

**Leseprobe**

# Resilienztraining (IST-Zertifikat)

**Studienheft**

## Fachwissen Resilienz

**Autorin**

**Christina Borschel**

Christina Borschel ist die Inhaberin von HOME of ENERGY®, Diplom-Kauffrau, Burnout-Coach, Stressmanagement Trainerin, Achtsamkeitstrainerin für Meditation & Stressbewältigung, Mentaltrainerin, Entspannungstrainerin, Trainerin Selbst-/Zeitmanagement

# Kapitel 3

## 3. Vier Basiskompetenzen der inneren Stärke

### 3.1 Selbstpräsenz

### 3.2 Achtsamkeit

#### 3.2.1 Grundlagen Achtsamkeit

#### 3.2.2 Verschiedene Formen der Achtsamkeit

#### 3.2.3 Fünf Elemente der Achtsamkeit

#### 3.2.4 Achtsamkeit und Wissenschaft

#### 3.2.5 Achtsamkeit im Alltag – Techniken und Übungen

#### 3.2.6 Geschichten für mehr Achtsamkeit

### 3.3 Zielklarheit und Prozessoffenheit

### 3.4 Experiment/Reflexion und Syn-Egoismus



### 3. Vier Basiskompetenzen der inneren Stärke

#### Lernorientierung

**Nach Bearbeitung dieses Kapitels sind Sie in der Lage,**

- die Basiskompetenz „Selbstpräsenz“ wiederzugeben;
- die Basiskompetenz „Achtsamkeit“ zu erklären;
- die Basiskompetenz „Zielklarheit und Prozessoffenheit“ zu beschreiben;
- die Basiskompetenz „Experiment/Reflexion und Syn-Egoismus“ darzustellen.

**Basiskompetenzen** Um mit belastenden oder gar krisenhaften Situationen effektiv umgehen zu können, bedarf es vier essenzieller Basiskompetenzen. Diese Basiskompetenzen liegen den Resilienzschlüsseln zugrunde und so sind ohne diese Basiskompetenzen der Ausbau und die Weiterentwicklung der Resilienzschlüssel nur bedingt realisierbar.

Gerade diese Kompetenzen ermöglichen den resilienten Umgang mit herausfordernden Situationen insofern, als dass sie ein flexibles Anpassungs- und Gestaltungsverhalten konditionieren. Selbst unter schwersten Bedingungen können wir somit unser Leben aktiv gestalten und lassen uns nicht von unserer Umwelt fremdbestimmen.

Es handelt sich hierbei um folgende Basiskompetenzen:

- Selbstpräsenz
- Achtsamkeit
- Zielklarheit/Prozessoffenheit
- Experiment/Reflexion und Syn-Egoismus

## 3. Vier Basiskompetenzen der inneren Stärke

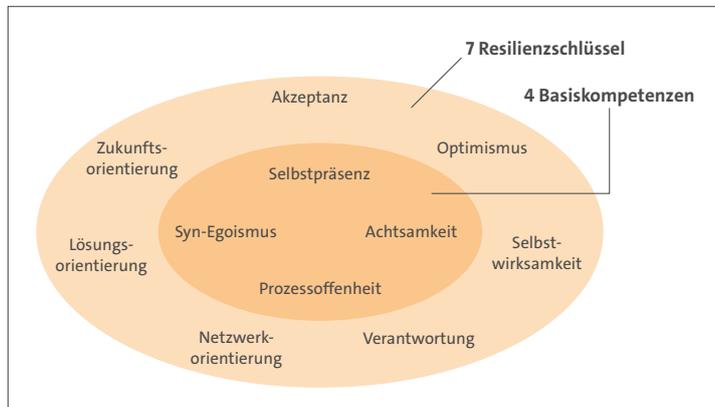


Abb. 9 Basiskompetenzen der Resilienz  
(eigene Darstellung)

### 3.1 Selbstpräsenz

Die Kompetenz der Selbstpräsenz beschreibt im Kern den positiv ausgeprägten Selbstbezug, also einen akzeptierenden Umgang mit der eigenen Person. Sie ist quasi „mit sich im Reinen“ und so besteht weder die Notwendigkeit, die Bedeutung der eigenen Person in der Interaktion mit der Umwelt durch ein narzisstisches Verhalten zu er- oder gar überhöhen, noch erfolgt eine Abwertung der eigenen Person infolge von Selbstunsicherheiten.

