

WAS HILFT UNSERER RESILIENZ, GRENZEN SETZEN ODER GRENZEN ÜBERSCHREITEN!

Annette HOPPE¹, Alexander EZZELDIN²

Resilienz als Konzept

Resilienz als Begriff lässt sich zunächst anhand seines Ursprungs aus dem Lateinischen als „Zurückspringen“ beschreiben. Dahinter verbirgt sich der Kern des Konzepts, dass bestimmte Entitäten nach der Störung in der Lage sind, in ihrem Ausgangszustand zurückzukehren (Bhamra et al. 2011). Wobei unter Entität zum einen etwas, das existiert, also ein konkreter oder abstrakter Gegenstand verstanden wird. Zum anderen kann der Begriff auch für das Wesen eines Gegenstandes stehen. Schließlich wurde das Konzept der Resilienz zu unterschiedlichen Zeitpunkten in sehr unterschiedlichen Kontexten aufgegriffen, eingeführt und weiterentwickelt. Trotz diverser Unterschiede in der Verwendung und exakten Spezifizierung des Resilienzkonzeptes hat dieses in all diesen Kontexten gemeinsam, dass es sich mit der Fähigkeit von Entitäten befasst, nach der Störung aus eigener Kraft in einem identitätsbewahrenden oder identitätsschaffenden (Ausgangs-)Zustand zu gelangen, in dem die Entität einen Gleichgewichtszustand einnimmt.

Resilienz am Arbeitsplatz

Der Wandel der Arbeitswelt lässt nicht nur die Relevanz von Wissen wachsen, sondern auch die psychischen Belastungen unter den Beschäftigten. In diesem Zusammenhang wurde im Jahr 2020 ein Höchststand an Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen verzeichnet (Statistika 2021, Abbildung 1). Typische Eigenschaften von Wissensarbeit, wie z.B. Freiheit und Selbstbestimmung, werden üblicherweise positiv gewertet, indem ihnen zugeschrieben wird, die negativen Effekte, wie z.B. Zeit- und Leistungsdruck, auszugleichen und somit zu Wohlbefinden beizutragen. Diese Annahme galt auch für die mobile Arbeit. Aktuelle Zahlen in Bezug auf psychische Erkrankungen verdeutlichen jedoch, dass die meisten keine ausreichend positiven Effekte aus der entgrenzten Arbeit ziehen, um dadurch ihr eigenes Wohlergehen zu sichern. Anderes formuliert: Da viele Beschäftigte psychische Belastungen am Arbeitsplatz nicht bewältigen können, kommt es zu einem Anstieg negativer Auswirkungen auf das individuelle Wohlergehen (Blum & Gutwald 2018, S.164). Bei den weiteren Effekten können

Grenzen entgegen der eigenen Resilienz überschreiten?

Eine Art der Entgrenzung wird in vielen Bereichen Lebensbestandteil. Durch mobile Arbeit verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitstätigkeiten, Haushaltstätigkeiten, Betreuungstätigkeiten und Ähnlichem. Weiterhin sind Ländergrenzen weggefallen, Informationszeiten und –mengen sind unbegrenzt, Arbeitstempo und Arbeitstempo fallen unbegrenzt an, um nur einige Entgrenzungen zu nennen, die in sehr schneller Folge auf uns eingeströmt sind. Gleichzeitig werden neue Hilfs- und Arbeitsmittel entwickelt, die uns diese Entgrenzung möglich machen sollen. Wir werden zunehmend Selbstmanager, ohne es je in der Schule, der Familie oder einer beruflichen Ausbildung erlernt zu haben. Entgrenzung könnte Zugewinn von Freiheit bedeuten, kann aber auch den Wegfall von Sicherheit nach sich ziehen. Neue Fähigkeiten, die wir nun benötigen müssen in kurzer Zeit erlernt werden. Zum Beispiel müssen wir unsere Wahrnehmung fokussieren, damit die richtigen Reize zur Orientierung aufgenommen werden können. Dies bedeutet auch, dass die Fähigkeiten zur

¹ Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg, Fachgebiet Arbeitswissenschaft/Arbeitspsychologie, Siemens-Halske-Ring 14, 03046 Cottbus, Tel. +49-355-694824, Fax +49-355-694866, hoppe@b-tu.de, www.b-tu.de/fg-arbeitswissenschaft/

Entscheidungsfindung eine größere Bedeutung spielen werden. Und wir müssen lernen, selbst Ziele zu finden und dazu passende Grenzen uns selbst zu setzen. Denn werden die Grenzen entgegen der eigenen Resilienz dauerhaft überschritten, können wir eines Tages, selbst wenn der Druck und die Belastung von außen nachlassen, nicht mehr in den ursprünglichen Zustand zurückfedern.

