

Louis Lewitan / Markus Böhler

**Stressless**



Louis Lewitan / Markus Böhler

# Stressless

Das **Abc** für mehr Gelassenheit  
in Job und Alltag

Mit Cartoons von Dirk Meissner

ARISTON 

Die Verlagsgruppe Random House weist ausdrücklich darauf hin,  
dass im Text enthaltene externe Links vom Verlag  
nur bis zum Zeitpunkt der Buchveröffentlichung eingesehen werden konnten.  
Auf spätere Veränderungen hat der Verlag keinerlei Einfluss.  
Eine Haftung des Verlags für externe Links ist stets ausgeschlossen.

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek  
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet unter <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Wir haben uns bemüht, alle Rechteinhaber ausfindig zu machen,  
verlagsüblich zu nennen und zu honorieren. Sollte uns dies im Einzelfall aufgrund  
der Quellenlage bedauerlicherweise einmal nicht möglich gewesen sein,  
werden wir begründete Ansprüche selbstverständlich erfüllen.



Verlagsgruppe Random House FSC® Noo1967

© 2017 Ariston Verlag in der Verlagsgruppe Random House GmbH,  
Neumarkter Straße 28, 81673 München  
Alle Rechte vorbehalten

Redaktion: Dr. Franziska Roosen, Dr. Matthias Reiss  
Umschlaggestaltung: Nele Schütz Design, München  
Satz: Vornehm Mediengestaltung GmbH, München  
Druck und Bindung: Litotipografia ALCIONE srl  
Printed in Italy

ISBN: 978-3-424-20171-0

# Inhalt

Vorwort . . . . .	9
Aktionismus und Hektik . . . . .	11
Alphatiere . . . . .	13
Angst . . . . .	14
Arbeitsplatzverlust oder »You are fired!« . . . . .	17
Ärger und Aggressionen. . . . .	21
Authentizität . . . . .	25
Blinde Flecken und Achillesferse . . . . .	28
Burn-out . . . . .	30
Change und Wandel . . . . .	33
Coaching . . . . .	38
Disruption. . . . .	41
Emotionales Analphabetentum . . . . .	44
Erfolg und Misserfolg. . . . .	50
Erreichbarkeit . . . . .	52
Familienunternehmen, Streit und Zwist . . . . .	56
Feedback und Mitarbeitergespräche . . . . .	60
Fehler und Fehlerkultur . . . . .	63
Flow . . . . .	65
Fortbildung und Training. . . . .	68
Frauenquote und Männerdomäne. . . . .	71
Freizeitstress und Eigenzeit. . . . .	75
Frust und Frustrationstoleranz . . . . .	77
Fünfzig plus. . . . .	80
Gelassenheit . . . . .	82
Gesunder Egoismus . . . . .	87
Handy und Cell-Kern . . . . .	89
Humankapital und Gesundheitsmanagement . . . . .	92
Humor . . . . .	95

Intuition . . . . .	99
Jogen. . . . .	103
Körper und Psyche . . . . .	105
Kollegialität und Solidarität . . . . .	108
Kompetenz und Inkompétenz . . . . .	112
Komplexität . . . . .	115
Konkurrenz. . . . .	117
Kreativität . . . . .	119
Kündigung . . . . .	121
Leadership. . . . .	124
Leistung . . . . .	127
Macht, Hausmacht und Ohnmacht. . . . .	130
Managementsprache . . . . .	133
Management, Stress- und Selbstmanagement. . . . .	137
Meetings. . . . .	140
Mikromanagement . . . . .	143
Mobbing. . . . .	146
Motivation und Demotivation . . . . .	151
Multitasking . . . . .	153
Müßiggang . . . . .	155
Mussturbation . . . . .	157
Narzissten und Neurosen . . . . .	159
Neinsagen und Abgrenzung. . . . .	163
Nine to five. . . . .	166
Opportunismus . . . . .	167
Pendler . . . . .	172
Perfektionismus . . . . .	175
Planungs- und Kontrollstress. . . . .	178
Präsentationen. . . . .	181
Querdenker. . . . .	183
Ratgeber und Ratnehmer . . . . .	186
Reputation und Reputationsmanagement . . . . .	188

