

SVEND BRINKMANN

PFEIF DRAUF!

**SCHLUSS MIT DEM
SELBSTOPTIMIERUNGSWAHN**

Aus dem Dänischen
von Andreas Brunstermann

KNAUR 

Die dänische Originalausgabe erschien 2014 unter dem Titel
»Stå fast. Et opgør med tidens udviklingstvang« bei Gyldendal.

Besuchen Sie uns im Internet:
www.knaur.de



© 2014 Svend Brinkmann & Gyldendal, Copenhagen;
published by agreement with Gyldendal Agency

© 2018 der deutschsprachigen Ausgabe Knaur Verlag
Ein Imprint der Verlagsgruppe

Droemer Knaur GmbH & Co. KG, München

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk darf – auch teilweise – nur mit
Genehmigung des Verlags wiedergegeben werden.

Übersetzung: Andreas Brunstermann, Berlin

Redaktion: Dr. Ulrich Steinmetzger, Halle

Covergestaltung: Kathrin Keienburg-Rees, Freiburg

Coverabbildung: Kathrin Keienburg-Rees, Freiburg

Satz: Adobe InDesign im Verlag

Druck und Bindung: CPI books GmbH, Leck

ISBN 978-3-426-21440-4

INHALT

Vorwort 7

Einführung – das Leben auf der Überholspur 9

Flexibilität versus Standhaftigkeit 14

Halt finden 18

1. Hören Sie auf, in sich selbst hineinzublicken 27

Bauchgefühl 30

Sich finden oder sich mit sich selbst abfinden? 34

Die Paradox-Maschine 37

Was kann ich tun? 41

2. Fokussieren Sie sich auf das Negative in Ihrem Leben 45

Die Tyrannei des Positiven 47

Positive Psychologie 49

Der positive, wertschätzende, anerkennende Chef 52

Die Schuld dem Opfer zuschreiben 54

Sich beklagen 56

Zurechtkommen 58

Was kann ich tun? 59

3. Setzen Sie den Nein-Hut auf 63

Was ist der Ja-Hut, und wozu tragen wir ihn? 66

Ethik des Zweifels in der Risikogesellschaft 71

Was kann ich tun? 77

4. Unterdrücken Sie Ihre Gefühle	80
Gefühlskultur	83
Konsequenzen der Gefühlskultur	89
Was kann ich tun?	94
5. Feuern Sie Ihren Coach	98
Die Coachifizierung des Daseins	99
Gefahren des Coachings	103
Coaching und Freundschaft	107
Was kann ich tun?	109
6. Lesen Sie einen Roman – kein Selbsthilfebuch und auch keine Biographie	113
Große literarische Genres der heutigen Zeit	115
Der Roman als Selbsttechnik	119
Literatur ohne Illusionen	123
Was kann ich tun?	129
7. Besinnen Sie sich auf die Vergangenheit	133
Persönliche Bedeutung der Vergangenheit	138
Was kann ich tun?	143
Nachwort –	
Stoizismus in einer beschleunigten Kultur	149
Stoizismus	153
Der griechische Stoizismus	155
Der römische Stoizismus	161
Anmerkungen	167
Dank	175

VORWORT

Am laufenden Band erscheinen zahlreiche Bücher über Selbstentfaltung, Selbstoptimierung und Selbstverwirklichung. Tausende sogenannter Selbsthilfebücher werden jedes Jahr über die Verkaufstresen der Buchhändler gereicht, und auch in Arbeits- und Ausbildungszusammenhängen ist die Philosophie der Selbstentwicklung allgegenwärtig.¹ Unser Leben ist von permanenten Umstellungen und Veränderungen geprägt, wobei Heerscharen von Coaches, Therapeuten und Lifestyle-Beratern bemüht sind, uns den rechten Weg zu weisen. Dieses Buch versucht, eine Gegenposition – und Alternative – zu dieser Kultur der Selbstoptimierung zu formulieren. Anders ausgedrückt, geht es dabei nicht darum, wie man sich weiterentwickelt, sondern darum, wie man standhaft bleibt. Das Buch handelt nicht davon, wie man sich selbst findet, sondern davon, wie man sich mit sich selbst abfindet. Es empfiehlt in erster Linie kein positives Denken, sondern negatives Denken. Und es leitet seine Thesen nicht von modernen, populären Philosophien wie etwa *Die 7 Wege zur Effektivität*, spirituellen Lehren oder der Theorie U ab, sondern von der nüchternen (aber niemals langweiligen) Philosophie des Stoizismus, die im antiken Rom sowohl von einem Sklaven (Epiktet) als auch von einem Kaiser (Marcus Aurelius) in Worte gefasst wurde. Die Idee mag vielleicht im ersten Moment seltsam erscheinen, aber ich verspreche: Sie ergibt Sinn.

