

Flexibel und
belastbar.



das **wiener**
resilienzmodell



Entwickelt von den Wiener Berufsgruppen
der Lebens- und Sozialberatung

Inhalt

1. Vorworte	
Abg.z.NR. Spartenobfrau Mag. ^a (FH) Maria Smodics-Neumann	4
Prof. Doz. MMag. DDr. Salvatore Giacomuzzi	5
Dir.-Stv. Dr. Alexander Biach	6
Prof. Dr. Norbert Bachl	7
2. Einleitung	9
Mag. Harald Haris G. Janisch	10
3. Was ist Stress und wie entsteht er?	15
3.1 Das 5-Phasen-Modell nach Dr. Peter Schulte	18
3.2 Auswirkungen von Stress auf das Immunsystem	20
3.3 Auswirkungen von Stress auf das Hormonsystem	21
3.4 Auswirkungen von Stress auf das Gehirn	24
4. Was ist Resilienz?	29
4.1 Die sieben Schlüsselfaktoren der Resilienz	31
4.2 Resilienz im Unternehmen	32
4.3 Die drei Säulen der Resilienz	34
5. BGM und das Haus der Arbeitsfähigkeit	39
5.1 Das Herzstück des WRM - ein modernes Lebensrollenmanagement	41
5.2 Diagnose Burnout! Was tun mit passiv Betroffenen?	43
6. Impuls Pro	47
FOOD - Ernährungswissenschaftliche Beratung	48
MOVE - Sportwissenschaftliche Beratung	48
MIND - Psychosoziale Beratung	49
7. Lösungsansätze	51
8. Partner im Wiener Resilienz-Modell	61
8.1. Wiener Inventar zur Resilienz: ein Test mit sofortiger Auswertung	62
8.2. Psychosoziale Organisationsberatung „SO ZIO KRATES“	63
8.3. Wirtschaftskammer Wien, Fachgruppe UBIT Wien – Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement	64
9. Literatur, Adressen	67
9.1 Literatur	67
9.2 Resilienz-Expert:innen in Ihrer Nähe	67

Impressum

Projektleitung: Mag. Harald Haris G. Janisch | **Autoren:** Mag.^a Manuela Gatt, Birgit König

Redaktion: Beate Kolouch, Mag.^a Monika Masik-Lebeda, Mag.^a Miriam Biritz-Wagenbichler, Mag. Rosina Bruckner, Mag.^a Nil Cetinkaya, Carolina Daenike, Ulrike Fahrner, Walter Ferch, Elisabeth Gall, Elaine Hofer, Margit Hodecek, Mag. (FH) Doris Lang-Lepschy, Heike Linamayer, Sabine Manhart, Birgit König, Verena Olsacher, Johanna Orthofer, Mag. Richard Pietsch, Mag.^a Martina Racek, Ursula Riepl, Elisabeth Ritzinger, Irmgard Schafflinger, Mag.^a Monika Scherermann, Gernot Schnittler, Michael Spulak, Dr. Ingrid Weikert, Helga Zwarnigg

Layout: Gert Schmidinger | **Grafiken:** Sango Grafikdesign,

Fotos: rido/123rf.com (S. 1), Abg.z.NR. Spartenobfrau Mag.^a (FH) Maria Smodics-Neumann (© Stefan Joham, S. 4), Prof. Doz. MMag. DDr. Salvatore Giacomuzzi (© S. Giacomuzzi, S. 5), Dir.-Stv. Dr. Alexander Biach (© K. Majcan, S. 6), Prof. Dr. Bachl (© Dr. Norbert Bachl KG, S. 7), goodluz/123rf.com (S. 8/9), Mag. Janisch (© Foto Weiwurm, S. 10), Dirima/Fotolia (S. 14/15), Nic Shuliashin/unsplash (S. 17), Cathy Yeulet/123rf.com (S. 27), strelok/123rf.com (S. 35), Adobestock (49085740 S. 37), Antonio Balaguer Soler/123rf.com (S. 45), magone/123rf.com (S. 48), Peggy Blume/Fotolia (S. 50), Simone Van Den Berg/123rf.com (S. 54), Fotolia (S. 53, 58), wafebreak Media Ltd./123rf.com (S. 63)

Hersteller, -ort: Wirtschaftskammer Wien, Fachgruppe Wien Personenberatung und Personenbetreuung,

Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien, T +43 1 514 50 – 2203, F +43 1 514 50 – 92203 | www.impulspro-wien.at, www.lebensberater.at

DER NEUE UMGANG MIT DER RESSOURCE MENSCH



das **wiener**
resilienzmodell



**Abg.z.NR Mag.^a (FH)
Maria Smodics-Neumann,
Obfrau der Sparte
Gewerbe und Handwerk
der Wirtschaftskammer
Wien**

Das Gesundheitsbewusstsein und das Bedürfnis nach Lebensqualität bekommt einen immer größeren Stellenwert in der österreichischen Bevölkerung. Das ist eine wunderbare Entwicklung, denn viele Studien beweisen, dass eine gut ausgewogene Work-Life-Balance auf der einen Seite unterstützend für ein langes Erwerbsleben und ein gesünderes Älterwerden ist, und zum Anderen im Krankheitsfall hilft, schneller zu genesen.

Das erkennen immer mehr Österreicherinnen und Österreicher, aber auch ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Die Herausforderungen, die im Laufe des Lebens auf einen zukommen, absehbar oder auch vollkommen überraschend, im Berufs- oder Privatleben, meistert man gut gerüstet leichter und erfolgreicher.

Die Lebens- und Sozialberater:innen sind hier ein wichtiger Partner – sowohl für die/den Einzelne/n, aber auch in der betrieblichen Vorsorge und der Vorsorgeberatung. Ausgestattet mit Qualitätssicherungsinstrumenten stehen sie mit dem Wiener Resilienzmodell an der Seite der Menschen. Lebensqualität zu erhalten oder wieder zu erlangen ist hier das gemeinsame Ziel.

Und was bedeutet ein gesünderes Lebensmodell der Einzelnen zusätzlich? Die Kosten der Gesundheitsversorgung sinken, die Mitarbeiter:innen bleiben den Unternehmen mit ihrem Know How länger erhalten und können dieses an die Jugend weitergeben.

Ein herzliches Dankeschön an die Repräsentant:innen dieser Berufsgruppe für ihr Engagement im Dienste der Menschen, damit alle gemeinsam davon profitieren können!

Gerade in der heutigen Zeit hat es sich als enorm wichtig herausgestellt, Menschen trotz gravierender Belastungen oder widriger Lebensumstände psychisch und physisch gesund zu erhalten. Resilienz leitet sich aus dem Lateinischen *resilire* (zurückspringen) ab. In der Physik beschreibt der Begriff zunächst die Fähigkeit eines Objektes, nach einer Formveränderung wieder in seine Ursprungsform zurückzukehren.

Resilienz bezeichnet die Fähigkeit von Menschen zur Belastbarkeit und innerer Stärke. Gerade in der präventiven Arbeit mit Menschen muss verstärkt Wert darauf gelegt werden, Resilienz auszubilden und damit psychischen Belastungen und anderen persönlichen Problemen vorzubeugen.

Das **Wiener Resilienz-Modell** stellt einen Meilenstein in einer wissenschaftlich-basierten Entwicklungskette dar, welche bereits in den 1950er Jahren des letzten Jahrhunderts begann. Das **Wiener Resilienz-Modell** fasst heute die verschiedenen, wissenschaftlichen Strömungen und Erkenntnisse dieser Kette von Erkenntnissen zusammen und macht sie für die Praxis nutzbar.

Der Psychologe Jack Block etwa beschäftigte sich in den 1970er Jahren des letzten Jahrhunderts mit Kindern, bei denen er die Ego-Kontrolle und Ego-Resilienz analysierte. Ego-Resiliente Kinder waren in seinen Untersuchungen empathischer, fähiger in der Stressbewältigung, kreativer und weniger ängstlich.

Die Amerikanerin Emmy Werner etwa war bedeutungsgebend für den Einzug der Resilienzforschung in die Psychologie. Sie untersuchte viele Jahre dieselbe Gruppe von Kindern. In ihren Ergebnissen, Ende der 1980er Jahre, konnte sie zeigen, dass resiliente Kinder, trotz ähnlicher Belastungen, ein zufriedenstellendes und gesünderes Leben führten. Ihre Studien waren wegweisend dahingehend, dass Entwicklungsprozesse nunmehr im Sinne eines dynamischen Prozesses gesehen wurden.

Wissenschaftliche Weiterentwicklungen entstanden in der Folge in den 1990er Jahren etwa durch Aaron Antonovsky, den Vater der Salutogenese, welcher sich damit beschäftigte, was uns gesund und widerstandsfähig macht.

Das **Wiener Resilienz-Modell** steht somit auf den Schultern von „Riesen“, welche es ermöglicht haben, diese Erkenntnisse in der Praxis für Menschen nutzbar zu machen.

Die Lebens- und Sozialberater:innen haben sich im Rahmen des **Wiener Resilienz-Modells** darauf spezialisiert, wie wir resilient bleiben beziehungsweise Resilienz entwickeln können.

Sie unterstützen in ihrer Arbeit Menschen in vielen damit verbundenen Themen wie: authentisch leben, Selbstwahrnehmung und Selbstbild stärken, Selbsterkenntnis fördern, psychisch und physisch gesund bleiben, richtiges Abschalten, gelungene Übergänge vom Arbeits- in den Freizeit-Modus erreichen, Work-Life-Balance verbessern, Emotionen erfolgreich steuern und vieles mehr.

Das **Wiener Resilienz-Modell** wird wiederum die Ausgangsbasis vieler Weiterentwicklungen auf diesem Sektor für die Praxis sein und wesentlich dazu beitragen, dass spezialisierte Lebens- und Sozialberater:innen mit ihrem Wissen die psychische Gesundheit ihrer Klient:innen entwickeln, fördern und nachhaltig erhalten werden.



Prof. Dr. M. Mag. Dr. Salvatore Giacomuzzi, Klinischer- und Gesundheitspsychologe, Psychotherapeut, Physiker



Dr. Alexander Biach,
Standortanwalt und
stellvertretender
Direktor der
Wirtschaftskammer
Wien

Resilienz und Burnout-Prävention in der heutigen Unternehmens- und Wirtschaftswelt

Resilienz, Burnout-Prävention und Mental Health sind Themen, die in unserer modernen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnen. Die Auswirkungen von Stress und psychischen Belastungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen und die volkswirtschaftlichen Kosten für die Gesellschaft sind enorm, wenngleich oftmals noch viel zu wenig mitbedacht. Um diesen Herausforderungen entgegenzuwirken, ist es notwendig, dass Unternehmen und Organisationen Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen zu fördern, stellen diese in der heutigen Unternehmens- und Wirtschaftswelt doch das wertvollste Kapital eines jeden Unternehmens dar.

Das Wiener Resilienz-Modell (WRM) ist ein Beratungsangebot, das sich genau diesem Ziel verschrieben hat. Das gesamtheitliche Beratungsmodell bietet Unternehmer:innen und Mitarbeiter:innen wertvolle Unterstützung bei der Bewältigung von Stress, psychischen Belastungen und diffizilen Situationen in der modernen Arbeitswelt. Dabei verfolgt das WRM Ressourcen- und lösungsorientierte Ansätze und setzt auf den Begriff der Resilienzberatung als zeitgemäßes Konzept für Stressmanagement und Burnout-Prävention.

Denn letztendlich sind es – auch in einem digitalen Zeitalter – noch immer die Menschen, täglichen Arbeitsprozesse ausführen und dadurch zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Das erklärte Ziel des WRM besteht darin, die Selbstheilungskräfte von Menschen innerhalb und außerhalb von Organisationen zu optimieren und dadurch langfristig die Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern. Zugleich muss der Standorteffekt hervorgehoben werden, können doch durch die gezielte Förderung der Resilienz die volkswirtschaftlichen und gesundheitspolitischen Kosten von Stress und Burnout gesenkt werden.

Es ist mittlerweile wohlbekannt, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erheblichen volkswirtschaftlichen Kosten führen: Burnout, Depressionen und andere psychische Erkrankungen können zu Arbeitsunfähigkeit, Frühverrentung und sogar zum Verlust von Arbeitsplätzen führen. Alleine bei den frühzeitigen Erwerbs- und Berufsunfähigkeitspensionen sind bei Frauen in Österreich über 50% der Gründe psychische Überbelastungen die letztlich nicht mehr am Arbeitsprozess teilnehmen lassen. Das verursacht vorzeitige Pensionszahlungen der öffentlichen Hand und Arbeitskräftemangel für Unternehmen.

Um diese Kosten zu reduzieren und die psychische Gesundheit aller zu fördern, setzen immer mehr Unternehmen auf Präventionsmaßnahmen und auf die Förderung von Resilienz am Arbeitsplatz, wobei digitale Ansätze und die Umsetzung von New-Work-Konzepten eine immer größere Rolle spielen. Digitale Präventionsmaßnahmen und Stressmanagement können dabei helfen, psychische Belastungen zu reduzieren, während kluge Programme den Unternehmer:innen und Mitarbeiter:innen dabei helfen, Stressfaktoren zu erkennen und Gegenstrategien zu entwickeln. Die moderne Arbeitswelt setzt vermehrt auf New-Work-Konzepte, wobei die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sie einerseits den individuellen Gegebenheiten und Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen und andererseits den unternehmerischen Bedürfnissen und Erfordernissen entsprechen. Die aktualisierte Broschüre der WKW-Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung bietet mit dem „Wiener Resilienz Modell“ hier einen umfassenden und ganzheitlichen Ansatz und Leitfaden an – viel Vergnügen beim Lesen!

Resilienz als ganzheitliche psychophysische Gesundheitsvorsorge

„Gesund ist jedes Biosystem, welches Störungen auszugleichen vermag“. Diese Definition beschreibt aus physiologischer und biologischer Sicht die Resilienz als eine Vielzahl von Mechanismen für natürliche Selbstregulierungsfähigkeiten. Eine Jahrtausende alte Erfahrung, wie sie beispielhaft schon in der traditionellen chinesischen Medizin gehandhabt wurde, bei der Ärzte nur dann honoriert wurden, solange sie die ihnen Anvertrauten gesund, also in einem Fließgleichgewicht zwischen Yang und Yin erhalten haben.

Diese alten Weisheiten werden auch heute durch eine Vielzahl von neuen kybernetischen Erkenntnissen bestätigt und in einer ganzheitlichen Prävention angewandt.

Die Voraussetzung: systemisches Denken

Resilient ist also ein Biosystem dann, wenn die Anpassungsbreite und die Güte der Reagibilität imstande sind, Auslenkungen, also Störfaktoren dermaßen zu konterkarieren und auszugleichen, dass schlussendlich wieder eine Homöostase erreicht wird. Eine gute Resilienz ist daher ein zentrales Instrument der Gesundheitsvorsorge in Hinblick auf Lebensqualität, Lebensfreude und Lebenszufriedenheit und trägt damit auch mit zur Work-Life-Balance bei, wie immer diese auch individuell gestaltet, empfunden und ausgelebt wird.

Aus diesem Verständnis schließt sich der Kreis von der Lebensaktivität zur Selbstregulierungsfähigkeit, von der Anpassungsbreite zur Gesundheitsstabilität. Dafür sind aus präventivmedizinischer Sicht **drei Schwerpunkte** wesentlich, nämlich eine durch **körperliche Aktivität** erhöhte Leistungsfähigkeit und Leistungsbreite, eine qualitativ und quantitativ angepasste hochwertige **Ernährung** sowie die Fähigkeit der Stressbewältigungskompetenz zusammen mit **psycho-sozialer und mentaler Stärke**, also Mindbuilding, wie es im Wiener Resilienz-Modell (WRM) mittels Food-Mind-Move Strategien gefördert und verwirklicht wird.

Komplexe Systeme bedürfen mehrerer Schritte zur Beeinflussung, nämlich systemisches Denken als Voraussetzung, die entsprechenden Werkzeuge (Toolsets) und ein motivierendes Change-Management, um sensible Phasen zu erkennen und zu nutzen.

Also nicht Passivität, nicht schicksalhaftes Abwarten, bis Krankheiten und Gebrechen auftreten und behandelt werden müssen, nicht Ansätze zum Reglementieren, Verbieten und Bestrafen sondern Anreize zum Motivieren, Fördern und Belohnen als Grundlage einer eigenverantwortlichen Verhaltensprävention. „Ein Gramm Prävention wiegt mehr als ein Kilo Therapie“!

Die Maßnahmen des WRM sind ein exzellentes Beispiel für die betriebliche Gesundheitsvorsorge genauso wie der (Mutter-)Eltern-Kindpass zur Kindergesundheit oder der von Fisa et al. 2021 vorgestellte Best-Agers-Bonus-Pass als Resilienzmodell für berufstätige Menschen vor ihrem Pensionsantritt zur Vermeidung von Multimorbidität, frühzeitiger Pflegenotwendigkeit und Mortalität.

Um positive Veränderungen im Lebensstil, also Resilienz langfristig zu erzielen, sollte das Paradigma hinsichtlich Eigenverantwortlichkeit nicht „Du musst dein Leben ändern“ lauten, sondern „Du musst dein Ändern leben“!



Prof. Dr. Norbert Bachl, Vizepräsident der Scientific Commission der International Federation of Sports Medicine (FIMS), Mitglied der Medical and Scientific Commission des Internationalen Olympischen Komitees (IOC), Dekan des Zentrums für Sportwissenschaften und Universitätssport



das **wiener**
resilienzmodell



2. EINLEITUNG



**Mag. Harald
Haris G. Janisch
Obmann der
Wiener Fachgruppe
Personenberatung und
Personenbetreuung**

Als gesetzliche Interessenvertretung der Wiener Lebensberater:innen haben wir für Unternehmer:innen das „**Wiener Resilienz-Modell (WRM)**“ entwickelt. Es dient als Beratungsangebot für Unternehmer:innen und Mitarbeiter:innen, um die Disstress-Probleme der modernen Lebens- und Arbeitswelten optimal meistern zu können. Ressourcen- und lösungsorientiert haben wir auch die Begriffe „Stressmanagement“ und „Burnoutprävention“ zum modernen Begriff der **Resilienzberatung** transformiert. Erklärtes Ziel ist dabei die Optimierung der „intra- und interpersonellen Selbstheilungskräfte“ von Menschen in- und außerhalb von Organisationen.

So gewinnt das Thema Resilienz im beruflichen wie auch im privaten Kontext immer mehr an Bedeutung. Resilienz ist eine spezielle Begabung von Menschen, die eigene psychische und körperliche Gesundheit – auch unter schwierigsten Lebensbedingungen – zu erhalten. Diese Widerstandsfähigkeit ist besonders bei zielorientierten Menschen mit großem Verantwortungsbewusstsein bemerkbar. Besonders Unternehmer:innen verfügen über diese Gabe!

Um die Gesundheit der Mitarbeiter:innen als wertvollstes Kapital eines Unternehmens zu erhalten bzw. zu verbessern, hat sich die Einrichtung eines „Betrieblichen Gesundheits-Managements“ (BGM) etabliert und gilt als hoffnungsvoller Weg zur Optimierung firmeninterner Ressourcen. Denn nur ein „gesundes“ Unternehmen, dessen Mitarbeiter:innen im Sinne der Verhaltensprävention auf die eigene Gesundheit achten, kann im Wettbewerb nachhaltig erfolgreich bestehen.

Genau bei diesem Thema setzen die Wiener Lebens- und Sozialberater:innen an. Als ausgewiesene Expert:innen im Bereich der Burnout-Prävention bieten sie durch ernährungswissenschaftliche, sportwissenschaftliche und psychosoziale Beratung – eben Resilienzberatung – maßgeschneiderte Unterstützung an, sowohl im privaten als auch im unternehmerischen Umfeld.

Lebensberater:innen sind als Resilienzberater:innen einerseits gesetzlich befugt, dieses hochqualifizierte Beratungsangebot zu liefern, andererseits gelten sie aufgrund der vorgeschriebenen staatlichen und universitären Ausbildungen als „Meisterklasse der Salutogenese“. Sie sind damit die Expert:innen, wenn es um Coaching, Mediation und Supervision in den Bereichen mentale Stärke, körperliche Fitness und gesunde Ernährung geht.

Um Kund:innen am Markt eine Orientierung zu bieten, hat die Interessenvertretung in der WKO die Qualitätsmarke „ImpulsPro“ geschaffen. Unternehmer:innen und Mitarbeiter:innen können dieser Dachmarke vertrauen. Denn wer als Berater:in befugt ist, die Qualitätsmarke ImpulsPro zu benutzen, hat eine fundierte Ausbildung, unterwirft sich den ethischen Grundsätzen der Berufsgruppe und kann auf ein hohes Ausmaß an praktischer Erfahrung verweisen.



**ImpulsPro,
die Dachmarke der Lebens-
und Sozialberater:innen**

Im Namen aller Wiener Lebensberater:innen viel Erfolg und starke Resilienz!

Mag. Harald Haris G. Janisch

In Österreich wird Burnout in der Internationalen Klassifikation der Erkrankungen (ICD 10) nicht als Krankheit angeführt. Es wird hingegen als Syndrom, mit einem Zustand des „Ausgebranntseins“ und der totalen Erschöpfung, aber nicht als eigenständige Krankheit bezeichnet.

Laut Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) sind bereits über 450.000 Personen wegen Berufsunfähigkeit vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Als Hauptdiagnose wird gewöhnlich das Krankheitsbild der „Depression“ herangezogen. Aber eigentlich sind es Episoden von Erschöpfungsprozessen einer andauernden Lebensrollenüberforderung unserer modernen Leistungsgesellschaft. Diese Erschöpfungsdynamiken führen letztlich zu psychischen wie auch physischen Erkrankungen und damit zur Zunahme von Krankenständen. Die Krankenstanddauer bei psychischen Erkrankungen beträgt gemäß Studien von Krankenkassen für einen betroffenen Mitarbeiter durchschnittlich 31,4 Tage, sprich einen ganzen Monat pro Jahr. Das führt zu einer Kostenexplosion im staatlichen Gesundheitsversorgungssystem und in Betrieben. Diese alarmierenden Kosten sollten Unternehmer:innen und auch staatliche Strukturen motivieren, vorwiegend in die „Verhaltensprävention“ von Mitarbeiter:innen zu investieren, um humanes wie auch monetäres Kapital zu ersparen.

Resilienzberater:innen der Wiener Berufsgruppe der Lebens- und Sozialberater können mit Programmen zur Verhaltensprävention aufwarten, um das Anliegen der Krankenstandreduzierung mit professionellen Angeboten hinsichtlich **FOOD, MOVE & MIND** nachhaltig zu unterstützen.

Die Kosten für die Allgemeinheit aufgrund von psychischen Erkrankungen schlagen sich in den Krankenkassen derzeit mit rund 12 Milliarden Euro zu Buche. Durch wirksame **Präventionsprogramme im Sinne der „Resilienzberatung“** könnten somit realistisch Milliarden Euro eingespart werden. Deshalb benötigt die Gesellschaft Alternativen und Lösungen, die im Kollektiv der Wiener Lebens- und Sozialberater:innen schlummern und darauf warten, gesellschaftlich breit genützt zu werden.

2.1. WRM ALS UNTERSTÜTZUNG IM VERANTWORTUNGSVOLLEN UMGANG MIT DER RESSOURCE MENSCH

Diese oben genannten Daten und Fakten zeugen von der „Erschöpfung unserer Gesellschaft“ und machen es notwendig, sich mit Lösungsstrategien für die Zukunft zu befassen. Die vorliegende Broschüre will Lösungen anbieten und als nützlicher Leitfaden für verantwortliche Führungskräfte, Unternehmer:innen sowie für Betroffene dienen, um neue realistische Wege aus den zahlreichen psychischen, psychosomatischen und somatischen „Störungsepisoden“ der Distressspirale aufzuzeigen.

