

**„WIDERSTAND?!“  
– RESILIENZ ALS BEITRAG ZUR  
GESUNDHEITSFÖRDERUNG AM  
ARBEITSPLATZ**

**Mag.<sup>a</sup> Karin Korn, FEM Süd**

**19. Treffen der Plattform Gesundheit und Wohnungslosigkeit**

**Wien, 22.11.2017**

# DEFINITION RESILIENZ

## Grundgedanke aus der Werkstoffkunde:

Die Fähigkeit eines Stoffes, nach einer Verformung durch Druck oder Zugeinwirkung wieder in die alte Form zurückzukehren.



resilire (lat.) = zurückspringen, abprallen

→ **Widerstandsfähigkeit, Belastbarkeit oder Elastizität**

# GESCHICHTE DER RESILIENZFORSCHUNG

## Langzeitstudie von Emmy Werner et al. (1955-1995):

- 698 Kindern auf Kauai (Hawaii) aus schwierigem Milieu
- Untersuchungsinteresse: Langzeitfolgen geburtsbedingter Risiken und Auswirkungen schwieriger Lebensbedingungen
- Untersuchungsergebnisse:  
2/3 der Kinder zeigten eine negative Entwicklung  
1/3 der Kinder zeigten eine positive Entwicklung

- *Wie reagieren Sie auf unerwartete Ereignisse oder Änderungen?*
- *Schmieden Sie umgehend neue Pläne?*
- *Lenken Sie sich ab?*
- *Akzeptieren Sie das Unvermeidliche oder resignieren Sie?*

# Resilienz fokussiert auf Stärken und Handlungsmöglichkeiten!

# KRITIK

**Resilienz ist kein Allheilmittel gegen  
die Widrigkeiten struktureller  
Probleme.**

# KRITIK – FIT FÜR DIE KRISE

„Resilienzprogramme offenbaren das Eingeständnis, an den Schrecken dieser Welt nichts mehr verändern zu können oder zu wollen. Die einzige Option scheint zu sein, die Menschen für die Krisen fit zu machen. Mehr noch zeigt sich im boomenden Diskurs um Resilienz, dass die staatliche Verantwortung im Sinne eines Gesellschaftsvertrages aufgekündigt wird: Der Staat sieht sich immer weniger dafür zuständig, sichere, gesunde und menschenwürdige Lebensbedingungen herzustellen und die Fürsorge zu organisieren, wenn Menschen krank und bedürftig sind. Durch die neoliberale Transformation des Staates wird die Verantwortung auf das Individuum und seine informellen sozialen Netze abgewälzt: Die Menschen müssen sich selbst um Schutz und Widerstandsfähigkeit kümmern. Und sich frühzeitig darauf einstellen, dass sie sich auch selbst helfen müssen, wenn sie zu Schaden kommen.“  
(Usche Merk, 2015, zitiert nach Jan Slaby, 2015)

# SYMBOLE





## PERSPECTIVE

# RESILIENZ = LEBENSLANGER LERNPROZESS...

Widrigkeiten und Krisen gehören zum Leben!

Es geht nicht darum, was uns widerfährt, sondern, wie wir damit umgehen!

Resilienz als ressourcenorientiertes, positives Konzept – in Aspekten des Alltags- und Berufslebens dienlich!

→ Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten

→ Resilienzentwicklung ist auch Persönlichkeitsentwicklung

# RESILIENZMODELL



# RESILIENZMODELL – GRUNDHALTUNGEN

## Optimismus

- Positive Weltsicht
- Positives Selbstbild
- Realistischer Optimismus

## Akzeptanz

- Geduld
- Selbstakzeptanz
- Radikale Akzeptanz

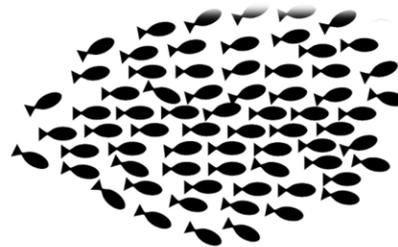
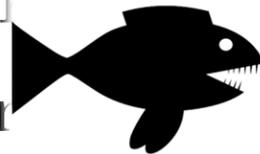
## Lösungsorientierung

- Problemlose Lösungen
- Optionen entwickeln
- Kreatives Denken

# RESILIENZMODELL - HANDLUNGSFAKTOREN

## Selbststeuerung

- Selbstmotivieren
- Selbstdisziplin
- Stressbewältigung



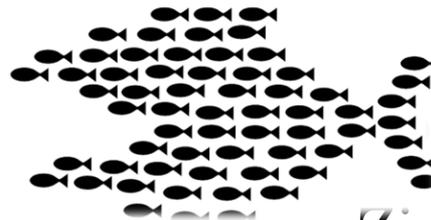
**ORGANIZE!**

## Beziehung gestalten

Qualitätsvolle  
Beziehungen  
Netzwerke als  
stabilisierender Faktor

## Verantwortung

- Opferrolle vermeiden
- Schuldgefühle und Schuldzuweisungen
- Sein Leben in die Hand nehmen



