

Resilienz – Brandschutz für die Seele

Was Unternehmen für die Burn-Out-Prävention ihrer Mitarbeiter tun können und wie sie die Widerstandskraft ganzer Teams stärken

Höchstleistung und ein achtungsvoller Umgang mit sich selbst lassen sich in Einklang bringen! Burn-Out ist nicht die zwangsläufige Konsequenz von intensiver Arbeit. Wie aber bleiben Menschen gesund, wenn sie über einen längeren Zeitraum viel und immer wieder Neues leisten müssen?

Die Fähigkeit zu Belastbarkeit und Widerstandsfähigkeit wird in der Psychologie als **Resilienz** bezeichnet. Resiliente Menschen können auf die Anforderungen wechselnder Situationen flexibel reagieren – eine lebenswichtige Fähigkeit, vor allem wenn der äußere und innere Belastungsdruck steigen. Dass sich diese Fähigkeit trainieren lässt, beweist das **neue Buch von Sylvia Kéré Wellensiek**.

Wer in Organisationen Belastungsfähigkeit und Veränderungskompetenz stärken möchte, sollte auf mehreren Ebenen gleichzeitig agieren. Es gilt, die Einzelperson – ob Vorstand, Geschäftsführer, Führungskraft oder Mitarbeiter – in ihrer individuellen Rolle und Befähigung zu stärken, zum Beispiel, indem Mitarbeiter lernen, Konflikte aktiv anzugehen oder Grenzen zu ziehen. Außerdem ist es wichtig das Zusammenspiel der einzelnen Akteure und Teams zu optimieren und auf struktureller Ebene Möglichkeiten aufzuzeigen, die eine umfassende Resilienzentwicklung nach sich ziehen. Ein eigens dazu ausgebildeter Resilienz-Berater ist der Garant für die nachhaltige Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen.

Das Handbuch von Sylvia Kéré Wellensiek zeigt die Komplexität des Begriffs „Resilienz“ und macht zahlreiche Angebote zur Umsetzung und zum (Selbst-) Training. Das Buch beschreibt, wie Resilienz-Teamtrainings konkret funktionieren und liefert viele Praxisbeispiele. Abschließend stellt es dar, welche Funktionen Leitende und Geschäftsführung übernehmen sollten, damit Unternehmen zu einer gesunden Organisation werden: zum Beispiel durch eine Klarheit in den Werten, einen Führungsstil, der durch die Beziehungen zu den Mitarbeitern geprägt ist, und eine angemessene Begleitung von überlasteten Mitarbeitern.