

KOMPETENZ IM UMGANG MIT KRISEN UND
HERAUSFORDERUNGEN
RESILIENZ – DAS IMMUNSYSTEM DER SEELE

Lunch – Learn - Connect

Dipl.-Psych. Jasmina Eskic

Psychologische Psychotherapeutin &
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
An der Klinik und Poliklinik für
Kinder- und Jugendpsychiatrie und
-psychotherapie der Universitätsmedizin
Mainz

Kontakt: jasmina.eskic@posteo.de

Umgang mit Herausforderungen

Unter Resilienz wird die Fähigkeit/Fertigkeit von Menschen verstanden, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen.

R. Welter-Enderlin



© Foto von Alex Schute auf Unsplash

Resilienz – Was ist das?

- Resilienz (resilience) von lat. resilire ([elastisch] zurückspringen/abprallen)
- Ursprünglich aus Physik und Materialkunde: beschreibt die Fähigkeit eines Stoffs **auch nach extremer Spannung wieder in seinen Ursprungszustand zurückkehren**. Übersetzt wird er häufig als „Widerstandsfähigkeit“.
- **Resilienzforschung** ab den 70er Jahren: Weg von Risikofaktoren und defizitorientierter Sichtweise hin zu salutogenetischer Perspektive (Antonovsky)



Resilienz – Was ist das?

- *Zunächst:* Resilienz als **festes Charaktermerkmal** das man hat oder eben nicht.
- *Heute:* Ergebnis („Outcome“) einer guten psychischen Gesundheit trotz Belastungen, also als die **Aufrechterhaltung oder rasche Wiederherstellung der psychischen Gesundheit während und nach schwierigen Lebensphasen.**
- *ABER* heute eine **Vielzahl** von Definitionen von Resilienz, Resilienzfaktoren etc. im Umlauf, was es schwierig macht das Konzept zu greifen.

Umgang mit Herausforderungen

Unter Resilienz wird die Fähigkeit/Fertigkeit von Menschen verstanden, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen.

R. Welter-Enderlin



© Foto von Alex Schute auf Unsplash

Resilienzfaktoren (nach Fröhlich-Gildhoff et al., 2007)



Resilienz für Jedermann?

Unter Resilienz wird die **Fähigkeit/Fertigkeit** von Menschen verstanden, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff **auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen** zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen.

R. Welter-Enderlin



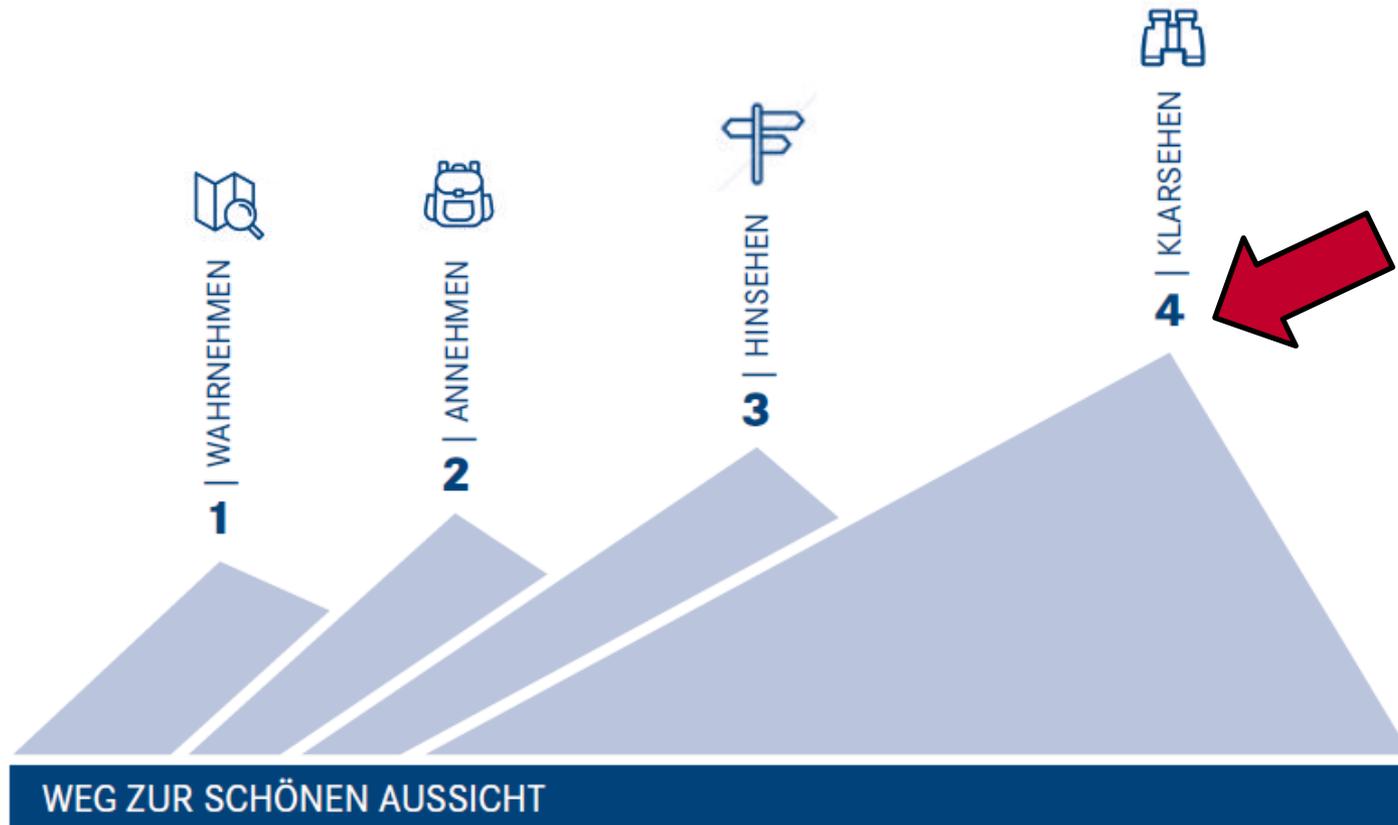
Gute Nachricht!

