

Welche Auswirkungen hat eine zerstörte Normalität auf unser Leben?

Auf der Suche nach einer Antwort entstand ein Raum zum Nachdenken mit Menschen aus verschiedenen Unternehmen und gesellschaftlichen Zusammenhängen. Die Fragen und Gedanken sind in diesem persönlichen Bericht und der Zusammenfassung der Interviews¹ nachzulesen.

Susann Bongers, Pamina Göttelmann, Björn Kälin, Vincent Musolino, August 2020



Eine mögliche Haltung im Umgang mit einer zerstörten Normalität zeigt die jahrhundertealte Keramikunst, "Kintsugi". Der Bruch ist ein Moment unseres Lebens, die Reparatur mit goldener Farbe zeigt unsere Verarbeitung dieses Ereignisses.

■ Pandemie-Phase 1: Raus aus der Schockstarre

Wie Susann die Phase ganz persönlich erlebt hat.

In den ersten beiden Wochen des Lockdown für Covid-19 war das morgendliche Aufwachen mit einem unguuten Gefühl vermischt: Es ist etwas Wichtiges passiert, das mein Leben grundlegend verändert. Es war eine Mischung aus Angst, einem Gefühl von "ich muss das jetzt wohl akzeptieren" und auch ein wenig Aufregung: Was da wohl kommen mag?

Die schrittweise Einführung des Lockdown kam einem Drogenentzug ähnlich, der Entzug von unseren geliebten und gelebten Freiheiten und Gewohnheiten, der uns gleichzeitig zurückführte in unseren familiären Kontext, in unser Quartier, zu uns selbst.

In dieser Zeit bewegte mich der Artikel [Die Welt nach](#)

[Corona](#)² von Matthias Horx (Zukunftsinstitut, D), in dem er von der "Regnose" spricht.

Diese Methode hilft schwierige Zeiten zu bewältigen: Man projiziert sich in eine Zukunft, in der man die Herausforderungen bewältigt hat, und blickt dabei auf die Vergangenheit zurück. Es ist der Blick auf diesen einen Moment (bei Horx September 2020), an welchem wir erkennen werden, was wir alles gelernt und anders gemacht haben.

Dieser Gedanke schien in diesem Moment Trost zu spenden - doch handelt es sich nicht um eine Illusion?

1 Die thematisch sortierten und zusammengefassten Aussagen sind im zweiten Teil des Dokuments zu finden (ab Seite 5).

2 <https://www.horx.com/48-die-welt-nach-corona/>

Blick in die Zukunft: Phase 2- Herbst 2020

Es ist bereits Ende August und wir versuchen, zu dem Leben zurück zu kehren, das wir vor dem Ausbruch der Pandemie hatten, angepasst an die Umstände und Hygienevorschriften.

Seit den schrittweisen Öffnungen herrscht eine grosse Unsicherheit. Menschen besuchen andere Länder oder Regionen ohne zu wissen, ob sie bei der Rückkehr in Quarantäne müssen. Wird es eine zweite Welle geben? Was hätte diese für eine Auswirkung auf unser Land, unsere Arbeit und unser Leben? Was ist nun anders als bei dem Shutdown, der Phase 1?

Damals wussten wir genau, was wir durften, die Situation war zumindest für ein paar Wochen klar. Jetzt ist die Unsicherheit grösser, die Frage, wie lange es gehen wird, immer noch nicht beantwortet.

Wann wird der Zeitpunkt kommen, an dem wir mit Distanz auf diese Pandemie und die daraus folgenden Krisen werden zurückblicken können? Wann werden wir Bilanz ziehen können? Wird es jemals einen Moment geben, an dem wir sagen können: Das haben wir gelernt und folgendes machen wir nun anders? Oder werden das andere Generationen für uns tun?

Ist der Umgang mit der Pandemie nicht ein stets sich wandelnder Veränderungsprozess, in dem wir Brüche wahrnehmen, uns gleichzeitig aber auch rasch an andere Gegebenheiten gewöhnen? Kann es nicht auch zu einem Strudel werden, der weltweit die grossen Bruchstellen, um nicht zu sagen "Krater" zum Auseinanderbersten zwingt und mehrere Katastrophen, aber auch Veränderungswellen auslöst?