Selbstdisziplin . . . . .	192
Selbstreflexion . . . . .	194
Sexkiller Job . . . . .	198
Souveränität . . . . .	201
Stress. . . . .	204
Stresskosten . . . . .	210
Suchtverhalten. . . . .	212
Teams . . . . .	215
Termine und Deadlines . . . . .	218
Typ A-Manager . . . . .	221
Up or out . . . . .	224
Urlaubskrankheit . . . . .	226
Versager und Nieten . . . . .	230
Vertrauen, Selbstvertrauen und Misstrauen . . . . .	232
Vorstellungsgespräche . . . . .	237
Wertschätzung und Anerkennung. . . . .	240
Work-Life-Balance . . . . .	243
Xing, Facebook und Youtube. . . . .	246
Yoga, Meditation und Entspannungsverfahren . . . . .	250
Zeit und Zeitmanagement . . . . .	253
Literatur . . . . .	255

Ich . bin .  
nicht.  
gestressst !!!



# Vorwort

Stress kennt irgendwie jeder. Im Beruf: täglich. Privat oder zu Hause: häufig. Im Stau: immer wieder. Beim Warten in der Schlange: grundsätzlich. Im Umgang mit neuen Technologien: ganz besonders.

Ob Aufsichtsrätin oder Managerin, Banker oder Journalist, keine Person kann sich dem Phänomen Stress entziehen, weder im Alltag noch im Job, noch in der Partnerschaft. Solange wir leben, solange erleben wir Stress, im Guten wie im Schlechten. Seltsam, dass Kant seinen Vorstellungen neben Raum und Zeit nicht die Dimension Stress hinzugefügt hat.

Wenn uns Stress überall in positiver oder negativer Form und andauernd begegnet, warum haben wir gerade diese Auswahl an Begriffen und Texten gewählt? Sie röhrt aus unserer langjährigen Beratung mit Menschen, Organisationen und Unternehmen. Es ist uns zugleich ein Anliegen, uns mit Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser, auf Augenhöhe der Komplexität des Themas Stress anzunähern. Wir geben uns nicht der Illusion hin, eine individuell zugeschnittene Stressbewältigungsstrategie anbieten zu können. Wissen braucht Erfahrung, und Erfahrung braucht Zeit. Zeit zum Innehalten, zum Nachdenken, zum Durchatmen.

Stress ist keine Krankheit. Er gehört zum Leben wie die Luft zum Atmen und die Schokolade zum Genießen. Wir möchten sensibilisieren und anregen, über das eigene Stressverhalten nachzudenken. Es gilt, dem Menschen Respekt zu erweisen, ihn zu ermutigen, Stress, Leistungstiefs und

Kreativitätsblockaden nicht als individuelles Versagen zu empfinden. Gelassenheit ist keine Methode, Resilienz lässt sich nicht neurolinguistisch programmieren, und Glück ist kein Zustand von Dauer. Der Irrglaube, Erfolg sei eine Frage des Selbstmanagements und Karriere das Ergebnis von Selbstoptimierung, wird der Würde des Menschen und seiner Einzigartigkeit nicht gerecht. Im Umgang mit Stress gibt es keinen allgemeingültigen Ansatz.

Daher wollen wir informieren, inspirieren, differenzieren. Die Bandbreite an Themen reicht von Angst und Perfectionismus, über Motivation und Burn-out bis hin zu Flow und Zeitmanagement. Die kurzweiligen Texte sollen ein Interesse für die jeweilige Thematik entfachen und nehmen dabei Rücksicht auf die reduzierte Aufmerksamkeitsspanne gestresster Menschen, die sich auf der Überholspur des Alltags nach Unterhaltung mit Tiefgang sehnen.

Dabei erinnern uns die brillanten Cartoons von Dirk Meissner daran, dass wir auf Humor im Leben nicht verzichten können. Besonders, wenn es um Stress geht.

# Aktionismus und Hektik

Sie sind selbst im Hochbetrieb ruhig, fokussiert und schaffen eine Menge? Seien Sie froh, die meisten anderen keuchen ganz schön unter ihrer Arbeitslast. Dabei haben gerade die großartigsten Menschen immer mehr zu tun, als sie schaffen können.

