





Marc Solga

# Resilienz stärken, Involvement fördern

Wie sich das Konzept der „Wise Interventions“ für die Begleitung von Menschen in organisationalen Veränderungsprozessen nutzen lässt.

Wise Interventions ist der Sammelbegriff für eine Vielzahl von Kurzinterventionen, die darauf ausgerichtet sind, Menschen für die Bewältigung ihrer Lebensherausforderungen zu stärken. Erster gemeinsamer Nenner dieser Interventionen: selbst-stärkende Wirklichkeitskonstruktionen fördern und auf diese Weise Resilienz, Anpassungsfähigkeit, Wirksamkeit und Wachstum unterstützen. Zweiter gemeinsamer Nenner: Menschen hinsichtlich zweier Bedürfnisse stärken, Zugehörigkeit und Anerkennung.

Das Schlagwort wise wäre wohl am besten mit verständnisvoll übersetzt. Denn die Vertreter des Ansatzes beziehen sich auf Erving Goffman, der in seinem Buch Stigma (1963) erklärt, dass wise ein Ausdruck war, der in der schwulen Subkultur der 1950er-Jahre für Menschen verwendet wurde, die Homosexuellen mit Verständnis begegnen und sie in ihrer ganzen Menschlichkeit achten und wertschätzen konnten.

Heute steht der Begriff für eine große Gruppe von Interventionen, die vorwiegend auf pädagogische, konkreter: schulische und universitäre Kontexte ausgerichtet sind und dort viele Menschen erreichen sollen. Ein kürzlich erschienenes Handbuch (Walton & Crum, 2021) stellt die wichtigsten Ansätze vor. Eine Zusammenfassung ist 2018 in Psychological Review erschienen (Walton & Wilson); die Inventur der Autoren ergab insgesamt 325 Interventionen.

In diesem Beitrag will ich den Wise Interventions-Ansatz zunächst näher vorstellen und dann erläutern, wie er sich im organisationspsychologischen Kontext nutzen lässt. Ich will zeigen, wie wir<sup>1</sup> mit Wise Interventions arbeiten, um im Rahmen von Change Management und Transformationsbegleitung<sup>2</sup> Resilienz und Involvement betroffener Mitarbeiter\*innen zu stärken.

<sup>1</sup> Ich bin in einem Beratungsunternehmen für Organisations- und Führungskräfteentwicklung tätig. Mit wir beziehe ich mich auf meine Kolleg\*innen bei cidpartners. In diesem Zusammenhang bedanke ich mich bei Detlev Trapp für das hilfreiche Feedback zu diesem Artikel.

<sup>2</sup> Wir sprechen von Transformation, wenn die Veränderungen in der Organisation sehr invasiv und umfangreich sind, wenn anfangs nur eine Vision (aber kein konkretes Ziel) existiert, und wenn sich die Lösungen erst im Prozess entfalten (indem die Organisation prüft, was funktioniert und was nicht funktioniert). In Transformationsprozessen sind Weg und Ziel nicht präzise definiert.

## AUS DER PRAXIS

### Was Wise Interventions genau sind und wie sie funktionieren

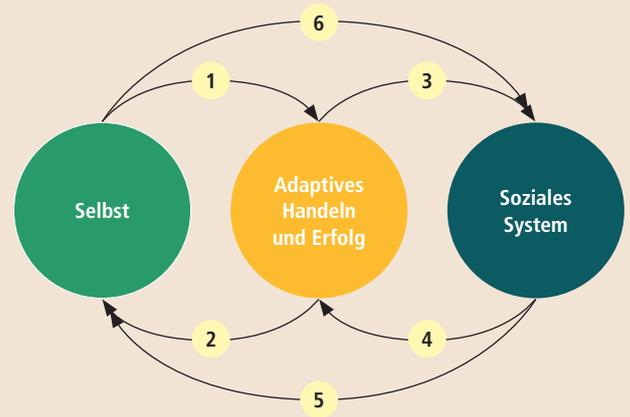
Wise Interventions sind darauf ausgerichtet, ich-stärkende Wirklichkeitskonstruktionen und Bedeutungszuschreibungen zu fördern. Dem liegen folgende Annahmen zugrunde:

- Unsere Wirklichkeitskonstruktionen sind Fundament und Rahmen unseres Handelns. Über die Resonanz, die unser Verhalten in Interaktionsprozessen und in den uns umgebenden sozialen Systemen erzeugt, wirken unsere Bedeutungszuschreibungen zugleich auf uns selbst, unser zukünftiges Erleben und Verhalten, zurück. Diese Rekursivität lässt sich in Aufwärts- und Abwärtsspiralen weiterdenken.
- Zugleich sind Wirklichkeitskonstruktionen veränderbar, und diese Veränderungen können durch Kurz-Interventionen gefördert werden. Mehr noch: Punktuelle Interventionen sind in der Lage, dauerhafte Veränderungen der Person und ihres sozialen (Heimat-)Systems zu bewirken.

Ziel ist es also, Selbst- und Situations-Wahrnehmungen zu fördern, die Aufwärtsspiralen zwischen Person und Umwelt bewirken können. Abbildung 1 beschreibt, welche Wirkungen Wise Interventions dabei entfalten sollen.

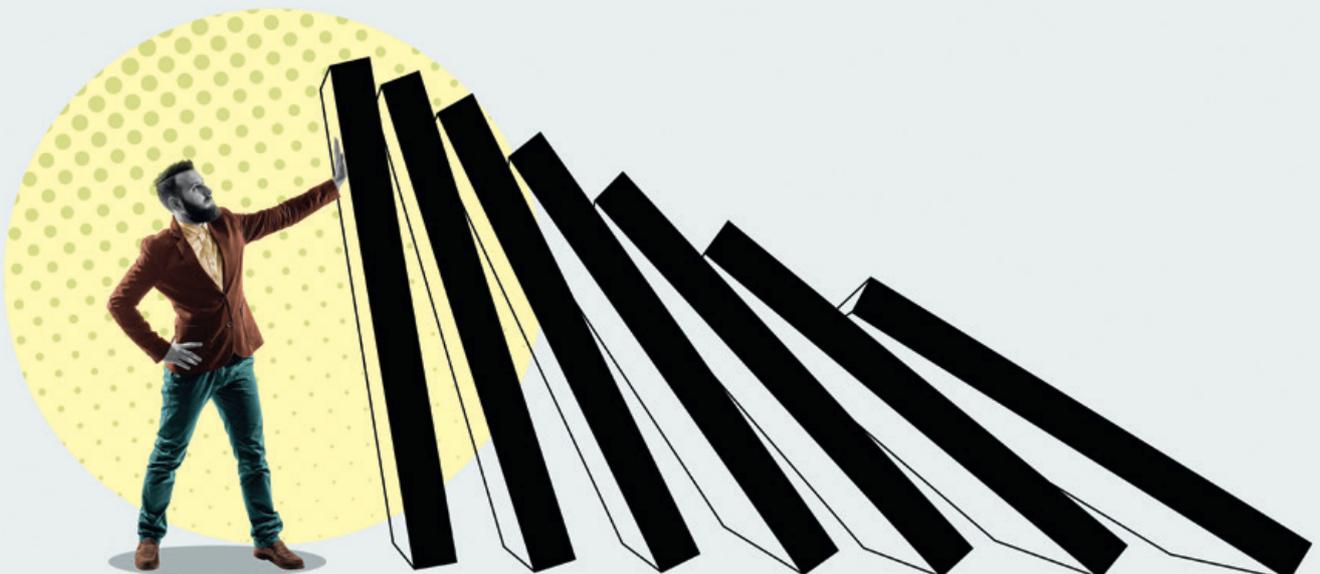
Diese Prämissen teilt der Wise-Interventions-Ansatz mit einer großen Zahl wohlbekannter Therapie- und Beratungsschulen – es sind die Prämissen der kognitiven Verhaltenstherapie und der systemischen Beratung nach ihrer konstruktivistischen Wende.

