

Stressmanagement- und Resilienztrainings

Zur Bewältigung der zunehmenden Anforderungen im privaten sowie im beruflichen Lebensbereich, die für viele Beschäftigte mit einer so hohen psychischen Belastung einhergehen, dass Arbeitsunfähigkeiten resultieren, ist es von zentraler Bedeutung, die sogenannte Resilienz der Mitarbeitenden zu stärken [1]. Dieser Begriff bezeichnet die psychische Widerstandsfähigkeit von Individuen angesichts belastender Lebensereignisse oder Dauerstress und leistet damit einen Beitrag zur Erklärung der Tatsache, dass manche Beschäftigte trotz ungünstiger Bedingungen gesund bleiben oder sich schnell von belastenden Ereignissen erholen, während andere unter dieser Belastung Symptome psychischer Erkrankungen, wie z.B. Burnout, entwickeln. Im Arbeitskontext bezieht sich der Begriff der Resilienz dabei nicht nur auf Individuen, sondern wird auch im Zusammenhang mit Teams und Organisationen verwendet [2]. Abbildung 1 veranschaulicht diese unterschiedlichen Wirkebenen.

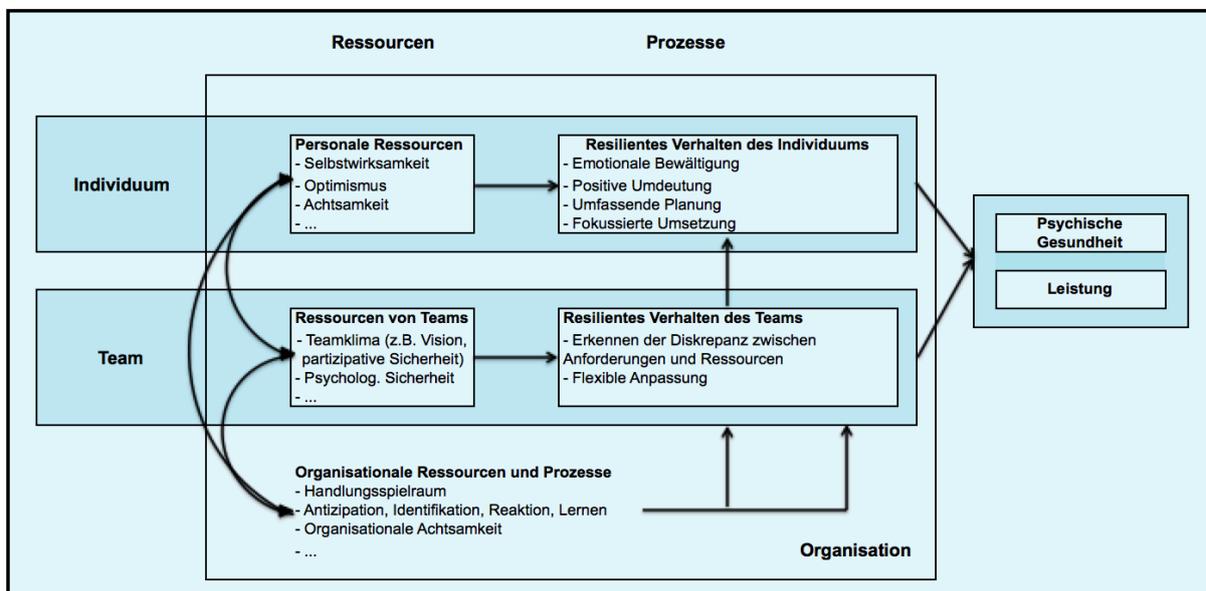


Abbildung 1. Wirkebenen von Resilienz im Arbeitskontext.

Sie als Führungskraft können negativen Auswirkungen privater Belastungen Ihrer Mitarbeitenden folglich durch entsprechende Maßnahmen zur Resilienzförderung vorbeugen. Dazu existiert auf dem Markt mittlerweile ein breites Angebot an Resilienztrainings und Stressmanagementprogrammen, die verschiedene Methoden und Übungen der Stressbewältigung und des Achtsamkeitstrainings, Entspannungsverfahren, Lebensbalance-Aktivitäten und viele weitere Ansätze der Lebensbewältigung anbieten [2]. Metaanalytische Ergebnisse [3] [4] belegen die generelle Wirksamkeit von Interventionen zur Stressbewältigung und -reduktion und zeigen, dass sich diese positiv auf das psychische Wohlbefinden von Beschäftigten auswirken können.

Als ein Anbieter entsprechender Trainings und Workshops sei an dieser Stelle die **Bundesagentur für Arbeit** genannt. Über das bundesweit verfügbare und kostenlose Portal *KURSNET* (<https://www.kursnet.arbeitsagentur.de/>) können Sie als Führungskraft nach passenden Angeboten für Ihre Mitarbeitenden suchen und sich über Bildungseinrichtungen, Lerninhalte und Veranstaltungen informieren. So stehen zum Bildungsziel „Stressmanagement“ derzeit beispielsweise 261 Veranstaltungen (Stand: 01. September 2019) zur Verfügung. Neben dem Bildungsziel können Sie weitere Filter (z.B. Veranstaltungstitel, Bundesland/Staat oder Unterrichtsform) auswählen, um nach dem bestgeeigneten Angebot zu suchen. Selbstverständlich können Sie auch Ihren Mitarbeitenden anbieten, selbst aktiv zu werden und nach einer Veranstaltung zu suchen, an der sie teilnehmen möchten. Eine kurze Anleitung, mithilfe derer Sie Schritt für Schritt ein passendes Angebot finden, stellt die Bundesagentur für Arbeit auch als PDF-Datei zur Verfügung. Diese PDF-Datei finden Sie im MediaWiki unter *Stressmanagement- und Resilienztrainings*.