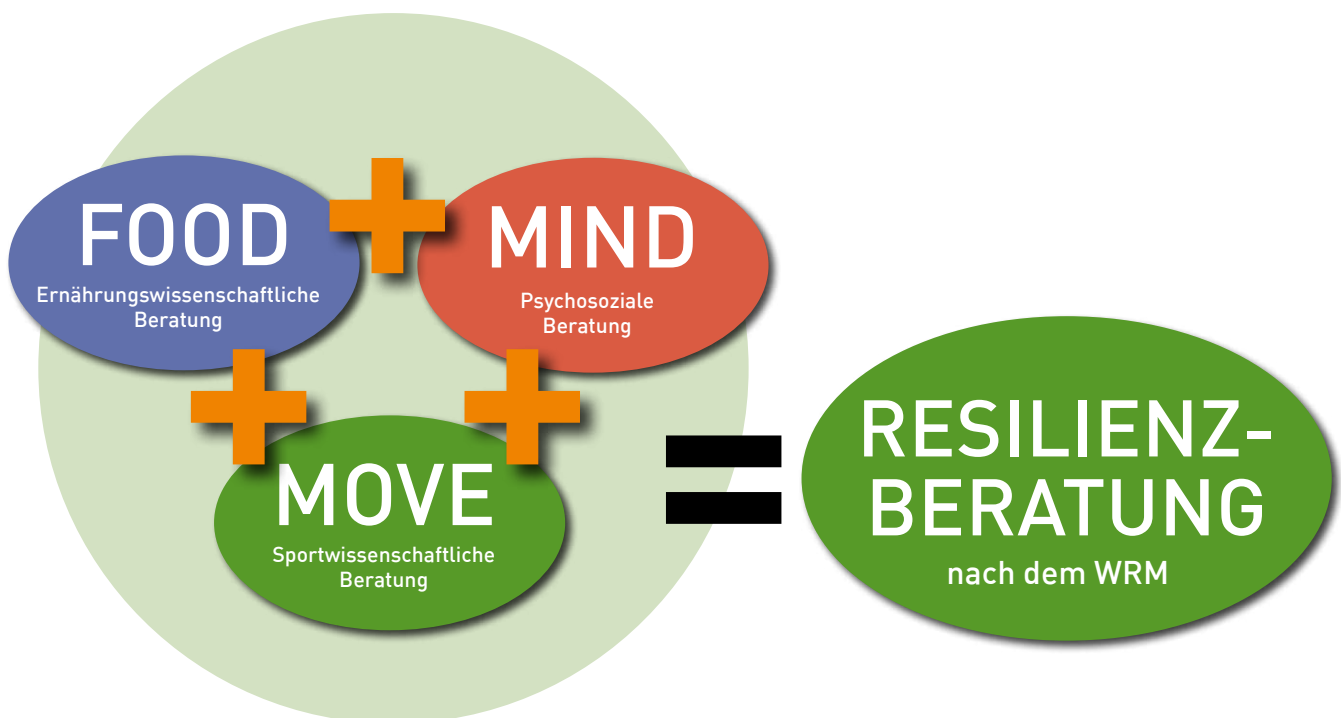
Die Berufsgruppe der Lebens- und Sozialberatung gilt in der österreichischen Landschaft der Gesundheitsvorsorge als 4. Säule. Im Bewusstsein um diese Verantwortung haben nun die Berufsgruppen der Lebens- und Sozialberater:innen das „**Wiener Resilienz-Modell**“ (**WRM**) entwickelt, um dadurch dem empfunden gesellschaftlichen Auftrag zur Gesundheitsförderung besser nachkommen zu können. Dieses Modell erhebt den Anspruch, gegenwärtig das effektivste Beratungsmodell zur Resilienzsteigerung von Menschen und sozialen Systemen zu

Krankenstände aufgrund von Überlastung machen derzeit pro Mitarbeiter:in durchschnittlich schon einen Monat im Jahr aus.



sein. Es zielt mit ganzheitlichen Methoden auf die Stärkung des menschlichen Organismus ab und unterstützt die Optimierung von psychosozialen Ressourcen aus dem zwischenmenschlichen Umfeld von Personen. Das WRM basiert auf den wissenschaftlichen Grundlagen der „Salutogenese-forschung“ und verkörpert einen ganzheitlichen Ansatz in der Gesundheitsprävention mit dem Ziel, die Selbstheilungskräfte innerhalb eines menschlichen Organismus wie auch innerhalb der umgebenden Sozietäten (Familie, Freunde, Arbeitswelt etc.) zu mobilisieren und zu stabilisieren. Alle Interventionen und Beratungsmethoden sind langjährig erprobt und hinlänglich empirisch bestätigt. Basieren diese doch auf einer langjährigen Tradition der wirksamen Gesundheitsprophylaxe im ganzheitlichen Sinn. In diesem Sinne verfügen die Wiener Resilienzexpert:innen über mehrjährige staatliche bzw. universitäre Ausbildungen mit einschlägiger Berufserfahrung. Sie sind deshalb in der besonderen Lage, mit wissenschaftlich erprobten Beratungsmethoden und Interventionen, Menschen in Lebenskrisen fundiert psychologisch zu beraten bzw. zu begleiten und Klient:innen in einem längeren Prozess nachhaltig zu begleiten.

Im Überblick befindet sich unten das **Wiener Resilienz-Modell (WRM)** – mit allen beteiligten Beratungsressourcen. Hierbei finden auch ganzheitliche Gesundheitswege aus verschiedenen Kulturen der Menschheitsgeschichte, wie indische, fernöstliche oder antike europäische Gesundheitslehren (Hippokrates, Galen etc.) eine Würdigung. Ganz im Sinne der kybernetischen Vernetzung aller Gesundheitsressourcen von gesunder Ernährung, gesunder Bewegung, gesunder sozialer Beziehung und geistiger Stärke:



Alle Berater:innen nach dem **WRM** können Menschen in ihrem Lebensrollen-Management so stärken, dass sie auch in schwierigen Lebenssituationen resilient und leistungsfähig bleiben. Mit professionellen Herangehensweisen werden dadurch die täglichen Lebensgewohnheiten eines Menschen auf der Ebene der „Verhaltensprävention“ verwandelt. Mit dem Ziel, die Disstress-Symptome bewusster wahrzunehmen und über die Aktivierung der eigenen

Selbstheilungskräfte durch passende Interventionen wieder aufzulösen. Dabei geht es um die Förderung von Verhaltens- und Erlebensweisen, die den alltäglichen Umgang mit Stress verbessern und dauerhaft die Belastbarkeit durch ein adäquates „Stressresistenztraining“ im Sinne der Resilienz zu erhöhen.

Das Wiener Resilienz-Modell steht methodisch auf dem neuesten Stand der Wissenschaft

Im Coaching oder in der WRM-Beratung finden wissenschaftlich fundierte Methoden der psychosozialen Beratung Anwendung, die im Methodenkatalog der Lebens- und Sozialberatung (Entwicklung im Jahre 2013) definiert sind:

Methoden der Beratung

Philosophischer Dialog & Psychosoziale Beratung

Orientierung

tiefenpsychologisch - psychodynamische
humanistisch - existenzielle
systemisch - soziodynamische

Befugte Wiener Resilienzberater:innen beraten dabei im Sinne dieser Methoden und garantieren, den ethischen Standards ihrer Berufsgruppe verpflichtet zu sein. Diese Standards sind in den gesetzlich verankerten Standesregeln niedergeschrieben und bilden damit das „ethische Herz“ der Berufsgruppe LSB (Lebens- und Sozialberatung). Klient:innen können daher auf ein hohes Ausmaß an praktischer Erfahrung vertrauen und die Einhaltung dieser ethischen Standards gewerberechtlich einfordern. Die große Vielfalt an Methoden der in Theorie und Praxis gut ausgebildeten Lebensberater:innen ermöglicht somit für Klient:innen eine auf ihre Bedürfnisse abgestimmte professionelle Intervention.



das **wiener** resilienzmodell

Das Wiener Resilienz-Modell, kurz WRM, bildet die Grundlage für einen professionell begleiteten Veränderungsprozess. Anhand psycho-neurobiologischer Grundsätze (PNB) begleiten die Expert:innen des Wiener Resilienz-Modells Menschen zu ihrer persönlichen Salutogenese.



das **wiener**
resilienzmodell



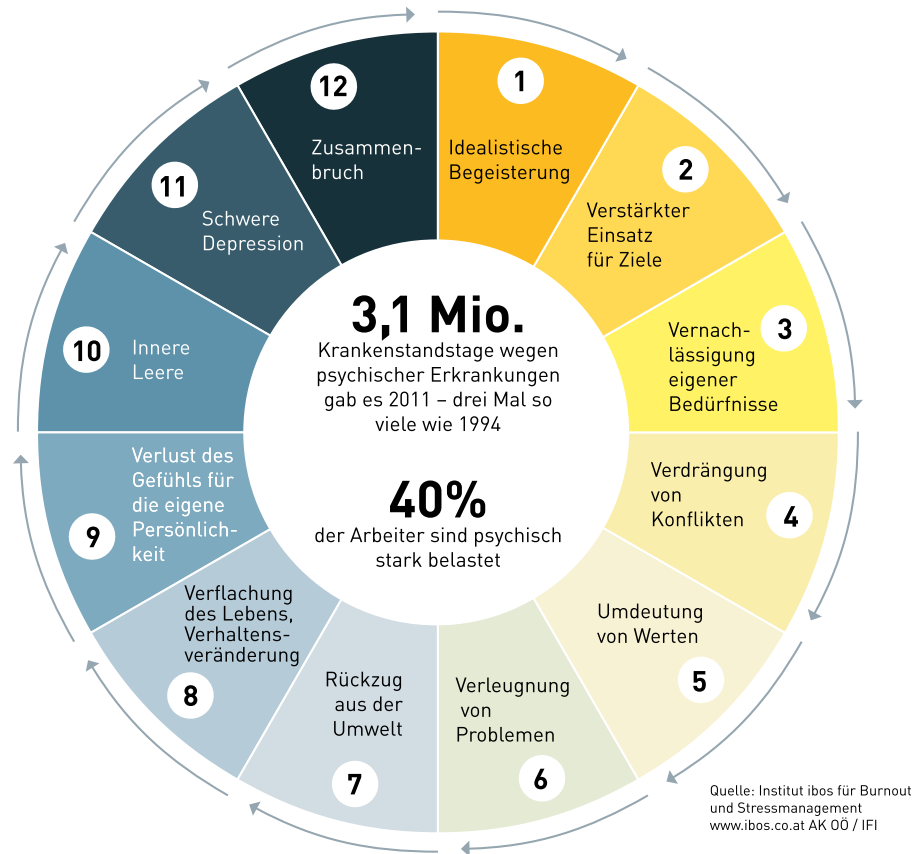
3. WAS IST STRESS UND WIE ENTSTEH ER?



TYPISCHE SYMPTOME AUF DEM WEG IN DIE ERSCHÖPFUNG

Handelt es sich um einen Burn-out-Prozess, stehen Hyperaktivität, das Gefühl der Unentbehrlichkeit und freiwillige Mehrarbeit am Anfang.

DER ZYKLUS DER BURN-OUT-STADIEN



BEREICHE DER GEFÜHLE:

- Verlust der Freude an früher angenehm erlebten Aktivitäten
- Emotionale Erschöpfung, Ängstlichkeit, Angstzustände
- Vermindertes Selbstwertgefühl
- Ohnmachtsgefühle und Hilflosigkeit



BEREICHE DER GEDANKEN:

- Verlust von Interesse, Kreativität, Fantasie
- Perspektivlosigkeit, Gefühl der Sinnlosigkeit
- Konzentrationsprobleme, Gedankenkreisen
- Abnahme der Leistungsfähigkeit, Zynismus



BEREICH DES VERHALTENS:

- Rückzug aus der Umwelt, Fehlleistungen
- Entscheidungen fallen schwer
- Aufgabe von Hobbys
- Erhöhter Konsum z. B. von Alkohol, Tabletten



BEREICH DES ANTRIEBS:

- Sexuelle Funktionsstörungen
- Generelle Antriebslosigkeit
- Ständige Müdigkeit und anhaltende Erschöpfung
- Deutlich verlängerte Regenerationszeiten



HÄUFIGE KÖRPERLICHE SYMPTOME:

- Schlafstörungen
- Muskel- und chronische Kopfschmerzen, Bandscheibenvorfall
- Gastritis, Magen-Darm-Probleme
- Tinnitus, Abhängigkeitserkrankung, Herzinfarkt

Stress bezeichnet eine normale psychophysische Reaktion des menschlichen Organismus auf Reize, die als Stressoren bezeichnet werden. Diese Stressoren sind psychogener Natur, also aus der eigenen Innenwelt, oder auch als soziale Stressoren bekannt. Eben dann, wenn Mitmenschen zur Belastung werden. Physiologische Stressoren erleben wir durch Lärm, Hitze, Kälte usw. Die Summe unterschiedlicher Stressoren kann einen Organismus aus seinem Gleichgewicht bringen und bei anhaltendem oder wiederholtem Auftreten („chronischer Dauerstress“) zu massiven gesundheitlichen Beschwerden psychischer und körperlicher Natur führen.

Es gilt zu verinnerlichen: Wir benötigen den Stress und können ohne ihn nicht leben.

Eustress sichert sogar unser Leben und unser Überleben. Wer zum Beispiel richtig verliebt ist, weiß um die Freuden des „guten Stress“ und welche Bedeutung er für die Beglückung von uns Menschen besitzt. Demnach unterteilen wir den Stress in den „heilsamen Stress“ (Eustress) und in den „belastenden Stress“ (Distress).

Die sogenannte „**Psychoneurobiologie**“ beschreibt wissenschaftlich, wie krankmachender Stress den menschlichen Organismus verändert. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf das destruktive Wechselspiel zwischen Körper und Geist gelegt. Die Erfahrung von zahlreichen betroffenen Menschen hat über Jahrzehnte bestätigt, dass chronische Stressbelastungen das harmonische Zusammenspiel im menschlichen Organismus massiv beeinträchtigt. Empirisch belegt ist dabei die auffallende Schwächung des Nerven-, Immun- und Hormonsystems und letztlich die Beobachtung, wie am Ende einer Burnout-Dynamik neben den körperlichen besonders die psychischen Kräfte einen völligen Zusammenbruch erleiden.

Ständiger Zeitdruck, emotionale Belastungen in verschiedenen Lebensrollen und ein ungesunder Lebensstil bewirken einen dysfunktionalen Stresscocktail, der in Summe aller Belastungen zu einem „Systemcrash“ des menschlichen Organismus führen kann, wenn nicht rechtzeitig Schritte dagegen unternommen werden. Dies führt dann unweigerlich zur bekannten **Burnoutphasenbeschreibung nach Freudenberger**, einer Spiraldynamik in den Abgrund einer Erschöpfung gleichend:

Die Beratung im Sinne des WRM kann nun mit psychophysisch effektiven Gegenmaßnahmen entscheidende Abhilfe schaffen – zum Beispiel die Bedrohung durch einen „Systemcrash“ abzuwenden, indem die Distress-Spirale heilsam umgekehrt wird.

Heutzutage sind die Leistungsträger:innen unserer Gesellschaft so sehr an Stress gewöhnt, dass die Unterscheidungsfähigkeit zwischen Eu- und Distress sehr getrübt ist. Über Stress zu klagen ist salonfähig und gehört zum guten Ton. Daher ist es den Menschen kaum mehr möglich, diesen schleichenden Prozess wahrzunehmen. Es ist wichtig, sie dabei zu unterstützen, sich wieder selbst „zu ermächtigen“ und darin zu bestärken, das eigene Leben und die Gesundheit selbstbestimmt in die Hand zu nehmen. Dafür braucht es professionelle Begleiter:innen, die mit Expertise und Achtsamkeit erkennen, in welcher der möglichen Phasen eines Burnout-Verlaufs ein Betroffener oder eine Betroffene sich befindet.

Eine andere Skalierungs-Möglichkeit, um den eigenen Zustand besser einschätzen zu können, findet sich im **5 Phasen-Modell der Burnoutentwicklung nach Dr. Peter Schulte**. In der Praxis könnte das so aussehen:



Stress ist normal. Die Unterscheidungsfähigkeit zwischen gesundem Eustress und krank machendem Distress ist aber sehr getrübt und muss wieder gelernt werden.



Beispiel 1: Gerhard M., Chef einer PR - Agentur

Ein neuer großer Auftrag ist hereingekommen, endlich. So viel Vorarbeit und Einsatz sollen sich nun endlich gelohnt haben. Voller Enthusiasmus macht er sich an das Projekt. Seine Mitarbeiter werden eingebunden und es beginnt ein Prozess, der G. M. die nächsten fünf bis sieben Monate begleitet. Er wusste, es würde eine intensive Zeit werden: stundenlange Büroarbeit. Er würde seine Familie kaum sehen, Zeit für Sport würde weniger und Schlaf würde es auch weniger geben. Es war ja schließlich der eine große ersehnte Auftrag, begrenzt auf fünf, maximal sieben Monate. Falls seine Firma den Folgeauftrag auch noch bekäme. Ihm war es diesen Einsatz wert, da er Erfolg auf allen Ebenen möchte. Von seinen Mitarbeitern erhofft er sich den selben Einsatz. Der Urlaub im nächsten Monat wurde storniert, das Projekt geht vor. Urlaub macht die ganze Firma nach dem erfolgreichen Abschluss dieses Großauftrages.

Der Beginn ist voller Freude und Erfolg. Es läuft richtig gut und macht enorm Spaß, alle Mitarbeiter sind mit Eifer dabei und engagieren sich.

... 2 Monate später ...

Der erste Mitarbeiter ist erkrankt, der Druck und der Aufwand sind groß. Gerhard verlangt viel von seinen Mitarbeitern. Er diskutiert über Überstunden mit seinen Mitarbeitern. Er schläft nur noch 6 Stunden, wobei er manchmal auch munter wird und Ideen, die in seinem Kopf herumschwirren, niederschreibt. Er erlebt sich selbst mitten drin und bemerkt nicht, dass er seine Work-Life-Balance schon lange verlassen hat.

... 3 Monate später ...

Der Druck ist enorm, Gerhard muss liefern, der Termin steht vor der Tür. Seine Familie beschwert sich, dass er nicht einmal am Wochenende mehr zu Hause ist. Sein Freizeitsport kommt schon lange zu kurz. Sein Alltag beginnt mit Arbeit und endet mit Arbeit. Oft ertappt er sich mit Gefühlen von Frustration, die er sich selbst nicht zugesteht, weil nicht immer alles so läuft, wie er sich das vorstellt. Zwei seiner Mitarbeiter verlassen die Firma, wie sich später herausstellt, weil sie den Anforderungen als Jungeltern nicht gewachsen waren und den Einsatz rund um die Uhr nicht bringen konnten. Die Zeit, zwei neue Mitarbeiter zu finden, gibt es im Moment nicht. Gerhard verspricht den restlichen Mitarbeitern, dass es bald Ersatz geben würde, aber im Moment müssten sie die anfallende Arbeit übernehmen.

... 5 Monate später ...

Gerhard beginnt den Tag mit Verspannungskopfschmerzen und leicht erhöhtem Blutdruck. Sein Familienleben hat kaum noch Platz. Familie und Freunde beginnen sich Sorgen zu machen. Er funktioniert nur noch. Er steht auf, trinkt einen Kaffee und über den Tag verteilt noch einige mehr. Oft weiß er nicht, wie er in die Firma gekommen ist, weil so viele Gedanken in seinem Kopf sind, dass er sich an die Fahrtroute nicht erinnert. Spaß mit den Mitarbeitern gibt es schon lange keinen mehr. Die Stimmung kurz vor Abschluss ist im Keller. Durchwegs alle Mitarbeiter sind an ihren persönlichen Grenzen angelangt. Am Abend fällt er vor den Fernseher. Ohne Berieselung ist Schlafen nicht mehr möglich.

Gerhard M. hat sich verloren. Er ist eine Marionette seines Erfolgsdrucks und seiner persönlichen Antreiber geworden. So hat er sich sein Leben nicht vorgestellt. Gerhard M. durchlebt klassisch alle **fünf Phasen des Burnouts** nach folgendem Modell:

3.1. DAS 5-PHASEN-MODELL NACH DR. PETER SCHULTE

1. Enthusiasmus
2. Stagnation
3. Frustration
4. Apathie
5. Burnout-Syndrom

„Nur wer brennt, kann auch ausbrennen“

Die wichtigsten Voraussetzungen, um beruflich erfolgreich zu sein, sind Engagement, Idealismus und Begeisterung.

Diese gehen oft gekoppelt mit Selbstüberschätzung, hohem Energieeinsatz und dem Tempo des digitalen Zeitalters einher. Sie können dazu führen, dass die eigenen mentalen und körperlichen Grenzen regelmäßig und unbewusst überschritten werden. Sehr hoher Energieeinsatz, Überidentifikation mit dem Beruf, Selbstüberschätzung, Gefühle der Unentbehrlichkeit ebnen den Weg in eine Burnout-Entwicklung.

Dringend benötigte Pausen werden nicht eingehalten, sodass der menschliche Organismus auf „anderen Wegen“ reagiert. Bereits in dieser Phase ist das Empowerment der Mitarbeiter:innen zu stärken. Es ist von großem Vorteil, wenn diese ihre inneren unbewussten Antreiber rechtzeitig erkennen lernen. Es gilt, die eigenen Muster des Zwangs, sich zu beweisen, des verstärkten Einsatzes und der Vernachlässigung eigener Bedürfnisse rechtzeitig zu erkennen.

Phase 1: Enthusiasmus

Um den eigenen Zielen und den hohen Anforderungen gerecht zu werden, wird immer mehr Energie aufgewendet. Es kommt trotz des gesteigerten Einsatzes und Engagements durch abnehmende Konzentrationsfähigkeit bereits zu ersten Rückschlägen. Die **Fehlerhäufigkeit** beginnt zu steigen. Enttäuschung wächst, weil trotz höherer Anstrengung die Erfolge ausbleiben.

Die Reaktionen darauf sind unbewusste diffuse Ängste, Spannungen, Erschöpfung, Reizbarkeit, Übermüdung. Spätestens jetzt sollten Veränderungen vorgenommen werden. Wenn das nicht bewusst geschieht, kommt es unweigerlich zur nächsten Phase des Burnouts, in welcher professionelle Unterstützung durch eine(n) psychologische(n) Berater:in erforderlich ist. In dieser Phase ist es wichtig zu erkennen, dass es immer wieder zur Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen kommt. Mit dem Effekt, dass die Mitarbeiter:innen soziale Kontakte als belastend empfinden und damit beginnen, Probleme auszublenden.

Phase 2: Stagnation



Phase 3: Frustration

Die Erkenntnis, dass der höchste Einsatz vergeblich war, führt zu einer tiefen inneren Frustration!

Ohnmacht löst Frustration aus. Wenn das eigene Handeln als ineffektiv bewertet wird, geht den Betroffenen der Sinn ihres Tuns verloren. Sie werden zunehmend frustrierter. Einschränkende Bedingungen werden nicht nur als unbefriedigend wahrgenommen, sondern die Arbeit als Ganzes wird als sinnlos empfunden.

Viele Menschen reagieren darauf mit krankhaftem Konsumverhalten, übermäßigem Alkoholgenuß oder Medikamentenmissbrauch. Das Ausbleiben von Erfolgserlebnissen wird gerne mit fett- bzw. zuckerhaltigem Essen kompensiert.

