

Der Resilienz-Check

Wir haben zur Erfassung Ihrer Resilienzfaktoren einen ganzheitlichen Resilienz-Check entwickelt. Diesen Basis-Self-Check können Sie derzeit kostenlos unter www.resilienz-check.at durchführen. Sie erhalten unmittelbar danach das Ergebnis, das Sie im PDF-Format speichern können. Auf Anfrage kann der Test auch gesondert mit vertiefenden Auswertungen und einem Rückmeldegespräch oder auch Gruppenauswertungen durchgeführt werden.

Mag. Anneliese Aschauer-Pischlöger, Dr. Peter Hofer

Teil 1: Persönliche Resilienz

5 Dimensionen und 12 persönliche Resilienzfaktoren basierend auf 60 Fragen:

- Reflexionskompetenz als moderierende Pufferdimension
- Selbststärke
- Beziehungsstärke
- Zukunft und Chancen
- Stabilität

A. Reflexionskompetenz und Selbstregulation:

„Ich reflektiere konstruktiv“

Distanzierungsfähigkeit / Emotionssteuerungskompetenz: rasches emotionales Aussteigen aus herausfordernden Situationen; kritische Reflexions- und Selbstreflexionsfähigkeit zu eigenen Ängsten, Unsicherheiten und Trigger-Punkten.

B. Selbststärke:

„Ich vertraue auf mich und stehe für mich ein“

Selbstwirksamkeit

Opferrolle verlassen und Selbstverantwortung übernehmen können: Emotionen und belastende Befindlichkeiten relativieren; persönliche Anteile erkennen können; selbstverantwortliches Handeln.

Selbstsicherheit

Innere Klarheit, von sich selbst überzeugt sein: die Überzeugung, herausfordernde Situationen meistern zu können; die eigenen Fähigkeiten kennen und zielgerichtet einsetzen; aber auch die eigenen Schwächen kennen und sich bei Bedarf Unterstützung holen.

Gesunde Selbstfürsorge

Achtsamer Umgang mit sich selbst, Selbstwahrnehmungsfähigkeit: gute Selbstwahrnehmung; die eigenen Bedürfnisse ernst nehmen; Fähigkeit zur Regeneration und Abgrenzung, auch dazu, mal „Nein“ zu sagen.

C. Beziehungsstärke

„Beziehungen sind mir wichtig“

Empathiefähigkeit

Einfühlungsvermögen, achtsamer Umgang mit anderen: Fähigkeit, sich in andere Menschen hineinzusetzen und Befindlichkeiten wahrzunehmen; auch heikle Themen gut ansprechen können.

Tragfähige Beziehungen

Stabile soziale Netzwerke, Kontakt- und Teamfähigkeit: Geselligkeit und Freude am Kontakt mit Menschen; Teamfähigkeit und tragfähige Beziehungen; Verlässlichkeit ist ein wichtiger Wert.

D. Zukunft / Chancen:

„Der Zukunft sehe ich positiv entgegen“

Optimismus

Urvertrauen, Chancen und Perspektiven erkennen: Interesse am Neuen; auch in Schwierigkeiten Chancen erkennen, das „Gute im Schlechten“ sehen.

Lösungs- und Zukunftsorientierung

Offenheit für Neues, Entwicklungs- und Veränderungsbereitschaft: positive Herangehensweise an Veränderungen; Lösungsorientierung; Fehler und Scheitern als wertvolle Lernchance.

Akzeptanz

Loslassen, Dinge annehmen, wie sie sind, Gelassenheit: sich rasch und mutig auf Unbekanntes, Neues und Unliebsames einlassen, alte Vorstellungen rasch loslassen und Sinn erkennen.

