

Schwerpunktthema

„Wie wird man eine gute Schwimmer/in im Strom des Lebens?“ Über die Gestaltung von Schwimmkursen: machen Sie den Resilienz-Check!

Frau Müller (Name geändert) ist gerade fünfzig geworden. Über zwanzig Jahre hatte sie beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet. Das Unternehmen kam ins Trudeln und riss sie mit. Entlassen, arbeitslos und schwer vermittelbar, enttäuscht und mutlos sitzt sie nun in der Beratung. Und was kommt jetzt?

Wenn Sie diese Zeilen lesen, was geht Ihnen durch den Kopf? Welche Gedanken, welche Fragen, welche Ideen? Nehmen Sie sich ruhig etwas Zeit, um Ihre ersten Reaktionen und Impulse wahrzunehmen.

Krisen sind häufig sehr belastende Herausforderungen. Sie verunsichern, stellen gewohntes und sicher geglaubtes in Frage. Sie lösen nicht selten ein Ringen zwischen Vertrautem und der Notwendigkeit, sich neu zu orientieren aus. Sie verlangen von uns vielleicht, neue Weichen zu stellen, uns zu verändern und das mitunter unter sehr schwierigen Rahmenbedingungen. Krisen sind Risikosituationen mit offenem Ausgang. Sie sind häufig der Rahmen für wichtige Entwicklungsprozesse, in denen wir scheitern oder wachsen können oder beides zugleich. Ganze Wissenschaftszweige erforschen Krisen, untersuchen Risikofaktoren, diagnostizieren Ursachen und zeigen Auswirkungen auf. So wissen wir inzwischen, dass Arbeitslose häufiger krank sind, zu Depressionen und anderen psychischen Erkrankungen neigen und zu guter letzt auch noch früher sterben. Wir wissen, dass Kinder von Eltern, die Hartz-IV-Leistungen erhalten, ein erhöhtes Risiko haben, selbst dauerhaft arbeitslos zu werden. So wissen wir dank der Forschung, was krank macht, was Krisen (Dauerarbeitslosigkeit) fördert, welche Risikofaktoren vermieden bzw. reduziert werden sollten. Diese Forschungsergebnisse haben wichtige Impulse gesetzt, öffentliches Bewusstsein für bestimmte Themenbereiche geschaffen und viele Projekte angeregt und initiiert.

Wie aber gehen Menschen mit Krisen um? Wie gelingt es manchen, Krisen zu meistern und daran zu wachsen? Wie gelingt es Menschen, in Krisen kreative Lösungen zu entwickeln, autonomer und gestärkter aus Krisen heraus zu gehen? Wie gelingt es manchen Arbeitslosen, allen Untersuchungen zu trotzen und gegen jegliche statistische Wahrscheinlichkeit gesund und zuversichtlich zu bleiben und dann auch noch das Durchschnittsalter zu überschreiten? Was können wir von ihnen lernen und wie können wir dies in unserer Arbeit als hilfreiche Orientierung nutzen?

In seiner berühmt gewordenen Flussmetapher bietet der Medizinsoziologe Antonovsky eine hilfreiche Orientierung an: Für ihn ist das Leben wie ein Fluss. Der Strom des Lebens ist voller Gefahren mit Strudeln und gefährlichen Strömungen. Darin schwimmt der Mensch. Während die einen versuchen, Menschen aus dem Fluss zu retten und vor den Gefahren des Flusses zu schützen bewegt Antonovsky die Frage, was macht Menschen zu guten Schwimmer/innen? Mit welchen Fähigkeiten gelingt es Menschen, im Strom des Lebens zu schwimmen, Gefahren und Krisen zu meistern und dabei gesund zu bleiben („Salutogenese“)? Fürs Schwimmabzeichen des Lebens konzentrierte er die notwendigen Fähigkeiten auf drei Bereiche: Können Menschen, sich ihre Schwierigkeiten erklären und verstehen („Verstehbarkeit“)? Vertrauen sie in ihre Zukunft und erleben sie dadurch Probleme und Krisen als handhabbar („Handhabbarkeit“)? Wie betrachten sie ihr Leben, empfinden sie es als sinnvoll und können sie Probleme und Krisen als Herausforderungen betrachten („Bedeutsamkeit“)? Alle drei zusammen bezeichnete er als „Kohärenzgefühl“.

