

Newsletter zum Thema Resilienz-Coaching

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kund*innen,

in diesem Newsletter informieren Sie unsere Berliner Kolleginnen Theresa Gorzalka und Sonja von Reuß zum Thema „Resilienz“. Die Bedeutung von Resilienz für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden soll hier im Fokus stehen.

Wir alle sind heute mit dem Phänomen der sogenannten VUCA-Welt konfrontiert. Das Akronym VUCA-Welt steht dabei für (Heller, 2019):

- Unberechenbar, sprunghaft, flüchtig („volatile“),
- Unsicher, ungewiss („uncertain“),
- Komplex, verzweigt, vielschichtig („complex“),
- Viel-, doppel-, mehrdeutig, unklar („ambiguous“).

Sowohl das berufliche als auch das private Leben sind geprägt von Schnelligkeit, Veränderung und hoher Komplexität, meist zu Lasten einer klaren Kommunikation (Amann, 2019). Das stellt uns vor Herausforderungen, denen wir proaktiv begegnen sollten.

Ein erster Schritt hierfür ist der Aufbau der individuellen Resilienz.

Nutzen Sie unsere Expertise!

Stärkung der individuellen Resilienz

Woher stammt der Begriff „Resilienz“?

Der Begriff Resilienz leitet sich aus dem lateinischen Wort „resilire“ ab, was so viel wie „zurückspringen“ und „abprallen“ bedeutet. Eine allgemeingültige Definition gibt es im Deutschen nicht, weshalb diese Vokabel meist für die Synonyme Belastbarkeit, Widerstandsfähigkeit und Flexibilität verwendet wird. Im Englischen ist das Wort auch als das Adjektiv „resilient“ bekannt und drückt unter anderem die Elastizität und Unverwüstlichkeit von Materialien aus. Sie beschreibt die Eigenschaft eines Körpers nach seiner Verformung in seinen ursprünglichen Zustand zurückzukehren.

Auf diese Weise veranschaulicht der Terminus, dass ein resilientes System Irritationen ertragen oder ausgleichen und gleichzeitig die eigene Integrität aufrechterhalten kann. Es ist somit tolerant gegenüber von innen und außen kommenden Störungen. Es verformt sich nicht, sondern behält die ursprüngliche

Form. Ein dazu passendes Bild ist das Stehaufmännchen, das sich immer von selbst in eine aufrechte Lage bringt. (Wellensiek, 2017).

Aus dieser Darstellung folgt, dass ein Mensch zunächst mit Hilfe seiner vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten eine Krisensituation überwunden haben muss, um Resilienz zu erwerben. Somit entsteht Resilienz in einem Prozess der Bewältigung und ist nicht einfach angeboren. Sie ist auch nur bedingt von einem Lebensbereich auf den anderen übertragbar (Huber, 2019).

Wie lässt sich die individuelle Resilienz nun konkret fördern?

Bekannt sind die sieben Säulen der Resilienz – die sieben Resilienzfaktoren, die ein Leben lang entwickelt, ausgebaut und gefestigt werden können (Heller, 2015):

- Optimismus: Vertrauen Sie darauf, dass es besser wird
- Akzeptanz: Nehmen Sie an, was geschieht. Es ist, wie es ist.
- Lösungsorientierung: Gehen Sie die Dinge an, werden Sie aktiv. Entdecken Sie die Wünsche für Ihr Leben.
- Selbstwirksamkeit: Achten Sie auf Ihre eigenen Bedürfnisse. Entscheiden Sie sich und gehen Ihren Weg.
- Übernahme von Verantwortung: Verlassen Sie die Opferrolle. Übernehmen Sie Verantwortung und respektieren Sie Ihre (Leistungs-)Grenzen.
- Netzwerkorientierung: Trauen Sie sich, andere um Hilfe zu bitten und Hilfe anzunehmen.
- Zukunftsplanung: Planen Sie Ihr Leben, sorgen Sie für die Realisierung Ihrer Pläne.

Im Unternehmens- oder Organisationskontext werden ergänzend drei Faktoren hinzugefügt (Heller, 2019):

- **Achtsamkeit:** Um kritische Situationen rechtzeitig zu erkennen, ist es hilfreich, die Geschehnisse der Gegenwart aufmerksam zu beobachten.
- **Ungewissheitstoleranz:** Nichts ist so beständig wie der Wandel. Stellen Sie sich flexibel auf die Risiken und Ungewissheiten im Unternehmens- und Organisationskontext ein.
- **Veränderungsbereitschaft:** Sie beschreibt das „Wollen“ und die Akzeptanz einer Veränderung, also das Verständnis für die Notwendigkeit und die Vorteile der Veränderung.

Resilienz-Coaching (Heller, 2019)

Beim Resilienz-Coaching geht es dem/der Coach darum, den/die Coachee durch eine erlebte Krisensituation hindurch zu begleiten. Es wird versucht, Ressourcen in jeder Etappe passend so zu aktivieren, dass ein resilientes Krisenerleben ermöglicht wird und rückblickend für den/die Coachee kein Stresserleben durch Erinnern stattfindet. Der/die Coach muss während des Coachings eine Atmosphäre der Unterstützung und Sicherheit etablieren. Ziel ist es, dass der/die Coachee sich öffnen kann und sich selbst damit eine Auseinandersetzung mit den relevanten Themen ermöglicht. Durch Resilienz-Coaching kann die Krise verkürzt werden. Zudem kann die Intensität des negativen Erlebens in jeder der vier Phasen einer Krise – **Schock, Rückzug, Akzeptanz/Eingeständnis, Anpassung/Wandel** – abgemildert werden.

