

Wichtig ist also, dass es nicht nur gute Gründe, also Werte, gibt, unsere Arbeit zu mögen, sondern auch eine Entscheidung, sich zu diesem Mögen, diesen guten Gründen zu stellen.





Christoph Kolbe

Authentizität in der Arbeit

Welche Haltungen braucht es, um im Arbeitsleben Erfüllung zu finden?

Ist Arbeit ein lästiges Übel? Und muss sie das sein?

Vielfach entsteht dieser Eindruck – wenn wir zum Beispiel am Mittwochnachmittag im Radio hören: „Noch zwei Tage bis zum Wochenende“. Dann wird uns suggeriert: Das eigentliche Leben findet am Wochenende statt, denn nur dort ist ein Leben in freier Selbstbestimmung möglich. Arbeit ist etwas, das man hinter sich bringt, ein notwendiges Übel. Und so stimmen alle gerne auf die Arbeit ihr Klagelied an. Interessanterweise stiftet diese Klage schnell Gemeinschaft.

Ist Arbeit also ein lästiges Übel? Ein Mittel zum Zweck, das eine Bedeutung nur in ihrer Funktion hat – z. B. als Gelderwerb? Wenn man Menschen zuhört, wie sie über ihre Arbeit sprechen, dann hat man manchmal gerade diesen Eindruck.

Aber muss Arbeit ein Übel sein?

Immerhin: 75% der Lebenszeit haben mit Arbeit zu tun. Und Arbeit kann Spaß machen. Sie kann Perspektive bieten, eine Aufgabe darstellen, die das persönliche Leben bedeutungsvoll macht. Das merken vor allem diejenigen, die plötzlich von Arbeitslosigkeit

betroffen sind. Und diejenigen, die nach der Pensionierung in ein großes Loch fallen.

Es ist also kein Luxus, sich mit Fragen der Sinnerfüllung und Authentizität in der Arbeit zu beschäftigen.

Außerdem beugen diese Überlegungen einem möglichen Burn-Out vor.

Auch Ergebnisse der Glücksforschung beschreiben die Bedeutung der Arbeit. Dort fand man heraus, dass die meisten Menschen Glücksmomente gerade nicht in der Freizeit, sondern vielmehr am Arbeitsplatz erleben. Freizeit ist sogar für

viele Menschen eine Quelle für Stress, Langeweile und enttäuschte Erwartungen.

Weil sich viele Erkenntnisse der Glücksforschung mit den existenziellen Themen der Authentizität decken, werden im Folgenden auch Parallelen zur Glücksforschung aufgezeigt.

Die Glücksforschung beschreibt die Bedeutung der Arbeit. Dort fand man heraus, dass die meisten Menschen Glücksmomente gerade nicht in der Freizeit, sondern vielmehr am Arbeitsplatz erleben.

Arbeit löst also Ambivalenzgefühle aus. Warum?

► Einerseits weil wir uns in ihr und durch sie verwirklichen können.

➤ Andererseits weil sie die Realität in aller Widerständigkeit spiegelt. Sie durchkreuzt unsere Vorstellungen. Das verunsichert uns, verletzt uns oder beleidigt uns sogar.

Arbeit hat deshalb nicht nur mit realen Gegebenheiten, sondern insbesondere auch mit unseren Einstellungen und Haltungen zu tun, im Grunde mit der Kunst zu leben.

**Ohne dass wir das mögen,
was wir tun, geht nichts.
Aber leider können wir
unser Mögen nicht machen,
sondern wir begegnen ihm.**

Die folgenden Ausführungen sollen deshalb Anregungen für die Fragen geben:

- Wie kann man durch Arbeit Sinn finden?
- Wie kann man in der Arbeit authentisch sein?
- Kann Arbeit sogar Spaß machen?

Es geht also um die Möglichkeiten, wie wir aufgrund personaler Einstellungen Authentizität in der Arbeit finden können. Dies ist ein existenzieller Blickwinkel, der die Möglichkeiten des einzelnen Menschen reflektiert, im Rahmen von Gegebenheiten zu seiner Authentizität zu finden. Natürlich können für diese Frage auch andere Perspektiven gewählt werden – zum Beispiel welche Bedingungen gegeben sein sollten, damit ein Zusammenarbeiten im Team gut gelingt. Hier aber wollen wir fragen: Was kann der einzelne Mensch tun, um ein gutes Leben in seinen beruflichen Arbeitsbedingungen zu haben?

Er hat sich sechs existenziellen Aufgaben zu stellen.

