



Förderung der Resilienz von Mitarbeitenden und Führungskräften im Coaching

Alina Felten

Abschlussarbeit 2025/2026

Systemischen Coaching Ausbildung

InKonstellation Köln

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Stress	3
2.1	Definition Stress	3
2.2	Stressoren in sozialen Einrichtungen.....	4
3	Resilienz	6
3.1	Definition Resilienz.....	6
3.2	Resilienzförderung	7
4	Methodik	9
4.1	Methoden von Resilienzförderung	9
4.2	Methode Positivgedanken	10
5	Fazit.....	12
6	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	13

1 Einleitung

Personalmangel, extreme Lautstärke und allzeit ein offenes Ohr für Kinder haben und dennoch sollen Menschen in sozialen Berufen resilient, resistent und widerstandsfähig sein. Auch in Krisensituationen die Ruhe bewahren, dem Stress entgegenwirken und das alles am besten bis zur Rente. Jedoch stellt sich die Frage, wie sollen Mitarbeitenden resilient sein, wenn sie nicht die nötige Unterstützung erhalten? Wie können Führungskräfte erwarten, dass die Mitarbeitenden resilient sind, ohne dass ihre Resilienz gefördert wird und sie gestärkt und motiviert werden? Ein beständiges Thema in der sozialen Arbeit ist Stress. Fachkräfte werden verzweifelt gesucht, tausende ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen streiken und protestieren unter anderem für bessere Arbeitsbedingungen. Zur Folge verschlechtert sich der Betreuungsschlüssel und der Stress wächst weiter.¹ An dieser Stelle gewinnt Coaching an Bedeutung. Coaching bietet einen strukturierten Reflexionsraum, in dem Mitarbeitende und Führungskräfte ihre Stressmuster erkennen, Ressourcen aktivieren und individuelle Bewältigungsstrategien entwickeln können. Es ermöglicht nicht nur die Bearbeitung akuter Belastungssituationen, sondern fördert langfristig Selbstwirksamkeit, Lösungsorientierung und stärkt das Selbstbewusstsein. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich daher mit der Frage, wie Stress definiert wird und wie Coaching dazu beitragen kann, den Umgang mit Stress in sozialen Einrichtungen zu verbessern und die Resilienz von Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken.

2 Stress

Um Resilienz zunächst definieren zu können, ist es wichtig zu verstehen, wofür Mitarbeitenden Resilienz benötigen, was Stress bedeutet und wie er verursacht wird. Wie kommt es zustande, dass manche Lautstärke als Stress wahrnehmen und wiederum andere das ständige Fehlen von KollegInnen aufgrund von Krankheit und Urlaub?² Wie kann Stress definiert werden, wenn es unterschiedliche Wahrnehmungen von Stress geben kann? Ist Stress vermeidbar oder müssen Mitarbeitende den Stress bewältigen können?

2.1 Definition Stress

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass „alles, was jemanden in der Arbeit begegnet, Stress auslösen“³ kann. Dies kann Zeitdruck, viel Verantwortung, fehlende Wertschätzung, Konflikte oder weitere psychische Beanspruchungen sein.⁴ Tatsache ist, dass Stress nicht nur negativ für den Menschen sein kann, sondern auch eine leistungsstimulierende Wirkung hervorheben kann. Der Mensch wird aktiv und angeregt etwas zu tun und zu leisten. Dies wird als Eustress bezeichnet. Die oben bereits erwähnten gesundheitsgefährdenden Faktoren werden als Distress definiert. Die körperliche, psychische, physische und soziale Gesundheit soll demnach erhalten bleiben und folglich muss der Distress möglichst geringgehalten werden. Die eigenen und organisatorischen

¹ Vgl. <https://www.riffreporter.de/de/gesellschaft/kita-erzieher-psychische-belastung-personalmangel>