E. Stabilität / Sicherheit:

„Meine Werte und Durchhaltekraft geben Stabilität“

Lebens-Sinn und Lebens-Werte

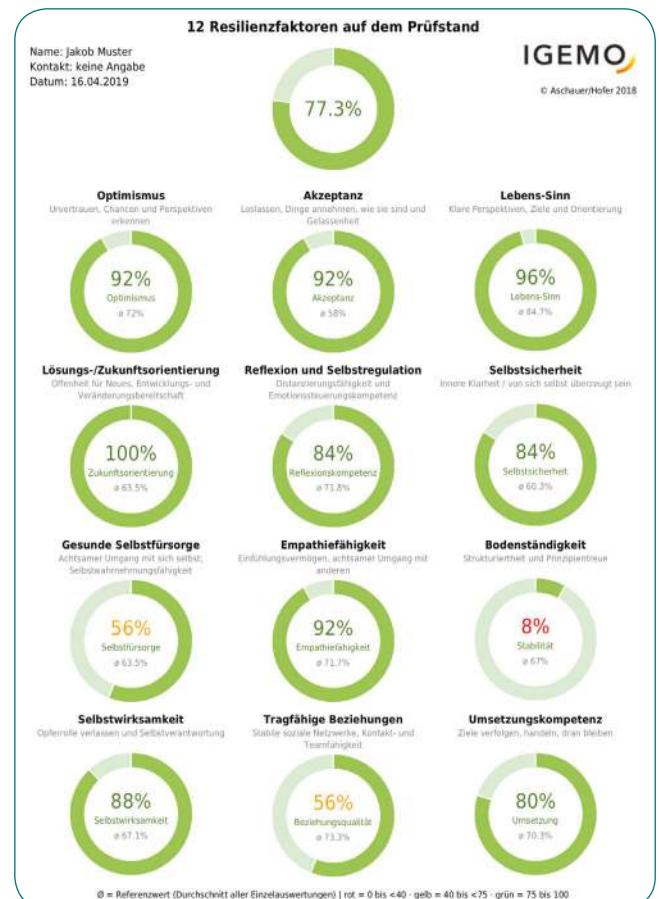
Klare Perspektiven, Träume und Ziele im Leben: klare Vorstellungen vom eigenen Leben, Visionen, Träume, Perspektiven, den eigenen Weg verfolgen.

Bodenständigkeit

Strukturiertheit und Prinzipientreue: feste Überzeugungen, Prinzipien, Planung und traditionelle Werte sind wichtig.

Umsetzungs- und Handlungskompetenz

Ziele verfolgen, handeln und dranbleiben: Dinge in die Hand nehmen, Konsequenz, dran bleiben und Hürden meistern.



Teil 2: Kontextbedingungen (in Unternehmen) zur Entfaltung von Resilienz

Dimensionen mit 9 Kontextfaktoren basierend auf 56 Fragen:

- A. Passung
- B. Führung
- C. Der Arbeitsplatz als „stabile Zone“
- D. Zukunftssicherheit und Orientierungsklarheit
- E. Privater Rückhalt

A. Passung „Ich bin hier richtig“

Entfaltungsmöglichkeiten

Individuelle Ressourcen und Stärken leben können: Resilienzfaktoren fallen auf fruchtbaren Boden; Ressourcen werden aufgegriffen, gefördert und stimmen mit den geforderten Kompetenzen im Anforderungsprofil weitgehend überein.

B. Führung „Ich fühle mich gut begleitet“

Leadership-Qualitäten der Führungskraft

Vorgesetzte/r mit Führungsqualitäten: tragfähige Partnerschaft; respektvoller Umgang; es kann „Klartext“ gesprochen werden; es gibt ausreichendes differenziertes Feedback, Orientierungssicherheit, Rückhalt, Vertrauen, Zutrauen und Förderungsbestrebungen.

C. Der Arbeitsplatz als „stabile Zone“

„Hier gehöre ich dazu und werde geschätzt“

Anerkennungsqualität

Durchgängige angemessene Würdigung von Leistung: angemessene Wertschätzung und Anerkennung von Leistungen und Fähigkeiten; individuelle Qualitäten fallen auf fruchtbaren Boden und werden als wertvolle Teamressource genutzt.

Emotionaler Rückhalt

Das Arbeitsumfeld als „stabile Zone“: das Team bietet Sicherheit und Rückhalt, man kann sich geben, wie man ist; auch bei Fehlleistungen erhält man Rückhalt.

Beziehungsqualität

Das betriebliche Umfeld als tragfähiges soziales Netzwerk: gutes Klima; gute Beziehungsqualität untereinander; offener und ehrlicher Umgang miteinander; die Kultur ist von Vertrauen geprägt.

