

Flexibel und widerstandsfähig

Verwaltungsmitarbeiter finden im Resilienztraining die eigene Kraftquelle.

Interview mit der Maike Lenz-Scheele, Trainerin und Coach, Expertin für Potentialentfaltung

Was ist Resilienz?

Als Resilienz bezeichnet die Fähigkeit eines Menschen, sich trotz widriger Umstände, trotz Niederlagen, Kümernissen und Krankheiten immer wieder zu fangen und neu aufzurichten, vielleicht sogar gestärkt daraus hervor zu gehen. Zur Resilienz gehört auch, angemessen auf Krisen zu reagieren und das eigene Gleichgewicht immer wieder neu zu finden. Ursprünglich kommt der Begriff aus der Physik und bedeutet Elastizität. In der Psychologie wird er verwendet, um Widerstandskraft und Flexibilität von Menschen zu beschreiben.

Auf ein Unternehmen bezogen bedeutet Resilienz, auf die sich ständig verändernden Anforderungen (intern und extern) möglichst schnell und erfolgreich zu reagieren. Es besteht eine starke Wechselwirkung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern. Ein zukunftsfähiges System besteht aus einem resilienten Unternehmen mit resilienten Mitarbeitern.

Wie kommen Sie darauf ein Resilienztraining anzubieten?

Mich hat schon immer fasziniert, dass Menschen auf die gleiche Situation ganz unterschiedlich reagieren. Die Resilienzforschung hat viele meiner Hypothesen darüber, woran das liegt, bestätigt. Durch meine Tätigkeit als Coach habe ich immer wieder erfahren, wie großartig Menschen Ihre Kraft nutzen, wenn sie ein wenig Unterstützung finden. Schafft man einen Zugang zu den eigenen Kraftquellen, bringen sie den Menschen zum Strahlen. Diesen Prozess zu begleiten, macht mir große Freude und beschwingt mich selbst. Es ist so, als würde ich immer wieder das Frühlingserwachen der Natur erleben.

Meine Mutter ist für mich das beste Beispiel, wie Resilienz wirkt. Sie erkrankte nach einem arbeitsreichen Leben mit 64 Jahren an Brustkrebs und durchlebte einen intensiven Prozess. Sie nahm die Situation bewusst an und tat, was zu tun war. Nach eineinhalb Jahren hatte sie gelernt „Nein“ zu Sagen bei Abhängigkeiten und Grenzen zu setzen, wenn

es gefordert wurde. Sie lernte „Ja“ zu sich selbst zu sagen und das Leben zu lieben. Heute führt sie ein aktives Leben mit vielen sozialen Tätigkeiten. Auch äußerlich ist dieser Prozess sichtbar, denn sie sieht heute, 14 Jahre später, besser aus als vor der Erkrankung: Lebendiger, strahlender und mit kräftigeren Haaren zeigt sie mir, wie man das Beste aus jeder Situation machen kann.

Kann man Resilienz messen?

Nein, Resilienz kann man nicht messen. Man kann die Abwesenheit von Resilienz wahrnehmen, wenn sich ein hoher Krankenstand zeigt. Die hohen Kosten für Ausfalltage und Präsentismus sind Zahlen, die für sich sprechen.



„Gedeihen trotz widriger Umstände“

Erschöpfung, Versagensängste, Überlastung, Handlungsunfähigkeit oder Stimmungsschwankungen sind weitere deutliche Zeichen für ungesunde Arbeitsweisen und können leicht in ein Burn Out führen.

Eine hohe Resilienz ist vorhanden, wenn Mitarbeiter flexibel und widerstandsfähig sind, sich interessiert neuen Situationen stellen, innerlich ausgeglichen sind und zuverlässig im Team arbeiten. In Befragungen macht sich dies durch eine gute Arbeitsatmosphäre, eine positiven Stimmung und einer hohen Zufriedenheit der Mitarbeiter bemerkbar.

Wie kann man Resilienz lernen?

Resilienz ist kein angeborenes Persönlichkeitsmerkmal, sondern eine Fähigkeit, die im Rahmen

der Mensch –Umwelt –Interaktion erworben wird. Für den Lernprozess nutzt der Mensch seine angeborenen Eigenschaften und entfaltet diese in der Interaktion mit seiner Umwelt. Es geht hierbei um Faktoren, die im Zusammenwirken mit anderen Menschen ausgebildet werden. Es ist wie beim Erlernen eines Musikinstrumentes, das einiger Übung und auch einem fortwährenden sich damit Beschäftigen bedarf. Erst im geübten Zusammenspiel wird aus vielen Solisten ein gut klingendes Orchester. Die Wahl des Instrumentes spielt auch eine wichtige Rolle, Es geht darum für jeden das richtige Instrument zu finden und sich nicht einem Instrument zu unterwerfen. In einer Sinfonie ist der eine Paukenschlag genauso wichtig, wie das filigrane Spiel der Geige.