Folgt man der Flussmetapher stößt man auf weitere hilfreiche Konzepte und Überlegungen zur Entwicklung von Schwimmkursen

fürs Leben. Unter der Überschrift „Resilienz“ findet man viele interessante Untersuchungen und Denkanstöße zu der Frage, wie es Menschen gelingt, im Strom des Lebens zu guten Schwimmer/innen zu werden.

Der Begriff „Resilienz“ ist zugegebenermaßen etwas sperrig. Zunächst bedeutet er „zurückspringen, abprallen“. So beurteilt man zum Beispiel die Qualität von Stahl u.a. anhand seiner Resilienz: Wie schnell nimmt er, nachdem er gebogen wurde, wieder seine alte Form ein? Es gibt viele Bilder für das, was als Resilienz bezeichnet wird: Das Steh-auf-Männchen, das aus jeder Lage wieder die aufrechte Position einnimmt; der Fels in der Brandung; der Indianerspruch: was nicht tötet härtet ab; jemand hat Nerven wie Drahtseile

...

Die Resilienzforschung hat in vielen Untersuchungen mit Kindern aus Armutsvierteln, Überlebenden des Holocaust, Opfern von Gewalt und anderen schwer traumatisierenden Ereignissen zentrale Einflussfaktoren für resilientes Verhalten herausgearbeitet. So neigen sich resilient zeigende Menschen dazu, Krisensituationen anzunehmen, sie zu akzeptieren, der Situation ins Auge zu schauen („Akzeptanz“). Sie betrachten Krisen als zeitlich begrenzt und sie glauben daran, sie überwinden zu können („Optimismus“). Sie verlassen die Opferrolle, nehmen die Herausforderungen an und besinnen sich auf ihre Stärken. Dadurch wird es ihnen möglich, Verantwortung für die Bewältigung der Krise zu übernehmen („Opferrolle verlassen und Verantwortung übernehmen“). Sie entwickeln bzw. bewahren sich ein positives Selbstbild, sind sich ihrer selbst bewusst und glauben an ihre „Selbstwirksamkeit“ („Positives Selbstbild“). Sie beginnen an Lösungen zu arbeiten und Wege zur Bewältigung finden („Lösungsorientierung“). Sie knüpfen Kontakte, pflegen Beziehungen und Netzwerke und nutzen diese als Ressource („Netzwerkorientierung“). Sie nehmen die eigene Zukunft in den Blick, setzen sich Ziele und arbeiten an deren Umsetzung („Zukunftsplanung“).

Die Resilienzforschung bringt aber noch eine zweite gute Botschaft: Widerstandskraft (mit den beschriebenen Merkmalen) ist kein angeborenes Persönlichkeitsmerkmal. Widerstandskraft, die Fähigkeit im Strom des Le-

bens zu schwimmen, entwickelt sich in der Interaktion, in Begegnungen und Beziehungen. Resilienz ist somit ein Interaktionsschema, die Art und Weise wie wir unsere Aufmerksamkeit fokussieren, was wir beobachten, worauf wir uns konzentrieren, worauf unsere Interaktion aufbaut und nach welchen Prinzipien sie sich entwickelt. Was daran ist die gute Botschaft?

Aus einer individuellen, persönlichen Perspektive heraus, kann jede/r an seiner eigenen Widerstandskraft arbeiten. Wie gehen wir mit herausfordernden Situationen um? Wie fokussieren wir uns in solchen Situationen? Wie können wir unsere Ressourcen mehr in den Blick nehmen, nutzen, entwickeln, pflegen? Wie reflektieren wir unsere Biografie und wie erzählen wir unsere Lebensgeschichten bzw. wie verändern wir unsere Erzählweisen? Wie bringen wir dies in die Kommunikation mit anderen ein und wie gestalten wir so Beziehungen? Wie schauen wir auf unsere eigenen Krisen? Wozu werden sie einmal gut gewesen sein? Wie können wir die Antworten auf diese Fragen für unsere persönliche Entwicklung nutzen?

Die gute Botschaft aus dieser Perspektive: Jede/r trägt die Fähigkeit zum Schwimmen in sich und jede/r kann schwimmen lernen.