Wenn Resilienz eine Fertigkeit ist, dann können wir sie **erlernen** und **vermitteln**.

Achtsamkeit als resiliente Fertigkeit



„Der Weg zur schönen Aussicht“

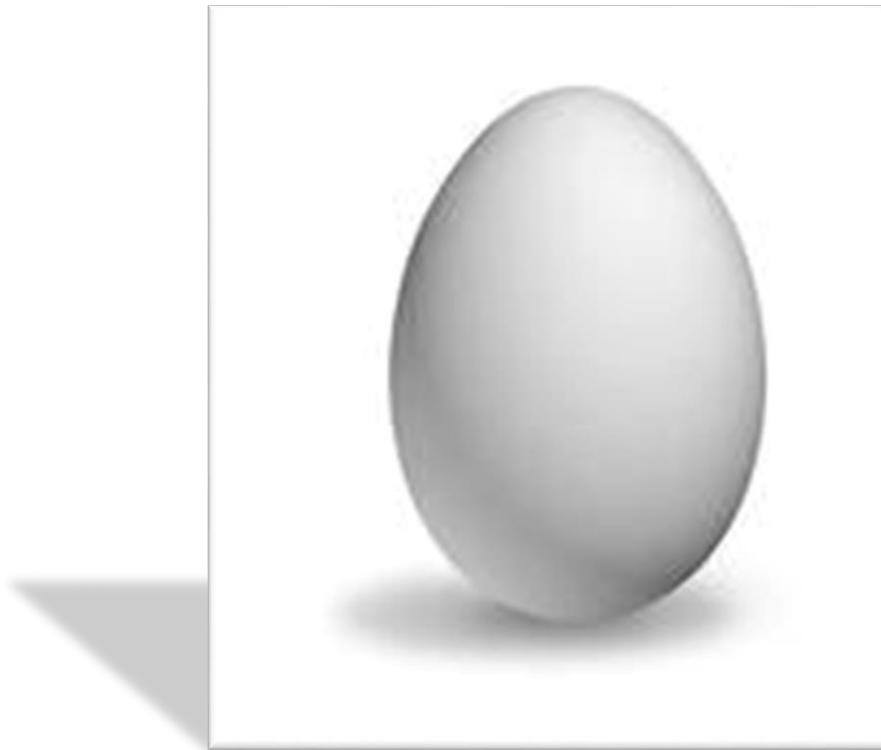


Beobachtungsposten einnehmen

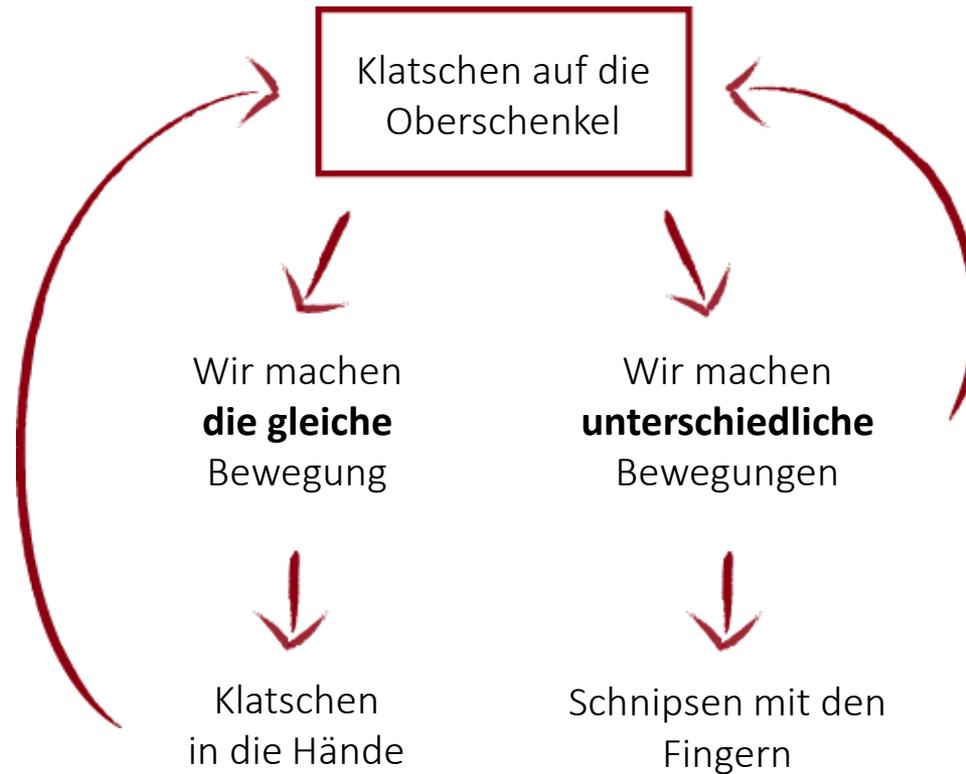


Distanz hilft uns klarer zu sehen und
weniger emotional verwickelt zu sein.

Übung: Rohes Ei



Einfach aber nicht leicht



Drei Aspekte der Achtsamkeit