Wie wir vorgegangen sind

Wir sind vier nicht-wissende und suchende Personen spezialisiert in Organizational and Leadership Development und haben uns auf die Suche nach Antworten auf diese Frage gemacht.

Um dem, was sich ändert und der damit einhergehenden Verunsicherung zu begegnen und tiefer zu erkennen, was sich gerade vor allem in der Arbeitswelt verändert, haben wir uns entschieden, Menschen rund

um die Arbeitswelt und ökonomische, gesellschaftliche Entwicklungen zu interviewen.

Wir haben mit einem möglichst breiten Spektrum an Personen Gespräche geführt. Dabei haben wir unterschieden in Unternehmen und Organisationen, die in ihrem Geschäft nicht direkt von der Krise betroffen sind (z.B. Pensionskassen oder Immobilienfirmen) und Unternehmen, welche "systemrelevant" sind, und Unternehmen, für die sich die Geschäftstätigkeit einschneidend verändert hat (wie z.B. Kirchen, Schulen etc.)³. Wir führten 15 Interviews, von denen nicht alle in diesem Text berücksichtigt sind, welche uns dennoch sehr inspiriert haben.

So ging es bei der Pensionskasse vor allem darum, die Mitarbeitende und die Daten sicher in den Homeoffice zu transferieren und trotzdem den Austausch aufrecht zu erhalten. Die beiden "systemrelevanten" Unternehmen, die Zulieferer im Medizinbereich bzw. Betreiber von medizinischen Laboratorien, mussten innerhalb kurzer Zeit und mit Lieferengpässen aus Asien reagieren und ihre Dienstleistungen bzw. Produkte zur Verfügung stellen und gleichzeitig für die gesundheitliche Sicherheit ihrer Mitarbeitenden sorgen. Der Pfarrer musste auf Kanäle zurückgreifen, die ohne die kirchliche Architektur zu anderen Formaten gezwungen hat.

Auch die zwischenmenschlichen Faktoren wie z.B. Veränderungen in der Kommunikation, Wahrnehmung, Kreativität und gesellschaftlichen Faktoren interessierten uns. Aus diesem Grund haben wir auch einen Professor für Corporate Social Responsibility und einen Ständerat interviewt. Die Perspektiven sollten möglichst breit und vielfältig sein.

Wir sind mehr von Fragen getrieben als von Antworten und möchten einen Raum zum einsamen und gemeinsamen Nachdenken und Dialog schaffen. Dabei möchten wir die Vielfalt der Sichtweisen und unterschiedlichen Kontexte, in denen sich die Interviewpartner bewegen, zusammen bringen.

Entstehen eines Raums zum Nachdenken

Die Interviewreihe entstand zunächst aus dem Gedanken herauszufinden, was Menschen in ihren Organisationen, Unternehmen und Institutionen, wahrnehmen

³ Die Unterscheidung zwischen "systemrelevant oder nicht" macht deutlich, dass die Reaktionen und das Ausmass der Veränderungen durch den Shutdown sehr unterschiedlich sind.

und erleben. Wie schlägt sich die Krise auf ihr Handeln nieder, wie erleben sie die plötzlichen Eingriffe, deren Ausmasse noch vor Kurzem unvorstellbar waren? Wie werden Zusammenhänge aus Kultur, Persönlichkeit, Zweck, Struktur und Abläufen sichtbar? Woraus können wir entfliehen, wo bleiben wir stecken?

Einige haben beobachtet, dass diese Zeit sowohl das Beste als auch das Schlechteste aus uns Menschen herausholt. Auch in anderen Zusammenhängen wurde uns davon berichtet.

Eines ist sicher: Die Aussage (und das damit verbundene Vorstellungs-Unvermögen) "Das geht nicht!" wird lange nicht mehr möglich und äusserbar sein, ohne sich an diese Zeit zurück zu erinnern, in der alles Unvorstellbare möglich war. Zumindest für einen begrenzten Zeitraum.

