

ERNEUERBARE ENERGIEN

09|2024

November

35. Jahrgang

45852

www.erneuerbareenergien.de

Gentner Energy Media GmbH



DAS MAGAZIN FÜR DIE ENERGIEWENDE MIT WIND-, SOLAR- UND BIOENERGIE



Die neue Generation

Mit welchen Turbinen
Hersteller ihre Kunden
begeistern wollen. | 34

Floating PV statt Kohle

In der Lausitz entsteht
ein Powerhouse mit
Ökolandschaft. | 46

Wenn Mieter mitmischen

Das Solarpaket I schafft mit der gemeinschaftlichen
Gebäudeversorgung eine gute Basis. | 16



Bild: iftikhar-alam - stock.adobe.com

Resilienz und Selbstregulation

So stärken Führungskräfte jetzt sich selbst und das Unternehmen.

Psychologische Anforderungen an Führungskräfte sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Die Welt ist heute anspruchsvoller denn je. Sie ist von Unsicherheit und rasanten Veränderungen geprägt. Führungskräfte müssen jetzt nicht nur ihr Unternehmen lenken, sondern auch eine Kultur der mentalen und emotionalen Widerstandsfähigkeit aufbauen. Resilienz – die Fähigkeit, Krisen zu meistern und gestärkt daraus hervorzugehen – spielt dabei heute mehr denn je eine zentrale Rolle. Krisen sind Teil jeder Veränderung. Und Resilienz ist mehr als nur Durchhaltevermögen in jenen. Sie erfordert bewusste Selbstregulation und ein tiefes Verständnis für die Dynamik zwischen Denken, Fühlen und Handeln. Sie fordert selbiges Verständnis für unsere Beziehungen – zu uns selbst und zu anderen.

1. Nährboden für Widerstandsfähigkeit

Resilienz basiert auf einem entscheidenden Nährboden: unseren Beziehungen. Die wichtigste und tiefste Beziehung, die wir führen, ist die zu uns selbst. Diese Selbstbeziehung spiegelt sich in allen weiteren Verbindungen zu anderen Menschen wider. Wer gut mit sich selbst umgeht, wer seine eigenen Bedürfnisse und Blockaden kennt und auf seine eigenen Stärken vertraut, schafft Stabilität. Diese Selbstfürsorge bildet das Fundament, auf dem Resilienz aufgebaut wird, genauso wie die Selbstwirksamkeit.

Ein klarer, achtsamer Umgang mit sich selbst ermöglicht es Führungskräften, auch im Umgang mit anderen souverän, wohlwollend und empathisch zu agieren. Die Art und Weise, wie wir mit uns selbst sprechen und uns behandeln, beeinflusst nicht nur unser eigenes Wohlbefinden, sondern auch die Bezie-

hungen zu unseren Kollegen. Wenn Führungskräfte sich selbst mit Ehrlichkeit, Wertschätzung und Respekt begegnen, strahlen sie diese Haltung auch auf ihr Umfeld aus. Dadurch entsteht eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung und Wertschätzung, die das gesamte Team resilienter macht.

Ein resilientes Team zeichnet sich durch starke Kommunikation und vertrauensvolle Beziehungen aus. Diese entstehen jedoch nur dann, wenn die Mitglieder selbst stabil und in einer gesunden Selbstbeziehung verwurzelt sind. Wenn sie neugierig, vertrauensvoll und in Freude dabei sind. Führungskräfte sollten daher nicht nur ihre eigene Resilienz stärken, sondern aktiv daran arbeiten, dass auch ihre Teammitglieder sich selbst reflektieren und wertschätzen lernen.

2. Selbstregulation als Kernkompetenz

Selbstregulation, also die Fähigkeit, eigene Emotionen, Gedanken und Verhaltensweisen zu steuern, ist ein grundlegender Baustein der Resilienz. In Stresssituationen wird unser Denken oft irrational, und wir neigen dazu, impulsiv zu handeln. Um dies zu verhindern, müssen Führungskräfte lernen, ihre Emotionen aktiv zu kontrollieren. Das bedeutet, sich der eigenen Gedankenmuster bewusst zu werden und die Auslöser von Stress zu erkennen.

