

Faktenblatt 1: Mit Resilienz den Stress leichter bewältigen

Verschiedene Langzeitstudien zeigen, Arbeit kann eine positive Wirkung auf unsere psychische Gesundheit und unser Wohlbefinden haben. So wird Arbeit von Vielen als sinnstiftend und strukturgebend empfunden. Natürlich kann sich Arbeit auch negativ auf die Gesundheit auswirken, aber Angst- und Verhaltensstörungen sowie Depressionen haben überwiegend personenbezogene Ursachen. Was jedoch im beruflichen Umfeld zu Krankheit führen kann, ist der Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz, wie etwa Termindruck oder Konflikte.

Das im Jahr 2014 gegründete Deutsche Resilienz-Zentrum an der Universität Mainz hat dazu ein Prozessmodell entwickelt, wie Beschäftigte mit positiven Bewältigungsstrategien psychischen Störungen bestmöglich vorbeugen, entgegenwirken und so gesund bleiben können (s. Abbildung). Solche positiven Bewältigungsstrategien wie eine optimistische Grundhaltung, Entspannung oder Hobbies erhöhen die Widerstandskraft gegen

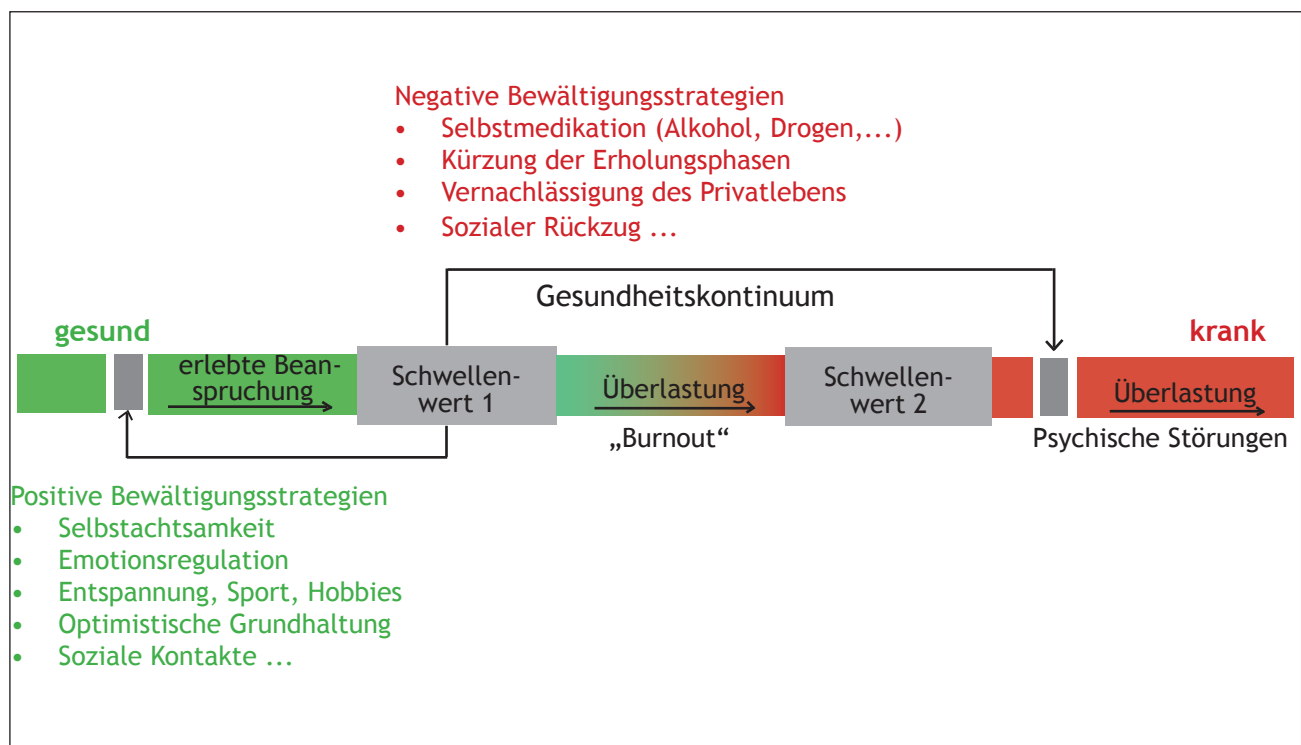
Stress im privaten und beruflichen Alltag, auch Resilienz genannt.

