



Förderung von Resilienz

Oliver Schmitz, transfer e.V.



ANSCHIEBEN.



MATCHEN.



MANAGEN.

- Hinführung zum Thema
- Resilienz
- Resilienzfaktoren
- Resilienzförderung





1982
gemeinnütziger e.V.



Anerkannter Träger der freien
Kinder- und Jugendhilfe



Köln-Mülheim
16 Menschen im Team
64 Vereinsmitglieder



Unterstützung eines
gelingenden Aufwachsens
junger Menschen



Akzeptanz
und Stärkung
von Vielfalt



Teilhabe für
alle



Kinder- und
Jugend-
schutz



Stärkung der
Persönlich-
keit



Inter-
nationale
Bildung



Gesellschaft-
liches
Engagement



Förderung
der
Gesundheit

Dipl. Sozialpädagoge
Betriebswirt Non-Profit
Geschäftsführer transfer

Gesundheitsförderung
Schutz vor sexualisierter Gewalt



„Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen. Das Erreichen des höchstmöglichen Gesundheitsniveaus ist eines der Grundrechte jedes Menschen, ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit [original: „race“], der Religion, der politischen Überzeugung, der wirtschaftlichen oder sozialen Stellung.“

*-Präambel der WHO-Verfassung der WHO 1948
(zitiert nach WHO 2020, S. 1 – eigene Übersetzung)*

A large, bright yellow circle with a white border, containing text in green and black.

**Gar nicht krank
ist auch
nicht gesund**

(K. Valentin)

innere und äußere Anforderungen



Krankheit

Gesundheit



Gesundheit als dynamischer Prozess

Pathogenese



Salutogenese

Kennt ihr eine resiliente Persönlichkeit. Was zeichnet diese aus?



„**Resilienz**“ stammt aus dem Englischen (resilience) und kann mit Widerstandsfähigkeit (Elastizität oder Spannkraft) übersetzt werden. Der Begriff meint die Eigenschaft, mit belastenden Situationen umgehen zu können.

Das Resilienzkonzept beinhaltet einen grundlegenden Blickwinkelwechsel:

Weg von einer Defizitsichtweise hin zu dem Blick auf die Stärken und der Frage:

„Was macht oder erhält einen Menschen stark/gesund?“.

Merkmale von Resilienz

- Herausforderungen annehmen und ihnen positiv gegenüber stehen
- Kummer und Leid regulieren und bewältigen
- Für sich selbst eintreten
- Sich nicht aus der Bahn werfen lassen.
- Selbstbewusstsein haben und sich um das eigene Glück kümmern

Resiliente Kinder/Erwachsene...

- Lassen Hilfe zu
- Bemühen sich, Probleme zu lösen
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten
- Können Bindungen aufbauen
- Können über ihren Kummer lachen
- Nehmen gerne Herausforderungen an
- Sind unabhängig von Bewertungen anderer
- Haben eigene Fehlerkontrolle
- Entwickeln eigene Kreativität und Fantasie

„Eigenschaften, die einen Menschen in der Interaktion mit der Umwelt sowie durch die erfolgreiche Bewältigung von altersspezifischen Entwicklungsaufgaben im Verlauf erwirbt. Diese Faktoren haben bei der Bewältigung von Lebensaufgaben eine besondere Rolle.“

Selbst-
wahrnehmung

Selbststeuerungs-
fähigkeit

Problemlöse-
kompetenz

Angemessener
Umgang mit
Stress

Selbst-
wirksamkeits-
überzeugung

Soziale
Kompetenz

- enge und emotionale Beziehungen, die Sicherheit und Schutz vermitteln
- Gefühle der Akzeptanz und das daraus folgende Selbstwertgefühl
- Zuverlässigkeit und Unterstützung der Eltern
- positive Erfahrungen mit anderen Menschen
- positive Erfahrungen mit überstandenen negativen Situationen
- der Glaube, die Hoffnung und Überzeugung auf die eigene Selbstwirksamkeit
- Verantwortungsbewusstsein gegenüber Aufgaben und Menschen
- Einsicht bei Fehlentscheidungen und Fähigkeit zur kritischen Selbstreflexion
- selbstständige Problemlösefähigkeit
- eine optimistische Grundhaltung

