

Die Resilienz Revolution

Tamdjidi / Stephan / Rupprecht

2024

ISBN 978-3-8006-7360-5

Vahlen

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Die
Resilienz
Revolution

„Resilienz ist notwendiger denn je, und das gilt auch für dieses Buch. *Die Resilienz Revolution* räumt mit gängigen Mythen auf und stellt Resilienz als eine dynamische Fähigkeit dar, die wir alle aufbauen und von der wir alle profitieren können.“

– Jan Artem Henriksson
Geschäftsführer Inner Development Goals Foundation

„Dieses Buch ist nicht nur empfehlenswert, es ist ein unverzichtbares Werkzeug für Führungskräfte des 21. Jahrhunderts, die sich in der Komplexität der heutigen Umwelt zurechtfinden wollen.“

– Dr. Michael Hagemann
Global VP, Change & Transformation Engagement & Enablement, DHL

„Dieses Buch liefert durch die Linse der Resilienzkultur den Beweis für die positiven Auswirkungen, die die Entwicklung von Resilienzfähigkeiten auf die nachhaltige Leistungsfähigkeit von Unternehmen hat. In einer Zeit, in der es wichtiger denn je ist, einen Wettbewerbsvorteil zu haben, bietet dieses Buch einen solchen.“

– Stuart Hughes
57. Präsident der Institution of Occupational Safety and Health sowie Leiter der Abteilung Gesundheit und Sicherheit Mercedes Grand Prix Ltd.

„Dieses Buch ist eine Pflichtlektüre für Führungskräfte und Mitarbeitende gleichermaßen. Es ist ein aufschlussreicher Leitfaden, um in der heutigen schnelllebigen Welt Widrigkeiten in Stärke umzuwandeln.“

– Khaled El Gohary
Leadership and Capacity Building, Büro des Premierministers, Vereinigte Arabische Emirate

„Liefert Antworten und Inspiration, um mit der Resilienz der Mitarbeitenden zu beginnen.“

– Eivind Slaaen
Leiter Personal- und Kulturentwicklung, Hilti

„Dieses Buch bietet Erkenntnisse aus jahrzehntelanger Arbeit mit Unternehmen und konkrete Aktionspläne, damit Organisationen wissen, wo sie anfangen sollen.“

– Tina Weilmuenster
Leiterin der Abteilung Lernen und Talententwicklung, Europäische Weltraumorganisation

„Von der Entlarvung alter Mythen bis zur Einführung einer neuen Perspektive auf kollektive Resilienz ist dieses Buch ein unverzichtbarer Leitfaden, um unsere Fähigkeit zu verbessern, die Herausforderungen des Lebens zu meistern und eine Organisation zu schaffen, in der Menschen sich entfalten können.“

– Stefan Tuegend
Global Mindfulness Lead, Novartis

„Dieses Buch enthält alles, was man über Resilienz wissen muss und warum Organisationen gut daran tun, Resilienztrainings auf allen Ebenen anzubieten – auch für die oberste Führungsebene.“

– Gertrud Ingestad
Ehemalige Generaldirektorin, Personal und Sicherheit, Europäische Kommission

„Wir arbeiten heute weniger, sicherer, besser bezahlt und mit mehr Mitspracherecht als je zuvor in der Geschichte der Menschheit. Und doch macht die Arbeit die Menschen zunehmend krank. Es gibt 1 000 Dinge, die Menschen und Organisationen tun können, um resilient zu bleiben. Die Autoren erklären sie mit außergewöhnlicher Klarheit.“

– Frank Dopheide
Gründer von Human Unlimited

„Ein großartiges Buch, das inspiriert und zum Nachdenken anregt! Es enthält viele hilfreiche und leicht umsetzbare Tipps, die der Leser für sich und seine Organisation nutzen kann.“

– Christine Senkel
Vizepräsidentin, Corporate Human Resources, Faber Castell

„Wenn ein Team hoch anerkannter Experten ihr gesamtes Wissen und ihre eigene Forschung in einem Buch zusammenfasst, ist das schon lesenswert. Wenn diese Experten dann auch noch langjährige Erfahrung mit diesen Themen haben, dann ist es eine Pflichtlektüre.“