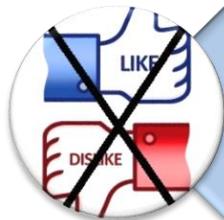
Achtsamkeit bedeutet auf eine bestimmte Weise aufmerksam zu sein:



Im gegenwärtigen Augenblick



Bewusst



Ohne zu werten

Ursprünge der Achtsamkeit

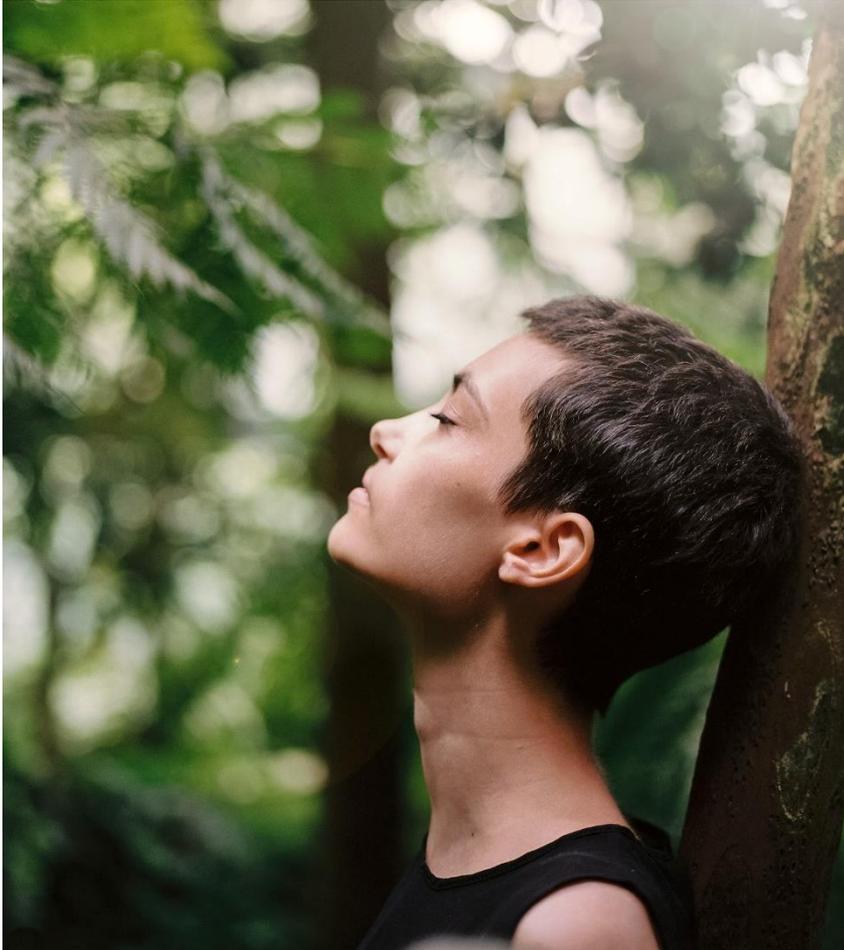
- Achtsamkeit ist ein zentrales Prinzip der östlichen Meditation
- „Sati“ = sich „erinnern“, Schaffung von Bewusstheit für den gegenwärtigen Moment
- zwei Arten Achtsamkeit zu üben:
 1. Formelle Übungen
 2. Informelle Übungen



