

„Um Ökosysteme lebendig auszugestalten,
gilt es mit individuellen und gewohnten
Mustern zu brechen.“

REMO RUSCA



Der Wille zur Balance — Entwicklung bricht mit Mustern

Remo Rusca

Die Welt ist außer Balance. Aber wo beginnt ein System sich zu verändern? Beim kleinsten Teilchen und das ist die Haltung des Menschen. Deshalb können wir alle die Frage des Zukunftsinstitutes (Was kommt nach der Leistungsgesellschaft?) nur dann beantworten, wenn jede:r von uns — sprich ich mich auf den Weg zu integralen Ecosystemen mache. Dabei braucht es den Musterbruch. Ein Loslassen von Überzeugungen und Glaubenssätzen. Entwicklung im ALLE und im WIR beginnt beim ICH.

Ob das Erkennen oder Brechen von Mustern zuerst kommt, ist ein klassisches Huhn-Ei-Problem. Viele denken, dass ich das Muster zuerst erkennen muss, bevor ich es brechen kann. Dem ist aber nicht so, weil eine große Mehrheit der Muster unbewusst ist. Ich kann sie also nicht erkennen. Ich muss betroffen werden, dann mit einem überholten Verhalten brechen, um eine Entwicklungsreise zu beginnen und später das alte Muster in einer Retrospektive als solches wahrnehmen, akzeptieren und das Gefühl der neuen Reaktion wertschätzen. Somit entscheide ich, wie ich die Welt sehe und wie ich auf sie reagiere. Und ich nehme wahr, ob die Vielfalt in mir in Balance ist oder eben nicht. Aktuell sind ganz viele Menschen nicht in Balance, deshalb haben wir so viele externe Effekte, wie steigende Um-

weltschäden oder Gesundheitsfolgekosten. Hate Speech im Internet und Reize anderswo nehmen generell und speziell während der Pandemie zu. Solche und andere Spannungen werden vielfach aus Schatten getriggert. Dank Schattenarbeit, Innerwork und mutigen Wegen, um auch im Außen Feedback zu bekommen, bin ich gewachsen.

Mit dem Frust im Bauch und der Wut auf eine Wirtschaft, die vor lauter Bürokratie und Prozesseffizienz-Verbesserungen den Sinn in der jeweiligen Tätigkeit vernachlässigt, bin ich 2013 auf einen anderen Weg gegangen. Erstmals damit, dass ich für eine Anstellung als Geschäftsentwickler in ein Coworking in St. Gallen (CH) einzog. Dazumal im Zweier-Büro, das ich alleine nutzen konnte. Trotzdem brauchte ich noch einen Aktenschrank mit Schloss. Heute frage ich mich, wieso das?

Die bekannte Welt mit ihren Glaubenssätzen und Weisheiten von Macht statt Vertrauen in mir und damit im Außen ist meistens innovationsfeindlich.

Sie gibt keine disruptiven Impulse. Sie ist, wie sie ist. Medien bringen wiederholt die kritische Perspektive. Nicht immer löst dies eine positive und innovative Gegenreaktion aus. Die Medien kommen von dieser Logik nicht weg, weil sie über die negative Aufmachung ein Mehrfaches an Aufmerksamkeit generieren. Es braucht Menschen, die ihren Willen öffnen, eine Sehnsucht spüren, die Komfortzone zu verlassen, und die sich für innere und äußere Balance einsetzen. Deshalb braucht es den Willen zur Balance, um mit bestehenden Mustern zu brechen. Das Erzählen von Geschichten reicht nicht mehr. Wir müssen das Zuhören kultivieren. Etwas, das die Urvölker unserer Vorfahren pflegten. Sie saßen am Feuer, jemand erzählte eine Geschichte und die anderen hörten zu.

Was heißt Zuhören?

