

# RESILIENZ

## Kompetenz der Zukunft

Widerstandskraft in Zeiten ständigen Wandels

Ein Impulsvortrag mit Sylvia Wellensiek

H.B.T. -Akademie, Beratung, Training und Ausbildung

[www.hbt-akademie.com](http://www.hbt-akademie.com)



## RESILIENZ BEDEUTET



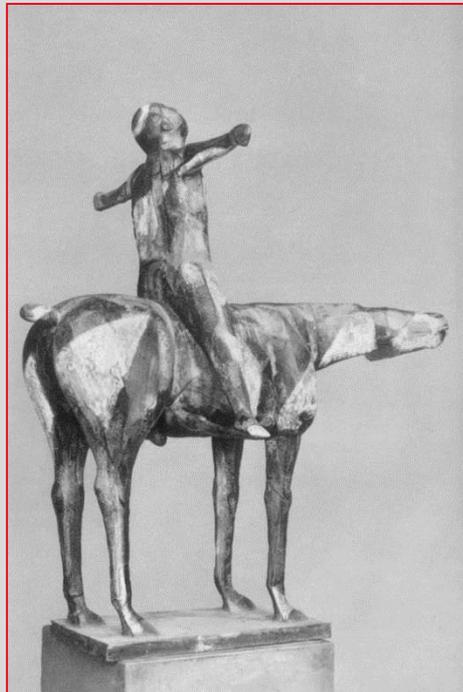
- Widerstandskraft
- Belastbarkeit
- Flexibilität
- Spannkraft
- Anpassungsfähigkeit

UND KOMMT URSPRÜNGLICH AUS DER WERKSTOFFKUNDE



## EINE INNERE HALTUNG UM WIDERSTÄNDE ZU MEISTERN

Die Studie der amerikanischen Entwicklungspsychologin Emmy E. Werner deckte Einflussfaktoren auf, die das Risiko von psychosozialen Störungen bzw. Erkrankungen mildern, bzw. einschränken können:



- Angeborene Eigenschaften des Individuums
- Fähigkeiten, die der Einzelne in Interaktion mit seiner Umwelt erwirbt
- Umgebungsbezogene Faktoren



Im Kontext der persönlichen und organisationalen Resilienzentwicklung können diese drei Ebenen folgendermaßen bezeichnet werden:

**PERSÖNLICHE GRUNDHALTUNG**

**SOZIALE RESSOURCEN**

**ARBEITSBEZOGENE RESSOURCEN**



## Die 7 Säulen der Resilienz

OPTIMISMUS

AKZEPTANZ

LÖSUNGSORIENTIERUNG

OPFERROLLE VERLASSEN

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

NETZWERKORIENTIERUNG

ZUKUNFTSPLANUNG

nach Karen Reivich und Andrew Shatté



In den letzten 15 Jahren ist die Forschung zur Resilienz  
quasi explodiert

Die Anschauungen und Interpretationen gehen auseinander

**RESISTENZ**

**REGENERATION**

**REKONFIGURATION**

Die Abgrenzung zu anderen Konzepten fällt schwer





## RESILIENZ – EIN KOMPETENZBÜNDEL

Selbst – Bewusstheit

Selbst-Vertrauen

Veränderungsfreude

Lernen auch wenn´s eng wird

Stabilität in kritischen Zeiten

Verzicht auf Komfortzone

Verbundenheit zu sich und anderen

Vernetzungskompetenz

Kraft Ambivalenzen auszubalancieren

Bewusstsein und Achtsamkeit

Vertrauen ins Leben

.....eine INNERE HALTUNG





Unsere Welt ist komplex geworden – sie ist schnell, global, vernetzt, mobil...