Unsere Terminkalender quellen über. Wir stehen zeitlebens unter Zeitdruck, hetzen von Termin zu Termin, können kaum verschnaufen und überall lauern Tretminen. Wir teilen akribisch unsere Zeit ein, zwängen uns durch enge Zeitkorridore und ärgern uns allzeit über Zeitdiebe. Ist heute wieder spät geworden. Und doch nur die Hälfte geschafft. Schatz, wie war dein Tag? Frag nicht! Und am nächsten Tag geht der ganze Zirkus wieder von vorne los.

Aber wie wäre es andersherum? Keine Termine – würde sich auch komisch anfühlen. Wer Luft und Zeit im Job hat, hat doch nichts zu tun. Wer nichts zu tun hat, fällt unangenehm auf. Also lieber Aktivität vortäuschen, als im Verdacht stehen, untätig zu sein. Eigentlich doch Quatsch. Und doch ist es das Credo der emsigen Wichtigtuer. Sie geben vor, produktiv zu sein, und legen mit erstaunlicher Kraft eine hektische, aber ineffiziente Betriebsamkeit an den Tag: Schnell ist das Notebook aufgeklappt, ein Projektplan erstellt, eine Tabelle angefertigt, To-dos gelistet, Charts gemalt und Termine verschickt. Alle tun, alle machen, alle sind im Stress. Bis irgendjemand, der Vorgesetzte oder die eigene innere Stimme, die Sinnfrage stellt.

Eine durchaus freche Aufforderung aus Mitarbeitergesprächen lautet: »Es wäre toll, wenn Sie weiterhin so viel Gas geben könnten. Aber richtig klasse wäre es, wenn Sie dabei auch einen Gang einlegen würden!« Aktiv sein ist

gut, aktiv bleiben ist sogar noch besser, aber aktiv rummachen ohne Sinn und Zweck ist blinder Aktionismus und verbreitet Hektik, also das Gegenteil von Gelassenheit und Management.

Unaufgereg und besonnen zu agieren zeichnet stress-resistente Menschen aus. Die gelassene Höchstleistung wird zur obersten Managementtugend. Psychologisch betrachtet ist der Aktionist hingegen ein Mensch, der nicht steuert, nicht managt. Seine Vorgehensweise ist weder strategisch noch zielführend, noch ressourcenorientiert. Unfähig, die eigenen Gefühle und Anspannung zu steuern, gibt er seinem Handlungsdrang nach und setzt seine Umgebung unter Strom. Bloß nicht innehalten, lautet die Devise. Besonders schlimm wird es, wenn sich zu dem ungezügelten Tatendrang eine geistige Leere hinzugesellt. In solchen Fällen hilft nur noch die Notbremse. Wem die Selbsteinsicht hierzu fehlt, hat hoffentlich einen klugen, kompetenten Vorgesetzten.

## **ANREGUNGEN**

- Wer immer nur Gas gibt, fährt blindlings ins Verderben. Wer im richtigen Moment den Fuß vom Gas nimmt, bleibt in der Kurve. Wer seine Benzinanzeige im Blick hält, fährt rechtzeitig zum Boxenstopp und hat auch morgen noch etwas im Tank.
- Dosieren Sie Ihre Kräfte. Kein Rennfahrer fährt täglich das 24-Stunden-Rennen von Le Mans. Nutzen Sie die Kraft von Pausen. Wer viel leistet, leistet sich regelmäßig Pausen. Geschickt gesetzte Pausen erhöhen die Performance und lassen Sie gelassen sein. Das sieht man Ihnen auch an.
- Achten Sie darauf, dass Vereinbarungen strikt eingehalten werden, das gibt Planungssicherheit.

- Wer hektisch ist, wirkt überfordert. Sie müssen nicht alles selbst machen, delegieren Sie öfters. Delegieren bedeutet vertrauen und verschafft eine Verschnaufpause.
- Hetzen Sie nie von einem Termin zum nächsten. Legen Sie immer eine kurze Pause dazwischen. So vermeiden Sie, die (schlechte) Energie des vorherigen Termins auf den nächsten unbewusst zu übertragen.