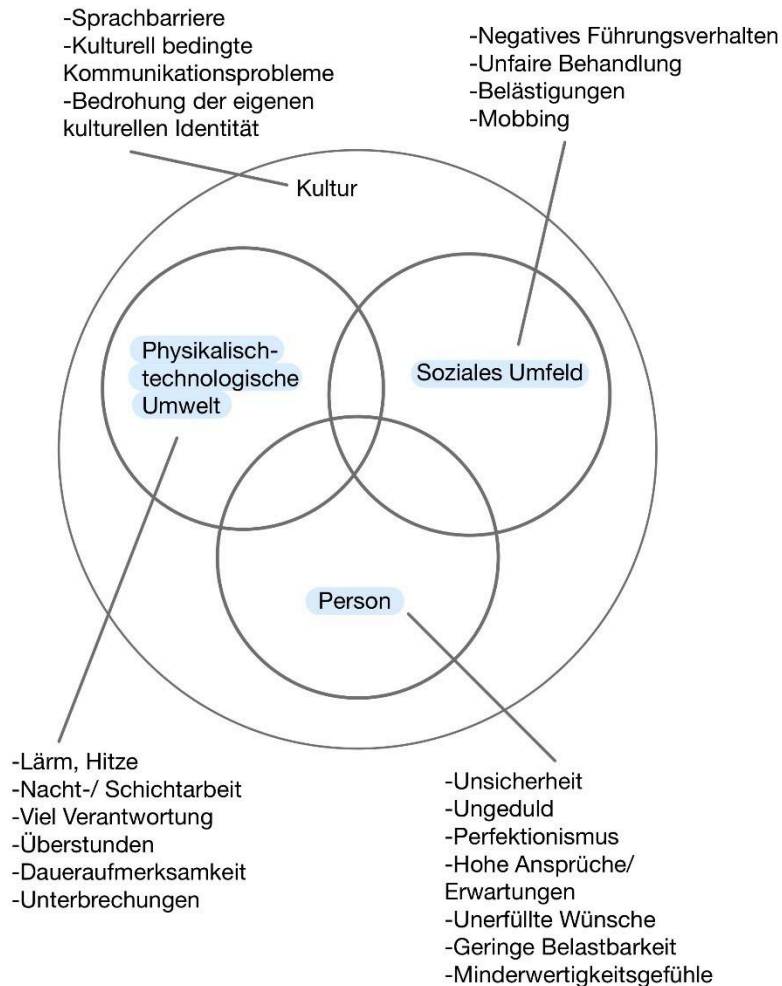
² Vgl. *Brodowski, M.*: Das große Handbuch für die Kita-Leitung, 2018, S. 89.

³ *Höher, F.*: Menschliche Resilienz in Unternehmen – Dialog als Ressource, 2018, S. 69.

⁴ Vgl. *Brodowski, M.*: Das große Handbuch für die Kita-Leitung, 2018, S. 86.

Ressourcen sollen erweitert und gestärkt werden. All dies ist notwendig für den Erhalt der Gesundheit in allen Bereichen des Lebens.⁵

2.2 Stressoren in sozialen Einrichtungen



Quelle: eigene Darstellung, angelehnt an: *Reif, J.; Spieß, E.; Stadler, P.: Effektiver Umgang mit Stress – Gesundheitsmanagement im Beruf, 2018, S. 15.*

Als Quelle von Stressoren ist das soziale Umfeld, die physikalisch-technologische Umwelt oder kulturelle Gegebenheiten zu benennen. Beispielhaft lässt sich anhand des Schaubildes sagen, dass kulturelle Bedingungen die Sprachbarriere sein können oder kulturbedingte Kommunikationsprobleme.

Persönliche Stressoren sind die eigene Unsicherheit, Ungeduld, geringe Belastbarkeit oder Perfektionismus. All diese Eigenschaften können Stress verstärkt auslösen, aber genauso euphorisierend wirken, indem sie mobilisieren und motivieren. Sind die Anforderungen allerdings zu hoch, kommt es zu einer Überforderung. Gerade in diesem

⁵ Vgl. Spieß, E.; von Rosenstiel, L.: Organisationspsychologie – Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder, 2010, S. 37-38 zitiert nach Frieling & Sonntag, 1999; Cooper & Cartwright, 1994; Cartwright & Cooper, 1996.

Bereich werden die meisten Stressoren vermehrt als Disstress wahrgenommen, da die genannten Eigenschaften im Arbeitskontext eher negative Folgen haben. Als Beispiel wird hier die Ungeduld genannt, da im Arbeitskontext auftretende Störungen zu Ungeduld führt. Damit wird vermehrt Stress ausgelöst, da die Aufgaben erledigt werden wollen und sollen.⁶

Stressoren im sozialen Umfeld beinhalten Belästigungen am Arbeitsplatz, unfaire Behandlungen oder Mobbing. Negatives Führungsverhalten wäre ein Beispiel für das soziale Umfeld. In Bezug auf die Soziale Arbeit wäre auch der Kontakt zu schwierigen Eltern ein möglicher Stressor.⁷

Hinzu kommen Stressoren wie Fehlzeiten aufgrund von Krankheit oder motivationalem Absentismus. Letzteres ist bedingt durch geringe oder fehlende Motivation oder zu geringes Gefühl der Verbundenheit an das Unternehmen.⁸ Des Weiteren ist auch ein Merkmal der Stressoren im sozialen Umfeld die häufige Versetzung des Personals. Ebenso wenn die Sinnhaftigkeit der geleisteten Arbeit nicht ausreichend weitervermittelt wird oder wenn der Informationsfluss unzureichend oder nicht vorhanden ist. Genauso werden mangelnde Angebote an Weiterbildungen als Stressor bezeichnet, um sich den Herausforderungen im sozialen Kontext widmen zu können.⁹