Zuhören hat verschiedene Ebenen. Wenn ich meine eigene Geschichte hier einführe und den Frust über das Pendeln in Wörter packe, hört sich das so an: Ich stand noch vor acht bis zehn Jahren regelmäßig mit Abertausenden Pendlern und wie sie mit leeren Augen am Bahnsteig. Ich hatte meine Kopfhörer auf und lauschte Musik. Ich stand früh auf, weil ich einen Weg von mehr als einer Stunde hatte. Am Arbeitsplatz angekommen, machte ich da weiter, wo ich am letzten Tag aufgehört hatte. Nach mehreren Meetings, Spannungen und einer mehr oder weniger gesunden Mittagspause ging ich am Abend wieder mit den Abertausenden Menschen nach Hause. An einem Abend war etwas anders. Ich fragte mich, wer ist hier eigentlich der Chef? Wer hat die Verantwortung über mein Leben? Wieso nehme ich diese Ver-

antwortung nicht in die Hand und mache denselben „gefühlten Scheiß“ jeden Tag von Neuem, obwohl ich auch den Laptop hin- und herschleppe? Denn die Folge war, dass ich das Frühstück mit meinen Liebsten verpasste oder der Arbeitsschluss wegen dem Pendeln eher spät war und ich müde oder gar ausgebrannt zu Hause ankam. Dies hatte auch Konsequenzen in der Familie. Durch die Pensumsreduktion auf 80% habe ich diesem Effekt abgeholfen. Das Gefühl der Sinnleere war aber immer noch da. Ich fragte mich, wieso bringe ich mich nicht aktiv als Zukunftsgestalter ein? Wieso übernehme ich keine Verantwortung für das Leben?

Nicht nur faktisch, sondern vor allem emotional und intuitiv zuhören

Warum fange ich nicht an, mir zuzuhören? Nicht nur faktisch, sondern auch intuitiv und emotional. Denn faktisch alleine hilft nicht. Das Tor zum Unbewussten sind die Gefühle, die im limbischen System entstehen und über das Nervensystem und Hormone im Körper spürbar werden. Ein großer Teil des Nervensystems wird vom autonomen Teil mit Sympathikus und Parasympathikus gesteuert. Mit dem Verstand habe ich keinen Zugang zu unbewussten Mustern. Deshalb beginnt die Antwort im Zuhören. Denn wenn ich zuhöre, werde ich betroffen. Ich kann nicht mehr weghören. Aber wenn ich nur Bücher lese, werde ich nicht betroffen. Mein Herz beginnt nicht zu bluten. Es entsteht keine Sehnsucht und damit auch kein Wille, etwas an der Situation zu ändern und mich auf den Weg zu begeben. Hier beginnt der Bruch mit individuellen, familiären und gesellschaftlichen Mustern. Beginne ich nicht ganz bei mir, verändert sich keine Perspektive auf Familie, Team oder Gesellschaft. Prägungen holen mich ein.

Für jedes Zucken gibt es heute ein:e Expert:in. Jedoch sind viele rein klassisch ausgebildete Ärzte psychologisch und systemisch nicht weitergebildet. Sie sind nicht in der Lage, mein Herz zu heilen. Deshalb geht es nicht darum, dass wir uns einzig kollektiv und politisch auf die gesellschaftliche Ebene zur Lösung der Probleme fokussieren.

Es geht darum, dass wir uns wie am Feuer zuhören und nicht nur in den Medien über Meinungen und Positionen streiten.

Denn sonst dreht sich der Teufelskreis einer einseitigen Leistungsgesellschaft weiter und die Prinzipien der Aufklärung (Zweck und Demokratie) warten weiter in Organisationen auf ihre Umsetzung. Die menschlichen Verhaltensmuster, die einer leistungsorientierten Gesellschaftsform zugrunde liegen, sind für viele der Probleme ursächlich verantwortlich. Deshalb sollten wir zurück ans Feuer und in die innere Stille, um Vertrauen von ganz innen aufzubauen und das Selbst zu entwickeln.

Der Bruch mit der gewohnten Welt

Zwei Jahre später — 2015 — nahm ich im Rahmen einer Zuspitzung der persönlichen Krise die Zügel in die Hand. Ich fragte mich, wer ist eigentlich hier für mein Leben verantwortlich? Mein Job, mein Chef, die Bahn oder ich mit meinen Mustern? Wer bin ich wirklich?

