

RESILIENZ- SEMINARE ALLEIN REICHEN NICHT:

Verhaltens- und Verhältnisprävention
sinnvoll verzahnen.

VORSTELLUNG



- Koordinatorin, Beraterin und Trainerin, Projektleitung
- Schwerpunkte: Betriebliches Eingliederungsmanagement und psychische Gesundheit
- Diplom-Psychologin, CDMP, systemische Beraterin

Nadine Menard

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
Koordinatorin im Fachbereich Betriebliches
Gesundheitsmanagement
Telefon: 040 2388049 21, Mail: nadine.menard@faw.de

**WIR SIND ALLE
STEINZEITMENSCHEN.**

RESILIENZ.

GEMEINSAM DENKEN.

Was verstehen Sie unter Resilienz?

RESILIENZ IST KOMPLEX.

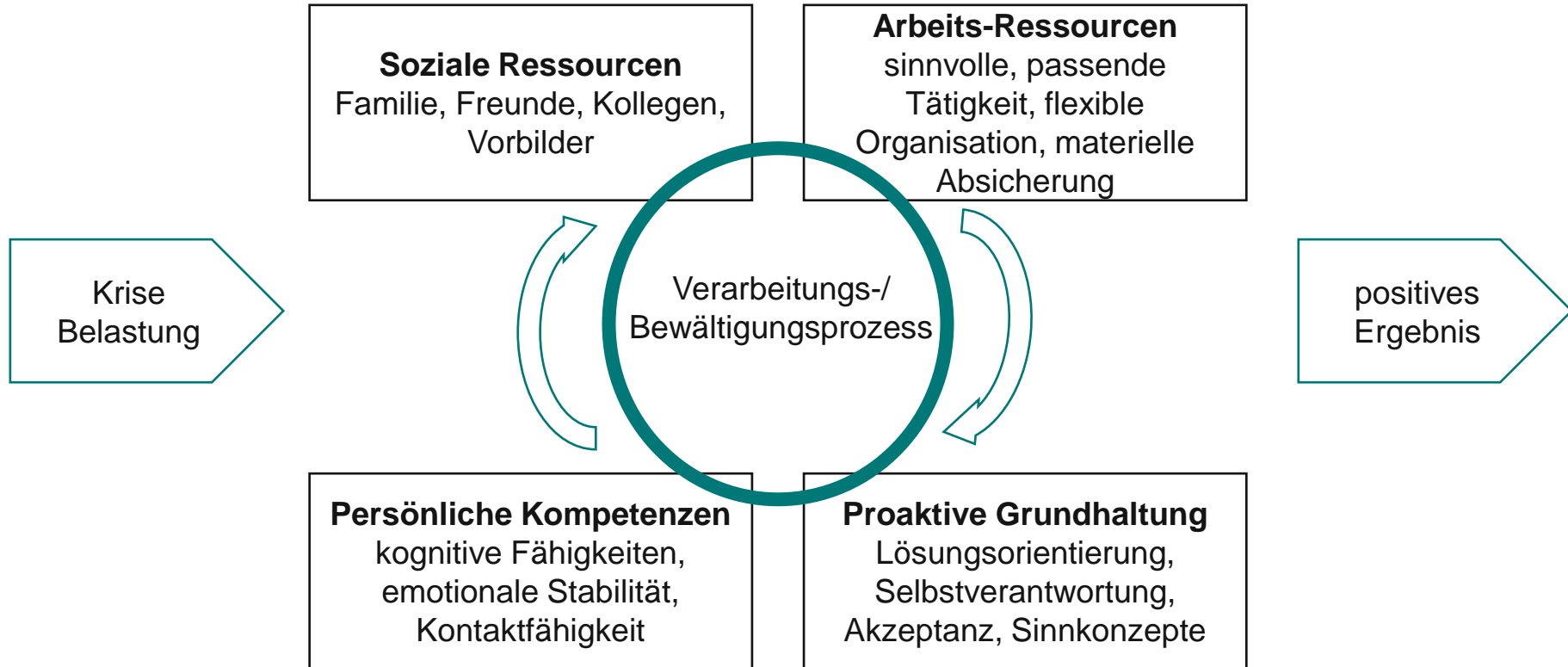


Definitionen

- ▲ aus dem lateinischen „resilire“ – abprallen, zurückspringen
- ▲ die **Fähigkeit** eines Organismus, sich an die **Widrigkeiten** oder besonders **stressreiche Umstände** anzupassen und sich von diesen zu **erholen** (Masten & Narayan, 2012)
- ▲ zwei definitorische Merkmale:
 - Erleben eines bedeutenden Stressors
 - umfasst einen effektiven Umgang damit sowie eine vollständige Erholung davon
- ▲ Anpassungsprozess an Stressoren, dynamisch und veränderbar
- ▲ variiert je nach Situation, Lebensbereich und Lebensphase
- ▲ ein Wechselspiel zwischen Person und Umwelt

RESILIENZ ALS PROZESS.

nach Siegrist und Luitjens, 2011



KRITIK.

GEMEINSAM DENKEN.

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

RESILIENZSEMINARE.



Missverständnisse und Kritik.

