



Resilienz-Training für Führungskräfte, Mitarbeiter und Teams!

Persönlichkeits- und Resilienz-Entwicklung in der VUCA-Welt

Die heutige Arbeitswelt ist durch eine zunehmende hohe Komplexität und Unbeständigkeit gekennzeichnet, was einzelne Mitarbeiter und Teams vor besondere Anforderungen stellt. Um stark zu führen, sollte - darf (muss) eine Führungskraft, ein Mitarbeiter, erst einmal selbst Stärke und vor allem Resilienz entwickeln. Resilienz ist ein vielversprechender Ansatzpunkt mit hohen Anforderungen gut umgehen zu können und dadurch die psychische Gesundheit zu schützen. Der Begriff der Resilienz bezieht sich nicht nur auf einzelne Personen, sondern wird auch auf Teams und ganze Organisationen angewendet.

Das Endergebnis, der Mehrwert dieses Coachings und Trainings sind selbstreflektierte, optimistische Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams die wissen, wie Sie Ihre Rolle verantwortungsbewusst und netzwerkorientiert einsetzen müssen, um die Teamziele in der Zukunft zu erreichen.

Themenschwerpunkte und Ziele meines Resilienz-Trainings

Selbstreflexion-Haltung



Nur wer sich reflektiert kann besser werden und bleibt agil. Bist Du in der Lage Dein Verhalten zu reflektieren? Reflektierte und resiliente Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams sind in der Lage, Ihre Gedanken, Emotionen und Handlungen in Drucksituationen zu steuern. Ebenso nehmen sie ihre Gefühle und Kräfte ernst. Sie bleiben mental wie körperlich beweglich, flexibel und anpassungsfähig. Wer bin ich und wie denke, fühle und handle ich? – Denkfallen!
Ziel: Sich seinem Selbst bewusst werden. Stärken-Stärken und Schwächen akzeptieren. Gedankenmuster erkennen – Du bist was Du denkst!

Zukunftsplanung-Zielorientierung



Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams mit einer hohen Ausprägung der gedanklichen und verhaltens-bezogenen Ausrichtung auf ein Ziel erreichen auch unter widrigen Umständen (Krisen) ehrgeizige Ziele. Dies verlangt ein gewisses Maß an Selbstwirksamkeit. Resiliente Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams ergreifen von sich aus die Initiative, um aktiv die Zukunft des Unternehmens zu gestalten.

Ziel: Ein proaktiver Gestalter der Zukunft werden. Freude und Neugierde auf die Zukunft und Ziele. Möglichkeiten entdecken – Einfluss nehmen anstatt sich ständig mit der Vergangenheit auseinanderzusetzen.

Lösungsorientierung



Bei lösungsorientiertem Denken und Handeln wird der Fokus auf gut funktionierende Abläufe gelenkt, anstatt die Ursachen von Problemen zu ergründen. Resilienten Führungskräften/Mitarbeitern/Teams gelingt es, ihre individuelle Intelligenz und das Potential ihres gesamten Systems kreativ zu nutzen.

Ziel: Fähigkeiten entwickeln zu lösungsorientiertem Denken und Handeln. Teillösungen oder vorläufige Lösungen annehmen und umsetzen – weg von der Perfektion!

Verantwortungsübernahme



Verantwortung zu übernehmen bedeutet, eigenständige Entscheidungen zu treffen. Verantwortung tragen (mit allen Konsequenzen) für sich und andere. Resiliente Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams übernehmen Selbstverantwortung und warten nicht darauf, dass sich Probleme von alleine erledigen. Sie nutzen die eigenen Einflussmöglichkeiten und sind sich ihrer eigenen Gestaltungskraft bewusst.

Ziel: Erhöhung der Selbstverantwortung – Bewusst werden. Es geht darum, eigene Widerstände und Unlust gegenüber Forderungen an sich selbst wahrzunehmen und sich bewusst für oder gegen deren Erfüllung zu entscheiden.

Optimismus



Die Fähigkeit optimistisch zu sein, hängt stark von der Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartung ab. Die Vergangenheit lässt sich nicht ändern, aber wir können unsere optimistische Lebenseinstellung trainieren. Eine positive Weltsicht, ein positives Selbstkonzept. Resiliente Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams haben gelernt, mit der Tatsache, dass es immer unerwartete Probleme geben kann, welche die eigenen Pläne durchkreuzen umzugehen und das Auftreten von Krisen zu erwarten. Sie erachten Krisen als zeitlich begrenzte Phänomene, die mit Ausdauer und Energie gut bewältigt werden können. Sie neigen dazu, Fehler nicht als Niederlagen zu sehen, sondern eher als eine Art Feedback, aus dem sich etwas lernen lässt.