Es treten die ersten körperlichen Symptome auf, die Krankenstände häufen sich. In diesem Stadium ist es für die Betroffenen schwer möglich, ohne Hilfe durch Spezialisten – wie z.B. psychosoziale Berater:innen – einen Weg aus diesem Teufelskreis heraus zu finden. Reagiert man hier immer noch nicht, folgt der Eintritt in die nächste Phase.

Phase 4: Apathie

Apathie stellt einen typischen und natürlichen Abwehrmechanismus gegen Frustration dar. Mit Apathie bezeichnet man die Teilnahmslosigkeit, die Leidenschaftslosigkeit oder die mangelnde Erregbarkeit. Apathische Menschen sind sozusagen unempfindlich gegenüber äußeren Reizen.

Apathie bedeutet, nur noch Dienst nach Vorschrift zu leisten und den möglichst geringsten zeitlichen Aufwand zu investieren. Herausforderungen werden vermieden. Der persönliche Fokus liegt nun eher darin, die eigene gesicherte Position nicht zu gefährden.

Apathie wird oft auch als „**innere Kündigung**“ der Mitarbeiter:innen bezeichnet. Gedanken an einen Einsatz für unternehmerische Ziele gibt es nicht mehr. Eher kommt es zu Überlegungen, wie man das Erreichen der Unternehmensziele bewusst unterlaufen kann. Oft fühlen sich Mitarbeiter:innen in dieser Phase vom Unternehmen im Stich gelassen und suchen die Schuld für ihren mentalen und körperlichen Zustand beim Arbeitgeber. Die Arbeit wird auf das aller Notwendigste reduziert. Das berufliche wie private Sozialleben ist ernsthaft in Gefahr.

Phase 5: Burnout-Syndrom

Das Burnout-Syndrom ist eine schwere Lebenskrise.

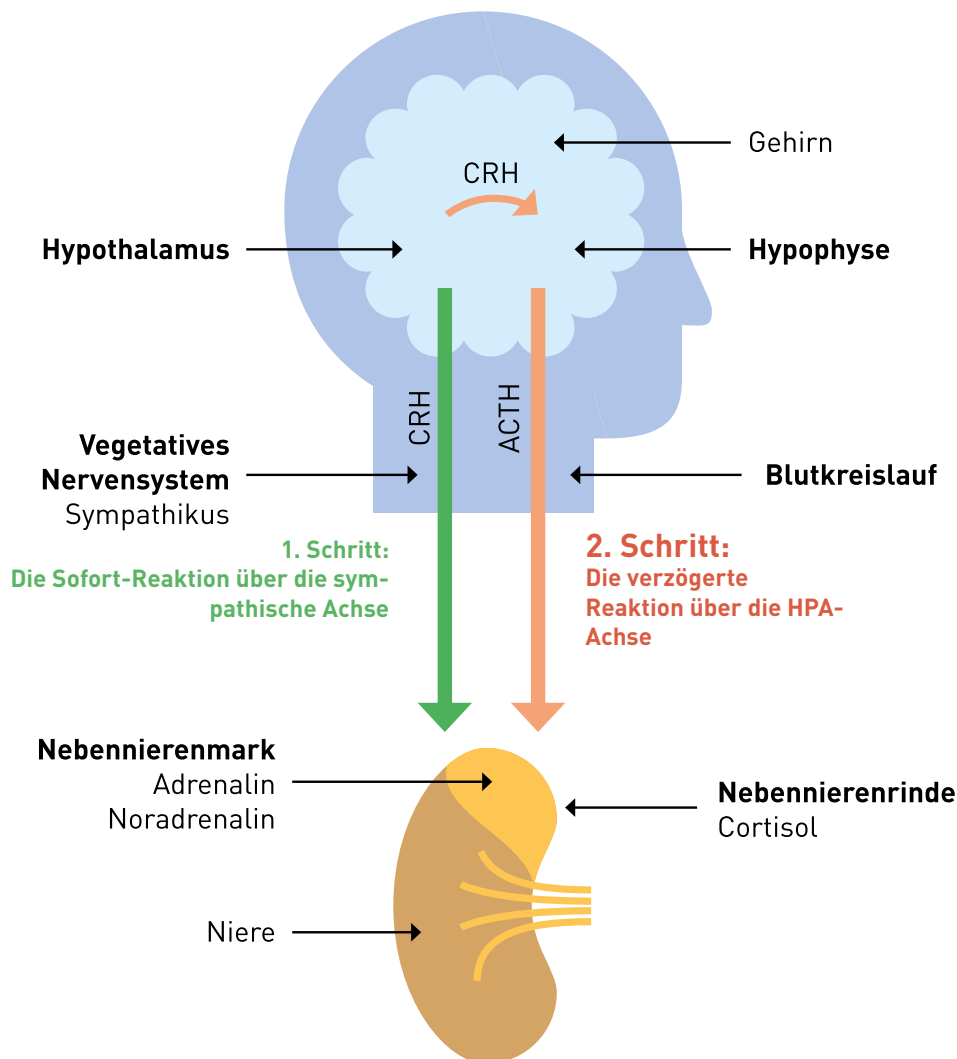
Diagnose und Therapie gehören in professionelle medizinische Hände. Negative Gefühle gegen sich und andere beherrschen den Menschen. Er befindet sich in einer bedrohlichen Lebensphase, in einer Negativspirale, aus der er keinen Ausweg mehr erkennen kann.

Eine Burnout-Therapie mit Krankenstand und Kur ist zur Behandlung unumgänglich. Eine professionelle Diagnose, ob ein Mensch sich in dieser Spirale eines Burnout-Syndroms nach unten befindet, kann Leben, vor allem aber die Lust am Leben retten. Wie bereits erwähnt, ist es in der heutigen Zeit nicht ungewöhnlich, dass Menschen beruflich stressige Phasen durchmachen. Das Problem entsteht, wenn die Adaptierung an Stress so schleichend erfolgt und Betroffene nicht mehr selbst erkennen, dass sie ihre Gesundheit ruinieren. Der Körper reagiert präzise. Um das innere Gleichgewicht immer wieder herzustellen, kann er jahrelang sehr gut kompensieren. Irgendwann kippt das System aber und der Körper schreit geradezu nach einer Auszeit.

3.2. AUSWIRKUNGEN VON STRESS AUF DAS IMMUNSYSTEM

Mittlerweile ist mit den Erkenntnissen der Psychoneurobiologie bewiesen, dass das menschliche Immunsystem kein eigenständiges System ist, das stereotyp reagiert, sondern ein kybernetisch vernetztes System, das eng an unser Nerven- und Hormonsystem gekoppelt ist. Gegenseitige Beeinflussung – über Botenstoffe eingeleitet – macht es deshalb möglich, blitzschnell auf unterschiedliche Anforderungen zu reagieren. Im Anschluss ein kleiner Einblick in dieses wechselseitige Beziehungsnetzwerk, wobei der schnelle wie auch der verzögerte Reaktionsweg erklärt wird:

Das zweistufige Verteidigungskonzept der Immunabwehr



Wenn ein akuter Stressor oder eine bedrohliche Situation auf uns einwirkt, wird der **Hypothalamus** alarmiert. Diese tiefe Hirnstruktur sendet die Notrufsignale über den **Sympathikus, das vegetative autonome Nervensystem**, weiter zum Nebennierenmark. Dort werden die Hormone Adrenalin und Noradrenalin ausgeschüttet, die über das Blutgefäßsystem an die Organe weitergeleitet werden. Dadurch ist der Körper auf Kampf oder Flucht vorbereitet.

Der Blutdruck und die Herzfrequenz steigen, die Atmung wird beschleunigt, damit der Körper mehr Sauerstoff zur Verfügung hat. Die Muskulatur wird

**1. Schritt:
Die Sofort-
Reaktion über
die sympathische
Achse**



2. Schritt: Die verzögerte Reaktion über die HPA-Achse – Hypothalamic- pituitary- adrenocortical

durchblutet und besser mit Nährstoffen versorgt. Dadurch sinkt das Schmerzempfinden. Das Immunsystem wird aktiviert und für die Abwehr vorbereitet. Es entstehen Entzündungen.

Da aber ein andauerndes Entzündungsgeschehen dem Körper schadet, müssen Entzündungen möglichst bald wieder abklingen. Deshalb wird in einem **zweiten Schritt** die verzögerte Reaktion der Verteidigung eingeleitet. Dazu wird im Hypothalamus das CRH (Corticotropin-Releasing Hormon) freigesetzt und an die Hypophyse weitergeleitet.

In weiterer Folge wird dort ACTH (Adrenocorticotropin) ausgeschüttet. Über den Blutkreislauf gelangt dieses zur Nebennierenrinde, die durch das ACTH stimuliert wird und daraufhin Cortisol ausschüttet. Das Cortisol sorgt nun dafür, dass die Entzündungsreaktion wieder heruntergefahren wird, damit es zu keiner überschießenden Immunreaktion kommt.

Im Anschluss daran wird das Cortisol abgebaut und der Normalzustand wieder hergestellt. Der Körper kann sich also dank dieser zwei Systeme optimal auf die Stressoren einstellen und sich an die jeweilige Situation anpassen.

Was passiert aber, wenn der Stress zu lange anhält und dadurch über einen längeren Zeitraum Cortisol ausgeschüttet wird ?

Es kommt vermehrt zu:

- viralen Erkrankungen (Erkältung, Lippenherpes, usw.)
- allergischen Reaktionen (Asthma bronchiale, allergischer Schnupfen, usw.)
- wenn nach einem halben Jahr Überlastung und laufender Cortisol-Ausschüttung endlich losgelassen wird, ist die TH1-Abwehr geschwächt.

Der einzige Weg diesen Kreislauf frühzeitig zu stoppen ist, die Resilienz zu stärken.

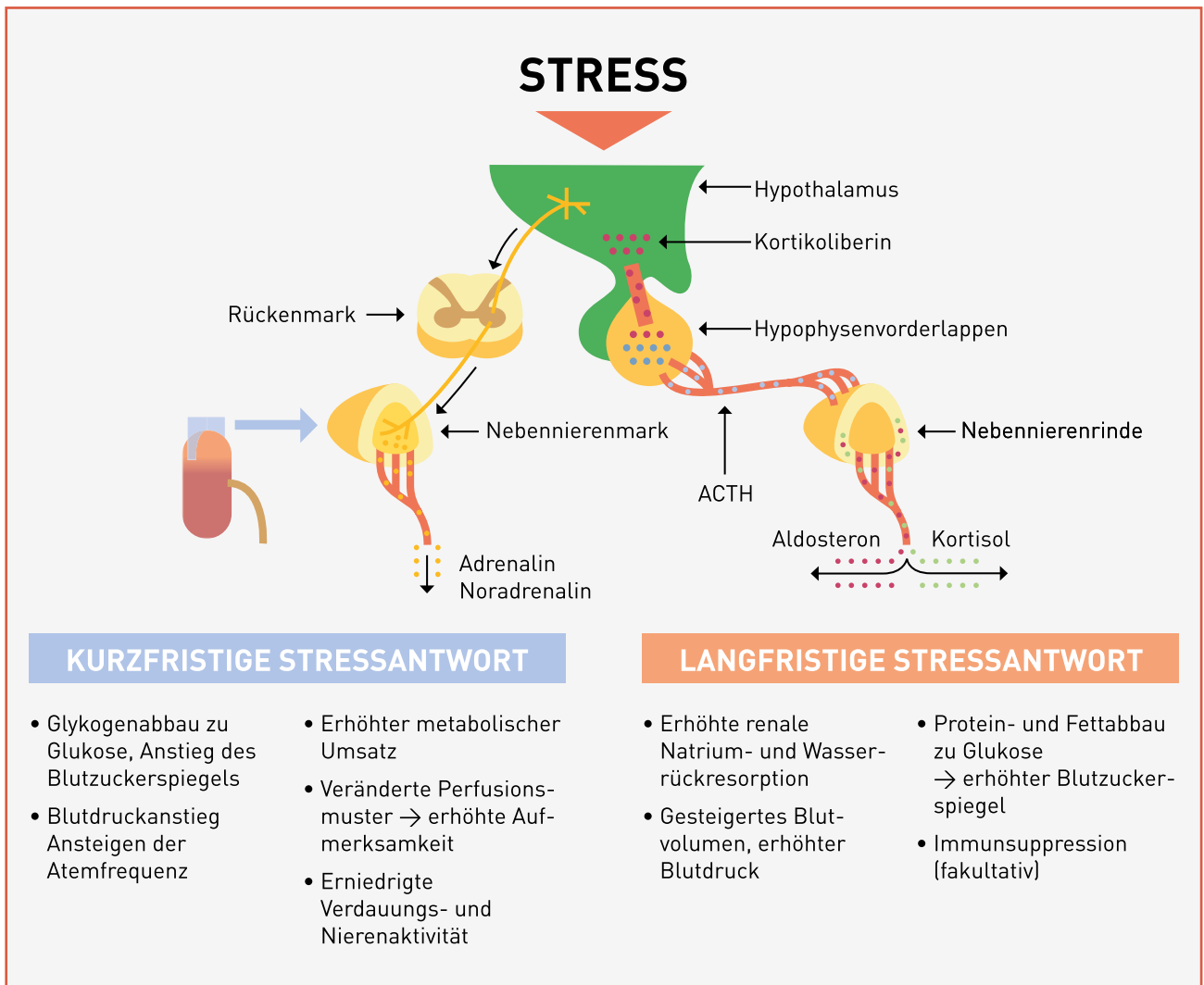
3.3. AUSWIRKUNGEN VON STRESS AUF DAS HORMONSYSTEM

In einem Netzwerk von belastenden oder heilsamen Faktoren, die den menschlichen Organismus stärken oder schwächen, spielen stressinduzierte Veränderungen von neuronalen in Verbindung mit hormonellen Prozessen eine wichtige Rolle. Medizinisch hinreichend belegt sind die Wechselwirkungen von Stresshormonen, Blutdruck, inflammatorischen Zytokinen (ausgelöst durch Verletzung oder Entzündung) und oxidativem Stress auf die Gefäßwand und die mögliche Plaquebildung (Thrombenbildung). Zum Beispiel bei der Bildung einer Arteriosklerose. Stresshormone gelten als „Biomoleküle“, die aus der Bahn geraten sind und unser Hormonsystem, auch endokrines System genannt, durcheinander wirbeln.

Unser Hormonsystem ist mit unserem Nervensystem über die zwei Bereiche der Hypophyse (Hypophysenvorder- bzw. -hinterlappen) untrennbar verknüpft. Mit Hilfe von Hormonpeptiden, die als Biomoleküle auch als „Körper-SMS“ bezeichnet werden könnten, regelt das Hormonsystem unsere gesamten Stoffwechselfvorgänge. Hormone werden in endokrinen Drüsen oder einzelnen Drüsenzellen gebildet, die ihr Produkt – als modifizierte Hormone – je nach Bedarf an die Blutbahn abgeben.

Hormone und Nervensystem bilden so ein sich kongenial ergänzendes System, um eine optimale Antwort des Körpers auf psychogene, soziale und physiologische Stressoren zu liefern. Ganz im Sinne der Homöostase des menschlichen Organismus.

Bei Stressbelastungen wird in einer kurzfristigen Stressantwort über das Nebennierenmark **Adrenalin** ausgeschüttet und der Körper dadurch auf Höchstleistung

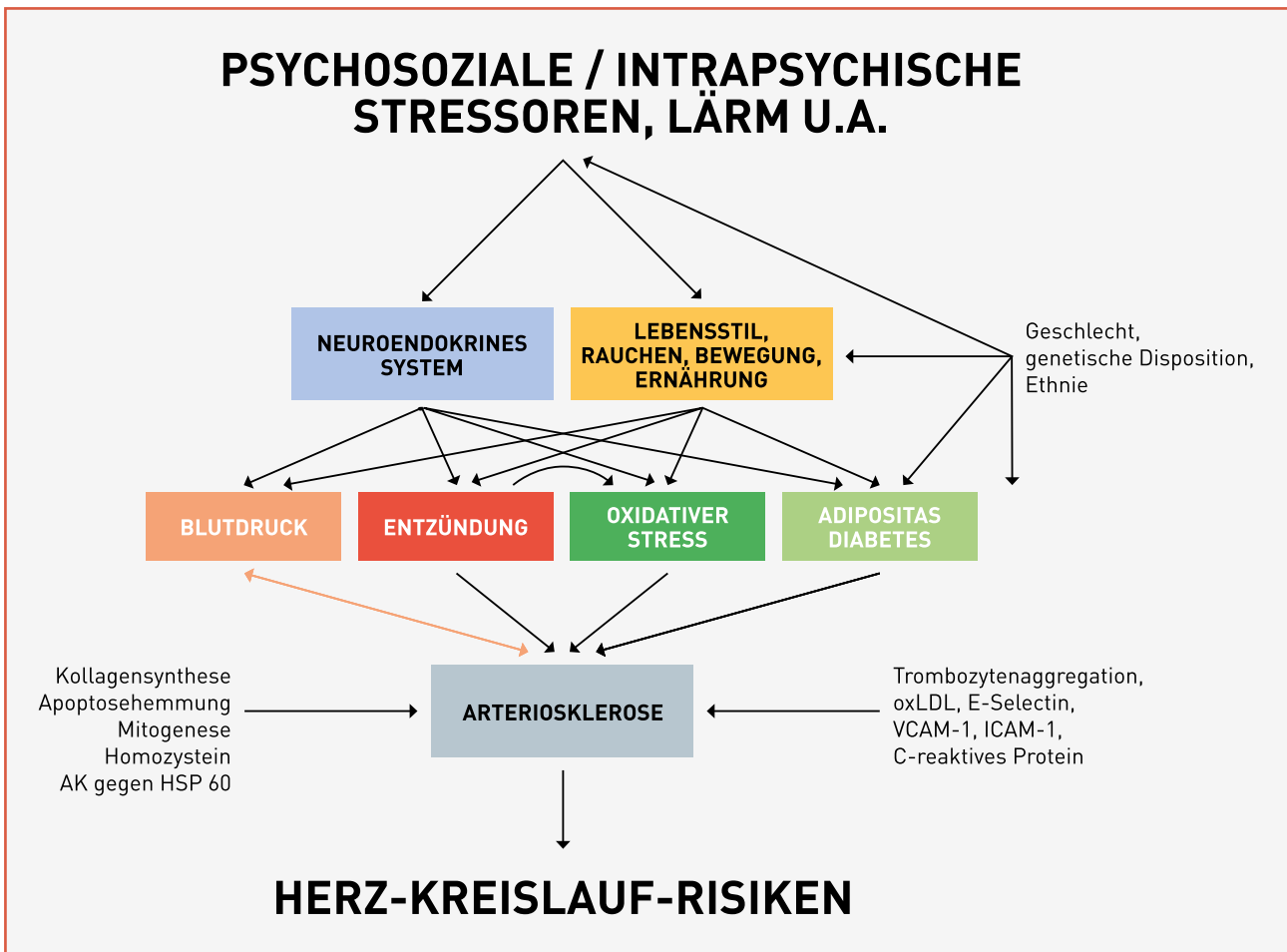


vorbereitet. Nach der Belastung wird es schnell wieder abgebaut. Sport kann dabei beste Dienste leisten.

Aber: Ist dies aufgrund einer Dauerbelastung durch chronischen Dauerstress nicht möglich, wirkt sich das vor allem auf das Herz-Kreislauf System sehr belastend aus und kann die Entstehung einer Arteriosklerose begünstigen. Diese Gefahr gilt besonders für Männer. Der Einfluss von psychosozialem Stress und Depressionen, die oft als Folge davon auftreten, ist in vielen Studien, zum Beispiel in der „Inter-Heart-Studie“ (2004), eindeutig belegt.

Die wichtigsten Hormone der langfristigen Stressantwort:

Cortisol wird in der Nebennierenrinde gebildet und trägt zusammen mit Insulin zur Regulierung des Blutzuckerspiegels bei. Bei Stressbelastung wird es in höherer Dosis, durch die verzögerte Reaktion über die Achse Hypothalamus, Hypophyse und Nebennierenrinde ausgeschüttet. Es hat die Aufgabe, dem Körper rasch Energie bereitzustellen, indem es Reserven im Körper direkt mobilisiert. Es ist aber auch das wichtigste Anti-Stress-Hormon des Körpers. Denn es ist das körpereigene aktive Cortison und schützt den Körper vor allen negativen Folgen von starkem Stress. Cortisol wirkt stark entzündungshemmend und ist eng mit dem Immunsystem verknüpft. Gestresste Menschen mit einem hohen Cortisolspiegel haben eine schwächere Immunabwehr. Cortisol ist auch an der Kontraktion von Gefäßen im Körper beteiligt, wirkt also tendenziell



blutdrucksteigernd. Wir brauchen die richtige Dosis „Cortisol“, die der Organismus bei gesunder Lebensführung bereitstellt.

Aldosteron wird ebenfalls in der Nebennierenrinde gebildet und ist unser „Dursthormon“. Es wird vor allem bei Flüssigkeitsmangel ausgeschüttet und sorgt dafür, dass Wasser in der Niere rückresorbiert wird. Im Gegenzug wird mehr Kalium und Ammonium ausgeschüttet. Bei Stressbelastung wird dadurch auch der Blutdruck erhöht.

Insulin wird in den Langerhans-Zellen der Bauchspeicheldrüse gebildet. Es wird bei zu hohem Blutzuckerspiegel ausgeschüttet und sorgt dafür, dass die Glucose aus dem Blut in die Zellen aufgenommen wird, was den Blutzuckerspiegel wieder senkt. Bei dauerhafter Stressbelastung kommt es über diese Achse zu einem Übermaß an Cortisol, erhöhtem Blutzuckerspiegel, fortlaufender Insulinproduktion. Durch körperliche Aktivität im Sinne von Ausdauersport kombiniert mit Kraftsport kann sich der dauerhaft erhöhte Blutzucker wieder gut erholen.

Serotonin wird in bestimmten Zellen in der Darmschleimhaut gebildet. Da es aber die Blut-Hirnschranke nicht überwinden kann, wird es auch im zentralen Nervensystem in den Zellkörpern der Raphe-Kerne produziert. Die Axone strahlen in alle Teile des Gehirns aus. Serotonin fungiert einerseits als Neurotransmitter im synaptischen Spalt, andererseits wird es diffus über freie Nervenendungen ausgeschüttet. Serotonin hat ein großes Wirkungsspektrum im gesamten Organismus. Es ist wesentlich – über die Innervierung bestimmter Hirnareale – an der zeitlichen Steuerung und Ausschüttung des Hormones Melatonin über die Zirbeldrüse am Schlaf-Wach-Rhythmus mitbeteiligt. Durch die Dämpfung von unangenehmen Gefühlen wird es auch als „Glückshormon“ beschrieben.

Prolaktin wird im Hypophysenvorderlappen gebildet und im Normalfall durch Dopamin gehemmt. In der Schwangerschaft und Stillphase wird die Hemmung aufgehoben, um die Milchproduktion zu unterstützen. Bei einem Überschuss, der auch durch chronischen Stress zustande kommen kann, kann es beim Mann zu Potenzstörungen kommen, zur Abnahme der sexuellen Lust und eventuell zu Unfruchtbarkeit. Bei Frauen kann durch das Ausbleiben des Eisprungs die Menstruation verhindert werden, was ebenfalls Unfruchtbarkeit bedeutet.

Oxytocin wird im Hypothalamus gebildet und über die Hypophyse ausgeschüttet. Es wirkt auf die Muskulatur des Uterus und der Milchdrüsen. Gleichzeitig beeinflusst es auch das Verhalten bzw. die Bindung zwischen Mutter und Kind, aber auch zwischen Geschlechtspartnern, vor allem nach dem Sexualverkehr. Dadurch wird es auch als „Kuschelhormon“ bezeichnet. Es wird auch bei Umarmungen und wohlthuendem Körperkontakt ausgeschüttet und reduziert dadurch die Stressbelastung.