EINFÜHRUNG – DAS LEBEN AUF DER ÜBERHOLSPUR

Heutzutage erleben viele von uns, dass alles immer schneller und schneller geht. Die Geschwindigkeit des Lebens scheint ständig zuzunehmen. Mehr oder weniger kontinuierlich müssen wir uns mit neuen Technologien, permanenten Umstrukturierungen und ständig wechselnden Trends bei Themen wie Ernährung, Mode oder Lifestyle auseinandersetzen. Hat man sich erst vor kurzem ein Smartphone zugelegt, vergeht nicht viel Zeit, bis es gegen ein anderes Modell ausgetauscht werden muss, das mit den neuesten Apps kompatibel ist. Kaum hat man sich am Arbeitsplatz an das aktuelle IT-System gewöhnt, wird eine neue Version eingeführt, und sobald man es geschafft hat, die lästigen Kollegen zu akzeptieren, werden organisatorische Veränderungen vorgenommen, und man muss in einem neuen Team arbeiten und mit neuen Menschen zurechtkommen. Wir leben in lernenden Organisationen, in denen konstante Veränderung das einzig Stabile ist und Sicherheit allenfalls darin besteht, dass das, was wir gestern gelernt haben, schon morgen wieder veraltet ist. Lebenslanges Lernen und permanente Erweiterung eigener Kompetenzen sind somit zu Schlüsselbegriffen geworden, um die Ausbildungssysteme, Firmen und Organisationen kreisen.

Einige Sozialwissenschaftler beschreiben unsere Gegenwart als »Flüchtige Moderne«², in der alles ständiger Veränderung unterliegt. Nicht zuletzt wird *Zeit* als flüchtig wahrgenommen. Man könnte auch sagen, wir erleben,

dass alles – wir eingeschlossen – dahintreibt, dass alle Grenzen aufgehoben sind. Warum das so ist, vermag niemand zu sagen. Ebenso wenig lässt sich beantworten, wohin wir getrieben werden. Allerdings wird häufig behauptet, die Globalisierung – oder eigentlich »die mit der Globalisierung einhergehende Bedrohung« – sei dafür verantwortlich, dass wir uns auf permanente Veränderung einstellen müssten. Unternehmen seien gezwungen, sich den ständig verändernden Wünschen und Anforderungen des Marktes anzupassen, weswegen die Angestellten flexibel und anpassungsfähig sein sollen. Seit etwa zwei Jahrzehnten lautet daher die reichlich abgedroschene Phrase in Stellenanzeigen: »Gesucht wird ein/-e Mitarbeiter/-in, der/die flexibel und veränderungsbereit ist und Offenheit gegenüber fachlicher und persönlicher Weiterentwicklung mitbringt.« Das Schlimmste, was man also tun kann, ist stillzustehen. Denn wenn man stillsteht, während alle anderen sich vorwärtsbewegen, fällt man zurück. Stehenbleiben, wo man sich befindet, ist heutzutage gleichbedeutend mit Rückwärtsgewandtheit.

In dieser flüchtigen Moderne, die auch unter Bezeichnungen wie flexibler Kapitalismus, Post-Fordismus oder Konsumgesellschaft bekannt ist, muss das Individuum in erster Linie *am Ball bleiben*.³ Doch in einer Kultur, in der die Geschwindigkeit aller Dinge konstant zunimmt, wird es immer schwieriger, dieser Anforderung gerecht zu werden. Das Tempo, mit dem wir uns durch das Leben bewegen und in dem wir Dinge tun (den Arbeitsplatz wechseln, eine Aufgabe lösen, Essen zubereiten usw.), hat sich im Laufe der letzten Jahre ständig erhöht. Als Beispiel sei hier angemerkt, dass wir mittlerweile durchschnittlich eine halbe Stunde weniger schlafen als noch Ende der 1970er Jahre und sogar

bis zu zwei Stunden weniger als am Ende des 19. Jahrhunderts.⁴ Fast alle Aspekte unseres Daseins sind von einer Erhöhung der Geschwindigkeit betroffen, und nicht von ungefähr sprechen wir von Fastfood, Speed-Dating, Power-naps oder Kurztherapie. Erst neulich habe ich eine App (namens Spitz) ausprobiert, mit Hilfe derer sich durch die clevere Darstellung eines einzelnen Wortes unsere Lese- geschwindigkeit von circa 250 Wörtern pro Minute auf 500 bis 600 Wörter erhöhen lässt. Plötzlich kann man einen Roman in zwei Stunden lesen! Aber führt diese quantitative Er- höhung der Geschwindigkeit tatsächlich zu einem qualitativ besseren Verständnis von Literatur? Wieso ist Geschwin- digkeit zu einem Ziel an sich geworden?