Etablierung der Achtsamkeitspraxis

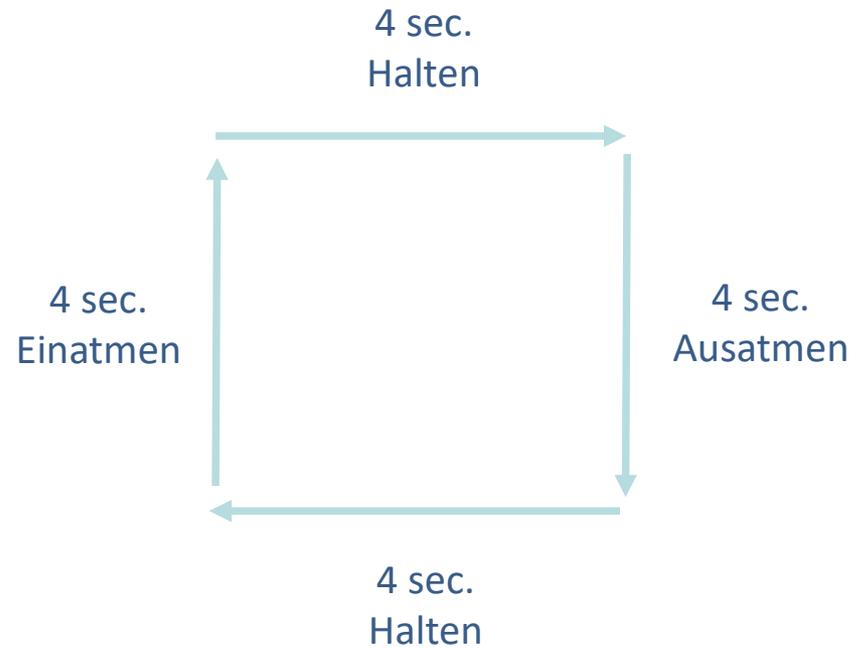
- Jon Kabat-Zinn (*1944)
- „Vater“ des Achtsamkeitstrainings im westlichen Kulturkreis
- Molekularbiologe & Professor der Medizin an der University of Massachusetts
- Gründer der „Stress Reduction Clinic“
- Entwickler des MBSR-Programms (12-wöchiges Achtsamkeitstraining)
- Wirksamkeitsüberprüfung der Achtsamkeits-Methoden

