

Chapter five

Belastbarkeit/Resilienz

„Das, was du bist, hängt von drei Faktoren ab – von deinem Erbe, von deiner Umgebung und davon, was du in freier Wahl aus deinem Erbe und deiner Umgebung gemacht hast.“

[Aldous Huxley]

© bramgino - Fotolia.com

Die ersten vier Kapitel beschäftigten sich mit den Teilkompetenzen „Beharrlichkeit“, „Innovationsfreudigkeit“, „Planungsverhalten“ und „Offenheit für Veränderungen“. Last but not least das letzte Kapitel im Jahr 2016. In dieser Ausgabe geht es um die Teilkompetenz „Belastbarkeit/Resilienz“.

lastungen zu stellen und diese als Herausforderungen für die Entwicklung der eigenen Person oder der Gruppe, der Abteilung, o. ä. anzunehmen

- Betrachtet zurückliegende kritische Bewährungssituationen als persönliche Entwicklungs- und Reifeimpulse

Wie sieht Ihre Selbsteinschätzung aus? Wie belastbar sind einzelne Abteilungen? Wie belastbar ist Ihr Unternehmen insgesamt? Wie belastbar sind Ihre Kunden?

Kompetenz-Atlas

P PersonaleKompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
Loyalität	Normative-ethische Einstellung	Einsatzbereitschaft	Selbstmanagement	Entscheidungsfähigkeit	Gestaltungswille	Tatkraft	Mobilität
Glaubwürdigkeit	Eigenverantwortung	Schöpferische Fähigkeit	Offenheit für Veränderungen	Innovationsfreudigkeit	Ausführungs- bereitschaft		Iniative
Humor	Hilfsbereitschaft	Lernbereitschaft	Ganzheitliches Denken	Optimismus	Ergebnisorientiertes Handeln		Zielorientiertes Führen
Mitarbeiterförderung	Delegieren	Disziplin	Zuverlässigkeit	Impulsgeben	Schlagfertigkeit	Beharrlichkeit	Konsequenz
Konfliktlösungs-fähigkeit	Integrations-fähigkeit	Akquisitions-stärke	Problemlösungs-fähigkeit	Wissens-orientierung	Analytische Fähigkeiten	Konzeptions-stärke	Organi-sations-fähigkeit
Team-fähigkeit	Dialog-fähigkeit und Kundenorientierung	Experimentierfreude	Beratungs-fähigkeit	Sachlichkeit	Beurteilungsvermögen	Fleiß	Systematisch-methodisches Vorgehen
Kommunikations-fähigkeit	Kooperations-fähigkeit	Sprach-gewandtheit	Verständnis-bereitschaft	Projekt-management	Folgebe-wußtsein	Fachwissen	Marktkennt-nisse
Beziehungs-management	Anpassungs-fähigkeit	Pflichtgefühl	Gewissen-haftigkeit	Lehrfähigkeit	Fachliche Anerkennung	Planungs-verhalten	Fachüber-greifende Kenntnisse
S Sozial-kommunikative Kompetenz				F Fach- und Methodenkompetenz			

Abb. 1: Eigene Darstellung von Karl Drack nach Erpenbeck. In: Faix, G. W.: Kompetenz 2012 – KODE®

Nach Heyse/Erpenbeck lautet eine Kurzbeschreibung bzw. wesentliche Identifikationsmerkmale zur Teilkompetenz „Belastbarkeit“ im KODE-Modell wie folgt:

- Organisiert sich bei Unbestimmtheiten, Schwierigkeiten, Widerständen und unter Stress für einen überschaubaren Zeitraum
- Hält auch unter solchen komplizierten Bedingungen an Vorhaben fest und fühlt sich erhöhte Anforderungen herausgefordert und aktiviert
- Macht durch sein Verhalten auch anderen Mut, sich Be-

Love it, leave it or change it

Zukünftig gilt es im Leben, den zunehmenden Unsicherheiten, Risiken, Widersprüchen, Konflikten, Veränderungen, Widerständen usw. belastbar(er) entgegenzutreten und insbesondere auch mental anders umzugehen. „Love it, leave it or change it.“ [Lasko Wolf]

Davon hängt unser Erfolg ab. Der größte Hebel für nachhaltige Veränderungen liegt immer in der Psyche des Menschen. Viele Wünsche und Ziele bleiben unerreicht, weil der innere Schweinehund mal wieder stärker war und der Hamster in uns weiter munter im Rad seine Kreise zieht. Möglicherweise beschäftigen Sie sich mit Flow-Prinzipien, da nach Urban (www.flowlife.de) im Zustand des Flow Denk- und Verhaltensprozesse sich leichter verändern lassen und somit Ziele gelassener erreicht werden.