Lösungsansätze für das Beheben von Stress wäre Gesprächsangebote seitens des Vorgesetzten oder mit KollegInnen, die Unterstützung bieten. Intervenieren ist hier nötig, um die Stressoren zu reduzieren und das Problem zu lösen. Auch psychologische Hilfe oder Coaching kann eine Lösung darstellen, indem sich die Mitarbeitenden mit sich selbst oder ihrem Umfeld beschäftigen können.¹⁰ Lärm, Hitze, ungünstige Ergonomie des Arbeitsumfeldes sind Beispiele für Stressoren in der physikalisch-technologischen Umwelt.¹¹

Zwischen diesen Stressoren sind Schnittstellen vorhanden, die zwischen der physikalisch-technologischen Umwelt und der Person Zeitdruck, Überstunden oder die Dauer Aufmerksamkeit sein können. Als Schnittstelle zwischen der Person und dem sozialen Umfeld sind Rollenkonflikte benannt worden, die auf die Ambiguität zwischen Anweisungen und Erwartungen hinweisen. Soziale Isolation oder auch das Pendeln zwischen Wohnort und Arbeitsstätte ist eine Folge der Schnittstelle soziales Umfeld und

⁶ Vgl. Reif, J.; Spieß, E.; Stadler, P.: Effektiver Umgang mit Stress – Gesundheitsmanagement im Beruf, 2018, S. 15-16 zitiert nach Wald 2008; McGrath 1983; Semmer und Meier 2014.

⁷ Vgl. Reif, J.; Spieß, E.; Stadler, P.: Effektiver Umgang mit Stress – Gesundheitsmanagement im Beruf, 2018, S. 15-16.

⁸ Vgl. Reif, J.; Spieß, E.; Stadler, P.: Effektiver Umgang mit Stress – Gesundheitsmanagement im Beruf, 2018, S. 17 zitiert nach Hackett und Guion 1985.

⁹ Vgl. Reif, J.; Spieß, E.; Stadler, P.: Effektiver Umgang mit Stress – Gesundheitsmanagement im Beruf, 2018, S. 17.

¹⁰ Vgl. Reif, J.; Spieß, E.; Stadler, P.: Effektiver Umgang mit Stress – Gesundheitsmanagement im Beruf, 2018, S. 19.

¹¹ Vgl. Reif, J.; Spieß, E.; Stadler, P.: Effektiver Umgang mit Stress – Gesundheitsmanagement im Beruf, 2018, S. 23.

physikalisch-technologische Umwelt. Die verschiedenen Quellen von Stressoren können unabhängig voneinander auftreten oder wie bereits erwähnt, Schnittstellen aufweisen.¹²

3 Resilienz

„Unter Resilienz wird die Fähigkeit von Menschen verstanden, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen“¹³

In der heutigen Zeit ist der Wandel eine der großen Herausforderungen, da die Welt sich ständig weiterentwickelt. So wandeln sich zudem die Anforderungen an alle zukünftigen Mitarbeitenden. Sie sollen leistungsfähig, stark und belastbar sein, mit der Zeit gehen und mit Herausforderungen problemlos umgehen können. Gerade die psychische Stärke, die mit der Resilienz einhergeht, wird immer beliebter und häufiger als Ziel gesetzt.¹⁴ Der Begriff Resilienz nimmt an Bedeutsamkeit immer weiter zu und gerät verstärkt in den öffentlichen Fokus. Eine Investition in die Prävention und somit Förderung der Resilienz ist nicht nur lukrativ, sondern eine große Hilfe für die Kinder und Jugendlichen, um später mit Herausforderungen besser umgehen zu können und aktuelle Situationen durchzustehen. Daher gilt es inzwischen vielmehr als unerlässlich ein Coaching für Führungskräfte und Mitarbeitende in Anspruch zu nehmen.

Abgeleitet aus dem englischen Begriff „resilience“ bedeutet Resilienz „Spannkraft, Widerstandsfähigkeit und Elastizität“. Die persönliche Widerstandsfähigkeit bedeutet in etwa, dass Menschen gestärkt aus einer Krise herausgehen, resistent gegenüber der Krise sind und Situationen erfolgreich bewältigen. Resilienz ist nicht angeboren, sondern ein Prozess, der individuell und abhängig vom Kontext ist. Je nachdem ob eine Risikosituation positiv oder negativ bewältigt wird, wird die Resilienz dementsprechend hoch oder niedrig eingestuft. Eine Risikosituation wäre beispielsweise der Verlust einer Bezugsperson wie ein Elternteil oder wenn die Kindheit in Armut verbracht wird.¹⁵

3.1 Definition Resilienz

Resilienz wird durch die Interaktion zwischen Umwelt und der einzelnen Person entwickelt und ist daher erlernbar. Diese Entwicklung kann sich im Laufe der Zeit ändern, weshalb sie stets auch im Erwachsenenalter gestärkt werden sollte. Bei der Ausprägung der Resilienz kommt es auf die bewältigten Ereignisse und die Erfahrungen an, jedoch ist auch die Belastbarkeit von den jeweiligen Situationen in der Zukunft abhängig und garantiert kein resilientes Verhalten.¹⁶

Durch Erfahrungen aufgrund von bewältigten Herausforderungen und Krisen können Menschen und somit Mitarbeitende in sozialen Einrichtungen wachsen und sich weiterentwickeln. Sie lernen, Dinge anzunehmen und sie aktiv anzugehen. Das bedeutet auch, dass sich die Mitarbeitenden eine lösungsorientierte Haltung annehmen und lernen,

¹² Vgl. Reif, J.; Spieß, E.; Stadler, P.: Effektiver Umgang mit Stress – Gesundheitsmanagement im Beruf, 2018, S. 15.