Das Projektkonsortium von IAD, HSF, IW und ifaa will mit dem Projekt STÄRKE die individuelle Resilienz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken und ihnen positive Bewältigungsstrategien vermitteln.

Dazu fördert das Projektteam den Auf- und Ausbau von Resilienz-Faktoren wie beispielsweise Akzeptanz („glaube an Dich selbst“), Emotionsregulation (= Verarbeitung emotionaler Zustände), Lösungsorientierung, Netzwerkorientierung, optimistische Einstellung („Stehaufmännchen-Kompetenzen“), Selbstwirksamkeit (= Überzeugung, schwierige Situationen aus eigener Kraft bewältigen zu können) oder Zukunftsplanung.

Wichtiger als die Frage, was uns krank macht, ist heutzutage für die betriebliche Gesundheitsförderung die Frage, was uns gesund erhält. Dazu trägt auch Resilienz bei.

Abbildung: Prozessmodell der Entwicklung psychischer Störungen



Quelle: in Anlehnung an Deutsches Resilienz-Zentrum, Universität Mainz, 2015

Im Unternehmen zeigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann resilientes Verhalten, wenn sie beispielsweise offen sind für Neues, Veränderungen aktiv mitgestalten und optimistisch der Zukunft entgegensehen (s. Tabelle). Wichtig ist dabei auch, dass sie Eigenverantwortung für ihr Wohlergehen übernehmen und dies nicht ausschließlich vom Arbeitgeber erwarten.

Zum Aufbau der Resilienz trägt aber auch die Führungskraft bei, die bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Eigenverantwortung und Lösungsorientierung fördert und selbst als entsprechendes Vorbild wirkt. Die Geschäftsleitung bezieht ihre Beschäftigten in die Veränderungsprozesse mit ein und bereitet das Unternehmen frühzeitig auf Veränderungen vor.

Tabelle: Tipps für Unternehmen - worauf Sie achten können, um Resilienz zu fördern

	Positiver Einfluss auf Resilienz	Negativer Einfluss auf Resilienz
Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> Bereitet sich und das Unternehmen frühzeitig auf Krisen und Veränderungen vor Breibt eine umfassende und transparente Informations- und Kommunikationspolitik 	<ul style="list-style-type: none"> Bereitet sich nicht oder viel zu spät auf Krisen und Veränderungen vor Behält die meisten Informationen für sich, informiert die Führungskräfte und Beschäftigten nur unregelmäßig, unzureichend, unangemessen oder zu spät Bezieht bei Veränderungsprozessen die Beschäftigten nicht mit ein
Führungskraft	<ul style="list-style-type: none"> Fördert die Eigenverantwortung und Lösungsorientierung bei ihren Beschäftigten. Verfügt über „Stehaufmännchen-Kompetenzen“ auch als Vorbild, lässt sich nicht von Rückschlägen entmutigen 	<ul style="list-style-type: none"> Nimmt sich zu wenig Zeit für ihre Führungsaufgaben, hat kaum eine richtige Beziehung zu ihren Beschäftigten Verhält sich nicht vorbildlich, sondern widersprüchlich und intransparent Sieht sich getrieben von fachlichen Aufgaben, hat kaum Fähigkeiten zu delegieren und zu priorisieren
Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> Ist sich der eigenen Belastungsgrenzen und Kraftquellen bewusst Sieht Veränderungen optimistisch entgegen, ist offen für Neues Gestaltet Veränderungen aktiv mit Kommuniziert mit Vorgesetzten und Teammitgliedern 	<ul style="list-style-type: none"> Lehnt Veränderungen ab oder steht ihnen sehr skeptisch gegenüber Übernimmt kaum Fürsorge für sich selbst, erwartet dies vom Arbeitgeber oder Kollegen Sieht sich bei Veränderungsprozessen in der „Opferrolle“
Quelle: Eigene Darstellung, Projekt STÄRKE		

Das Projekt STÄRKE erprobt in vier Partnerunternehmen ein Gesamtkonzept von individueller und organisationaler Resilienz und entwickelt einen Resilienzkompass, mit dem Unternehmen selbstständig die Resilienz ihrer Beschäftigten und ihrer Organisation fördern können.

Das Projekt STÄRKE wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Weitere Informationen und Materialien zum Projekt auf der Website: www.staerke-projekt.de

Projektpartner:



GEFÖRDERT VOM

BETRET VOM