– Petra Martin
Leiterin Center of Competence Leadership, Bosch

„Eine Pflichtlektüre für jede Organisation, jedes Unternehmen, jedes Team und jeden Einzelnen.“

– Daniela Wiesler
Leitung Medientraining, DW Akademie

„Dieses Buch bietet überzeugende Forschungsergebnisse, anschauliche Beispiele und praktische Strategien, die Resilienz in einen Wettbewerbsvorteil verwandeln und beweist, dass Resilienz nicht nur ein Wellness-Konzept, sondern eine entscheidende Geschäftsstrategie ist. Eine unverzichtbare Lektüre für jede moderne Führungskraft!“

– Christian Greiser
C-Suite Coach, Strategieberater und Autor

„Die von den Autoren vorgestellten Methoden, Fakten und Ideen sind rigoros, praxiserprobt und in der Lage, einen tiefgreifenden Wandel zu unterstützen. Lesen Sie dieses Buch. Setzen Sie auch nur einige der wichtigsten Ideen um. Und sehen Sie, wie die Dinge besser werden.“

– Michael Chaskalson
Gründer von Mindfulness Works

„Dieses Buch bietet eine überzeugende neue Perspektive auf Resilienz – eine Perspektive, die tief in unserer menschlichen, beziehungsorientierten Natur und unserer Fähigkeit zur Regeneration verwurzelt ist.“

– Thomas LeGrand

Leitender technischer Berater, Conscious Food Systems Alliance, UN

„Dieses brillante Buch analysiert nicht nur die verschiedenen Elemente der Resilienz, sondern stattet uns auch mit den wesentlichen Resilienzfähigkeiten aus, um erfolgreich zu sein. Es kommt genau zum richtigen Zeitpunkt und ist eine Pflichtlektüre für alle.“

– Dr. PV Ramana Murthy

Autor, Berater, Rechtsanwalt und Pädagoge

„Das Buch bietet eine überzeugende neue Perspektive auf das Thema Resilienz, die den Bedürfnissen unserer Zeit entspricht. Es ist realistisch, aufschlussreich, witzig und innovativ. Eine wahre Freude zu lesen.“

– Michael Bunting

Keynote Speaker und Autor

DIE RESILIENZ REVOLUTION

Ein transformativer Ansatz für die Resilienz von
Führungskräften, Teams und Organisationen

Resilienzstrategien für eine nachhaltige Leistungsfähigkeit

von

Chris Tamdjidi

Liane Stephan

Dr. Silke Rupprecht

Aus dem Englischen übersetzt von

Dennis Johnson

Verlag Franz Vahlen München

vahlen.de

ISBN Print 978 3 8006 7360 5
ISBN E-Book (ePDF) 978 3 8006 7361 2
ISBN E-Book (ePUB) 978 3 8006 7362 9

© 2024 Verlag Franz Vahlen GmbH
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Satz: Fotosatz Buck
Zweikirchener Str. 7, 84036 Kumhausen
Produktion: Sieveking Agentur, München
Umschlag: Alex Alexandrou, Zypern
Bildnachweis: Max Ducourneau



vahlen.de/nachhaltig

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Ein herzliches Dankeschön an alle Kunden,
von denen ich so viel gelernt habe.
Ohne Ihre Aufgeschlossenheit und Offenheit
wäre die in diesem Buch vermittelte Weisheit
nicht möglich gewesen.

– Liane Stephan

An Saskia, Hannah und Rosa: Möget ihr wachsen
und gedeihen, jede auf ihre eigene wunderbare Weise.

An alle, die ihren Sinn für Resilienz verloren haben:
Mögen Sie zu Ihrer eigenen tiefen, grundlegenden Gesundheit
zurückfinden und Vertrauen in ihre angeborenen Resilienzfähigkeiten haben.

– Chris Tamdjidi

An Fritzi und Milo, dass ihr in einer komplexen
Welt freundlich, offen und fürsorglich bleibt.

– Silke Rupprecht

An meine Frau Sophie. Danke für deine unendliche Geduld und
Unterstützung, wenn ich mich in Schreibprojekte vertieft habe.
Ohne dich hätte ich es nie geschafft.