¹³ Fröhlich; Gildhoff; Rönnau; Böse: Resilienz, 2019, S. 10 zitiert nach Welter-Enderlin 2012, S. 13.

¹⁴ Vgl. <https://www.mach-dich-unkaputtbar.de/ueber-resilienz/resilienz-mythen>

¹⁵ Vgl. Fröhlich; Gildhoff; Rönnau; Böse: Resilienz, 2019, S. 9-10.

¹⁶ Vgl. Fröhlich; Gildhoff; Rönnau; Böse: Resilienz, 2019, S. 9-10.

Verantwortung zu übernehmen. Hierfür muss das Selbstbewusstsein gestärkt werden, aber auch die Selbstwirksamkeit erlebt werden. Eines der Fundamente für eine gute Fähigkeit zur Resilienz ist der Halt zu einer sich nahestehenden Bezugsperson. Sie sorgt für eine gewisse Widerstandsfähigkeit und bietet Rückhalt in Krisensituationen. Bereits im frühen Kindesalter Verantwortung zu übernehmen, kann die Resilienz fördern, da sie bereits gelernt haben, mit negativen oder herausfordernden Situationen umzugehen. Wichtig ist auch hier die sichere Bindung zu einer Bezugsperson und nicht das Übermaß an Verantwortung.¹⁷

Schutzfaktoren wie die Bindung an eine emotional stabile Bezugsperson haben eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die Entwicklung der Gesundheit und von Resilienz. Die Erziehung, Familie, Bildung und soziale Netzwerke haben zudem einen großen Einfluss darauf. Darüber hinaus ist Resilienz nicht auf alle Lebensbereiche übertragbar und scheint in manchen Situationen stärker als in anderen Situationen zu sein. Beispielsweise können Kinder in der Schule über diese Kompetenzen verfügen, allerdings in anderen Bereichen Schwierigkeiten haben, wie die Fähigkeit stabile Beziehungen zu führen. Risikofaktoren hierfür sind instabile Bezugspersonen, chronische Armut, psychische Erkrankungen der Bezugspersonen oder auch die Scheidung der Eltern.¹⁸

Grundsätzlich wird dabei zwischen kindbezogenen Vulnerabilitätsfaktoren und Risikofaktoren unterschieden. Ersteres sind die biologischen und psychologischen Merkmale eines Kindes¹⁹, wie die primären Faktoren (z.B. neuropsychologische Faktoren, chronische Erkrankungen etc.) und sekundäre Faktoren (z.B. unsichere Bindungsorganisation, geringe Selbstregulationsfähigkeit). Risikofaktoren werden auch als Stressoren verstanden, wie zum Beispiel Alkoholmissbrauch der Eltern, ein negatives Wohnumfeld, familiäre Konflikte oder wenn die Mutter oder der Vater alleinerziehend ist.²⁰ Da die genetischen Faktoren nicht beeinflussbar sind, jedoch aber die Risikofaktoren, gilt es diese zu untersuchen.

3.2 Resilienzförderung

Als Resultat von geringer persönlicher Widerstandsfähigkeit sind ungesunde Beziehungen zurückzuführen. Wie bereits erwähnt kann eine stabile Beziehung zu resilientem Verhalten führen. Genauso ist es umgekehrt, wenn die Beziehungen zu Bezugspersonen wie Eltern, dem Partner, KollegInnen oder auch der Führungskraft instabil sind oder ein schlechtes Nähe-Distanz-Verhalten aufweisen. Mangelndes Selbstbewusstsein kann dazu führen, dass Mitarbeitende sich nicht gut genug fühlen und folglich nicht ihren Fähigkeiten- und Fertigkeiten vertrauen. Sie können Ängste entwickeln, auf beruflicher oder privater Ebene zu scheitern und den Herausforderungen nicht gewachsen zu sein. Auch hier kann eine Vermeidung von Risiken und neuen Herausforderungen resultieren. Dieses geringe Selbstbewusstsein hängt auch mit den negativen Erwartungen zusammen, die Menschen mit Resilienzmangel sich selbst und ihrem Leben gegenüber haben. Sie

¹⁷ Vgl. *Mannhard, A.*: Das Kita-Team – Informationen und Praxistipps rund um Teamentwicklung, Teamführung und Teamgesundheit, 2019, S. 64.

¹⁸ Vgl. *Fröhlich; Gildhoff; Rönnau; Böse*: Resilienz, 2019, S. 11.

