

Neues aus dem Projekt STÄRKE

Workshops zur Stärkung der individuellen Resilienz von Beschäftigten



Anika Peschl
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

Im Rahmen des Projektes STÄRKE werden derzeit in den Unternehmen die erarbeiteten Maßnahmen angewendet und die Handlungshilfe »Resilienzkompass« erstellt (siehe Abb. 1). Eine der entwickelten Maßnahmen zielt konkret auf den Umgang des Einzelnen mit schwierigen Situationen. Damit kann das resiliente Verhalten der Beschäftigten gefördert werden – und so deren Handlungsfähigkeit in neuen und/oder schwierigen Situationen. Das erste Modul des Workshop-Konzepts »Resilienztraining« wurde bereits vor einigen Monaten in den Pilotunternehmen durchgeführt, das zweite Modul steht kurz vor dem Abschluss.



Nora Johanna Schüth
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

Hintergrund

Viele Unternehmen sehen sich mit anstehenden Veränderungen konfrontiert, die sich aus der zunehmenden Digitalisierung und technischen Innovationen ergeben können. Dies führt auch zu Veränderungen in der Arbeitswelt, welche bei den Beschäftigten Unsicherheit und Ängste hervorrufen können. Deswegen ist es wichtig, ihnen Wege aufzuzeigen, wie sie Veränderungen erfolgreich meistern können, auch wenn dieser Wandel zunächst mit Rückschlägen

verbunden sein mag. So rechnen Mitarbeiter im Zuge der Automatisierung häufig mit einem Wandel der Arbeitsaufgaben, die neue Arbeitsweisen erfordern – zum Beispiel durch Mensch-Maschine-Interaktion. Hinzu kommen die steigende Flexibilität und die Beschleunigung des Arbeitstempos. Nicht selten fürchten Beschäftigte sich vor Überforderung durch die neue Arbeitswelt und vor überzogener Transparenz bis hin zur Leistungsüberwachung mittels neuer technischer Möglichkeiten. Neben einer Aufklärung über »Neue Technologien in der Arbeitswelt«, womit sich einer der im Rahmen des STÄRKE Projekts konzipierten Workshops gezielt auseinandersetzt, sollen die Beschäftigten im Rahmen eines Resilienztrainings für das Thema »Resilienz am Arbeitsplatz« sensibilisiert werden.

Konzept

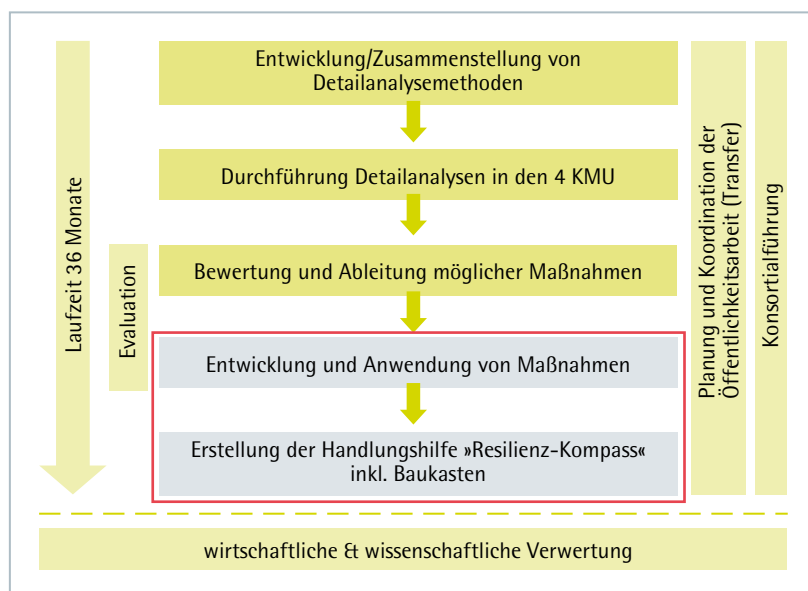
Konkret werden Teilnehmern dieses Workshops Strategien und Techniken zur Förderung resilienten Verhaltens an die Hand gegeben. Das soll es ihnen erleichtern, mit anstehenden Veränderungen, die beispielsweise in der zukünftigen Arbeitswelt auftreten könnten, umzugehen und handlungsfähig zu bleiben.

Dabei wird für folgende vier Facetten resilienten Verhaltens sensibilisiert (s. Abb. 2):

- emotionale Bewältigung,
- positive Umdeutung,
- umfassende Planung und
- fokussierte Umsetzung.