Achtsamkeit auf den Atem

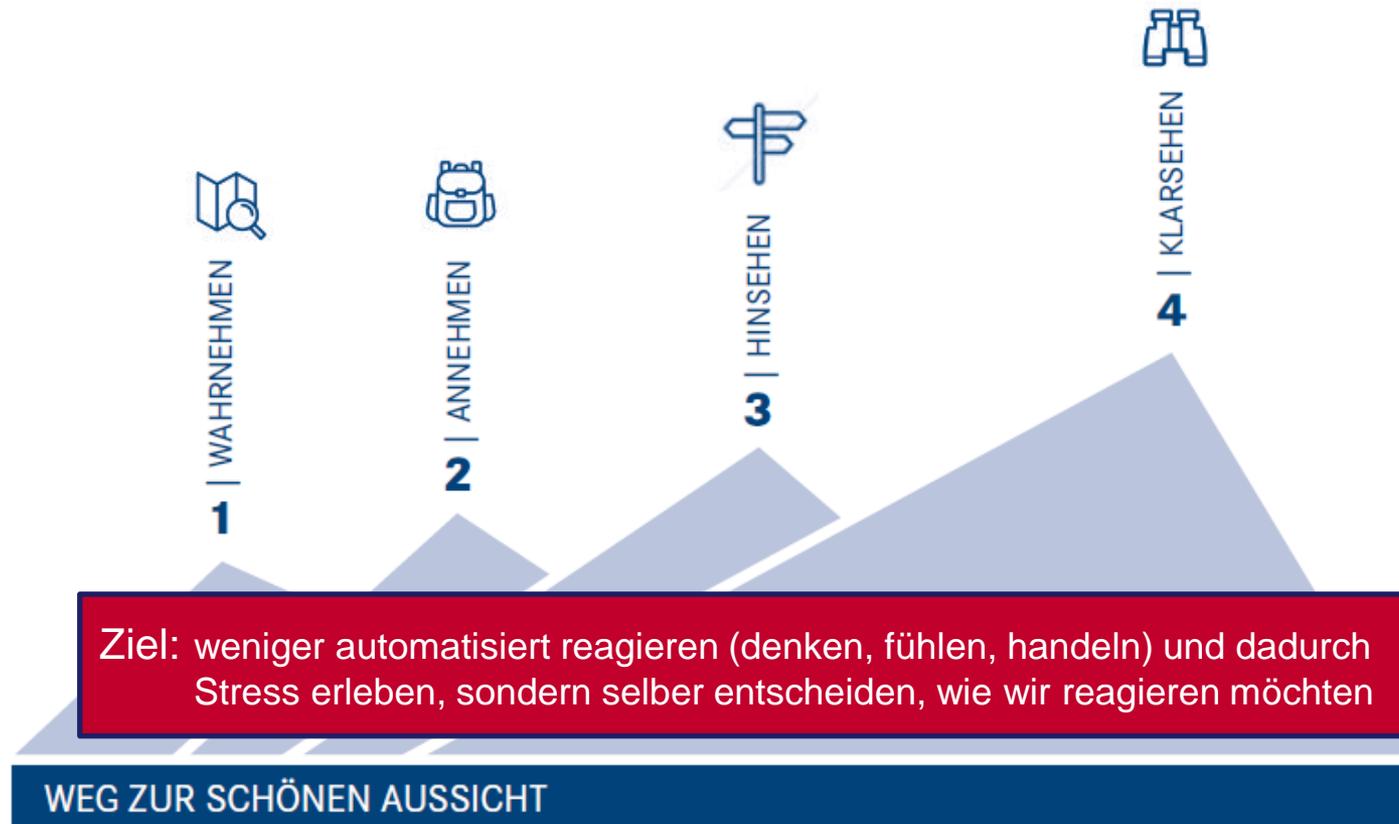


© Foto von Motoki Tonn auf Unsplash

Boxatmung



„Der Weg zu schönen Aussicht“



Achtsamkeit – der Ausstieg aus dem Autopilotenmodus !



Ganz grundsätzlich hat/hatte der Autopilotenmodus eine sinnvolle Funktion:

In akuter (Lebens-)Gefahr ist es wichtig schnell und automatisiert zu reagieren!

Achtsamkeit – der Ausstieg aus dem Autopilotenmodus !



Problematisch wird es dann, wenn es keine konkrete Gefahrensituation gibt:

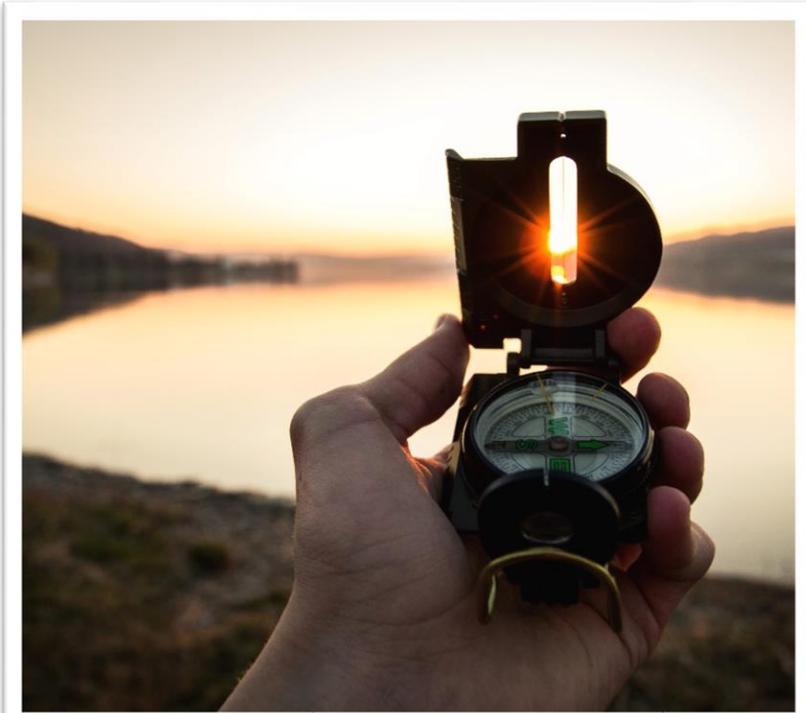
Hier kann es passieren, dass ich mich in ein Hamsterrad aus automatisierten Reaktionen begeben, aus dem ich keinen Ausweg mehr finde.

Achtsamkeit – der Ausstieg aus dem Autopilotenmodus !



Achtsamkeit hilft dabei aus dem Autopilotenmodus auszusteigen.
Statt automatisiert zu reagieren (denken, fühlen, handeln) kann ich mich
selbst entscheiden, wie ich reagieren möchte.

Achtsamkeit – Das Steuer übernehmen



„Zwischen Reiz und Reaktion gibt es einen Raum. In diesem Raum haben wir die Freiheit und die Macht, unsere Reaktionen zu wählen. In unserer Reaktion liegen unser Wachstum und unsere Freiheit.“

Viktor Frankl

Resilienzfaktoren (nach Fröhlich-Gildhoff et al., 2007)



Ebenen der Resilienzförderung

Persönliche Ebene der Resilienzstärkung

Kollektive Ebene der Resilienzförderung

z.B.

- Gemeinsames Miteinander etablieren
- Gegenseitige Unterstützung fördern
- Gesundheitsförderung für das gesamte Team etablieren (Fortbildungen)
- Gesunde Kommunikation
- Entwicklungs-/Mitarbeiter:innengespräche

Organisationale Ebene der Resilienzförderung

z.B.

- Gemeinsames warum etablieren (Ziele, Werte, Partizipation)
- Rahmenbedingungen für resilientes Verhalten schaffen (z.B. Erreichbarkeit, feste Termine zum Innehalten einrichten)
- Mitarbeiter:innen in resilientem Verhalten schulen (Multiplikator werden)

Das resiliente Team

Das resiliente Team ist mehr als die Summe seiner Teile



Förderung von Resilienzfaktoren im Team erhöht die Teamperformance

- **Optimismus: hohe Selbstwirksamkeitserwartung & verhältnismäßig positive Situationsbewertungen**
 - Fortschritte sichtbar machen und „feiern“ (z.B. Teamboard, Zeit für das Feiern von Erfolgen nehmen, Das Gute im Schlechten sehen („Reframing“), Regelmäßiges Reflektieren der Stärken des Teams (auch für Einzelpersonen möglich))
- **Akzeptanz: besserer Umgang mit Veränderungen oder Unveränderbarem (Change-Kurve nach Kübler-Ross)**
 - „Radikale Akzeptanz“, „Natürliches Leid vs. Vermeidungsleid“, Echtheit, Transparenz, Ehrlichkeit
- **Lösungsorientierung: steigert Selbstwirksamkeitserwartung**
 - Problemlöseschema: *1. Schritt*: Sehr genaue (wertfreie/analytische) Beschreibung des Problems“, *2. Schritt*: Validierung der damit verbundenen negativen Emotionen und „Echtheit“, *3. Schritt*: Fokus auf Ressourcen, Lösungen, Möglichkeiten, „Wunderfrage“, Team-Biografie, Perspektivwechsel