Bei der Entwicklung von Belastbarkeit/Resilienz ist nach Wellensiek die persönliche Grundhaltung mit Aspekten wie

- Selbstbewusstsein
 - Mentale Stärke
 - Emotionale Balance
 - Freundschaft zum Körper
 - Sinn- und Werteverständnis
- von entscheidender Bedeutung.

Sich seiner Person mit Stärken und Schwächen besser bewusst sein: Beschäftigen Sie sich mal exemplarisch mit der Lektüre „Das 1x1 der Persönlichkeit“ von Seiwert/Gay. Sie werden möglicherweise erstaunt sein, wie Sie sich und andere „besser“ sehen bzw. verstehen können. So mancher Perspektivenwechsel ist sehr wertvoll, um eigene und fremde Ressourcen besser erkennen und aktivieren zu können. Konflikte werden erheblich reduziert und können produktiver gelöst werden.

Wie so ein Check für mentale Stärke und emotionale Intelligenz aussieht, sehen Sie in Abbildung 2:

Resilienzentwicklung nach Wellensiek (Auszug)

Check für „Mentale Stärke“

- In komplexen, turbulenten Situationen bewahre ich den Überblick. Ich nehme mir Zeit, um Klarheit zu schaffen und Dinge in einem größeren Kontext zu erkennen
- Ich achte auf eine realistische Reflexion der Umstände. Ich denke systemisch und unterscheide zwischen Symptom und Wurzel. Ich zerlege vielschichtige Inhalte in übersichtliche Themengruppen und erzeuge Transparenz
- Ich lasse mich mental in keine Ecke drängen. Ich konzentriere mich zielgerichtet auf Handlungsspielräume und schöpfe jede Möglichkeit aus, um positiven Einfluss auf Geschehnisse zu nehmen

Check für „Emotionale Intelligenz“

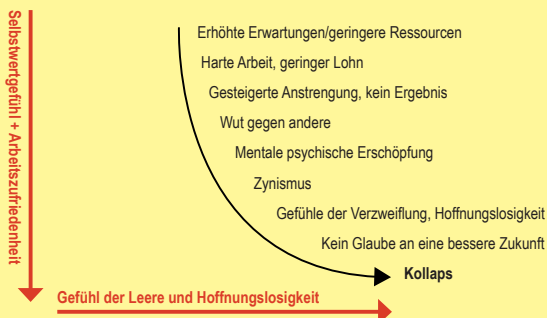
- In vielen Situationen ist eine gute Kommunikation unerlässlich. So habe ich gelernt, mich in mein Gegenüber hineinzuversetzen, auch wenn ich diesen Menschen bisher kaum kenne oder er mir unsympathisch ist
- Ich berücksichtige die Anliegen und Ziele, die Aufnahmebereitschaft und Dialogfähigkeit meines Gesprächspartners und steuere den Austausch aktiv und konstruktiv
- Ich befasse mich mit den Stärken und Schwächen einer Person und weiß, ihre positiven, kraftvollen Seiten zu stärken

Abb 2: Eigene Darstellung von Karl Drack nach Wellensiek/Kleinschmidt

Ohne unseren Körper läuft nichts. Das wusste schon Schopenhauer: „Gesundheit ist nicht alles, aber alles ist nichts ohne Gesundheit.“ Laut Brandeins (10/2016) mit der headline „Tatü Tata“ und dem Schwerpunkt Gesundheit kam die mit Abstand erfolgreichste App zur Gesundheitsförderung am 6. Juli 2016 auf den Markt. Bis zum Monatsende wurde „Pokémon Go“ von 100 Millionen Menschen heruntergeladen. Sie unternahmen nach Koch „lange Spaziergänge, um die Pokémon-Eier auszubrüten, für die man manchmal bis zu zehn Kilometer zurücklegen muss.“ Da hat sich einiges „bewegt“.