Die Resilienzforschung hat sieben Eigenschaften herausgefunden, die helfen, schwierige Situationen zu meistern: Optimismus, Akzeptanz, Selbststeuerung, Lösungsorientierung, Übernahme von Verantwortung, Zukunftsplanung und Beziehungsgestaltung. Diese Eigenschaften sind unsere inneren Kraftquellen. Sie sind bei jedem Menschen mehr oder weniger stark ausgeprägt. Sie zu entdecken und zu aktivieren ist die Aufgabe eines Resilienztrainings. Einmal aktiviert, kann die Quelle sprudeln und Handlungsabläufe fließen spielend ineinander.

Was hat Resilienz mit Verwaltungen zu tun?

Für eine Verwaltung ist die Zufriedenheit der Mitarbeiter wichtig, da diese sich in der Außenwirkung des Amtes direkt widerspiegelt. Durch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen ist der Stresspegel jedoch insgesamt stark gestiegen. Die Informationsflut wurde höher, genauso wie die Erwartung an eine schnelle Umsetzung der Aufgaben. Mit diesen Herausforderungen konfrontiert, ist es immer wichtiger, dass Mitarbeiter auf Ihre inneren Stärken zugreifen können.

Robert Kronthaler vom Deutschen Rentenversicherungs-Bund sagt zu der Bedeutung des Resilienzgedankens:

»Eigentlich kann es sich kein Unternehmen leisten, nicht auf die Resilienz ihrer Mitarbeiter zu achten. In Projektarbeit, bei der stets Zeitdruck herrscht, finanzielle Budgets einzuhalten sind und die nachgeschobenen Anforderungen flexible Reaktionen erfordern, ist die Gesundheit und Stabilität der Mitarbeiter die Basis für den Erfolg. Unkonzentrierte Mitarbeiter bringen keine Höchstleistungen. Krankheitsausfälle belasten die anderen Teammit-

glieder und die Leistung ist nicht erbracht. Was für die Projektarbeit existenziell ist, kann natürlich im täglichen Betrieb nicht anders bewertet werden«

Wie läuft so ein Training ganz konkret ab?

Das Training ist sehr praxisorientiert. Es besteht aus verschiedenen Modulen, die für hohe Nachhaltigkeit sorgt. An zwei Präsenztagen werden die sieben Säulen der Resilienz auf unterschiedlichste Art und Weise erfahren. Nach dem Erwerb von verschiedenen Resilienzschlüsseln werden diese in unterschiedlichsten Situationen eingesetzt und angewandt. Neben kurzen Theorieanteilen steht das erfahrungsorientierte Lernen im Vordergrund. Die Teilnehmer lernen in einer Gruppe (bis max. 28 Personen) miteinander und voneinander. Es gibt Kleingruppenarbeit, Einzelreflexionen und Interaktionen in Großgruppen, die es den Teilnehmern ermöglicht auf möglichst vielen Sinneskanälen Neues über sich selbst zu erfahren und eigene Kraftquellen zu entdecken.

Die Aktivierung der Selbststeuerung ist ein wichtiger Aspekt und ermöglicht es, innere Haltungen und Konzepte zu entdecken und bewusst wählen zu können, ob und wie man sie verändern möchte. Hierbei nutzen wir Werkzeuge, die immer zur Hand sind: unseren Körper und unsere Gedanken.

Was kommt nach dem Präsenztraining?

Nach dem Training ist vor dem Training. Jetzt geht es erst richtig los. Die Integration in den Arbeitsalltag ist der entscheidende Teil des Gesamtkonzeptes. Deshalb gibt es hier Unterstützung durch E-Learning mit Tagesimpulsen und Arbeitsaufträgen per Mail. Sinnvoll ist die Einführung eines internen Resilienzberaters um den Transfer dauerhaft zu sichern.

Es kommt vor, dass durch das Training blinde Flecken entdeckt werden. Dies kann zu speziellen teambildenden Maßnahmen oder Einzelcoachings führen.

Maike Lenz-Scheele

Ihre Spezialistin für Potentialentfaltung, mit dem goldenen Daumen für



Ihr Unternehmen. Sie ermöglicht es Menschen den Zugang zu Ihren inneren Stärken zu finden, Ihre Potentiale zu entfalten, so dass sie und das Unternehmen aufblühen. Die Teilnehmer Ihrer Seminare sind begeistert von Ihrer

humorvollen Art und der Fähigkeit tiefgehende Inhalte mit Leichtigkeit zu vermitteln.

www.lenz4business.de

Kontakt: Viktoriaplatz 4, 64293 Darmstadt, Telefon: 06151-9505600