

Krisen als Chance für die eigene persönliche Weiterentwicklung

Resilienten Menschen gelingt es, eine Krise als Chance zu sehen. In der Veränderung neue Möglichkeiten zu entdecken und gestärkt aus der Situation hervorzugehen.

Der Verlust des Arbeitsplatzes kann enormen Stress auslösen. Es gehört zu den Top 10 der kritischen Lebensereignisse, die stark belastend sein können.

Stress entsteht immer dann, wenn ein Ungleichgewicht zwischen äusseren Anforderungen und persönlichen Bewältigungsstrategien besteht. Es kann das Gefühl entstehen, der Situation ausgeliefert zu sein und keinen Einfluss darauf zu haben. Umso wichtiger ist es, wie mit der Situation umgegangen wird. Es ist bedeutend sich auf die Dinge zu konzentrieren, die selbst beeinflusst werden können.

Wer resilient ist, kann besser mit Krisen umgehen. Aber was ist damit konkret gemeint?

Der Begriff Resilienz wurde ursprünglich in der Physik verwendet. Er beschreibt die Fähigkeit eines Materials, nach einer Belastung wieder in seinen Ausgangszustand zurückzukehren. Zur Veranschaulichung: ein Schwamm ist sehr resilient. Drückt man ihn zusammen, dann kehrt er nach Beendigung des Drucks wieder in seinen Ausgangszustand zurück. Stahl hingegen ist nicht resilient. Ist er einmal verformt, dann bleibt er in der neuen Form und kehrt nicht von selbst wieder in die Ausgangsform zurück.

Diese Begrifflichkeit übertragen auf die Psychologie des Menschen bedeutet, dass resiliente Menschen eine grössere Widerstandskraft und Belastbarkeit gegenüber Rückschlägen und Krisen haben. Psychologen führen Resilienz auf bestimmte Fähigkeiten zurück. Diese sind keine angeborenen Persönlichkeitsmerkmale, sondern Fähigkeiten, welche jeder entwickeln kann.

Stressauslösende Situationen können dadurch nicht vermieden werden. Es geht vielmehr darum, im Krisenfall besser mit der Situation umgehen zu können. Ein resilienter Mensch sieht sich nicht als fremdbestimmtes Opfer, das der Situation hilflos ausgeliefert ist. Anstelle sich als Opfer zu sehen, übernimmt er Verantwortung für sein Handeln und nutzt seine Möglichkeiten Einfluss auf die Situation zu nehmen. Er konzentriert sich auf die Aspekte der Situation, die er beeinflussen kann.

Hierbei hilft Optimismus, dass sich die Dinge für ihn zum Positiven wenden werden. Ein resilienter Mensch passt sich den geänderten Gegebenheiten an und wird selbst aktiv. Mit diesem Fokus gelingt es ihm, die Krise als Chance zu sehen und gestärkt daraus hervorzugehen.

Im konkreten Fall des Arbeitsplatzverlustes geht es darum, sich auf die Dinge zu konzentrieren, die im eigenen Einflussbereich liegen. Worauf konzentriere ich mich konkret? Wie bewerte ich die Situation? Sehe ich mich selbst als Opfer, das hilflos der Situation ausgeliefert ist? Oder sehe ich die Handlungsalternativen, die sich mir bieten? Worauf kann ich Einfluss nehmen und auf was nicht?

Jede Krise ist auch immer eine Chance im Leben sich persönlich weiterzuentwickeln. Es gibt die Möglichkeit sich zu hinterfragen. Welche Aufgaben mache ich gerne? Was macht mir Freude? Welche Kernkompetenzen habe ich? Wie möchte ich diese zukünftig im Job einsetzen?

Resilienz hilft Krisen, die im Laufe des Lebens auftreten, als Möglichkeit zur eigenen Entwicklung zu erkennen und daran zu wachsen.



Gerne stehen wir Ihnen für weitere Informationen zur Verfügung:

Marina Ziemeckendorf
Partnerin/ Senior Beraterin

[Marina Ziemeckendorf - www.grassgroup.ch](http://www.grassgroup.ch)

Grass & Partner AG, Tel: 044 389 88 66, Mail: zuerich@grassgroup.ch

Über Grass & Partner

Grass & Partner AG ist das führende Unternehmen im Trennungsmanagement auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe in der Schweiz. Das Out-oder Newplacement-Coaching basiert auf folgenden vier Prinzipien:

1. Es ist ein klar strukturierter Prozess mit offener, transparenter Kommunikation über einen definierten Zeitraum oder bis zum erfolgreichen Start in einer neuen Position oder in die Selbstständigkeit
2. In intensiver und fordernder Zusammenarbeit, gesteuert durch den persönlichen Berater, werden die Kandidaten – aufbauend auf der Kenntnis ihres Potenzial-Portfolios – schrittweise darauf vorbereitet, sich selbst im Arbeitsmarkt zu positionieren und zu vermarkten.
3. Die persönlichen Grass & Partner-Berater sind erfahren und bewährt. Sie alle kennen die Unternehmensrealität durch eigene, mehrjährige Praxis in Managementfunktionen.
4. Auf der Basis eines engen Vertrauensverhältnisses können Kandidaten nicht nur auf das fundierte Know-how des persönlichen Beraters, sondern auch auf das weitläufige Grass & Partner-Netzwerk in der Wirtschaft zugreifen.

Grass & Partner unterstützt jährlich über 500 Persönlichkeiten auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe sowie Fachspezialisten auf ihrer neuen Jobsuche begleitet und dafür durchschnittlich sechs Monate für das Outplacement bis zur erfolgreichen Lösung aufgewendet.

Grass & Partner verfügt über Standorte in Zürich, Basel, Bern, St. Gallen, Zug, Luzern sowie über Kooperationspartner in Genf und Lausanne mit internationaler Ausrichtung. Weitere Informationen: www.grassgroup.ch