

## MENTALES TRAINING

Der Einfluss des Geistes auf den Körper soll hierbei verdeutlicht werden. Bewusste (geführte) Vorstellungsprozesse sollen einen Einblick in die Wirksamkeit der

Imagination verdeutlichen, um somit das Gespür für mentale Prozesse zu verfeinern. Darüber hinaus wird das mentale Training als Katalysator für die Selbstwirksamkeit, Empathie und das Körpergefühl genutzt.

## MEDITATION/ ENTSPANNUNG

Die Wirkung der Meditation wird aus heutiger wissenschaftlicher

Perspektive immer interessanter.

Immer mehr Studien belegen deren heilsame, leistungssteigernde und geisteserweiternde Kraft. Meditation wirkt nicht nur entspannend, sie verändert auch die Funktionen und Strukturen im Gehirn. Sie führt zu einer Verbesserung kognitiver

Funktionen und geht mit

Veränderungen in der Architektur bestimmter Hirnareale einher.

Personen mit Meditationserfahrung weisen beispielsweise in einigen Hirnarealen eine größere Dichte von grauer Substanz auf als Personen, die nicht meditieren.

## AKTIVIERUNG

Physische und psychische Aktivierungsprozesse bringen den Geist und Organismus auf ein optimales Leistungsniveau und steigern somit die Aufmerksamkeit und begünstigen eine gezielte Fokussierung.

# Entspannung, Aktivierung und Kohäsion am Arbeitsplatz



- MENTALES TRAINING
- MEDITATION UND ENTSPANNUNGSVERFAHREN
- PSYCHISCHE UND PHYSISCHE AKTIVIERUNG
- TEAMBUILDING / GRUPPENKOHÄSION
- SOZIOMETRISCHER PERSPEKTIVWECHSEL
- PSYCHOSOZIALE AUFKLÄRUNG

In unserer Gesellschaft wird Erwerbsarbeit als normative Quelle für den Erhalt von fundamentalen existenziellen Grundlagen betrachtet. Diese Existenzsicherung ist heutzutage nicht wegzudenken. Arbeit erfüllt jedoch nicht nur diese Aufgabe, sondern ist zudem Bindeglied zwischen vielen psychosozialen Faktoren. Darunter fällt unter anderem die eigene Identität – und Sinnstiftung, Bedürfnisse nach Kooperation, Integration und Anerkennung, die persönliche Entwicklung und die individuelle Gesundheit. Unzählige Studien bestätigen die heilsame Wirkung von Meditation, Entspannungsverfahren und mentalem Training. Jedoch nicht nur der Aspekt der Gesundheit steht hier im Blickfeld, sondern auch die geisteserweiternden Komponenten, mit einer gesteigerten

Aufnahmebereitschaft und breiteren Aufmerksamkeitsspanne, spielen hier eine zusätzliche Rolle.

Studien bestätigen zudem die empathische und emotionsregulatorische Komponente im Laufe der Meditationspraxis. Gehirnareale, die mit Einfühlungsvermögen assoziiert sind, sind hier viel aktiver und vergrößert. Darüber hinaus wird der Mandelkern der Amygdala, der unter anderem mit Stress und Angst in Verbindung steht, bei Meditierenden mit zunehmender Praxis und Erfahrung allmählich kleiner. All dies sind Belege und Anstöße mentale Übungen auch am Arbeitsplatz zu etablieren.



## TEAMBUILDING

Teambuildingmaßnahmen sorgen dafür die sozial – und aufgabenorientierte Kohäsion innerhalb einer Gruppe zu stärken. Dadurch verliert der

Wettkampfgedanke und Vergleich innerhalb eines Unternehmens an Wert und das gemeinsame, unterstützende Erreichen eines Ziels gewinnt an Bedeutung. Ein gutes Arbeitsklima und eine emotionale Ausgewogenheit werden hierbei zum Fundament eines vertrauensvollen Umgangs.

## SOZIOMETRISCHER PERSPEKTIVWECHSEL

Hierarchische Strukturen und isolierte Arbeitsbereiche und Positionen tragen innerhalb eines Unternehmens zu einem Ingroup/Outgroup Denken bei. Dieses lässt sich durch gezielte Rollenumverteilung in eine empathische Perspektive umwandeln. Diese werden in einem mental konstruierten Rahmen vollzogen.