Resilienz ist allerdings nicht beständig, nach dem Motto: einmal resilient immer resilient. Die eigene Widerstandskraft muss „gepflegt“ und gefördert werden. Somit ist Resilienz nicht eine Frage des Glücks sondern eine Frage von Lern- und Entwicklungsprozessen sowie von förderlichen Rahmenbedingungen. Aus einer institutionell-konzeptionellen Perspektive gibt es dadurch eine zweite gute Botschaft: Egal, wo wir mit unserer Arbeit Lern- und Veränderungsprozesse von Menschen begleiten, sei es im Kindergarten oder in der Schule, in der Familienhilfe oder der Personalentwicklung, wir können mit unserer Arbeit einen hilfreichen Rahmen in Form von Schwimmkursen anbieten. Dabei aber dürfen wir nicht aus den Augen verlieren: wir gestalten den Rahmen zur Förderung von Resilienz, hierfür haben wir die volle Verantwortung. Schwimmen lernen, muss jede/r für sich selbst - das können wir nicht für jemanden tun.

Machen wir den Resilienzcheck! Nehmen wir die Resilienz-fördernden Faktoren als Re-

flexionskriterien und überprüfen wir damit unsere Arbeit. Am besten gleich zusammen mit denen, für die wir unsere Arbeit machen. Wie gestalten wir mit unserer Arbeit den Rahmen für die Schwimmkurse des Lebens ... in der Familie, im Kindergarten, in der Schule, in sozialen Institutionen, in Firmen, am Arbeitsplatz?

1. Wie ermöglichen wir Menschen, sich mit ihrer Situation auseinanderzusetzen, die Herausforderungen und Aufgaben wahrzunehmen und sie zu akzeptieren („Resilienzfaktor Akzeptanz“)? Die Betonung liegt auf „ermöglichen“ und nicht auf „überzeugen“. Das (und nicht nur bei diesem Faktor) fordert von uns eine fragende Haltung, gepaart mit einer wertschätzenden Präsenz sowie die Fähigkeit reflexive Prozesse anzuleiten und zu begleiten. Nicht nur bei diesem Resilienzfaktor sind wir wohl eher als Unterstützer/innen und Begleiter/innen („Facilitators“) gefragt und weniger als Expert/innen mit fertigen Diagnosen und Heilplänen. Aber das wäre ein extra Perspektiven-Newsletter-Thema.

2. Wie unterstützen wir Menschen dabei, Krisen und Probleme als zeitlich begrenzt wahrzunehmen, sie als überwindbar und bewältigbar zu erleben? Glauben wir das selbst? Ist unsere Arbeit von dieser Überzeugung getragen - und wie bringen wir dies zum Ausdruck („Resilienzfaktor Optimismus“)? Hier gilt „weniger ist mehr“. Wie reagieren wir, wenn wir Verhaltensauffälligkeiten oder Probleme wahrnehmen? Wie schnell sind wir mit Lösungsvorschlägen, neuen Projekten, Vermittlung zu anderen Hilfsinstitutionen? Einerseits drücken wir damit aus, dass wir da sind und helfen. Was aber könnte zwischen den Zeilen ankommen? Wie viel Optimismus, wie viel Vertrauen in die Resilienz unseres Gegenübers vermitteln wir damit?

3. Wie fördern wir Prozesse, in denen unser gegenüber die Opferrolle verlassen kann ..., sich auf seine Stärken besinnen kann..., und dadurch die Herausforderungen annehmen kann? Mit welchen Fragen unterstützen wir diesen Prozess? Wie ermöglichen wir, dass die Menschen, mit denen und für die wir arbeiten, Verantwortung für sich selbst übernehmen („Resilienzfaktor Opferrolle verlassen und Verantwortung übernehmen“)? Aus der Erfahrung meiner Arbeit ist meines

Erachtens das ein zentraler Punkt im Resilienz-Check. Häufig laden wir uns durch unsere Ansprüche, durch unsere hohe Motivation aber auch durch unsere Erfahrung ein, Lösungen, Projekte und Maßnahmen zu entwickeln - häufig schneller als unser Gegenüber und nehmen ihm dadurch, ohne dass wir es beabsichtigen, Verantwortung ab. Und wie steht es mit unserer Verantwortung, wenn unser Gegenüber mit all seiner Verantwortung andere Lösungen erarbeitet, andere Wege beschreiten will, als jene, die wir gut gemeint und mit unserer ganzen Kompetenz für ihn entwickelt haben? Mancher Widerstand, den wir erleben, könnte ein Ausdruck von besonders hoher Verantwortung und Resilienz sein.