## Alphatiere

Alphatiere sind die Leitwölfe unter den Führungskräften. Sie strotzen vor Selbstbewusstsein, nehmen die Zügel in die Hand und führen ihre Teams sicheren Schrittes zum Ziel, egal, wie hoch die Wogen schlagen. Sie werden respektiert und gefürchtet. Im Zweifel gilt: viel Feind, viel Ehr'. Sie wissen vieles und vieles besser, sind nicht die besten Zuhörer und können schon einmal, wenn es sein muss, jemanden wegbeißen. Im Haifischbecken überleben halt nur Haifische. Alphatiere sind geschickt und wissen Erfolge mit ihrem Namen zu verbinden. Nicht zuletzt, indem sie sich in Wirtschaftsgazetten zum Manager des Jahres wählen lassen. Doch Alphatiere aufgepasst! Schon bei Bertolt Brecht ist zu lesen: »Der junge Alexander eroberte Indien. Er allein? Cäsar schlug die Gallier. Hatte er nicht wenigstens einen Koch bei sich?«

Solange der Erfolg recht gibt, gibt es für Alphatiere keinen Grund, etwas zu ändern. Erfolg ist allerdings trügerisch und macht bekanntlich blind. Selbst der Erfolgreiche sieht nicht, was er nicht sieht. Aber vielleicht sehen das andere. In Krisenzeiten, und da reicht es schon, wenn sich die Er-

folgsstory nicht endlos weiterschreibt, ist guter Rat teuer, besonders wenn man ihn vorher nicht hören wollte. Wer als Alphatier im Erfolg den Applaus auf sich alleine zieht, wer bei Pannen schnell zur Seite tritt oder wer bei Misserfolgen stets den anderen die Schuld gibt, um den wird es schnell einsam, der darf die Suppe alleine auslöffeln. Dann geraten auch die coolsten Alphatiere unter Stress. »Geht's dir gut, hast du viele Freunde. Geht's dir schlecht, hast du wahre Freunde«, weiß schon der Volksmund.

### **ANREGUNGEN**

- Alphatiere ziehen die Herde nach vorne. Wo morgen vorne sein wird, ist heute nicht mehr klar. Schon vier Augen sehen mehr als zwei, kluge Alphatiere sehen mit vielen Augen.
- Der Erfolg ist das Ziel, aber nicht das Ende. Kluge Alphatiere genießen ihren Erfolg und teilen ihn mit anderen. Sie lassen sich aber nicht von ihm blenden.
- Große Veränderungen kündigen sich klein an. Kluge Alphatiere hören auf Signale, auch wenn sie leise und aus ungewohnter Richtung kommen.

## **Angst**

Angst stresst, demotiviert, macht krank. André Malraux, der französische Schriftsteller, brachte es treffend auf den Punkt: »Angst kann man in sich immer finden. Man muss nur tief genug suchen.« Menschen ohne Angst sind entweder Narren oder Soziopathen. Im Bekanntenkreis trifft man gelegentlich auf sie, in Führungspositionen sind

sie leider reichlich vertreten, obwohl sie dort nichts zu suchen haben. Wer im Job seine Augen offen hält, wird schnell fündig. Mitarbeiter ängstigen sich vor ihren Vorgesetzten, CEOs fürchten sich vor wütenden Aktionären und Vorstände vor mächtigen Aufsichtsräten. Aus Angst werden Entscheidungen verschoben, Konflikte unter den Teppich gekehrt, Ideen zerpfückt, Fehler vertuscht und Konkurrenten aus dem Weg geräumt. Angst vergiftet das Betriebsklima, lähmt den Erfindergeist, blockiert notwendige Veränderungen. Und verschlingt jährlich Milliarden an Betriebskosten.