Die beiden Sexualhormone **Östrogen** und **Testosteron** haben, unabhängig von der Wirkung auf unsere primären und sekundären Geschlechtsmerkmale und auf den weiblichen Zyklus, unterschiedlichen Einfluss auf das Stresserleben. Die Begierde und Lust zur sexuellen Vereinigung entsteht irgendwo in den Millionen Nervenzellen des limbischen Systems. Dieses Hirnareal ist als unser bekanntes „Gefühlszentrum“ besonders für die Leidenschaft zuständig. Signale veranlassen bei Erregung die Hormondrüsen (Hoden und Eierstöcke), Geschlechtshormone zu produzieren. Testosteron und Östrogen aktivieren anschließend rückwirkend wieder die hormonelle Lustschiene im Gehirn. Die Vorläufersubstanz für unsere „Sexhormone“ ist das Dehydroepiandrosteron, kurz DHEA. Es steuert bei Frauen die Libido, bei Männern vor allem die Erektion. Heute wissen wir durch zahlreiche Studien: Stress ist ein Lustkiller und stört entscheidend das hochkomplexe Zusammenspiel des gesamten endokrinen Systems, besonders im Bereich der Sexualität. Wer sich physisch und psychisch ständig überfordert fühlt und darunter leidet, produziert weniger Sexhormone, verringert die Bildung von DHEA, blockiert die Stress-Signalsubstanzen in den Leydig-Zellen (in den Hoden) und drosselt damit die gesamte Testosteron-Produktion.

3.4. AUSWIRKUNGEN VON STRESS AUF DAS GEHIRN

Die Psychoneurobiologie PNB ist ein interdisziplinäres Forschungsgebiet, das sich aus dem Forschungsgebiet der Psychosomatik heraus entwickelt hat. Untersucht wird die Wechselwirkung bzw. die Kommunikation zwischen Psyche, Nerven, Hormonen und Immunsystem. Alle Systeme sind miteinander verknüpft und haben das gemeinsame Ziel, den Organismus vor Angreifern sowie inneren und äußeren Stressoren zu schützen. Viele der Wechselwirkungen zwischen Psyche und Körper können heute bereits sehr wirklichkeitsnah erklärt werden.

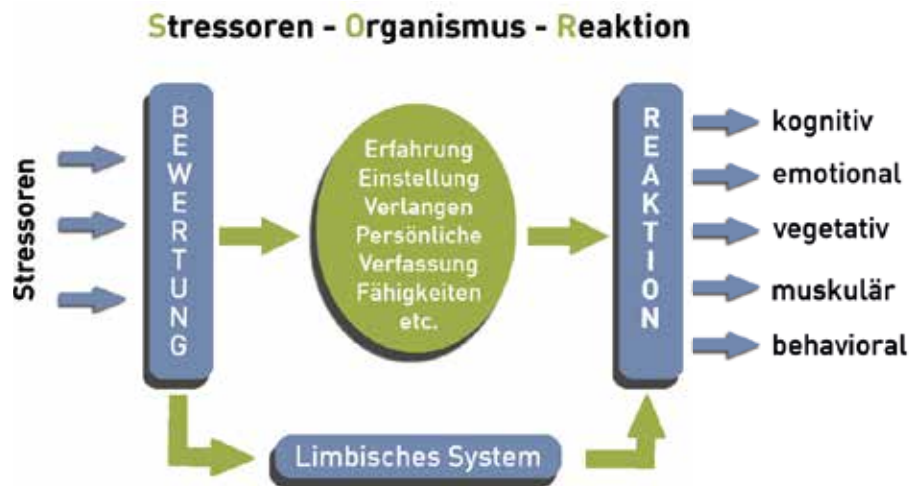
Bis vor wenigen Jahren glaubte man, dass das Gehirn eine feste Anzahl von Nervenzellen mit unveränderlichen Verbindungen hat. Heute wissen wir, dass sich das Gehirn zu jeder Lebenszeit gezielt verändern kann. Dies geschieht durch **Neuroplastizität**, d.h. durch Anpassung der Nervenzellen. Für Funktionen, die häufig ausgeführt werden, stellt das Gehirn mehr Gewebe zur Verfügung. Das Gehirn vergrößert seinen Bereich z. B. für Fingermotorik bei einem Geiger. Auf die gleiche Weise kann eine bestimmte Denkweise auch zu geistiger Veränderung führen. Wir können uns immer wieder selbst neu erschaffen, mit neuem Bewegungsmuster und neuen Denkstrukturen.

Unter Neuroplastizität, sowohl im neurobiologischen als auch neurophysiologischen Sinn, versteht man die Fähigkeit des Nervensystems, sich unterschiedlichen Anforderungen anzupassen. Dies kann letztlich durch die neuronalen Muster geleistet werden, die sich im Zusammenhang mit körperlicher und geistiger



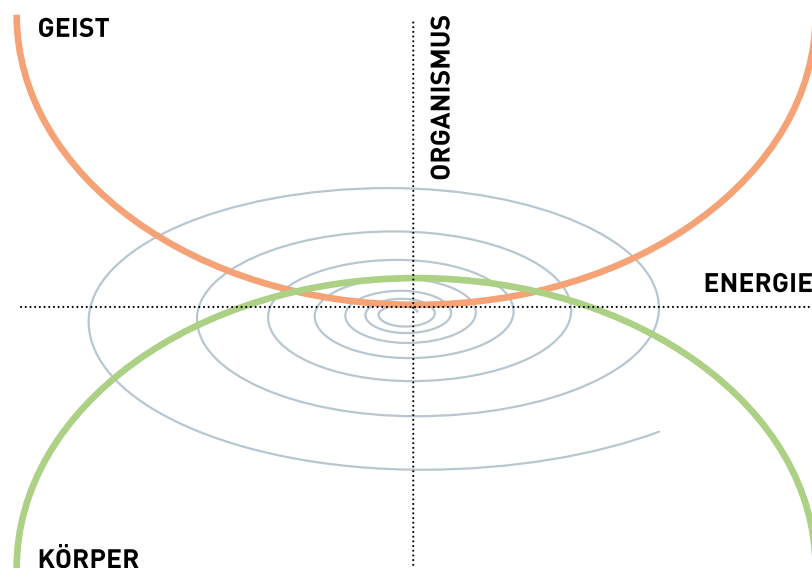
Aktivität (durch Lernen) entwickeln. Erkenntnistheoretisch bzw. philosophisch betrachtet ist der Begriff Neuroplastizität ein neues Erklärungsmodell, durch das man verschiedene neurologische und auch psychische Phänomene unter einem gemeinsamen psychoneurobiologischen Gesichtspunkt verstehen kann.

Das unten angeführte **SOR Modell** erklärt diese psychoneuroplastische Wirkungskette anhand der Stressdynamik des menschlichen Organismus. Das daraus abgeleitete **GEK-O System** will die ganzheitliche kybernetische Wirkungs-dynamik zwischen den geistigen Prozessen des Menschen (Gedanken, Gefühle, Willenskräfte, Glaubenskräfte und Herzenskräfte) und den energetisch-körperlichen Prozessen, die im Konzept der Umkehrung der Disstressspirale auch zum Lösungsansatz führt: Eine gesunde Lebensweise hinsichtlich heilsamer und sozialer Beziehungen, selbstermächtigender geistiger Kräfte und gesunder Nahrungsmittel, wie auch die richtige Dosis an täglicher Bewegung mobilisiert und stabilisiert die menschlichen Selbstheilungskräfte.



GEK-O-SYSTEM

Das GEK-O-SYSTEM strebt IMMER nach HOMÖOSTASE



Das GEK-O System auf der Basis des SOR Modells (Quelle: Janisch, Lifemanagement 2003)

Die Psychoneuroplastizität findet besonders im neuen Konzept des „**Embodiment**“ ihre Entsprechung. Bei Erkrankungen ist dieser Prozess einfacher zu erkennen: Man erklärt sich dies so, dass beispielsweise die Nervenzellen, die im Randbereich eines dysfunktionalen Gehirnbereiches überlebt haben, im Laufe der Zeit teilweise die Dysfunktionalität kompensieren können. Das bedeutet, dass sie im Verbund mit anderen benachbarten Nervenzellen die ursprüngliche Funktionalität teilweise wiederherstellen und ersetzen können. Dies geschieht durch neuroplastische Weiterentwicklungen von Nervenzellen und deren Verbindungen.

Durch lange Stressreaktionen kommt es zu einem neuronalen Umbau, zu neuronalen Anpassungen bzw. zu Veränderungen im Sinne der Neuroplastizität. Das Nervensystem passt sich in Folge der andauernden Stressbelastung an. Es baut wahrscheinlich gewisse neuronale Verbindungen zusätzlich auf, baut andere Verbindungen ab oder modifiziert sie. Es kommt daher auf der Strukturebene des Gehirns zu neuronalen Veränderungen, die nicht eingetreten wären, wäre der Mensch nicht dieser Langzeit-Stress-Belastung ausgesetzt gewesen.

Das bedeutet, dass sich ein zuvor weitgehend im Normbereich funktionierendes Nervensystem unter Dauerstressbelastung in eine ungünstige Richtung entwickelt. Es treten Anpassungsvorgänge im Nervensystem ein, welche dem Menschen vorübergehend zum bestmöglichen Funktionieren in der momentanen Situation verhelfen, aber im Hinblick auf das natürliche Funktionieren und für das Wohlbefinden nicht optimal sind. Dies zeigt sich beispielsweise durch das Auftreten von Symptomen wie diversen körperlichen und psychischen Beschwerden und Störungen, welche speziell in der Ruhephase, also bei Stressabfall, eintreten.

Diese bei zahlreichen Betroffenen beobachteten Phänomene sollen uns verstehen helfen und besonders motivieren, rechtzeitig eine Korrektur in unserem Leben einzuleiten. Eine konsequente Veränderung der eigenen Lebensgewohnheiten im Sinne der Verhaltensprävention hilft demnach nachweislich, die neuroplastischen Veränderungen in eine positive Richtung zu lenken.

Diese Erkenntnis reicht aber erfahrungsgemäß als Motivation nicht aus, um den eigenen Lebensstil zu korrigieren. Meist verändern Menschen ihr Leben erst nach einer Krise, die leider oft in einem Zusammenbruch von Körper und Geist mündet. In der Verhaltensprävention und in der Aufbauphase nach einem Zusammenbruch (ab REHA-Stufe 4) ist es sinnvoll und sehr hilfreich, eine(n) Resilienzberater:in zu Rate zu ziehen, um die eigene Stressspiraldynamik heilsam umzukehren.

Mit Unterstützung eines/einer Resilienzberater:in kann so ein Verständnis für sich und die eigene Stressdynamik kultiviert werden, um sich selbst besser beobachten und wahrnehmen zu können, wo die eigenen Schwachstellen sind und welche psychischen und körperlichen Belastungssymptome individuell unter Druck auftreten. Dazu sind Stresstagebücher und die Reflektion des eigenen Bewegungs- und Ernährungsverhaltens unabdingbar. Es ist also in Betrieben wichtig, den Mitarbeiter:innen zur Erkenntnis zu verhelfen, dass sie ihr Handeln verändern müssen. Der Einsicht kann also das Handeln folgen und im Sinne der Neuroplastizität Veränderung herbeigeführt werden.

Worum es geht, ist ein Umlernen und immer wieder Neulernen auf neuronal zellulärer Ebene, im Sinne von Veränderung der neuronalen Muster, die in weiterer Folge auch zu veränderten Körperreaktionen führen. Bei all diesem Tun spielen Achtsamkeit sowie das bewusste Wahrnehmen der psychischen und körperlichen Befindlichkeit eine große Rolle.

Der Mensch sollte die eigene Natur erkennen, um das für ihn passende Handeln herausfinden und zu praktizieren. Unser heutiges Denken und Handeln bestimmt somit, wie wir in Zukunft denken und handeln. **Wir entscheiden, wer wir morgen sein wollen.**

Unter Dauerstressbelastung kommt es zu Veränderungen in der neuronalen Struktur des Gehirns.



das **wiener**
resilienzmodell



4. WAS IST RESILIENZ?



Ein Drittel der Menschen kann selbst schwierigste Umstände unbeschadet überwinden. Diese Fähigkeit lässt sich lernen!

„**Resilienz**“ (lat. resilire: zurück springen, abprallen) oder psychische Widerstandsfähigkeit ist die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und sie durch Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen als Anlass für Entwicklungen zu nutzen. Resilienz ist ein Ausdruck der inneren Widerstandskraft, die wir uns in unserem vergangenen Leben angeeignet haben.

Der Begriff Resilienz kommt ursprünglich aus der Physik und beschreibt die Fähigkeit hochelastischer Werkstoffe, die nach jeder Verformung ihre ursprüngliche Form wieder annehmen. Resilienz beschreibt die Toleranz eines Systems gegenüber Störungen. Der menschliche Organismus (GEK-O) ist ein faszinierendes Regelwerk, weil er sich scheinbar autopoetisch im Sinne der Selbstorganisation durch innewohnende Selbstheilungskräfte stets im Sinne der psychoneurobiologischen Homöostase regeneriert. „Ich kann mit Sicherheit auf meine eigenen Selbstheilungskräfte vertrauen, denn mein GEK-O System wird mit Ziel-sicherheit meine Dysbalance von Geist, Energie und Körper wieder mit Gesundheit ausgleichen.“ Wichtig ist es demnach, den sich selbst heilenden Organismus mit gesunden Nahrungssubstanzen, einer gesunden Dosis an Bewegungsreizen wie auch mit heilsamen Beziehungen und positiven Mentalbotschaften zu nähren.

Manche Menschen sind von Natur aus in der Lage, mehr Problembereiche „wegzustecken“. Sie sind ganzheitlich sehr widerstandsfähig und kehren nach kurzen Perioden starker Belastung wieder ganz in ihre ursprüngliche Form zurück. Das ist vermutlich teilweise genetisch bedingt und in frühen Phasen der eigenen Biografie erworben worden. Begünstigende Faktoren in der Kindheit sind zum Beispiel eine enge emotionale Herzens-Bindung zu mindestens einer Bezugsperson, erlebter Respekt und der Wunsch, als autonome Persönlichkeit akzeptiert zu werden sowie erlebte soziale Unterstützung von außen. Man kann diese Fähigkeit aber auch im Erwachsenenalter durch gezielte Handlungen und Übungen kultivieren und NACH-trainieren.

Bereits in den 1950er Jahren gab es erste Studien zu diesem Thema. Eine berühmte Langzeitstudie ist die von Emmy Werner, einer amerikanischen Entwicklungspsychologin. Sie hat über 40 Jahre den Werdegang und die Entwicklung von rund 700 Hawaiianer:innen beobachtet und analysiert. Ihr Fokus lag auf den 30 Prozent, die unter schwierigen Bedingungen aufwuchsen. Wie viele von ihnen würden den Sprung in ein besseres, zufriedenes Leben schaffen? Es war ein Drittel, das sich sehr gut entwickelte und zu starken, resilienten, selbstbewussten und zufriedenen Erwachsenen heranwuchs. Daraus schloss Emmy Werner, dass Resilienz sehr wohl auch erlernbar ist.

Eine weitere wichtige Studie ist die von Maddi Salvatore von der Universität in Chicago. Gemeinsam mit seinem Team untersuchte er in den 1970er Jahren 350 Manager:innen einer großen amerikanischen Telefongesellschaft. Das Unternehmen war von vielen strukturellen Veränderungen, Zusammenlegungen, Kündigungen, irritierten Kunden, fallenden Renditen und verärgerten Aktionären betroffen. Auch hier zeigte sich, dass sich ein Drittel der Manager:innen trotz der schwierigen Situation nicht unterkriegen ließ, sondern zufrieden und gesund seinen/ihren Weg gegangen ist.

Emmy Werner und auch Maddi Salvatore haben nicht nach Risikofaktoren für die Persönlichkeit gesucht, sondern haben ihr Augenmerk auf diejenigen gelegt, denen widrige Bedingungen oder auch schlechte Rahmenbedingungen offenbar nicht schaden. Sie suchten nach Faktoren, die diese Gruppe verbinden bzw. gingen folgender Frage nach: „Was führt dazu, dass ein Mensch Niederlagen, Krisen und andere Widrigkeiten gut übersteht?“ Sie untersuchten und analysierten Faktoren, welche die Widerstandsfähigkeit eines Menschen positiv beeinflussen und entwickelten aus diesen Erkenntnissen das Resilienzkonzept mit den essentiellen **sieben Schlüsselfaktoren der Resilienz**.

4.1. DIE SIEBEN SCHLÜSSELFAKTOREN DER RESILIENZ

Aus diesen Studien konnte folgendes abgeleitet werden: Jeder dritte Mensch verfügt über eine Resilienzkompetenz, die ihn mit dem menschlichen Potenzial ausstattet, belastende Ereignisse und schlechte Rahmenbedingungen gut verkraften zu können. Die Quintessenz dieses menschlichen Potenzials manifestiert sich in sieben Schlüsselkompetenzen:

1. Akzeptanz: Akzeptieren Sie, was passiert ist. Was geschehen ist, ist geschehen. Nehmen Sie die Chance zur Veränderung wahr. Um „akzeptieren zu können“ gehört auch die Fähigkeit, „loslassen zu können“ dazu. Es ist was es ist. In Unternehmen ist diese Akzeptanz vor allem bei Veränderungen im Betrieb selbst oder in dessen Umfeld relevant.

Wegschauen und Ignorieren führt in diesen Situationen nicht weiter. Es benötigt die Akzeptanz der Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, vor allem gegenüber der Situation, aber auch untereinander. Auch hier ist das realistische Annehmen von Vergangenem mit jeglicher Qualität essentiell.

2. Optimismus: Vertrauen Sie darauf, dass es besser wird. Denn Krisen sind zeitlich begrenzt und können überwunden werden. Es ist Ihnen möglich auf das, was passiert, Einfluss zu nehmen. Auch wenn die Situation schwierig und ausweglos scheint, gibt es aus einem anderen Blickwinkel eine Lösung. Im Unternehmen ist es wichtig anzuerkennen, dass die Situation gerade schwierig ist, aber wieder besser werden wird. Bei der Bewertung von Situationen ist es hilfreich, nicht immer den Fokus nur auf die negativen Aspekte zu legen, sondern ganz bewusst einen neuen Blickwinkel einzunehmen und auch das Positive bewusst hervorzuheben. Der Fokus auf positive Emotionen stärkt die Zusammenarbeit im Team.

3. Selbstwirksamkeit: Machen Sie sich sowohl Ihre Stärken und Fähigkeiten als auch Ihre Bedürfnisse bewusst. Bei der Übernahme von neuen Aufgaben ist es oftmals hilfreich, Vertrauen in seine Fähigkeiten zu haben und sich Dinge zuzutrauen, auch wenn man anfänglich noch Unterstützung benötigt.

4. Verantwortung: Übernehmen Sie Verantwortung für sich und Ihr Handeln. Erkennen Sie Ihre eigenen Leistungsgrenzen und stärken Sie Ihre Selbstreflexion. Es ist wichtig, die eigenen Überzeugungen immer wieder zu hinterfragen, neue Perspektiven einzunehmen und auch aus vergangenen Fehlern zu lernen.

5. Netzwerkorientierung: Was können Sie selbst aktiv angehen und wo benötigen Sie Unterstützung? Suchen Sie sich diese und nehmen Sie die Hilfe auch an. Dabei geht es vor allem um die Fähigkeit, mit anderen Kontakt aufzunehmen zu können, sich in andere hineinzusetzen, mit verschiedenen Persönlichkeiten zurecht zu kommen und somit letztlich eine gute Führungskraft zu sein. Ein gutes Netzwerk ist vor allem in Zeiten einer von Krisen oder des Umbruchs eine große Unterstützung – im Unternehmen wie auch im privaten Umfeld.

6. Lösungsorientierung: Gehen Sie proaktiv an Ihre Probleme heran! Schwierigkeiten sind da, um gelöst zu werden. Legen Sie den Fokus auf die Lösung, aber





machen Sie sich bewusst, dass Sie diese nicht sofort parat haben müssen. Das wird auch von einer Führungskraft nicht verlangt. Der Fokus liegt auf dem Lösen in der Zukunft und es soll Zeit und Raum gegeben werden, eigenständig oder im Team Lösungsansätze zu entwickeln und ihre Auswirkungen stets zu hinterfragen.

7. Zukunftsorientierung: Richten Sie den Blick auf Ihre Möglichkeiten und nutzen Sie diese mit Blick auf die Zukunft. Planen Sie Ihr Leben und sorgen Sie dafür, dass Sie Ihre Pläne realisieren. Im Unternehmensbezug zielt dieser Faktor auf die Vision und die strategische Ausrichtung eines Unternehmens ab. Ziele und Prozesse werden festgelegt und verfolgt, sollen aber auch regelmäßig hinterfragt und den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden.

Diese sieben Schlüsselfaktoren wirken unterstützend, unsere Resilienz zu stärken und immer weiter auszubauen. So könnten auch alle unangenehmen Erfahrungen als wertvolle Trainingsreize für die Entwicklung von „Resilienzmuskeln“ „reframed“ oder umgedeutet werden, um dadurch die Kraft des eigenen Geistes für eine positive Selbstinstruktion nutzbar zu machen.

4.2. RESILIENZ IM UNTERNEHMEN

Resilienz und Widerstandskraft sind wesentliche Erfolgsfaktoren für Menschen und Unternehmen. Erfolgreiche, resiliente Unternehmen zeichnen sich heutzutage besonders durch Widerstandskraft, Innovations- und Anpassungsfähigkeit sowie Belastbarkeit aus. Diese Faktoren sollen Bestandteil der Unternehmenskultur und der Strategie eines jeden Unternehmens sein und ihren Platz im Führungsstil und im Personalmanagement finden: sich proaktiv an den Gegebenheiten des Marktes orientieren, sich rasch anpassen können, Prozesse gemeinsam im Unternehmen implementieren sowie Synergien schaffen und damit die innere Kraft und Robustheit des Unternehmens aufbauen.

Die Bereitschaft der Mitarbeiter:innen und der Führungskräfte, sich auf neue Entwicklungen einzulassen, sich kritisch und konstruktiv einzubringen und aktiv mitzugestalten, sind ebenfalls extrem bedeutend. Unumstritten ist auch die Bedeutung motivierter Mitarbeiter:innen, die sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen und einen Sinn in ihrer Tätigkeit sehen. Der Gesundheit und der Stabilität der Mitarbeiter:innen soll auch ein entsprechender Stellenwert eingeräumt werden. Ihre Motivation wird ungleich besser werden, wenn sie das Gefühl haben, einen sicheren Arbeitsplatz in einem gut strukturierten Unternehmen zu haben, das am Markt bestehen kann und sich seiner Stärken und des gesamten Teams bewusst

ist. Dazu gehört das stetige gemeinsame Entwickeln und Arbeiten mit den Mitarbeiter:innen, genauso wie das Überprüfen der Prozesse und Ziele, welche an die Gegebenheiten anzupassen sind.