In dieser Ausgabe von brandeins beschäftigt sich Böttcher auch mit der Frage „Was kommt nach dem Burnout?“

Der negative Verlauf von Burnout



Die Umkehrung der Burnout-Kurve

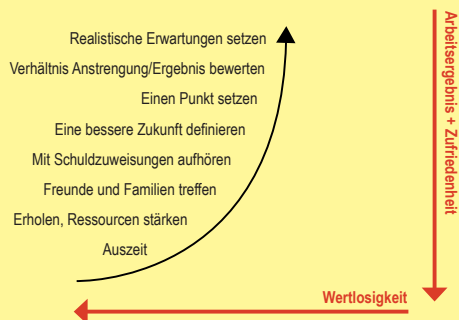


Abb 3: Eigene Darstellung von Karl Drack nach Burisch, Hugi und Stadler

Die Bedeutung von ausreichender Bewegung ist ebenso unumstritten wie die Bewegung. Gerade die Schlafqualität ist für die Regeneration von hoher Bedeutung. Bei dauerhaft zu wenig Schlaf erholt sich der Körper nicht mehr. Psychischer Dauerstress, Stoffwechselstörungen, schnelleres Altern

1/3
ANZ

sind die Folgen. 10 Tipps für einen erholsamen Schlaf finden Sie in der Abbildung 4.

Dem Sandmännchen gefällt das

Guten, entspannten Schlaf kann man nicht erzwingen - aber man kann ihn sehr einfach fördern. Hier sind zehn Tipps für eine geruhsame Nacht

- 1. Guter schlaf braucht Erschöpfung**
Jede Treppe freut den Schlaf, Körperliche Aktivitäten machen müde. Es muss nicht einmal Sport sein, Fahrradfahren oder zu Fuß gehen hilft schon.
- 2. Das Ende des Tages bewusst erleben**
Ziehen Sie eine Grenze zwischen Tag und Nacht. So lassen Sie den Alltag mit seinen Herausforderungen hinter sich. Hinter der Grenze sollte es auch keine Gespräche über Probleme mehr geben - da beginnt der Feierabend.
- 3. Die innere Uhr mag Rituale**
Wiederholungen sind gut. Machen Sie jeden Abend vor dem Zubettgehen dasselbe. Das stimmt ihren Körper darauf ein, dass er bald schlafen wird.
- 4. Schlaf geht durch den Magen**
Je später der Abend, desto leichter die Mahlzeit. Schlecht für den Schlaf: Fettreiches, Blähendes, Stopfendes. Besser: Reis, Nudeln, Zucchini, Fisch
- 5. E-Mails können warten**
Kein Computer, kein Handy in der Zeit vor dem Zubettgehen. Das blaue Licht des Displays wirkt auf den Körper wie Tageslicht und hält ihn wach.
- 6. Mäßigung bei Alkohol und Nikotin**
Ein Glas Rotwein als Betthupferl? Sie werden weniger tief schlafen. Eine Zigarette? Sie ahnen es. Generell gilt: Am besten fünf Stunden vor dem Schlafen nichts Anregendes wie Nikotin oder Koffein mehr zu sich nehmen. Wer mag ein Glas alkoholfreies Bier. Der Hopfen darin wirkt beruhigend
- 7. Schlafzimmer nicht überheizen**
Die optimale Temperatur unter der Bettdecke: 28 bis 32 Grad. Der Raum sollte rund 17 Grad haben, die optimale Luftfeuchtigkeit liegt bei 55 Prozent
- 8. Sich alles von der Seele schreiben**
Wenn Ihnen ein Problem einfällt, notieren Sie es - durch Wachliegen und Grübeln in der Nacht werden Sie es meist sowieso nicht lösen können.
- 9. Kürzer schlafen, besser schlafen**
Nicht liegen bleiben, wenn Sie morgens wach sind. Die Chancen stehen gut, dass es Ihren Schlaf fördert, wenn Sie die Bettzeit absichtlich knapp halten.
- 10. Das Bett zum Himmel machen**
Nicht essen, nicht arbeiten: Versuchen Sie im Bett nur zu tun was man im Bett macht (schlafen/ Sex). Ihr Körper gewöhnt sich mit Ihnen daran und entspannt sich bereits bei der Aussicht auf eine neue kuschelige Nacht.