VIELE  
MENSCHEN  
FÜHLEN SICH  
MIT IHREN  
TÄGLICHEN  
AUFGABEN WIE  
ÜBERLADENE  
PACKESEL

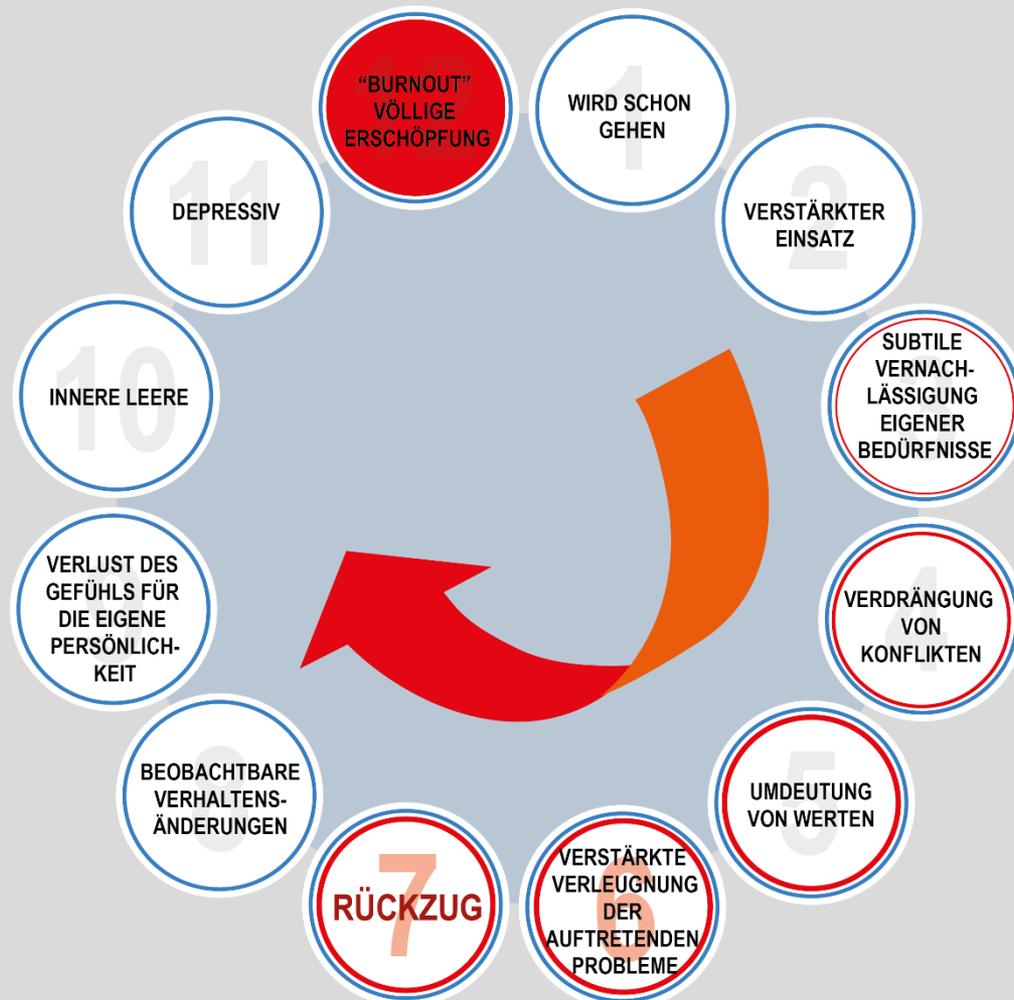