¹⁹ Vgl. *Fröhlich; Gildhoff; Rönnau; Böse*: Resilienz, 2019, S. 21-22 zitiert nach Wustmann 2004, Laucht et al. 2000, Petermann et al. 2004.

²⁰ Vgl. *Fröhlich; Gildhoff; Rönnau; Böse*: Resilienz, 2019, S. 21-22 zitiert nach Wustmann 2016, S. 38-39.

rechnen bereits im Vorfeld damit zu scheitern und ihnen fehlt es an Selbstvertrauen, diese Hürden zu meistern.²¹

Ein erster Schritt zur Förderung der Resilienz ist die Akzeptanz dessen, was den Coachee jeweils herausfordert. Des Weiteren können nicht erreichte Ziele neu gesetzt oder gar aufgegeben werden. Akzeptanz ist ein hilfreicher Wegweiser, um mit allen kommenden Situationen besser umgehen zu können. Dahinter verstecken sich meist die Bedürfnisse, die nicht befriedigt werden (können), die deshalb auf eine andere Art und Weise befriedigt werden müssen. Daher gilt es dem Einzelnen oder auch dem Team die Möglichkeit zu bieten, sich zu reflektieren und daraus resultierende Ergebnisse der Bewältigung der Probleme in der Vergangenheit zu analysieren. So kann gemeinsam ein umfassender Blick auf die Resilienz des einzelnen Mitarbeitenden als auch des Teams gefasst werden.²² Kennzeichnend für die Akzeptanz ist ebenfalls die eigenen Grenzen und die Grenzen anderer zu erkennen und zu wahren. Des Weiteren müssen Realitäten, die unveränderlich sind, akzeptiert werden können als Voraussetzung, um die Kontrolle abgeben zu können.²³

Als zweite Säule wird der Optimismus genannt, der so wie die Resilienz erlernbar ist. Der Coachee muss wieder lernen, den Fokus auf das Positive zu setzen, um wieder Hoffnung zu schöpfen. Aus dem Optimismus heraus können Mitarbeitende und Führungskräfte Kraft schöpfen, Widerstände zu bekämpfen und Niederlagen zu trotzen. Wird der Blickwinkel verändert, sind die Chancen, bessere Entscheidungen auch für die Gesundheit zu treffen, größer.

Selbstwirksamkeit ist die dritte Säule der Resilienz. Das bedeutet, ein Bewusstsein für die eigenen Stärken und Schwächen zu entwickeln und sich damit auseinanderzusetzen. Die eigenen Fähigkeiten gezielt einzusetzen und die Wirkung dessen zu erleben, ist Teil der Selbstwirksamkeit. Darüber hinaus bedeutet es über eine gewisse Selbstwahrnehmung zu verfügen, damit der Coachee den Fokus wieder auf das Positive im Leben lenken kann und das eigene Verhalten besser gesteuert wird. So soll die Selbstwahrnehmung dabei helfen, das eigene Potenzial in schwierigen Situationen möglichst am besten zu nutzen und das Beste aus sich herauszuholen.

Unter der Säule der Verantwortung wird verstanden, dass Menschen für ihr Leben verantwortlich sind. Dadurch, dass nicht andere Personen dafür verantwortlich gemacht werden, kann daraus die Stärke wachsen, das eigene Leben so zu planen und definieren, wie es gewünscht wird. Hier erlebt der Coachee nicht nur wieder Selbstwirksamkeit, sondern trägt auch Verantwortung dafür. Das Leben so zu gestalten, dass Herausforderungen besser abgefangen werden können aufgrund von planvollem Handeln, kann zudem das Selbstbewusstsein stärken.

Bei der Netzwerkorientierung, der fünften Säule, geht es um das soziale Netzwerk, das Mitarbeitende und Führungskräfte auffängt, wenn Krisen bewältigt werden. Wie bereits erwähnt, ist eine stabile und verlässliche Bezugsperson ein wichtiger Resilienzfaktor. Sie

²¹ Vgl. <https://www.mach-dich-unkaputtbar.de/ueber-resilienz/resilienz-mythen>

²² Vgl. *Mannhard, A.*: Das Kita-Team – Informationen und Praxistipps rund um Teamentwicklung, Teamführung und Teamgesundheit, 2019, S. 63.

²³ Vgl. <https://www.mach-dich-unkaputtbar.de/ueber-resilienz/resilienz-mythen>

erhalten Unterstützung und Trost bei sich nahestehenden Personen, sodass der Rückhalt Hilfe bietet mit herausfordernden Situationen umgehen zu können. Diese Verlässlichkeit schöpft Vertrauen in sich und andere und beruht auf Gegenseitigkeit.