Nicht resiliente Menschen ↔ Resilienten Menschen

warten passiv auf Hilfe ↔ suchen sich aktiv Hilfe

lassen sich nicht helfen ↔ lassen Hilfe zu

fühlen sich Problemen ausgeliefert ↔ bemühen sich Probleme zu lösen

sehen Hindernisse als unüberwindbar ↔ vertrauen in die eigenen Fähigkeiten

zeigen ein ambivalentes Beziehungsverhalten ↔ können Bindungen aufbauen

sind ihrem Kummer ausgeliefert ↔ können über ihren Kummer lachen

bleiben eher beim bereits Bekannten ↔ nehmen gerne Herausforderungen an

brauchen Lob von anderen ↔ sind unabhängig von Bewertungen anderer

haben eine fehlende Selbsteinschätzung ↔ haben eigene Fehlerkontrolle

orientieren sich an Vorgaben ↔ entwickeln eigene Kreativität und Fantasie

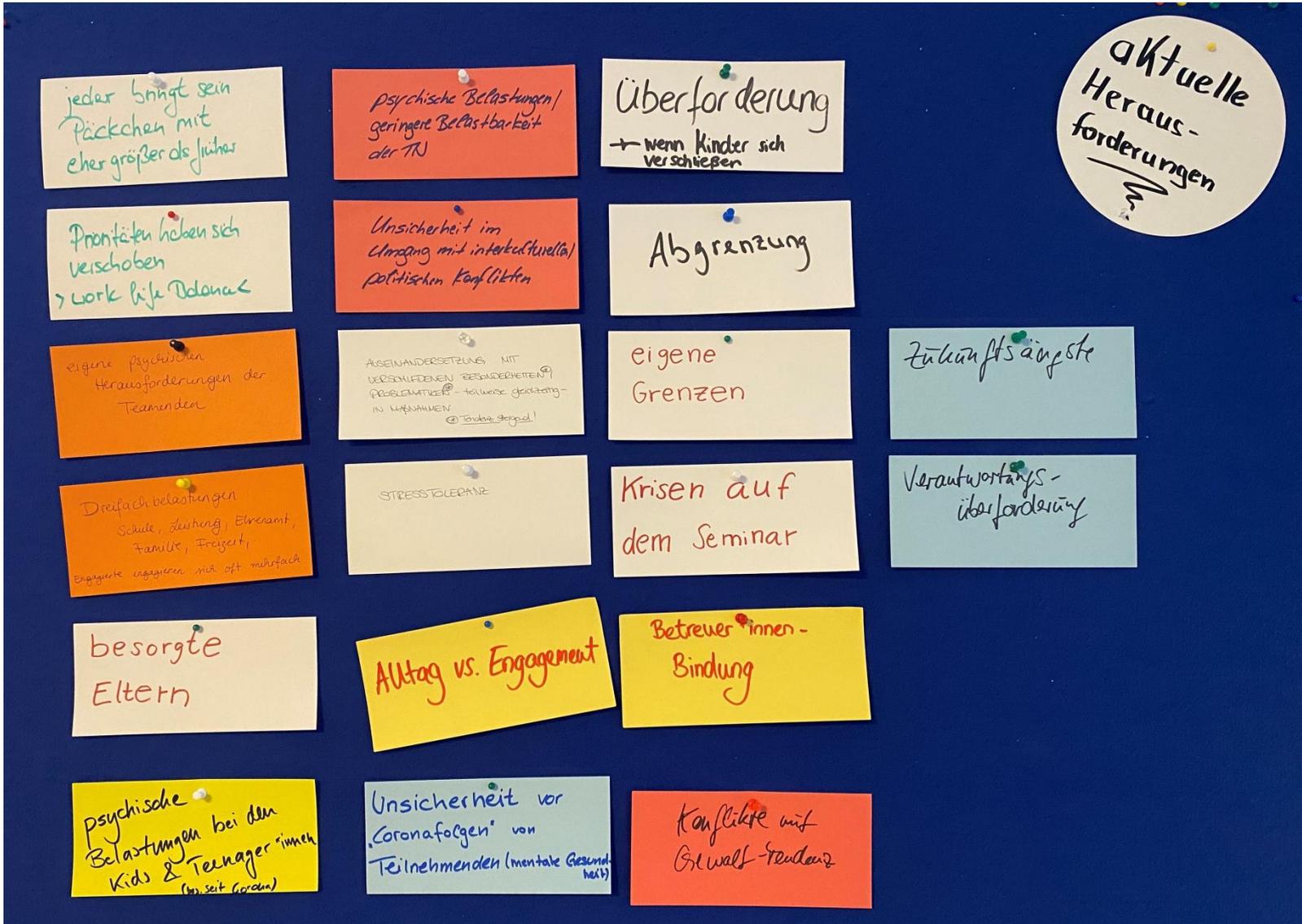
Geht in 3er bis 4er Gruppen in einen Austausch zu folgenden Fragestellungen:

- Welche Anknüpfungspunkte seht ihr, um die Resilienz eurer Teamer:innen zu erhöhen?
- Auf welchen Ebenen könnt ihr Maßnahmen ergreifen, um die Resilienz eurer Teamer:innen zu erhöhen?
- Welche konkreten Maßnahmen könnt ihr umsetzen, um die Resilienz eurer Teamer:innen bzw. Betreuer:innen zu fördern?