– Mike Mackay Richards

Inhaltsverzeichnis

Vorwort von Daniel J. Siegel	15
GIBT RESILIENZ EINE ANTWORT AUF DIE HEUTIGEN HERAUS- FORDERUNGEN?	17
Menschen sind darauf programmiert, anpassungsfähig zu sein	19
Stress ist ein globales Phänomen geworden – in einem nie dagewesenen Ausmaß	20
Was bedeutet es, resilient zu sein?	22
Zusammenarbeit: der blinde Fleck von vielen Führungskräften	22
Die Auswirkungen von zu viel Stress: eine Teamübung	25
Wohlbefinden allein ist nicht ausreichend	28
Der Übergang vom ‚Ich‘ zum ‚Wir‘	29
KAPITEL 1: VERBREITETE MYTHEN ÜBER RESILIENZ	31
Die Ursprünge der Resilienz in der Arbeitswelt	33
Resilienz am Arbeitsplatz: der überlastete Mitarbeitende wird gefeiert	34
Mythos eins – Resilienz hat etwas mit Durchhaltevermögen zu tun	35
Mythos zwei – Resilienz ist eine Persönlichkeitsmerkmal; manche haben es, andere nicht	36
Mythos drei – Resilienz kommt von unserer Erziehung und ist festgelegt ..	37
Mythos vier – Resilienz liegt in der Verantwortung anderer	39
Mythos fünf – Resilienz ist zu komplex, um kausal verstanden zu werden .	40
Jenseits der Resilienz-Mythen	41
KAPITEL 2: IN UNSERER INNEREN LANDSCHAFT NAVIGIEREN	43
Unser Nervensystem und Erregung	44
Stress, Eustress und Distress	45
Menschliche Emotionen, das mesolimbische System und Valenz	46
Unternehmensrealitäten und die vier Bereiche der Resilienz	51
Die natürlichen Muster des Lebens und der Arbeit	53
Zu viele Arbeitnehmende stecken im Stressbereich fest	54
Überstimulation und Erschöpfung	56
Eine neue ‚gechillte‘ Generation?	58
Die Generation ‚Bore-out‘, ‚Burn-out‘ oder ‚Lie Flat‘	58
Resilienz: die Fähigkeit, Zustände zu durchlaufen	59

KAPITEL 3: DIE 12 WICHTIGSTEN RESILIENZFÄHIGKEITEN	63
Ein umfassenderes Verständnis von Resilienzfähigkeiten	65
Welche Resilienzfähigkeiten sind am wirksamsten?	68
Resilienzfähigkeiten erfassen	75
Das Gleichgewicht unserer Resilienzfähigkeiten verstehen: die Analogie der Resilienzatterie	76
Wie wir Resilienzatterieprofile verwenden	79
Sind Resilienzfähigkeiten tatsächlich wirksam?	80
Welche Fähigkeiten haben den größten Einfluss auf die Resilienz?	81
KAPITEL 4: RESILIENZKOMPETENZEN UND -PROFILE	85
1. Achtsame Selbstregulation	88
2. Gesunde Gewohnheiten	88
3. Soziale Integration	89
Welche Resilienzkompetenzen helfen im Umgang mit beruflichen und persönlichen Stressoren?	90
Verteilung von Resilienzkompetenzen	92
Wie sich Kompetenzen zu Resilienzprofilen zusammenfügen	93
Herausforderungen für Menschen mit geringer Resilienz	94
Die Kompetenzen der Autoren	96
Wichtige Schlussfolgerungen für Unternehmen	97
KAPITEL 5: DIE BEDEUTUNG VON ACHTSAMKEIT FÜR RESILIENZ	101
Warum sind Denken und Fühlen zunehmend entkoppelt?	103
Die Evidenzgrundlage für Achtsamkeit am Arbeitsplatz	105
Die Mechanismen der Achtsamkeit verstehen	107
Physiologische Intelligenz	107
Konzentrationsschwierigkeiten	108
Mehr als Entspannung	110
Herzratenvariabilität als Fenster zur physiologischen Regulation	112
Mangelnde Integration von Körper und Geist	114
Ein Sensor in unserem System	114
Achtsamkeit als Schlüsselkompetenz verankern	116

