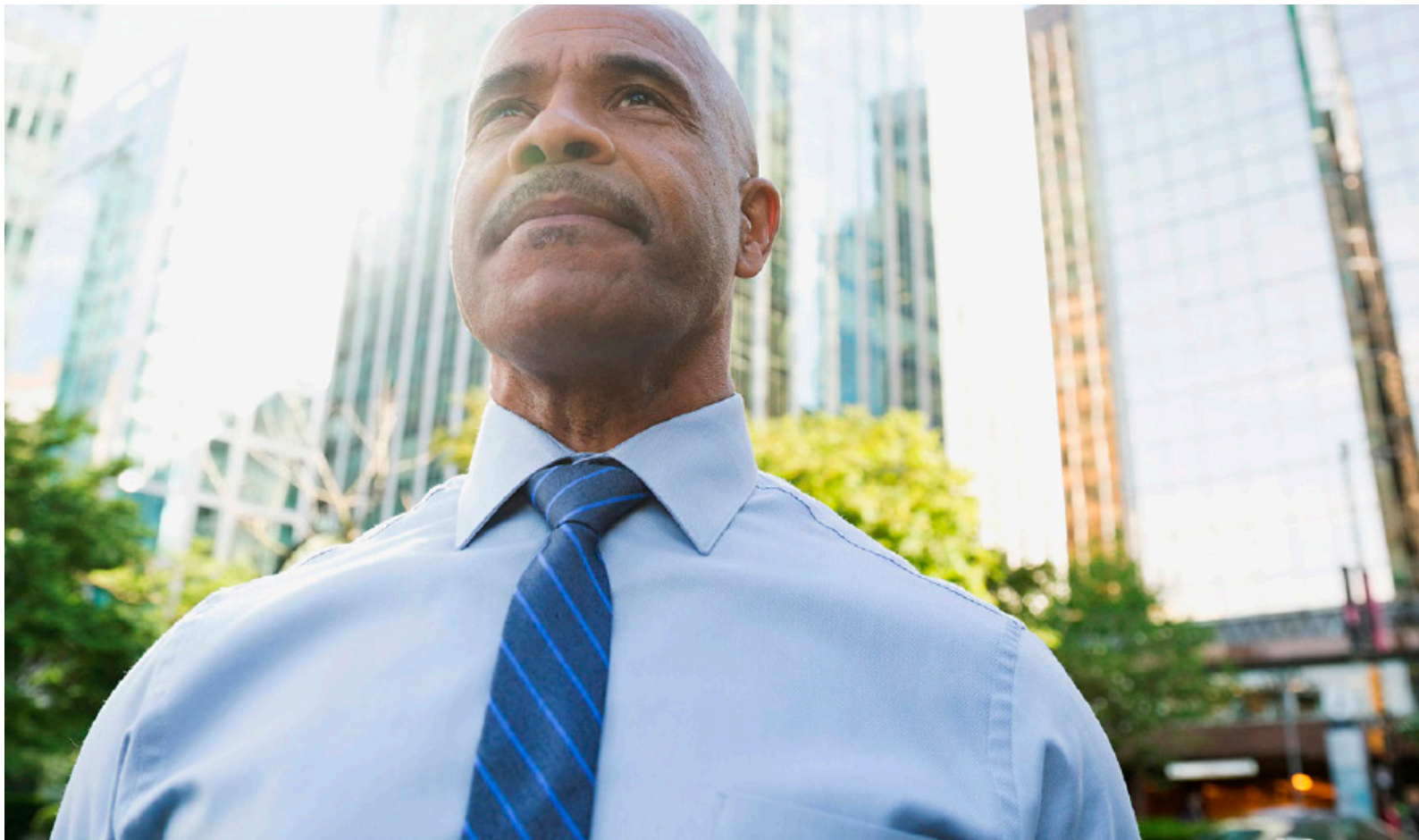


Kritische Unterstützung



Resilienz am Arbeitsplatz

Resilienz ist die Fähigkeit einer Person, sich nach belastenden Ereignissen anzupassen und daran zu wachsen



Wo auch immer Sie arbeiten, Sie werden sich irgendwann in einer Stresssituation wiederfinden. Die Fähigkeit, sich zu erholen – belastbar zu sein –, ist ein Schlüsselement, um damit fertig zu werden.

Resilienz ist die Fähigkeit einer Person, sich nach belastenden Ereignissen anzupassen und daran zu wachsen. Wenn das Leben Ihnen einen unglücklichen Umstand oder einen Rückschlag beschert, können Sie sich darauf einstellen? Resilienz ist auch am Werk, wenn eine Person sich dafür entscheidet, den Kurs beizubehalten, wenn der Druck besteht, aufzugeben oder aufzuhören.

Resilienz ist am Arbeitsplatz für Mitarbeiter (und das Management) notwendig, um mit Menschen und/oder Ereignissen innerhalb der Organisation und mit externen Ereignissen, die sich auf die Organisation auswirken, fertig zu werden. Sie kann zu erhöhter Arbeitszufriedenheit, weniger Stress, größerer Zufriedenheit, höherer Produktivität, erhöhter Moral und Kreativität sowie weniger Krankheit und Fluktuation der Mitarbeiter führen.

