



Resilienz: Mentale Stärke entwickeln – auch in Zeiten von Corona

Editorial

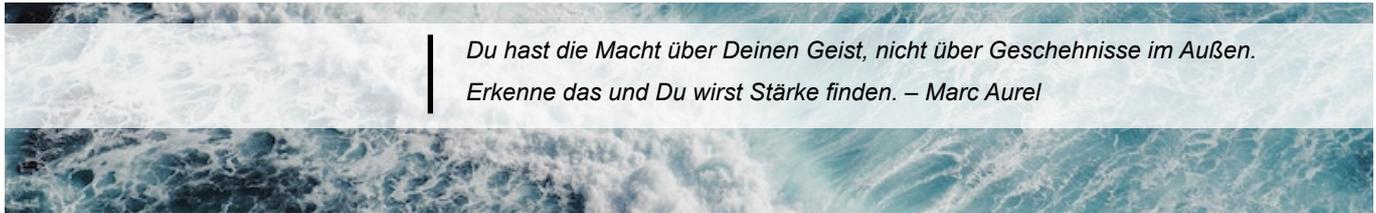
Liebe Leserin, lieber Leser,

wie gelingt es, auch in unsicheren Zeiten mental stark zu bleiben, Herausforderungen erfolgreich zu meistern und an ihnen zu wachsen? Die Ereignisse in diesem Jahr haben uns bewusst gemacht, wie schnell sich unsere gewohnte Lebenssituation grundlegend verändern kann. Wie wir diesen Veränderungen begegnen, liegt dabei in unserer Hand. Bereits die Philosophen der Antike – z.B. Marc Aurel oder Seneca – haben auf die Bedeutung der inneren Einstellung und Gedanken verwiesen. Die Psychologie spricht hier von Resilienz, unserer Widerstandskraft und inneren Stärke.

In diesem Newsletter widmen wir uns diesem Thema und laden Sie auf den folgenden Seiten herzlich dazu ein, mehr über Resilienz zu erfahren, praktische Übungen auszuprobieren und Anregungen zur Reflexion zu nutzen.

Unter dem Punkt "Aktuelles" finden Sie Information zu aktuellen Angeboten und Entwicklungen des Center for Leadership and People Management (CLPM).

Ihr Team des LMU Center for Leadership and People Management



*Du hast die Macht über Deinen Geist, nicht über Geschehnisse im Außen.
Erkenne das und Du wirst Stärke finden. – Marc Aurel*

Was bedeutet Resilienz?

Resilienz ist die Fähigkeit einer Person, schwierige Situationen (z.B. Unsicherheiten, Misserfolge oder signifikante Veränderungen) zu bewältigen und sich davon zu erholen (vgl. Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Youssef & Luthans, 2007). Resilienz umfasst dabei neben der reaktiven Erholung auch proaktives Lernen und Wachstum durch den erfolgreichen Umgang mit Herausforderungen.

Die Resilienz-Forschung geht zurück auf die Arbeit der Entwicklungspsychologin Emmy Werner, die in den 50er Jahren die Entwicklung von hawaiianischen Kindern aus schwierigen Verhältnissen in Kauai untersuchte. Ihre Forschungsergebnisse zeigten, dass sich trotz der schlechten Ausgangsbedingungen ein Drittel der Kinder positiv entwickelte, gute Leistungen zeigte und sozial eingebunden war. Nachfolgende Forschung nahm auch die Anpassungsfähigkeit im Erwachsenenalter in den Blick und befasste sich mit organisationaler Resilienz.

Reivich und Shatté (2002) beschreiben Resilienz anhand von sieben Faktoren. Diese Faktoren sind trainierbar.

(1) *Emotionsregulation*: Resiliente Personen sind sich ihrer Emotionen bewusst, drücken sie auf angemessene Art aus, können sie regulieren und bleiben handlungsfähig. *Beispiel*: "Meine vorliegende, akute Emotion (z.B. Wut, Ärger, Verzweiflung, Panik) wird abklingen – sie macht mich allein nicht aus!"

(2) *Impulskontrolle*: Resiliente Personen haben auch in schwierigen Situationen Kontrolle über ihre Impulse und ihr Verhalten. *Beispiel*: "Ich würde am liebsten sofort etwas erwidern, warte aber ein paar Stunden und reflektiere meine Antwort."

(3) *Realistischer Optimismus*: Resiliente Personen sehen Situationen innerhalb der Grenzen der Realität optimistisch. *Beispiel*: "Das Glas ist halb voll und nicht halb leer."

(4) *Flexibles Denken*: Resiliente Personen besitzen die Fähigkeit, Situationen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. *Beispiel*: "Meine Perspektive ist subjektiv. Aus welchen Blickwinkeln könnte man die Sache noch betrachten?"