Im Laufe der Interviews zeigte sich, dass die Fragestellungen für einige Interviewpartner einen Denkraum bieten. Ein Raum, in dem sie die Situation ausserhalb ihrer Organisation reflektieren und frei denken können. Ein Nachdenken über das, was sie beobachtet haben bei sich selbst, den Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Kunden und in ihrem persönlichen Umfeld.

Warum wir das Projekt begonnen haben

Gibt es eine Möglichkeit, manches anders zu machen in Zukunft? Mit Traditionen, eingefahrenen Mustern zu brechen? Zu experimentieren ohne gleich von Widerständen überrollt zu werden? Menschsein und Grenzen auszuprobieren?

Diese Fragestellungen sind unsere Motivation, uns regelmässig mit Menschen auszutauschen, die uns inspirieren, wie z.B. auch Randständige, denen wir täglich im Quartier begegnen. Uns ist bewusst, dass die Auswahl weder repräsentativ noch vollständig ist. Vielfalt ist gefragt, denn sie öffnet den Blick auf neue, unerwartete Lösungswege. Uns wurde rasch deutlich, dass wir diese Fragen über einen längeren Zeitraum werden stellen müssen, vielleicht auch mehr im Dialog als in Interviewform.

In diesem Sinn spricht uns der Vers aus einem Song von Leonard Cohen an:

You can add up the parts
You won't have the sum
Forget your perfect offering
There is a crack in everything
That's how the light gets in

Wir möchten dem Licht, das durch die Brüche und Ritzen dringt, nachgehen, ohne den Anspruch auf eine abschließende Antwort und "Reparatur" zu erheben. Die Medien sind voll von Antworten, Analysen, Zahlen und Statistiken. Das ergibt aber nicht das Ganze.

Ist unsere gelebte Individualität nur eine Illusion? Wo ende ich, wo beginnst du?

Prof. Dr. Dirk Matten, Professor für Corporate Social Responsibility (Toronto, York University) führte aus, dass wir wieder realisieren und intensiv zu spüren bekommen, wie sehr wir voneinander abhängig und trotz Social Distancing miteinander verbunden und füreinander verantwortlich sind. Und wir uns dem nicht entziehen können.

Wo ist diese Verbindung konstruktiv, lässt Neues und Blühendes, Wachstum entstehen?

Wo ist es zerstörerisch, tödlich, kränkend und krankmachend?

Oder für den einen Gewinn und den anderen Verlust?

Gegenseitige Verbundenheit und Kontextualität von Phänomenen sind in der Systemtheorie schon lange bekannt und diskutiert⁴. Die Natur zeigt diese Phänomene manchmal deutlich sichtbar, meistens aber unbemerkbar auf. Wie fliessen Informationen in der Natur? Woher weiss die Heuschrecke, die sich den Farben des Asts anpasst, wie ihre Umgebung aussieht?

Was neu ist an dieser Krise, ist die weltweite Betroffenheit. Die Verbundenheit zwischen Biologie, Gesundheit mit Wirtschaft, Bildung, Kultur, politischen Systemen, Kunst, Ernährung und vielem mehr wird nun offensichtlich. Es gibt kein Gebiet und keinen Ort, an dem wir die Pandemie ignorieren können. Deshalb können wir nicht mehr unabhängig voneinander handeln. Diese Illusion ist beendet. Die Welt ist desillusioniert.

Sind wir in dieser Krise nicht auf uns zurückgeworfen als Individuum?

Wer bin ich und wer will ich sein?

Wie will ich mein Leben gestalten?

Wie sehr kann ich das frei wählen?

4 z.B. Gregory Bateson, Nora Bateson, Niklas Luhmann etc.

Diese Fragen richten sich in gleichem Mass an die Organisationen und Unternehmen:

- Wer sind wir und was wollen wir sein?
- Was ist unser Zweck, wofür sind wir da?
- Um Menschen zu heilen oder das Krankwerden einzudämmen?
- Menschen ein gutes Leben zu ermöglichen?
- Oder um optimale Gewinne zu erzielen?