Seit 2013 hatte ich mich mit Purpose und anderen Phänomen auseinander-gesetzt, die aufgrund der Sinnleere in Wirtschaft und Gesellschaft und der Übertreibungen in bürokratischen Institutionen aufkamen. Ich war 2015 noch nicht ready, um gänzlich an mir zu arbeiten. Die Diagnose Hypophysenadenom im August 2015 war schockierend. Aber auch wenn ich erste Schritte machte, ich war noch nicht bereit dazu, einen radikalen Sinneswandel zu vollziehen. So nahm der Doktor das Adenom Ende des 1. Quartals 2016 heraus und ich machte mich auf den Weg, den Sinn wiederzufinden. Im Innen wie im Außen. Ich absolvierte den Lehrgang zu Haltungen, Werten, Stärken, Energiemanagement, Emotionen und Partnerschaften der Dreamteam Academy, die heute als Corporate Happiness — vom Glück, Wachstum zu erleben — firmiert. Dieser Kurs dauerte bis Herbst 2016. Das war der erste Bruch. Ein Bruch mit der gewohnten Führungssicht auf Mensch und Welt. Eine Sicht, die geprägt war von einer tollen Kindheit, aber auch familiären Vorgeschichten und von 15 Jahren Erfahrung aus Armee, Sport und Kultur sowie diversen Stationen in der Wirtschaft.

Deshalb brauchte es noch mehr, um mich so richtig aus dem gewohnten Fahrwasser zu bringen. Und das war das Mitgründen einer sinnstiftenden Unternehmung: VillageOffice. Neun Personen gründeten am 23.02.2016 in Bern eine Genossenschaft, um einen Beitrag zu leisten, die Arbeit wieder näher zum Menschen zu bringen. Alle waren durch eigene Erfahrungen in Betrieben, das extensive Pendeln oder die Erzählungen und Meetups (digitale Feuertreffen) zu „Reinventing oder Responsive Organizations“ ins Handeln gekommen, um mit Mustern zu brechen. Wir waren bereit, die gewohnte Welt zu verlassen und neue Wege durch alle Stürme zu gehen. Wir führten eine Selbstorganisation ein. Der Purpose der Genossenschaft ist, dass ich, du und wir alle in einer zunehmend technisch vernetzten Welt dank einem dezentralen Netz von Coworking Spaces wieder dort arbeiten können, wo wir leben: Das heißt dann als Purpose: „Arbeite, wo du lebst.“ Die Co-Founder setzten sich aus Personen der Coworking-Szene und aus Corporates zusammen. Wir machten aber nicht die Rechnung mit dem Menschen. Soziale Normen und Glaubenssätze wie Präsenzpflcht und verwandte Themen wirkten noch immer so stark, dass ein flexibles Arbeiten in dezentralen Coworking Spaces und Homeoffice nicht ready und noch eine lange Zeit nicht möglich sein wird. Trotz der Bereitschaft

von Corporates, über das Thema mehr als nur zu reden, konnten wir kein wirkliches Fundament finden, auf dem wir ein dezentrales Netz von Coworking Spaces skalieren konnten. Deshalb ging es darum, bei den Gemeinden — sprich beim Angebot — anzusetzen. Ich war mit meinen vernetzenden und geschäftsentwickelnden Fähigkeiten an Ort und Stelle, als der erste gemeinsame Plan der Genossenschaft (die Nachfrage nach dezentralen Coworking Spaces mit Angestellten zu stimulieren) auf zu wenig ökonomisch relevante Resonanz stieß. Ich sprach und baute Beziehungen in der Regionalentwicklung auf und direkt zu Gemeinden. So entstanden erste kleinere und größere Aufträge. Dank der Aktivitäten der Mitgründer:innen haben auch Immobilienentwickler:innen reagiert. Ebenso hat sich die Coworking-Szene immer stärker der Initiative zugewandt. Dies dank der Mitgründerin, die auch dazumal den Dachverband für Coworking präsierte. All dies war möglich, weil es ein wirklich starkes, selbstorganisiertes Team gab und eine Ideengeberin, die mit einem ehemaligen Manager und „Bulldozer“ mit viel Demut und Empathie umgehen konnte. Wir sind zwar mit Holacracy und deren Verfassung gestartet, sind aber immer stärker davon losgekommen. VillageOffice hat heute ein adaptiertes Selbstorganisationsframework im Einsatz, das auf Holacracy basiert. Dazu zählen einfache Metriken, Prozesse und Meetings. Ich erinnere mich noch gut an die wöchentlichen sehr effizienten Meetings und an die monatlichen und/oder quartalsweisen Strategie- und Kulturabgleichstreffen. Beim ersten wurde ich noch als „Bulldozer“ bezeichnet. Zwei Jahre später gab es von der gleichen Person ein Herz. Das wäre ohne meine Haltungs- und Wertearbeit als Person nicht möglich gewesen. Wie war es möglich, dass in einer dezentralen Organisation ein solcher Wandel entsteht?