KAPITEL 6: UNSERE RESILIENZFÄHIGKEITEN ENTWICKELN	119
Die zunehmende Krise des Wohlbefindens am Arbeitsplatz	121
Die Vorteile der Konzentration auf Resilienzfähigkeiten	123
Resilienzfähigkeiten erlernen – ein Prozess in fünf Phasen	125
Phase eins: Neugier	125
Phase zwei: Einsicht (der „Aha“-Moment)	125
Phase drei: Exploration	125
Phase vier: Praxis	126
Phase fünf: Gewohnheit	126
Eine Führungskraft lernt, sich zu entspannen – mit einigen Schwierigkeiten .	128
Und wie lange dauert das?	130
Was haben wir aus der Zusammenarbeit mit Unternehmen gelernt?	133
Der geheime Hack – alle Vorteile ohne Aufwand?	134
KAPITEL 7: VOM ICH ZUM WIR – DIE BEDEUTUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR	137
Ein Beispiel für unser soziales Gehirn am Arbeitsplatz	139
Auch unser Nervensystem ist sozial	140
Wie funktioniert die Neurozeption im Arbeitsumfeld?	142
Das soziale Gefüge der Arbeit: eine entscheidende Komponente der Wir- Resilienz	143
Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Unternehmenskultur	145
Die Macht der Arbeitsplatzkultur	148
Die Unternehmenskultur ist ein wesentlicher Aspekt der Wir-Resilienz	151
INTERMEZZO: Ein frischer Blick auf unser Verständnis von Wohlbefinden und Resilienz am Arbeitsplatz	155
Eine Maßnahme zur Qualitätsverbesserung	156
Sorge um das Wohlbefinden in einer Umgebung mit normalen Stressfaktoren	158
Probleme des Wohlbefindens in einer toxischen Umgebung	159
KAPITEL 8: WIE MAN RESILIENZFÄHIGKEITEN AUF UNTERNEHMENS- EBENE AUFBAUT	163
Persönliche Resilienzfähigkeiten haben ihre Grenzen	165
Organisationen und Individuen sind gleichermaßen für Resilienz verantwortlich	166
Aufbau organisationaler Resilienzfähigkeiten	168
Aufbau eines unternehmensweiten Aufmerksamkeitsmanagements	174
Gezielte Interventionen sind notwendig	178

KAPITEL 9: RESILIENZFÄHIGKEITEN IM TEAM	183
Erfolgreiche Teams definieren sich über ihre Fähigkeiten und Gewohnheiten .	185
Aufbau emotionaler Intelligenz und psychologischer Sicherheit im Team durch regelmäßige Interaktionspraktiken und -gewohnheiten	186
Teamgewohnheiten machen den Unterschied	191
Manche Teamfähigkeiten sind wichtiger als andere	194
Ein fünfstufiger Prozess zur Verbesserung der Resilienz von Teams	196
KAPITEL 10: DIE BEDEUTUNG RESILIENTER FÜHRUNGSKRÄFTE	201
Resilienz ist auf dem Radar, aber die praktische Umsetzung ist es nicht	203
1. Führungskräfte sind sich ihres Einflusses auf die Resilienz einer Organisation nicht bewusst	203
2. Viele Führungskräfte fühlen sich nicht so gestresst wie ihre Mitarbeitenden	204
3. Führungskräfte wissen nicht, wie sie Wir-Resilienz fördern können	205
4. Unter Stress steht Leistung oft an erste Stelle	206
Resilienzintelligenz bei Führungskräften kultivieren	207
Führung im Sinne der Wir-Resilienz	209
1. Resilienz leben	209
2. Sich Zeit für Führung nehmen	210
3. Gut oder klar führen	211
4. Mitarbeitende unterstützen	211
5. Unternehmensweite Gewohnheiten verankern	212
KAPITEL 11: WARUM RESILIENZ EINE UNTERNEHMENS- VERANTWORTUNG IST	213
Wohlbefinden und Resilienz ernst nehmen	214
1. Resilienz liegt in der Verantwortung der Organisation, nicht nur in der Verantwortung des Gesundheits- oder Wellbeingteams	214
2. Resilienz erfordert den Aufbau von Resilienzfähigkeiten, nicht die Behandlung von Symptomen	217
3. Resilienz ist eine geteilte Verantwortung. Sie liegt weder in der Verantwortung eines Einzelnen noch in der Verantwortung einer Organisation allein	218
Unternehmen für Resilienz verantwortlich machen	219