Was also zeichnet den Ansatz im Vergleich zu diesen Schulen weiter aus?



1. Ausgelöst durch die Intervention gelingt es der Person, adaptiv(er) zu handeln und damit größere Erfolge zu erzielen.
2. Aufgrund dieser Erfolge erlebt sich die Person als selbstwirksamer, sie entwickelt ein größeres Selbstbewusstsein.
3. Weil die Person adaptiv(er) handelt und größere Erfolge erzielt, verändern andere Menschen im Umfeld der Person ihre Erwartungen.
4. Menschen im sozialen System verstärken das adaptive Handeln und die erzielten Erfolge positiv; sie belohnen die Verhaltensänderung und stabilisieren sie damit.
5. Die Resonanz aus dem sozialen System stärkt die Person in ihrem allgemeinen Selbstwertgefühl.
6. Schließlich beginnt die Person auch auf andere Weise produktiv in das soziale System hineinzuwirken, beispielsweise indem sie proaktiv nach neuen Kontakten, Möglichkeiten und Herausforderungen sucht.

Abbildung 1: Wirkungen von Wise Interventions



### Wise Interventions sind Interventionen der leichten Hand

Anders als psychotherapeutische Ansätze verstehen sich Wise Interventions als Techniken der leichten Hand. Gemeint ist damit zweierlei:

- Als Kurz-Interventionen sollen sie nicht nur wenig Zeit in Anspruch nehmen, sondern auch ohne größeren Ausbildungsaufwand einsetzbar sein. Sie sollen pädagogischen Institutionen (Schulen, Universitäten etc.) und Beratungsstellen zur Verfügung stehen und dort leicht und einfach von Lehrkräften, Dozent\*innen, Berater\*innen und Coaches genutzt werden können.
- Zweitens sollen Wise Interventions viele Menschen auf einmal erreichen und in diesem Sinne skalierbar sein. Anders als in psychotherapeutischen Settings bedarf es nicht notwendig eines Problem- oder sogar Krankheitserlebens auf Seiten eines Klienten oder einer Klientin, keiner gemeinsamen Problemdefinition, keiner Anamnese etc.

Historisch gesehen hat sich der Wise-Interventions-Ansatz nicht in einer Auseinandersetzung mit psychotherapeutischen Schulen oder Paradigmen entwickelt, sondern auf Basis sozialpsychologischer Grundlagenforschung. Er ist aus experimentellen Studien hervorgegangen, die sich mit den kognitiven und motivationalen Grundlagen des sozialen Erlebens und Verhaltens beschäftigen (Attributionstheorie, Dissonanztheorie, Self-Affirmation Theory etc.).

### Selbstintegrität und Zugehörigkeit

Ferner gehen die Vertreter des Wise-Interventions-Ansatzes davon aus, dass es zwei fundamentale Bedürfnisse gibt, die gestillt sein müssen, damit wir adaptiv handeln, uns frei entfalten und wachsen können: das Bedürfnis nach Selbstintegrität und das Bedürfnis nach Zugehörigkeit.

- Das Bedürfnis nach Selbstintegrität ist der Wunsch, sich in moralischer Hinsicht und mit Blick auf Kompetenz- und Leistungsthemen als gut genug zu erleben und von Interaktionspartner\*innen auch so gesehen zu werden (Cohen & Sherman, 2014).
- Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit ist der Wunsch, sich mit anderen verbunden zu fühlen, von anderen gesehen und gemocht zu werden (Cohen, 2022).

Ziel der Wise Interventions ist es, Menschen mit Blick auf diese Motive zu stärken, sie etwas erleben oder tun zu lassen, dass validierend auf die Bedürfnisse nach Anerkennung und Zugehörigkeit wirkt.

