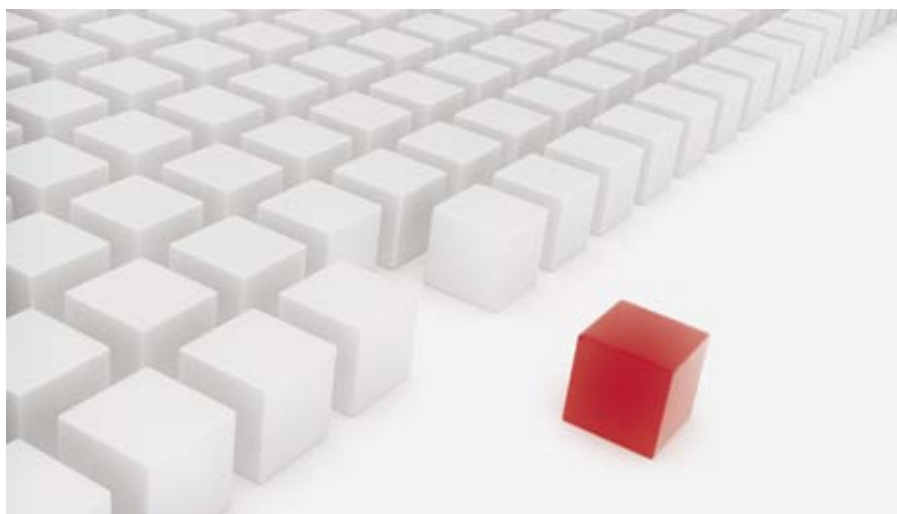
Aus Furcht vor Fremdem halten wir zu lange in unliebsamen Verhältnissen fest und werden lieber krank, anstatt uns der Herausforderung zu stellen.

thoden arbeitet, reduziert die übliche Komplexität und Kompliziertheit. Verunsichernde Veränderungsprozesse erhalten mehr Stabilität; zugleich können Handlungsspielräume flexibel erweitert werden. So lassen sich diese Prozesse nicht nur besser verstehen, sondern auch optimaler gestalten. Das erhöht in den Unternehmen die strukturelle wie auch die individuelle Kompetenz, mit Veränderungs- und Innovationsprozessen vertrauensvoll, selbstverantwortlich und kreativ umzugehen. Motivation und Leistungsbereitschaft bei allen Beteiligten erhöhen sich.

## Potenziale entfalten

Anhand des Leitfadens werden typische Muster erkannt, Situationen geklärt, unterstützende Interventionen platziert. Den Besonderheiten trägt der stete Abgleich zwischen der Heldenmetapher und den realen Bedingungen Rechnung. Je nach Bedarf geschieht dies in Form von Beratungsprozessen oder Projektarbeit, in Seminaren für Führungskräfte oder im Einzelcoaching. Wie im Prozessdesign skizziert, ist der gestaltende Held mit hemmenden Widersachern und stärkenden «Geistern» konfrontiert. Dynamischer Veränderungswille versus Beharren werden transparent, emotionale Spannungen handhabbar. Neue Lösungen entstehen immer dann, wenn die gegensätzlichen Kräfte lernen, zu kommunizieren und zu integrieren. Dann treten Mut, Tatkraft und Eigenständigkeit an die Stelle von Zaudern und Zögern.

Die Begleitung unternehmerischer Entwicklungsprozesse nach dem Heldenprinzip bietet den Vorteil der frühzeitigen, kraftvollen



Entscheidung für den Wandel, für den damit verbundenen Marktvorteil sowie für eine werteorientierte Unternehmenskultur. Individuell wird bei Führungskräften und Mitarbeitenden das Selbstvertrauen in die eigenen «heldischen» Potenziale nachhaltig gestärkt. Das führt zur Klarheit der persönlichen Rolle sowie zu der Sicherheit, dass der Erfolg des Veränderungsprozesses durch die eigene aktive Entwicklungsarbeit erfüllbar ist. Kurzum: Es kommt das ins Fließen, was stockt, stört, stagniert.

## Der Held in jedem von uns

Jeder Übergangsprozess fordert von uns, in das Risiko des Unbekannten zu gehen. Aus Furcht vor dem Fremden halten Menschen manchmal viel zu lange in unliebsamen Verhältnissen fest, schlucken, verdrängen und werden lieber krank, als dass sie sich der Herausforderung stellen. So bleibt der Hel-

denanteil lahmgelegt. Doch jeder Mensch hat eine (oder mehrere) Lebensaufgaben. Man findet sie, indem man bereit ist, in sich hineinzuhören und sich selbst nicht zu belügen. Diese Berufung (= den innerlichen Ruf hören) ist von vielfacher Bedeutung: Sie entspricht unseren Talenten und Fähigkeiten und fördert genau jene Potenziale, die darauf warten, entwickelt zu werden. Sie inspiriert, motiviert und begeistert uns. Und vor allem: Sie gibt dem Leben eine Richtung, eine Orientierung, einen Sinn. ■

### Tipp



Wer für sich prüfen will, wo er sich auf seiner persönlichen Heldenreise aktuell befindet, kann kostenlos einen persönlichen Heldencheck mit sofortigem Bewertungsergebnis machen unter:  
[www.heldenprinzip.de](http://www.heldenprinzip.de)

### Porträt



Nina Trobisch, dipl. Theaterwissenschaftlerin und Dipl.-Dramadozentin, arbeitet als systemischer Coach und Kompetenztrainerin in Berlin. Ihre Themenschwerpunkte sind unter anderem Kommunikation, Kreativität, soziale und emotionale Kompetenz, Konflikt.

### Kontakt



Nina Trobisch  
Systemischer Coach  
Lumen GmbH  
Menedelstrasse 1, D-13187 Berlin  
Tel. + 49 (0)178 - 39 66 472  
[trobisch@heldenprinzip.de](mailto:trobisch@heldenprinzip.de)  
[www.heldenprinzip.de](http://www.heldenprinzip.de)



# Hier ist Ihre Vorsorge in den besten Händen.

Zurich HelpPoint<sup>®</sup>

Jetzt Mehrwerte sichern  
und anrufen

**0800 80 80 80**

Zurich bietet kleinen und grossen Unternehmen und Pensionskassen sichere, transparente und flexible Vorsorgelösungen. Durch die professionelle Verwaltung der Vorsorgegelder schaffen wir heute und morgen Mehrwerte für Sie und Ihre Mitarbeitenden. Wir sind Ihr starker Partner, wenn es um Beratung und umfassende Risiko- und Verwaltungslösungen geht. Erfahren Sie mehr unter [www.zurich.ch](http://www.zurich.ch).

**Weil Sie uns wichtig sind.**



*Because change happenz<sup>®</sup>*