



InPaK-KOLUMNE



Resilienz – nur eine Modeerscheinung?

Achtsamkeit, Meditation, Yoga und der Begriff Resilienz begegnen uns seit einigen Jahren verstärkt in den Medien, als Trainingsangebote und als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Im betrieblichen Kontext steht oft die Resilienz im Vordergrund: Hier geht es einerseits um die Kompetenz der Mitarbeiter, sich selbst zu regulieren und zu steuern und damit die innere Widerstandskraft gegenüber belastenden Situationen zu stärken. Andererseits ist auch die Resilienz von Teams und Organisationen relevant, um ein zufriedenstellendes Arbeitsleben gestalten zu können und neuen Anforderungen gewachsen zu sein sowie Krisen zu bewältigen.

Ein wesentlicher Faktor für Resilienz bzw. zur Resilienzstärkung ist die Überzeugung, dass Menschen ihre Arbeit für sinnvoll halten. Insofern könnten im Gesundheitswesen allein dadurch beste Voraussetzungen für resiliente Mitarbeiter und Unternehmen bestehen. Individuell sind Reflexionsfähigkeit, das Wissen um eigene Stärken und Werte, intrinsische Motivation und ein mentaler und physischer Ausgleich förderlich. Insbesondere die Resilienz einer Führungskraft und deren Fähigkeit, die psychische Widerstandsfähigkeit ihrer Mitarbeiter positiv zu beeinflussen, hat bereits heute eine hohe Bedeutung und wird weiter an Relevanz gewinnen. Nur wer es schafft, sich und die Mitarbeiter geistig agil, emotional belastbar sowie im Vertrauen auf die eigenen Fähigkeiten gesund zu erhalten, handelt klug und zukunftsorientiert.

Reibungsverluste durch schlecht abgestimmte Prozesse, Unstimmigkeiten im Team und negatives Führungsverhalten vermindern dagegen die Resilienz. Vor allem in Kliniken ist der Fokus auf die berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit zu legen, die oft verbesserungsfähig ist und zusätzlich zu Reibungsverlusten führt. Handlungsmöglichkeiten bestehen auf individueller Ebene durch klassische Qualifizierungsmaßnahmen, bei denen es um individuelle Ressourcen und Handlungsstrategien für eine gestärkte Resilienz geht. Klare Strukturen und Prozesse sind dagegen auf organisationaler Ebene erforderlich sowie eine positive Führungs- und Fehlerkultur.

Die Investition in diese Thematik ist zweifellos lohnenswert und zukunftsorientiert. Unternehmen, die sich konzeptionell dem Thema Resilienz widmen, schaffen die Voraussetzungen, um attraktiv für das Personal zu sein bzw. zu werden und auch damit die anstehenden Herausforderungen zu bewältigen. Insofern ist die Thematik „Resilienz“ keineswegs ein kurzlebiger Trend oder eine Modeerscheinung.

Gunda Dittmer, Personalleiterin und stellv. Krankenhausdirektorin am Klinikum Itzehoe, Mitglied des Initiativkreises neue Personalarbeit in Krankenhäusern (InPaK), Kontakt: g.dittmer@kh-itzehoe.de



Probieren Sie es aus:

Health&Care Management liefert Ihnen essentielle Informationen, wertvolle Anregungen und praktische Hilfen für die täglichen Herausforderungen im Gesundheitswesen.

Testen Sie uns im Miniabo:

- 3 Ausgaben

Health&Care Management

Sichern Sie sich gleich Ihr Miniabo
www.hcm-magazin.de/aboshop