## Leistung gestalten

- Kommunikation
- Zielorientierung
- Antizipation

# MÖGLICHE BELASTUNGSKRISEN IM BERUFSKONTEXT

- Zeitdruck, Stress, Überstunden
- Arbeit mit vulnerablen Zielgruppen
- Auseinandersetzungen mit KollegInnen und/oder Vorgesetzten
- Wenig Anerkennung, Lob, Wertschätzung
- Fehlende strukturelle/gesellschaftliche Rahmenbedingungen (z.B. zu wenig Ressourcen)
- Prekäre Arbeitsverhältnisse
- Krankheitsfall
- Probleme in der Familiensituation (z.B. Doppel- bzw. Mehrfachbelastung)

# GEGENSTÜCK ZUR RESILIENZ: VULNERABILITÄT

Risikofaktoren  
minimieren  
durch  
**Prävention**

Schutzfaktoren  
erhöhen durch  
**Maßnahmen**  
der  
**Gesundheits-  
& Resilienz-  
förderung**

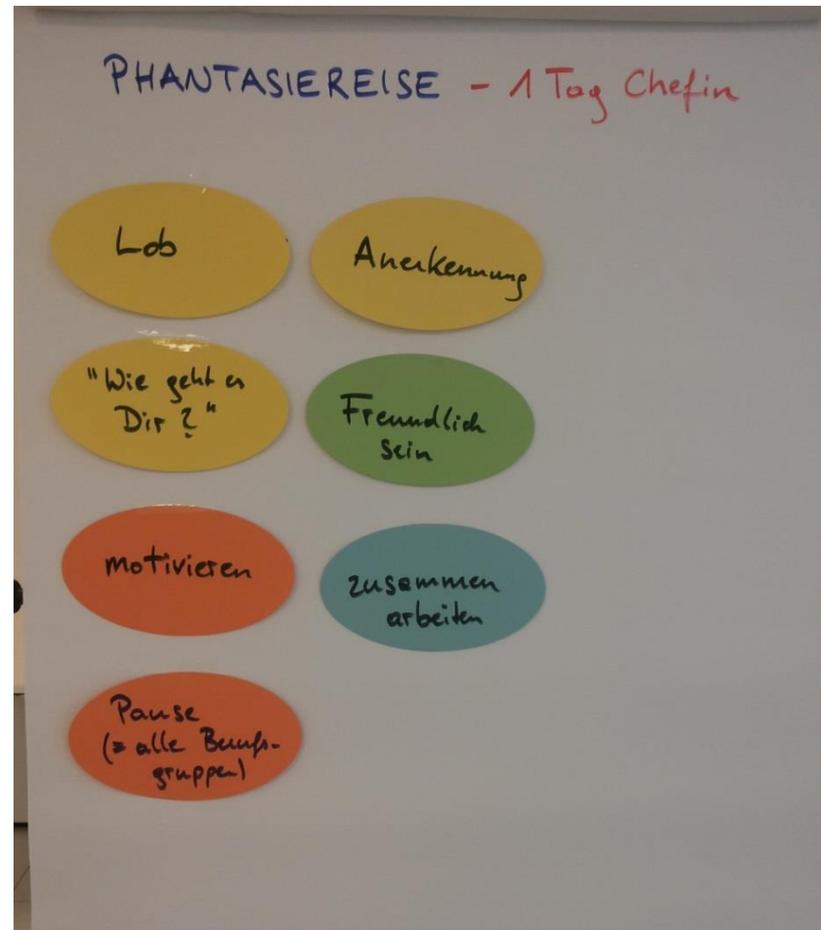


K. Korn, 22.11.2017

Quelle Fotos: FEM Süd

Stellen Sie sich vor, Sie wachen morgen in der Früh auf, gehen in die Arbeit und Sie sind für einen Tag lang der/die Chef/in.

***„Was würden Sie als Erstes ändern, wenn Sie für einen Tag Führungskraft wären?“***



# STÄRKEN STÄRKEN

Setting Schule oder Arbeitsplatz baut auf einer **Bewertungskultur** auf

→ Konzept der Resilienzförderung geht von einer **Wertschätzungskultur** aus!

→ **BGF: „Stärkenorientiertes Führen“ bzw. „Gesundes Führen“**

# EINE UNGEWOHNTEN SICHTWEISE

Was sehen Sie?

$$3 + 4 = 7$$

$$4 + 1 = 5$$

$$5 + 3 = 8$$

$$2 + 2 = 5$$

$$6 + 3 = 9$$

*„Was wir wahrnehmen ...entscheiden wir!“*

# (UN-)GEWOHNTEN SICHTWEISEN

<b>Gewohnte Sichtweise:</b>	<b>Ungewohnte Sichtweise:</b>
Belegschaftsminderheit – Fehlzeitenquote 10%	Belegschaftsmehrheit – Anwesenheitsquote 90%
Im Fokus von Führung, weil aktuell Lohnfortzahlungskosten anfallen und daher Handlungsbedarf	Nicht im Fokus von Führung, weil aktuell keine Lohn- fortzahlungskosten anfallen und daher kein Handlungsbedarf