Lösungsorientierung als sechste Säule beinhaltet, in schwierigen Momenten den Blick auf die Lösungsmöglichkeiten zu richten, wodurch Gefühle besser kontrolliert werden können. Folglich kann besser mit der Situation umgegangen und bewusst gehandelt werden. Auch hier ist es von Bedeutung, dass die Entscheidungen bewusst getroffen werden und Verantwortung dafür zu übernehmen.²⁴ „Es ist auch ratsam, über jede Herausforderung nachzudenken und sie als Chance zu betrachten. Diese Einstellung schafft eine andere Perspektive und ermöglicht es, schnellere und bessere Entscheidungen zu treffen.“²⁵

Die siebte und schließlich letzte Säule ist die Zukunftsorientierung. Die Säule handelt davon, dass sich der Coachee als Selbstwirksam erlebt und für die Zukunft jegliches Potenzial sieht und daraus schöpft. Hier ist der Blick auf die Lösungen erneut essenziell, um positiv in die Zukunft blicken zu können. Denn wo Lösungen sichtbar sind, so besteht Hoffnung auf Veränderung und Erfolge. Es geht hierbei aber auch darum, dass Rückschläge als Chance gesehen werden, sich weiterzuentwickeln. Krisen werden kommen und es werden nicht alle schwierigen Situationen mit Erfolg gemeistert werden. Wichtig ist es dabei, den positiven Blick in die Zukunft nicht zu verlieren, die Motivation und den Optimismus zu bewahren.²⁶

Insgesamt zeigt sich, wie stark die Säulen miteinander verknüpft sind und wie mit Selbstbewusstsein und Optimismus das Leben positiv gestaltet werden kann. Es scheint viel Arbeit dahinter zu stecken, doch der Erfolg zur Resilienz ist es wert, die Arbeit in Kauf zu nehmen.

4 Methodik

Es gibt viele verschiedene Methoden, um Resilienz gezielt zu fördern. Wird die Anzahl an Büchern und Internetseiten betrachtet, scheint die Methodenauswahl unbegrenzt zu sein. Fakt ist, dass Resilienz ein immer wichtiger Begriff wird. Die Gesundheit von Fach- und Führungskräften ist eine wesentliche Voraussetzung für pädagogische Arbeit und zeigt auch die Qualität der Arbeit als Ergebnis.²⁷ Daher bietet es sich an, Coaching in sozialen Einrichtungen zu etablieren, da Stress ein immer wieder vorkommender Faktor ist. Einige Methoden zur Resilienzförderung werden im nächsten Kapitel dargestellt.

4.1 Methoden von Resilienzförderung

Um im Coaching-Setting bei Führungskräften und Mitarbeitenden gezielt Resilienz zu fördern, werden im Buch „Handbuch Resilienztraining – Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter“ zehn Schritte beschrieben. Darunter befindet sich die

²⁴ Vgl. <https://www.mach-dich-unkaputtbar.de/ueber-resilienz/resilienz-mythen>

²⁵ <https://www.mach-dich-unkaputtbar.de/ueber-resilienz/resilienz-mythen>

²⁶ Vgl. <https://www.mach-dich-unkaputtbar.de/ueber-resilienz/resilienz-mythen>

²⁷ Vgl. *Brodowski, M.*, Das große Handbuch für die Kita-Leitung, 2018, S. 82-83.

Methode „Innehalten – die Kunst der kleinen Pause“²⁸. Dabei geht es darum, Kraft aus der Ruhe heraus zu schöpfen. Indem der Coachee während des Einzelcoachings immer wieder für einen Moment innehält und dem Alltagsstress entweicht, soll sich der Körper und die Seele entspannen können und zur Ruhe finden. Dabei gilt es sich einen Moment zurückzuziehen, sich einen ruhigen Ort zu suchen und an schöne Erlebnisse oder Erinnerungen zu denken. Der Coachee achtet auf seinen Körper, seine Empfindungen und hört in sich hinein. Die Anspannung löst sich. Ziel ist es, dass sich der Coachee im Arbeitssetting diese erlernte Methode zu eigen macht, um in stressigen Situationen aus der innen Ruhe Kraft schöpfen kann. Der Coachee lernt, bewusst kurze Ruhephasen einzubauen, Körperwahrnehmung zu fördern und innere Stabilität aufzubauen.²⁹

Es gibt ebenfalls einige Methoden, die im Einzelcoaching erarbeitet werden können oder das ganze Team betreffend analysiert wird. Im Buch „Das Kita-Team – Informationen und Praxistipps rund um Teamentwicklung, Teamführung und Teamgesundheit“ sind einige davon beschrieben, unter anderem „Im Sturm verwurzelt sein“³⁰. Bei dieser Methode kann der Coach die Aufgabe erteilen, alles aufschreiben, was sie für das Team oder den Einzelnen zurzeit als Problem ansehen. Anschließend wird überlegt, was dem der Führungskraft oder der Einzelperson Energie raubt, und dabei erstellt der Coachee eine Liste. Gemeinsam wird erarbeitet, wie die Probleme bisher besiegt wurden und welche Probleme akzeptiert werden sollten, da sie unveränderbar sind. Die Akzeptanz dessen ist ein wichtiger Teil, wie bereits bei den sieben Säulen (Kapitel 3.2) beschrieben, damit die Person nicht daran verzweifelt, wenn Dinge unveränderbar sind. Der Fokus wird gezielt auf beeinflussbare Faktoren gelegt und hier gilt es anzusetzen. Daher ist der Blick in die Zukunft bedeutsam, damit eine gemeinsame Zukunft mit Lösungen geschaffen wird.