1. Finden Sie heraus, was Sie an Ihrer Arbeit mögen!

Dies ist der zentrale Ausgangspunkt, der allen weiteren Themen und Überlegungen voransteht. Ohne dass wir das mögen, was wir tun, geht nichts. Aber leider können wir unser Mögen nicht machen, sondern wir begegnen ihm. Wir stellen fest: Dieses

finden wir attraktiv, etwas anderes nicht. Warum ist das Mögen so bedeutsam? Die Antwort ist einfach und grundlegend: Aus dem Mögen entsteht Lebendigkeit!

Dort, wo ein Mensch etwas mag, steht er in Beziehung und er kommt in Bewegung (Längle 2010, S.60f.), denn er bleibt kein reiner Funktionsträger. Arbeit bewegt den Menschen, wenn er sie mag. Er macht sie mit Freude und versucht, das Beste zu geben.

Was sind also die Folgen, wenn wir unsere Arbeit mögen? Es entstehen

- Nähe, Wärme und Energie,
- Verantwortungsbewusstsein und ein
- Wille zum Handeln.
Wie aber komme ich zu einer Haltung, meine Arbeit zu mögen, sie zu genießen, mich für sie zu begeistern?
- Es braucht personale Werte.
- Es braucht eine Entscheidung, wie sie im Entschluss sichtbar wird. (So haben wir uns beispielsweise auch für eine Liebe zu entscheiden, denn sie ist nicht nur ein Gefühl.)
- Und es braucht die Auseinandersetzung mit enttäuschten Erwartungen, Vorstellungen und Hoffnungen.

Es gibt eine Analogie zur Glücksforschung. Dort hat man herausgefunden, dass Menschen, die sich als glücklich bezeichnen, eine Haltung einnehmen, das zu wollen, was sie kriegen (Ernst 1997, S. 22).

Wichtig ist also, dass es nicht nur gute Gründe, also Werte, gibt, unsere Arbeit zu mögen, sondern auch eine Entscheidung, sich zu diesem Mögen, diesen guten Gründen zu stellen. Dann wird die Erfahrung der Werte zu einer Haltung den Werten gegenüber. Diese Entscheidung hat mit einer inneren Stimmigkeit einherzugehen. Sie darf nicht überfordernd sein. Und sie entspringt dem Bewusstsein für die Fähigkeit des persönlich wahrzunehmenden Spielraums, den der Mensch immer hat, sich zu einer Sache bzw. Gegebenheit so oder so einstellen zu können. Dieses Wissen um den Spielraum geht im Zugzwang der Verpflichtungen nicht allzu selten verloren. Routine kann hier viel verblassen lassen. erinnern Sie sich noch an den Zauber Ihrer Anfangsbegeisterung für Ihre Berufstätigkeit?

2. Gestalten Sie Ihre Arbeit!

Jeder Mensch will Gestalter seines Lebens sein. Er hat sein Leben erhalten und kann aus diesem Leben etwas machen (Kolbe 2021, S.4; Bauer 2016, S.7). Auf diese Weise wird das Leben zum eigenen Leben. Es wird bedeutungsvoll. Deshalb wollen wir Menschen nicht nur funktionieren, sondern uns mit eigenen Ideen, Vorstellungen und Zielen einbringen. Es kommt im Leben also auf mich an. Ich stehe im Zentrum. Damit geht jede Gleichgültigkeit verloren. Es entsteht vielmehr die Frage: Bin ich Frau meines Lebens? Bin ich Herr meines Lebens?

Prinzipiell sind zwei Haltungen dem Leben und damit auch der Arbeit gegenüber möglich und in der Realität anzutreffen: ein Leben aus der Opferhaltung oder ein Leben als Gestalter. Wir kennen hierfür im Alltagssprachgebrauch für unser Tun und Verhalten die Unterscheidung von „reagieren“ oder „handeln“.

- ▶ Reagieren heißt, die Dinge abhängig, gezwungen, unfrei, passiv und fremdbestimmt, also in einem Zugzwang zu tun.
- ▶ Handeln heißt, die Dinge ich-haft, gewollt, frei, aktiv und selbstbestimmt zu tun.

Alle unsere Tätigkeiten lassen sich auf Basis dieser beiden Haltungen vollziehen. Deshalb braucht es eine Entscheidung, mit welcher Haltung ich das tue, was ich tue. Und damit wird dieses Verhalten zum Handeln.