Das resiliente Team

Das resiliente Team ist mehr als die Summe seiner Teile



Förderung von Resilienzfaktoren im Team erhöht die Teamperformance

- Sinn: Kohärenz, Bedeutsamkeit, Orientierung, Zugehörigkeit
 - Reflektionsfrage: „Welchen Sinn stiften wir als Team“, „Was trägt jeder einzelne dazu bei“ „Warum schätze ich es ein Mitglied dieses Teams zu sein.“
- Zielorientierung: Fördert Sicherheit und Motivation
 - Formulierung von Zielen für das gesamte Team inklusive Teilzielen für einen bestimmten Zeitraum (z.B. 1 Jahr, 3 Jahre, 5 Jahre), SMART-Kriterien (Spezifisch, Messbar, Aktivierbar/erreichbar, Realistisch, Terminiert)
- Verantwortung übernehmen: Wesentlicher Bestandteil von Resilienz, „Konzept der erlernten Hilflosigkeit“,
 - Reflektion der eignen Rolle als Teamleader (Bin ich mutig genug Verantwortung abzugeben? Transparenz: Wo kann ich Verantwortung abgeben, wo muss ich sie selbst tragen?)
 - Wo wünschen sich die Mitarbeitenden/ ich mir als Mitarbeitender mehr Verantwortung und ist die Verantwortungsübernahme möglich „Circle of Influence“, Verantwortung als Incentive

Das resiliente Team

Das resiliente Team ist mehr als die Summe seiner Teile



Förderung von Resilienzfaktoren im Team erhöht die Teamperformance

- Emotionale Balance: Um optimal performen zu können benötigen wir ein mittleres Stress-/Energielevel, dafür ist eine gute Balance zwischen Stress und Selbstfürsorge nötig
 - Reflektionsfragen: Wie gehen wir mit Druck und Stress im Team um? Können wir die Arbeit so strukturieren, dass wir leistungsfähig bleiben? Um emotional ausbalanciert zu bleiben muss eine offene Kommunikation von Emotionen möglich sein → Gewaltfreie Kommunikation
- Netzwerk und Beziehung gestalten: „Vertrauen unter Kollegen setzt Stoffe (Oxytocin) aus, die zu mehr Leistung und besserer Zusammenarbeit führen (Zak, 2017)
 - Regelmäßige Meetings (auch im Homeoffice, Teamentwicklungstage, Socialising, gemeinsame Mittagspausen etc.), bei Konflikten (Kollegiale Fallberatung, Mediation)

Prozessbegleitung zur Förderung von Resilienz im Team

- 1. Einstieg ins Thema:** Wie geht es mir im Moment? Was bedeutet Resilienz für mich?
- 2. Was ist Resilienz:** Vermittlung von Informationen
- 3. Teambiografie:** Welche schwierigen und herausfordernden Situationen haben wir als Team schon gemeistert?
- 4. Resilienzfaktoren im Team:** Welche Resilienzfaktoren konnten wir durch das Erlebte stärken?
 - Welche Resilienzfaktoren kommen im Team vermehrt vor?
 - Welche Resilienzfaktoren möchten wir ausbauen?
- 5. Transfer:** Welche Facetten von Resilienz wollen wir mit welchen konkreten Aktionen fördern bzw. mehr im Alltag verankern?

Kritische Perspektive auf den Resilienzbezug

© Foto von Breana Panaguitonauf Unsplash



- **Keine einheitliche Definition** des Begriffs Resilienz. Dadurch und durch das mittlerweile auch populärwissenschaftliche Aufgreifen des Begriffs kommt es zu einer Verwässerung des Begriffs und seiner Kernbedeutung
- Resilienz als Antwort auf den Wunsch nach einem „**Geheimrezept**“ zum Aufbau von Widerstandsfähigkeit → künstliche Vereinfachung eines sehr komplexen Konstruktes
- Gefahr: **Verantwortung** für mentale Gesundheit wird **nur noch beim Individuum** gesehen, der Einfluss von äußeren Belastungsfaktoren könnte unterschätzt werden → „Wenn du nicht mental gesund bist, dann hast du nur nicht genug an deiner Resilienz gearbeitet“

Diskussion



- Wo sehen Sie Stärken des Resilienzkonzepts und wo kann es für Ihre eigene Arbeit von Bedeutung sein?
- Wo nutzen Sie vielleicht bereits resilienzfördernde Strukturen?
- Wo sehen Sie noch Entwicklungspotential?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

© Foto von Tengyart Doqyt auf Unsplash