Gedanken beeinflussen direkt unser emotionales und physisches Befinden. Wenn wir uns in negativen Gedankenspiralen verlieren, reagiert unser Körper mit Stress – chemische Reaktionen im Gehirn werden ausgelöst, die uns auf den sogenannten Fight-or-Flight-Modus vorbereiten. Führungskräfte, die ihre Gedanken gezielt steuern können, sind in der Lage, den Stresslevel zu senken und ihre Entscheidungen rational und überlegt zu treffen.

Ein praktischer Ansatz zur Förderung der Selbstregulation ist das Mindset-Management. Das bewusste Umgestalten von Gedanken hin zu positiven und lösungsorientierten Überzeugungen trägt maßgeblich zur Stressreduktion bei. Regelmäßige Achtsamkeitsübungen oder Meditation können helfen, ein klares und ruhiges Mindset zu bewahren – selbst in anspruchsvollen Situationen.

3. Die Rolle der Gewohnheiten

Was wir regelmäßig tun, prägt unsere Resilienz. Gewohnheiten sind mächtige Werkzeuge, die langfristig unsere psychische und physische Verfassung formen. Führungskräfte sollten sich darüber bewusst sein, dass sowohl ihre eigenen Routinen als auch die ihres Teams einen direkten Einfluss auf die Widerstandsfähigkeit haben. Resilienz auf der individuellen Ebene beginnt mit kleinen, alltäglichen Entscheidungen. Positive Gewohnheiten – wie regelmäßige Bewegung, ein gesundes Schlafverhalten und bewusste

Pausen – stärken nicht nur das Wohlbefinden, sondern auch die Fähigkeit, in stressigen Situationen gelassen zu bleiben. Im Arbeitsumfeld können gezielte Rituale, wie tägliche kurze Team-Reflexionen, positive Kompliment-Duschen, oder ergebnisorientierte Besprechungen, dabei helfen, eine resiliente Kultur zu etablieren.

Die Verantwortung einer Führungskraft geht über die eigenen Gewohnheiten hinaus. Es ist wichtig, auch im Team eine Kultur der Selbstfürsorge zu fördern. Dies kann bedeuten, klare Grenzen zu setzen, um Überlastung zu vermeiden, und Räume für offene Kommunikation zu schaffen, in denen über Stress und Herausforderungen gesprochen werden kann.

4. Gemeinsam widerstandsfähiger werden

Ein resilientes Team entsteht nicht zufällig, sondern durch den bewussten Aufbau starker, unterstützender Beziehungen. Diese basieren auf Vertrauen, offener Kommunikation und der Bereitschaft, sich gegenseitig zu unterstützen. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, diese Kultur aktiv zu fördern. Eine vertrauensvolle Beziehung zu den Teammitgliedern beginnt damit, ihnen Raum für Selbstreflexion und Wachstum zu geben. Indem sie die Selbstbeziehung der Mitarbeiter stärken, tragen Führungskräfte dazu bei, dass das Team als Ganzes resilienter wird. Ein Team, das auf stabilen, positiven Beziehungen aufbaut, kann nicht nur Krisen besser bewältigen, sondern nutzt Herausforderungen als Chancen für kollektives Wachstum.

5. Selbstwirksamkeit und Realismus

Ein weiteres wichtiges Element der Resilienz ist die Selbstwirksamkeit – das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Herausforderungen zu meistern. Führungskräfte sollten bei sich selbst und im Team ein Gefühl der Selbstwirksamkeit kultivieren. Dies geschieht, indem sie realistische, aber herausfordernde Ziele setzen, bei deren Erreichung die Teammitglieder ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten erkennen können.

Gleichzeitig ist es wichtig, realistischen Optimismus zu fördern. Ein resilientes Team geht mit einem klaren Verständnis für die Realität an Probleme heran, ohne sich dabei von Rückschlägen entmutigen zu lassen. Durch diese Haltung lassen sich auch schwierige Situationen als Wachstumschancen betrachten.

Resilienz ist nicht nur eine Fähigkeit, die in Krisenzeiten von Vorteil ist, sondern eine Schlüsselkompetenz, die es Führungskräften ermöglicht, ihre Teams langfristig stark und flexibel, agil, zu halten. Durch bewusste Selbstregulation, gesunde Gewohnheiten und den Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen im Team können Führungskräfte eine resilientere Kultur fördern, die große Herausforderungen als wahrhaftige Chancen begreift. ■



Autorinnen:
Barbara Mai,
Mainretreat Coaching
& Consulting



Susanne Kovar,
Coaching &
Mentoring