Diese Kompetenz ändert sich interessanterweise beim Heranwachsen eines Menschen: So benötigen Kinder und Jugendliche während ihrer Persönlichkeitsfindung noch eine Verwurzelung in der Beziehung zu einer ihnen sehr nahestehenden Bezugsperson (vgl. Kapitelabschnitt 6.1.6 „Finanzen“). Selbst-präsente Erwachsene hingegen zeichnen sich durch eine ausgeprägte Verwurzelung in der eigenen Person aus und machen sich dadurch unabhängig von Bezugspersonen.

Die Selbstpräsenz führt im Ergebnis einerseits zu einem in sich ruhenden und balancierten Wirken. Andererseits mündet diese Kompetenz in der Fähigkeit, in einer Interaktionssituation die eigenen Gefühle, Gedanken und auch Ziele klar, bewusst und durchsetzungsstark zum Ausdruck und auf den Punkt zu bringen – gleichzeitig aber einen respektvollen Umgang im Dialog zu wahren.

**Selbstpräsenz**

**Verwurzelung**

**QV**

**Kommunikationsstil**

### 3. Vier Basiskompetenzen der inneren Stärke

Ein erstrebenswerter Kommunikationsstil, der gerade unter belastenden Bedingungen an Bedeutung gewinnt und gerade dann aufgrund einer nüchternen und zielorientierten Kommunikation höchste Ergebnisse bewirken kann.

#### **Geringe WahrnehmungsfILTER**

Außerdem bewirkt diese Kompetenz, dass selbstpräsente Personen im Vergleich zu aggressiven, unterwürfigen, narzisstischen oder depressiven Menschen nur geringe WahrnehmungsfILTER aufweisen, sich also durch eine offene und flexible Wahrnehmung der Umwelt und somit durch einen ausgeprägten Realitätssinn auszeichnen.

Dies wiederum begünstigt den Umgang mit belastenden oder gar krisenhaften Situationen derart, als dass sie selbst unter diesen Bedingungen noch eine hohe Anpassungs- und Gestaltungsfähigkeit aufweisen. Selbstpräsente Menschen sind aber nicht unmenschlich – sollte auch ihnen ihre Balance einmal verloren gehen, so finden sie schnell zu ihrer Mitte zurück. Schneller als Personen, die nur eine geringe psychische Widerstandsfähigkeit haben.

#### **Phasen der Krise**

#### **QV**

Bezug nehmend auf die Phasen der Krise (vgl. Kapitelabschnitt 1.1 „Begrifflichkeit und Relevanz der Resilienz“) kann die Kompetenz der Selbstpräsenz vor allem der ersten Phase zugeordnet werden: Zu Zeiten einer Ungewissheit ermöglicht die ausbalancierte Selbstpräsenz einen selbstsicheren Umgang mit den Anfängen einer Krise und kann deren Dauer und/ oder Intensität verringern.

Ohne Selbstpräsenz besteht zu Beginn einer Krise in hohem Maße die Gefahr, einer unkontrollierten Aggression zu verfallen oder aber defensiv den Rückzug anzutreten – beide Verhaltensweisen führen in den meisten Fällen zu einer Intensivierung der Krise.

# Kapitel 5

## 5. Exkurs

### 5.1 Beruf und Privatleben: Die richtige Balance finden

### 5.2 Resilienz für Führungskräfte

#### 5.2.1 Stärkung der eigenen Resilienz als Führungskraft

#### 5.2.2 Resilienz der Mitarbeiter fördern

### 5.3 Ansätze zur Resilienzsteigerung von Kindern



## 5. Exkurs

**Lernorientierung**

**Nach Bearbeitung dieses Kapitels sind Sie in der Lage,**

- die Bedeutung der Balance von Beruf und Privatleben zu erläutern;
- einen Überblick über resilienzfördernde Maßnahmen von Führungskräften für die eigene Person sowie hinsichtlich ihrer Mitarbeiter zu geben;
- grundlegende Aspekte zur Resilienzsteigerung von Kindern darzulegen.