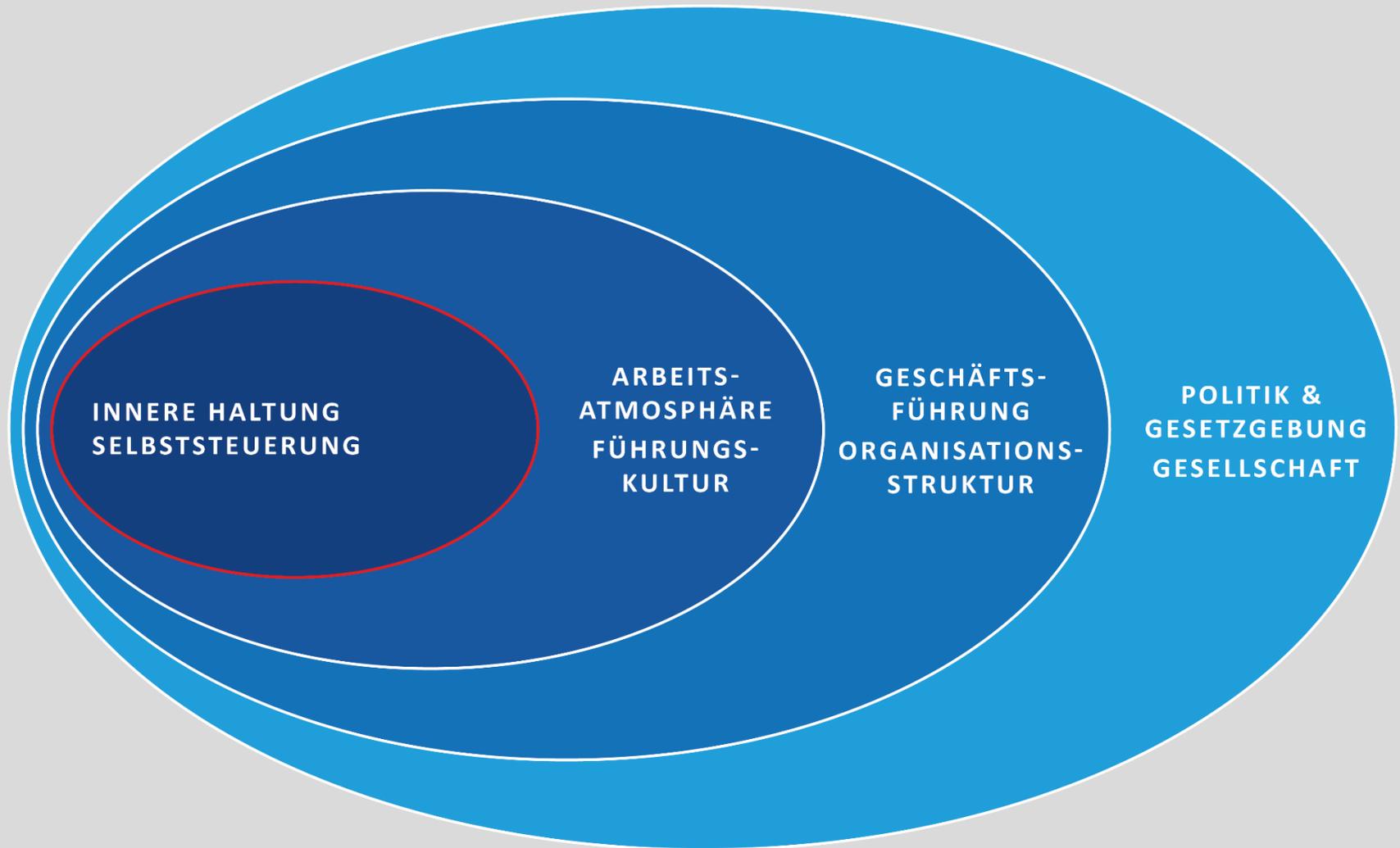


JEDER MENSCH IST  
AUFGEFORDERT,  
SICH AKTIV MIT  
DEM THEMA  
VERÄNDERUNG  
AUSEINANDER  
ZU SETZEN.