Die Folge des Handelns ist *Verantwortungsübernahme*. Warum? Weil ich dann etwas tue, weil ich es will. Ich habe es mir zum Anliegen gemacht. Das hat nicht zwingend mit Wohlbefinden zu tun, jedoch mit Stimmigkeit.

Viele Menschen leben jedoch nicht in der Gegenwart, sondern in unbewältigten Vergangenheiten oder in ungewisser Zukunft oder in Befindlichkeiten und Stimmungen, die sie von dem, was real ist, abtrennen.

Gestalterisch mit der Arbeit umzugehen, heißt auch, spielerische Elemente einfließen zu lassen. Dies schafft Abwechslung, setzt Kreativität frei und schafft Kreativität.

Ein wesentliches Element hierbei ist der Humor.

Und gestalten heißt auch, sich aus Vorgegebenem lösen, neue Möglichkeiten entdecken. So entstehen *Spaß und Freude*.

Die Glücksforschung zeigt hier ebenfalls eine Analogie: Glückliche Menschen sehen sich als Gestalter, mehr noch: als Urheber ihres Lebens. Das Gute und das Schlechte widerfährt diesen Menschen nicht einfach schicksalhaft. Sie erleben sich vielmehr als Handelnde innerhalb ihrer Bedingungen. Insofern erleben sie sich als Urheber und Meister ihres Lebens.

Untersuchungen zeigen, dass „blindes Glück“ (Zufall, z.B. Lottogewinn) nur relativ kurze Zeit in Hochstimmung versetzt. Schon wenige Wochen, spätestens nach einem Jahr ist sie auf normales oder sogar subnormales Niveau zurückgefallen. (Ernst 1997, S.22f.)

3. Seien Sie präsent und lassen sich anfragen!

Präsent zu sein heißt, bei dem zu sein, was gerade passiert. Dann ist der Mensch bei dem, was ist, im Hier und Jetzt. Er lebt zeitgleich. Viele Menschen leben jedoch nicht in der Gegenwart, sondern in unbewältigten Vergangenheiten oder in ungewisser Zukunft oder in Befindlichkeiten und Stimmungen, die sie von dem, was real ist, abtrennen.



Voraussetzung dieser Präsenz im Hier und Jetzt ist Offenheit für das, was ist.

Erst durch Offenheit ist ein Angefragtwerden möglich. Ohne Offenheit hört der Mensch nur sich selbst – mit seinen Vorstellungen und seinen Befindlichkeiten. Es geht also darum, eigene Interessen und Ziele, auch eigenes Befinden einmal zurückzustellen, um zu hören, was der oder das Andere mir sagen will. Lebendigkeit braucht den Dialog, die existentielle Dynamik – und diese ist immer eine Anfrage aus dem Hier und Jetzt der Situation. Deshalb sagt Frankl (1985, S.72): Das Leben fragt, der Mensch hat zu antworten. Die beiden Grundfragen lauten also:

- Was fragt mich jetzt hier an?
 - Wie will ich antworten? Wie damit umgehen?
- Somit ist für eine Unternehmenskultur etwas Wesentliches ausgesagt: Wenn der Mensch als dialogisches Wesen das Angefragtwerden braucht, dann ist jede Kultur schädlich, die nur das Funktionieren fordert. Im Funktionieren ist der Mensch nicht als Person gefragt. Abfragen ersticken, verängstigen und lassen uns verstummen. Eine existenzielle Unternehmenskultur ist deshalb eine Kultur der Anfrage.

4. Finden Sie heraus, um welche Werte es Ihnen geht!

Prinzipiell gilt: Arbeit (wie Leben insgesamt) wird sinnvoll durch *Wertverwirklichung* – vornehmlich schöpferische Werte und Erlebniswerte (Frankl 1985, 60; 1987, 106).

Konkret heißt das: Kann ich Werte entdecken, für die es sich lohnt, zu arbeiten? Was beschäftigt mich da Tag für Tag?

Natürlich ist da z.B. das Gehalt als ein Wert, aber das ist auf Dauer zu wenig. Und zumeist sind wir ja unterbezahlt – wie wir finden. Ein Wert zur Unternehmensmotivation lautet deshalb beispielsweise: anderen eine Freude zu bereiten. Jeden Tag mindestens einmal. Dadurch entsteht ein positives

Klima aller Beteiligten. Und es erhöht den Selbstwert.

Der Mensch ist ein selbsttranszendentes Wesen, also über sich selbst hinaus auf andere oder anderes hin ausgerichtet. Auf diese Weise „vergisst“ er sich in seiner Befindlichkeit. Er wird zum Gebenden und ist somit verbunden mit seinem Vermögen (im Unterschied zum abhängigen Menschen, der im Status seines Angewiesenseins verhaftet ist).

