



Bildquelle: DGUV/Wolfgang Bellwinkel

*Mitarbeiter können dabei unterstützt werden, ihre Resilienz zu steigern und mit Stresssituationen besser umzugehen.*

# 8]Y Resilienz der Mitarbeiter erhöhen

**Betrieb** In der modernen Arbeitswelt müssen die Mitarbeiter von Unternehmen neue Aufgaben beherzt angehen und mit Stresssituationen einigermaßen relaxt umgehen können. Sonst schlägt ihr Gefordert-Sein oft in ein Überfordert-Sein um  
**Nikola Doll**

Im Betriebsalltag erlebt man oft: Menschen reagieren auf dieselben Herausforderungen und Belastungen sehr unterschiedlich. Während zum Beispiel ein Mitarbeiter bei neuen Aufgaben sofort sagt: „Das kann ich nicht“, denkt ein anderer: „Wow, endlich kann ich mich beweisen“, und begibt sich voller Zuversicht auf die Suche nach passenden Problemlösungen. Während zum Beispiel ein Mitarbeiter bei einer länger andauernden Mehrbelastung aufgrund der „stressigen Arbeitsbedingungen“ einen Burn-out erleidet und für längere Zeit erkrankt, klagt ein anderer zwar auch ab und zu: „Das ist ja stressig“, doch dann macht er sich voller Elan ans Werk und arbeitet mit System die anstehenden Aufgaben ab.

Warum dies so ist, damit beschäftigt sich die Resilienzforschung und kommt zum Schluss: Manche Menschen haben eine größere „Widerstandsfähigkeit“ als andere. Sie haben sozusagen eine „dickere Haut“, wenn es um den Umgang mit herausfordernden Situationen geht. Deshalb perlen Belastungen an ihnen scheinbar ab, während sie bei anderen zu einer Überforderung führen.

### 8]Y'UW'hA Yf\_a U'Y'k ]XYfgHubXgZ)\ ] [ Yf'A ]HufVY]hyf

Die Resilienzforschung zeigt, dass Menschen mit einer großen Resilienz oder Widerstandsfähigkeit in der Regel folgende Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale haben:

- **Positives Denken:** Widerstandsfähige Menschen reagieren auf neue An- und Herausforderungen nicht panisch. Sie denken vielmehr: Irgendwie schaffe ich das schon - auch wenn ich noch nicht weiß wie.
- **Selbstwertgefühl:** Sie glauben an sich und an das, was sie können und tun.
- **Problemlösefähigkeit:** Sie denken lösungsorientiert und planen ihre Zukunft. Sie blicken ihr nicht besorgt entgegen.
- **Selbstverantwortung:** Sie nehmen ihr Leben und ihr Schicksal in die Hand und lassen sich nicht in eine Opferrolle drängen.
- **Selbstwirksamkeit:** Sie akzeptieren (negative) Dinge und Umstände zunächst so wie sie sind. Sie lassen diese aber nicht so: Sie verändern sie.
- **Soziale Kompetenz:** Sie bleiben bei Stress im Dialog mit ihrer Umwelt. Sie bitten bei Bedarf um Unterstützung oder organisieren diese selbst.
- **Achtsamkeit:** Sie haben ein Gespür für sich selbst. Sie wissen, was ihnen (nicht) guttut, und spüren, wann sie an ihre Belastungsgrenzen stoßen.
- **Stressbewältigungsstrategien:** Sie haben Strategien entwickelt, um auch in Stresszeiten für die nötige Entspannung zu sorgen und, soweit möglich, die Balance in ihrem Leben zu wahren.

### 9]bY'fYg] ]Ybh'DYfg' b ]JW\_Y]hk YfXYb

Die Resilienzforschung zeigt zudem: Die genannten Fähigkeiten und Eigenschaften schlummern in fast allen Menschen. Ohne eine externe Unterstützung fällt es ihnen aber oft schwer, diese zu aktivieren. Denn dies setzt ein Bewusstsein darüber voraus: Wie reagiere ich regelmäßig in gewissen Situationen, zum Beispiel bei neuen Herausforderungen oder wenn wichtige Entscheidungen anstehen oder wenn das Arbeitsvolumen wächst? Außerdem: Warum reagiere ich so und nicht anders?



Der Umgang mit herausfordernden Situationen lässt sich lernen: die Autorin in einem Coaching-Gespräch.

Diese Fragen kann sich jeder Mensch allein stellen. Doch tatsächlich tun dies viele nicht. Und wenn doch? Dann finden sie oft nicht die richtigen Antworten, zum Beispiel, weil sie nicht registrieren, dass sie in vergleichbaren Situationen stets ähnlich reagieren oder weil ihnen ihr Verhalten so selbstverständlich erscheint, dass sie sich nicht vorstellen können, anders zu reagieren.

Eine drohende Überforderung frühzeitig erkennen. Deshalb offerieren Unternehmen, die ihre Mitarbeiter bei der Stärkung ihrer Resilienz unterstützen möchten, ihnen oft entsprechende Seminare. Sie stellen ihnen zudem häufig im Arbeitsalltag einen Coach zur Seite, der sie dabei unterstützt, die für sie typischen Denk-, Verhaltens- und Reaktionsmuster auf gewisse Impulse von außen zu erkennen und gegebenenfalls zu verändern.

Ein weiteres Ziel dieser Unterstützung ist es, die Selbstachtsamkeit der Mitarbeiter zu stärken - also ihre Sensibilität dafür, wann sie zum Beispiel in eine Situation geraten, in der eine Überforderung droht. Denn dann können sie meist noch gegensteuern und sich zum Beispiel Hilfe organisieren, sodass ein „Ausbrennen“, ein Burn-out, vermieden wird. •

### Über die Autorin

#### Nikola Doll

ist Diplom-Soziologin und -Sozialpädagogin, Führungskräfte-Trainerin und -Beraterin bei der Doll Organisationsberatung ([www.doll-beratung.de](http://www.doll-beratung.de)), Neustadt an der Weinstraße, sowie Coach für beruflich stark engagierte Personen ([www.doll-coaching.de](http://www.doll-coaching.de)).