Nach Soucek et al. (2016) hängt resilientes Verhalten auch mit personalen Ressourcen zusammen – dazu zählen Selbstwirksamkeit, Optimismus und Achtsamkeit (siehe Abb. 2). Vor diesem Hintergrund werden den Beschäftigten zum einen die Konzepte der individuellen Resilienz sowie von Krisen und Ressourcen theoretisch erläutert. Zum anderen werden praxisnahe Einzel-, Partner- und Gruppenübungen zur Steigerung der resilienten Verhaltensweisen durchgeführt. Die Ziele der Re-

Abb 1: Status im Projektlauf



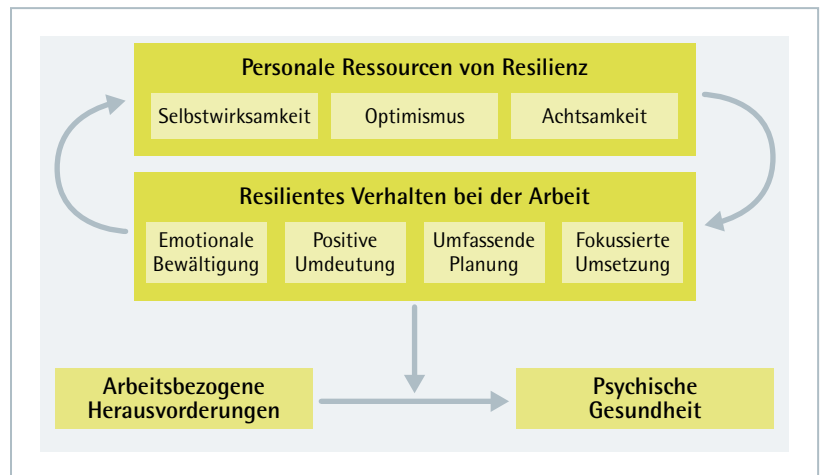
silienztrainings sind das Kennenlernen des Konzeptes, das Bewusstmachen eigener Ressourcen und die Steigerung des persönlichen resilienten Verhaltens. Das übergeordnete Ziel liegt in der Befähigung, arbeitsbezogene Herausforderungen so zu meistern, dass die eigene psychische Gesundheit dadurch nicht gefährdet wird (s. Abb. 2).

Aufbau

Das Training besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Modulen, die eine interaktive Beteiligung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermöglichen. So gibt es neben den Übungen regelmäßige Diskussionen im Plenum, aber auch Raum für eigenständige Reflexion. Die Übungen sind insgesamt wenig komplex, und es wird eine positive Lernatmosphäre angestrebt. Der regelmäßige Wechsel zwischen Trainer-Input mit visueller Unterstützung durch eine PowerPoint-Präsentation und Flipcharts sowie eine Video-präsentation sorgen für einen abwechslungsreichen Methodenmix.

Modul 1 verfolgt das Ziel, den Beschäftigten das Konzept der Resilienz und die unterschiedlichen Ausprägungen nahezubringen. In diesem Kontext lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Strategien und Techniken kennen, die es ihnen erleichtern, das eigene Verhalten und die eigenen Gedanken besser zu steuern. Zudem werden ihnen Hilfestellungen gegeben, häufige Denkmuster und typische Verhaltensweisen zu identifizieren und hinsichtlich des Ressourcenaufbaus beziehungsweise des Ressourcenabbaus zu bewerten. Das Ziel ist es, dass die Beschäftigten ihr eigenes Verhalten und ihre eigene Wahrnehmung benennen und für sich einordnen können.

Auch **Modul 2** zielt auf die Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit der Beschäftigten. Im Vordergrund stehen hier der Umgang mit Krisen und der explizite Aufbau von Ressourcen. Neben Wiederholungen und Vertiefungen der Inhalte aus Modul 1 wird im zweiten Modul des Resilienztrainings zudem verstärkt auf den Faktor der fokussierten Umsetzung eingegangen.



Erste Ergebnisse

Bei der Erprobung des ersten Teils des Resilienztrainings konnten bereits wichtige Faktoren identifiziert werden, die für die Gestaltung eines solchen hilfreich sein können:

- **Alltagsnähe:** Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten sich mit den Trainingsinhalten identifizieren können.
- **Angepasste Wortwahl:** Die Moderatoren sollten eine zielgruppenbezogene Sprache und eine Veranschaulichung anhand von Bildern nutzen.
- **Vernetzung der Abteilungen:** Durch gemischte Teams können Kompetenzasymmetrien der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgefangen werden.
- **Lerntypengerechte Konzeption:** Statt Frontalunterricht sollte Interaktion ermöglicht werden.
- **Partner- und Gruppenarbeit:** Einzelarbeit sollte eher zur Selbstreflexion genutzt werden.

Insgesamt wurde der Workshop von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr positiv aufgenommen. Inwieweit sie das Erlernte längerfristig im (Arbeits-)Alltag umsetzen können, soll im Rahmen einer Erhebung nach Beendigung des zweiten Resilienztrainings erfasst werden. ■

Weitere Informationen zum Projekt STÄRKE finden Sie unter: www.arbeitswissenschaft.net/

Abb. 2: Resilienz-Modell für die Arbeit nach Soucek et al. (2016)

Literatur

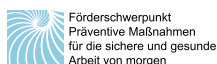
Soucek R, Ziegler M, Schlett C, Pauls N (2016) Resilienz im Arbeitsleben – Eine inhaltliche Differenzierung von Resilienz auf den Ebenen von Individuen, Teams und Organisationen. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (47): 131-137

Autoren-Kontakt

Anika Peschl
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Tel. +49 211 542263-21
E-Mail: a.peschl@ifaa-mail.de

Nora Johanna Schüth
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Tel. +49 211 542263-45
E-Mail: n.j.schueth@ifaa-mail.de

GEFÖRDERT VOM



BETREUT VOM