Und auch an religiösen Institutionen:

- Wofür braucht es uns?
- Brauchen die Menschen uns überhaupt noch?

Es ist Zeit, gemeinsam nachzudenken. Manchmal in unseren Rollen, aber wir vor allem als Menschen. Zu überlegen, welche Institutionen es braucht, und welchen Zweck sie erfüllen sollen. Welches Wirtschaftssystem braucht unsere Welt? Viele der unsere Medien bestimmenden Institutionen sind in einer Zeit entstanden, in der es andere Gefahren und andere Arten von Konflikten gab, wie z.B. die UNO in der Folge des zweiten Weltkriegs.

Aus dem Wein kann man keine Trauben mehr machen

Wie sehr bringt die Corona-Krise eine Veränderung, die einen Unterschied macht (vgl. Systemtheorie) - The difference that makes a difference?

Betrachtet man die Weltereignisse, so trifft das sicherlich auf die Bewegung #blacklivesmatter zu, die selbst Matthias Horx und sein Zukunftsinstitut nicht nahen

gesehen haben. Die systematische Benachteiligung und Diskriminierung Schwarzer, People of Color oder anderer Ethnien durch eine dominante, weisse Gruppe wird nicht mehr akzeptiert. Punkt.

- In welchen Bereichen gehen wir nicht mehr zurück zu dem, was vorher war?
- Bin ich bereit, in den gleichen Alltag zurück zu kehren?
- Wo beginne ich, das bestehende System in Frage zu stellen?
- Was wünsche ich mir zurück, wonach sehne ich mich?
- Was wollen wir nicht mehr akzeptieren?
- Was wollen wir in unserem direkten Umfeld anders haben, anders tun, anders erleben?
- Was wollen wir beibehalten?

Wir werden nicht mehr "zurück auf Start" gehen können. Aus dem Wein kann man keine Trauben mehr machen. Es sind Dinge passiert, die Paradigmenwechsel ausgelöst haben, bereits jetzt. Dennoch müssen wegweisende Entscheidungen gefällt werden und der Rückgriff auf "Altbewährtes" geht nur begrenzt, der Traubensaft hat schon angefangen zu gären. Auch wenn wir Gewohntes und Geliebtes, wie z.B. Kultur- und Sportveranstaltungen zurückwünschen, ist auch hier Veränderung möglich und sogar notwendig.



Mai bis Ende August 2020

Susann Bongers
Pamina Göttelmann
Björn Kälin
Vincent Musolino

Die Antworten unserer Respondenten thematisch gegliedert

Die übergeordnete Fragestellung der Interviews:

Wie haben Sie die Corona-Lockdown erlebt und welche Lehren ziehen Sie daraus?

Wir haben die Aussagen aus den Interviews thematisch sortiert und stichwortartig zusammengefasst. Einzelne wichtige Aussagen wurden teilweise hervorgehoben, teilweise war es aber nicht möglich, in diesem Rahmen darauf einzugehen. Die Zusammenfassungen der einzelnen Interviews können bei uns angefordert werden.

Remote Work

In der Lockdown-Zeit wurde vielen bewusst, was "remote" möglich ist, wo man sich physische Treffen sparen kann und wo es trotzdem notwendig ist, sich im gleichen Raum zu befinden.