Die Glücksforschung spricht von der *Flow-Erfahrung* (Csikszentmihalyi, 1987, 58f.).

Gerne gehen wir hier bis an die Grenze unserer Möglichkeiten, manchmal überschreiten wir sie sogar ein klein wenig. Das wird zumeist als Herausforderung erlebt. Wir erklimmen dann eine neue Stufe des Vermögens. Diese Aktivität erfüllt uns und wir sind in guter Weise erschöpft.

Auf diese Weise erlebt der Mensch Erfüllung im Unterschied zu reiner Befriedigung. Er übernimmt personale Verantwortung.

5. Machen Sie sich unabhängig von Bedingungen!

(die hier wohl schwerste Aufgabe)

Viele Menschen glauben, Sinnerfüllung und Authentizität hängen von guten äußeren Bedingungen ab. Das ist jedoch ein Irrtum. Natürlich sind Bedingungen sehr bedeutsam. Sie können viel begünstigen, aber auch erschweren. Deshalb lohnt das Bemühen um eine existenzielle Unternehmenskultur. Keinesfalls also ist der Mensch frei von Bedingungen. Er ist aber frei zu einer Stellungnahme gegenüber den Bedingtheiten. Und dieses Moment gilt es zu erkennen. Denn Rahmenbedingungen stiften nicht zwangsläufig das Wollen. Sie bilden vielmehr eine Voraussetzung, dass das Wollen entstehen kann.

Nochmals ein Verweis auf die Glücksforschung (Ernst 1997, S.22f.): Selbst *ideale Voraussetzungen* für das Lebensglück haben erstaunlich wenig Einfluss darauf, z.B. Geld oder Reichtum. Es mag beruhigen, aber es macht nicht glücklich. - Übrigens: hier gilt das Gesetz des abnehmenden Grenznutzens. Wenn bestimmte Mindestbedürfnisse befriedigt sind, bringt

jeder weitere Zuwachs immer geringere emotionale Rendite. Dies gilt auch für körperliche Schönheit, Intelligenz und selbst für Gesundheit. Dies liegt daran, dass wir uns sehr schnell an einen Zustand gewöhnen und ihn dann für normal halten. Mehr noch: Menschen können selbst dann glücklich sein, wenn ihnen ein großes Unglück zugestoßen ist.

Übertragen auf die Arbeitswelt heißt dies: Nicht erst ideale Bedingungen schaffen die Möglichkeit, um Erfüllung und Zufriedenheit im Beruf finden zu können. (Diese Aussage soll natürlich nicht als Freifahrtschein für Repression und Druck verstanden werden!) Entscheidend sind die Gestaltungsspielräume, die jeder Mensch entdecken kann und muss.

Maßgeblich sind deshalb

1. die innere Übereinstimmung mit dem, was wir als wichtig erachten (also unsere persönlichen Werte und Anliegen, für die wir stehen), und
2. die Fähigkeit zur Auseinandersetzung, die Fähigkeit Stellung zu beziehen.

Also nicht Harmonie und Wohlbefinden schaffen die besten Voraussetzungen für gute und als stimmig erlebte Arbeit, sondern die Kongruenz personaler Werte sowie die personale Fähigkeit, mit Stimmungen und Widerständigem umzugehen. Dies erklärt auch, weshalb sich Authentizität interessanterweise oftmals gerade in der Widerstandserfahrung zeigt.

Der existenzielle Podcast für ein gelingendes Leben

Fragen des Menschseins

Dieser Podcast beschäftigt sich mit den existenziellen Themen, die uns Menschen bewegen. Was gehört zu einem guten Leben? Wie können wir mit äußeren und inneren Bedingungen, in die wir eingebettet sind, umgehen? Und was braucht es, um unser Leben selbstbestimmt und sinnerfüllt zu gestalten? Der Existenzanalytiker und Psychotherapeut Dr. Christoph Kolbe, Hannover, tauscht sich in den ersten 13 Folgen dazu mit der evangelischen Theologin, Moderatorin sowie Autorin Annette Behnken aus. In den darauffolgenden Podcastfolgen ist die Redakteurin Veronika Bonelli, Wien, seine Gesprächspartnerin. Einmal im Monat widmen sie sich einer konkreten Frage. Über Anregungen, Rückmeldungen und Themenwünsche freuen sie sich.