Kritiker dieser immer weiter um sich greifenden Ent- wicklung verweisen darauf, dass die Geschwindigkeits- zunahme zu einer allgemeinen Entfremdung von unseren Erlebnissen sowie einem Gefühl permanenter Zeitknapp- heit führt. Die technologischen Innovationen sollten uns eigentlich mehr Zeit verschaffen – so dass wir Fußball mit unseren Kindern spielen, einen Keramikkurs besuchen oder mit unseren Freunden über Politik diskutieren kön- nen. Tatsächlich geschieht jedoch das Gegenteil, wenn wir die freigeschaufelte Zeit (etwa, wenn wir Fließbänder zum Einsatz kommen lassen oder indem Routineaufgaben neuen Technologien überlassen oder in die Dritte Welt outgesourct werden) in immer mehr Projekte einfließen lassen, mit denen wir unsere ohnehin schon überbuchten Terminkalender füllen. In einer säkularisierten Gesell- schaft können wir nicht mehr auf einen ewigen paradie- sischen Zustand im Jenseits hoffen, stattdessen versuchen wir, so viel wie möglich in unser immer noch relativ kur- zes Leben hineinzustopfen. Sein Leben auf diese Weise

anzureichern ist natürlich ein von Verzweiflung getriebenes Projekt, das zum Scheitern verurteilt bleibt. Somit liegt es geradezu auf der Hand, die massive Ausbreitung von Depressionen und Burn-out-Syndromen in unserer Zeit als eine Reaktion des Individuums auf die Unerträglichkeit der permanenten Beschleunigung zu deuten. Das sich verlangsamende Individuum, das eher einen Gang herunterschaltet – und vielleicht sogar völlig stillsteht –, erscheint in einer manisch anmutenden Optimierungskultur deplaziert und wird schnell als krank (depressiv)⁵ betrachtet.

Wie versucht man nun, am Ball zu bleiben, wenn sich die Erde immer schneller dreht? Am Ball zu bleiben beinhaltet, dass man sich permanent auf Weiterentwicklung einstellen muss. Das betrifft nicht nur die fachliche Entwicklung im Zusammenhang mit unserem Arbeitsleben – Skeptiker bezeichnen das lebenslange Lernen mitunter als »Lernprozess bis zum Tod« (und viele erleben die ewigen, von wohlmeinenden Beratern durchgeführten Fortbildungskurse als eine wahre Plage, womöglich sogar als eine Form des Fegefeuers?) –, auch die persönliche Weiterentwicklung ist gefordert. In modernen, lernenden Organisationen mit flachen Hierarchiestrukturen, Aufgaben-delegation, selbststeuernden Teams und einer diffusen oder nicht existierenden Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben sind insbesondere persönliche, soziale, emotionale und lernorientierte Kompetenzen äußerst gefragt. Werden Aufgaben nicht unmittelbar und auf eindeutige Weise von einem autoritär agierenden Chef erteilt, muss man selbst in der Lage sein, mit anderen zu verhandeln, zusammenzuarbeiten und zu erspüren, ob die Dinge richtig laufen. Der ideale Mitarbeiter betrachtet sich heut-

zutage selbst als jemand, der über ein breites Spektrum an Kompetenzen verfügt, für deren Überwachung, Entwicklung und Optimierung er auch selbst verantwortlich ist. Zahlreiche menschliche Interaktionsformen und Gepflogenheiten, die in früheren Zeiten im Privaten verortet waren, sind innerhalb von Organisationen und Unternehmen zu Werkzeugen geworden, welche die permanente Entwicklung der Mitarbeiter gewährleisten sollen. Gefühle und persönliche Eigenschaften werden instrumentalisiert. Kann man dies nicht verkraften – wird man zu langsam, mangelt es einem an Energie, oder bricht man sogar zusammen –, werden Gegenmaßnahmen wie Coaching, Stressbewältigung, Achtsamkeit und positives Denken eingeleitet. »Lerne, im Hier und Jetzt zu sein«, lautet die Botschaft. Allerdings kann man die Orientierung und das Gefühl für Zeit schnell verlieren, wenn sich alles immer weiter beschleunigt. Der Vergangenheit verhaftet zu sein wird als rückständig aufgefasst, wobei die Zukunft nur als eine Reihe von imaginierten und unzusammenhängenden Augenblicken existiert und nicht als überschaubarer und kohärenter Lebensverlauf wahrgenommen wird. Wer kann heute tatsächlich noch langfristig planen, wenn die Welt derart auf Kurzfristigkeit fokussiert ist? *Sollte* man überhaupt langfristige Planungen anstreben? Wozu sollte man sich darüber Gedanken machen, wenn doch ohnehin alles in ständiger Veränderung begriffen ist? Hinzu kommt: Hält man an langfristig ausgerichteten Idealen, an stabilen Zielen und Werten fest, gilt dies als Ausdruck für Rückwärtsgewandtheit und mangelnde Flexibilität, man leistet also »Widerstand gegen Veränderung«, wie Berater und Konsulenten es nennen würden. »Denke positiv und arbeite lösungsorientiert«, heißt es dann oft, weil wir nun