- Die Effizienz von Besprechungen wurde erhöht.
- Nach einer Eingewöhnungsphase merken viele, dass einiges möglich ist und funktioniert.
- Spontane Gespräche sind nicht mehr einfach möglich.
- Meetings Online: mit weniger Leuten funktioniert es gut, mit zu vielen wird es schnell sehr anspruchsvoll.
- Physische Präsenz ist nicht komplett ersetzbar oder imitierbar. Physische Gespräche sind für die Psyche nötig, wir sind soziale Tiere.
- Der Austausch und Team-Meetings werden noch wichtiger.
- Nach einer bestimmten Zeit entsteht die Lust und das Bedürfnis, Kollegen zu sehen und punktuell ins Büro zu gehen.
- Produktivität ist nicht in allen Bereichen gleich gut.
- Digitale Hürden sind generationenabhängig - jüngere scheinen sich besser in dem virtuellen Raum bewegen zu können.
- Man weiss nun besser, was "remote" geht und wofür es physische Treffen braucht.
- Die Funktion von Büroräumlichkeiten wird sich ändern. Sie werden Treffpunkte und sind zentral für die Unternehmenskultur.
- Die technisch-bedingte Zeitverzögerung macht das spontane aufeinander Eingehen schwieriger. Je grösser die Gruppe, um so anspruchsvoller.

Digitalisierung

Plötzlich wird vieles möglich und wesentlich für das weitere Funktionieren. Die Digitalisierung spielt während und auch nach dem Shutdown eine massgebliche Rolle.

- Covid-19 war ein Boost für die Digitalisierung.
- Die Gegebenheiten reduzierten deutlich den Widerstand gegenüber Veränderung.
- Das Bewusstsein ist bei den meisten entstanden, dass digitale Lösungen eine Notwendigkeit sind.
- Die Technik ist da und Covid-19 hat uns beigebracht, dass wir virtuell zusammenarbeiten können.
- Die Herangehensweise ist zum Teil generationenabhängig. Anmerkung: Die Schwelle und Neugier auf ein neues Tool scheint für jüngere deutlich geringer, vielleicht aber auch der Anspruch an das gute Funktionieren.
- Wenn wir müssen, dann können wir (siehe auch Umgang mit Krisen).
- Es braucht die passenden Tools: z.B. ist bei einem Workshop mit mehreren Personen wichtig, dass man alle gleichzeitig sieht. Das reduziert die Anzahl Personen, bzw. es muss auf kleinere Gruppen zurückgegriffen werden in sogenannten Break-Out-Rooms.

Wen wir (unter anderem) in der ersten Phase interviewt haben:

1. Direktor eines internationalen Internats
2. CEO einer Immobilienfirma
3. Pfarrer einer reformierten Kirche
4. Ständerat
5. Professor für Corporate Social Responsibility
6. CEO einer Pensionskasse
7. CEO eines medizinischen Laborbetreibers
8. Sales Officer eines Zulieferers der Medizinalindustrie
9. Leitender Mitarbeiter am Flughafen
10. Jungunternehmerin und Projektbeteiligte

(Umgang mit) Politik / Gesellschaft

So wie Krisen Menschen verbinden, können sie auch Gruppen spalten. Die Resonanz auf politische Massnahmen oder die Wahrnehmung von existierenden Problemen können sich schlagartig verändern.

- Autoritäre Form, die wir erst in China gesehen haben, wurde auch in Europa akzeptiert, weil es einfach passieren musste.
- Probleme wurden nur verstärkt, diese waren schon vorher präsent.
- Es ist der Moment gekommen, über die Verteilung des Wohlstands nachzudenken (z.B. Bedingungsloses Grundeinkommen).
- Viele haben es verpasst, die Situation neutral zu analysieren, wir sind den Medien gefolgt.
- Unterstützung und Einigkeit zu Beginn haben sich relativ schnell auch in Kritik gewandelt.

Umgang mit Krisen

Krisen verbinden Menschen, sie bilden Zusammengehörigkeit und Solidarität. Vielleicht brauchen wir als Menschheit Krisen, um zu reflektieren, um die Gescheimschaft zu stärken und uns anzupassen.

Dennoch spalten sie auch.

- Eine gesellschaftliche Solidarität, Zusammengehörigkeit und Gemeinschaft ist entstanden mit dem Motto: "Wir packen das zusammen."
- Einige waren durch ihre internationale Tätigkeit bereits auf ähnliche Krisen vorbereitet (Beispiel SARS).
- Der Mensch wurde auf sein biologisches Dasein reduziert, soziale Aspekte wurden vermindert beachtet.
- Es ging lange nur noch um ein Thema, alles andere wurde ausgeblendet.
- Es braucht das Bewusstsein, dass es schon immer Krisen gegeben hat, somit können wir besser mit ihnen umgehen.
- Krisen sind wie ein Spiegel, der blinde Flecken aufzeigt.
- Menschen kämpfen alle um das Gleiche, allein der Umgang ist anders.
- Wenn wir müssen, können wir mit der Aufgabe wachsen.
- Man kann Energie aus Krisen schöpfen.
- Menschen sind anpassungsfähiger, als wir denken.

