RESILIENZ – Jeder von uns kennt Menschen, die erfolgreich und scheinbar spielend die schwierigsten Herausforderungen am Arbeitsplatz meistern. Wie machen diese Leute das?

So werden sie belastbarer

Die Frage taucht angesichts der Herausforderungen der neuen Arbeitswelten immer wieder auf: Erfolg versus Misserfolg, Souveränität versus Überforderung. Vor allem im beruflichen Umfeld treffen diese Punkte zwischen verschiedenen Mitarbeitern oft aufeinander. Oft ist dann die Führungskraft oder der Unternehmensleiter gefordert, sich mit der Widerstandskraft des Einzelnen oder des Teams auseinanderzusetzen und einen anderen Umgang untereinander zu fördern.

Resilienz schafft Abhilfe

Bei diesen Fragestellungen bietet das Modell der Resilienz hilfreiche Unterstützung. Ursprünglich stammt der Begriff Resilienz aus der Physik und bezeichnet in der Werkstoffkunde die Eigenschaft eines Stoffes, nach der Verformung durch Druck oder Belastung von aussen wieder in die ursprüngliche Form zurückzufinden. Der Resilienz-Gedanke wird mehr und mehr auf die Arbeitswelt übertragen und widmet sich konsequent den Antworten auf die Frage, wie die einzelne Person und auch Organisation die Herausforderungen des Berufsalltages meistern und an ihnen wachsen können. Resiliente Menschen sind nicht etwa unempfindlich gegenüber auftretenden Schwierigkeiten und belastenden Situationen. Sie haben vielmehr die Fähigkeit erlernt und ausgebaut, beispielsweise schnell einen Perspektivenwechsel vornehmen zu können und sich selbst aus der negativen Situation zu befreien. Sie interpretieren die Umstände neu oder können ihren Fokus gezielt auf Positives und die Lösung des Problems legen. Um es auf den Punkt zu bringen: Resilientes Verhalten ist grundsätzlich lern- und trainierbar.

Optimistisch, lösungsorientiert und visionär

Höchst resiliente Mitarbeitende, die sich ganz bewusst mit ihren Resilienz-Schutzfaktoren beschäftigt haben, können sich selbst in Bezug auf die acht Resilienz-Kompetenzfelder (Quelle: Resilienz-Zirkel nach dem Bambus-Prinzip®, ResilienzForum.ch) so beschreiben:

- Optimismus und realistische Selbsteinschätzung: «Ich bin optimistisch, dass die Krise zeitlich begrenzt ist und auch wieder vorbeigeht.»
- Akzeptanz der Gegebenheiten und Realitätsbezug: «Ich akzeptiere die schwierige Situation und nehme sie an.»
- Lösungsorientierung und Kreativität: «Ich erkenne die Probleme und handle zugleich lösungsorientiert und verschaffe mir mit Zielen Klarheit.»
- Selbstregulation und Selbstfürsorge: «Ich sorge gut für mich und besinne mich auf meine eigenen Stärken und Fähigkeiten.»
- Selbstverantwortung und Selbstwirksamkeit: «Ich warte nicht ab, sondern übernehme Verantwortung.»
- Beziehungen und Netzwerke: «Ich hole mir Hilfe und Unterstützung und beziehe Menschen, die mir helfen können, mit ein.»
- Zukunftsgestaltung und Visionsentwicklung: «Ich bilde mich weiter und gestalte aktiv meine Zukunft und erarbeite Pläne und Visionen.»
- Improvisationsvermögen und Lernbereitschaft: «Fehler dürfen sein und gehören zu meinem Lernprozess im Echtzeitlernen.»

Resilientes Verhalten ist Ausdruck des persönlichen Bewusstseins und ein Gradmesser, der bestimmt, wie weit die einzelne Person mit Toleranz, Akzeptanz und ihrem persönlichen Engagement geht.

In einem Unternehmensumfeld, das den Mitarbeitenden resilientes Verhalten ermöglicht, werden die Stärken und Talente der Mitarbeitenden von der Führungskraft geschätzt und realistische Ziel- und Leistungsvorgaben gemacht. Es werden Raum und Zeit für kreative Prozesse zur Verfügung gestellt und die verschiedenen Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach Pausen und Regeneration berücksichtigt. Den einzelnen Mitarbeitenden wird genügend Entscheidungsspielraum eingeräumt und die Möglichkeit eröffnet, gegenseitig ihr Wissen auszutauschen und zu nutzen. Zukünftige Unternehmensentwicklungen werden aufgezeigt und mit Weiterbildungen gestützt, und eine Lern- und Fehlerkultur fördert effizientes Echtzeitlernen. Wenn in den Unternehmen und Organisationen der Wunsch entsteht, dass die Mitarbeitenden resilient und widerstandfähig sind und bleiben, darf der organisationale Kontext nicht vergessen werden. Und die Frage, ob Resilienzförderung Chefsache ist, lässt sich mit einem klaren «JA» beantworten.

Ulrike Clasen
Netzwerk Kadertraining GmbH

Resiliente Menschen gewinnen Stärke durch Beweglichkeit, Flexibilität und Kreativität. Sie nutzen Veränderungsprozesse und persönliche Krisen, um Ihr Leben neu zu ordnen und auszurichten. Dabei legen sie ihren Fokus gezielt auf Positives und die Lösung des Problems.

RESILIENZ IM...

...Netzwerk Kadertraining

Netzwerk Kadertraining arbeitet seit über 15 Jahren in der Beratung von Führungskräften und begleitet im Auftrag der Kantone Aargau und Bern im Rahmen von arbeitsmarktlichen Massnahmen stellensuchende Kader, Akademiker und Fach- und Führungskräfte, auch im Themenkreis Resilienz-Förderung und -Training.

LINK

www.kadertraining.ch