

Engagement und Hingabe

Betrachtungen aus einer existenzanalytischen Perspektive

Menschen sind motiviert, sich zu engagieren, wenn sie das Gefühl haben, gebraucht zu werden. Sich hingeben an etwas Sinnvolles ist an Voraussetzungen gebunden – dazu gehören ein Tätigkeitsfeld, ein Strukturzusammenhang und ein Wert in der Zukunft.

Im Berufsleben sind engagierte Mitarbeiter¹ gefragt. Vereine leben vom Engagement ihrer Mitglieder. Fragen wir Menschen, warum sie sich für dieses oder jenes engagieren, antworten sie: «Weil es mir am Herzen liegt», «weil es wichtig ist», «weil mir diese Tätigkeit etwas gibt», «weil es sinnvoll ist» usw. Engagement scheint an ein persönliches Anliegen gebunden zu sein. Doch was ist Engagement als motivationale Kraft? Was motiviert Menschen, sich für etwas einzusetzen, und wie kann diese Motivation verloren gehen? Was motiviert Menschen, sich für etwas einzusetzen, und wie kann diese Motivation verloren gehen? Was ist der existenzielle Treiber hinter einem Engagement? Nach Viktor Frankl (1987) hat der Mensch – in Anlehnung an Nietzsches «Wille zur Macht» – einen Willen zum Sinn. Frankl sagt damit, dass jedes Wollen auf einen Sinn ausgerichtet ist. Der Mensch kann nach ihm also nur *Sinnvolles* wollen. Erlebt der Mensch sein Tun subjektiv als sinnlos, ist es kein freier Wille, sondern eine Pflicht, ein Müssen, mitunter ein Gezwungensein, von äusseren oder inneren Bedingungen – kaum aber ein Engagement aus freien Stücken. Menschen engagieren sich für etwas, wenn sie es als sinnvoll erfahren. Ohne Sinnerleben kein Engagement.

Hinter der Sinnfrage steht allgemein formuliert die Frage nach dem «Wozu». Wozu ist das, was ich tue, gut? Wozu soll ich das tun? Wozu soll ich mich trotz der Mühsal für diese Aufgabe engagieren? Das «Wozu» weist über den gegenwärtigen Moment, in dem diese Frage steht, hinaus und ist eine Frage nach der

Zukunft: Kann daraus etwas Gutes, etwas Wertvolles werden? Menschen geben ihr Engagement auf, wenn sie nicht mehr wissen, wozu sie es tun. Existentiell gesehen geht es beim Engagement um die Themen *Tätigkeitsfeld, Kontext und Zukunft* (Längle 2008).

Engagement für eine wertvolle Entwicklung

Menschsein ist verbunden mit der fundamentalen Tatsache, dass wir in einem unabänderlichen Fluss von Veränderung stehen. «Alles fliesst», wie Heraklit es (mit *panta rhei*) formulierte. Nichts bleibt, wie es ist. Doch Menschen wollen nicht bloss Veränderung, sondern sie wollen konstruktiv auf diesen Prozess Einfluss nehmen, sich involvieren und mit ihrem Engagement mitgestalten – ausgerichtet auf eine potentiell wertvolle Entwicklung. Als sinnvoll wird eine Aktivität dann empfunden, wenn sie in einem *Zusammenhang* steht, der eine solche Entwicklung ermöglicht. Nur der blossen Veränderung willen nehmen Menschen selten eine «Extra-Meile» in Kauf. Durch ihren Einsatz und das Engagement soll ein Mehrwert entstehen, sonst hat es – wie Sisyphos, der den Stein auf den Berg hinaufwälzt, der dann, fast am Gipfel angekommen, gleich wieder ins Tal hinunterrollt – wenig Sinn. Ohne das Gefühl, an einer wertvollen Entwicklung beteiligt zu sein, entsteht kaum Motivation oder die Kraft, eine beschwerliche Tätigkeit zu Ende zu bringen. Durchhaltekraft braucht ein «Wozu» (vgl. Längle, Bürgi 2014) – Engagement braucht ein «Wofür». Jede Aktivität steht in einem Kontext. Kontexte sind Strukturzusammenhänge, die Orientierung geben. Erst wenn eine Tätigkeit in einen Kontext eingebunden ist, wird aus ihr eine *Aufgabe*. Solch ein Kontext kann vorgegeben sein oder von einem selbst geschaffen werden – indem man Beispiel etwas für einen geliebten Menschen tut (vgl. Längle 2008). Mit allem, was wir tun, stehen wir in grösseren Bezügen. Fehlt das Bewusstsein für dieses Eingebettetsein, verlieren wir an Orientierung. Es geht