Neben der steten Teamentwicklung spürte ich, dass ich viel innere Arbeit zu leisten habe, um mich in diesem neuartigen Führungsweltbild zurechtzufinden.

Neue Mentoren und diverse Prüfungen

Anfang 2016 lernte ich durch Zufälle Bodo Janssen kennen. Ein Hotelunternehmer, der durch einen Todesfall in der Familie von einem Tag auf den anderen die Nachfolge antrat. Er durfte Upstalsboom — eine Unternehmensgruppe mit Hotels und Ferienwohnungsanlagen an der Nord- und Ostsee — übernehmen. Das war rund 10 Jahre vor unserem ersten Kennenlernen. Als wir uns begegneten, spürte ich sofort, dass dieser Mann für mich eine wichtige Botschaft hatte. Es war die folgende: Wenn du etwas in deinem Betrieb, deinem Team oder deinem Leben verändern willst, dann beginn erstmals und ausschließlich bei dir selbst. Weil ich in den vergangenen

Jahren sehr kopflastig unterwegs war, brauchte ich einen Mittelweg, um dazumal nicht zu stark in die spirituelle Seite abzudriften. 2017 traf ich Bodo erneut, als ich an der internationalen Alumni-Konferenz der Universität St. Gallen in Davos ein Podiumsgespräch zwischen ihm und Prof. Dr. Heike Bruch moderierte. Zu diesem Zeitpunkt kam sein Spiegel-Bestseller-Buch „Die Stille Revolution“ und kurz danach der gleichnamige Kinofilm heraus. So durfte ich ihn auch zu seinem TV-Auftritt in der Talkshow von Kurt Aeschbacher im Schweizer Fernsehen begleiten. Danach saßen wir noch länger in einer Bar und philosophierten über Entwicklung. Parallel las ich zahlreiche Bücher, um die fast schon unglaublichen Geschichten, welche mich betroffen machten, einzuordnen.

Nachdem ich 2016 den Kurs, der auch bei Upstalsboom seine Wirkung entfachte, besucht hatte, konnte ich im Folgejahr mit dem Team von Corporate Happiness einen ersten Lehrgang in der Schweiz durchführen. Ich lernte dabei das erste Mal, dass erst mit vollem CEO-Commitment ein systemisch relevanter Wandel in klassischen Organisationen möglich wird, weil es bei der Einführung von dezentraleren und weniger verwaltenden Organisationen nicht um einen klassischen Veränderungsprozess geht, sondern um eine grundlegend andere Entwicklung. Deshalb braucht es eine Bottom-up-Bewegung und dafür ist das im Kurs Gelehrte wichtig. Trotzdem wird das breite Skalieren der neuen stärker dezentralen, mitwirkenden und damit unternehmerischen Entwicklung sich erst etablieren und Wirkung entfachen, wenn die oberste Instanz (Management und Eigentümerschaft) mit auf den Weg kommt. Mit dieser Erfahrung im Außen im Rucksack konnte die nächste innere Prüfung 2018 mit einer Hypnose, mit Kundalini Yoga und BreathWork-Erfahrungen auch auf die spirituelle Seite drehen, weil ich spürte, dass diese Veränderungsreise im Außen mich nicht weiterbringt. Es ging weniger um das Spirituelle, sondern darum, dass ich überhaupt wahrnehmen konnte, was in mir abgeht und ich nicht beweisen konnte. Rund ein halbes Jahr später — nach einem Interview über Mut für ein Buch über Werte in der Führung und einem Auftritt als Präsident der jungen Wirtschaftskammer St. Gallen an einer Tagung „Arbeitswelt im Wandel — Führungskräfte gefordert“ — lernte ich in einer Initiierung, Gefühle zu lesen. Welche Gefühle habe ich? Wo spüre ich diese im Körper? Die Angst in den Händen, die Scham im tiefen Bauch, die Wut im Bauch und die Trauer im Brustbereich und die Freude durchfließt den Körper. Ach, wie toll das ist. Dass ich dabei meine dunkle Seite und Traumata betrachten muss, war neu für mich und sehr entwickelnd, wie ich später u.a. bei Scott Barry Kaufman in „Transcend“ nachlesen durfte. Es ging eine gänzlich neue Welt auf, die mir auch erlaubte, Selbstorganisation neu zu deuten. Es erlaubte mir zu sagen, dass Selbstführung (oder Innerwork) der Schlüssel für mehr neues Arbeiten ist. Ich lernte am Feuer zu sitzen und zu