# ANPASSUNGSSTÖRUNG (“BURNOUT”) BELASTUNGS-ZYKLUS

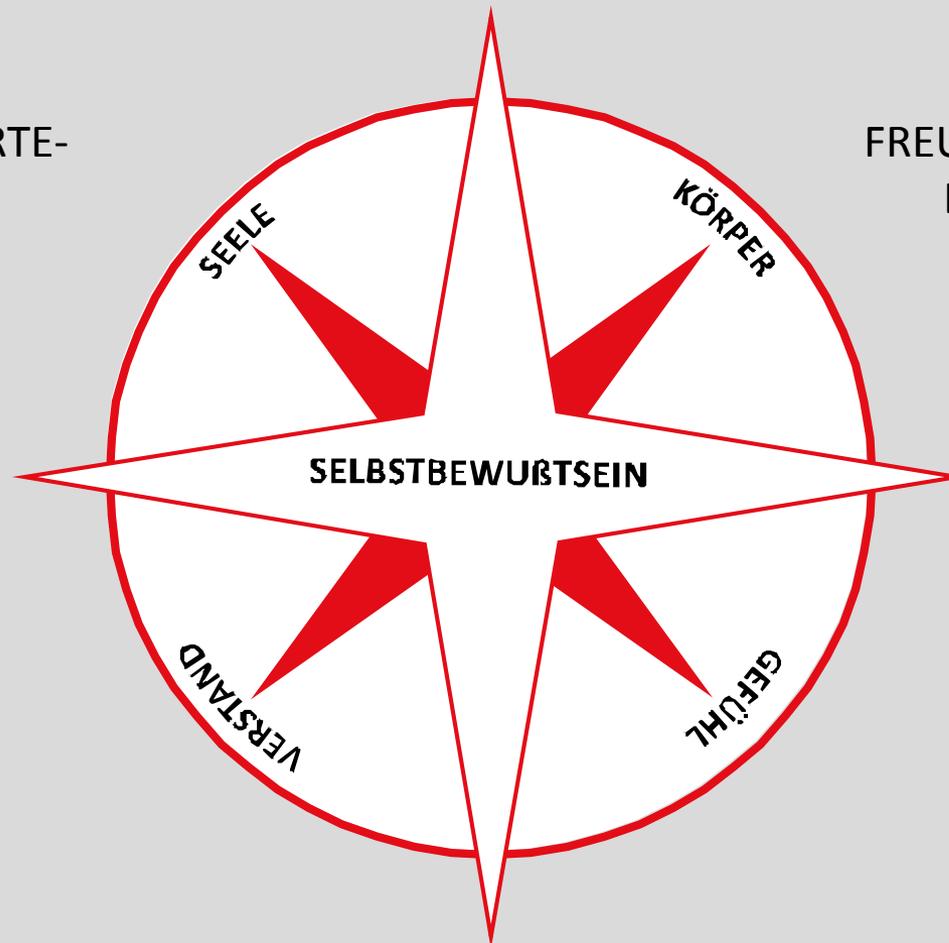




## PERSÖNLICHE GRUNDHALTUNG

SINN- UND WERTE-  
VERSTÄNDNIS

FREUNDSCHAFT ZUM  
EIGENEN KÖRPER



MENTALE  
STÄRKE

EMOTIONALE  
BALANCE



## DIE GEZIELTE ENTWICKLUNG PERSÖNLICHER RESILIENZ

- Innehalten – die Kunst der kleinen Pause
- Standortbestimmung und Rollenklärung
- Das Energiefass füllen
- Die inneren Antreiber ausbalancieren
- Grenzen setzen – Grenzen wahren – Grenzen öffnen
- Halt im Netzwerk
- Konflikte aktiv angehen
- Konsequente Ausrichtung auf Handlungsspielräume
- Muster erkennen und aktiv steuern, Training des Achtsamkeitsmuskels
- Verankerung in der eigenen Kraft und Ruhe



## INNEHALTEN

Sich selbst spüren

Sich selbst hinterfragen

Eigene Bedürfnisse achten

Botschaften des Körpers  
ernst nehmen

Stehe still  
und sammle Dich



## INNERE HALTUNG



## KLARHEIT IN DEN ROLLEN



Wie viele Hüte habe ich auf? Wie fülle ich meine Rollen aus?