Dorothee Bürgi, PhD, Psychologin FH, Coach für Persönlichkeits- und Führungsentwicklung, Referentin im Bereich Healthcare, Spiritual Care und Ethik; Geschäftsführerin der Existential Training & Leadership Academy (www.et-l.org) mit Sitz in Wien und Zürich, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Internationalen Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse (GLE-Int).
www.dorothee-buergi.ch

also immer um die Frage nach dem Kontext mit *mir*. Was Menschen anspricht, sind Situationen und Aufforderungen, die in einem Kontext stehen, der etwas mit ihnen *persönlich* zu tun hat.

Menschen sind für ein Engagement motiviert, wenn sie an einer Stelle gebraucht werden und sich für eine Aufgabe zuständig fühlen. Hat der Mensch keine Aufgabe, wird es schwierig, das Leben als erfüllt zu erleben. Diese Erfahrung machen Menschen, wenn sie arbeitslos werden oder mit der Pensionierung aus dem Erwerbsleben ausscheiden, oder Mütter, deren Kinder ausgeflogen sind (Empty Nest Depression). Nach

¹ Bei allen Bezeichnungen gilt sinngemäss auch die weibliche Form.

jahrelanger Tätigkeit bleibt nichts mehr, wofür sie zuständig sind, wo sie gebraucht werden, wo sie gefragt sind oder wo sie sich benötigt fühlen.

Commitment

Um etwas als sinnvoll zu erleben, braucht es ein Sich-Stellen in grössere Zusammenhänge, in denen der Mensch fruchtbar werden kann. Ob eine Aktivität zu einer «Hinein-Gabe» wird, hängt vom Wert der Dinge ab, ob man sich damit in Beziehung setzt, sich auf sie einlässt und sich ihnen durch entschiedenes Handeln hingibt. Ohne Hingabe, also die persönliche Anwesenheit, ein wirkliches Dasein in der Welt, bleibt alles eine blasse Gegebenheit.

Hingabe ist vielen im Verständnis ein altertümlicher oder auch befruchteter Begriff. Häufiger verwenden wir den englischen Begriff *Commitment*. Sein lateinischer Stamm «mittere» – senden – trifft genau das Wesen der Hingabe: Nicht das Hergeben für einen Zweck ist gemeint, sondern das *Sich-Hingeben an etwas Sinnvolles* (vgl. ebd.).

Der Hingabe liegt ein Wollen zugrunde

Wie können wir echte Hingabe von einem Wunsch unterscheiden? Beim Wunsch sind die Ausrichtung und die innere Bezugnahme auf etwas Positives, Wertvolles gerichtet, ohne dass ein näherer Bezug zur Realisierbarkeit und Erreichbarkeit ins Auge gefasst wird. Es wird lediglich die Beziehung zum Wert hergestellt und erhalten. Wünsche können daher Realistisches oder Unrealistisches, Realisierbares oder Dinge sein, die ausserhalb unserer Kontrolle stehen. Für solches wünschen wir uns «viel Glück!» im Wissen, dass das Eintreten des Gewünschten nicht von uns abhängt. Doch zwischen Wunsch und Hingabe gibt es Unterschiede: Der Hingabe liegt immer ein *ganzheitliches Wollen* zugrunde (vgl. Längle 2011). Es ist charakterisiert durch Aktivität: Man ist bereit, ein Risiko einzugehen, die Konsequenzen zu tragen, den Preis dafür zu zahlen, den Weg zu gehen. «Existentiell gesehen, gilt

die Regel: Ohne Hingabe keine Erfüllung» (Längle 2008, 109).