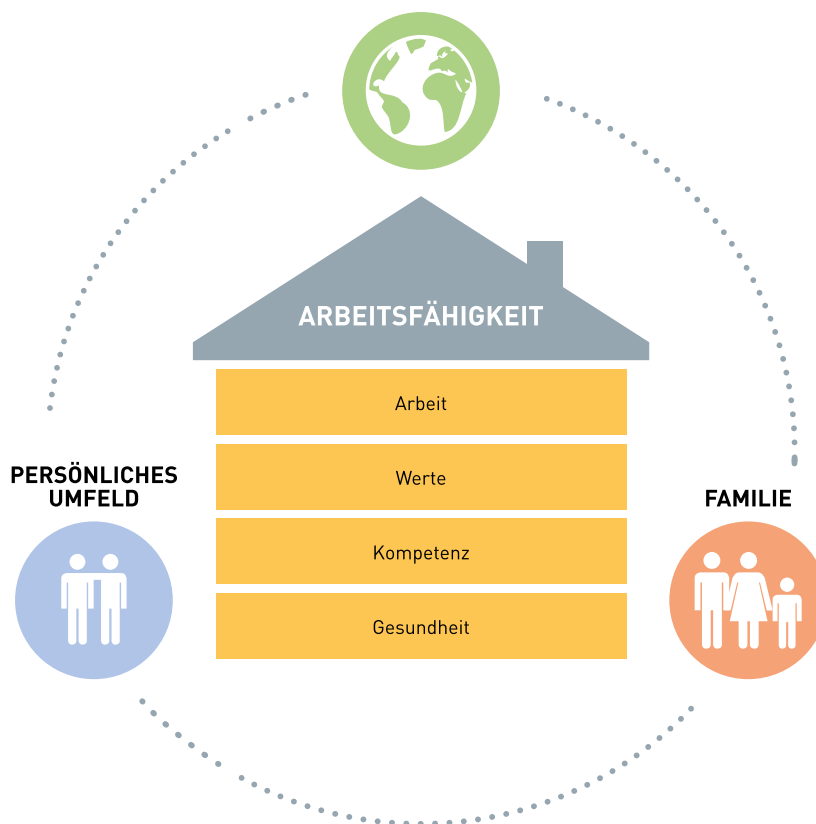
FAIRTREAT

Letztlich sollen sich auch die Mitarbeiter:innen kontinuierlich weiterentwickeln, sich gesund und leistungsfähig halten sowie mit Veränderungen und neuen Richtungen umgehen können. Das Unternehmen soll dabei unterstützend wirken, damit die Mitarbeiter:innen in Eigenverantwortung die Entwicklung und den Fortschritt des Unternehmens auch entsprechend mittragen können.

Das Wiener Resilienz-Modell mit seinen zertifizierten WRM-Berater:innen will insbesondere Unternehmer:innen beratend und begleitend

zur Seite stehen. Sie unterstützen gemeinsam mit Unternehmensberater:innen den Aufbau eines modernen Gesundheitsmanagements. Dazu soll in kongenialer Weise mit allen wichtigen Ressourcen einer Firma zusammengearbeitet werden, im Sinne der Partnerschaft der wichtigsten „Firmenplayer“ – Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in und damit verbunden „Verhältnisprävention“ und auch die „Verhaltensprävention“. Der Geist des WRM drückt sich am besten in den Tugenden von **FAIR TREAT** aus, wobei im Logo die Farbe Rot den Arbeitgeber symbolisiert und Schwarz den Arbeitnehmer.

Ein gewinnbringender und erfolgreicher Fortbestand eines Betriebes kann letztlich langfristig und nachhaltig nur auf der Grundlage einer fairen, von winwin-Dynamiken durchdrungenen Partnerschaft gewährleistet sein. Daher ist auch die ethische Basis der Resilienzberater:innen – gesetzlich verankert in den Standesregeln der Berufsgruppe Lebens- und Sozialberatung – von großer Bedeutung in ihrer praktischen Beratungstätigkeit.



Der Erfolg versprechende Ansatz, einem Betrieb im Sinne von **FAIRTREAT** zu helfen, ist das international anerkannte Modell des **Hauses der Arbeitsfähigkeit**, definiert durch den finnischen Wissenschaftler Juhani Ilmarinen. In vier Etagen werden die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit eines Menschen dargestellt: Gesundheit, Kompetenz, Werte und Arbeit. Zusätzlich werden Einflussfaktoren auf der Makroebene berücksichtigt, durch die die individuelle Arbeitsfähigkeit beeinflusst werden kann (Familie, persönliches Umfeld, regionale Umgebung sowie Gesellschaft, Kultur, Politik etc.). In diesem Modell vereinen sich die wichtigsten Lebensbereiche zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt eines Menschen. Hiermit wird auch die Verantwortlichkeit beider Firmenplayer klar gefordert, eben der **Verhältnisprävention** (60 %) durch den Arbeitgeber und dessen Repräsentant:innen in der Führungsebene, aber auch die **Verhaltensprävention** (40 %) von Mitarbeiter:innen. Denn es sollte nicht die Aufgabe des Staates oder der Arbeitgeber:innen sein, die gesamte Verantwortung zu übernehmen.



4.3. DIE DREI SÄULEN DER RESILIENZ

Gerade bei dem Thema der Resilienz ist eine ganzheitliche anthropologische Betrachtung des menschlichen Wesens notwendig. Wie weiter oben ausgeführt, sind wir im Spannungsfeld des Geistes (Psyche), des Energiefeldes und des Körpers aufgefordert, die – im Organismus vorhandenen – Selbstheilungskräfte wie auch die Lebenskräfte selbstbestimmt zu lenken. Dazu bedarf es einer Lebenskultur, die uns nährt, stärkt und Glück beschert. Wenn es aber in verschiedenen Lebensrollen Problemfelder gibt, ist der Mensch besonders gefordert, diese mit seinen physischen und psychosozialen Ressourcen so gut und gesund wie möglich zu meistern.

Besonders herausfordernd ist gegenwärtig das Spannungsfeld zwischen Lebens- und Arbeitswelt. Daher muss besonders auf das Gleichgewicht von „Verhältnisprävention“ der Arbeitgeber:innen und der „Verhaltensprävention“ der Arbeitnehmer:innen geachtet werden.

Beispiel 2: Elisabeth F., Führungskraft in einem Baustoffunternehmen

Frau F. hat viel Verantwortung in ihrem Beruf. Außerdem ist sie Mutter zweier Kinder. Seit ihre Kinder in den Kindergarten und in die Schule gehen, arbeitet sie wieder ganztätig. Früher hat sie viel Zeit mit ihnen an der frischen Luft, im Wald und auf Spielplätzen verbracht. Seit sie wieder voll arbeitet, kommt sie sehr selten dazu, sich zu bewegen. Mit den Kindern konnte sie gut auf ihre Ernährung achten und oft frisch kochen. Da sie aber jetzt zu Mittag nicht nach Hause gehen kann, isst sie in der Kantine. Das Kantinenessen bekommt ihr jedoch nicht so gut. So nascht sie oft in den Pausen, um ihren Hunger und Gusto zu befriedigen. Frau F. nimmt stetig etwas zu und bewegt sich seither noch weniger. Frustrierende Erlebnisse mit ihren Mitarbeitern lassen sie immer öfter zu Schokolade und mehr Kaffee greifen.

Als Belohnung zu essen, hat sie schon als Kind gelernt. Wenn sie besonders tüchtig war, bekam sie regelmäßig Naschsachen von ihren Großeltern. Während der Stress im Job steigt und auch die Alltagsbelastung immer mehr wird, beginnt Frau F. Ablenkung zu suchen. Sie sieht mehr fern, um abschalten zu können, sie kauft deutlich mehr ein. Die Waren im Einkaufswagen bestehen inzwischen nicht mehr hauptsächlich aus Gemüse, Obst und Vollwertware, sondern aus Fertigprodukten, Chips und Süßem. Frau F. wird zusehends träger und lustloser. Ein Gefühl von Frustration macht sich täglich breit. Im Job bekommt sie als Führungskraft nicht annähernd das Lob, das sie bräuchte. Dies zieht sich mittelfristig auch in ihre Partnerschaft hinein. Sie fühlt sich auf allen Ebenen vernachlässigt, da es auch mit ihrem Mann kaum mehr Themen außer den Problemen mit den Kindern gibt. – Hier zeigt sich deutlich, dass Frau F. über alle drei Ebenen eine deutliche Verbesserung ihrer Zufriedenheit erreichen könnte.

Das **Herzstück des Wiener Resilienz-Modells** ist gerade dieser ganzheitliche Ansatz, bedingt durch die Trinität der Berufsgruppe der Lebens- und Sozialberater:innen. Niemand kann die wissenschaftlichen Fakten bestreiten, dass Ernährung, Bewegung und psychosoziale Gesundheit die essentiellen Säulen im Bereich der Salutogenese darstellen. Aber es bedarf gut ausgebildeter Expert:innen, die fachlich befähigt, gesetzlich befugt und thematisch vereint sind, diese Trinität auch zu verkörpern. Es gibt außer den Expert:innen des Wiener Resilienz-Modells kein einziges Berufsgruppenkollektiv in Österreich,



das im Bereich der Salutogenese diese Ganzheitlichkeit leben könnte. Nur diese können auf die Synergieeffekte der Bereiche FOOD/MOVE/MIND verweisen, um so die Selbstheilungskräfte von Menschen und Systemen zu mobilisieren wie auch zu stabilisieren. Deshalb fußt das WRM auf den 3 Säulen:

- **gesunde Ernährung (FOOD),**
- **körperliche Bewegung (MOVE) und**
- **psychische Stärke (MIND)**

Diese drei Bereiche ergeben in Summe nicht eine „mathematische 3“ sondern in ihrer

Wirkungsweise vermutlich eine „synergetische 5“. Alle drei Bereiche bedienen sich aber auch beratender Methoden, die im Methodenkatalog der Lebens- und Sozialberatung für alle Bereiche der Kommunikation, des Coachings, der Meditation, der Moderation, der Supervision und des Mentorings rechtlich verankert sind. Die WRM-Berater:innen bearbeiten mit ihren Klient:innen deren individuelle Stressbelastung und persönliche Burnout-Gefahr mithilfe der drei Säulen „FOOD-MOVE-MIND“. Sie suchen mit ihren Interventionen – im Sinne einer nachgehenden Beratung – in allen drei Bereichen nach individuellen Ressourcen, um bei Defiziten gemeinsame Lösungsstrategien zu entwickeln.

FOOD – Ernährung Ernährungswissenschaftliche Beratung

Bei Stress kommt es zu einer chronisch erhöhten Ausschüttung der Stresshormone Cortisol, Adrenalin und Noradrenalin. Dies hat im Körper gravierende Auswirkungen auf den Stoffwechsel. Die Energiedepots des Körpers werden mobilisiert. Der Fettabbau wird verlangsamt, der Anstieg des Blutzuckerspiegels aktiviert. Der Vitamin- und Mineralstoffbedarf nimmt zu. Spezielle Ernährung kann dabei Abhilfe schaffen.

Diese hat nicht nur wesentlichen Einfluss auf Stressresistenz und Resilienz, sondern wirkt auch unterstützend auf dem oft langen Weg aus einer Burnout-Phase. Eine ausgewogene Ernährung und ein richtiges Essverhalten – wie z. B. langsames und bewusstes Essen – können die Produktion der Stresshormone im Körper reduzieren. Darüber hinaus sollte besonderer Wert auf die Zufuhr von sogenannten „Schutzstoffen“ (Vitamine, Mineralstoffe und Spurenelemente) gelegt werden. Im Zuge einer ernährungswissenschaftlichen Beratung können ein individueller Ernährungsplan erstellt sowie mögliche Optimierungen im Essverhalten besprochen werden.





MOVE – Bewegung Sportwissenschaftliche Beratung

Die richtige Bewegung erhöht die Stressresistenz und Resilienz und hilft beim Stressabbau. Körperliche Bewegung aktiviert den Stoffwechsel und das Herz-Kreislauf-System. Stresshormone wie Adrenalin, Noradrenalin und Cortisol können leichter und effektiver abgebaut werden. Es ist allerdings



wichtig, sich im Rahmen der individuellen Leistungsfähigkeit zu bewegen, denn sportliche Überforderung kann noch mehr Stress auslösen. Eine Mischung aus Kraft- und Ausdauertraining erweist sich erfahrungsgemäß als optimal. Alltagsbewegung wie Stiegen-Steigen oder täglich mindestens 10.000 Schritte zu gehen, kann dazu beitragen, das Bewegungsspensum ohne großen Aufwand zu erfüllen.

Auch die Körperwahrnehmung, das Embodiment, spielt dabei eine wichtige Rolle. Diese hilft, die eigenen Energiereserven besser abschätzen und einsetzen zu lernen. Im Zuge einer sportwissenschaftlichen Beratung werden für die Klient:innen geeignete Bewegungsformen eruiert und ein individueller Trainingsplan erstellt.

ÖSTERREICHISCHE EMPFEHLUNGEN FÜR GESUNDHEITSWIRKSAME BEWEGUNG

(Fonds Gesundes Österreich)

SIE KÖNNEN AUCH BEWEGUNGEN MITTLERER UND BEWEGUNGEN HÖHERER INTENSITÄT KOMBINIEREN

Als Faustregel gilt, dass 20 Minuten Bewegung mit mittlerer Intensität gleich viel zählen wie 10 Minuten Bewegung mit höherer Intensität.

Mittlere Intensität bedeutet, dass die Atmung etwas beschleunigt ist, während der Bewegung aber noch gesprochen werden kann.

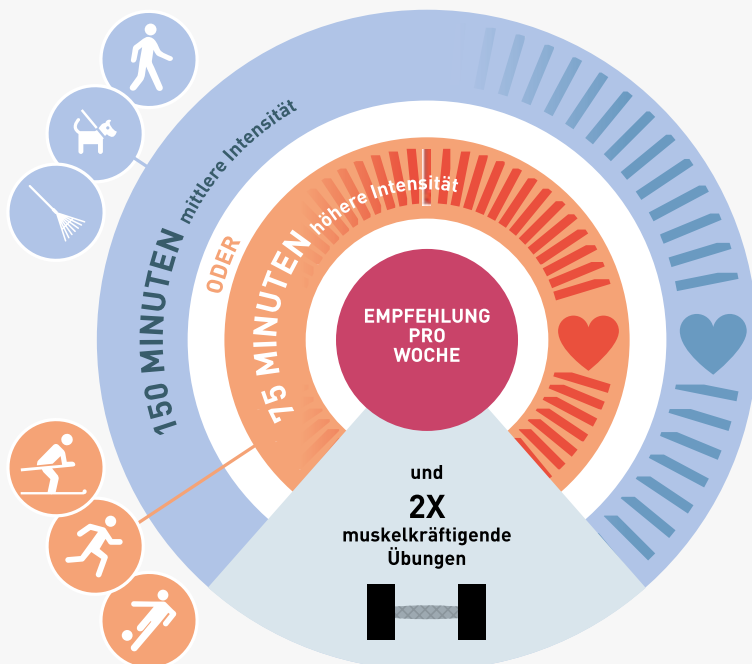
Dauer: 150 min = 2 ½ h

Für Einsteiger empfohlen.

Höhere Intensität bedeutet, dass man tiefer atmen muss und nur noch kurze Wortwechsel möglich sind.

Dauer: 75 min = 1 ¼ h

Bei muskelkräftigender Bewegung sollen die großen Muskelgruppen des Körpers gestärkt werden, indem das eigene Körpergewicht oder Hilfsmittel (z.B. Therabänder) als Widerstand eingesetzt werden.



MIND – Psychohygiene Psychosoziale Beratung

Ein wesentlicher Faktor in Bezug auf Stressmanagement und Burnout-Vorsorge ist der Geist. Persönliche Erfahrungen mit Stress-Situationen in der Vergangenheit prägen die heutigen Verhaltensmuster im Umgang mit Stress. In einer psychologischen Beratung werden der Aufbau von neuen gesunden Denk- und Verhaltensweisen im Sinne der Neuroplastizität und im Wissen um die Psychoneurobiologie (PNB) unterstützt sowie die eigenen Ressourcen aktiviert.

Des Weiteren werden gemeinsam neue lösungsorientierte Perspektiven erarbeitet. Es ist wichtig, sich immer wieder der eigenen Lebensrollen bewusst zu werden und entsprechende Prioritäten zu setzen, um nicht in die Burnout-Spirale zu geraten. Genauso gilt es, Glaubenssätze und Wertvorstellungen in regelmäßigen Abständen zu hinterfragen und gegebenenfalls zu bearbeiten, um resilient zu sein und zu bleiben.

Wer lernt, mit stressigen Situationen positiver und gelassener umzugehen, wie zum Beispiel mit Hilfe von Entspannungstechniken, neuen Lösungsstrategien und Veränderung des Blickwinkels, kann die Ausschüttung der Stresshormone Adrenalin, Noradrenalin und Cortisol verringern.





das **wiener**
resilienzmodell



5. „BGM“ UND DAS HAUS DER ARBEITS- FÄHIGKEIT



Die Grundidee des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM): Für Unternehmen sollte die Gesundheit sowie die Arbeitsbewältigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter:innen ein strategischer Unternehmensfaktor sein. Es gibt bereits eine Vielzahl an Studien, die deren Bedeutung vor allem auch für ältere Arbeitskräfte belegen. Die Kurve der Arbeitsbewältigungsfähigkeit geht über die Jahre stark nach unten. Mit Hilfe gezielter Förderung gelingt es allerdings, diese sehr stabil zu halten. Unternehmen sparen damit auch sehr viel Geld, was einen höheren „Return On Investment“ (ROI) zur Folge hat, und die Mitarbeiter:innen selbst profitieren automatisch auch davon. Es kommt also zu einer klassischen win/win-Situation.

Burnout-Vorsorge, Stressbewältigung und Resilienz durch einen gesunden Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit bewirken somit ein motivierendes Arbeitsumfeld und in weiterer Folge eine deutlich höhere Leistungsbereitschaft. Mitarbeiter:innen sollen in der Lage sein, Herausforderungen in vielen Lebensrollen zu meistern. Erlernbares Stressmanagement bzw. Resilienzprogramme, gesunde Ernährung und ein persönliches Bewegungsprogramm sind dafür prädestiniert. Der Beitrag der psychosozialen Berater:innen ist es, den betroffenen Menschen zu helfen, die vorhandenen natürlichen Ressourcen wieder zu aktivieren.

Im sogenannten „**Haus der Arbeitsfähigkeit**“ werden anhand eines sehr anschaulichen Modells diese Zusammenhänge beschrieben. Das Modell stammt ebenfalls von dem finnischen Wissenschaftler Juhani Ilmarinen und beschreibt im Wesentlichen das Gleichgewicht zwischen dem, was Mitarbeiter:innen dauerhaft leisten können und dem, was sich Unternehmen an Leistung vorstellen. Es beschreibt „Arbeitsfähigkeit“ als die Übereinstimmung von dem, was ein Unternehmen dauerhaft verlangt und dem, was Mitarbeiter:innen leisten können und

wollen. Es erklärt, inwieweit die Arbeitnehmer:innen in der Lage sind, ihre Arbeit angesichts ihrer Arbeitsanforderungen, ihrer Gesundheit, ihrer mentalen Ressourcen, ihrer Qualifikation sowie ihrer Werte und Einstellungen zu erfüllen.

In **vier Etagen** werden die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit eines Menschen dargestellt:

- **Gesundheit**
- **Kompetenz**
- **Werte**
- **Arbeit**

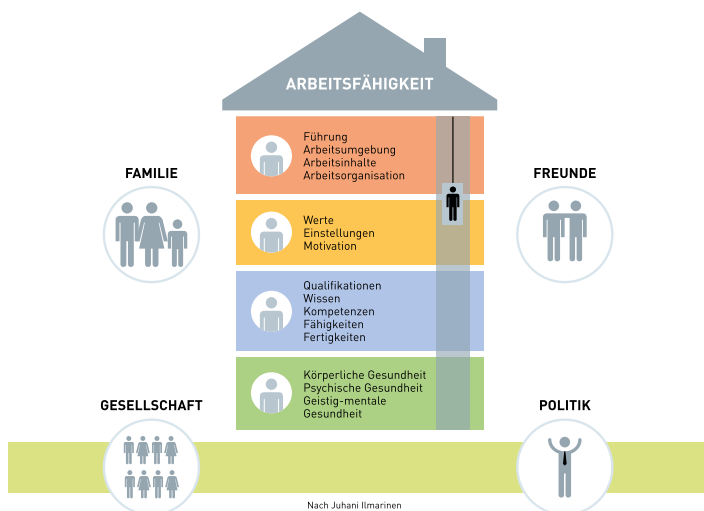
Durch eine ausführliche Analyse mittels eines speziellen Diagnoseverfahrens (ABI+) wird zunächst der aktuelle

Status der Arbeitsfähigkeit einer Belegschaft analysiert. Entlang der verschiedenen Ebenen des Hauses wird einerseits eine Diagnose erstellt, andererseits werden Interventionen zur Förderung von Arbeitsfähigkeit gesetzt.

Wo kann mit welchen Schritten angesetzt werden, um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter:innen zu fördern und zu stärken, sowie entsprechende Maßnahmen im Unternehmenskontext festzulegen und zu implementieren?

GEMEINSAM BAUEN WIR DAS HAUS DER ARBEITSFÄHIGKEIT!

Die Arbeitswelt für alle Generationen positiv gestalten



Hinweise für notwendige Maßnahmen im Haus der Arbeitsfähigkeit auf Basis der Analyse können beispielsweise sein:

- **Arbeit:** rasche Veränderungen im Unternehmen, Probleme im Führungsbereich, Konflikte, erschwerte Personalbeschaffung, Qualitätsprobleme und Produktivitätsverluste, starre Systeme
- **Werte:** Unzufriedenheit, Engagement wird immer weniger, gesunkene Leistungsfähigkeit
- **Kompetenz:** Weiterbildungsangebot wird nicht angenommen, keine Aufzeichnungen über Weiterbildungen, kaum Angebot, Qualitätsprobleme
- **Gesundheit:** gesundheitliche Probleme, viele Krankenstände, vermehrt Unfälle

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein dynamischer Prozess, der von der Zusammenarbeit aller Personen im Unternehmen getragen wird.

Das BGM ist ein **dynamischer Prozess**, bei dem Ziele und Strategien festgelegt, Strukturen geschaffen, Situationen entsprechend analysiert und wiederum Ziele abgeleitet werden. Die daraus entwickelten Maßnahmen werden umgesetzt, anschließend evaluiert und kontinuierlich verbessert. Wesentlich dabei ist, dass diese Maßnahmen und Ableitungen Teil der Unternehmensstrategie werden, dass die entsprechenden Prozesse stets evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden – und dass sich sowohl Unternehmensführung als auch Mitarbeiter:innen zum BGM bekennen.

Unternehmensberater:innen mit Schwerpunkt Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützen Unternehmen dabei, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter:innen zu fördern und zu stärken sowie entsprechende Maßnahmen im Unternehmenskontext festzulegen und zu implementieren.

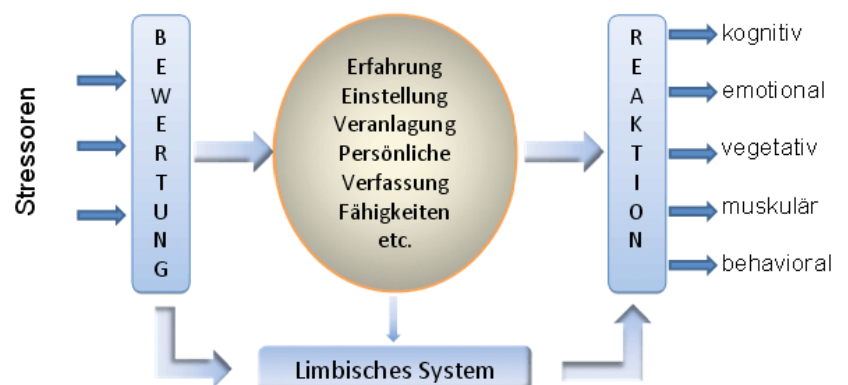
Sie entwickeln mit Unternehmen Ziele & Strategien und Prozesse & Strukturen um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheits- und produktivitätsförderlich zu gestalten. Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen profitieren gleichermaßen messbar und kennzahlenorientiert.

Mehr Informationen zu professionellem ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement bieten u.a. die Unternehmensberater:innen des Arbeitskreises BGM (www.bgm-consultants.at), Fachgruppe UBIT.