KAPITEL 12: WIR-RESILIENZ IN ORGANISATIONEN VERANKERN	221
Schritt 1: Mit einer angemessenen Gruppengröße arbeiten	222
Schritt 2: Das Management an Bord holen	223
Schritt 3: Einstieg durch individuelles Resilienzscreening	224
Schritt 4: Analyse der Daten der gesamten Belegschaft	225
Schritt 5: Gemeinsame Prioritäten mit dem Management festlegen	227
Schritt 6: Konsequenter Aufbau individueller Resilienzfähigkeiten	228
Schritt 7: Paralleler Aufbau unternehmensweiter Resilienzfähigkeiten	229
Schritt 8: Ergebnisse messen	230
Auf dem Weg zu resilienten Unternehmenskulturen	230
EPILOG: EIN BRIEF AN DEN CEO	233
ANHÄNGE	237
Anhang A: Resilenzkompetenzen	238
Anhang B: Studienübersicht	239
Unser Ansatz zur Verankerung von Wir-Resilienz in Organisationen	240
Wichtige Komponenten unserer Wir-Resilienz-Interventionen	240
Anmerkungen	243
Über Awaris	249
Über die Autoren	251
Stichwortverzeichnis	253

Vorwort von Daniel J. Siegel

Stellen Sie sich ein umfassendes, wissenschaftlich fundiertes Kompendium der Schlüsselkompetenzen vor, die eine Organisation entwickeln kann, um eine Kultur zu schaffen, die Resilienz wertschätzt und gleichzeitig Engagement, Kreativität und Zusammenarbeit auf allen Ebenen fördert. Die ermutigende Reise durch dieses Buch bietet Ihnen kompakte Pakete mit umsetzbarem Wissen und Schritten an, die auf praktische Weise zeigen, wie Führungskräfte die Interaktionen *zwischen* den Mitgliedern ihrer Organisation in eine Atmosphäre der Inspiration und Zusammenarbeit umwandeln können – mehr noch, die Stress abbaut, das Gefühl des Engagements und der Zugehörigkeit stärkt und ein sicheres Umfeld bietet. Es sind diese wesentlichen Aspekte der Organisationskultur – die Art und Weise, wie wir in Gruppen interagieren –, die unsere Gehirne optimal arbeiten und unsere kollektive Intelligenz gedeihen lassen.

Sie fragen sich vielleicht, warum die „Kultur“ einer Organisation so wichtig ist? Warum ist die Konzentration auf Resilienz, wie sie in diesem Buch vorgeschlagen wird, nützlicher als die übliche Aufmerksamkeit, die Führungskräfte, wenn überhaupt, dem Wohlbefinden widmen? Was macht die wichtige und einzigartige Idee der „Wir-Resilienz“ so hilfreich?

Die Antworten auf diese grundlegenden Fragen finden sich auf den Seiten dieses durchdachten, sorgfältig geschriebenen und äußerst nützlichen Buches. Aus der Perspektive der interpersonellen Neurobiologie können wir das systematische Programm, das in *Die Resilienz Revolution* vorgestellt wird, als einen Fahrplan verstehen. Einen Fahrplan, der Führungskräfte zu inspirieren vermag und jedes Mitglied einer Gruppe in die Lage versetzt, einen bedeutenden Beitrag zur Gemeinschaft oder der Organisation zu leisten. Die Forschung zeigt, dass, wenn einer Führungskraft diese Werkzeuge an die Hand gegeben werden, die Kultur viel eher zu einem Ort wird, an dem sich die Menschen zugehörig fühlen, besser zusammenarbeiten, kreativer sind und ein Gefühl der Sicherheit spüren. Wenn wir uns zugehörig fühlen, blühen wir alle auf. Der Gewinn eines solchen Ansatzes ist eine Win-win-win-Situation: In jeder Dimension der Organisation wird der Samen der Stärke gesät, und das System selbst wird in die Lage versetzt, sich optimal zu organisieren. Durch die Anerkennung von Unterschieden und die Förderung von Verbindungen, die den Wir-Resilienz-Praktiken innewohnen, wird die entscheidende Integration komplexer Systeme katalysiert sowie die Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Kohärenz – d. h. Resilienz über die Zeit – und Energie freigesetzt, die diese emergente Qualität gedeihen lässt.