hören, was da ist. Wie die Elemente Feuer, Erde, Luft und Wasser sich in Gefühlen manifestieren und in Worte fassen lassen und wie ich durch bewusstes Wahrnehmen das aktiv steuern kann. Wichtig dabei ist, dass im Spiegeln mit Menschen in einem sicheren Raum am Feuer unbewusste Muster sichtbar werden.

Da merkte ich, wie viel sinnvolles Wachstum in mir steckt und dass der Ausdruck von Morpheus im Film Matrix (I show you how deep the rabbit hole goes) auch real eine Bedeutung hat und zwar, dass Wachstum nichts Schlechtes ist, wenn es mit dem menschlichen Potenzial zur Frage „Wer bin ich?“ verbunden ist. Im Folgejahr löste ich mich langsam – zu langsam, wie ich später erfahren durfte – von VillageOffice. Es fiel mir so schwer, weil ich dazumal noch unbearbeitete Angstmuster in mir trug und die innere und äußere Balance noch nicht ausgeglichen war. Ich steuerte einen neuen Hafen an, um die nächste Prüfung im Loslassen von Mustern anzunehmen. Diese hatte es in sich. Ich spürte, dass ein erneutes Pendeln, diesmal nach Luzern, nichts für mich ist und ich löste mich aus einer Associate-Partner-Beziehung heraus. Denn es ging um den eigenen Willen. Ich durfte auf mich vertrauen. Als Fundraiser trieb ich für das Gründer-Paar das erste Geld für eine nächste mit Mustern brechende Initiative auf: die Zukunftsbureau-Bewegung. Ein sehr freies und offenes Projekt. Es geht darum, intrinsisch motivierte Gastgeber:innen zu finden, die in ihrem Ort ein Zukunftsbureau eröffnen, wo niederschwellige Sprechstunden stattfinden, sodass Menschen mit Zukunftsfragen und Ideen nicht die Hürde zur Bank oder sonst welchen Förderinstitutionen gehen müssen oder von Familien und Freunden übermäßig kritisch bewertet werden und einfach ins Gestalten und Machen starten. Das Gründer-Paar spiegelte mir, dass es weiter darum geht, mein Ding zu verfolgen und zu machen.

So nahm ich allen Mut ganz ohne Krise zusammen und startete in die nächste Prüfung. Diesmal ging es darum, eine komplett leer stehende Textilfabrik am Thurufer in Lichtensteig – die Mini-Stadt im Toggenburg – in ein lebendiges Areal zu entwickeln. Ein Jahrzehntprojekt. Um dieses Projekt in einen größeren Kontext einzubetten, gründeten der Stadtpräsident und ich mit Entwickler:innen der Region auf ehrenamtlicher Basis den Verein Ort für Macher:innen. Gleich vor der Pandemie sind wir gestartet. Es gelang, nach dem ersten Lockdown eine Zwischennutzung zu starten und schrittweise eine Gruppe einzubinden, die dann aus eigenem Antrieb die Genossenschaft Stadtufer gründete und eine Vision und Absicht rund um kreative Menschen formulierte. Im Frühling 2021, nach dem Vermitteln von potenziellen Investor:innen, ging es