Wer willens ist, genau hinzuschauen, der wird eine Vielzahl an Ängsten erblicken: die Angst vor Misserfolg, vor Neuerungen, vor Überforderung, vor Konkurrenten, vor öffentlichen Auftritten, vor Fehlern, vor Kritik, vor der Versetzung, vor dem Alter oder dem Arbeitsplatzverlust. Wer nicht hinschauen will, der wird nur unmotivierte, arbeitsunwillige, lausige Mitarbeiter erkennen. Manche Manager, höchst erfolgreiche gar, setzen Angst gezielt ein, um die Belegschaft zu Höchstleistungen zu befähigen, wie beispielsweise der Ex-Enron-Chef Jeffrey Skilling. Von ihm stammt die solide Erkenntnis: »Nur Angst und Geld motivieren Mitarbeiter.« Dass Erfolg durch Angst nicht zu den klassischen Grundregeln der Managementlehre zählt, liegt wohl daran, dass Herr Skilling wegen massiven Bilanzbetrugs zu einer Gefängnisstrafe von 24 Jahren verurteilt wurde und 22.000 Mitarbeiter infolge seiner grenzenlosen Gier ihren Arbeitsplatz verloren. Skilling konnte nur deshalb so unerschrocken kriminell vorgehen, weil er gar keine Angst verspürte. Ein Soziopath eben.

Zu viel Angst ist also kontraproduktiv, ihre Abwesenheit destruktiv. Aus Sicht der Evolution hilft die Angst zu über-

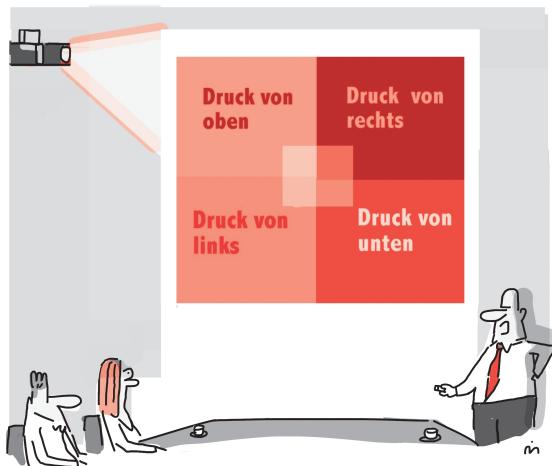
leben. Sie hält uns wach, sie schärft die Sinne für Gefahren und Risiken. Angst macht erfinderisch und treibt uns dazu an, Lösungen zu finden. In der richtigen Dosis ist sie ein Überlebenselixier. Ein Quäntchen Lampenfieber beispielsweise wirkt anregend und leistungsfördernd. Es bewahrt Mitarbeiter davor, in Meetings vor sich hinzudämmern, und Führungskräfte, sich zu lange in der Komfortzone einzunisten. Letztlich kann es sich kein gesundes Unternehmen leisten, aus einem falschen Sicherheitsgefühl heraus, Risiken geringzuschätzen, Sicherheitsvorkehrungen zu vernachlässigen, den Datenschutz außer Acht zu lassen, den Innovationsdrang zu bremsen oder gar den Wettbewerb zu unterschätzen. Mit anderen Worten: Eine Prise Angst ist okay.

### **ANREGUNGEN**

- In der richtigen Dosis dient Angst generell als Frühwarnsignal. Sie liefert Ihnen wertvolle Informationen über sich selbst, über die Verfassung Ihrer Mitarbeiter und die Stimmung im Team.
- Angst zu meiden oder sie gar zu verdrängen ist zwar menschlich verständlich, bei Führungskräften allerdings Anzeichen von Führungsschwäche.
- Angst bei Mitarbeitern zu erkennen setzt bei Vorgesetzten Interesse, Empathie und Offenheit voraus.
- Setzen Sie Angst nie für Ihre Zwecke ein, weder in der Partnerschaft, in der Kindeserziehung oder im Job. Angst eignet sich als Führungsinstrument nicht. Vorgesetzte, die ihre Untergebenen gezielt unter Druck setzen und Angst schüren, gehören als Leittier in den Zoo, in Unternehmen haben sie nichts zu suchen.