4. Wie fördern wir die Entwicklung eines positiven Selbstbildes? Wie ermöglichen wir Prozesse, in denen Menschen ihr Selbst-Bewusst-Sein weiter entwickeln und pflegen können? Wie ermöglichen wir Menschen selbst wirksam zu sein? Wie gehen wir in unseren Arbeitsfeldern mit selbstbewussten Menschen um („Resilienzfaktor Positives Selbstbild“)?

5. Wie ermöglichen wir eine Orientierung an Lösungen statt an Problemen und deren möglichen Ursachen („Resilienzfaktor Lösungsorientierung“)? Wie orientieren wir uns in solchen (Arbeits-) Situationen? Sind wir an Diagnosen, linearen Erklärungsmustern nach dem Motto Ursache - Wirkung interessiert? Arbeiten wir an der Beseitigung von Problemen? Oder leiten uns eher Fragen nach der Zeit nach dem Problem; nach Zeiten, in denen das Problem weniger oder abwesend ist; nach Zeiten, in denen bereits ähnliche Herausforderungen gemeistert wurden? Wie stark hängen wir an klinischen Etiketten? Entwickeln wir z.B. Anti-Mobbing-Programme (Orientierung am Problem) oder Programme zu Kooperation, Teamarbeit, zu einem bereichernden Zusammenleben mit all der Unterschiedlichkeit als eine wichtige Ressource („Resilienzfaktor Lösungsorientierung“)?

6. Wie unterstützen wir Menschen dabei, Kontakte zu knüpfen, Netzwerke aufzubauen und zu pflegen („Resilienzfaktor Netzwerkorientierung“)? Sind z.B. unsere Einrichtungen Treffpunkte, die wir aus den Perspektiven unserer Kunden heraus entwickeln? Wie knüpfen wir Kontakte, gestalten Be-

ziehungen und bauen Netzwerke auf? Dienen wir als ein hilfreiches Modell?

7. Wie unterstützen wir unsere Klienten oder Kunden, die Zukunft in den Blick zu nehmen, Visionen zu entwickeln, sich Ziele zu setzen und deren Umsetzung anzugehen („Resilienzfaktor Zukunftsplanung“)? Beteiligen wir sie an den Zielprozessen unserer Arbeit? Oder konfrontieren wir sie mit unseren Zielen, die wir für sie erarbeitet haben?

Kehren wir zum Anfang zurück. Uns gegenüber sitzt immer noch Frau Müller, nach den langen Ausführungen inzwischen noch etwas mehr mutlos.

Sie erinnern sich? Was waren Ihre ersten Gedanken, Impulse, Fragen?

Wie würden Sie den Arbeitsprozess mit ihr gestalten? Welche Fragen stellen Sie? Welche Angebote machen Sie? Wie kann dabei das Konzept der Resilienz in einer solchen Situation helfen? Wie fördern wir hier Akzeptanz, Optimismus, Verlassen der Opferrolle und Übernahme von Verantwortung, ein positives Selbstbild, Lösungsorientierung, Netzwerkorientierung und Zukunftsplanung?

Download Arbeitsblatt Resilienz:

>> www.uwestrass.de/vip/resilienz.pdf

<http://de.wikipedia.org/wiki/Salutogenese>

<http://de.wikipedia.org/wiki/Pathogenese>

<http://de.wikipedia.org/wiki/Antonovsky>

<http://de.wikipedia.org/wiki/Resilienz> (-> Psychologie)

Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese (BZgA, Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 6, Download)

http://www.bzga.de/botmed_60606000.html

Postramatic growth:

http://de.wikipedia.org/wiki/Posttraumatische_Belastungsst%C3%B6rung (6.2009)

Franke, A.: „Das Modell der Salutogenese und seine Konsequenzen für die Gestaltung einer gesundheitsförderlichen Lebens- und Arbeitswelt“: <http://www.sgw.hs-magdeburg.de/herbstakademie/HA2005/workshops/protokoll/Modell-der-Salutogenese.doc>