Kontakt: c.kolbe@existenzanalyse.com und veronika.bonelli@icloud.com

Den Podcast finden Sie unter <https://fragen-des-menschseins.de/>

Personales Leadership - Führen mit Blick auf das Wesentliche

Denn bessere Führung ist Mehrwert für Mensch und Unternehmen

Führungsqualitäten werden oft unter dem Begriff „Soft Skills“ eingeordnet. Doch hinter solch weichen Faktoren verstecken sich auch harte wirtschaftliche Fakten. Denn Führung und Motivation sind in den meisten Fällen gleichbedeutend mit Produktivität und ökonomischem Erfolg. Personales Leadership sorgt so für doppelten Mehrwert.

Erfahren Sie mehr über die Führungskräfte trainings von Christoph Kolbe unter: personales-leadership.de und mehr über Christoph Kolbe auf den Webseiten: existenzraum.de und christophkolbe.de



Wenn bestimmte Mindestbedürfnisse befriedigt sind, bringt jeder weitere Zuwachs immer geringere emotionale Rendite. Dies gilt auch für körperliche Schönheit, Intelligenz und selbst für Gesundheit. Dies liegt daran, dass wir uns sehr schnell an einen Zustand gewöhnen und ihn dann für normal halten. Mehr noch: Menschen können selbst dann glücklich sein, wenn ihnen ein großes Unglück zugestoßen ist.

6. Finden Sie zu innerer Übereinstimmung mit den Gegebenheiten!

Authentizität ist eine innerlich erlebte Übereinstimmung im Hinblick auf drei bedeutsame Aspekte (Längle, 2008, 27ff.):

1. zu dem, was ist,
2. zu dem, worum es geht und
3. zu den eigenen Möglichkeiten.

1. Die erste Übereinstimmung meint, dass der Mensch innerlich bejahen kann, was im Augenblick ist, was und wie es ist. Wem das gelingt, der lebt nicht mehr in innerer Opposition zu seinen Bedingungen. Er akzeptiert, dass es ist, was es ist und wie es ist. Es geht hier also um die Annahme der inneren und

äußeren Bedingungen. Die Firma ist, wie sie ist, der Chef ist, wie er ist, die Aufgabe ist, wie sie ist, und mir geht es, wie es mir geht. Aus dieser Haltung entsteht Gelassenheit. Diese Akzeptanz, diese innere Bejahung ist natürlich nicht zwangsläufig mit einem Gutheißen zu verwechseln. Es ist lediglich zunächst die Tatsache, dass das, was ist, nicht mehr manipuliert wird, sondern als Ausgangspunkt für das eigene Handeln und Gestalten akzeptiert wird.

Auch hier gibt es eine Analogie zur Glücksforschung (Ernst 1997, S.22): Glückliche Menschen wollen das, was sie kriegen. Andersherum: „Glück bedeutet nicht, das zu kriegen, was wir wollen, sondern das zu wollen, was wir kriegen.“ Das heißt auch ein Verlassen der Erwartungshaltung. Das „Ja“ ist die innere Einwilligung der Person zu einer Welt, die ist, was und wie sie ist.

2. Die zweite Übereinstimmung besteht in der inneren Kongruenz zu dem, worum es geht. Hiermit ist die personale Wertfrage berührt. Authentisch zu leben heißt nämlich immer, für bestimmte Werte einzustehen. Es ist ein Wesenszug des Menschen, dass es ihm in seinem Leben um mehr geht, als um Bedürfnisbefriedigung. Es geht ihm um Sinnerfüllung. Jeder Mensch möchte nicht nur in seinen Grundbedürfnissen versorgt sein, sondern er möchte erleben, dass es sich gelohnt hat, für das, was er an diesem Tag getan oder erlebt hat, zu leben. Dafür braucht es Aufgaben und Erlebnisse, die dem Menschen als sinnvoll erscheinen, verwirklicht zu werden. Diese Werte sind es nun, die den Menschen ziehen, ihn locken. Sie treiben ihn nicht, sondern von Werten fühlt er sich angezogen. Sie motivieren ihn, bringen ihn in Bewegung. Ein wesentliches Merkmal für einen echten Wert ist das Erlebnis der inneren Freiheit. Wo wir uns aus Freiheit zu einem Wert stellen können, erleben wir ihn nicht als Pflicht, Last oder Druck. Wir spüren vielmehr, wie wir in eine innere Bewegung hineinkommen, die uns entspricht und mit uns stimmig ist: „Dies will ich jetzt tun.“ In diesem Zusammenhang ist gerade das innere Erleben des Wollens und eben nicht des Müssens von entscheidender Bedeutung.