Abbildung 4: Eigene Darstellung von Karl Drack nach Zeug (leicht verändert)

Führungskunst – Selbstreflexion als Metakompetenz

Die Kunst der Führung besteht nach Beck letztendlich darin, die vorhandenen Kräfte zu bündeln und eigene wie fremde Ressourcen, Kompetenzen gezielt einzusetzen und zu optimieren. Das Herzstück in der „Positiven Psychologie“ ist die Ressourcenorientierung. Auch in der Therapie wird unter dieser Idee die Suche nach vernachlässigten oder unentdeckten Ressourcen zur „Problemlösung“ empfohlen. Bartholdt/Schütz beschäftigen sich auch sehr vielfältig mit dem Umgang mit Belastungen in dem Buch „Stress im Arbeitskontext“.

„Ein Mensch sagt stolz und munter, er gehe in seinen Pflichten auf. Bald aber, nicht mehr ganz so munter, geht er in seinen Pflichten unter. [E. Roth]

Auch die „Aus-einander-setzung“ mit dem befreienden Wort NEIN in der Zeitschrift Zeitwissen Nr. 5 mit einem ausgewiesenen Experten in Verbindung mit dem Nein-sagen-lernen ist sehr empfehlenswert: Der Machtkampf im Kopf, die leere Batterie am Abend und die Bedeutung der Bedenkzeit. Die Zeitschrift „Spiegel Wissen“ beschäftigt sich konstruktiv-kritisch in der Ausgabe vom August 2016 mit der digitalen Welt „Kopf hoch – Wie wir souverän mit Smartphone und Co. umgehen“. Spiegel-Wissen-Test inklusive: Haben Sie Ihr Handy im Griff – oder Ihr Handy Sie?

In der Fachzeitschrift Wirtschaftspsychologie-aktuell (1/2013) steht die Thematik „Besser managen“ im Fokus. Nach Schwuchow sind Rollen Anforderungen wie

- Stärkere Mitwirkung an der strategischen Entwicklung des Unternehmens (vom Verwalter zum (Mit-)Gestalter),
- Führung mit emotionaler Intelligenz und konstruktiver Um-

- gang mit Konflikten (als Motor für Weiterentwicklung)
- Bereichsübergreifende synergetische Kommunikation statt Silo-/Konkurrenzenken
- Management und Vermittlung von Veränderungsprozessen
- Führungskraft als Coach zur Aktivierung der Mitarbeiterressourcen

in den Vordergrund zu rücken. Der Weiterbildungsbedarf im fachlichen Bereich wird insgesamt eher als gering angesehen. Für Siege der Unternehmen im Markt wird nach Kohlrieser/Neumann für die Konstellation „viel fördern und viel fordern“ plädiert. „Gefühle managen“ ist das Schwerpunktthema von Wirtschaftspsychologie aktuell mit der Ausgabe vom dritten Quartal 2016. „Verstehen, aber trotzdem nicht mitleiden“ ist beispielsweise ein Thema von Hahn mit der Aussage: Nur Chefs, die fähig sind, sich in andere hineinzuversetzen und ihre Entscheidungen zugleich mit Abstand zu ihren Emotionen zu treffen, können wirklich gut führen. Personale und sozial-kommunikative Kompetenzen müssen stärker ausgebildet werden. „Dienen statt Herrschen“ als werteorientierte Führung war auch ein hochinteressantes Thema vom Abt Dr. Eckert am vergangenen Aufstiegskongress im Oktober 2016 in Mannheim (www.aufstiegskongress.de). Auch das Kongress Thema „Wie Führung prägt, wirkt und sich verändern lässt“ von Dr. Schumann brachte sehr wertvolle Aspekte für die Selbstreflexion einer jeden Führungskraft.