- ▲ Resilienz ist kein Allheilmittel.
- ▲ Die Forderung nach Resilienz kann selbst zur Belastung werden.
- ▲ Resilient heißt nicht stressresistent.
- ▲ Resilienzseminare sind keine Trainings.
- ▲ Resilienztrainings sind häufig Anti-Stress-Trainings (Psychoedukation, ein bisschen Entspannungsverfahren und Achtsamkeit) (Forbes, Fikretoglu, 2018)
- ▲ Resilienzseminare werden häufig nicht nach Bedarf ausgewählt und nicht evaluiert. („reaction, learning, behavior, results“ nach Kirkpatrick)
- ▲ Resilienztrainings auch nicht.

RESILIENZSEMINARE.

Missverständnisse und Kritik.



- ▲ Sind in der Regel für die Normalbevölkerung konzipiert.
- ▲ Setzen nicht an echten Stressoren und dem Arbeitsalltag an.
- ▲ Keine Nachhaltigkeit, wenn keine angemessenen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz vorhanden sind. (Kunzler et al., 2020)

RESILIENZFÖRDERUNG.

RESILIENZFÖRDERUNG.



Wer trägt wofür die Verantwortung? Mitarbeitende

- ▲ Artgerechte Haltung und Erholung
- ▲ Ausbau persönlicher Kompetenzen
- ▲ Stärkung von veränderbaren Resilienzfaktoren
- ▲ Kennen und Akzeptieren der eigenen Bedürfnisse und Grenzen
- ▲ Realistische Zielsetzung

RESILIENZFÖRDERUNG.



Wer trägt wofür die Verantwortung? Führungskräfte

- ▲ Gesunde Führung (+ transformationale Führung)
- ▲ Gesundheitsförderliches Verhalten (Selbstführung und Vorbildwirkung)
- ▲ Gestalter der Arbeitsbedingungen: passende Aufgaben, realistische Zielvorgaben, Partizipation, regelmäßige Kommunikation und Rückmeldung, störungsfreies Arbeiten, Prioritäten setzen
- ▲ Raum für Austausch bieten
- ▲ Bedarfsorientierte Weiterentwicklung und Begleitung der Mitarbeitenden
- ▲ Führung in Krisenzeiten: Verständnis und transparente Kommunikation

RESILIENZFÖRDERUNG.



Wer trägt wofür die Verantwortung? Kollegen

- ▲ Fachlicher Austausch/Wissenstransfer und Reflexion
- ▲ Gelebte Fehlerkultur und wirkungsvoller Umgang mit Misserfolgen
- ▲ „Küchen-Kakao-Gespräche“
- ▲ Wertschätzende Kommunikation
- ▲ Kommunikation von Emotionen
- ▲ Soziale Unterstützung

RESILIENZFÖRDERUNG.

Wer trägt wofür die Verantwortung? Organisation



- ▲ Materielle Absicherung
- ▲ Kultur und Leitbild
- ▲ Schaffen von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen
- ▲ Umsetzung von AG-Pflichten wie Arbeitsschutz/Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Betriebliches Eingliederungsmanagement
- ▲ Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

THINK. PAIR. SHARE.

Wo können Sie wirksam werden?

PSYCHISCH GESUND.

Definition Laux und Schaarschmidt, 2007



Psychisch gesund ist ein Mensch,
dem es im Alltag gelingt,
sich **engagiert** und doch **entspannt**
den **Anforderungen** zu stellen,
der über eine **positive Einstellung** zu sich selbst
und
zu den **eigenen Wirkungsmöglichkeiten** verfügt,
der **Ziele** verfolgt,
in seinem Tun **Sinn** erfahren kann
und sich **sozial aufgehoben** fühlt.

ANHANG.

ANHANG.

Quellen

- ▲ Kuhn, D. (Hrsg.) 2020. *Resilienz am Arbeitsplatz*. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag.
- ▲ Siegrist, U., Luitjens, M. 2011. *Resilienz*. Offenbach: GABAL Verlag GmbH.
- ▲ Becker, K. 2021. Individuelle Anpassung statt kollektiver Widerstand. Resilienz im Arbeits- und Gesundheitsschutz, in: Graefe, S./Becker, K. (Hrsg.), *Mit Resilienz durch die Krise? Anmerkungen zu einem gefragten Konzept*. München: Oekom.
- ▲ Graefe, S. 2022. *Warum Resilienz allein es nicht richtet*. in: Personalmagazin.
- ▲ Sonnenmoser, M. 2018. *Resilienz ein Konzept im Wandel*. in: Aerzteblatt.
- ▲ Roth, W. 2022. *Resilienz wird zu klein gedacht*. in: managerSeminare
- ▲ Wolf, G. 2006. *Gegen Seminartourismus*. in: QZ.
- ▲ Arnold, M., Schilbach, M. & Rigotti, T. 2023. *Paradigmen der psychologischen Resilienzforschung. Eine kleine Inventur und ein Ausblick*. in: Psychologische Rundschau.
- ▲ Schilbach, M. & Kim, D. 2020. *Gesund und leistungsfähig durch Krisenzeiten: Wie Zahnärzte ihre eigene und die Resilienz ihrer Mitarbeiter stärken können*. In: Zahnärzteblatt Rheinland-Pfalz.
- ▲ Kunzler, A.M. et al. (2020). *Psychological interventions to foster resilience in healthcare professionals*. In: The Cochrane Database of Systematic Reviews.
- ▲ Forbes, S. & Fikretoglu (2018). *Building Resilience: The Conceptual Basis and Research Evidence for Resilience Training Programs*. In: Review of General Psychology.