5.1. DAS HERZSTÜCK DES WRM – EIN MODERNES LEBENSROLLENMANAGEMENT

Es wurde bereits ausführlich erörtert, wie krank machender Stress den menschlichen Organismus verändert. Als wissenschaftliches Erklärungsmodell, wie es nun möglich ist, dass ständige negative Gedanken und Gefühle den eigenen Organismus nachhaltig belasten können, erklärt die moderne „Psychoneurobiologie“ (PNB). Dabei wird das Wechselspiel zwischen dem Körper und der Psyche eines Menschen wissenschaftlich erklärt. Die Erfahrung vieler betroffener Menschen bestätigt, dass chronische

Stressoren – Organismus - Reaktion





Stressbelastungen das harmonische Zusammenspiel des menschlichen Körpers maßgeblich beeinträchtigen und die psychischen Kräfte schwächen können. Ständiger Zeitdruck, emotionale Belastungen in verschiedenen Lebensrollen sowie ein ungesunder Lebensstil bewirken einen Disstresscocktail, der irgendwann zu einem „Systemcrash“ des menschlichen Organismus führen kann – mit der Folge einer möglichen körperlichen oder psychischen Erkrankung.

Das **SOR (Stress-Organismus-Reaktion) Modell** erklärt, wie ständige (körperliche, psychogene oder psychosoziale) Stressoren im Sinne von massiven Überforderungen innerhalb der verschiedensten Lebensrollen (Beziehungsprobleme, Arbeitsdruck, Tod eines Angehörigen, Heirat, Scheidung, Geburt eines Kindes, Arbeitslosigkeit, Mobbing usw.) den menschlichen Organismus belasten und letztlich zu einem Burnoutproblem führen können.

Das Modell zeigt auch den Weg in ein Burnout, das am Ende einer ständigen „Stressüberdosis“ steht – genau dann, wenn die stete Überforderung in den verschiedenen Lebensrollen zu einer totalen Erschöpfung des Organismus geführt hat.

An einem Beispiel erklärt:

Eine Frau erlebt, dass ihr Mann sie betrügt. Gleichzeitig wird sie in ihrem Beruf wegen ihrer Opfermentalität schon seit Monaten gemobbt und hat noch die volle Verantwortung für ihre zwei Kinder, da sich der Mann wegen seiner Affäre und

seinem Beruf kaum Zeit für die Kinder nimmt. Es kommt zur Scheidung. Sie ist in Geldnot und erfährt geringe Unterstützung durch ihren Mann. Diese Frau erlebt nun extreme innere Stressoren, wodurch ihre Gedanken (kognitiv) durch Sorgen, Verletzung und Enttäuschung ständig ins „negative Denken“ abrutschen.

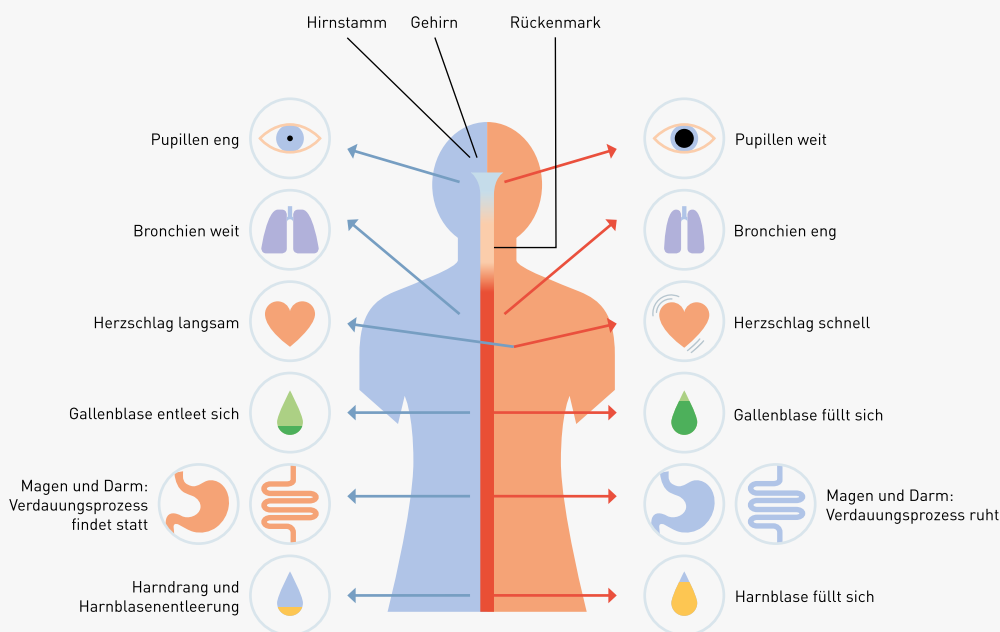
Dadurch werden auch die Gefühle (emotional) beeinträchtigt, wodurch Wut, Angst, Schmerz, Traurigkeit immer öfter zu depressiven Stimmungen führen. So schläft sie weniger, muss beruflich und für die Kinder noch mehr leisten. Diese körperlichen Stressoren werden durch ungesundes Essen und Bewegungsmangel noch

verstärkt. Zusätzlich belasten auch noch „Flucht-Sucht“-Substanzen wie Nikotin, zu viel Kaffee und Wein am Abend den Körper.

Die andauernden psychosozialen Stressoren von Sorgen, Angst und seelischen Verletzungen wirken nun auf das vegetative Nervensystem, wie z. B. auf das Gefühlszentrum des Gehirns, das limbische System (vegetativ). Dieses Gefühlszentrum beeinflusst nun auch über den Hypothalamus und die Hypophyse das Hormonsystem. Ebenso auch das Nervensystem, insbesondere das Wechselspiel zwischen dem Sympathikus (rot) und dem Parasympathikus (blau).

Das SOR-Modell

Stressoren - Organismus - Reaktion



Bei Dauerstress wird vordergründig der Sympathikusnerv (rot) aktiviert und treibt den Organismus mit „Kampf/Flucht/Stresshormonen“ ständig auf Hochtouren. Für eine Erholung wäre die Aktivierung des Parasympathikus notwendig, aber dafür gibt es keine Zeit. Irgendwann wird dann die betroffene Frau zur „Alltags-Hochleistungssportler:in“, denn der Organismus passt sich dem Dauerstress-Lebensstil an und verändert sich, um zu überleben.

Diese Dauerbelastungen beeinträchtigen mit der Zeit die Organebene wie auch das Muskelsystem (muskulär). Verspannungen in den Nackenmuskeln bis zu Bandscheibenproblemen, aber auch Probleme mit dem Magen, der Verdauung bis hin zur Sexualität können sich so psychosomatisch manifestieren.

Über einen langen Zeitraum können somit diese Stressdynamiken auch zu einer Verhaltens- und Persönlichkeitsveränderung führen (behaviorial). Das sind auch die Stationen in einer Burnoutdynamik.

Das Endstadium eines Burnouts ähnelt dabei oft dem Zustand einer psychotischen Erkrankung. Ob es aber jemals soweit kommt hängt – wie im SOR-MODELL beschrieben – auch von den Genen, der Veranlagung, der Erziehung, der Tagesverfassung und den Lebenserfahrungen eines Menschen ab. Besonders wichtig ist die eigene Bewertung (z.B. positives Denken) von Stressoren, ob sie positiv oder negativ interpretiert werden. Anhand des nebenstehenden Stressspiralen-Cartoons wird das SOR Erklärungsmodell verständlicher.

MEIN STRESS UND SEINE FOLGEN



1. SITUATION:
Eine für mich unangenehme Situation ...



2. INTERPRETATION:
... deutete ich als Belastung ...



3. EMOTIONALE ANTWORT:
... Jetzt fühle ich mich wirklich schlecht. Wenn ich spätestens jetzt nichts dagegen unternehme, ...



4. KÖRPERLICHE ANTWORT:
... "fällt mir alles auf den Kopf". Das tut ordentlich weh!!! ...



5. KONSEQUENZEN:
... und bekomme letztendlich "die Rechnung präsentiert".

5.2. DIAGNOSE BURNOUT! WAS TUN MIT PASSIV BETROFFENEN?

Beispiel 3: Fritz H., Angestellter im Vertrieb eines großen Pharmakonzerns

Seit drei Jahren ist Herr H. in einem Pharmakonzern angestellt. Er lebt mit seiner Partnerin und ihren Kindern in einem gemeinsamen Haushalt. Er kommt ursprünglich aus dem Vertrieb einer Versicherungsgesellschaft. Die Arbeit im Vertrieb macht ihm Spaß. Der neue Arbeitsplatz ist zwar ein bisschen stressig, aber das ist Herr H. ja schließlich gewöhnt. Plötzlich erkrankt seine Lebensgefährtin an Brustkrebs. Herr H. ist es nicht gewohnt, über seine Probleme zu sprechen. Schon gar nicht mit seinen Kollegen. Die Erkrankung seiner Partnerin macht ihm sehr zu schaffen. Er macht sich viele Gedanken und beginnt im Job nachzulassen, weil seine Sorgen ständig im Kopf sind. Herr H. verändert sich, beteuert aber regelmäßig, es ginge ihm gut. Er arbeitet immer mehr und verschleißt sich zunehmend. Nach einem Monat geht er zum Betriebsarzt, weil er an Verspannungsschmerzen und Schwindelgefühl leidet. Nach dem Gespräch mit dem Mediziner verspricht er in Beratung zu gehen und sich Unterstützung zu holen. Nach zwei Mona-



ten hat er den Berater noch nicht angerufen, denn er könne das alles alleine lösen und es ginge ihm ohnehin schon besser.

Die Kollegen beginnen sich zu beschweren, da Herr H. immer häufiger Fehler macht und auch immer wieder einmal zu spät zum Dienst erscheint. Arbeit bleibt liegen. Eines Tages bricht Herr H. mit einem Schwindelanfall zusammen, kommt ins Krankenhaus und wird sofort für zwei Monate krank geschrieben. Er kommt für sechs Wochen in ein Rehabilitationszentrum. Nach acht Wochen kommt Herr H. zurück an seinen Arbeitsplatz. Seine Kollegen hatten sich seine Arbeit aufgeteilt und ein Praktikant war zur Unterstützung eingestellt worden. In den ersten Tagen seiner Rückkehr an seinen Arbeitsplatz fühlt sich Herr H. sehr unwohl. Seine Symptomatik beginnt von Neuem... Anscheinend hat er nur eine Chance, den Beruf oder die Arbeitsstätte zu wechseln...



Arbeitgeber und Fürsorgepflicht

Selbst wenn Arbeitgeber:innen für ein offenes, konstruktives Betriebsklima und für ein respektvolles Miteinander sorgen, werden nicht alle Mitarbeiter:innen gleich gut mit den an sie gestellten Anforderungen umgehen können. Trotz aller Vorsorge wird es passieren, dass Mitarbeiter:innen mit der Diagnose „Burnout“ krank geschrieben werden.

Diagnose Burnout! Was nun?

Ein langwieriger Krankenstand wird unvermeidbar, um die vollständige Genesung zu ermöglichen. Während dieser „Auszeit“ sollen sich die erkrankten Mitarbeiter:innen erholen, Strategien für die Stressbewältigung erlernen und herausfinden, welche Stressoren die Überforderung verursacht haben. Bestenfalls identifizieren sie die ersten Anzeichen für eine Überforderung, um zukünftig adäquat darauf reagieren zu können.

In dieser Zeit werden sie unter anderem Entspannungstechniken lernen, eventuell die Ernährung umstellen und mehr Bewegung in ihren Alltag integrieren. Dadurch können sie die Sinnhaftigkeit für ihr Tun zurückgewinnen. Ein Rückfallrisiko in ein Burnout besteht jedoch immer und ist auch sehr hoch.

Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber:innen?

Wichtig ist es auf jeden Fall die Kolleg:innen dabei zu unterstützen, die Situation zu verstehen. Viel Information ist notwendig! Wenn Kolleg:innen wegen eines Burnouts krankgeschrieben werden, fallen diese meist für mehrere Wochen, manchmal sogar für Monate aus. Nicht nur, dass die Arbeit von anderen Kolleg:innen übernommen werden muss, bleiben darüber hinaus viele Fragen offen und oft zeigt sich Unverständnis gegenüber den erkrankten Kolleg:innen. Unzufriedenheit, resultierend aus Unsicherheit, kann das Resultat davon sein. Es wurde vielleicht bemerkt, dass sich die Kolleg:innen in der letzten Zeit verändert haben. Ein wirkliches, notwendiges Verständnis ist damit aber noch nicht vorhanden, denn jeder kennt „schlechte“ Phasen, von denen man sich ja auch immer wieder erholen kann. Es ist daher wichtig, die Kolleg:innen dabei zu unterstützen, achtsam und sensibel mit diesem Thema umzugehen.

Ziel muss es sein, diese in Empowerment zu schulen, für sich zu sorgen und rechtzeitig auf negative Veränderungen zu reagieren.

Um einen reibungslosen Betrieb aufrecht zu erhalten, ist es jetzt wichtig, dass Führungskräfte auf ihre Mitarbeiter:innen intensiv eingehen und klären, wie mit dieser Situation am besten umgegangen werden kann.

Folgende fünf Fragen eignen sich dafür:

- Was ist in der letzten Zeit in der Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen aufgefallen?
- Wie geht es Ihnen selbst mit der Arbeit, mit dem Team, mit den Vorgesetzten?
- Welche Zusatzbelastung fällt an – was braucht es, um diese zu bewältigen?
- Wie kann das Team in dieser Stress-Situation gestärkt und motiviert werden?
- Wie kann die Rückkehr in die Arbeit für alle Beteiligten so gut wie möglich gestaltet werden?

Wenn in Mitarbeiter:innen-Gesprächen, Team-Supervisionen oder Ähnlichem keine Anzeichen für Probleme erkennbar wurden, muss Ursachenforschung für die Überforderung betrieben werden.

Wenn sich die Mitarbeiter:innen wieder zurückmelden, ist es empfehlenswert, mit ihnen folgende Punkte vorab möglichst ausführlich zu besprechen:

- Ist eine Änderung der Arbeitszeit notwendig? (Vollzeit oder besser Teilzeit?)
- Ist eine Versetzung (unter Umständen befristet) sinnvoll?
- Wurden die Mitarbeiter:innen gemobbt?
- Welche Aufgaben haben sie überfordert bzw. woher kam der Druck?
- Was muss sich ändern, um einen Rückfall zu vermeiden und welche Strategien haben die Mitarbeiter:innen für ihre Salutogenese entwickelt?
- Welche Unterstützung kann seitens der Arbeitgeber:innen gegeben werden?

Hier ist es notwendig, professionelle Berater:innen zu Hilfe zu holen, um etwaige, die Mitarbeiter:innen betreffende verändernde Maßnahmen in einem behutsam begleiteten Prozess anzugehen.

Team – Wie kann die Zusammenarbeit wieder funktionieren?

Wenn die Mitarbeiter:innen gut in den Arbeitsprozess integriert werden sollen, ist es wichtig, sie und das Team am Anfang zu begleiten. In einer professionell begleiteten **Team-Supervision** können alle Bedenken, Fragen und Unsicherheiten im Umgang miteinander sowie bei den Aufgaben und der Zusammenarbeit geklärt werden:

Es sind Impulse zu geben, damit Fairness, Respekt und soziale Gerechtigkeit auch tatsächlich gelebt werden können.



Die Dachmarke **ImpulsPro** hat es sich zum Ziel gesetzt, als vertrauenswürdiges Qualitätssiegel im Dschungel der Beratungslandschaft zu dienen.

Zur Unterstützung von Arbeitsteams bewährt sich das Instrument regelmäßiger „Supervision“ durch außen stehende Expert:innen



das **wiener**
resilienzmodell



IMPULS PRO

6. IMPULS PRO: WOFÜR STEHT ES?



Unter diesem Logo können Klient:innen sicher darauf vertrauen, in den Bereichen Ernährung, Sport und den psychologischen Lebensfeldern Berater:innen zu finden, die dazu auch wirklich befähigt sind.

Gesetzliche Grundlagen

Aktive „**Betriebliche Gesundheitsförderung**“ (BGF) ist für Firmen ein Wettbewerbsvorteil und Zeichen für einen gesunden Betrieb. Das Herz einer effektiven BGF ist die Steigerung von Gesundheit und Wohlbefinden der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen.

Die Gesundheit und die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der eigenen Mitarbeiter:innen sollten Bestandteil jeder Unternehmensstrategie sein. Umgekehrt haben auch alle Mitarbeiter:innen **selbst dafür Verantwortung** zu übernehmen und sich der Zusammenhänge zwischen ihren Lebensrollen und ihrer persönlichen Lebens- und Arbeitsgestaltung bewusst zu werden. Dafür bietet das Unternehmen im Idealfall Unterstützung an, um den Einsatz, die Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter:innen zu erhalten.

Für diese Aufgaben gibt es **ImpulsPro-Berater:innen**, die dabei unterstützen, gesunde Ressourcen zu aktivieren. Im reglementierten Gewerbe der Lebensberatung arbeiten Berater:innen für psychosoziale Ressourcengewinnung, für alle Bewegungs- und Sportangebote sowie für alle Ernährungsfragen. Sie sind die Ansprechpartner:innen für kleine und mittlere Unternehmen (EPU/KMU). Als Ein-Personen-Firmen agieren die Berater:innen flexibel, effizient und preiswert.

Qualitätsmarke

Als Dachmarke für eine entsprechende qualifizierte Beratung wurde von der Wirtschaftskammer „ImpulsPro“ ins Leben gerufen. Alle gewerblichen Lebensberater:innen unter der Qualitätsmarke ImpulsPro sind als **Expert:innen in den Bereichen food, move oder mind** befugt und fachlich top ausgebildet. Mit ImpulsPro Berater:innen gelingt ein gesünderer Lebensstil von Führungskräften und Mitarbeiter:innen.

FOOD – Ernährungsberatung:

„Resilienz hat sehr viel mit Ernährung zu tun. Nur wer Gutes isst, kann Höchstleistungen erbringen.“

(Anastasia Plechinger, BSc, Berufsgruppensprecherin für Ernährungswissenschaftliche Beratung Wien)

Ernährungswissenschaftliche Beratung steht für eine gesunde, ausgewogene Ernährung, die Genuss inkludiert und so für ein perfektes Gleichgewicht von Körper und Seele sorgt. Sie ist nicht ausschließlich für jene hilfreich, die von Übergewicht oder Untergewicht betroffen sind. Vielmehr kann sie dazu beitragen, gesund alt zu werden und zu einem optimalen Lebensstil zu finden.

In der heutigen, oftmals hektischen Zeit wird es immer schwieriger, das Thema Essen auf eine gesunde Art und Weise in den Arbeitsalltag zu integrieren. Eine gute, ausbalancierte Ernährung steigert die Leistungsfähigkeit, tut Körper und Seele gut, wirkt in puncto Zivilisationskrankheiten präventiv und sorgt dafür, dass Arbeitnehmer:innen leistungsfähig, konzentriert und aktiv bleiben. Ernährungsberater:innen können maßgeblich dazu beitragen, das „Selbst“ von Mitarbeiter:innen zu stärken und mit individuell zugeschnittenen Programmen und Konzepten ihre körperliche und emotionale Leistungsfähigkeit zu steigern. Optimal und gesund ernährte Menschen sind seltener krank, motivierter und konzentrierter.

MOVE – Sportwissenschaftliche Beratung:

„Mit dem richtigen Training steigern Sie Ihre Belastungs- und Leistungsfähigkeit“

(Mag. Harald Haris G. Janisch, Berufsgruppensprecher für Sportwissenschaftliche Beratung Wien)



Sportwissenschaftliche Beratung steht für kompetente Bewegungs- und Gesundheitsbegleitung, damit die vielfältigen Herausforderungen im beruflichen Leben gut gemeistert werden können. Der Körper in Verbindung mit dem Geist sind die höchsten Ressourcen, die ein Mensch besitzt, um leistungsfähig zu sein. Damit diese Ressourcen optimal eingesetzt werden können, braucht es einen sinnvollen Ausgleich zwischen Belastung und Erholung. Hier hilft die sportwissenschaftliche Beratung das richtige Maß zu finden. Durch gezielte Bewegung werden Belastungen mit der richtigen Intensität gesetzt, damit der Körper sich aufbauen kann und gewappnet für berufliche Anforderungen wie langes Sitzen, viel Stress oder flexibles Denken ist.

Mit dem gesamten Spektrum der sportwissenschaftlichen Methoden kann der Körper seine Ressourcen wie Muskulatur, Faszien, Knochen, Gehirn und Herz-Kreislaufsystem mobilisieren. So werden Verspannungen, Schmerzen, Leistungseinbußen und typische Zivilisationserkrankungen im Vorfeld vermieden.

Begleitend dazu bieten sportwissenschaftliche Berater:innen Unterstützung in der Regeneration. Denn ohne die wichtige Erholungsphase – egal ob passiv oder aktiv – verlieren alle Trainingsinhalte ihre effektive Wirkung. Erst mit dem richtigen Maß zwischen Belastung und Erholung kann der Körper sich aufbauen und sein Potenzial nutzen.

Tipp: Wussten Sie schon, dass Sie Ihre exekutiven Funktionen wie Aufmerksamkeit, Konzentration und flexibles Denken, mit Koordinationstraining verbessern können? Probieren Sie es aus!

MIND – Psychosoziale Beratung:

„Leben heißt Veränderung, Begegnung und Entfaltung!“

(Beate Kolouch, Dipl. Lebens- & Sozialberaterin, Berufsgruppensprecherin für Psychosoziale Beratung Wien)

Werden Mitarbeiter:innen gehört und richtig gefördert, steigt die Leistungsbereitschaft exponentiell. – Nur, wie bewerkstelligt die Führungskraft im arbeitsreichen Alltag diese Aufgabe? Sie kann sich zum Beispiel folgende Fragen stellen (und beantworten):

- Können meine Mitarbeiter:innen all ihre beruflichen Fähigkeiten einsetzen?
- Fühlen sich meine Mitarbeiter:innen wertgeschätzt in dem, was sie tun?
- Bekommen sie das nötige Feedback, um sich weiter zu entwickeln?

Ab einer bestimmten Anzahl von Mitarbeiter:innen wird es fast nicht mehr möglich sein, jeden Einzelnen an seinem optimalen Wirkungsbereich einzusetzen. Daher ist es sinnvoll, Expert:innen von außen hinzu zu ziehen, um die Menschen nach ihren Fähigkeiten einzusetzen. Lebenslanges Lernen und Weiterentwicklung sind essentiell, um das Potenzial des gesamten Unternehmens zu entfalten.

Menschen erleben in ihren unterschiedlichen Lebensrollen unterschiedliche Belastungen. Geht es im Job nicht gut, wirkt sich dies ebenfalls im Privaten aus und umgekehrt. Aus diesem Grund ist eine gute Balance zwischen Stress und Entspannung im Leben wichtig.

Unzufriedenheit kann oft durch fehlende oder unklare Information entstehen, aber auch durch fehlende Wertschätzung oder Wahrnehmung, durch schwelende Konflikte im Team oder Angst vor zu schnellen Veränderungen. Auf Dauer wird aus Unzufriedenheit eine stetige Belastung.

Um solchen Stresszuständen vorzubeugen, unterstützen psychologische Berater:innen Ihre Mitarbeiter:innen durch **Einzelgespräche** oder **Teamcoachings**.

Regelmäßige Reflexion verschafft Klarheit über das eigene berufliche Handeln, fördert die Eigenverantwortung und steigert somit die Arbeitszufriedenheit.



