

Sponsored



Sponsored

Die persönliche Resilienz der Mitarbeitenden – ein notwendiger Erfolgsfaktor für Organisationen

27.02.23 - 00:00

Persönliche Resilienz beschreibt die Fähigkeit, Herausforderungen mit den eigenen Ressourcen zu bewältigen und daran zu wachsen. Noch vor 20 Jahren ging man davon aus, dass es Menschen gibt, die ihrem Wesen nach resilienter sind als andere, und dass der Grad der Resilienz somit eine Charaktereigenschaft ist. Mittlerweile wird Resilienz immer mehr in dem Sinne als Ergebnis beschrieben, dass eine Person in Stresssituationen aus eigener Kraft fähig ist, die mentale oder psychische Gesundheit zu erhalten oder wieder herzustellen. Aus dieser Perspektive ist Resilienz das Resultat eines dynamischen Anpassungsprozesses an eine jeweilige Stressbelastung.

Resilienzfaktoren

Es besteht ein breiter Konsens darüber, dass individuelle Resilienz aus einem Zusammenspiel von mehreren Resilienzfaktoren entsteht. Folgende Faktoren haben nachweislich einen positiven Einfluss auf die persönliche Widerstandskraft und können von jedem Menschen weiterentwickelt werden:

- › Akzeptanz
- › realistischer Optimismus
- › Eigenverantwortung
- › Zukunftsorientierung
- › Lösungsorientierung
- › Selbstwirksamkeit
- › Netzwerkorientierung

Faktoren der individuellen Resilienz



- Soziale Kompetenz (Umweltfaktoren)
- Mentale Kompetenz (Reflexion)
- Handlungskompetenz (Aktion)

Umgang mit dem Unveränderlichen, optimistisch und eigenverantwortlich

Wer es schafft, Geschehnisse oder Zustände, die nicht geändert werden können, als solche zu akzeptieren, nimmt viel Druck von sich. Nach innen gerichtet heisst Akzeptanz, seine Gefühle und Bedürfnisse anzunehmen und mit der eigenen Leistungsfähigkeit und den eigenen Grenzen bewusst umzugehen. Nach aussen gerichtet bedeutet Akzeptanz, sich damit abzufinden, dass wir viele Ereignisse nicht kontrollieren können. Lieferketten, die nicht mehr funktionieren, Ressourcen, die nicht mehr verfügbar sind, soziale Konflikte, die Spannung im Team aufbauen oder Prototypen, die nicht funktionieren – immer wieder gibt es Situationen, in denen nicht (mehr) eintrifft, wofür wir uns einsetzen oder was wir gewohnt sind.

Menschen, die meistens das Schlimmste erwarten, setzen sich selbst ständig einem hohen Stresspegel aus. Die Kunst liegt darin, mit einem eher optimistischen Bewertungsstil durchs Leben zu gehen. Resiliente Menschen neigen dazu, in ungewissen Situationen eher einen positiveren Ausgang der Situation zu erwarten. Dies ermöglicht es ihnen, die persönlichen Ressourcen und Kompetenzen auch wirkungsvoll zur Bewältigung der Situation einzusetzen. Eng damit verbunden ist die Eigenverantwortung: Resiliente Menschen überlassen die Verantwortung für ihr Leben weder anderen Menschen noch dem Zufall. Sie sind sich bewusst, dass sie für ihr Denken, Fühlen und Handeln verantwortlich sind. Diese drei Ebenen sind eng miteinander verbunden. Was wir denken bestimmt, wie wir etwas einschätzen und bewerten – positiv oder negativ. Wenn wir Verantwortung für unser Fühlen übernehmen, sind wir nicht davon abhängig, was andere von uns halten. Somit können wir immer wieder selbst reflektieren, welche Handlungen in stressigen Situationen hilfreich sind.

Lösungsorientiert und selbstwirksam

Lösungsorientierte Menschen sind überzeugt, dass sie selbst Änderungen bewirken können. Sie sitzen Probleme nicht aus in der Hoffnung, dass sich diese irgendwann in Luft auflösen, sondern evaluieren Lösungsalternativen und handeln proaktiv. Dank Pragmatismus können sie in schwierigen Situationen auch einmal die zweit- oder drittbeste Lösung akzeptieren. Sie kennen die eigenen Ressourcen und damit auch ihre Einflussmöglichkeiten.

Der sinngebende Leitstern

Resilient zu sein bedeutet auch, eine Grundüberzeugung in sich zu tragen, dass das Leben schön sein kann. Den Blick auf positive Möglichkeiten der Zukunft zu richten, steigert die Resilienz des Menschen. In der Zukunftsorientierung steckt auch die Sinnfrage. Einen eigenen Zweck zu verfolgen, kann uns als Leitstern am Horizont dienen – auch in schwierigen Situationen.

Organisationen können viel dafür tun, tragende Beziehungen zu fördern

Der Mensch ist bekanntlich ein soziales Wesen und braucht den Austausch mit anderen Menschen. In Stresssituationen erfahren wir in einem tragenden Beziehungsnetz Rückhalt, Anteilnahme, Hilfe und Unterstützung.

Menschen mit einer gut ausgeprägten Netzwerkorientierung pflegen ihre Beziehungen sorgsam. Sie sind sich bewusst, dass es vertrauensvolle Beziehungen nur dann gibt, wenn man sich um diese kümmert. Damit haben tragende Beziehungen einen hohen Preis: Zeit.

Hinsichtlich Beziehungsförderung können Organisationen viel dazu beitragen, ihre Mitarbeitenden resilient zu halten: Silos abbauen, Austausch unter den Mitarbeitenden ermöglichen, Begegnungen von Mensch zu Mensch gestalten – und generell eine ganzheitlichere Sicht auf die Menschen am Arbeitsplatz einnehmen.

Die eigene Resilienz ist entwicklungsfähig

Wie eingangs erwähnt: Der Umgang mit den einzelnen Resilienzfaktoren und somit mit der eigenen Resilienz ist entwicklungsfähig. Im BWI-Seminar 'Stresskompetenz entwickeln - Resilienz stärken' lernen die Teilnehmenden sich selbst und ihre eigenen Stärken und Grenzen besser kennen. Ziel ist es, individuelle Strategien zu entwickeln, um die eigene Stresskompetenz zu stärken und einen nachhaltigen Umgang mit der persönlichen Energiebilanz sicherzustellen.

Über das BWI

Das BWI wurde vor vielen Jahren an der ETH Zürich gegründet und 2014 als eigenständiges Unternehmen ausgegliedert. Schwerpunkt des Beratungs- und Bildungsinstituts ist das Thema Führung. Als ganzheitlicher Partner begleitet das BWI Führungskräfte, Teams und Organisationen in den Bereichen Transformation, Change und Weiterentwicklung. Alle Weiterbildungsangebote sind optimal auf die Seminarteilnehmenden zugeschnitten und vermitteln diesen das Knowhow, das sie in ihrem Berufsalltag brauchen.



Beratungs- und Weiterbildungsinstitut BWI AG

Helenastrasse 3, 8008 Zürich

Tel.: +41 44 277 70 40

info@bwi.ch

www.bwi.ch



Christian Bachmann  verfügt über langjährige Expertise im internationalen Projektmanagement und ist seit 2006 selbstständiger Berater, Trainer und Coach vor allem in den Themen Selbstführung und Projektmanagement.