## DIE KERNFRAGEN DER RESILIENZ-FÖRDERUNG



- Was schenkt Widerstandskraft, Belastungsfähigkeit und Flexibilität?
- Was raubt Energie?
- Was kann ich aktiv tun?



## GRENZEN SETZEN – WAHREN - ACHTEN

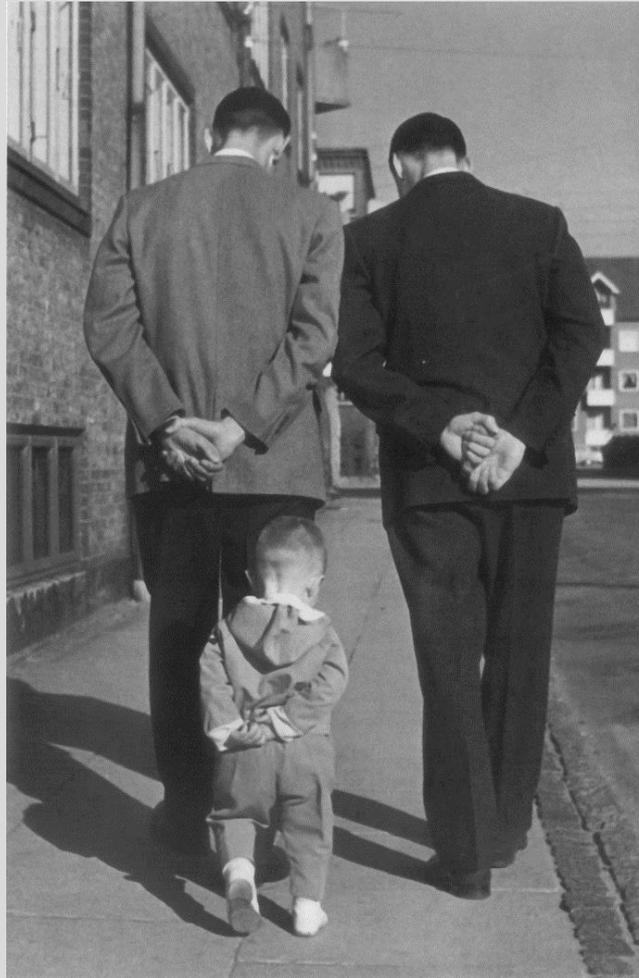


## HALT IM NETZWERK

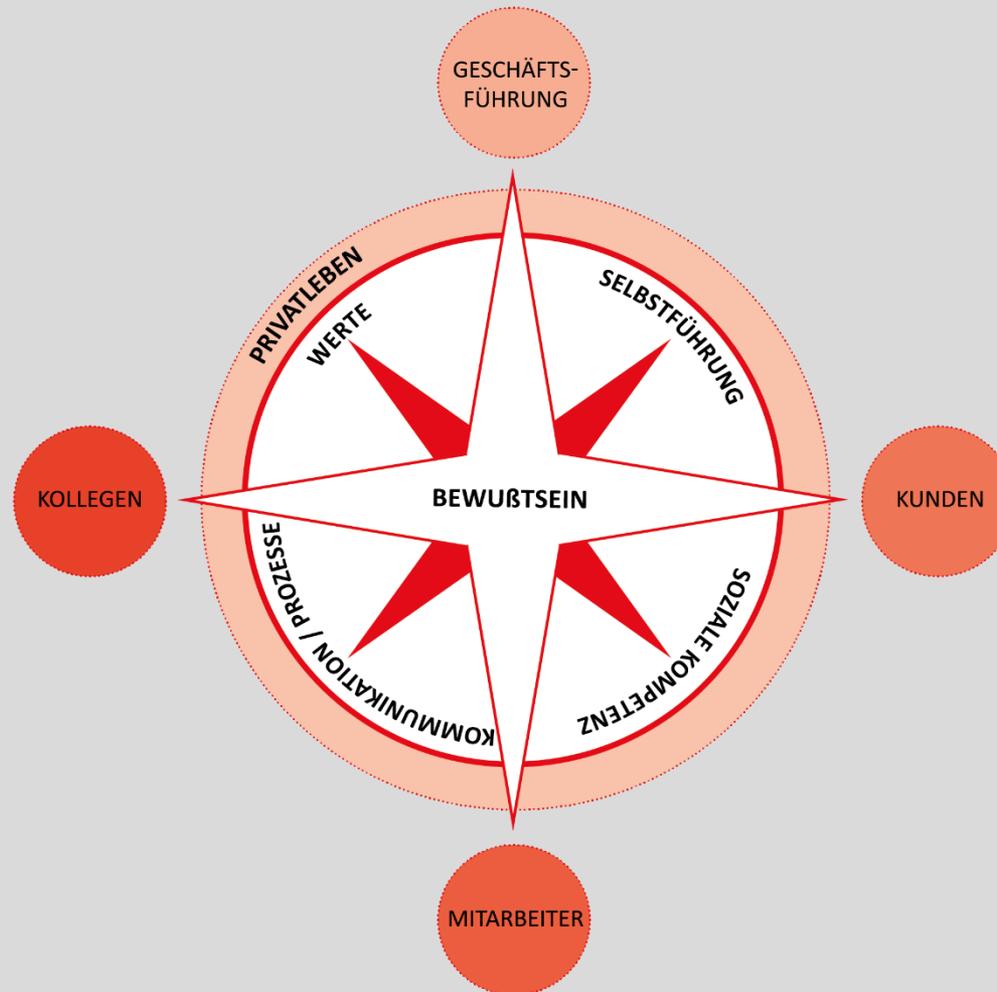
### GELUNGENE KOMMUNIKATION – EFFIZIENTE INTERAKTION

- Geklärte Beziehungen
- pro aktiv gelöste Konflikte
- ausgesprochene Erwartungen
- Nein sagen können
- Verstehen
- Verzeihen
- Respekt
- Achtung
- Selbstwertgefühl





## FÜHRENDE FUNGIEREN OFT ALS STOßDÄMPFER



## INTERESSIERTE SELBSTGEFÄHRDUNG – INNERE ANTREIBER KENNEN UND AUSBALANCIEREN

Neue Steuerungsformen von Unternehmungen machen die „gute“ intrinsischen Motivation zur Falle für motivierte Mitarbeitende.  
Es droht die Selbstausbeutung.