### Evidenzbasierung

Die Autoren des Ansatzes, sämtlich Vertreter der empirisch orientierten, angewandten Sozialpsychologie und in Forschungsgruppen an zumeist US-amerikanischen Universitäten tätig, betonen die Evidenzbasierung ihrer Handlungsempfehlungen. Ihr Anspruch ist es – wie auch in der verwandten positiven Psychologie (Carr et al., 2021) – Wise Interventions systematisch in Wirkungs- und Wirksamkeitsstudien zu evaluieren.

### Wie Wise Intervention konkret aussehen

An dieser Stelle sei nochmals auf Walton und Wilson (2018) und ferner das Handbuch von Walton und Crum (2021) verwiesen. In einer deutlichen Reduzierung und Vereinfachung des Repertoires, will ich an dieser Stelle nur zwei Aspekte hervorheben:

#### Informationen anbieten, die selbststärkende Bedeutungszuschreibungen ermöglichen

Ein erster Ansatz besteht darin, die Person mit einem Informationsangebot zu versorgen, das neue Bedeutungszuschreibungen nahelegt. Dies kann durch gezieltes Feedback, durch Fragen oder durch Wissensvermittlung erfolgen.

Ein bekanntes Beispiel ist die folgende Feedback-Intervention. Sie ist entwickelt worden, um Schüler\*innen und Studierenden kritisches Leistungsfeedback so zu vermitteln, dass es Anstrengung und Leistung und langfristig Wachstum fördert (im Sinne der in Abbildung 1 dargestellten Aufwärtsspiralen). Die Intervention besteht aus einem einzigen Satz:

- „Ich gebe Dir dieses Feedback, weil ich hohe Erwartungen habe und zugleich sicher bin, dass Du sie erfüllen kannst.“<sup>3</sup>

Diese Botschaft kombiniert den Hinweis auf hohe Leistungserwartungen mit einem positiven Beziehungsangebot, das Zugehörigkeits- und Bestätigungssignale transportiert. In einer Reihe von Studien konnten Yeager et al. (2014) zeigen, dass die Intervention zu einer deutlichen Verbesserung der Anstrengung und akademischen Leistung insbesondere bei Studierenden führt, die sich als Mitglieder einer unterprivilegierten Minorität unter Druck fühlen (hier: afro-amerikanische Student\*innen an den von Weißen dominierten amerikanischen Elite-Universitäten).

#### Reflexionsübungen anbieten, die positive Selbst- und Situationsbeschreibungen erlebbar machen

Ein zweiter Ansatz besteht darin, Menschen in eine oftmals schriftliche Reflexionsaufgabe zu involvieren, die positive Identitätsaspekte erlebbar macht und auf diese Weise die Bedürfnisse nach Zugehörigkeit und Wertschätzung beziehungsweise Selbstintegrität bestärkt.

Ein bekanntes Beispiel und vielleicht die prominenteste aller Wise Interventions ist eine Übung beziehungsweise ein Typus von Übungen, die zur Reflexion zentraler persönlicher Werte einlädt, die sogenannten Self-Affirmation Interventions (Sherman, Lohhande, Müller & Cohen, 2021). Der Person wird eine Liste möglicher Lebenswerte vorgelegt. Sie wird aufgefordert, sich jene ein bis drei Werte auszuwählen, die ihr persönlich am meisten bedeuten. Im nächsten Schritt wird sie gebeten, in wenigen Sätzen eine Reihe von Leitfragen schriftlich zu beantworten (siehe Tabelle 1, 3. Spalte).

Offenkundig hat dieser Ansatz eine hohe Ähnlichkeit mit psychotherapeutischer Praxis, insbesondere mit der Lebenswerte-Reflexion, wie sie in der ACT genutzt wird.

<sup>3</sup> In der Originalstudie: "I'm giving you these comments because I have very high expectations and I know that you can reach them" (Yeager et al., 2014).