Regelmäßige Reflexion des beruflichen Handelns vermeidet schwelende oder destruktive Konflikte.



das **wiener**
resilienzmodell



7. LÖSUNGS- ANSÄTZE



Als Herzstück des WRM gilt ein gelungenes Lebensrollenmanagement, wobei eine heilsame Bewältigung der „Lebenswelt- und Arbeitsweltstressoren“ angestrebt wird. Es gilt als Person in der eigenen Mitte zu bleiben und die Selbstheilungskräfte des Einzelnen, aber auch die zwischenmenschlichen Heilungskräfte des sozialen Umfelds zu eruieren, zu mobilisieren und zu stabilisieren.

Der Begriff „**Work-Life-Balance**“ ist heute bereits ein akzeptierter Indikator für die „**persönliche Antistresskompetenz**“ im Zusammenhang mit den Herausforderungen in der beruflichen wie auch privaten Lebensrolle. In der Fachsprache des WRM wird diese Fähigkeit, den Alltags-Stress gesund zu verdauen, als ein gelungenes Lebensrollenmanagement bezeichnet. Denn eigentlich haben alle

Menschen täglich in mehreren Lebensrollen zu bestehen. Sie sind Partner und Eltern, kümmern sich als Kind um die eigenen Eltern, als Bruder oder Schwester bewahren sie idealerweise eine nährende Beziehung zu den eigenen Geschwistern wie auch zu den Freunden. Vermutlich kommt noch ein Engagement in einem Verein oder einer Kirche dazu. Die Erfahrungen mit diesen sozialen Beziehungen können nährend für das Gemüt, aber ebenso sehr belastend sein. Letztlich hängt es aber immer von jedem persönlich ab, wie selbstbestimmt man in den unterschiedlichen Lebensrollen wirken möchte. Werden wir von Schuldgefühlen getrieben oder können wir nicht Nein sagen, weil wir als „Ja-Sager“(pleaser) mehr soziale Anerkennung erwarten? Sind wir von unbewussten Elternbotschaften getrieben, die uns zu unerfüllbaren Leistungen antreiben? Lassen wir uns fremdbestimmen und zu einem ungesunden Lebensstil mitreißen, weil wir dazugehören und gefallen wollen? Oder ist es die Existenzangst, die uns das Mobbing in der Berufsrolle aushalten lässt?



Ein wichtiges Element der Resilienz ist das Schaffen persönlicher täglicher „Glücksoasen“

Ein gelungenes Lebensrollenmanagement hat in der heutigen Welt sicher zu einem gewissen Teil mit Glück zu tun – ob jemand zum Beispiel durch Geburt und sozialen Status bevorzugt wird oder über eine soziale und finanzielle Absicherung verfügt. Jedoch zum größeren Teil hat es mit der menschlichen Fähigkeit zu tun, das Leben selbstbestimmt zu gestalten und diszipliniert die eigenen Lebensziele umsetzen zu wollen und zu können.

Zur Bewahrung einer „**Work-Life-Balance**“ bedarf es daher ähnlich wie bei Spitzenmanager:innen oder Spitzensportler:innen dreier Grundsäulen:

- einer „Mentalberatung“ zum Finden und zur Fokussierung auf die eigenen Lebensziele
- eines gesunden Lebensstils durch persönlich gelebte „Verhaltensprävention“
- der bewussten Schaffung von geplanten täglichen „Gesundheits- und Glücksoasen“.

Diese **Glücksoasen** werden mit glücklichen Beziehungen oder Hobbies, manche auch mit Haustieren geschaffen. Die Lebenspraxis zeigt aber, dass immer mehr Menschen wegen der zu bewältigenden Alltagsprobleme in Problemen festhängen. Deshalb brauchen diese Menschen verlässliche Freunde und gute Coaches/Berater:innen, die helfen, Wege aus der lähmenden Problemtrance zu erarbeiten. Sehr oft hat das mit Trauerarbeit, Mobbingabwehr und Hoffungszielarbeit zu tun, um das Gefühlschaos in der eigenen Psyche wieder zu ordnen und die psychischen Überlebenskräfte in den Dienst der Bewältigung der täglichen Aufgaben zu stellen.

Dabei hilft eine **kompetente Mentalberatung** durch befugte Lebens- und Sozialberater. Ein gesunder Lebensstil stellt sich automatisch ein, wenn tägliche

gesunde Lebensgewohnheiten umgesetzt werden. Es gilt den Körper zu stärken, um ihn stressresistenter zu machen. Dazu wird eine gute und gesunde Nahrung für Gehirn, für Nerven und für die Organe benötigt. Zusätzlich spielen der ausreichende Wasserkonsum, die richtigen Atemtechniken und die gesunde Dosis an Bewegung eine zentrale Rolle. Dazu benötigen wir einen wirksamen Ernährungsplan wie auch einen Trainingsplan für einen „bewegten Alltag“.

Beim „bewegten Alltag“ werden in sinnvoller Weise individuell erarbeitete Übungen zwischendurch in den Alltag eingebaut. Wir gehen z. B. unsere 10.000 Schritte, atmen bei Stauphasen die „Babyatmung“ als tiefe Bauch/Brust-/Schulteratmung und stehen im Büro auf einem Bein und machen sinnvoll gewählte Tai-Chi- bzw. Yoga-Übungen. Am Abend hilft es ein Bad zu nehmen oder auch zu meditieren, um durch eine individuelle Beruhigungstechnik für das Gehirn, für die Nerven und für alle Organe wieder Erholung zu liefern. Das Kuschneln mit den Liebsten unterstützt mit den heilsamen Kräften der Liebe, Alltags-Glücksoasen zu schaffen. Wenn das alles ohne Zutun eines Anderen gelingt, verfügen wir über ein gesundes natürliches Sensorium für die Schaffung eigener Glücksoasen und die Meisterung des Lebens. Falls dies aber scheitert und man an den Alltagsproblemen zu zerbrechen beginnt, sollten wir für einen begrenzten Zeitraum ein/e kompetente/n Mentalberater:in, Bewegungsberater:in und Ernährungsberater:in konsultieren. Der Gewinn wird ein gesünderer Lebensstil im Sinne eines gelungenen Lebensrollenmanagements sein.

Schaffen Sie sich Ihren eigenen „bewegten Alltag“ mit Ihrer persönlichen Dosis Gesundheit.

Wie kann man den „inneren Schweinehund“ austricksen?

Mit dieser Frage wird das größte Hindernis von uns Menschen auf dem Weg zu einem gesunden Lebensstil angesprochen – die Weckung der Eigenmotivation, um neue Denk- und Lebensgewohnheiten im Alltag umsetzen zu wollen. Es ist eben viel einfacher, sich fallen zu lassen und dem schwierigen Alltag durch die diversen Suchtformen – oder schlichte Trägheit – zu entfliehen.

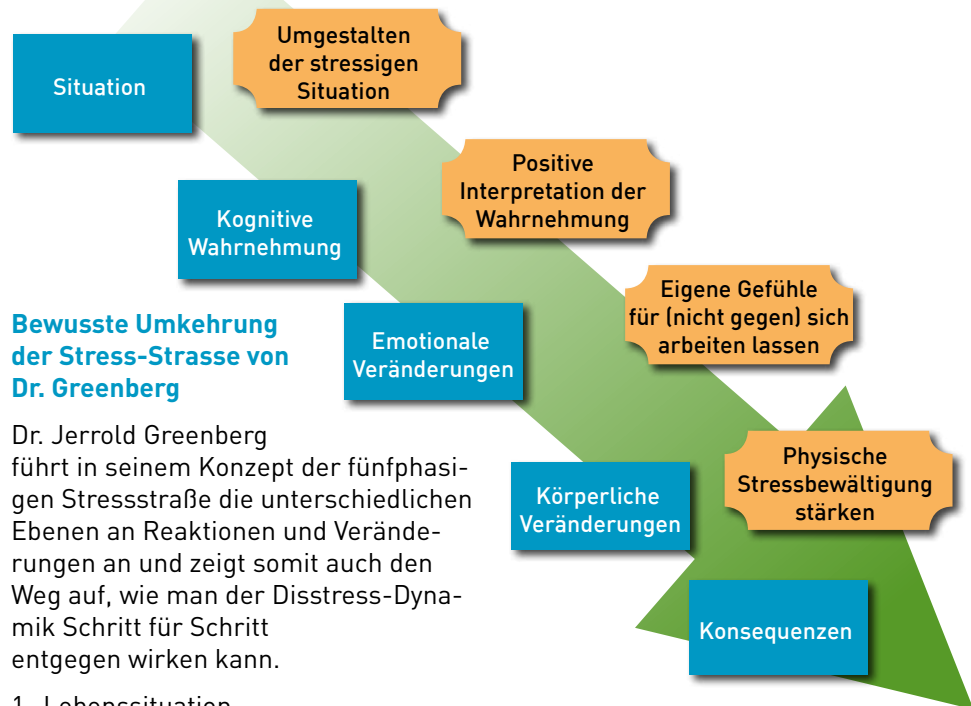
Es gibt **drei Motivgründe** für einen neuen Lebensstil:

- Der erste Grund ist oftmals eine **ernsthafte Krise**: Eine Erkrankung und die damit verbundene Angst des Verlustes von Gesundheit und Leben motiviert um die eigene Gesundheit zu „kämpfen“. Also ist es zum Einen in der Tiefe der Seele die Angst um das eigene Leben, die mächtiger als der „innere Schweinehund“ wirkt.
- Ein zweites Motiv hat also mit dem **inneren Wunsch nach Gesundheit**, der Sehnsucht nach Schönheit und Vitalität zu tun, denn damit wird oft Erfolg und Glück in einer Partnerschaft und in anderen Lebensrollen verbunden. Um für Erfolg, Fitness und Schönheit gelobt und bewundert zu werden, nimmt man das Opfer eines schweißtreibenden Trainings auf sich.
- Der dritte Motivgrund sind **Menschen**, wie Freunde und professionelle Berater:innen. Es entspricht langjähriger Berufserfahrung, dass die meisten Menschen alleine nicht über die Motivationskraft verfügen. Für sie ist es dann äußerst hilfreich, gemeinsam mit einem/einer Mental- oder Sportberater:in den gewünschten Lebensstil zu etablieren und dann selbstständig durchzuhalten. Unter den Wiener Resilienzberater:innen finden Sie diese Profis!





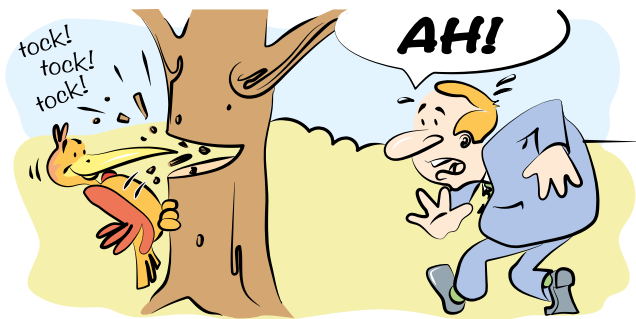
Stress-Straße nach Greenberg



Bewusste Umkehrung der Stress-Straße von Dr. Greenberg

Dr. Jerrold Greenberg führt in seinem Konzept der fünfphasigen Stressstraße die unterschiedlichen Ebenen an Reaktionen und Veränderungen an und zeigt somit auch den Weg auf, wie man der Disstress-Dynamik Schritt für Schritt entgegen wirken kann.

1. Lebenssituation
2. Kognitive Wahrnehmung
3. Emotionale Veränderungen
4. Körperliche Veränderungen
5. Konsequenzen



1. SITUATION:

Eine für mich unangenehme Situation ...

2. INTERPRETATION:

... deute ich als Belastung ...

... oder:

- Reizmanagement
- Energiemanagement
- Beziehungsmanagement
- Zeitmanagement
- Gesunder proaktiver Lebensstil
- Stresssituation ausweichen

Dieses Modell von Greenberg zeigt, dass auf jeder einzelnen Ebene etwas zur Klärung, Beruhigung und Entspannung unternommen werden kann und dass man Stress nicht hilflos ausgeliefert ist, wenn man „Ich-stark“ die Kontrolle über das eigene Leben und die Individuation übernimmt.

Der erste Schritt – die selbstbestimmte Erkenntnis:

- Ich bin erschöpft und damit in einer Lebenskrise, die ich annehme, akzeptiere und für meine Entwicklung benütze
- Ich bin trotzdem auch für meine Krise verantwortlich, weil ich nicht rechtzeitig die Dynamik meiner Stressspirale erkannt und umgedreht habe
- Ich übernehme die Verantwortung für mein Leben und drehe die Stressspirale um!
- Ich verwandle meine Problemtrance in eine Lösungstrance nach dem Motto: Wer ein Warum im Leben hat, erduldet leichter das Wie!



3. EMOTIONALE ANTWORT:

... Jetzt fühle ich mich wirklich schlecht.
Wenn ich spätestens jetzt nichts dagegen unternehme, ...

... und zwar:

- Beruhigungstechniken
- Bewegungsberatung
- Ernährungsberatung
- Psychosoziale Beratung

Positive Selbstinstruktion,
neue konstruktive
Glaubenssätze entwickeln,
positive Gefühle aktivieren
(„Paradigmenswitch“)

Die vorliegende Abhandlung zum Thema Beruhigung deckt in Bezug auf das Wiener Resilienz-Modell sowohl die Perspektive der Präventionsmaßnahmen (vor bzw. nach Burnout-Phasen) als auch jene in diversen Burnout-Prozessschritten ab. Beruhigung wird gleichbedeutend mit der im Alltag präsenteren Bezeichnung „Entspannung“ verwendet. Beruhigung umfasst einen Zustand bzw. einen Prozess, der bewusst und willentlich herbeigeführt werden kann und auch erlernbar ist.

Balance zwischen Anspannung und Entspannung

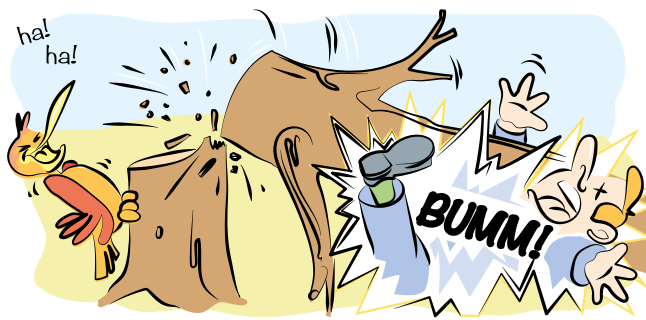
Entspannung ist ein körperlich und geistig spürbarer und messbarer Zustand, der als Gegenpol zur Anspannung gilt. Dieser Zustand drückt sich in Form von innerer Ausgeglichenheit und Ruhe sowie kraft- und energiegelbem Fühlen aus. Im Vergleich dazu geht es bei der Anspannung (Stress), um die Anpassung an eine Belastungssituation über vermehrte Aktivierung. Der Stress ist somit die körperliche und seelische Reaktion des Individuums, um einer physischen und/oder psychischen Anforderung gewachsen zu sein.

An- und Entspannung ergänzen einander idealer Weise in regelmäßigen und ausreichenden Wechsel. Beides erhält die Gesundheit bzw. fördert sie. In der Natur ist alles einem bestimmten Zyklus bzw. Rhythmus unterworfen. Beispiele hierfür sind Ebbe und Flut, Tag und Nacht, Sommer und Winter, Geburt, Wachstum und Tod. Auch folgen körperliche und verhaltensmäßige Prozesse von Menschen solchen Zyklen bzw. Rhythmen: beispielsweise Ein- und Ausatmen, Aktivität und Schlaf, Lust und Unlust oder auch der weibliche Zyklus.

Die Anspannung ist notwendig, um aktiv zu werden und Arbeit zu verrichten. Dauerhafte Anspannung führt aber dazu, dass Muskeln verspannen, die Beweglichkeit eingeschränkt und die Kraft schlechter nutzbar wird. Das Resultat ist Ermüdung trotz hoher Aktivität. Ebenso blockiert ein verspannter Geist das Denken. Die Natur hat uns zur Anspannung, Arbeit und Aktivität ein ganz natürliches, biologisches Gegenprogramm gegeben. Dies ist die Fähigkeit des Körpers zur Erholung, Ruhe und Entspannung. Wenn wir neue Kräfte sammeln wollen, müssen wir daher Erholungspausen und Auszeiten vom Alltag unbedingt einhalten. Diese dienen der Regeneration. Daher ist die richtige Balance zwischen Anspannung und Entspannung unabdingbar und hat sowohl präventive als auch heilende Auswirkungen.

Wie funktioniert Beruhigung?

Das richtige Verhältnis von Anspannung zu Entspannung ergibt sich allerdings nicht mehr „von selbst“. Wirkliche Entspannung kann man nicht erzwingen, sondern nur erfüllen und erleben. Sie braucht Zeit und muss gewollt



4. KÖRPERLICHE ANTWORT:

... "fällt mir alles auf den Kopf". Das tut ordentlich weh!!! ...

... Abhilfe:

- Beruhigungstechniken
- Bewegungsberatung
- Ernährungsberatung
- Psychosoziale Beratung

Aufarbeitung „unerledigter Geschäfte“, Krisenintervention, Lösungswege finden und gehen

herbeigeführt werden. Entspannung entsteht immer aus dem Zustand innerer Ruhe und bedeutet, sich für eine Weile aus der Welt und ihren Problemen auszuklinken. Dazu ist eine innere Bereitschaft erforderlich; diese notwendige Selbstbesinnung ist zum Glück erlernbar.

Der Mensch aktiviert seine Energien über einen Vitalisierungsprozess von innen – auch wenn er immer wieder Impulse von außen aufnimmt. Daher ist es wichtig, dass er aus „inneren Quellen“ oder dem „inneren Feuer“, also eigenen Ressourcen schöpfen kann, um die Anforderungen des Lebens zu bewältigen. Entspannung legt daher den Fokus auf die Besinnung zur eigenen Kraft. Es geht um die Stärkung der individuellen Ressourcen. In jedem Menschen sind diese Quellen in unterschiedlicher Ausprägung vorhanden und individuell kann zu dem Vorhandenen besserer oder schlechterer Zugang gefunden werden. Die Lösung liegt im Wechsel von Anspannung und Entspannung. Nur so, durch Bewegung und Rhythmus, wird die innere Energie aktiviert und kann gespürt und genutzt werden.

Neben innerer Einstellung helfen äußere Voraussetzungen wie Behaglichkeit, Stille und frische Luft.

Nutzen der Entspannung

Entspannung erfolgt auf körperlicher und geistiger Ebene. Sie reguliert den Organismus, sodass viele organische Störungen und chronische Krankheiten ausbleiben.

Psychische Veränderungen durch Entspannung umfassen Gefühle von Ausgeruhtheit und Gelassenheit, Selbstbestimmung und weniger Erregungszuständen (z.B. Angst), da eine De-Identifizierung mit den eigenen Gedanken und Gefühlen herbeigeführt wird. Entspannung ist ebenso die Voraussetzung für körperliche Höchstleistungen wie für kreatives, effektives Arbeiten.

Wenn in einer Erschöpfungsdynamik bereits krankheitswertige Zustände auftreten, ist die Einbeziehung von Vertreter:innen der Gesundheitsberufe unabdingbar.



5. KONSEQUENZEN:

... und bekomme letztendlich "die Rechnung präsentiert".

- Arzt
- Krankenhaus
- Physiotherapie
- Psychotherapie

Betreuung durch medizinische Fachkräfte; ärztliche Diagnose und Therapieprozesse

Nach dem **Freudenberg-Modell** befinden wir uns dabei mindestens auf der Stufe sechs bis sieben. Es besteht die große Gefahr, dass der Organismus nicht mehr in der Lage ist, die Bedrohungen für Geist und Körper abzuwenden. Die gesundheitsbedrohlichen Zustände klettern die Bedrohungsskala nach Freudenberg hoch bis zu 12 – ein Zustand der einer Depersonalisation (ähnelt einer Psychose) entspricht. Zum Wohle der Patient:innen/Klient:innen ist hierbei die Kooperation zwischen Vertreter:innen der Gesundheitsberufe und den WRM-Berater:innen wichtig und sinnvoll.

Besonders nach Krankheit und Rehabilitation sollte ein/e WRM-Berater:in den betroffenen Menschen zurück in seine Selbstbestimmtheit, Selbstheilung und Selbstermächtigung führen. Dabei ist es wieder wichtig, die Stationen der Stresstraße im Auge zu behalten, um Beruhigung im sozialen Umfeld und in der psychophysischen Innenwelt eines betroffenen Menschen zu bewahren.

Deshalb ist ein konsequentes „Lebensrollenmanagement“ für Menschen unserer modernen Gesellschaft unabdingbar!

Entsprechend den Phasen ergeben sich konkrete Möglichkeiten der „Beruhigung“:

Situation	Kognitive und emotionale Wege	Körperliche Wege
<ul style="list-style-type: none"> „Arbeitstechniken“ wie z.B. Reorganisation, Zeitmanagement, Vermeidung, Nein-Sagen 	<ul style="list-style-type: none"> Achtsamkeit Gelassenheit Erholung 	<ul style="list-style-type: none"> Bewegung und Sport Ernährung Schlaf
<ul style="list-style-type: none"> Sinn 		

Achtsamkeit

Achtsamkeit (im Englischen „mindfulness“) ist die Fähigkeit, unsere Gedanken und Gefühle bewusst vollkommen auf das Hier und Jetzt zu konzentrieren. Dabei ist es wichtig, nicht darüber zu urteilen oder emotional darauf zu reagieren – auch, wenn unangenehme Gefühle oder Langeweile auftauchen.

Achtsamkeit wirkt im Wesentlichen dadurch, dass sie unsere Fähigkeit stärkt, aufmerksam zu sein und zu mehr innerer Gelassenheit und Gleichmut führt. In der derzeitigen beschleunigten und reizüberflutenden Welt wird vieles nicht mehr bewusst wahrgenommen. Gedankliche Abschweifungen in Vergangenheit oder Zukunft hindern uns daran, voll präsent zu sein. Dies kann zu verzerrter Wahrnehmung führen.

In einer Welt, in der Aktivität als Normalzustand gesehen und Entspannung mit einem Mangel an Stärke, Disziplin und Ehrgeiz konnotiert wird, ist es eine große Herausforderung, im Hier und Jetzt zu verweilen. Wie oben bereits beschrieben ist aber Entspannung für ein gesundes Leben von unverzichtbarer Relevanz. Daher sind jene wahrhaftig stark, die sich achtsame Momente der Entspannung verschaffen.

Mit Achtsamkeitsübungen wird das Ziel verfolgt, die eigenen Empfindungen bewusst, annehmend und offen wahrzunehmen, ohne sie sofort bewerten oder verändern zu müssen. Dabei verringert sich die Identifikation mit dem Intellekt. Unangenehme Gefühle werden leichter ertragbar und es tritt eine Verbesserung in der Körperwahrnehmung ein. Zugleich dient Achtsamkeit auch dem Wechselspiel mit unserer Außenwelt – nämlich zu verstehen, wie die Umwelt und das eigene Innere zusammenhängen. Das bedeutet auch klarer erkennen zu können, was genau Schmerz, Übelkeit, Gereiztheit oder Müdigkeit in uns auslöst.

Dadurch dient Achtsamkeit als „natürliches Arzneimittel“ zur Stressvermeidung oder -linderung, als eine heilsame Versenkung. Insbesondere die Rolle in der Früherkennung von Belastungsanzeichen ist zu betonen. Studien haben nach-



gewiesen, dass Achtsamkeit mit der Zeit die Aktivität des Gehirns verändert und Spuren in bestimmten Hirnregionen hinterlässt. Um Achtsamkeit stärken zu können, ist es wie bei einem Muskel wichtig, sie aktiv zu üben und die Entspannung zu vertiefen.