Ziel: Positive Fehler-Kultur. Eine langfristige, optimistische Haltung einnehmen. Das Sichtfeld verkleinern können (Perspektivenwechsel). Wahrnehmen von Niederlagen als punktuelle Rückschläge – das kann mal passieren. Sich selbst positiv sehen. Selbstvertrauen entwickeln – Erst wenn ich mir Selbst vertraue – können mir auch andere vertrauen.

Akzeptanz



Die Fähigkeit geschene Dinge sowie Unveränderbares und Unvermeidbares (z. B. eine Krise) anzunehmen. Akzeptieren oder reagieren? Resiliente Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams akzeptieren Misserfolge, tolerieren aufkommende Schwierigkeiten und erkennen ebenso die realistischen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung.

Ziel: Selbstakzeptanz fördern - Ein realistisches positives Selbstbild einnehmen. Außenakzeptanz- lernen, sich unvorhergesehenem anpassen, Misserfolge akzeptieren und aufkommende Schwierigkeiten tolerieren. Chancen in der Veränderung sehen.

Rollenverhalten/Opferrolle verlassen



Eine erworbene Rolle wird beispielsweise durch unsere berufliche Stellung festgelegt – Erwartungshaltungen? Rollenkonflikte entstehen, wenn die Rollenausführung der eigenen oder fremden Erwartungen an die Rolle nicht entsprechen.

Die Opferrolle steht sinnbildlich für eine bestimmte Geisteshaltung. Wenn wir in die Opferrolle geraten, schauen wir häufig nur aus einem einzigen Blickwinkel auf eine Situation oder ein Ereignis. Resiliente Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams drehen die Situation im Kopf hin- und her und betrachten diese von allen Seiten. Es gelingt ihnen dadurch, schnell neue Perspektiven zu bekommen, ein Bild für die Zukunft zu kreieren und loszulegen. Sie übernehmen die Verantwortung für ihr Denken- und Fühlen und gelangen so schnell aus der Opferrolle wieder heraus.

Ziel: Rollen identifizieren, Konflikte bemessen – Maßnahmenplan entwickeln – Opferrolle erkennen und verlassen.

Netzwerkorientierung



Weniger Stresserleben durch ein gutes Netzwerk. Netzwerken heißt Arbeit! Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams benötigen Netzwerke. Ein Netzwerk kommt nicht auf einen zu. Es bleibt nur mit aktiver Arbeit erhalten, ohne zerfällt es. Resiliente Führungskräfte/Mitarbeiter/Teams billigen sich und anderen Personen den gleichen Wert und die gleiche Wichtigkeit als Menschen zu. Sie respektieren sich. Sie fühlen sich weder überlegen weder unterlegen und sind sich ihrer verschiedenen Rollen und Vorbildfunktionen bewusst.

Ziel: Steigerung der Netzwerkorientierung, der sozialen Wahrnehmung und Empathie.



Warum ein Resilienz-Training?

Unsere psychische Widerstandsfähigkeit ist trainierbar.

Resilienz versetzt uns in die Lage, Anpassungsprozesse vorzunehmen, körperliche, mentale, soziale und gesellschaftliche Krisen (Corona) zu meistern.

Der Mehrwert durch Resilienz-Training und Coaching äußert sich langfristig in Leistungssteigerung und Zufriedenheit, durch neue Motivation und andere Blickwinkel, der Mitarbeiter/innen und des gesamten Teams. Die Krankheitstage und die Fluktuationsquote werden nachhaltig durch dieses Präventions-Training verringert. Es entsteht wieder ein WIR-Gefühl in der Einrichtung!

Hier Burn-out- und dort Bore-out-Syndrom.

Die Phänomene, mit denen Sie heute in der Resilienz-Beratung oft gleichzeitig arbeiten müssen, sind vielfältig. Sie lassen sich nicht nach einem Entweder-oder-Prinzip, sondern nur nach einem sowohl-als-auch-Prinzip handhaben.

Daher kann das gängige Stressmanagement allein all die Fragen, welche die großen Transformationsprozesse unserer Zeit mit sich bringen, nicht mehr beantworten. Der Resilienzansatz bietet hingegen die Möglichkeit, sich auf einen größeren und ganzheitlicheren Adaptionsprozess einzulassen. Er lädt dazu ein, alte Verhaltens-, Denk- und Gefühlsmuster grundlegend zu hinterfragen und für die Bewältigung von kontinuierlichen Mikro- und Makro-Krisen neue Strategien hinzuzulernen.



