

Artikelbesprechung: Kernkompetenz Resilienz (Birgit Huber-Metz)

Resilienz: 8 Eigenschaften helfen, mit problematischen Situationen umzugehen - so die Resilienzforschung. Unternehmen können mit diesem Wissen ihren Mitarbeitern Angebote unterbreiten, die ihnen helfen, besser mit beruflichem Stress umzugehen.

Der psychische Druck am Arbeitsplatz ist für viele Arbeitnehmer größer geworden, weil auch die Beziehung zwischen Unternehmen und ihren Mitarbeitern fragiler ist. Allein mit dieser Diagnose kommen Unternehmen bei der Förderung und dem Erhalt der Gesundheit ihrer Mitarbeiter nicht weit, denn die Arbeitsanforderungen haben sich aufgrund von Markterfordernissen verändert. Was als Stress erlebt wird, ist für jeden verschieden und sehr subjektiv. Herausforderungen werden unterschiedlich wahrgenommen und gemeistert. Die einen schrecken vor neuen Anforderungen zurück, andere fühlen sich richtig wohl.

Individuelle Stress- und Verhaltensmuster spielen beim Stressempfinden eine große Rolle. Sie äußern sich privat und beruflich; dies lässt sich schwer trennen. Wer am Arbeitsplatz schnell gestresst ist, wird es auch im Privatleben sein. Wem es im Beruf schwerfällt, Grenzen zu ziehen, hat überall Schwierigkeiten, nein zu sagen. Aus diesem Grund kommen Unternehmen mit einer herkömmlichen Gesundheitsprävention, die sich ausschließlich auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsplätze konzentriert, nicht weit. Überlastungen der Mitarbeiter können Vorgesetzte nur erkennen und gegensteuern, wenn der Blick auf den Menschen als Ganzes gewahrt bleibt. So liegen die Gründe für Überlastungen, die auch zu Burnout führen können, nicht allein im Arbeitsbereich. Mitarbeiter können auch an ihre Belastungsgrenzen stoßen, wenn sie beruflich eingespannt sind und gleichzeitig privat Sorgen oder kritische Situationen erleben.

Viele Unternehmen haben diesen Zusammenhang bereits erkannt. So orientieren sie sich bei der betrieblichen Gesundheitsförderung nur noch selten am Ziel, Krankheiten zu vermeiden. Ziele sind die Steigerung der Vitalität und Lebensfreude wie auch mehr Selbstbestimmung über die eigenen Lebensumstände. So boomten Maßnahmen wie Stressmanagement-Seminare, Entspannungskurse zur Steigerung der Work-Life-Balance. Hinzu kommen in einigen Unternehmen Angebote wie Kinderbetreuung und Maßnahmen zur Kurzzeitpflege von Angehörigen. Dies sind wichtige



Maßnahmen für die Lebensbalance und für die Leistung der Mitarbeiter.

Der Wettbewerb und damit der Druck auf die Unternehmen wird künftig steigen; die Mitarbeiter sind gefordert, flexibler auf Veränderungen zu reagieren. Sie müssen sich ständig neuen Herausforderungen stellen. Mitarbeiter müssen daher über eine Fähigkeit verfügen, in beruflichen und privaten Stresszeiten ihre



Lebensbalance zu bewahren und mit den Herausforderungen produktiv umzugehen. Die Unternehmen haben dabei die Aufgabe, ihre Mitarbeiter zu unterstützen.

Die Resilienzforschung hat herausgefunden, dass es widerstandsfähigere Menschen gibt, die produktiver mit herausfordernden Situationen umgehen können. Sie hat 8 Eigenschaften identifiziert, mit denen die Resilienz – die Widerstandsfähigkeit - erhöht werden kann. Unternehmen haben hier bereits Konzepte für ihre Mitarbeiter erarbeitet.

Menschen mit hoher Resilienz besitzen folgende Eigenschaften ihrer Persönlichkeit:

1. Positives Denken: Resiliente Menschen gehen neue Herausforderungen positiv an und wissen, dass sie es irgendwie schaffen.

2. Selbstwertgefühl: Sie glauben an sich und an das, was sie tun.

3. Problemlösefähigkeit: Sie denken lösungsorientiert und gestalten ihre Zukunft.

4. Selbstverantwortung: Diese Menschen nehmen ihr Leben in die Hand und lehnen die Opferrolle ab.

5. Selbstwirksamkeit: Sie akzeptieren auch negative Dinge und Umstände zunächst, aber sie verändern sie.

6. Soziale Kompetenz: Sie bleiben bei Stress im Kontakt mit ihrer Umwelt und organisieren sich Hilfe.

7. Achtsamkeit: Widerstandsfähige Menschen haben ein Gespür für sich selbst und kennen ihre Belastungsgrenzen.

8. Stressbewältigung: Sie entwickelten Strategien, in stressreichen Zeiten für Entspannung zu sorgen und ihre Lebensbalance zu behalten.

Diese Eigenschaften besitzen alle Menschen in einer mehr oder weniger starken Ausprägung. Sie können jedoch gezielt entwickelt werden. Dazu gehören Fragen: Wie reagiere ich in bestimmten Situationen, bei neuen Herausforderungen, in Stresszeiten? Welche Gründe hat dies?

Unternehmen stellen Mitarbeitern zur Entwicklung der Resilienz Coaches zur Seite. So können sie ihre Denk- und Verhaltensmuster erkennen und gegebenenfalls verändern. Ziel ist es auch, die Achtsamkeit der Mitarbeiter zu erhöhen: sie sollen erkennen, wann ein Gefordertsein in Überforderung umschlägt. Nur so können sie dagegen steuern, Hilfe bei Kollegen und Vorgesetzten holen und damit ein Burnout vermeiden.

Salus Human Ressourcen bietet betriebliche Gesundheitsförderung mit Beratung, Coaching und Seminare.

Links:

[Erfolgsfaktor Resilienz: Widerstandskraft gegen Stress und schwierige Situationen entwickeln](#)

[Energiekompetenz entwickeln und mit Belastungen umgehen lernen!](#)

[Burn Out im Unternehmen nachhaltig vermeiden](#)

Salus HR-Beratung zum Aufbau und zur Optimierung der betrieblichen Gesundheitsförderung:

[Betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen der Wohlfahrtspflege](#)

Literatur:

Birgit Huber-Metz: Kernkompetenz Resilienz in: Sozialwirtschaft 1/2015