(5) *Empathie*: Empathie fördert den Aufbau von tragfähigen Beziehungen. Resiliente Personen interessieren sich für andere, sind hilfsbereit und tun sich leicht, soziale Netzwerke aufzubauen. *Beispiel*: "Ich versuche, mich in den anderen hineinzuzusetzen und mich zu fragen: wie würde ich mich fühlen?"

(6) *Selbstwirksamkeit*: Resiliente Personen haben Vertrauen in sich selbst und in die eigene Fähigkeit, etwas bewirken zu können. *Beispiel*: "Ich kann mit meinem Handeln etwas verändern!"

(7) *"Reaching out"*: Resiliente Personen sind offen für neue Erfahrungen und bereit, Risiken einzugehen sowie aus Fehlschlägen zu lernen. *Beispiel*: "Wer nicht wagt, der nicht gewinnt!"

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Broadway Books.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Training von Resilienz – eine Einladung zum Mitmachen

Im Folgenden möchten wir Sie zu praktischen Übungen einladen, die Ihnen helfen können, mentale Stärke und Optimismus zu trainieren.

Übung 1: Innere Antreiber

Jeder Mensch hat persönliche Antreiber in sich, die sich oft bereits im Kindesalter bilden (Kahler & Capers, 1974). Diese Antreiber können als verinnerlichte Lebensregeln verstanden werden, die meist unbewusst unser Denken, Fühlen und Handeln beeinflussen. In der Regel repräsentieren sie positive Eigenschaften, übertreiben wir sie aber, können sich Antreiber schädlich auf die Zufriedenheit und die Interaktion mit anderen Menschen auswirken. Solche Antreiber sind beispielsweise "Sei stark!" (im Sinne von: Ich brauche keine Hilfe, ich komme allein zurecht!) oder "Mach es allen Recht!" (im Sinne von: Hauptsache, den anderen geht es gut, ich sage besser zu allem ja!).

Gerade in schwierigen Situationen können diese Antreiber fehlgeleitet wirken. Um sich selbst nicht zu überfordern ist es daher wichtig, solche Überzeugungen aus anderer Perspektive zu interpretieren, nämlich als Erlaubnissätze (Hennerfeind, Hennerfeind, & Swoboda, 2020). "Es ist in Ordnung, wenn ich zurzeit nicht das reguläre Arbeitspensum schaffe.", "Es ist in Ordnung, wenn ich mal nein sage." sind wichtige innere Einstellungen, um während Krisen stabil zu bleiben.

Jetzt sind Sie dran! Holen Sie sich Papier und Stift und überlegen Sie: Was sind meine Überzeugungen? Was leitet mein Verhalten? Wann hat der Antreiber sein Gutes und wann ist er eher ein Hindernis? Wie ist es in der aktuellen Situation? Wie wirkt sich der Antreiber auf mich und meine Mitmenschen aus? Versuchen Sie, die Antreiber umzudeuten: "Es ist in Ordnung", "Ich muss nicht...". Was ändert sich, wenn Sie nach diesen Sätzen agieren?

Kahler, T., & Capers, H. (1974). The miniscript. *Transactional Analysis Bulletin*, 4(1), 26-42.

Hennerfeind, P., Hennerfeind, B., & Swoboda, R. (2020). Stress und burnout. In *Soziale Aspekte der Führung* (pp. 207-223). Wiesbaden: Springer Gabler.

Übung 2: Dankbarkeitstagebuch

Zahlreiche Studien weisen auf die positiven Effekte von Dankbarkeit hin: Dankbarkeit fördert unter anderem Wohlbefinden, positive Emotionen und allgemeine Lebenszufriedenheit (z.B. Wood, Froh, & Geraghty, 2010).

Wie kann man diese Erkenntnis im alltäglichen Leben umsetzen?

Eine klassische Methode, um Dankbarkeit zu fördern, ist das Dankbarkeitstagebuch. Nehmen Sie sich dafür einfach einen Block (oder tatsächlich ein Tagebuch) und überlegen Sie am Ende des Tages: Wofür bin ich heute dankbar? Dabei müssen Sie keine großen Dinge notieren – Sonnenschein, ein freundliches Wort oder leckeres Essen können beispielsweise auch Quellen von Dankbarkeit sein!

Wood, A. M., Froh, J. J., & Geraghty, A. W. A. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 890-905.