Der Mensch

Die Systemtheorie besagt, dass Mitarbeitende sich so verhalten, wie es die Spielregeln des Unternehmens zulassen. Während dieser Krise sind viele Prozesse, Regeln und Strukturen aufgebrochen worden, vielleicht wurde genau deshalb der Mensch und seine Persönlichkeit so stark wahrgenommen. Viele konnten nun ihr volles Potential zeigen.

- Es zeigt sich, wer wirklich Potential hat, manche Talente werden erst in Krisen sichtbar, weil dabei für sie die Lernzone anfängt.
- Entscheidungen fällen, mutig sein, Verantwortung übernehmen ist eine Frage der Persönlichkeit.
- "Wir brauchen mehr solcher Menschen, die in der Lage sind, sich in der VUCA-Welt zu bewegen. Entscheidend ist die Sozialkompetenz."
- Man kann noch so gute Prozesse haben, es kommt auf die Menschen an.
- Es zeigt sich, wer wirklich mit Krisen umgehen kann. Kann ich einen kühlen Kopf bewahren und die Emotionen bewusst einsetzen und verwenden, ohne dass ich zum Spielball werde?
- Privat und im Unternehmen gilt: enge Beziehungen werden enger, schlechte werden schlechter.

Rolle der Unternehmen

Warum sind gewissen Unternehmen anpassungsfähiger als andere? Wie stark spielt die Unternehmenskultur aber auch der Zweck und die Sinnhaftigkeit der Unternehmen eine Rolle während Krisenzeiten?

- Die Unternehmenskultur hängt mit Bürostruktur und mit Agilität zusammen.
- Es sind vor allem kleine oder Familien-Unternehmen, die in der Lage sind, von heute auf morgen ihr Business zu ändern bzw. anzupassen.
- Wie können Unternehmen mittelfristig resilienter werden?
- Ein Gefühl der Sinnhaftigkeit ist während der Krise bei Unternehmen und vor allem Mitarbeitenden entstanden.
- Die Wertschätzung vom Arbeitgeber den Mitarbeitenden gegenüber ist kulturabhängig und macht einen Teil der Unternehmenskultur aus.

- Schnelle Anpassungen sind notwendig und wir sehen, dass es auch anders geht.
- Welche Unternehmen und wer ist “systemrelevant”? Kirchen wurden vom Bundesrat in einem Atemzug mit Bergbahnen genannt.
- Andere Haltung zur Krise, wenn eine Organisation von Steuern oder selbstfinanziert ist.

Verhalten, Führen, Planen

In Krisenzeiten sowie Zeiten der Veränderung liegt der Erfolg in vielen Hinsichten in der Kommunikation, Offenheit und Flexibilität von Führungskräften und Mitarbeitenden.

- Alle (Mitarbeitende, Vorgesetzte, Kunden, Zulieferer...) haben mehr Offenheit, Verständnis und Flexibilität gezeigt.
- Wenige haben sich zurückgezogen und die Bedrohung genutzt für den Rückzug.
- Eine offene Kommunikation ist wichtig und bildet Vertrauen: Jeder Entscheid basiert auf dem jetzigen Wissensstand, der sich ändern kann.
- Es muss nicht immer alles durchdiskutiert werden.
- Auf Distanz führen heisst, man muss besser vorbereitet sein, mehr Notizen machen, Besprechungspunkte besser vorbereiten.
- Die Corona-Krise ist ein Katalysator für vieles, vor allem für Veränderungsprozesse.
- Zeit, Zusammenhänge erkennen und Offenheit sind wichtige Elemente im Krisenfall.
- “Wir hatten keinen Plan, aber wir haben stets geplant und flexibel entschieden”.

