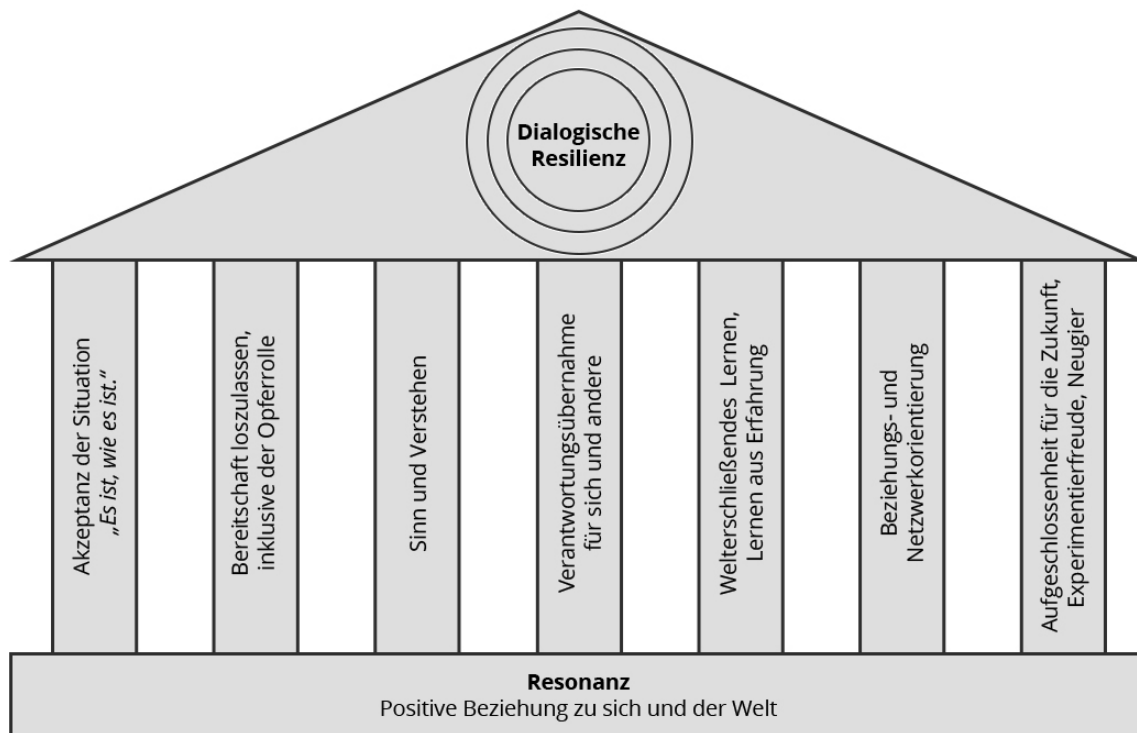


## Dialogische Resilienz: Resilienz & Resonanz

Dr. Friederike Höher



Der Tempel Dialogischer Resilienz © Friederike Höher 2017

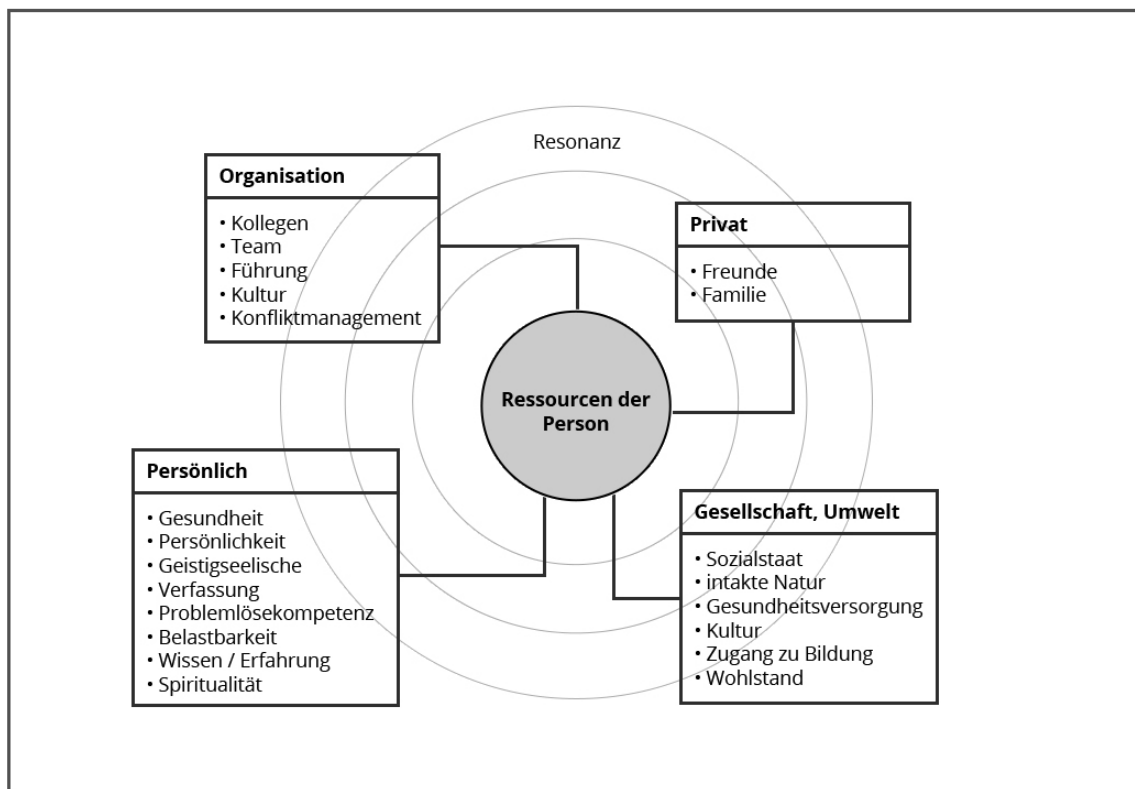
Resilienz gilt gemeinhin als die Fähigkeit, sich aus Krisen und nach einschneidenden, bedrohlichen Ereignissen zu erholen und unter Rückgriff auf Ressourcen in das alte Gleichgewicht zurückzufinden. Auch die Fähigkeit, darüber hinauszuwachsen und sich neu auszurichten und fundamental neu zu erfinden, kennzeichnet Resilienz.

*Dialogische Resilienz*<sup>1</sup> speist sich in Ergänzung zum ressourcenorientierten Ansatz wesentlich aus Resonanz mit der Welt, einer achtsamen, dialogischen Beziehung zu uns selbst und dem, was uns in ihr begegnet (vgl. Rosa 2016). Das gilt für den einzelnen Menschen ebenso wie für soziale Systeme in Evolution und Ko-Kreation mit ihren Umwelten.

<sup>1</sup> vgl. Friederike Höher (2017): Menschliche Resilienz in Unternehmen. Dialog als Ressource. Opladen, Berlin, Toronto. barbara budrich; weitere Quellen: Badura, Bernhard e.a (2013): Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg, Heidelberg, Springer, 2. Auflage; Rosa, Hartmut (2016): Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung. Berlin. Suhrkamp

Somit richtet sich in einem dialogischen Verständnis von Resilienz der Fokus weniger auf das Optimieren von Resilienzressourcen als *conditio sine qua non*, sondern auf die Stimmigkeit des Ganzen in Resonanz seiner Komponenten aufeinander. An einem Beispiel wird das deutlich:

*Der Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens, hat alles, was man unter einer guten Ressourcenausstattung versteht: eine wunderbare Familie, eine liebevolle Frau, ein schönes Haus mit Garten, ist gesund und gebildet, hat Freunde und ein gutes berufliches Netzwerk. Beruflich läuft es gut, er hat Erfolg und genießt Anerkennung. Finanzielle Sorgen kennt er nicht, im Gegenteil. Und trotzdem: „Etwas fehlt,“ sagt er. „Ich freue mich nicht an all dem Schönen, was ich habe und um mich ist.“ Es fehlt die Resonanz mit all dem Schönen, das ihn umgibt.*