# ANERKENNENDER ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

<i>Datum:</i>	<i>Name:</i>	<i>Min:</i>
	<b>Dialog-Ergebnisse</b>	
<b>Stärken des Unternehmens</b>	Antworten auf die Fragen: <ul style="list-style-type: none"><li>- Was gefällt Ihnen bei der Arbeit (am meisten; was ist es im Besonderen)?</li><li>- Was schätzen Sie im Unternehmen (am meisten; was ist es im Besonderen)?</li><li>- Was macht das Unternehmen für die Gesundheit/Arbeitsfähigkeit der MA?</li></ul>	
<b>Schwächen des Unternehmens</b>	Antworten auf die Fragen: <ul style="list-style-type: none"><li>- Was belastet und stört Sie (am meisten; was ist es im Besonderen)?</li><li>- Was würden Sie an meiner Stelle als erstes weiter verbessern?</li></ul>	

# RESSOURCEN-ANALYSE-SCHEMA

nach Mag.<sup>a</sup> Margit G. Bauer, 13. Österreichische Gesundheitsförderungskonferenz FGÖ am 26. Mai 2011, Krems

Ressourcen/ Vision	Belebende Faktoren, warum dies gelingen kann?	Wie können wir diese Ressourcen in der Organisation stärken? (Geschlechter- und Altersgerechtigkeit, Diversity beachten)	Good Practice	Verantwortlich für Umsetzung

## Weitere Literatur:

*Stärken stärken im Betrieb. Ressourcenorientierte Betriebliche Gesundheitsförderung am Beispiel des Gesundheitszirkels.*

Masterarbeit von Maria Wiesinger, MA, Absolventin Masterstudiengang Gesundheitsmanagement, IMC Fachhochschule Krems

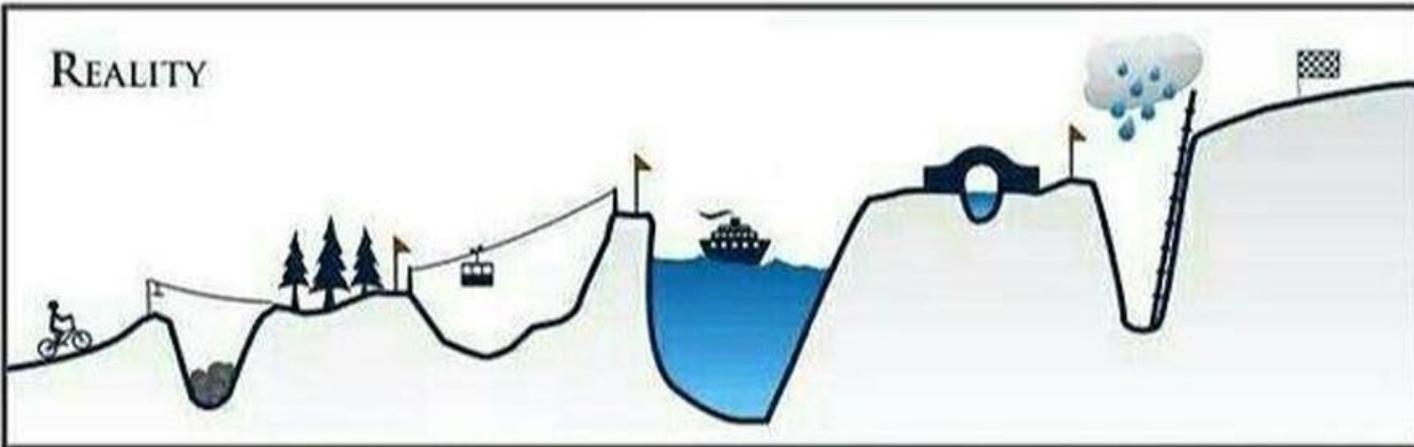
# BIETET IHR UNTERNEHMEN ÄUßERE SCHUTZFAKTOREN?

1. *„Pflegen wir einen wertschätzenden und freundlichen Umgangston?“*
2. *„Arbeiten wir mit realistische Ziel- und Leistungs-Vorgaben?“*
3. *„Geben wir den MA Raum für eigene Ideen und Kreativität?“*
4. *„Sorgen wir ausreichend für Pausen und Regenerations-Phasen?“*
5. *„Besitzen unsere MitarbeiterInnen genügend Entscheidungsfreiheit?“*
6. *„Achten unsere Vorgesetzten auf ihre Vorbildfunktion?“*
7. *„Sorgen wir für eine nachhaltige Weiterbildung unserer MitarbeiterInnen?“*
8. *„Bieten wir eine konstruktive Fehler- und Lernkultur?“*

YOUR PLAN



REALITY



**VIELEN DANK FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT UND  
RESILIENZ!**



Frauen • Eltern • Mädchen



**F•E•M** *süd*

**Frauengesundheitszentrum FEM Süd**

**Mag.<sup>a</sup> Karin Korn**

Kaiser Franz Josef Spital, SMZ Süd

Kundratstraße 3; A – 1100 Wien

E-Mail: [karin.korn@extern.wienkav.at](mailto:karin.korn@extern.wienkav.at)

[www.fem.at](http://www.fem.at)