

Newsletter



Guten Tag, liebe Mitglieder und Interessierte,

große Erschöpfung, Ausgebrannt sein und Leere breiten sich aus, dazu kommt Überforderung, Ohnmacht und Traurigkeit. Zugleich teilen viele, sie fühlten sich wie im „Hamsterrad“, es fällt nicht leicht, sich Raum zu nehmen, sich selbst Aufmerksamkeit und Selbstfürsorge zu erlauben in Anbetracht der Not anderer.

Täglich sind wir mit überwältigenden Nachrichten konfrontiert. Es ist mit neuen Schocks umzugehen - der Angriffskrieg von Russland auf die Ukraine, der Klima Report der IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change), der deutlich macht, dass weite Teile unserer Welt unbewohnbar werden.

Wir haben bewiesen, dass wir Krise können und wir haben bemerkt, an welchen Stellen es brennt, drückt und überdeutlich nach Veränderung ruft.

Fließen unsere Erkenntnisse der vergangenen zwei Jahre bereits wirklich in unser Handeln ein? In vielen Bereichen nicht. Wir haben uns als Menschen verändert und erleben gleichzeitig, wie an neuralgischen Punkten Strukturen und Prozesse in Institutionen die gleichen geblieben sind, man möchte zum Status Quo vor der Krise zurück. Doch das wird nicht gehen. Unsere Welt ist VUCA.

Es gilt, zu hoffen, zuversichtlich zu sein und dann mit aller Kraft gemeinsam die Aufmerksamkeit auf das lenken, was als Nächstes möglich ist, da, wo wir handlungsfähig sind, da, wo wir Einfluss nehmen können, partiell mächtig sind und unser Engagement für Veränderung und Weiterentwicklung gefragt ist.

Dabei hilft das Zurückschauen, um dann weitergehen zu können. Jetzt geht es nicht als Erstes um Aktionismus, um Mehr tun, sondern um Innehalten, Pausieren, einen Blick von oben wagen, in Metareflexion und im Austausch sein, Druck rausnehmen - kleinschrittig und beharrlich, hin zu individueller und organisationaler Resilienz, zu einer Widerstandskraft, die trägt und hält und sich gleichzeitig dynamisch weiterentwickeln kann.



Gerovalid Sandy Neumann

Wolf&Oberkötter Personal- und Organisationsentwicklung

individuelle und organisationale Resilienz stärken
und weiterentwickeln

Hands-On - Impuls und Austausch

Wir laden Sie zum nächsten Hands-on ein.

Am **22.03. 2022** begrüßen wir Carolin Wolf ([Wolf&Oberkötter Personal-und Organisationsentwicklung](#)) und Sandy Neumann ([Gerovalid](#)), beide Psychologinnen, Coaches und Organisationsberaterinnen, unter anderem für die BGW, zu ihrem Impuls und Austauschangebot:

*„Wir sind blank...“- was jetzt zur Krisenbewältigung gebraucht wird
RESCUE KITS für eine starke individuelle und organisationale Resilienz*

Beide ziehen ein Resümee über ihre Erkenntnisse im Krisencoaching mit Führungskräften in der Gesundheitsbranche während der Pandemie. Sie stellen einen Zusammenhang zu aktuellsten Ergebnissen der Resilienzforschung her und geben kurze Impulse aus ihren RESCUE KITS, einem Reflexions-, Trainings- und Entwicklungsprogramm für Führungskräfte und Beschäftigte in Organisationen.

Sie können uns in einer sicheren Planung unterstützen, indem Sie sich [hier per Email](#) anmelden. Teilen Sie gern auch die Einladung zu diesem Angebot.