Erholung

Erholung ist die Kunst der Regeneration. Der energiezehrende Stress dehnt sich zu Ungunsten von Erholungs- u. Regenerationszeiten aus. Soll hier eine Änderung erfolgen, so geht es um die regelmäßige Einbettung der „Erholungsaktivitäten“ in den täglichen Ablauf. So ist beispielsweise die Reduktion der Erholung auf die Urlaubszeit schlichtweg nicht ausreichend. Ritualisierte Aktivitäten (z. B. im Wochenrhythmus) schaffen hierbei einen wichtigen Erholungseffekt durch Kontinuität, Vorfreude und Stabilität.

Welche Form der Erholung die richtige ist, hängt letztendlich davon ab, welche Art der Beanspruchung der Einzelne zuvor erlebt hat. Wovon will man sich erholen? Welcher Belastung zuvor war man ausgesetzt? Ist es ein Gefühl von Ausgelaugtsein oder belasten eher Monotonie und Langeweile die Lebenskraft? Tritt der Erschöpfungszustand ein, weil man permanent unter Strom steht, oder lähmt aufgetauter Frust?

Im Rahmen des Erholens ist es ausschlaggebend, in eine „regenerative Gegenwelt“ einzutauchen. Das heißt beispielsweise Dinge zu tun, mit denen bewusst auf Distanz zum Job gegangen wird.

Dabei ist es wichtig zu beachten, dass insbesondere Erfolgsdruck und Leistungsanspruch oftmals als Grundmuster bei gestressten Menschen vorhanden sind, die auch in die Erholungsaktivitäten transferiert werden. So kann Freizeitstress entstehen, welcher selbstredend kontraproduktiv ist.

Ausgangszustand und mögliche Erholungsaktivitäten (in Anlehnung an GEO Kompakt Nr. 40, Wege aus dem Stress):

Zustand	Ziel	Mögliche Erholung
Rastlosigkeit	inneren Ruhepol finden	<ul style="list-style-type: none"> Ort der Stille suchen geselliges Beisammensein ohne belastende Anforderungen Sport mit gleichbleibendem Rhythmus über längere Zeit
Missmut, positive oder greifbare Ergebnisse fehlen	mit Kreativität gegen Einseitigkeit	<ul style="list-style-type: none"> schöpferische handwerkliche Betätigung
Langeweile	innere Leere überwinden	<ul style="list-style-type: none"> Neues erlernen ehrenamtliches Engagement
Erschöpfung	mit Muße zu mehr Energie (Kräfte regenerieren)	<ul style="list-style-type: none"> körperliche Wohlgefühle Genuss – Essen, Trinken, Musik ...

Gelassenheit

Stress wurzelt zu einem bedeutenden Teil in unserem Kopf. Nicht alle Menschen reagieren auf den gleichen Stressor gleich. Der überwiegende Teil der Belastung ist darauf zurückzuführen, wie wir eine Situation bewerten und wahrnehmen.

Zu den psychischen Stressoren zählen die inneren Bewertungen und destruktive Erfahrungen. Eine besondere Rolle kommt den Glaubenssätzen und hier den Elternbotschaften zu. Letztere sind die seitens des Kindes verinnerlichteten Botschaften seiner Bezugsperson. Diese Formen sind unbewusste, emotionale und kognitive Grundhaltungen, die auch die „inneren Antreiber“ darstellen.



„Sei liebenswürdig“, „sei perfekt“, „sei stark“, „beeil dich“, „streich dich an“, sind dann unbewusste Motivatoren, die unser Denken, unser Fühlen und unser Tun lenken.

In der **Stress Coping (Stressbewältigungs-) Theorie** nach Richard Lazarus erfolgt eine dreistufige Bewertung der Stressoren. Die **primäre Bewertung** zielt darauf ab, welche Bedeutsamkeit die Situation für die Person hat. Werden wichtige Lebensbereiche, Bedürfnisse, Motive und Ziele bedroht (wie z. B. Angst vor Kündigung, Scheidung, Krankheit)? Eine Soll-Ist-Diskrepanz zwischen dem Inneren und Äußeren führt dann zu starkem Stress.

Bei der **sekundären Bewertung** ist das entscheidende Kriterium das Selbstbild. Es geht um Fragen, wie mit der Situation angemessen umgegangen werden kann, ob ausreichend Kompetenzen zur Lösung und Bewältigung der Situation verfügbar sind. Jemand, der dies eher negativ beantwortet, wird die Soll-Ist-Diskrepanz als belastender erleben als jemand, der überzeugt ist, dass er es schaffen wird.

Die **dritte Bewertung** findet auf der emotionalen Ebene statt.

Stressanfällige Menschen zeigen bestimmte Muster und Wünsche. Oft ist der

stark ausgeprägte Anspruch vorhanden, erfolgreich und liebenswert zu sein. Je mächtiger diese Ansprüche, desto eher verstärkt sich die Überzeugung, Wohlbefinden und Selbstwert hängen einzig von deren Erfüllung ab. Dies verstärkt die einseitige Wahrnehmung von sich selbst und der Umgebung. Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten geht verloren und der Fokus wird immer stärker auf Defizite gerichtet.

Die Entwicklung einer positiven Einstellung beginnt damit, die eigenen destruktiven Denkmuster, die sich wie schlechte Angewohnheiten eingeschlichen haben, zu erkennen. Das Loslassen und das Erlernen stressmindernder mentaler Fähigkeiten, die sogenannte „kognitive Umstrukturierung“, stehen im Vordergrund.

Da sich die Stressverstärker bereits über längere Zeit als scheinbar „natürlicher Zugang“ manifestiert haben, entstehen oft Diskrepanzen zwischen Ratio und Bauchgefühl. Auf dem Weg zur positiven Einstellung kann es immer wieder Rückschläge geben. Dies erklärt sich anhand der beschriebenen Neuroplastizität. Veränderung braucht Zeit und es gilt, immer wieder die positive Sichtweise zu trainieren.

Ausgangszustand und mögliche Erholungsaktivitäten (in Anlehnung an GEO Kompakt Nr. 40, Wege aus dem Stress):

Stressverstärker	Ziel	Positive Einstellung
<ul style="list-style-type: none"> • Perfektionszwang 	Fehler zulassen	<ul style="list-style-type: none"> • „Auch ich darf Fehler machen.“
<ul style="list-style-type: none"> • Streben nach Anerkennung • übergroße Sehnsucht nach Zugehörigkeit und Liebe • Konfliktvermeidung • eigene Bedürfnisse und Interessen zurückstellen • Überforderung 	Nein sagen	<ul style="list-style-type: none"> • „Ich darf Nein sagen.“ • „Ich achte auf meine Grenzen.“ • „Es ist gut für mich, wenn ich meine Meinung sage.“
<ul style="list-style-type: none"> • stressfördernde Autonomie • „zwanghafter“ Wunsch nach Stärke und Eigenständigkeit in jeder Lebenslage 	Hilfe annehmen	<ul style="list-style-type: none"> • „Schwächen sind menschlich.“ • „Ich gebe anderen die Chance, mich zu unterstützen.“
<ul style="list-style-type: none"> • übertriebene Vorsicht • Angst vor Kontrollverlust 	Kontrolle abgeben	<ul style="list-style-type: none"> • „Ich akzeptiere, was ich nicht ändern kann.“ • „Ich bleibe gelassen, auch wenn ich nicht weiß, was kommt.“ • „Ich muss nicht alles kontrollieren.“
<ul style="list-style-type: none"> • Hang zur Hilflosigkeit durch Wunsch nach wenig Stress/Anstrengung, dadurch • mangelndes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten 	Probleme angehen	<ul style="list-style-type: none"> • „Ich schaffe es.“ • „Ich habe schon früher ähnliche Situationen gemeistert.“



das **wiener**
resilienzmodell



8. PARTNER IM WIENER RESILIENZ- MODELL



8.1. KOOPERATION MIT DEM WIENER INVENTAR ZUR RESILIENZ: EIN TEST MIT SOFORTIGER AUSWERTUNG

Wiener Inventar zur Resilienz (WIR) – Kooperation mit Mag.^a Katja Adlbrecht

Resilienz, Widerstandskraft, Burnout-Prävention, sind Begriffe, die in der heutigen Zeit kaum noch wegzudenken sind. Immer wichtiger wird es für uns Menschen und unsere Unternehmen, den heutigen Ansprüchen gerecht zu werden.

Doch welche Fähigkeiten sind nötig, um dem dadurch entstehenden Druck standzuhalten? Und welche hat man bereits und ist sich dessen gar nicht bewusst?

Basierend auf den Erkenntnissen der Salutogenese nach Antonovsky (1997) und der Lösungsorientierung nach De Shazer (1986) wurde ein positiv formulierter Fragebogen entwickelt, der durch das Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) validiert wird.

Dieser ist für Privatpersonen unter www.wiener-resilienz.at kostenlos zugänglich und fragt folgende **neun Bereiche** ab, in denen durch die entsprechende Expertise die persönliche Resilienz positive Verstärkung erfahren kann:



Berufliche soziale Unterstützungssysteme

Personen, die einen hohen Wert in dieser Skala aufweisen, erfahren in ihrem beruflichen Umfeld Wertschätzung, Anerkennung und Verständnis, arbeiten in gut funktionierenden Teams und können sich auf Unterstützung von Kolleg:innen und Vorgesetzten verlassen.

Sinn, Spaß und Freude an der Arbeit

Personen, die einen hohen Wert in dieser Skala aufweisen, haben das Gefühl, dass ihre Arbeit einen Sinn erfüllt. Ihnen macht ihre Arbeit Spaß und sie fühlen sich ohne ihre Arbeit nicht vollständig.

Selbstwirksamkeit

Personen, die einen hohen Wert in dieser Skala aufweisen, haben Freude an Herausforderungen, lassen sich von Misserfolgen nicht aus der Bahn werfen und sind der Meinung, viel aus eigener Kraft erreichen zu können.

Private soziale Unterstützungssysteme

Personen, die einen hohen Wert in dieser Skala aufweisen, können sich auf die Unterstützung von Partnern und Freunden verlassen, werden mit Problemen nicht allein gelassen und haben jederzeit jemanden, mit dem sie über Probleme reden können.

Positive Lebenseinstellung

Personen, die einen hohen Wert in dieser Skala aufweisen, sehen mit Zuversicht in die Zukunft, heben die guten Seiten des Lebens hervor und haben Humor.

Motivation

Personen, die einen hohen Wert in dieser Skala aufweisen, strotzen vor Tatendrang, setzen Prioritäten und sind in der Lage, sich selbst zu motivieren.

Empathie

Personen, die einen hohen Wert in dieser Skala aufweisen, können sich gut in andere hineinversetzen, freuen sich über jede Gelegenheit, anderen Menschen helfen zu können und werden als zuverlässig angesehen.

Selbstständigkeit

Personen, die einen hohen Wert in dieser Skala aufweisen, sehen sich im Stande, selbstständig Entscheidungen zu treffen, übernehmen gerne Verantwortung und haben eine schnelle Auffassungsgabe.

Positives Selbstbild

Personen, die einen hohen Wert in dieser Skala aufweisen, besitzen ein gesundes Selbstwertgefühl, achten sich selbst und sind auch mit ihrer äußeren Erscheinung zufrieden.

Nach Abschluss des Fragebogens erhält man eine sofortige Auswertung, anhand derer ein individuelles Beratungs-/Coachingangebot erstellt werden kann.

Für Unternehmen ist aufgrund des Datenschutzgesetzes eine anonymisierte, unternehmensspezifische Form zu verwenden. Auch hierbei wird im Anschluss ein an den Zielvorgaben des Unternehmens orientiertes Beratungskonzept erstellt, aus dem das jeweilige Unternehmen auch einzelne Leistungen abfragen kann.



Das Wiener Resilienz-Modell, mit den Bereichen FOOD, MOVE und MIND, bewirkt eine nachhaltige Bewusstseinsbildung. Dadurch werden die partizipativen Eigenverantwortung und die Fähigkeit zur Selbststeuerung jedes Einzelnen gestärkt – und somit auch die persönliche Resilienz.

8.2. PSYCHOSOZIALE ORGANISATIONSBERATUNG „SO|ZIO|KRATES“

Mit partizipativen Methoden den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel aktiv mitgestalten.

Der so|zio|kratische Ansatz hilft die unsichtbaren Kraftquellen eines Unternehmens oder einer Organisation fruchtbar zu machen. So|zio|krates verkörpert hiermit einen innovativen Ansatz der „psychosozialen Betriebsberatung“, zur Begleitung und Beratung von „kollektiven Persönlichkeitsstrukturen“, wie Organisationen, Vereinen und Firmen. Diese Form der „psychosozialen Organisationsberatung“ ergänzt die Arbeitsbewältigungsberatung (ABB) von Firmen zur Optimierung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiter:innen. Als Kompass zur Orientierung fungiert dabei ebenfalls das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ des finnischen Arbeitspsychologen Juhani Ilmarinen. Hierbei werden in vier „Stockwerken“ psychosoziale Beratungsprogramme durchgeführt.



Das So|zio|krates-Modell fußt auf 4 Säulen:

- einem **Menschenbild**, das den Menschen als geistiges, kooperatives Wesen begreift, das im Balanceakt der Gegensätze sein höchstes Potenzial entfaltet,
- einer humanistischen **Haltung**, die von Achtsamkeit, Empathie und Gegenseitigkeit bestimmt wird,
- einer Form der **Kommunikation**, die philosophische und sozialpsychologische Ansätze mit traditionellen/indigenen Versammlungs- und Entscheidungsweisen verbindet,
- der **professionellen Begleitung** durch eine Berufsgruppe, die in psychosozialer Beratung optimal ausgebildet ist und die So|zio|krates-Zusatzausbildung absolviert hat.



Die gewaltigen Herausforderungen der Gegenwart erfordern eine Veränderung in den meisten Gebieten – vor allem den Schritt vom fachlichen Management zu einer (Führungs-) Kultur. Im So|zio|kratischen Verständnis geht es um ein neues „Wie“ in den betrieblichen Kommunikations- und Entscheidungsprozessen.

Eine derartige Umstellung setzt in Leitung und Mitarbeitenden ungeahnte Kompetenzen frei, wie zum Beispiel:

- die Fähigkeit, mit Unvorhersehbarem intelligent umzugehen,
- Handlungsmut und die Erfahrung höherer Selbstwirksamkeit,
- Teamkompetenz,
- Verantwortungsbereitschaft,
- Selbstorganisation und Selbstführung,
- Diversity-Kompetenz als Fähigkeit, mit Pluralität und Komplexität umzugehen,
- kollektive Kreativität zu entwickeln.

Erfahrene So|zio|krates-Berater:innen helfen dabei, die partizipativen Methoden zur Kommunikations- und Prozesssteuerung in Betrieben und Unternehmen nachhaltig zu implementieren.

Das Ergebnis: eine Unternehmenskultur, die den nötigen betriebswirtschaftlichen Strategien eine zukunftsfähige Basis bietet.

8.3. WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN FACHGRUPPE UBIT WIEN – ARBEITSKREIS BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

8.3.1. BGM Arbeitskreis – Betriebliches Gesundheitsmanagement

Herausforderungen wie Globalisierung des Marktes, demographischer Wandel, rasanter technologischer Fortschritt (Industrie 4.0), Individualisierung von Produktions- und Dienstleistungen, hoher bürokratischer Aufwand sowie prekäre wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen stellen für heimische Unternehmer:innen und deren Mitarbeiter:innen mitunter belastende Herausforderungen dar. Gleichzeitig muss den **Marktanforderungen** (Preisdruck, Termindruck, Qualitätsanforderungen, Wettbewerb) durch ständige **Marktanpassungsprozesse** begegnet und für die Einhaltung der gesetzlichen **Rahmenbedingungen** u.a. des ASchG (z.B. Evaluierung psychischer Belastungen) gesorgt werden. Irgendwie geht's trotz massivem Druck irgendwie weiter – bis schwindende Leistungsfähigkeit und Ausfälle von Mitarbeiter:innen (Fluktuation, Krankenstände, Arbeitsunfälle, Burnout) Unternehmer:innen letztendlich dazu zwingen, einen Veränderungsbedarf zur Kenntnis zu nehmen.

Sie betrifft dies alles nicht mehr, da Sie rechtzeitig vorgesorgt und bereits ein BGM einführt haben? Auch dann würden wir Sie gerne einladen, am Know-How-Transfer und Wissensmanagement teilzunehmen und gemeinsam Möglichkeiten aufzuzeigen, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen im Unternehmen zu schaffen und weiter zu entwickeln. Ein Arbeitsumfeld, in dem Jung und Alt gerne und mit Engagement ihre Leistung erbringen und neue Ideen gerne und mit Freude einbringen.

Die Arbeitsgruppe BGM der WKW (www.bgm-consultants.at) setzt sich aus einer interdisziplinären Gruppe von Unternehmensberater:innen zusammen, die auf Basis ihrer Erfahrungen in ihrer Arbeit mit und für ihre Kunden unternehmensspezifische Antworten auf die Belastungen der neuen Arbeitswelt erarbeiten. Wir sehen unsere Aufgabe darin, gemeinsam mit unseren Kunden praxiserprobte Expertise zu nutzen und weiter zu entwickeln.

Unter **Betrieblichem Gesundheitsmanagement** (BGM) verstehen die Expert:innen in Anlehnung an die DIN-Norm SPEC 91020 die systematische sowie nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen einschließlich der Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten.

8.3.2. Schnittstelle Personenberatung / Unternehmensberatung

Aus dieser Definition ergibt sich auch die Schnittstelle zwischen den Leistungsangeboten der LSB-WRM-Berater:innen sowie der UBIT-BGM Berater:innen:

- Geht es um personenbezogene Beratung und Begleitung oder um Funktionsgruppen und/oder bereichsübergreifende Maßnahmen?
- Gibt es Tätigkeitsbereiche, in denen Mitarbeiter:innen besonders gefordert werden?
- Können Maßnahmen, die die Einstellung, das Verständnis und das Verhalten einzelner Mitarbeiter:innen betreffen zur Entlastung selbiger beitragen?

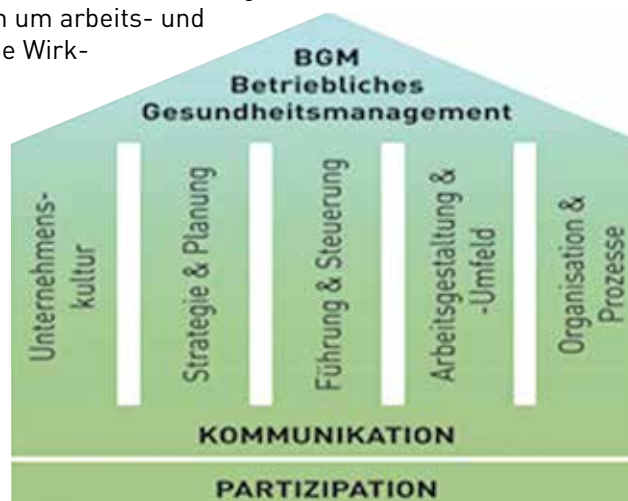
oder

- Bedarf es einer Analyse der Rahmenbedingungen, unter denen Mitarbeiter:innen in einem Unternehmen ihre Leistungen heute und in Zukunft erbringen?
- Möchte das Unternehmen an einer Unternehmensstrategie arbeiten, die es ermöglicht, Risiko- und Belastungsfaktoren gezielt, kennzahlenunterstützt bewerten und adaptieren zu können?
- Ist das Unternehmen bereit, an Rahmenbedingungen zu arbeiten, die Führungskräften und Mitarbeiter:innen den Raum gibt, ressourcen- und entwicklungsorientiert zu arbeiten?
- Geht es darum, die Führungskräfte gezielt darauf zu trainieren, Freiräume für partizipative Verbesserungsprozesse zu nutzen?

8.3.3. Das Beratungsangebot der UBIT-BGM Berater

Prof. Dr. Gerald Hüther, deutscher Neurobiologe und Autor, beschreibt in seinen Vorträgen redigiert die Faktoren, die nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen die Leistungsfähigkeiten von Menschen maßgeblich beeinflussen. Es ist nicht Druck oder Angst, die uns beflügeln, sondern Ermutigung, Unterstützung, Respekt, Achtung und der Mut neue Dinge anzugehen. Rahmenbedingungen, die ein Gefühl der Selbstwirksamkeit erzeugen erfordern fundiertes Wissen um arbeits- und organisationspsychologische Wirkfaktoren und betriebswirtschaftliche Einbettung gewählter Maßnahmen und Strategien.

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird schrittweise implementiert anhand eines ganzheitlichen Modells:





BGM-Expert:innen:

- koordinieren alle Akteure im BGM-Prozess
- kennen relevante Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten und
- verfügen über Know-How in der Umsetzung von Zielen & Strategien
- setzen spezifische, relevante Kennzahlen ein um zu messen, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden.

Gemeinsam mit den Unternehmen

- identifizieren und kommunizieren sie bereits Bestehendes
- analysieren sie die Optimierung von relevanten Strukturen und Prozessen
- finden sie professionelle Lösungen, wie gesunde Produktivität erreicht werden, erhalten oder ausgebaut werden kann

Ziel ist es, einen Wettbewerbsvorteil und höhere Produktivität zu erreichen und die Unternehmen vom ökonomischen Nutzen ihrer BGM-Aktivitäten profitieren zu lassen!

9.1. LITERATUR

Antonovsky (1997), Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Deutsche erweiterte Herausgabe von Alexa Franke. Tübingen: dgvt-Verlag

De Shazer / Berg / Lipchik / Munally / Molnar / Gimperich / WeinerDavis (1986): Kurzzeittherapie – Zielgerichtete Entwicklung von Lösungen. In: Familiendynamik 11 (3), 182-205

Maslach, Jackson, (1981): The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113
Kypta, Wien (2008): Burnout erkennen, überwinden, vermeiden

Heller, München (2014): Resilienz, 7 Schlüssel für mehr innere Stärke, Gräfe und Unzer Verlag
Heller, Zürich (2015): Resilienz, Innere Stärke für Führungskräfte, Orell Füssli Verlag AG

Siebert (2005): The Resiliency Advantage, Master Change, Thrive Under Pressure, and Bounce Back from Setbacks, Berrett Koehler Publishers Inc.

Siegrist / Luitjens, (2015): Resilienz, 30 Minuten, Gabal Verlag GmbH

Janisch, Wien (2015): Skriptum SVA Aufbaulehrgang f. Psychosoziale Berater:innen

Wellensiek/Galuska, Basel (2014): Resilienz – Kompetenz der Zukunft, Beltz Verlag

Biritz-Wagenbichler, Wien (2015): Handout Lehrgang psychologische Beratung für Stressmanagement und Burnout-Prävention

Pape / Kurtz / Silbernagl (2009): Physiologie. 6. Auflage, Thieme-Verlag. p 586 ff

<https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsfähigkeit>, (Zugriff 02/16)

http://www.wertarbeit.at/download-dateien/HdA_Bauanleitung_A4_end3.pdf, (Zugriff02/16)

<https://de.wikipedia.org/wiki/Serotonin>, (Zugriff 02/2016) [https://de.wikipedia.org/wiki/Resilienz_\(Psychologie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Resilienz_(Psychologie)), (Zugriff 01/2016)

9.2. RESILIENZ-EXPERT:INNEN IN IHRER NÄHE

Ihr Ansprechpartner:

Wirtschaftskammer Wien, Fachgruppe
Personenberatung und Personenbetreuung

Obmann:

Mag. Harald Haris G. Janisch

- **Telefon:** +43 1 514 50 2203
- **Fax:** +43 1 514 50-92203
- **E-Mail:** personenberatung@wkw.at

Übrigens: In ganz Österreich sind
Expert:innen im Sinne des Wiener Resilienz-
modells tätig, Sie finden sie unter
www.lebensberater.at.





das **wiener**
resilienzmodell