Chancen: Indem Sie Ihren Mitarbeitenden die Teilnahme an einem Resilienz- oder andersartigen Stressmanagementtraining ermöglichen, geben Sie ihnen die Chance, nachhaltig wirksame Techniken und Denkmuster zu erlernen, die das persönliche Belastungsempfinden in allen Lebensbereichen senken können. Dadurch dass viele Trainings mehrtägig und außerhalb des eigenen Unternehmens stattfinden, können insbesondere Mitarbeitende mit kräftezehrenden privaten Belastungen von der fortbildungsbedingten Auszeit profitieren und eine Pause vom belastenden privaten Umfeld einlegen. Diese Personalentwicklungsmaßnahme wird damit oftmals als eine Form der Belohnung und Wertschätzung des/r Arbeitnehmers/in wahrgenommen und vermag die Motivation der Beschäftigten sowie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber deutlich zu steigern. Durch die Teilnahme einzelner Beschäftigter an derartigen Trainings oder Workshops können darüber hinaus nicht nur die entsprechenden Individuen selbst profitieren; die von ihnen erlernten Techniken und Methoden können nach und nach an das gesamte Kollegium übermittelt werden, sodass mit der Zeit eine Art Team-Resilienz entwickelt wird. Zudem besteht auch die Möglichkeit, eine/n ausgewählte/n Mitarbeitende/n selbst zum Resilienzcoach o.ä. ausbilden zu lassen, sodass eine interne Weiterbildung der übrigen Beschäftigten möglich wird. Natürlich können Sie als Führungskraft auch selbst entsprechende Qualifikationsmaßnahmen besuchen und die Ausbildung Ihrer Belegschaft übernehmen.

Kritische Aspekte: Ein nicht zu vernachlässigender Kritikpunkt ist darin zu sehen, dass die Teilnahme an den meisten Stressmanagementinterventionen mit relativ hohen Weiterbildungskosten verbunden sind, für die Sie als Arbeitgeber/in aufkommen sollten. Zudem stellt die einfache Teilnahme eines/r Beschäftigten nicht automatisch sicher, dass die Lerninhalte auch außerhalb des Trainings zur Anwendung kommen; der Transfererfolg in den Alltag hängt maßgeblich von der Eigenmotivation der Mitarbeitenden ab und kann von Ihnen als Führungskraft in der Regel nicht im Voraus sichergestellt werden. Zudem finden passende Veranstaltungen in den seltensten Fällen in unmittelbarer Nähe des Unternehmens statt, sodass zusätzliche Kosten durch An- und Abfahrt sowie durch Hotelaufenthalte anfallen können. Des Weiteren ist die Maßnahme mit zusätzlichen Personalkosten verbunden, da die Mitarbeitenden während der Qualifizierungsmaßnahme vertreten werden müssen. Wird nur einzelnen Mitarbeitenden die Teilnahme an Resilienz- oder Stressmanagementtrainings ermöglicht, so kann dies schließlich auch Neid unter den Kollegen/Kolleginnen schüren und das Teamklima negativ beeinflussen.

Voraussetzungen: Angesichts der Tatsache, dass die Trainings in der Regel mit hohen Kosten für Sie als Arbeitgeber verbunden sind, wird ein gewisses Vertrauen in die Beschäftigten vorausgesetzt. So sollten Sie die Maßnahmen mit der notwendigen Ernsthaftigkeit und Gewissenhaftigkeit besuchen und eine hohe Eigenmotivation zur Teilnahme aufweisen. Letztere kann meist nur durch Freiwilligkeit und die Mitsprache bei der Auswahl des Trainings gewährleistet werden. Außerdem müssen die Beschäftigten lernwillig und zur Veränderung ihrer eigenen Handlungsweisen und Denkmuster bereit sein, damit die Maßnahmen langfristigen Erfolg versprechen. Eine gewisse Bereitschaft zur Mobilität wird ebenfalls vorausgesetzt. So dürfte es für Jutta beispielsweise ein Problem darstellen, ihr Zuhause zwecks Resilienztrainings für einige Tage zu verlassen, da sie kurzfristig keine Unterbringungsmöglichkeit für ihre pflegebedürftige Mutter finden würde und deren Betreuung auch ungern fremden Personen überlassen würde. Für sie käme aufgrund des hoch ausgeprägten Integrationsbedürfnisses daher eher ein Online-Training infrage, dessen Lerneinheiten sie von zu Hause aus bearbeiten könnte. Demgegenüber wäre Nina als neugieriger und Input suchender Mensch vermutlich begeistert von dem Vorschlag, für ein Stressmanagementtraining einige Tage in die Hauptstadt Berlin reisen und dort verschiedene Achtsamkeits- und Entspannungstechniken kennenlernen zu dürfen.

Quelle:

- [1] 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 (GIO)*, 47(2), 131-137.
- [2] Gunkel, L., Böhm, S. & Tannheimer, N. (2014). Resiliente Beschäftigte - Eine Aufgabe für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte. In Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2014*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- [3] Richardson, K. M. & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 69.
- [4] Pieter, A. & Wolf, G. (2014). Effekte betrieblicher Interventionen zur Stressreduktion auf das Wohlbefinden. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 9(2), 144-150.