Im Gegensatz dazu ist beim Wünschen die Haltung eine passive, empfangende, bei der man weder ein Risiko eingeht noch einen konkreten Einsatz leistet. Man kann viele Wünsche haben – manchmal auch ganz spontan. Anders beim Wollen: Man kann nur eines wirklich wollen und sich ihm hingeben. Beim Wünschen kommt es nicht auf die Realisierbarkeit an. Nicht selten lebt der Wunsch von Phantasien und Hoffnungen. Beim Wollen hingegen ist die Realisierbarkeit ein Thema – man tut etwas dafür, setzt sich ein und bleibt nicht in der Erwartungshaltung, der Wunsch würde vielleicht erfüllt werden.

Anregungen für die Beratungspraxis

Oft geht es in der Beratung oder im Coaching darum, realisierbare Wünsche in einen Willen zu verwandeln und den Klienten zu unterstützen, sich selbst dafür einzusetzen, statt passiv auf eine glückliche Fügung oder das Dazutun von anderen zu warten. Sich einer Sache hinzugeben, heisst aktives Handeln auf der Grundlage einer Willensentscheidung. Hingabe ist also nicht Passivität, sondern entschiedenes, wertorientiertes Handeln – man trägt die Verantwortung dafür und gibt *sich einer Sache hin* (vgl. Längle, Bürgi 2014).

Engagement unter der Perspektive der Hingabe zu beleuchten, kann in der Beratung hilfreich sein, wenn es um die Klärung geht, weshalb die Motivation für eine Sache verloren gegangen ist, wenn das «Feu sacré» erloschen ist oder wenn eine Tätigkeit subjektiv inhaltslos wird, obwohl sie, «vernünftig betrachtet», sinnvoll ist: Weiss der Klient, für welchen Wert in der Zukunft er sich einsetzt und an welche potentiell wertvolle Entwicklung er damit beiträgt? Mag er sich dafür engagieren? Steht die Tätigkeit noch in einem Zusammenhang, der mit dem Leben *des Klienten* etwas zu tun hat? Oder fühlt er sich mit seinem Tun im luftleeren Raum, ohne Zugehörigkeit? Fühlt sich der Klient von der Situation aufgefor-

Engagement und Hingabe

dert – braucht ihn die Sache? Ist er offen für die Anfrage der Situation? «Menschsein heisst, in Frage stehen – und Leben heisst, Antwort geben» (Längle 2007, 127).

Fragen zur Reflexion: *Worum geht es in der konkreten Situation, in der ich stehe? Steht das, worum es geht, in einer Beziehung zu mir? Wozu ist das gut, was hier passiert ist? Hat das etwas mit meinem Leben zu tun? Und wenn nicht: Wie könnte daraus etwas Wertvolles für mein Leben entstehen? Kann ich einen Zusammenhang sehen und, wenn nicht, kann ich einen erahnen? Wie kann ich fruchtbar sein? Wo bin ich gefragt? Wofür will ich leben? Will ich dafür gelebt haben?*

Dorothee Bürgi

Literatur

Längle, A., Bürgi, D. (2014): Existentielles Coaching – Theoretische Orientierung, Grundlagen und Praxis für Coaching, Organisationsberatung und Supervision. Facultas-WUV (in Vorbereitung).

Längle, A. (2011): Erfüllte Existenz – Entwicklung, Anwendung und Konzepte der Existenzanalyse. Bürgi D. (Hrsg.). Facultas-WUV.

Längle, A. (2008) Existenzanalyse. In: Längle, A., Holzhey-Kunz, A.: Existenzanalyse und Daseinsanalyse. Wien: UTB (Facultas).

Längle, A. (2007): Sinnvoll Leben – eine praktische Anleitung der Logotherapie. Überarbeitung und Neugestaltung: Bürgi, D. St. Pölten / Salzburg: Residenz Verlag.

Frankl, VE. (1987): Das Leiden am sinnlosen Leben. Herder, Freiburg/Basel/Wien, 11°.