Menschen entwickeln ein eigenes unternehmerisches Interesse an gesundheitsgefährdetem Verhalten, weil sie der Anerkennung alles unterordnen.

*„Ich weiss, was gut für mich ist und tue trotzdem das, was schlecht für mich ist.“* > Selbständigkeits-Syndrom

*Quelle: Harri Morgenthaler*



Achtung vor der

## RESILIENZ - FALLE

Wer belastungsfähiger wird,  
kann sich selbst immer besser ausbeuten  
bzw.  
kann besser ausgebeutet werden





KONKRETE AUSRICHTUNG  
AUF HANDLUNGSSPIEL-  
RÄUME

Aktiv gestalten  
**und**  
aktiv loslassen



## ENERGIERÄUBER IDENTIFIZIEREN – KONZENTRATION AUF VERÄNDERUNGEN, DIE IN MEINER MACHT STEHEN

Es gilt genau zu unterscheiden zwischen unveränderbarer und veränderbarer Welt

### UNVERÄNDERBAR

Globalisierung  
Gesetzgebung  
Finanzkrise  
Mitbewerber  
Marktbewegungen

### VERÄNDERBAR

Innere Haltung  
Flexibilität  
Klarheit und Transparenz  
Optimale Strukturen  
Kreativität und Sportsgeist