Gerade in einer Krise und direkt nach der Handhabung einer Krisensituation sollten wir innehalten. Das ist sicherlich zuerst ein ungewohntes Verhalten, da die bisherigen Organisationskulturen eher ein schneller, höher, weiter gefordert haben.

Innehalten bedeutet, dass wir über Erlebtes sprechen, uns gegenseitig informieren, wer was in der akuten Krisensituation getan hat. Unsere Emotionen, Gedanken und auch Zukunftsvisionen „was wäre, wenn“ konkret benennen.

Beim Resilienz-Training wird es daher einerseits um Aushalten sowie um Reduzierung von Belastungssituationen bzw. Krisenerleben gehen. Andererseits geht es vor allem um die Aktivierung von Ressourcen und Resilienz-Entwicklung, Resilienz-Steigerung.



Die Resilienz ist unsere psychische Widerstandsfähigkeit. Ich bezeichne diese auch als das Immunsystem der Seele. Das Training stärkt die individuelle Belastbarkeit jedes einzelnen und somit auch natürlich des kompletten Teams, was in Zeiten von Corona und in unserer sich schnell und ständig verändernden VUCA-Welt (Digitalisierung) unheimlich wertvoll und wichtig ist. Steigerung der psychischen Widerstandsfähigkeit ist gleich Stressprävention. Dadurch werden Krankheiten wie Burn-Out und Depressionen verhindert.

Was viele nicht wissen - Resilienz ist trainierbar und somit steigerbar.

Mein Resilienz-Training nach LOOVANZ ist kassenanerkannt und startet mit einem Resilienz-Test, der von der Deutschen Gesellschaft für Gesundheit und Prävention erstellt wurde.

Die Schlüssel-Resilienz-Faktoren **Lösungsorientierung, Optimismus, Opferrolle verlassen, Verantwortungsbewusstsein, Akzeptanz, Netzwerk, Ziel- und Zukunftsplanung** werden, ausgewählt nach der Testauswertung, von mir professionell erklärt und anhand von Übungen trainiert und gesteigert. Die kompletten schriftlichen Unterlagen dürfen die Teilnehmer/innen behalten, was einen großen Mehrwert an Nachhaltigkeit liefert. Die Übungen können jederzeit und bei Bedarf selbstständig oder im Team wiederholt werden.

Bei meinen klassischen systemischen Teamcoaching (Supervision) – wird das Team systemisch angesehen und die einzelnen Rollen werden reflektiert. Ich lasse mich sehr individuell auf das Team ein und die Herausforderungen, die im Moment „Jetzt“ oder in Zukunft anstehen, werden in die

Lösung gebracht.

Stärken Stärken ist mein Motto. Ich arbeite klar und authentisch und vor allem in der Interaktion mit dem Team. Auch kann ich viel zum Thema GFK - Kommunikation, Führung, Konflikte lösen, Werte und Sinnhaftigkeit vermitteln.

Bei allen Trainings führe ich vorab ein Auftragsklärungsgespräch durch, wobei ich konkret mit der Führungskraft bespreche, auf was der Fokus im Training gelegt werden sollte. Ich arbeite sehr geradlinig, stets positiv und authentisch. Ich spreche die Dinge ohne Umschweife an und gebe keine gut gemeinten Ratschläge, sondern ver helfe Führungskräften/ Mitarbeitern/Teams eigens für sich gewinnbringende Lösungen zu erarbeiten. Das bedeutet klar hinzusehen, Rollen reflektieren und die Perspektive wechseln, eine Teamidentität herstellen. Auch Wertschätzung vermitteln ist mir sehr wichtig.

Sehr gerne komme ich zu einem persönlichen kennenlernen vorbei. Kleinere Teams mit bis zu 10 Teilnehmer:innen kann ich anbieten, in meine eigenen Seminarräumen, nach Augsburg - Maximilianstraße 85 zu kommen.

Gerne erstelle ich Ihnen ein individuelles Angebot für ein Resilienz Team - oder Einzeltraining.

Das Training läuft unter dem Titel:

Es ist wie es ist. **“**
Aber es wird, was wir daraus **”**
machen.

Nehmen Sie Kontakt auf

und lassen Sie sich unverbindlich beraten, wie Ihnen Coaching und Resilienztraining helfen kann.

Corina Rommel

zert. Resilienz-Trainerin
zert. Teamentwicklerin / Teamcoach
zert. System. Business-Coach

kontakt@ccrommel.de

Telefon: 0172 8059695

www.ccrommel.de