

## „Resilienz wird zur Schlüsselkompetenz für Fach- und Führungskräfte“

*Ulrich Siegrist ist Arbeits- und Organisationspsychologe und arbeitet seit mehr als 15 Jahren als Coach und Supervisor (GwG und DGsv). Er berät und unterstützt Menschen, Teams und Organisationen in besonders herausfordernden Situationen. Über resilienzfördernde Führung aus personenzentrierter Perspektive spricht er im nächsten Jahr beim GwG-Fachtag zum Thema Resilienz. Und in unserem Interview.*



*Resilienz ist auch und gerade für Führungskräfte eine wichtige Eigenschaft. Inwiefern? Und worin genau besteht eine resiliente Führung?*

Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, erfolgreich mit erlebten Belastungen, Krisen, Veränderungen umzugehen. In Organisationen wächst die Erkenntnis, dass diese Fähigkeit nicht nur für Individuen, sondern auch für Systeme wie Teams, Abteilungen oder ganze Unternehmungen gilt. Hier kommt die Führungskraft ins Spiel: Sie kann durch ihren Beitrag die Resilienz der einzelnen Mitglieder der Organisation und auch der Organisation als solches fördern. Der Begriff „resiliente Führung“, wie er heute oft verwendet wird, ist dabei allerdings etwas irreführend. Denn der wichtigste Beitrag, den die Führungskraft leisten kann, besteht in der eigenen Resilienz: also dem bewussten Weiterentwickeln der eigenen Resilienz-Ressourcen und dem bewussten Umsetzen im Arbeitskontext.

*Digitalisierung ist ein großes Thema in der Arbeitswelt: Wie beeinflussen technische Innovationen die Resilienzfähigkeit von Mitarbeitern und Führungskräften? Und wie lässt sich hier ggf. gegensteuern?*

Die aktuelle Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft mit den Stichworten Globalisierung, Technisierung und Digitalisierung führt zu einer Beschleunigung und gleichzeitigen Unsicherheit und Komplexität von Arbeitsprozessen. Das beeinflusst nicht direkt die Fähigkeit zur Resilienz. Die erlebten Spannungsfelder und Dynamiken lassen Resilienz aber zu einer Schlüsselkompetenz für Fach- und Führungskräfte werden. Gleichzeitig ist Arbeit ja nicht nur Last, sondern für die Mehrzahl der Menschen ist sie Gewähr für einen gelingenden Lebensprozess. Hier

gilt es, diejenigen Elemente des Arbeitslebens zu entdecken und zu fördern, die das Kohärenz- und Selbstwirksamkeitserleben stärken und Sinn stiften.

*Welchen Beitrag leistet der Personenzentrierte Ansatz im Rahmen einer resilienzfördernden Führung in Unternehmen und Organisationen?*

Resilienz hat viel zu tun mit dem eigenen inneren Erleben, mit der Deutung und Bewertung einer Situation und mit dem Anwenden von Strategien zur Regulierung der eigenen Emotionen. Hierfür ist der Personenzentrierte Ansatz eine hervorragende Ausgangsbasis. Zudem ermöglicht er den Zugang zu den emotionalen Erlebnisinhalten. Das Konzept der Aktualisierungstendenz fördert eine ressourcen- und entwicklungsorientierte Sichtweise. Letztlich ist Resilienz nicht primär ein Persönlichkeitsmerkmal, sondern vielmehr ein Prozess.

*Interview: Elena Winter*

*Der GwG-Fachtag Organisationsberatung unter dem Motto „Resilienz in der Führungs- und Organisationskultur“ soll 2019 stattfinden. Neben dem Beitrag von Ulrich Siegrist stehen weitere Impulsreferate von Mitgliedern des GwG-Ausschusses für Organisationsberatung auf dem Programm. Der Fachtag bietet den Teilnehmenden zudem die Möglichkeit, inhaltliche Anregungen zu bekommen, Kontakte zu knüpfen und Strategien zur Verbreitung der GwG-Angebote zu entwickeln. Nähere Informationen wird die GwG in Kürze bekannt geben.*