Grenzen im Sinne der eigenen Resilienz setzen!

Die eigenen Grenzen zu erkennen und zu kommunizieren fällt den meisten Menschen schwer. Man muss folglich nicht nur zum Selbstmanager, sondern auch zum Selbstkümmerer werden. Für sich selbst sorgen, das heißt, die eigenen Grenzen erkennen, in der Lage sein, auch mal Nein zu sagen, ob es zu sich selbst oder zu anderen ist. Emotionale Beweggründe, wie z.B. Angst, Sorge oder Konflikt, sind oftmals hinderlich, um sich im Arbeitsleben sowie im Privatleben klar zu positionieren und sich selbst zu organisieren (vgl. Schmitt-Sausen 2019). Gleichzeitig erhöhen sich die Anforderungen aus den neuen technischen Möglichkeiten, die uns ein schnelleres Arbeiten in größeren Mengen suggerieren. Außerdem können auch die Entgrenzungen mögliche Belastungen erhöhen, da keine klaren Normen und Ziele mehr vorgegeben werden und erkennbar sind. Ein Weg heraus aus diesem Dilemma bedeutet, sich Zeit zu nehmen, Ziele und Grenzen zu definieren. Denn selbstverständlich kann ein System immer effizienter gestaltet werden, jedoch geht dies immer häufiger zu Lasten der Nachhaltigkeit und somit auch zu Lasten der persönlichen Resilienz.

Handlungsempfehlungen zum Selbstmanagement

Im Rahmen eines erfolgreichen Selbstmanagements gilt es zunächst Faktoren, wie z.B. Impulskontrolle, Selbstwirksamkeitsüberzeugung oder Zielorientierung, zu berücksichtigen und wahrzunehmen (Kaz 2016, S.44). Auf Basis dieser Resilienzfaktoren sind für ein erfolgreiches Selbstmanagement schließlich verschiedene Inhalte zu trainieren (vgl. Amann 2021). In diesem Kontext ist es zunächst erforderlich, die individuellen Belastungsgrenzen zu akzeptieren und bewusst wahrzunehmen. Weiterhin kann geübt werden, gegenüber sich selbst und anderen, eine realistische Erwartungshaltung zu schaffen. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, gezielt Prioritäten zu setzen, insbesondere wenn neue Aufgaben in zu schneller Folge anstehen und vor allem immer dann, wenn die eigene Belastungsgrenze aufgrund spezifischer Symptome unmittelbar wahrgenommen wird. In einem abschließenden Schritt lässt sich das Selbstmanagement und somit auch die Resilienz mit Hilfe einer angemessenen Realitätsprüfung trainieren. Das bedeutet, dass bewusst agiert werden muss und nicht sofort reagiert wird. Der Realitätscheck muss jedoch selbstbewusst und selbstständig durchgeführt werden.

Referenzen

- [1] Amann, G. (2021). Souverän Nein sagen mit dem "Ja-und-Prinzip". In: Akademie Resilienz Forum, URL: <https://resilienzforum.com/akzeptanz-und-nein-sagen-lernen/>
- [2] Bhamra, R., Dani, S., Burnard, K. (2011). Resilience: The concept, a literature review and future directions. In: International Journal of Production Research, 49, S.5375-5393.
- [3] Blum, C., Gutwald, R. (2018). Gute Arbeit, resiliente Arbeit? Psychische Belastungen im Arbeitskontext aus Sicht des Capability Ansatzes. In: Karidi, M., Schneider, M., Gutwald, R. (Hrsg.): Resilienz – Interdisziplinäre Perspektiven zu Wandel und Transformation. Wiesbaden: Springer.
- [4] Kaz, K. (2016). Resilienz ergänzt Effizienz in der Unternehmensführung – Ansätze zur Entwicklung organisationaler Resilienz als komplementäre betriebswirtschaftliche Steuerungsgröße. In: Hänsel, M., Kaz, K. (Hrsg.): CSR und gesunde Führung. Wertorientierte Unternehmensführung und organisationale Resilienzsteigerung. Berlin-Heidelberg: Springer.
- [5] Schmitt-Sausen, N. (2019). Resilienz: Neinsagen ist erlaubt. In: Deutsches Ärzteblatt 116 (19).