(06.2009)

Anatonowsky, A. „Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit.“, Tübingen, 1997

Vortrag Höck, Wübbeling: „Salutogenese“; http://www.meb.uni-bonn.de/psychiatrie/medpsy/manuskripte/ss06_salutogenese_hoeck.pdf (06.2009)

Wustmann, C.: „Resilienz: Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern.“, Berlin, 2004

Short, D.; Weinspach, C.: „Hoffnung und Resilienz. Therapeutische Strategien von Milton H. Erickson.“, Heidelberg, 2007

Welter-Enderlin, R.; Hildenbrandt, B. (Hrsg.): Resilienz - Gedeihen trotz widriger Umstände.“, Heidelberg, 2008

Fördern Sie Ihre eigene Resilienz und die derer, mit denen Sie arbeiten. Werden Sie **ProVi** in Ihrem Arbeitsgebiet! Viele der hier angesprochenen Inhalte werden in der Weiterbildung vertieft und in die Arbeits-

praxis umgesetzt. Im Herbst 2009 startet in Kooperation mit der Volkshochschule der Stadt Ludwigshafen die Weiterbildung zur **Prozess- und Veränderungsbegleiter/in** (ProVi). Viele Erzieher/innen und Pädagog/innen, Lehrer/innen und Sozialarbeiter/innen, Psycholog/innen und Heilpädagog/innen gestalten Lern- und Veränderungsprozesse in Gesprächen und in der Arbeit mit Gruppen. Die Weiterbildung zum ProVi greift die konkreten Arbeitssituationen aus der Praxis auf und ist deshalb bewusst keine therapeutische Weiterbildung. Vielmehr vermittelt ProVi systemisch fundierte, praxisrelevante Kompetenzen und Werkzeuge in neun Weiterbildungsbausteinen: **1.** Lernen und Verändern **2.** Lösungen (er-) finden statt Probleme lösen **3.** Lernen und Veränderung durch Kommunikation **4.** Auftragsklärung und Beziehungsgestaltung **5.** Fragende Gesprächsführung **6.** Aktivierende Gruppenarbeit **7.** Der eigene Methodenkoffer für Lern- und Veränderungsprozesse **8.** Konflikte und Widerstand als Ressource **9.** Auf dem Weg... Selbstsupervision und Selbstentwicklung.

Informationen, Download des Infoflyers sowie Eintrag in die Verteilerliste für weitere Informationen:

www.provittraining.de

Start der Weiterbildung ist am 26.09.2009.

Erfolgreich leben und Erfolg ermöglichen!

„Jeder Mensch ist dazu bestimmt, ein Erfolg zu sein, und die Welt ist dazu bestimmt, diesen Erfolg zu ermöglichen.“ (UNESCO-Bericht „Wie wir leben lernen“, Paris 1972) Erfolgreich leben und Erfolg ermöglichen kann man lernen und vertiefen. Zu diesem Thema biete ich ab dem Herbst 2009 eine Reihe von Veranstaltungen und Angeboten an, die ich im nächsten Newsletter ausführlicher darstellen werde. Den Auftakt macht die **Praxiswerkstatt „Erfolgreiche Kommunikation“** am 24.10.2009. Zum Jahreswechsel können Sie sich mit Ihrer persönlichen Zukunftswerkstatt auf das neue Jahre vorbereiten: **„Mit Schwung ins neue Jahr! Ihre persönliche Zukunftswerkstatt für 2010“** am 08.01.2010 bis 09.01.2010. Im Februar folgt dann ein ganz besonderes Angebot: Eine **„Stärkenstärken-Werkstatt“** am 26.02.2010 bis 27.02.2010. Dazwischen können Sie in **Einzelcoachings** an Ihren Fragestellungen arbeiten. Sie sind interessiert? Schicken Sie einfach eine kurze E-Mail an kontakt@uwestrass.de.

Ich wünsche Ihnen einen schönen Sommer mit vor allem gutem Wetter, das zum Schwimmen einlädt. Erholen Sie sich gut und stärken Sie so Ihre Resilienz.

Herzliche Grüße aus der Domstadt Speyer

Uwe Straß

Link zu diesem Newsletter:

<http://www.uwestrass.de/newsletter-07-2009.pdf>