Auftrag:

- Verschriftlichung eurer Ideen und Ansätze auf Moderationskarten oder Flipchart
- 5-Minuten-Präsentation zu euren Ergebnissen

Ergebnisse Kleingruppen



Handwritten notes on a blue board:

- aktuelle Herausforderungen** (Circular sticker)
- jeder bringt sein Päckchen mit eher größer als früher
- psychische Belastungen / geringere Belastbarkeit der TN
- Überforderung
→ wenn Kinder sich verschließen
- Prioritäten haben sich verschoben
> Work life Balance <
- Unsicherheit im Umgang mit interkulturellen / politischen Konflikten
- Abgrenzung
- eigene psychischen Herausforderungen der Teamleiter
- AUSEINANDERSETZUNG MIT VERSCHIEDENEN BESONDERHEITEN / PROBLEMTYPEN - teilweise gleichzeitig IN NÄHMEHÄUEN
(Tabelle beigefügt)
- eigene Grenzen
- Zukunftsängste
- Dreifachbelastungen
Schule, Leistung, Elternzeit, Familie, Freizeit.
Engagierte reagieren mit oft mehrfach
- STRESSLEHRPLANE
- Krisen auf dem Seminar
- Verantwortungsüberforderung
- besorgte Eltern
- Alltag vs. Engagement
- Betreuer*innen-Bindung
- psychische Belastungen bei den Kids & Teenagern
(ins. seit Corona)
- Unsicherheit vor "Coronafolgen" von Teilnehmenden (mentale Gesundheit)
- Konflikte mit Gewalttendenzen

Ergebnisse Kleingruppen

Ideen zur Resilienz-förderung

- Unterstützung anbieten
Lob
Raum für Fehler lassen
- Einfluss über Befinden erhöht, offenes Subjektiven anbieten, Alternativen bieten, Abgrenzung (Prof. Unkrit. Coachee) fördern, Lob
- Ergebnis Space aufzeigen, weil das (NEU) ist, Entschuldigungen im beruflichen MA Gespräch, immer wieder, Mitarbeiter*innen, Folgebefinden anbieten, im Kommunikation anbieten
- Nachfrage, nicht zu flach, Diskussionen, Lob
- den richtigen Lob für die richtigen MA, Mitarbeiter*innen, die KM / go, auch die MA fördern, Entscheidungen zu helfen (unangehörig)
- Bestärken +
sicheren Boden anbieten
- intensive Verarbeitung
Schulung
- Support +
Orientierung
- Austausch /
„Auskotterunden“
=> Fokus auf Beziehung
- Transparente /
Euständigkeiten
- Kontextualisieren /
Einordnen / Fokus setzen
- Erfolgsabläufe
schaffen,
Erfolgreiche Überforderung
- Scheitern, Bräunen,
Um Frustabläufe zu vermeiden
- Selbstfürsorge
, abfragen'
- „Begeisterungen“
der MA herausfinden
- MA - Gespräche
regelmäßige Gespräche
- Förderung von
Vorsicht, Einfluss,
Sinnhaftigkeit
- Gemeinschaft
fördern /
Zugehörigkeit
- Lob /
Wertschätzung
(z.B. Glückswörter
von Festen)
- Reflektieren &
Erkenntnisse
mitnehmen
- Druck nehmen,
Aufgaben abgeben,
Hilfe & Zeit geben
- authentisch
sein
- positiv
bestärken
- zuhören &
Ideen geben
- Wertschätzung
zeigen
- Selbstbewusstsein
stärken
- positives
Mindset

Übungen & Methoden zur emotionalen Intelligenz-förderung

kreativen Projektantrag vergeben (Kommunikation 2.B)

Fähigkeiten
PPT / Kontrolle erlangen
Fähigkeiten akzeptieren
Als Führungskraft schauen
regelm. konstrukt. Feedback

Lob / Wertschätzung
„als Experten“ umhören dem
=> „passives Lob“
Zutrauen / Freiheit dem

gemeinsam
Stärken benennen
& Unterstützung
anbieten

Reflektieren, was ich
ändern kann und
was nicht

bewusster abgrenzen
& (eigene) Grenzen
kennen (lernen)

Wissen um das
eigene soziale Umfeld
⊕ vs. ⊖

Sich Hilfe holen

externe Ansprechpartner
(Beratungsstelle für
sexualisierte Gewalt)
auf Notfallkontakte achten

Achtsamkeit &
Aufmerksamkeit

Vertrauen schaffen

BGS sensibilisieren

Erstgespräch:
Angebot zur Mithilfe

präventionierter
Leitfaden

Ansprechbarkeiten
zeigen
proaktiv Gesprächsangebote anbieten

Handlungskonzept
durch PAD zur Verfügung
stellen



Kontakt

transfer e.V.
Buchheimer Str. 64
51061 Köln

0221/9592190

service@transfer-ev.de

www.transfer-ev.de



ANSCHIEBEN.



MATCHEN.



MANAGEN.