Resilienz als Erfolgsfaktor im Unternehmen

Nicht resilientes Verhalten (destabilisierend/schwächend)	Resilientes Verhalten (stabilisierend/stärkend)
Der Mitarbeiter	Der Mitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> • Ist gegenüber Veränderungen grundsätzlich ablehnend und skeptisch eingestellt • Hat wenig Gespür für konkrete persönliche Bedürfnisse, Grenzen, Anliegen, Gefühle • Übernimmt wenig Verantwortung für sich selbst, erwartet eher Fürsorge von anderen • Entspricht dem Typ „Flurfunk“ • Erstarrt angesichts von Veränderungsprozessen in abwartender Opferhaltung 	<ul style="list-style-type: none"> • Steht Veränderungen und persönlicher Entwicklung offen gegenüber • Hat Kenntnis über und Verständnis für die eigenen Belastungsgrenzen und Kraftquellen (Ressourcen) • Sorgt gut für sich selbst (Pausen, Ausgleich, Grenzen etc.) • Kommuniziert aktiv mit Kollegen und Vorgesetzten • Gestaltet Veränderungsprozesse konstruktiv mit
Die Führungskraft	Die Führungskraft
<ul style="list-style-type: none"> • Ist getrieben von operativen Aufgaben, sieht wenig Möglichkeiten bzw. hat geringe Fähigkeiten zu Delegieren und Priorisieren • Nimmt sich zu wenig Zeit für die Personalführung, entwickelt keine echte Beziehung zu den Mitarbeitern • Verhält sich häufig unklar und intransparent 	<ul style="list-style-type: none"> • Achtet auf sich und ihre Ressourcen, weiß um ihre Leistungsgrenzen und Prioritäten • Lebt „begleitende Führung“, hat eine klare, vertrauensvolle Beziehung zu ihren Mitarbeitern und fördert bzw. unterstützt deren Eigenverantwortung/Lösungsorientierung • Kommuniziert klar und transparent – auch unangenehme Veränderungen
Die Geschäftsleitung	Die Geschäftsleitung
<ul style="list-style-type: none"> • Bereitet sich nicht proaktiv auf Krisenzeiten vor. In Krisen fällt sie häufig durch überraschende, unangekündigte Strategiewechsel auf • Ihre Information und Kommunikation mit Beschäftigten und Führungsebenen weist Mängel auf • Fokussiert auf Zahlen, Daten, Fakten – der Mensch bleibt außen vor, wenn die Geschäftsleitung sich mit Veränderungen im Unternehmen beschäftigt 	<ul style="list-style-type: none"> • Denkt vorab mögliche Krisen und Veränderungen an – und entwickelt mögliche Strategien und Lösungswege • Weist eine fest verankerte, transparente Informations- und Kommunikationspolitik auf. Informiert zeitnah auch über unangenehme Tatsachen • Berücksichtigt neben der sachlichen auch die menschliche Ebene und die Kultur des Unternehmens

Abb 5: Eigene Darstellung von Karl Drack Wellensiek/Kleinschmidt – Bertelsmannstiftung (Hrsg.)

Persönliche, organisatorische und unternehmerische Belastbarkeit/Resilienz sind relativ stark miteinander verzahnt. Nach Bartholdt/Schütz (S. 97) sind Bildungsmaßnahmen zur Kompetenzerweiterung nach Ansicht der Expertinnen des Berufsverbandes Deutscher Psychologen die „zentrale primärpräventive Ressource für Gesunderhaltung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit“ dar. Interessante Erkenntnisse zu Herausforderungen, Ressourcen und Kompetenzerweiterungen in der Arbeitswelt finden Sie auch im aktuellen Fehlzeitenreport 2016 von Badura et al. Meetings sind neben persönlichen Gesprächen das Herz von Organisationen. Wie sieht die Meeting-Kultur in Ihrem Unternehmen aus? Wie produktiv sind Ihre Meetings. Möglicherweise beschäftigen Sie sich mit dem Fachartikel von Romhardt „Achtsame Kommunikation in Meetings“ in der Zeitschrift OrganisationsEntwicklung (4/2016 – www.zoe.org).