wieder darum, loszulassen. Eine weitere Prüfung. Es ging diesmal schon viel besser. Parallel schrieb ich diesen Text und ich konnte dadurch all meine Erfahrungen und Prüfungen einordnen, um die Entwicklungsmit der Beratungserfahrung aus früheren Jahren zu verbinden. Denn es gilt, sich sehr gut zu kennen, seine Stärken in Wert zu setzen und klar zu sehen. Durch die sicheren Räume und das Spiegeln am Feuer sowie die Auseinandersetzung mit der Quelltheorie von Peter König (www.workwithsource.com) und einen sehr wertvollen Dialog mit einem integralen, erfolgreichen Unternehmer lernte ich, dass ich den ganzen Weg – auf dem ich viel Wertvolles erfahren und gelernt hatte – auch hätte abkürzen können. Ich bereue nichts, jedoch wurde mir klar, dass mein Hauptmuster eine private Wunde (dunkle Seite) ist, die ich noch zu klären habe. Deshalb ist die wichtigste Frage nicht, wie kann ich Selbstorganisation einführen, sondern wie schafft es eine Organisation in der digitalen Ära mit einem auf Nachhaltigkeit ausgelegten Mindset (der Wille zur Balance), einen Rahmen zu schaffen, der zu Entwicklung einlädt, aber nicht vorschreibt, wie das geht. Konflikte und Lernwege gilt es auszuhalten resp. zu ermöglichen, dass Entwicklung zum Integralen möglich ist.

Wendepunkt: Lehrjahre in Entwicklung überführen

Als eine Bekannte aus Jugendjahren wieder in mein Leben trat, startete der Wendepunkt. Ich lernte, dass in meinem innersten Kreis nicht nur ich, mein Sohn, meine innere Arbeit und die äußere Reise Platz haben, sondern auch ein kleines neues Nest aufgebaut werden darf, das ein echtes Fundament gibt. Denn es braucht immer Nest- und Schwarmqualitäten für eine resiliente Entwicklung. Wie es auch Scott Barry Kaufman im Buch „Transcend“ eindrücklich beschreibt. So erkannte ich, dass ich die erste Heldenreise, wie sie Joseph Campbell nennt, in eine Ankunft bewegte und sich ein Neustart abzeichnet. Das Tolle an der Art, wie es Campbell beschreibt, ist, dass nicht nur Hollywood-Filme und tolle Romangeschichten einem roten Faden folgen, sondern dass auch dein, mein, unser aller Leben immer wieder solche Reisen durchläuft.

So ist es auch für Unternehmen: Eine kollektive Identität folgt einer Geschichte, einer Heldengeschichte. Der es zu hören gilt. Diejenige mutige Person, die den Bezug zur Quelle hat, ist bedeutend. Sie braucht die höchste innere Reife in einem Kollektiv. Trotz dieses Privilegs ist es bedeutsam und wichtig, dass diese Person mit Vertrauen, Ermächtigung und Entwicklung eine neuartige, integrale Ordnung und Führungsprinzipien etabliert. Auf diesem Entwicklungsweg wird sich das Kollektiv – wie das Gehirn – ohne Machtstrukturen als Netzwerk skalieren.

Neben der mutigen, überzeugten Quellperson, die die Veränderung und den Wandel initiiert, braucht es eine äußerst mutige Person als First Follower. Die Quellperson bringt Themen auf, die andere noch nicht sehen. Die ersten Personen, die das neue Muster auch erkennen und ihr folgen, sind die First Follower. Etwas, das ich selbst als Co-Founder, Fundraiser und Initiant/Projektleiter gemacht und dabei erfahren habe. Während ich bei VillageOffice noch zu viel Raum einnahm — dazumal noch unbewusst —, wurde mir beim letzten Projekt rechtzeitig bewusst, dass ich die Quelle zu finden habe. Denn es ist für das Gelingen einer Skalierung enorm wichtig, dass die Quelle

nicht konkurrenziert wird, indem aus unbewussten Traumata und Mustern zu viel Raum eingenommen wird. Nun wird am Stadtufer eine partizipative Struktur vorbereitet, die wachsen darf.