# Arbeitsplatzverlust oder »You are fired!«

Wachsende Unternehmen haben Bedarf an Mitarbeitern, kriselnde bauen Mitarbeiter ab. So weit, so gut, das ist nicht neu, nicht immer schön, aber wohl nachvollziehbar. Nachvollziehbar, aber oft nicht zumutbar ist die Schönrederei, mit der unangenehme Botschaften verhüllt werden. Vorbei die Zeiten, als Mitarbeiter auf die Straße gesetzt wurden und es schlicht Rausschmiss oder zumindest Entlassung genannt wurde. Heute spricht man vom Personal, das »freigestellt« oder »abgebaut« wird. Es fällt den zuständigen Freistellern leichter, wenn sie diesen unfreiwilligen Trennungsprozess sprachlich aufhübschen. »Freistellen« enthält »frei«, und das ist schon mal eine feine Sache. »Liebe



Unsere gegenwärtige Lage  
lässt sich recht einfach in  
vier Felder unterteilen.

Mitarbeiter, tun Sie sich keinen Zwang an. Seien Sie so frei, suchen Sie sich einen neuen Arbeitgeber aus!« »Abbauen« klingt nach Kohle abbauen oder Schulden abbauen, auf jeden Fall nach harter, mühsamer Arbeit. »Wir tun nur unseren Job, nur Sie jetzt nicht mehr. Zumindest nicht bei uns.«

Die Schönfärberei muss wohl sein, denn von alleine ist da nichts schön. Sprachkosmetiker helfen, die schmerzende Realität mit Puder aus der PR-Dose zu überschminken. So soll die schwer verdauliche Kost leichter geschluckt werden. Unternehmen müssen sich »gesundschrumpfen«, die Belegschaft muss »verschlankt« werden und unprofitable Unternehmensbereiche werden »abgestoßen«. Das klingt gesund und sportlich, wie beim Kugelstoßen, wenn dank ausgefeilter Wurftechnik die Kugel möglichst schnell abgestoßen wird und weit weg landet. Die Kugel wird sozusagen verlagert. Entlassungen werden als betrieblich notwendige Gesundheitsmaßnahme umgedeutet, als Fastenkur für vollschlanke Unternehmen.

Bekanntlich ist die Chose komplizierter. Eine Kündigung ist für alle belastend. Auch für den Überbringer der Botschaft, den Manager. Von den Betroffenen selbst ganz zu schweigen. Die meiste Zeit, die der moderne Mensch nicht schläft, verbringt er mit seinen Kollegen und Mitarbeitern, länger als mit seiner Familie. Und er hat sich in seiner Arbeitswelt eingerichtet. Sie gibt ihm Halt, nährt ihn, seine Stellung in der Gemeinschaft verleiht ihm Selbstvertrauen und Wertschätzung. Die Arbeit kann Sinnerfüllung und Selbstverwirklichung bedeuten. Daraus zieht er die Motivation und bringt seine Leistung.

Diesen Lebensraum zu verlassen fällt schwer, selbst wenn der Angestellte von selber geht. »Wird« er hingegen

»gegangen«, hat das gravierende Folgen. Manche werten die betrieblich erforderliche Maßnahme als persönliches Versagen, das Selbstwertgefühl rauscht in den Keller. Es kommen Selbstzweifel und Zukunftsängste hinzu. Untersuchungen belegen, je länger die Arbeitslosigkeit andauert und je mehr die Absagen zunehmen, desto stärker wachsen Disstress, also negativer Stress, und psychosomatische Erkrankungen. Der Mensch wird von außen seiner Existenzgrundlage beraubt und von innen zerstört. Päng! Kein Wunder, dass sich die in diesem Jahrtausend Geborenen schwertun, sich einem Job oder Arbeitgeber ganz und gar zu verschreiben. Sie wollen die Arbeitswelt mit ihrem privaten Leben, Familie, Freunden, Interessen und Hobbys in Einklang bringen, nicht zuletzt, um sich vor den unvermeidlichen Launen des »Hire and Fire« zu schützen. Daraus können die Älteren lernen: Wer sich nur über seinen Job definiert, alles dafür hintanstellt, seine Gesundheit, seine Familie und Freunde, kann deutlich mehr verlieren als der, dessen Leben auf mehreren Beinen steht.