Ein Coach kann Führungskräfte und Mitarbeitenden gezielt dabei unterstützen, Faktoren wie Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit zu stärken, um Resilienz aufzubauen. Es soll dabei helfen, Herausforderungen besser zu meistern und sie als positive Erfahrung und als Ressource zu nutzen und lösungsorientierte Haltung zu entwickeln. Im Coaching-Prozess können also gezielt Erfolgserlebnisse systematisch rekapituliert werden, um ein Bewusstsein für Kompetenzen und Strategien zu entwickeln. Welche Situationen bereits erfolgreich gemeistert wurden, können dazu genutzt werden auch in Zukunft Situationen durch Selbstwirksamkeit positiv zu bewerkstelligen. Die Führungskraft und Mitarbeitende erleben positive Veränderungen durch eigenes Handeln,

4.2 Methode Positivgedanken

Bei der Methode „Positivgedanken“ geht es darum, den stressverstärkenden Gedanken entgegenzuwirken. Grundsätzlich lässt sich darüber sagen, dass es ein kognitiver Ansatz zur Bewältigung von Stress ist. Dadurch, dass Stress spontan subjektiv

²⁸ Wellensiek, S. K.: Handbuch Resilienztraining – Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter, S. 105.

²⁹ Vgl. Wellensiek, S. K.: Handbuch Resilienztraining – Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter, S. 108.

³⁰ Mannhard, A.: Das Kita-Team – Informationen und Praxistipps rund um Teamentwicklung, Teamführung und Teamgesundheit, 2019, S. 63.

wahrgenommen und dementsprechend eingeschätzt wird, sind es die begleitenden Gedanken, die stressauslösend sind.

Um in einer sozialen Einrichtung die Resilienz der Mitarbeitenden und Führungskräften zu fördern, wäre diese Methode eine Möglichkeit, um positive Gedanken zu verinnerlichen und in zukünftigen stressauslösenden Situationen sich die Gedanken zu Nutzen zu machen. Diese Methode eignet sich ideal für das Einzelcoaching, worauf ich im Folgenden eingehen werde.

Zunächst schaut sich der Coachee die Liste mit stressverstärkenden Gedanken an und reflektiert sich, indem er die Sätze ankreuzt, die ihm bekannt sind.³¹ Beispiele hierfür aus dem Bereich „Schwarzmalerei und Hilflosigkeit“³² von den fünf Bereichen sind:

- „Ich halte das nicht durch.
- Das geht bestimmt schief.
- Ich werde versagen.
- Ich habe sowieso immer Pech.
- Das schaffe ich nie“³³

Die weiteren Bereiche lauten „Besorgnis wegen Kritik ... [,] Angst vor körperlichen Beschwerden ... [,] Selbstvorwürfe ... [und] Selbstüberforderung ...“. Der Coach stellt Fragen, damit sich der Teilnehmende die Gedanken besser vorstellen kann. Eine Frage wäre, welche Situationen für den Coachee als stressig empfunden werden oder welche Sätze deren ähnlich sind. Es folgt ein Hinweis darauf, dass der übergeordnete Bereich mit den meisten Kreuzen in Zukunft nochmal intensiver bearbeitet werden kann. Im Anschluss werden die Sätze auf die 10 unangenehmsten oder am meisten störenden Sätze reduziert, anschließend auf die fünf, dann drei unangenehmsten Sätze reduziert.

In diesem Teil der Methode beschäftigt sich der Coachee mit dem Reframing der stressauslösenden Sätze. Reframing bedeutet, dass der Satz neu formuliert und eine neue Bedeutung zugeordnet wird. In diesem Fall geht es darum, dass der Satz ins Positive umformuliert wird. Hierbei wird das Wort „nicht“ vermieden, indem beispielsweise der Gedanke „Ich werde nicht versagen“ verwandelt wird in „Ich werde gewinnen“, damit das Positive in den Vordergrund rückt. Ist der Satz so formuliert, dass sich der Coachee damit identifizieren kann, soll anschließend noch eine passende Geste dazu überlegt werden. Diese Geste in Kombination mit dem Satz setzt er nun zur Verinnerlichung der Methode um. Auch hier ist es von Bedeutsamkeit, dass der Coachee mit dem positiven Satz und der Geste im Einklang ist. Der Coach hat daher die Aufgabe mit dem Coachee das passende herauszuarbeiten. Für die Zukunft muss der Positivgedanke allerdings noch häufiger erprobt werden. Dabei kann es hilfreich sein vor Situationen, in denen die Negativsätze in Erinnerung kommen, sich dessen bewusst zu sein und den Satz zu sich selbst zu sagen. Es gilt also vom Coachee mithilfe des Coaches zu erarbeiten, wann solche Situationen vorkommen können und welche Gefühle dadurch entstehen. Sich selbst an diese Methode zu erinnern, bedarf ebenfalls Hilfe. Darüber kann man sich im Vorfeld Gedanken machen, wie man in den Situationen sich dennoch den Positivsatz ins

³¹ Vgl. Höher, F.: Menschliche Resilienz in Unternehmen – Dialog als Ressource, 2018, S. 263-264.