Sie finden in dieser Ausgabe auch ein Meeting-Manifest für das 21. Jahrhundert unter zwei Prämissen:

- Besprechungen nehmen einen großen Teil unserer Arbeitszeit ein und verursachen enorme Kosten
- Wir sind häufig unzufrieden mit Menge und Qualität unserer Besprechungen und wissen, es kann besser werden

Im Anschluss folgen Meetingrechte und -pflichten. Ein Recht lautet: „Wir haben das Recht auf relevante, produktive, fokussierte und konstruktive Besprechungen.“ Auszugsweise eine Pflicht: „Wir haben die Pflicht, konstruktiv nach Lösungen zu suchen und Sitzungen nicht als Nörgel- oder Aggressionsplattformen zu missbrauchen.“ Das „Meeting-Manifest“ ist sehr empfehlenswert!

Zeit – Stimmung – Energie: Ausblick 2017/2018

In Wirtschaft+Weiterbildung (10/2016) wird das starke Wachstum von berufsbegleitenden Master-Studiengänge dargestellt. „Neues Denken lernen“ so die Headline von Schwertfeger. Wie wertvoll Perspektivenwechsel für (Führungs-)Mitarbeiter sein können, hatte ich ja schon mal erwähnt. TEAM steht idealerweise „ressourcen-orientiert“ für Tolle-Entfaltung-Aller-Möglichkeiten. Möglicherweise finden Sie für sich oder andere (Führungs-)Mitarbeiter den passenden berufsbegleitenden Studiengang bei der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheit. Vielleicht Spezialgebiete wie „Coaching“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ zur Kompetenzerweiterung (www.dhfgp.de) und Implementierung neuer Geschäftsfelder.

„The seven habits of highly effective people“ von Stephen Covey hatte ich ja schon in Chapter 3 dargestellt. In Verbindung mit Belastungsoptimierungen im Zeitalter der Weisheit sind seine Aussagen, Empfehlungen „zeitlos“ hochinteressant. Sehr gute Ansätze zur Resilienz finden sich auch bei Revich et al. Seine sieben Säulen der Resilienz lauten: Emotionssteuerung, Impulskontrolle/ Disziplin, Kausalanalyse, Empathie, realistischer Optimismus, Zielorientierung/Reaching out und Selbstwirksamkeitsüberzeugung.

Selbstreflexion ist eine der wichtigsten Führungseigenschaften. Idealerweise bringen wir unsere begrenzten Ressourcen fokussiert zum Einsatz. „Put first things first“ formuliert Covey. Prioritäten setzen, ansonsten ist Verzettelung angesagt. Demnächst wird wieder „gefeiert“. Möglicherweise wird das Motto des Jahres 2017/2018 „Fels in der Brandung“ lauten. Zum einen könnte ihr Unternehmen im ersten Halbjahr intern die Belastbarkeit/Resilienz im Unternehmen selbst erhöhen. Fokussiert wird „Resilientes Verhalten“ (siehe Abb. 5) in der rechten Spalte angesteuert. Idealerweise werden in jedem Monat bestimmte Themen bearbeitet, um neue wirkungsvolle(re) Muster zur Erhöhung der Belastbarkeit im Unternehmen umzusetzen. Vernachlässigte Ressourcen aufspüren und aktivieren. Die Investition lohnt sich!

Ab dem zweiten Halbjahr 2017 bis hinein ins Jahr 2018 könnten Sie ihren Kompetenzzuwachs dann auch als Gesundheitsanbieter zu einem neuen Geschäftsfeld deklarieren und erfolgreich implementieren. „Lebe was Du lehrst und lehre was Du lebst.“ [Seneca]