Gesundheit als Wert

Achtsamer Umgang mit Mitarbeiter/innen: Gesundheit hat einen hohen Stellenwert, die Gesundheit betreffende Anliegen und Bedürfnisse werden ernst genommen; achtsamer Umgang miteinander wird gefördert; es werden Maßnahmen ergriffen, damit die Mitarbeiter/innen nachhaltig gesund bleiben.

D. Zukunftsfähigkeit und Orientierungsklarheit

„Wir gehen sicher in die Zukunft“

Offenheit für Innovation

Aufbruchsstimmung und Entwicklungsbegeisterung: neue Ideen sind gewünscht und werden aufgegriffen; es wird über die Zukunftsfähigkeit nachgedacht; es gibt klare Visionen und Perspektiven.

Informations-Qualität

Gesunde Kommunikations- und Informationskultur: mit Informationen wird offen und transparent umgegangen; Mitarbeiter/innen erhalten die für sie relevanten Informationen und kennen die

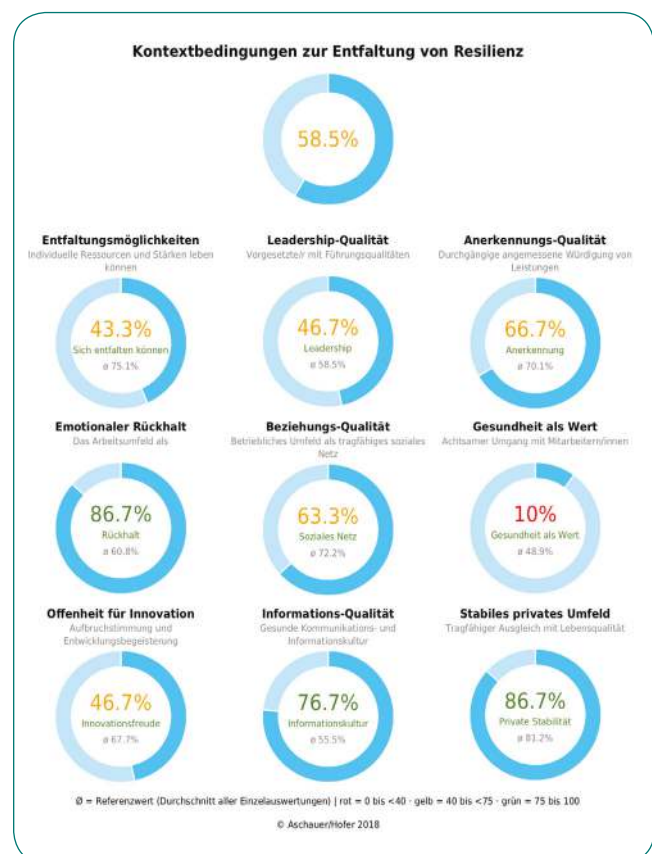
Sinnzusammenhänge ihrer Aufgaben und Tätigkeiten; getroffene Entscheidungen sind nachvollziehbar und transparent.

E. Privater Rückhalt

„Hier finde ich Ausgleich, Ruhe und Stabilität“

Stabiles privates Umfeld

Tragfähige Beziehungen und Lebensqualität: das private Umfeld bietet ein stabiles soziales Netz aus tragfähigen Beziehungen; persönlichen Interessen und Hobbys kann ausreichend nachgegangen werden; die Aktivitäten bieten einen guten Ausgleich zu den beruflichen Herausforderungen.



Info zu beiden Abbildungen

Sie erhalten eine grafische Aufbereitung der Ausprägung Ihrer 12 Resilienzfaktoren. Sind die Resilienzfaktoren sehr stark ausgeprägt, dann bleiben Werte auf „grün“, bei mittlerer Ausprägung werden die Werte in „orange“ und bei geringer Ausprägung in „rot“ angezeigt.

Der angegebene Durchschnittswert ist der Referenzwert (aller bisher durchgeführter Auswertungen)

Bei Gruppenauswertungen erhalten Sie statt dem Referenzwert den Mittelwert der Gruppe.