³² Höher, F.: Menschliche Resilienz in Unternehmen – Dialog als Ressource, 2018, S. 265.

³³ Höher, F.: Menschliche Resilienz in Unternehmen – Dialog als Ressource, 2018, S. 265.

Gedächtnis ruft. Die Verankerung erfolgt durch Wiederholung und die unterstützende Geste.³⁴

5 Fazit

Resümierend lässt sich sagen, dass Stress nicht nur in sozialen Einrichtungen vermehrt vorkommt, aber dennoch ein nicht ausbleibender Faktor ist. Dadurch, dass Stress nicht gänzlich vermeidbar ist, muss lösungsorientiert gearbeitet werden, damit der Umgang mit Stress erlernt wird. Dafür ist ein Bewusstsein über die eigenen Stressoren wichtig, um sie akzeptieren und in die Zukunft blicken zu können. Die sieben Säulen der Resilienz zeigen, dass jeder Mensch Resilienz erlernen kann. Eine sichere Beziehung zu Eltern, aber auch zu Freunden, KollegInnen und zur Führungskraft kann Resilienz steigern. Genauso verhält es sich mit Optimismus und einem gesunden Selbstbewusstsein. Beides ist wichtig, um sich selbstwirksam erleben zu können. Wer Selbstvertrauen schöpft, ist positiv gestimmt neue Dinge zu wagen und erlebt die persönliche Selbstwirksamkeit. Nur wer mutig ist und sich neuen Herausforderungen stellt, kann lösungsorientiert in die Zukunft blicken und sein Selbstvertrauen weiter stärken. Daher ist es als Führungskraft wichtig, die Mitarbeitenden zu fördern, ihre Resilienz zu stärken und ihnen Raum geben sich zu entfalten, Fehler zu machen und daraus gestärkt herauszugehen. Es gibt zahlreiche Methoden, um sich selbstbewusster zu fühlen, die eigenen Stärken und Schwächen kennenzulernen und richtig einzuschätzen. Diese Methoden sind essenziell für eine psychische, physische, soziale und körperliche Gesundheit. Daher gilt es die Resilienz bei allen Menschen zu fördern und sie dahingehend durch Coaching zu sensibilisieren. Coaching stellt in diesem Zusammenhang ein wirkungsvolles Instrument dar, um Mitarbeitende und Führungskräfte in ihrer persönlichen Widerstandsfähigkeit zu stärken. Durch Reflexion, Ressourcenaktivierung und kognitive Methoden wie Reframing können stressverstärkende Muster verändert werden. Coaching trägt somit nicht nur zur individuellen Gesundheitsförderung bei, sondern wirkt sich auch positiv auf die Teamdynamik, Arbeitszufriedenheit und die Qualität pädagogischer Arbeit aus. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Resilienzförderung durch Coaching keine optionale Zusatzmaßnahme, sondern eine zentrale Investition in nachhaltige Personalentwicklung und langfristige Stabilität sozialer Einrichtungen darstellt

³⁴ Vgl. Höher, F.: Menschliche Resilienz in Unternehmen – Dialog als Ressource, 2018, S. 263-264.

6 Literatur- und Quellenverzeichnis

Literaturquellen

Brodowski, Michael: Das große Handbuch für die Kita-Leitung, Köln: Carl Link, 2018

Fröhlich; Gildhoff; Rönnau; Böse: Resilienz, 5. Aufl., München: Ernst Reinhardt Verlag, 2019

Höher, Friederike: Menschliche Resilienz in Unternehmen – Dialog als Ressource, Op-laden, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, 2018

Mannhard, Anja: Das Kita-Team – Informationen und Praxistipps rund um Teamentwick-lung, Teamführung und Teamgesundheit, Polen: Ökotopia Verlag, 2019

Spieß, Erika; von Rosenstiel, Lutz: Organisationspsychologie – Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder, Oldenbourg Verlag München GmbH, 2010

Reif, J.; Spieß, E.; Stadler, P.: Effektiver Umgang mit Stress – Gesundheitsmanagement im Beruf, Berlin: Springer, 2018

Wellensiek, Sylvia Kéré: Handbuch Resilienztraining – Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter, Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 2011

Internetquellen

<https://www.mach-dich-unkaputtbar.de/ueber-resilienz/resilienz-mythen> [letzter Zugriff am 04.03.2026]

<https://www.riffreporter.de/de/gesellschaft/kita-erzieher-psychische-belastung-personal-mangel> [letzter Zugriff am 04.03.2026]