

Resilienz – ein faszinierendes Thema – welches ich in folgenden kurz skizziere.

Die Widerstandsfähigkeit von Personen und Organisation in Krisen, auch Resilienz genannt, ist ein aktuelles Forschungsfeld. Dabei spielt sie zur Entwicklung von Resilienz Coachings und Trainings eine wichtige Rolle.

Definition:

Der Begriff Resilienz kommt aus dem Lateinischen – resilire – und bedeutet: zurückspringen, abprallen. In der Biologie bedeutet Resilienz Spannkraft, Elastizität und Beweglichkeit.

Eine allgemeine Definition gibt Heller an: „(...) wird Resilienz als Kompetenz verstanden, die sich aus verschiedenen Einzelfähigkeiten zusammensetzt. Resilienz beinhaltet demnach Persönlichkeitseigenschaften (sogenannte „Traits“), aber insbesondere Kompetenzen und veränderbare innere Zustände („States“) mit Denk- und Verhaltensmustern, die präventiv und insbesondere in herausfordernden, stressigen Situationen für die Stabilisierung, Gesunderhaltung und Produktivität von Menschen hilfreich sind (...).“ (Heller 2015)

Charakteristisch für resiliente Menschen ist, dass sie emotional ausgeglichen und ruhig, selbstsicher, gesellig, gut organisiert und effektiv sowie kooperativ sind.

Resiliente Menschen zeichnen sich dabei durch eine Vielfalt an persönlichen Werten, wie Ehrlichkeit, Anstand, Respekt, Fairness, Verantwortung, Hilfe und Sorge für andere, Kooperation, Akzeptanz von Unterschieden, Freundlichkeit, Empathie und Einbeziehung aus.

Die Kompetenzen und innere Zustände lassen sich trainieren und entwickeln. Dabei konzentriert sich die Resilienzentwicklung auf Ursachen, Bedingungen, Risiko- und Schutzfaktoren zum Erhalt der seelischen und körperlichen Gesundheit. Das Augenmerk richtet sich nicht darauf, das Fehlverhalten zu minimieren oder zu verändern, sondern Bedingungen zur Förderung seelischer und körperlicher Gesundheit zu schaffen (vgl. Heller 2015).

Hintergrund:

Die wissenschaftliche Untersuchung der Resilienz geht u.a. zurück auf die Entwicklungspsychologin

Emmy Werner, die 1982 in einer Langzeitstudie (Kauai- Studie) eine erstaunlich gute psychische Widerstandsfähigkeit von 700 hawaiianischen Kindern, die in schwierigen Lebensumständen aufwuchsen, untersuchte. Werner fand dabei eine „Kette schützender Faktoren“, die zu dieser positiven Entwicklung beitrugen. Zu ähnlichen Ergebnissen kamen die „Bielefelder Invulnerabilitätsstudie“ (Lösel & Bender 2008) und die „Mannheimer Risikokinderstudie“ (Laucht et al. 2000).

Im industriellen Kontext hat S. Maddi (von 1975 - 1985) eine 12-jährige Langzeitstudie bei einer Umstrukturierungsmaßnahme der Tochterunternehmen des amerikanischen Telefongroßkonzerns Bell Telephone gemacht. Die Umstrukturierung führte zu einer Zersplitterung des Konzerns in einzelne Gesellschaften, die „Baby Bells“, was einen Personalabbau von 26.000 auf 14.000 Mitarbeitern nach sich zog. Die 12 Jahre andauernde Studie widmete sich 450 männlichen und weiblichen Führungskräften des Mittleren- und Top-Managements und untersuchte die körperlichen und psychischen Reaktionen auf die Stellenstreichungen. Dabei zeigte ein Drittel trotz der Bedrohung durch die Krise genau gegenteilige Reaktionen als die anderen zwei Drittel: Sie waren ausgeglichen, zufrieden und gesund, erbrachten weiterhin ausgezeichnete Leistungen und standen den Veränderungen positiv gegenüber. Die Führungskräfte waren alle entschlossen, die Umstände als Herausforderung zu sehen und das Beste daraus zu machen.