Personal & Corporate Social Responsibility

Warum bin ich hier? Warum existiert ein Unternehmen? Wo liegt die Sinnhaftigkeit in der Tätigkeit der Unternehmung und des Einzelnen? Das Bewusstsein für das, was wir tun, wie wir es tun und weshalb wird anscheinend durch Krisen verstärkt, und setzt somit auch unser Handeln in Frage.

- Der Mensch hat den Willen und die Fähigkeit, in einer Krise alles zu geben, über sich selber hinaus zu wachsen, die Komfortzone zu verlassen, Verantwortung zu übernehmen, Risiken einzugehen.

- Nur ein Teil der Menschen ist in der Lage die Komfortzone zu verlassen. Einige Menschen haben sich zurückgezogen, vermutlich gesteuert aus Angst und einem Gefühl der Überforderung.
- Wir nehmen zu wenig die Sicht der langen Optik ein. Wir handeln oft in kurzfristigen Reaktionen.
- Unternehmen müssen Vorgaben haben, die es ihnen helfen, selber Resilienz aufzubauen.
- Es hat sich wieder ein Bewusstsein entwickelt, dass Unternehmen nicht nur Investitions-Projekte sind, sondern lebensnotwendige Dienstleistungen und Güter produzieren.
- Der Trend “Nachhaltigkeit und die Rolle von Unternehmen in der Gesellschaft” wird sich verschärfen.

Einfluss auf das Private

Die Auswirkung dieser Krise auf das Privatleben ist sehr unterschiedlich in der Wahrnehmung, und trotzdem ist vieles ähnlich.

- Die Erkenntnis dafür erhalten, dass weniger Reisen auch weniger Stress bedeutet.
- Wir werden uns erinnern an die intensiven Familien-momente: Schönes wird schöner, Schlechtes wird schlechter.
- Für viele bedeutete der Shutdown ein Befreiungsschlag (“raus aus dem Hamsterrad - für einen Moment”).

Gebäude, Architektur

Die Architektur und das Gebäude (Beispiel Bundeshaus und Kirche) haben einen grossen Einfluss darauf, wie sich Menschen verhalten, auf die Sprache, den Kontakt untereinander.

- Online ist das anders, man wird schnell informeller im Umgang.
- Wie relevant ist das Gebäude für das Leben eines kirchlichen und religiösen Glaubens?
- Macht das Bundeshaus einem Ständerat die Bedeutung, Verantwortung und das Gewicht seines Amtes bewusst?

■ Phase 2: Nach dem Shutdown, der Alltag in einer Pandemie

Uns als Begleiter von Unternehmen und Führungskräften bewegt, wie Menschen befähigt werden können, mit der Unberechenbarkeit von Situationen umzugehen und ihre emotionale und persönliche Kompetenz weiter zu entwickeln. Wird in den Schulen, Ausbildungen und Weiterbildungen genügend daran gearbeitet? In welcher Form fördert die Unternehmenskultur (und die Architektur) die Zusammenarbeit? Haben wir einen Raum, in dem wir diese Fragen stellen können?

Wir möchten in einer nächsten Phase interessierte Menschen (unsere Interviewpartner und weitere Kreise), die an komplexen Fragestellungen interessiert sind, ohne bereits abschliessende Antworten zu haben, in einen gemeinsamen Raum des Denkens einladen. Es gibt keine Zielvorgabe, nur eine gemeinsame Haltung:

Sich den Fragen und den sichtbaren Brüchen zu stellen und das Licht durchscheinen zu lassen. Eine gemeinsame Resilienz im Umgang mit den Brüchen zu entwickeln, ähnlich der japanischen Tradition der Keramik-Reparatur. Dieser Denkraum soll jenseits der unternehmerischen und gesellschaftlichen Rollen, Anregung geben für den Kontext, in welchem sich die Person bewegt.



26. August 2020

Luzern, Zürich, Zug, Corgémont