**„Die Zukunft hängt davon ab,
was wir heute tun.“
Mahatma Gandhi**

Aus eigenen Erfahrungen und dem Austausch in der internationalen Corporate Rebels Academy wurde mir klar, dass es nach diversen Experimenten am Ende darum geht, den systemischen Entscheid zu treffen, ob die Organisation und die Menschen mehr Autonomie und weniger Bürokratie haben wollen oder nicht. Dieser Entscheid braucht ein C-Level-Versprechen und eine mitwirkende Bottom-up-Bewegung, um durch Haltungs- und Wertedialoge schrittweise den „Elefanten im Raum“ (die dominanten Haltungen und Werte) bewusst zu machen und durch neue Praktiken zu ersetzen. Dann werden Veränderungswillige als First Follower mutig. Eine gelebte Innovationskultur ist Realität, wenn Menschen gelernt haben, dass mehr Vertrauen, Ermächtigung, Verantwortung und Entscheidungskraft nichts anderes ist als das, was wir in einer Familie oder unter Freunden tagtäglich praktizieren. Es ist die älteste Form einer dezentralen, autonomen Zelle/Gemeinschaft. Aber nicht alle haben dies erlebt, weil mit Gefühlen und Spannungen eher zurückhaltend umgegangen wurde. Deshalb gilt es sich zu einem ganzen Menschen (inkl. der Integration der dunklen Seite) zu entwickeln und Haltungen zu erweitern. Eine positivere Zukunft ist möglich, wenn mit dem Willen zur Balance mit unnatürlichen persönlichen, organisatorischen oder auch gesellschaftlichen Mustern gebrochen wird. Der entwickelte Wille des/der Einzelnen bringt sich, Organisationen oder über Projekte auch gesellschaftliche Phänomene, wie z. B. einen Stadt-Land-Graben oder eine grenzenlose Mobilität, (wieder) in Balance.

In Anlehnung an Gandhi: Beginne bei dir selbst, um mit Regeln und Mustern zu brechen. Es sind die Taten, die die Welt verändern. Sei hungrig!

Der Autor

Remo Rusca

Meine Leidenschaft ist, Muster zu erkennen und mit ihnen zu brechen, um Innovationskultur zu ermöglichen. Ich bin ein Mann der Praxis, der weiß, dass es nicht das Gleiche ist, eine Idee oder Zukunftsfrage in einem Betrieb oder in der Gesellschaft zu gebären und sie umzusetzen. Es braucht Ecosysteme und damit das Miteinander von selbstwirksamen Menschen.

Deshalb ist es mir ein Herzensanliegen, dass wir nicht einfach das machen, was alle vom Turm herabsingen, sondern der Quelle horchen und unser Ding in Gemeinschaften machen. Sind diese Gruppen integral geführt, können wir den Wandel vom Industrie- ins Netzwerkzeitalter ohne große Konflikte schaffen.

Ich entwickle, analysiere, reflektiere und verbinde für und mit Menschen aus und in Regionen, Start-ups und KMUs. Auch bin ich an einer Fachhochschule ext. Lehrbeauftragter und trete an internen Akademien und Programmen der Regionalpolitik und von Firmen zu Selbstführung, Achtsamkeit und Mitwirkung im Kontext von Team- und Projektkultur auf. Dies mit dem Ziel, regionale und thematische Ecosysteme zu ermöglichen oder zu stärken. Dabei liegt ein spezielles Augenmerk auf der Balance zwischen Stadt und Land. Die Zukunft beginnt auf dem Land, wo Menschen mit ihrem Willen aktiv werden.

musterbruch.rocks
[linkedin.com/in/remorusca](https://www.linkedin.com/in/remorusca)



Zukunftsimpulse für Transformation. Zur Selbst-, Team- und Kontextentwicklung

Dies ist einer von 24 Essays aus „ICH-WIR-ALLE — 24 Transformationsgestalter:innen geben wegweisende Impulse für die Zukunft“, das ab Herbst 2021 im **Vahlen Verlag** erscheint.

Entwicklung gestalten.

Ganz persönlich, in Teams & Organisationen

Der Podcast **ICH-WIR-ALLE** liefert jede Woche Impulse für Selbst-, Team- oder Organisationsentwicklung. Für alle, die an eine Zukunft glauben, die wir gemeinsam gestalten können.

Gestaltung entwickeln.

Für Unternehmen, die ihre Zukunft in die Hand nehmen.

Als **SHORT CUTS GmbH** in Berlin-Kreuzberg entwickeln wir ganzheitliche Unternehmensidentitäten. Strategisches Design & Impulse für Unternehmenskultur — für kleine und große Unternehmen.

short cuts

short-cuts.de



Unser Podcast
liefert jede Woche
frische Inspiration
ich-wir-alle.com