Der Medizinsoziologe Antonovsky stellte 1997 in seinem Konzept der Salutogenese die Frage „Was hält gesund?“ im Gegensatz zur Frage „Was macht krank?“ in den Vordergrund. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Ressourcen und Schutzfaktoren, um schwierige Bedingungen erfolgreich zu bewältigen. Als zentrale personelle Ressource wird dabei das sogenannte „Kohärenzgefühl“ gesehen, das sich aus folgenden Gefühlen zusammensetzt: dem Gefühl von Verstehbarkeit von Situationen und Ereignissen, dem Gefühl der Handhabbarkeit schwieriger Situationen und dem Gefühl der Sinnhaftigkeit von erlebten Situationen (vgl. Antonovsky 1997).

Ähnlich entwickelte Kobasa 1979 den Begriff des „Hardiness“ mit den drei Komponenten: „commitment“ (Engagement), „control“ (vergleichbar mit internaler Kontrollüberzeugung) und „challenge“ (sich von Veränderungen herausgefordert fühlen) (vgl. Kobasa 1997).

In verschiedenen Studien wurden trainierbare Resilienzschlüssel analysiert, die maßgeblich

bei der Bewältigung von schwierigen Lebensumständen und Ausgangspunkt für Maßnahmen zur Resilienzentwicklung sind.

„7 Schlüssel der inneren Stärke“ (vgl. Rampe 2004 und Heller 2015):

Akzeptanz: „Akzeptanz bedeutet, geschehene Dinge sowie Unveränderbares und Unvermeidbares anzunehmen. Dies kann u.a. dann gelingen, wenn Erfahrungen, Entscheidungen und Handlungen aus der Vergangenheit als wichtige und hilfreiche Elemente für die eigene Persönlichkeitsentwicklung und -reifung anerkannt werden. Damit einher geht, sich selbst mit seinen Stärken und Schwächen anzunehmen. Durch das Akzeptieren können negative Emotionen wie z. B. Angst, Ärger und Wut verringert werden und eine bewusste Ausrichtung auf Neues gelingen.“

Optimismus: „Unter Optimismus versteht man generell eine positive Lebenseinstellung bzw. -haltung, bei der Dinge und Situationen von ihren guten Seiten betrachtet werden und bei zukünftigen Situationen mit dem Besten gerechnet wird (positive Zukunftserwartung). Menschen richten ihren Fokus auf Dinge, die funktionieren und gut laufen. Daher gehen mit einer optimistischen Einstellung positive Emotionen und positive Zielformulierungen einher.“

Selbstwirksamkeit: „Selbstwirksamkeit beschreibt die eigene Kompetenz- und Kontrollüberzeugung, d.h. das Vertrauen in eigene Fähigkeiten und Können. Selbstwirksame Menschen glauben in der Lage zu sein, neue Dinge erfolgreich zu lernen, Einfluss zu nehmen und damit Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Dieser Resilienzfaktor ist daher eng mit einem hohen Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl verbunden.“

Verantwortung: „Unter Eigenverantwortung versteht man für eigene Handlungen und Entscheidungen Verantwortung zu übernehmen und die Konsequenzen zu tragen anstatt einen Schuldigen zu suchen.“

Netzwerkorientierung: „Mit Netzwerkorientierung ist gemeint, sich ein stabiles soziales Umfeld aufzubauen, Kontakte zu pflegen und sich bei Herausforderungen Unterstützung zu holen. Um von seinem Netzwerk zu profitieren, sollte man von Kritikern und Pessimisten eher Abstand halten und wohlgesonnene Kontakte besonders pflegen.“

Lösungsorientierung: “Bei lösungsorientiertem Denken und Handeln wird der Fokus auf gut funktionierende Dinge gelenkt anstatt die Ursachen von Problemen zu ergründen.

Lösungsorientierte Menschen richten ihre Aufmerksamkeit auf Chancen und Alternativen, sie probieren immer wieder neue Dinge aus, wenn etwas nicht klappt. So ist Lösungsorientierung eine Fähigkeit, die in jeder Situation helfen kann.“

Zukunftsorientierung: “Unter Zukunftsorientierung versteht man die Planung seiner Zukunft sowie zielstrebiges und tatkräftiges Handeln, um seine Pläne zu verwirklichen.“

Und die **gute Nachricht** ist – Sie können diese Fähigkeiten in Trainings und Coachings stärken und aufbauen.

Nehmen Sie **Kontakt** mit mir auf – gerne unterbreite ich Ihnen ein für Sie abgestimmtes Training.