Resilienz ist die Fähigkeit einer Person, sich nach belastenden Ereignissen anzupassen und daran zu wachsen



Resilienz aufbauen – Tipps für Mitarbeiter

- An sich selbst zu glauben, um auftretende Herausforderungen zu meistern, nennt man Selbstwirksamkeit. Sie akzeptieren ganz klar, dass es Herausforderungen geben wird, aber Sie sind davon überzeugt, diese meistern zu können.
- Resiliente Menschen sehen Probleme als Chance, neue Lösungen am Arbeitsplatz zu finden. Anstatt Probleme zu fürchten oder zu meiden, werden Menschen mit der Fähigkeit, sich nicht unterkriegen zu lassen, ihnen offen gegenüberzutreten.
- Wenn Sie einen Fehler machen, machen Sie sich nicht dafür fertig. Es wird Ihre Widerstandsfähigkeit stärken, wenn Sie aus Fehlern lernen und vorankommen.
- Belastbare Mitarbeiter werden potenzielle Probleme proaktiv erkennen und Maßnahmen ergreifen, um sie zu vermeiden. Warten Sie nicht, bis eine Katastrophe eintritt, bevor Sie an einer Lösung arbeiten.
- Feedback von anderen ist für resiliente Menschen von unschätzbarem Wert. Sie können sich revanchieren, indem Sie Ihren Kollegen Möglichkeiten zur Problemlösung anbieten.
- Selbstfürsorge ist wichtig. Schlafen Sie ausreichend, ernähren Sie sich gesund und treiben Sie nach Möglichkeit regelmäßig Sport.



Resilienz aufbauen – Tipps für Führungskräfte

- Identifizieren Sie die wichtigsten arbeitsbedingten Stressfaktoren für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und entwickeln Sie dann einen gezielten Plan, um eine gesunde, resiliente Arbeitsplatzkultur zu bauen.
- Formalisierte Resilienz-Trainingsprogramme können innovative und effektive Möglichkeiten bieten, um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Leistungsfähigkeit der Organisation zu steigern.

- Stellen Sie sicher, dass sich möglichst viele Führungsebenen sichtbar an Resilienzprogrammen am Arbeitsplatz beteiligen.
- Es reicht selten aus, lediglich über die Schaffung einer belastbaren Arbeitsplatzkultur zu „reden“. Es erfordert ein Engagement für unternehmensweite Unterstützung und offene Kommunikationswege.
- Ermöglichen Sie die Umsetzung flexibler Arbeitszeiten, wo immer dies möglich ist.
- Versuchen Sie, Mikromanagement zu vermeiden. Achten Sie darauf, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit mit einem Gefühl der Selbständigkeit erledigen können.

Es wird Ihre Widerstandsfähigkeit stärken, wenn Sie aus Fehlern lernen und vorankommen

Welche Funktion Sie auch innehaben: Der Aufbau von Resilienz kann mehrere Vorteile haben. Es kann Ihnen helfen, sich Herausforderungen und neuen Erfahrungen außerhalb Ihrer Komfortzone zu stellen. Es kann Ihnen ein verbessertes Selbstwertgefühl geben. Es kann bei der Problemlösung helfen. Und vor allem kann es Ihnen helfen, effektiv zu arbeiten, wenn Sie Stressfaktoren am Arbeitsplatz managen.

Wenn Sie Schwierigkeiten haben, sich von den Stressfaktoren in Ihrem Leben zu erholen, seien Sie mutig und bitten Sie bei Bedarf um Hilfe. Sprechen Sie mit den Mitarbeitern Ihrer Personalabteilung darüber, welche Unterstützung Ihnen in Ihrer Organisation zur Verfügung steht, oder erwägen Sie ein Treffen mit einem zugelassenen Psychologen. Mit dem richtigen Plan und der richtigen Einstellung lernen Sie, sich besser zu erholen, wenn das nächste Problem auftritt.



Kritische Unterstützung, wenn Sie sie brauchen

Besuchen Sie optumeap.com/criticalsupportcenter für zusätzliche Ressourcen und Informationen zu kritischer Unterstützung.



Dieses Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In einem Notfall wählen Sie 112 oder suchen Sie die nächstgelegene Notaufnahme auf. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Falls Sie spezielle Bedürfnisse im Hinblick auf Gesundheitsberatung, Behandlungen oder Medikamente haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Arzt. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtlichem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufer diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitgeber oder Krankenversicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Dieses Programm und seine Bestandteile können regional unterschiedlich sein und nicht für alle Unternehmensgrößen verfügbar sein. Änderungen bleiben vorbehalten. Manche Angebote können von der Deckung durch die Versicherung ausgeschlossen sein, oder die Deckung ist nur eingeschränkt.

Optum® ist eine eingetragene Marke von Optum, Inc. in den USA und anderen Rechtsgebieten. Alle anderen Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer. Optum fördert die Chancengleichheit.

© 2023 Optum, Inc. Alle Rechte vorbehalten. WF8463081 223388-092022 OHC