Übung 3: Achtsamkeit

Achtsamkeit bedeutet, aufmerksam im Hier und Jetzt zu sein, ohne zu bewerten (Kabat-Zinn, 1994). Achtsamkeit fördert die Konzentration, reduziert Stress und erhöht positive Emotionen (vgl. Chiesa & Serretti, 2009). Eine achtsame Lebensweise lässt sich trainieren, etwa durch Achtsamkeitsmeditation, Yoga und das bewusste und offene Wahrnehmen von Situationen und Erfahrungen im Alltag.

Anleitung für eine kurze Achtsamkeitsmeditation

Finden Sie einen Ort, an dem Sie für ca. 10 min ungestört sind. Setzen Sie sich aufrecht auf einen Stuhl oder in eine bequeme Meditationshaltung auf den Boden (z.B. mit gekreuzten Beinen), entspannen Sie die Schultern und schließen Sie die Augen. Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf den Brustkorb oder den Bauch und nehmen Sie das Kommen und Gehen des Atems hier wahr. Verändern Sie den Atem nicht. Lassen Sie den Atem natürlich fließen und beobachten Sie aufmerksam das Kommen und Gehen der Atemzüge in jedem Moment. Wenn Gedanken kommen, nehmen Sie die Gedanken wahr und lassen Sie sie wieder los. Bewerten Sie die Gedanken nicht. Bringen Sie Ihre Aufmerksamkeit einfach immer wieder bewusst zurück zur Beobachtung des Atems. Nach 10 min (Sie können sich auch einen Timer setzen) öffnen Sie langsam wieder die Augen und kommen zurück.

Chiesa, A., & Serretti, A. (2009). Mindfulness-Based Stress Reduction for stress management in healthy people: A review and meta-analysis. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 15(5), 593-600.

Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York, NY: Hyperion.

Aktuelle Forschung am CLPM

Am CLPM wurde Resilienz in einer Studie von Dr. Sonja Kugler zu *Positive Psychological Capital (PsyCap)* untersucht. Die Ergebnisse zeigen für den Universitätskontext, dass Resilienz (untersucht als Komponente von PsyCap) trainierbar ist. In dieser Studie nahmen Wissenschaftler*innen einer deutschen Universität im Rahmen eines Personalentwicklungsprogramms entweder an einem *PsyCap-Training* oder an einem *Selbstpräsentationstraining* teil oder sie erhielten keine Intervention. Die Ergebnisse weisen auf einen positiven Effekt der beiden Trainings auf PsyCap im Gesamten hin und auf die drei Sub-Komponenten Selbstwirksamkeit, Resilienz und Hoffnung (im Vergleich zur Gruppe ohne Intervention). Zwischen den beiden Trainingsgruppen zeigten sich keine Unterschiede.

Aktuelles

Das Seminarprogramm für das Wintersemester 2020/21 ist online!

Wir freuen uns, den Wissenschaftler*innen der LMU im Wintersemester 2020/21 ca. 35 vielfältige online Seminare und Veranstaltungen zu den Themen Führung, Zusammenarbeit, Lehre, Selbstmanagement und Gesundheit anbieten zu können! Weitere Informationen finden Sie hier: [Angebot Seminarprogramm Wintersemester 2020/21](#)

Neuer Teilnahmerecord im im Peer-to-Peer-Mentoring Programm

In diesem Jahrgang nehmen so viele Mentor*innen und Mentees wie noch nie zuvor an unserem *Peer-to-Peer-Mentoring Programm* (P2P-Mentoring) teil. Das P2P-Mentoring möchte Studienanfänger*innen den Studieneinstieg erleichtern, indem wir ihnen erfahrene Studierende des gleichen Fachs als Mentor*innen zur Seite stellen. Eine Rekordzahl von 667 Mentor*innen und 1554 Mentees starten gemeinsam in das Wintersemester 2020/21. Das Programm wird fortlaufend durch eigene Forschung begleitet. Wir bedanken uns bei allen engagierten Mentor*innen und wünschen allen Teilnehmenden eine erfolgreiche Mentoringzeit!

“Center goes sustainable”

Um Ressourcen zu schonen und nachhaltig zu handeln, hat das CLPM beschlossen, schwerpunktmäßig auf digitales Marketing umzustellen und Print Materialien im Marketing soweit möglich zu reduzieren.

Was wir lesen: Buchempfehlung “Mindset”

Wir empfehlen das Buch *“Mindset”* von Carol S. Dweck, Psychologin der Stanford University. Das Buch beschreibt informativ und praxisnah, wie unser Mindset Wachstum und Erfolg beeinflusst. Die Autorin beschreibt, wie ein *“Growth-Mindset”* (ein Mindset für Wachstum) Erfolg im Arbeitsleben, Sport, Schule oder Kunst fördert und wie es trainiert werden kann.

Dweck, C. S. (2017). *Mindset*. London: Robinson.