Bitte nutzen Sie für die Einwahl am **22.03. 2022, 14:00 - 14:45 Uhr** den folgenden Anmeldelink:

**[https://us02web.zoom.us/j/2310239006?](https://us02web.zoom.us/j/2310239006?pwd=NnJzSlhdhXBEL3Q2bVo5VXZjM21xUT09)
[pwd=NnJzSlhdhXBEL3Q2bVo5VXZjM21xUT09](https://us02web.zoom.us/j/2310239006?pwd=NnJzSlhdhXBEL3Q2bVo5VXZjM21xUT09)**

Meeting-ID: 231 023 9006
Kenncode: SN

Sie können sich **ab 13:45 Uhr einwählen** für einen kurzen Technik-Check, sodass es Ihnen leicht fällt, Mikrofon- und

[weitere Info zum Hands-on](#)



Grafik: eigene Darstellung nach Maddi und Koshaba (Resilience at Work)

Resilienz im Kontext von Arbeit

Mit Bezug auf die Forschungsergebnisse im Kontext von Arbeit von Jackson, Kuhn und Maddi&Khoshaba zeigen sich immer wieder *sieben Kernkompetenzen und Fähigkeiten*, die *resiliente Menschen* im Denken, Fühlen und Handeln auszeichnen.

Finden Sie ausführliche Erklärungen als Anregung zum Weiterdenken auf der Webseite des Präventionsnetzwerks Nord.

[zum Beitrag](#)



Gesunderhaltende Potenziale organisationaler Resilienz

Die Förderung organisationaler Resilienz wirkt sich positiv auf die Gesundheit von Mitarbeitenden aus. Aktuelle Fallstudien in der Langzeitpflege (z.B. von Becke, Pöser und Zenz, im aktuellen Fehlzeitenreport) zeigen, dass *Führung* und eine *situativ-flexible Handlungskoordination* in Zeiten der Krise für Mitarbeitende wichtige gesundheitsförderliche Orientierungs- und Stabilisierungsfunktionen erfüllen können.

Aus Perspektive der Beschäftigten erweist sich der *soziale Zusammenhalt* als ein wesentlicher sozialer Resilienzfaktor und gesunderhaltende Ressource.

Organisationale Resilienz (OR) verknüpft den Systemerhalt mit zukunftsorientiertem Lernen im Umgang mit unerwarteten und existenzgefährdenden Krisen (vgl. Sutcliffe und Vogus 2003; Hoffmann 2017).

Die Autor*innen fanden gesunderhaltende Potenziale für Pflegeeinrichtungen für wesentliche Komponenten der organisationalen Resilienz.

strukturelle Resilienz

- durchgängige, nachvollziehbare Kommunikation
- regelmäßige Reflexionszeiten

relationale/soziale Resilienz

- Austausch mit Kolleg*innen und Führungskräften
- Führung als Lotsenfunktion
- Beteiligung von Mitarbeitenden

Desweiteren werden **Phasen zur Entwicklung** von **organisationaler Resilienz** beschrieben.

ANTICIPATION - Störungen frühzeitig erkennen und dadurch verhindern zu können

BUFFERING - unmittelbares Abpuffern einer Störungswirkung, also direktes Reagieren (im Pflegeheim z.B.- Anpassung der Arbeitsprozesse an Infektionsschutzanforderungen)

COPING - zentrale Funktionen der Organisation aufrecht erhalten

RECOVERY - Wiederherstellung der normalen Funktionalität nach der Störung

Weitere aktuelle Ergebnisse werden auch im Hands-on angerissen.



PSYCHREPORT 2022

ENTWICKLUNGEN DER PSYCHISCHEN
ERKRANKUNGEN IM JOB: 2011 - 2021

Aktuelle Erkenntnisse aus dem Psychreport 2022

„Unser Report zeigt, dass viele Menschen mit psychischen Erkrankungen extrem unter den anhaltenden Belastungen der Pandemie leiden“, sagt Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit. „Die Betroffenen finden aktuell auch schwerer wieder in ihren Berufsalltag zurück.“

Der Psychreport 2022 beruht auf einer Analyse der Krankschreibungen aller DAK-versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Jahr 2021. Das Berliner IGES Institut analysierte im Auftrag der DAK-Gesundheit alle Fehlzeiten, für die eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit einer psychischen Diagnose an die Kasse geschickt wurde.

Den Report zum Download und weitere Informationen gibt es auf den Seiten der DAK.

[zur Webseite](#)

info@praeventionsnetzwerk-nord.de

Diese E-Mail wurde an {{ contact.EMAIL }} versandt.
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich auf gerovalid angemeldet haben.

[Abmelden](#)



© 2021 gerovalid