Möglicherweise bieten Sie wertvolle Club-in-Club-Konzepte für bestehende und neue Kunden an. Auch individuelle Konzepte in Unternehmen, Non-Profit-Organisationen (BGF, BGM etc.) ergeben Sinn und Mehrwert für alle Beteiligte. Im Falle von Club-in-Club-Konzepten sollten Sie den Zeitrahmen mit 6 - 12 Wochen ansetzen. Unerwünschte, ineffektive (Verhaltens-)Muster zu verändern muss professionell mit ausreichend Zeit begleitet werden. „Viele Dinge sind schwer bevor sie leicht werden“ formulierte schon Seneca. In dieser Zeitspanne können neue erfolgreiche (re) (Verhaltens-)Muster zur Erhöhung der Belastbarkeit/Resilienz bei ihrer Zielgruppe gesetzt werden. Bereiten Sie diese Konzepte unter Beachtung des 4-P-Modells (Produkt – Preis – Platz – Promotion) sehr sorgfältig vor. Das Viele muss schweigen, damit die Fülle sprechen kann. Eine hohe Kompetenz der Mitarbeiter für einzelne Club-in-Club-Konzepte und deren Weiterempfehlung ist entscheidend. Aber auch das Marketing muss stimmig sein. Für manche Konzepte ist es auch sinnvoll, professionelle Kooperationspartner ins Boot zu holen. Exemplarisch unterstützt Sie zur Kompetenzerweiterung die BSA-Akademie und die Deutsche Hochschule für Gesundheit und Prävention. Möglicherweise starten Sie jeden Monat oder auch jedes Quartal mit einem neuen professionellen Club-in-Club-Konzept. Gut Ding braucht Weile! Das erste Konzept könnte sich mit dem Thema „Gesunder erholsamer Schlaf“ beschäftigen. Das zweite Konzept könnte „Sich und andere besser verstehen“ lauten“. Erhöhte sozial-kommunikative Kompetenz reduziert erheblich so manche menschlichen „Stressoren“ und fördert wohlwollend „Zeit, Stimmung und Energie“. Das dritte Club-in-Club-Konzept könnte „Cleverer Umgang mit Smartphone & Co“ lauten. Zunehmender Zeit-, Termin- und Leistungsdruck sind im digitalen Zeitalter nicht mehr „wegzuzaubern“. Veränderungsbereiter werden heißt die Devise und Belastungen annehmen, denn: „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit!“

Idealerweise erstellen Sie einen 12-, 18- oder sogar 24-Monats-Plan zur Kompetenzerweiterung „Belastbarkeit/Resilienz mit exemplarischem Motto „Raus aus dem Hamsterrad“ mit interessanten Einzelthemen. Erarbeiten Sie sich ein weiteres Alleinstellungsmerkmal (Unique Selling Proposition) und lukrative Umsätze am Markt. „Die Samen der Vergangenheit sind die Früchte der Zukunft.“ [Dalai Lama]

Das waren noch einige Aspekte zur internen und/oder externen Marketingplanung: Gute Vorsätze mit Beharrlichkeit umsetzen! Der Kreis schließt sich mit Chapter 1. Machen Sie Ihre Mitarbeiter und Kunden zur Thematik „heiß“ und resilienter. Schon Augustinus sagte: „Es muss in Dir brennen, was Du in anderen entzünden willst.“ Oftmals ist es die Leidenschaft, die Freude schafft: Umsetzen heißt Umsätze! Viel Erfolg für das Neue Jahr 2017.

Ihr Karl Drack

Wenn Sie die Literaturliste erhalten möchten, kontaktieren Sie bitte marketing@dhfgp-bsa.de

Auszug der Literaturliste:

- Badura et al.: Fehlzeitenreport 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen 2016
- Wellensiek, S. K./Kleinschmid, C.: Ressourcenförderung in Zeiten ständigen Wandels 2015. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)
- Wellensiek, S. K.: Resilienz-Training für Führende 2012



KARL DRACK

Studium an der Uni Passau (D) und Linz (A). Abschluss als Magister der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Mehrere Trainerlizenzen. Langjähriger Betriebsleiter im Gesundheitsbereich. Spezialisierung im strategischen Kompetenzmanagement als Unternehmensberater und Coach (www.drack.com). Seit 1998 über 60 Unternehmensberatungsprojekte und über 400 Einzelcoachings. Seit 1998 an der BSA-Akademie und an der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHFGP) als Dozent und Prüfer tätig.