In der **Schockphase** steht das Ziel im Vordergrund, die Betroffenen so zu stabilisieren, dass sie für ein Weitermachen befähigt werden.

In der **Rückzugsphase** ist besonders die Emotionsregulation der eigenen Gefühle hin zu einem realistischen Optimismus bedeutend. Der/die Coachee wird dabei unterstützt, sich wieder positiven Dingen zuzuwenden, anstelle im blinden Aktionismus die Veränderung zu bekämpfen.

In der Phase der **Akzeptanz** ist es das primäre Ziel für den/die Coachee, die Selbstwirksamkeit wiederaufzubauen, um sich nicht länger mit dem Scheitern der eigenen Pläne und Vorhaben auseinanderzusetzen.

Schließlich begleitet der/die Coach den/die Coachee in der Phase der **Anpassung** bzw. des **Wandels** noch auf dem Weg aus der Krise und beim Blick in die Zukunft. Die Resilienzfaktoren der Lösungs- und Zukunftsorientierung sind nun von großem Nutzen, wenn der/die Coachee genügend stabilisiert ist und sich zuversichtlich und stark genug fühlt, um sich mit der Zukunft auseinanderzusetzen.

Dazu ergänzend existieren mehrere Modelle unterschiedlicher Autoren*innen, die eine Basis für die praktische Arbeit mit Klient*innen bieten. Eines sei stellvertretend an dieser Stelle vorgestellt:

Der Human-Balanced-Kompass (H.B.-Kompass) basiert auf den Grundgedanken der sieben Säulen der Resilienz und kann für ein individuelles Resilienztraining bzw. Coaching, für eine Balancefindung zwischen Körper, Seele, Verstand und Gefühl, genutzt werden (Wellensiek, 2017).

Human-Balanced-Kompass – Persönliche Resilienz (Wellensiek)



Abbildung 1.

Der H.B.-Kompass bietet dem/der Coach Orientierung im Prozess und verschafft einen Überblick zu den relevanten Inhalten.

Besonders hervorzuheben ist der flexible Einsatz des H.B.-Kompasses. So haben sich Führungskräfte u. U. anderen Herausforderungen zu stellen als Mitarbeitende und benötigen somit andere Reflexionsschwerpunkte. Die Grundmatrix des Kompasses bleibt dabei gleich, die Inhalte passen sich an.

Human-Balanced-Kompass im Kontext Führungskräftecoaching

(Wellensiek)



Abbildung 2.

Welchen Nutzen bringt eine Steigerung der individuellen Resilienz?

Eine Verbesserung der Resilienz hat folgende positive Effekte (Wellensiek, 2017; Huber, 2019):

- Erhaltung der Handlungsfähigkeit in herausfordernden Situationen,
- Steigerung der persönlichen Bewältigungsstrategien,
- Bewusstmachung und Stärkung der eigenen Ressourcen,
- Steigerung der Selbstwirksamkeit aufgrund einer verbesserten und bewussten Ressourcenförderung,
- Resilienz unterstützt bei Anpassungsprozessen, um Krisen zukünftig besser zu meistern,
- Erworbene Resilienz unterstützt im Umgang mit alltäglichen Stresssituationen.

Der größte Ruhm im Leben liegt nicht darin, nie zu fallen, sondern jedes Mal wieder aufzustehen. (Nelson Mandela, südafrikanischer Präsident, 1918 – 2013)

Kontakt



Theresa Gorzalka

Betriebliche Sozialberatung Standort Berlin

Tel.: (030) 120 83 21 89

Mobil: 01579 – 235 63 12

theresa.gorzalka@diebildungspartner.de



Sonja von Reuß

Betriebliche Sozialberatung Standort Berlin

Tel.: (030) 120 83 21 88

Mobil: 01579 – 235 63 18

sonja.von.reuss@diebildungspartner.de

Literatur

Amann, E. G. (2019). Resilienzdiagnostik und neue Coaching-Ansätze für die VUCA-Welt: Für ein selbstbestimmtes Leben im Spannungsfeld zwischen Agilität und Stabilität. In J. Heller (Hrsg.), Resilienz für die VUCA-Welt (S. 115–132). Wiesbaden: Springer.
doi: 10.1007/978-3-658-21044-1_8

Heller, J. (2015). Resilienz: 7 Schlüssel für mehr innere Stärke (5. Aufl.). München: Gräfe und Unzer.

Heller, J. (Hrsg.). (2019). Resilienz für die VUCA-Welt: Individuelle und organisationale Resilienz entwickeln. Wiesbaden: Springer.

Heller, J., & Gallenmüller, N. (2019). Resilienz-Coaching: Zwischen „Händchenhalten“ für Einzelne und Kulturentwicklung für Organisationen. In J. Heller (Hrsg.), Resilienz für die VUCA-Welt (S. 3–18). Wiesbaden: Springer. doi: 10.1007/978-3-658-21044-1_1

Huber, M. (2019). Resilienz im Team Ideen und Anwendungskonzepte für Teamentwicklung. Wiesbaden: Springer.

Wellensiek, S. K. (2017). Handbuch Resilienztraining: Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter: nach der Methode H.B.T. Human Balance Training (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.