## **ANREGUNGEN**

- Zu den belastenden Aufgaben eines Managers gehört das Überbringen schlechter Botschaften. Wer bei der Einstellung von toller Unternehmenskultur spricht, darf sie bei der Entlassung mit Gerechtigkeit und Respekt beweisen, seinem Gegenüber in die Augen schauen und ihm Zeit geben, sich zu fassen und Fragen zu stellen.
- Eine ausgesprochene Kündigung kommt je nach Alter, Können, Beziehungen oder Standort einer Existenzkrise gleich. Oder sie ist die Chance zu einem Neuanfang.
- Eine Kündigungsschutzklage kann dem Arbeitnehmer zu seinem Recht verhelfen und vor Gericht zeigen, dass

die Kündigung unwirksam ist. Jede unfreiwillige Kündigung kommt einem K.-o.-Schlag gleich. Und eine ungerechtfertigte Kündigung ist immer verletzend.

- Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herrscht keine Waffengleichheit. Bevor es grausam wird, ist es ratsam, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und sich, falls möglich, mit einer Abfindung zu begnügen.
- Weitsicht vor Kurzsicht: Sehen Sie in Ihrer Arbeit nur eine Möglichkeit, sich zu verwirklichen. Und auch das funktioniert nur, solange der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Ein Arbeitsplatz ist nicht mehr als ein temporäres Glück, das je nach Wirtschaftslage entzogen werden kann. Auch die Macht eines angestellten Managers ist immer nur eine geliehene Macht.
- Lebenskluge Menschen sind nicht mit der Arbeit verheiratet. Wer das ist, sollte sich schleunigst scheiden lassen.
- Manager reagieren auf eine Entlassung oft geschockt. Das ist eine natürliche Reaktion und muss verdaut werden. Nun gilt es, selbst aktiv zu werden, die Initiative zu ergreifen, sich seiner Stärken zu vergewissern und sich zu bewerben. Wer an sich glaubt, überzeugt. Wer an sich zweifelt, ruft Zweifel hervor. Wer innerlich aufgibt, kriegt keinen Job.
- Ihr Selbstwertgefühl wird nicht allein durch Ihren Arbeitgeber oder Vorgesetzten bestimmt. Jeder Mensch ist mehr als sein Job. Wer das vergisst, macht sich abhängig. Jedes Abhängigkeitsverhältnis macht krank. Und Sie wollen doch gesund bleiben!

# Ärger und Aggressionen

Eigentlich sind Sie ein netter Kerl, lieb zu Frau und Kindern, freundlich zu Nachbarn, Kollegen, wahrscheinlich zu allen, die Ihren Weg kreuzen. Das müsste doch, bitte schön, reichen für ein rundum zufriedenes Dasein. Probleme? Lassen sich immer irgendwie lösen! Diese Lebenseinstellung kommt dem Glück schon recht nahe, oder? Aber leider, leider, gibt es Neider. Und miese Typen. Und natürlich Unfähige, die mit Intrigen vorankommen wollen. Konkurrenten, die Ihnen die Worte verdrehen. Vorgesetzte, die Ihnen Steine in den Weg legen. Mitarbeiter, die Sie wieder und wieder auf die Palme bringen.

Allmählich steigt die Temperatur, Stress kommt auf, und Ärger entsteht immer schneller, bis er schließlich Ihr ständiger Begleiter wird. Sie selbst werden immer leichter wütend, zuweilen aggressiv, bis Sie selbst zum Ärgernis Ihrer Untergebenen werden. Sie sind zum Bestandteil der Aggressionskaskade geworden: Der mürrisch-zornige Topmanager, frustriert von seinen Untergebenen, lässt seine Aggressionen an den Mitarbeitern aus, der Unterste in der Hackordnung richtet diese nach außen und schließlich gegen sich selbst.

Eine psychologische Theorie zur Depressionsentstehung besagt, dass Depression die Reaktion auf ein belastendes Lebensereignis ist. Eine andere behauptet, es handele sich um eine gegen sich gerichtete Aggression. Zum Krankheitsbild depressiver Erkrankungen zählen, besonders bei Männern, Reizbarkeit und Aggressivität. Bei der Dysphorie z.B. handelt es sich um keine gewöhnliche Alltagsverstimmung, sondern um eine emotionale Labilität, die mit impulsiver Aggressivität einhergeht. Doch genug, mehr darüber würde