Übertragen für die Arbeitswelt bedeutet dies: Welche Werte ‚locken‘ oder ‚ziehen‘ in der Arbeit? Oder dient die Arbeit insgesamt einem anderen Wert, der außerhalb liegt - z.B. in der Freizeit? Eine wichtige Aufgabe - auch hinsichtlich der Mitarbeiterführung - besteht deshalb darin, ein Wertbewusstsein zu schaffen.

3. Die dritte Übereinstimmung betrifft die Begrenzung auf die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten in der Situation. Ich kann nur das wollen, was auch im Rahmen meiner Möglichkeiten und Fertigkeiten liegt, die in der jeweiligen Situation gegeben sind. Alle Bestrebungen, die außerhalb meiner Möglichkeiten liegen, sind kein Wollen, sondern ein Wünschen oder ein Pflichtgefühl. Das Wollen des Menschen orientiert sich deshalb immer an dem für ihn gültigen und möglichen situativen Wert.

Dies hat eine Firma in der Zielfindung ihrer Wertsetzungen für die jeweiligen Beschäftigten des Unternehmens zu bedenken, wenn eine gelingende Begegnungskultur im Unternehmen geschaffen

werden soll. Für den einzelnen Menschen ist es also wichtig, eine gelungene Balance zwischen Ansprüchen von außen, Wertstrebungen von innen und eigenen Möglichkeiten zu finden. Hierzu gehört deshalb ein gesunder Realismus, eine realistische Einschätzung eigener Ziele und Möglichkeiten. Der Mensch vermag deshalb entweder, seine Ansprüche abzusenken, oder seine Anstrengungen zu intensivieren. Er muss herausfinden, welche Strategie jeweils die beste ist.

„Glück bedeutet nicht, das zu kriegen, was wir wollen, sondern das zu wollen, was wir kriegen.“

Schluss

So lässt sich zusammenfassend sagen: Erfüllende Perspektiven, der Mut zum Diskurs hierüber und die Fähigkeit, für das persönlich Bedeutsame im Miteinander einzustehen, sind die entscheidenden Ingredienzien für ein authentisches Leben in der Arbeit. ■

Literatur

- Bauer E (2016) Verstehen als Existenzial menschlichen Daseins. In: Existenzanalyse 33/1, S. 4-14
- Csikszentmihalyi M (1987) Das Flow-Erlebnis. Jenseits von Angst und Langeweile. Stuttgart: Klett-Cotta
- Ernst H (1997) Wer ist glücklich? Psychologie Heute 24/3, S. 20-27
- Frankl V (1985) Ärztliche Seelsorge. Grundlagen der Logotherapie und Existenzanalyse. Frankfurt am Main: Fischer
- Frankl V (1987) Logotherapie und Existenzanalyse, München: Piper
- Kolbe C (2021) Die Fähigkeit, dem Eigenen zu folgen. Wie gelingt Authentizität in der heutigen Zeit? In: Existenzanalyse 38/2, S. 4-10
- Kolbe C (2005) Sinn und Glück. Zur vitalen Bedeutung der Sinnfrage. In: S.Längle, M. Sulz (Hrsg.), das eigene leben, Wien: GLE-Verlag, S. 27-39
- Längle, A. (2008) Existenzanalyse. In: Längle, A., Holzhey-Kunz, A. Existenzanalyse und Daseinsanalyse, Wien: Facultas, S. 27-29
- Längle, A (2010) Gefühle – erwachtes Leben. Zur Begründung und Praxis der existenzanalytischen Emotionstheorie. In: Existenzanalyse, 27/2, S. 59-71.

Dr. paed. Christoph Kolbe, Psychologischer Psychotherapeut sowie Trainer und Berater für Führungskräfte, ist Erziehungswissenschaftler und Existenzanalytiker in freier Praxis in Hannover. Zudem ist er als Lehrausbilder für Existenzanalyse und Trainer für Führungskräfte im Mittelstand und in Non-Profit-Organisationen tätig. Er leitet das Norddeutsche Institut der Akademie für Existenzanalyse und Logotherapie und ist Past-President der Internationalen Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse. In seinem Podcast „Fragen des Menschseins“ spricht er über zentrale Themen der menschlichen Lebensgestaltung aus einer existenziellen Perspektive (zu hören auf allen Podcastportalen). c.kolbe@existenzanalyse.com