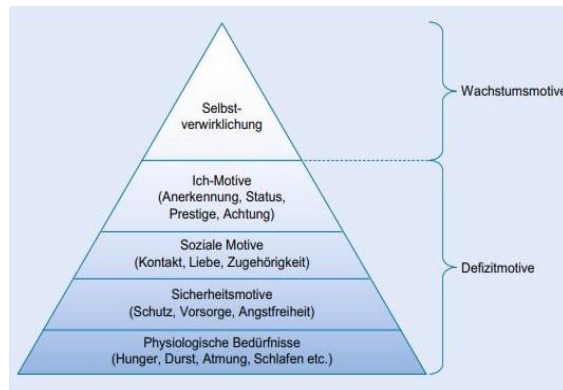
## PSYCHOSOZIALE AUFKLÄRUNG

Durch psychologische und soziologische Grundlagen erhalten die oben genannten Maßnahmen und Übungen ein theoretisches Fundament, auf welchem die Teilnehmer\*innen ihren Nährboden für die praktische Umsetzung errichten.

„Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.“

~ Albert Einstein

## Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation



Nun stellt sich die Frage inwiefern Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation relevant für den Arbeitgeber seien. Studien belegen den direkten Einfluss der individuell wahrgenommenen Zufriedenheit auf die jeweilige Leistung. Aus Interviews geht hervor, dass Mitarbeiter ihre höchste Leistung mit der höchsten Zufriedenheit assoziierten. Welche Wirkrichtung nun dabei vorliegt bleibt ungewiss, da beide plausibel wären. Zufriedenheit und Motivation haben dabei eine große gemeinsame Schnittmenge. Extrinsische Faktoren bilden vor allem die Rahmenbedingung und Grundlage für Zufriedenheit. Sind diese gegeben, kann das intrinsische Potential sich auf einem stabilen Nährboden entfalten.

Erst durch intrinsische Motivation, erfährt der Mensch eine unabhängige, authentische Zufriedenheit, die als Träger seiner Leistungsfähigkeit dienen kann. Dafür muss ein sogenanntes „Person-EnvironmentFit“ gegeben sein. Sobald persönliche Ziele, Bedürfnisse und Motive zum Arbeits- und Aufgabensetting passen, können intrinsische Vorgänge entstehen. Kurzfristige Abweichungen von Arbeitsanforderungen und Motivlage sind im Erwerbsalltag durchaus öfter zu erwarten. Um mit ihnen umgehen zu können, benötigen Beschäftigte Willenskraft. Dies erfordert nun volitionale Strategien und Kompetenzen. Darunter fällt unter anderem die Impulsunterdrückung, Emotionskontrolle und Aufmerksamkeitskontrolle, welche mit einem bestimmten psychischen Kraftaufwand verbunden sind. Eine Arbeitssituation, die dauerhaft im Widerspruch zu den eigenen intrinsischen Antrieben steht, ist daher nicht zu empfehlen. Wie schon zuvor erwähnt gehören kurzfristige Abweichungen jedoch zur Normalität und können Resilienz und Frustrationstoleranz im gesunden Maße trainieren. Auch Entspannungs- und Aktivierungsverfahren können dazu beitragen volitionale Strategien und Kompetenzen zu verbessern. Studien haben gezeigt, dass emotions- und aufmerksamkeitsregulatorische Prozesse bei erfahrenen Meditierenden viel einfacher und schneller erfolgen, da diese ihren Fokus bewusster setzen und lösen können. Die Distanz zu destruktiven Gedanken kann durch eine regelmäßige Praxis viel einfacher hergestellt werden und somit kann die Aufmerksamkeit wieder zurück aufs Wesentliche gelegt werden. Dabei spielt die prozessorientierte Haltung eine bedeutsame Rolle. Der eigentliche Prozess des Geschehens und der eigenen Tätigkeit wird als essentieller Fokus priorisiert. Dabei geht der Praktizierende vollkommen in seiner Arbeit auf.

## Umgang mit Stress am Arbeitsplatz

Stressoren binden Aufmerksamkeit und lassen den Fokus gerne schweifen. Dies kostet mentale Kapazität und sorgt für psychische und physische Erschöpfung. Durch Entspannungsverfahren, die die Aufmerksamkeit fokussieren, können sowohl regenerative als auch resilienzfördernde Prozesse eingeleitet werden, die mentale Kapazitäten schonen und sich somit positiv auf die psychische und physische Gesundheit auswirken und zudem die individuelle Leistung steigern, was wiederum die Bedürfnisse des Arbeitnehmenden und des Arbeitgebenden erfüllt.



 **Konzept**  
Null