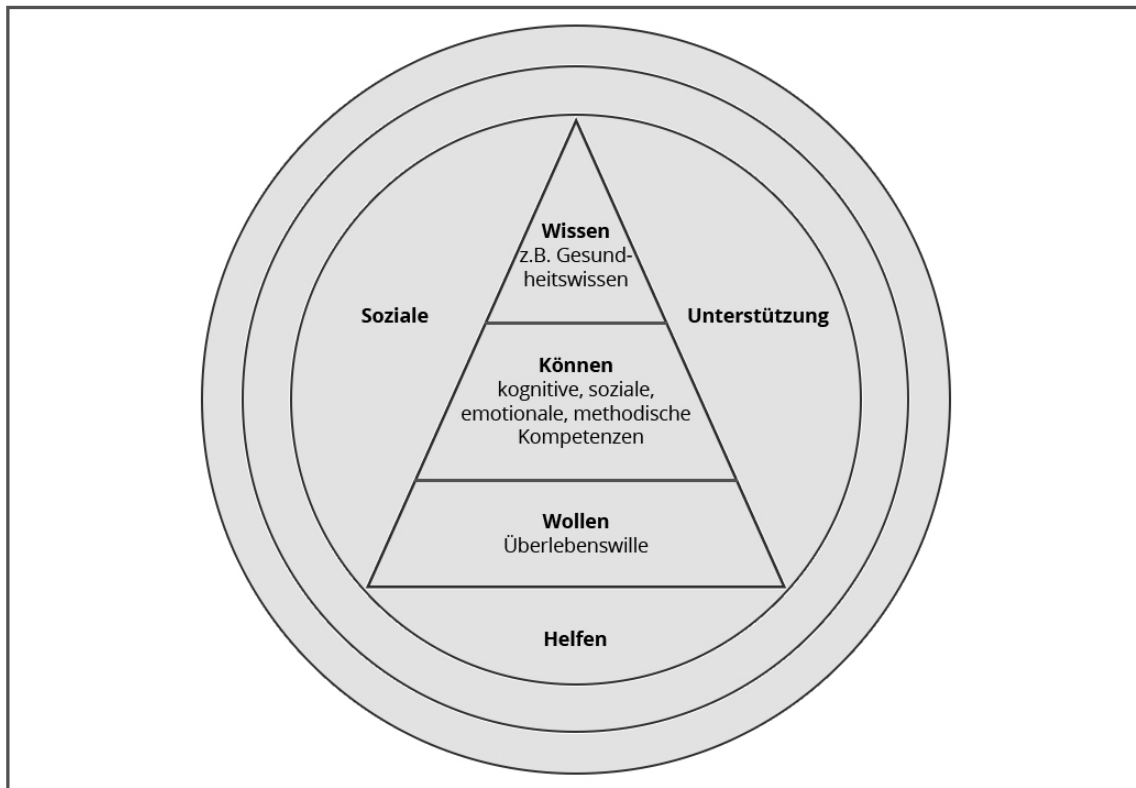
© Friederike Höher 2017

Von den vielen Resilienzressourcen, welche die Forschung bisher ausgemacht hat, betrachte ich die folgenden als für die Resilienz der Einzelnen zentrale: soziale Beziehungen und soziale Unterstützung als empathische und dialogisch fundierte Lern- und Entwicklungsbeziehungen, Sinn, Achtsamkeit und Lernen.

Übertragen auf Organisationen treffen wir auf Sozialkapital (Badura e.a.) (Führung, Beziehungen/Netzwerke, Werte), Unternehmenskultur, organisationale Achtsamkeit (Mindfulness) und Organisationslernen als Faktoren für dialogische organisationale Resilienz.

Das dialogische Prinzip, verwirklicht als persönliche Haltung, Beziehungsqualität, Kommunikation und Veränderungsdesign ist für alles die Grundlage. Ein dialogisches Verständnis stilisiert Resilienz nicht zur Eigenschaft einzelner Menschen oder Systeme, sondern betrachtet sie als Bedingung und Folge einer Entwicklung von Menschen in Beziehungen zueinander und zum Umfeld und von Organisationen in Beziehungen zu ihrer Umwelt. Das führt weg von einer individualistischen

und egozentrierten Auffassung von Resilienz und hin zur Gestaltung von Kommunikation, Interaktion und sozialen Beziehungen in einer zukunftsfähigen Gesellschaft.



Resilienzkompetenz © Friederike Höher 2017