### 5.1 Beruf und Privatleben: Die richtige Balance finden

**Arbeitswelt** In den beiden vergangenen Jahrzehnten hat sich eine deutliche Verschärfung der Anforderungen und Belastungen in der Arbeitswelt entwickelt. Faktoren wie z. B. die rasante Entwicklung der Informationstechnologie und ihre intensive Informationsverdichtung sowie die zunehmende Globalisierung führen zu dynamischen Wettbewerbsbedingungen, deren Auswirkungen alle Hierarchieebenen betreffen. Das Privatleben als Gegenpol nimmt ebenfalls stetig an Komplexität zu. Entspannungsphasen und regenerative Aktivitäten kommen daher oft zu kurz.

**Privatleben**

Leider werden die negativen Auswirkungen oftmals unterschätzt, die sich beinahe als logische Konsequenz für Geist, Seele und Körper ergeben. Erste Warnzeichen werden bewusst oder unbewusst ignoriert. Es wird oftmals erst dann auf den schleichenden Prozess reagiert, wenn bereits deutliche Beeinträchtigungen der Gesundheit vorliegen.

**Balance** Bevor es so weit kommt, sollte präventiv mit Ziel der Wahrung der inneren Balance agiert werden. Eine Balance, die aus einer ganzheitlich orientierten Perspektive zwei Ebenen umfasst:

- mentale Balance
- körperliche Balance

Die Prävention von physischen und psychischen Dysbalancen umfasst nicht mehr klassischerweise nur die Balance zwischen den Bereichen Berufs- und Privatleben, sondern ist heutzutage schon vierdimensional zu betrachten:

Es gilt, nicht nur diese beiden Bereichen auszubalancieren, sondern auch singular pro Bereich zu betrachten, wie beide Balanceebenen zu wahren sind.

## 5.2 Resilienz für Führungskräfte

Die eingangs beschriebenen dynamischen Wettbewerbsbedingungen betreffen vom Effekt im Prinzip die Mitarbeiter aller Hierarchieebenen, in besonderem Maße jedoch die Führungskräfte und hier steht insbesondere das mittlere Management im Fokus:

### Führungskräfte

Gerade diese Managementebene ist konfrontiert mit den widersprüchlichen Erwartungen höherer und nachgelagerter Ebenen, die zumeist zusätzlich mit einer permanenten Unzufriedenheit einhergehen. Arbeitstage von deutlich mehr als zehn Stunden sind an der Tagesordnung – ergänzt um regelmäßiges Arbeiten auch am Wochenende und an Urlaubstagen. Die ständige Erreichbarkeit ist beinahe schon eine Selbstverständlichkeit. Die Prozesse im eigenen Verantwortungsbereich werden immer komplexer aufgrund zunehmenden Expertenwissens und führen somit zu einer Unüberschaubarkeit, eng verbunden mit der damit steigenden Abhängigkeit von den eigenen Mitarbeiter.

Die Informationsverdichtung infolge der heutigen Technologie gepaart mit dem nicht immer verantwortungsvollen Umgang der Informationen (beispielsweise sei hier die Unart genannt, mit der scheinbar wahllos die Adressaten und Co-Adressaten von E-Mails benannt werden) tragen zur Informationsüberlastung bei.

Gerade die Unternehmenskulturen von verschlankten Organisationsstrukturen führen in dieser sowieso schon belastenden Situation nicht zu einer Erleichterung. Ganz im Gegenteil – die durch die schlankeren Strukturen begrenzteren Aufstiegspositionen führen unter den Führungskräften zu einer durch Misstrauen geprägten Atmosphäre. Eine gegenseitige vertrauensvolle Unterstützung wird daher mehr und mehr zur Rarität.