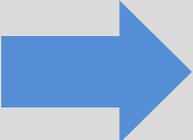
**ENERGIERAUBENDE UNZUFRIEDENHEIT  
AUFGRUND EINER BERUFLICHEN/ PRIVATEN SITUATION**

„Ich verändere mich so, dass ich es annehmen kann“

„Ich verändere die Situation“

„Ich muss die Situation verlassen“

„Ich halte aus und klage bewusst weiter“



**FOKUS DER EIGENEN ENERGIEN LENKEN**

## BURNOUT BEDEUTET

eine Situation, als unerträglich zu empfinden,  
und gleichzeitig zu meinen, sie nicht verlassen zu können.

Burnout ist deshalb die unmissverständliche  
Aufforderung, selbst zu Änderungen zu gelangen.

(Th. Bergner, Burnout-Prävention, 2011)

Was möchte mir das Leben durch diese „innere Enge“ beibringen?



JA, ABER.....NUTZT NICHTS!

WIR KÖNNEN DIE SPIELREGELN FÜR DIE  
NEUE ARBEITSWELT MITEINANDER AUSHANDELN.

DIE HEUTIGE WELT LÄDT EIN, FORDERT UNS AUF,  
EINEN BEWUSSTSEINSSPRUNG

IN EINE NEUE LEBENSQUALITÄT ZU MACHEN.



## ARBEITSBEZOGENE RESSOURCEN



## DAS HBT RESILIENZ - SIEGEL

dient der Prüfung, Bewertung und Auszeichnung

„Resilienter Unternehmenspolitik“

Die Verleihung des Siegels steht am Ende einer Entwicklungs- und „Prüfkette“, die gewissermaßen den „Reifegrad“ von Institutionen und Unternehmen in Hinblick auf organisationale und Mitarbeiter- bzw. Führungsresilienz hin misst.



## EIN STRATEGISCHES FÜHRUNGSINSTRUMENT

mit dem sie sowohl die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens erhöhen, als auch die Mitarbeiterzufriedenheit planbar und steuerbar gestalten können.

Durch den Controlling- und Entwicklungscharakter des Vergabe-Verfahrens bietet es die Möglichkeit, die gesamte Institution so aufzustellen, dass

### Gefahrenpotenziale

wie Stagnation in Veränderungsprozessen, Fachkräftemangel, demographische Entwicklung, hohe Fluktuation, hohe Krankheitsquoten, gesellschafts – und marktpolitische Entwicklungen mit Hinblick auf die Zielgruppen und Produkte,

**nicht die Basis der Organisation erschüttern.**



## SYNERGIEN NUTZEN – MASSNAHMEN VERNETZEN

- Konzept zu Leitbild und Führungskultur
- Management- und Führungsstrategien
- Konzepte der Qualitätssicherung (QMS, AS im Bereich der physischen auch psychischen Gesundheit )
- des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (z. B. im Bereich Gesunde Ernährung, Sozialdienst, Betriebsvereinbarungen etc.)
- der Mitarbeiterorientierung im Speziellen (MA-Befragung, Visions- und zielorientierte Führungs- und Vereinbarungsmodelle, Personalentwicklung, Human Resources Management etc.)
- der Konzepte zur Mitarbeiterorientierung wie „work-life-balance“, familienfreundliches Unternehmen etc.

Ziel: alle bereits verfügbaren Maßnahmen der Unternehmens- und Mitarbeiter-Entwicklung zu bündeln und zusammenzuführen.



## MIT WITZ UND BISS DRANBLEIBEN

Wissen Sie um Ihren eigenen Wert, die eigenen Werte  
und lassen Sie nicht locker!!!



KLEINE, REALISTISCHE SCHRITTE FÜHREN ZUM ZIEL



## VIKTOR FRANKL ...TROTZDEM JA ZUM LEBEN SAGEN



Es ist nicht die Aufgabe des Menschen, Fragen an das Leben zu stellen,  
sondern Antworten auf die Fragen des Lebens zu geben.