Der menschliche Geist ist sowohl vollständig verkörpert als auch beziehungsorientiert. Das bedeutet, dass das Verständnis der Funktionsweise des Nervensystems – suboptimal in Zeiten von Distress, Bedrohung und Unverbundenheit und optimal in Zeiten von machbarer Herausforderung, Engagement und Verbundenheit – jedem Mitglied eines Teams hilft, Verantwortung für die Bewältigung der Arbeitsbelastung und das Erreichen der Ziele zu übernehmen. Für jemanden, der in dieser Organisation

Führungsverantwortung trägt, kann die Führung der ihm unterstellten Mitarbeitenden die Aufgabenverteilung und die Ergebniskontrolle innerhalb des Zeitrahmens und der Arbeitsbelastung erheblich erleichtern, so dass die Kultur dieser Gruppe gut funktioniert.

Für diejenigen, die in der Lage sind, die Arbeit von Abteilungen und ihren Bereichen innerhalb einer größeren Organisation zu überblicken, wird die Kenntnis dieser inneren neurologischen Erkenntnisse darüber, wie geistige Prozesse wie Aufmerksamkeit, Motivation und Gedächtnis funktionieren, eine große Unterstützung sein. Sie werden leichter Arbeitsaufgaben verteilen und größere Ziele erreichen, während sie gleichzeitig den Puls dessen, was gut funktioniert, im Auge behalten können und den Kurs ändern, wenn dies erforderlich ist. Dieses Buch bietet einen Leitfaden, um diese neurologischen Grundlagen zu verstehen und im Arbeitsalltag anzuwenden. Innerhalb des Toleranzfensters erzielen wir optimale Ergebnisse. Wenn Stress jedoch unsere Bewältigungskapazität übersteigt, bewegen wir uns auf die eine oder andere Seite des Spektrums und geraten in einen Zustand von Chaos oder Starre – und keines von beiden ist hilfreich, um als Einzelperson oder in einem kooperativen Team gut zu arbeiten. In diesem Buch erfahren Sie nicht nur etwas über dieses Toleranzfenster, sondern auch darüber, wie Sie weitere Erkenntnisse der Neurowissenschaften nutzen können, um eine Kultur zu schaffen, die soziale Beziehungen und einen klaren Fokus optimiert und gleichzeitig Stresszustände minimiert.

Auf der Beziehungsebene lernen Sie zu verstehen, dass wir Menschen nicht nur ein inneres neuronales System haben, das uns hilft, uns zu konzentrieren und gut zu funktionieren, sondern dass dieses körperliche System auch sozial ist. Da unser Geistesleben – die Art und Weise, wie wir unsere Aufmerksamkeit steuern, uns an wichtige Informationen erinnern, offen und kreativ für neue Möglichkeiten bleiben oder uns innovative Wege vorstellen können, um eine Herausforderung zu meistern – *sowohl verkörpert als auch* beziehungsorientiert ist, lautet die Empfehlung, sich auf die *Organisationskultur* zu fokussieren. Als soziale Wesen mit einem Geist, der innerhalb unserer sozialen Beziehungen funktioniert, ist unser Gehirn für Gefühle von Sicherheit und Zugehörigkeit veranlagt. Wenn wir uns verbunden fühlen, sind wir kooperativ und kreativ. Wenn wir uns sicher fühlen, engagieren wir uns für die Gruppe, zu der wir gehören. Wir geben unser Bestes und sind stolz auf das kollektive Ergebnis unserer gemeinsamen Anstrengungen. Das ist es, was eine resiliente Kultur ausmacht. Es ist mir eine große Freude, Sie in diesen schwierigen Zeiten auf unserem Planeten zu dieser wichtigen und inspirierenden Reise einzuladen. Beherrzigen Sie die weisen Worte über Wir-Resilienz, und Sie werden über das Wissen und die Fähigkeiten verfügen, eine resiliente Kultur zu schaffen, die für alle, die das Glück haben, zu Ihrer Organisation zu gehören, eine ermutigende Erfahrung sein wird.

Daniel J. Siegel, M.D.

Geschäftsführender Direktor, Mindsight Institute; Mitbegründer und Ko-Direktor des Mindful Awareness Research Center und ehemaliger Mitbegründer und Forschungsleiter des Center for Culture, Brain and Development an der Universität von Kalifornien, Los Angeles