**Tabelle 2: Anhang zum Gesprächsleitfaden**

<b>1. Weisheit und Wissen</b> Stärken, die den Erwerb und den Gebrauch von Wissen beinhalten	1. <b>Kreativität:</b> Neue und effektive Wege finden, Dinge zu tun 2. <b>Neugier:</b> Interesse an der Umwelt haben 3. <b>Urteilsvermögen und Aufgeschlossenheit:</b> Dinge durchdenken und von allen Seiten betrachten 4. <b>Liebe zum Lernen:</b> Neue Techniken erlernen und Wissen aneignen 5. <b>Weitsicht:</b> In der Lage sein, guten Rat zu geben
<b>2. Mut</b> Stärken, die mittels der Ausübung von Willensleistung dabei helfen, interne und externe Barrieren zur Erreichung eines Zieles zu überwinden	6. <b>Tapferkeit:</b> Sich nicht Bedrohungen oder Schmerz beugen, sondern Herausforderungen annehmen 7. <b>Ausdauer:</b> Beenden, was begonnen wurde 8. <b>Ehrlichkeit (Integrität):</b> Die Wahrheit sagen und sich natürlich verhalten 9. <b>Tatendrang (Vitalität):</b> Der Welt mit Begeisterung und Energie begegnen
<b>3. Menschlichkeit</b> Stärken, die liebevolle menschliche Interaktionen ermöglichen	10. <b>Fähigkeit, zu lieben:</b> Menschliche Nähe herstellen und schätzen können 11. <b>Freundlichkeit:</b> Gefallen tun und gute Taten vollbringen 12. <b>Soziale Intelligenz:</b> Sich der eigenen Motive und Gefühle und denen anderer bewusst sein
<b>4. Gerechtigkeit</b> Stärken, die das Gemeinwesen fördern	13. <b>Teamfähigkeit:</b> Gut als Mitglied eines Teams arbeiten 14. <b>Fairness:</b> Alle Menschen nach dem Prinzip der Gleichheit und Gerechtigkeit behandeln 15. <b>Führungsvermögen:</b> Gruppenaktivitäten organisieren und ermöglichen
<b>5. Mäßigung</b> Stärken, die Exzessen entgegenwirken	16. <b>Vergebungsbereitschaft und Gnade:</b> Denen vergeben, die einem Unrecht getan haben 17. <b>Bescheidenheit und Demut:</b> Das Erreichte für sich sprechen lassen 18. <b>Besonnenheit:</b> Nichts tun oder sagen, was später bereut werden könnte 19. <b>Selbstregulation:</b> Regulieren, was man tut und fühlt
<b>6. Transzendenz</b> Stärken, die uns einer höheren Macht näherbringen und Sinn stiften	20. <b>Sinn für das Schöne und Exzellenz:</b> Schönheit in allen Lebensbereichen schätzen 21. <b>Dankbarkeit:</b> Sich der guten Dinge bewusst sein und sie zu schätzen wissen 22. <b>Optimismus:</b> Das Beste erwarten und daran arbeiten, es zu erreichen 23. <b>Humor:</b> Lachen und Humor schätzen und Leute gerne zum Lachen bringen 24. <b>Religiosität und Spiritualität:</b> Kohärente Überzeugungen von einem höheren Sinn des Lebens haben

<b>Trägerschaft:</b> Gesellschaft für Verhaltenstherapeutisch fundierte Psychotherapie, Verhaltensmedizin, Systemisch fundierte Psychotherapie und Sexuologie e.V. Nettelbeckstraße 14, 90491 Nürnberg	<b>IVS</b>	Institut für Verhaltenstherapeutisch fundierte Psychotherapie Verhaltensmedizin Systemisch fundierte Psychotherapie und Sexuologie
staatlich anerkannt und zertifiziert n. ISO 9001:2015		
<h2 style="margin: 0;">Fort- und Weiterbildungen</h2> <p style="margin: 0;">(mit Fortbildungspunkten d. PTK-BY bzw. BLÄK)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <p><b>• Gerichtsgutachter/in – Forensische/r Sachverständige/r</b></p> <p>Seminare zum Fortbildungscurriculum nach den Richtlinien der Psychotherapeutenkammern (Familien-, Straf-, Sozial-, Zivil - u. Verwaltungsrecht, Glaubhaftigkeit) - Nächste Termine:</p> <p><b>DP Michael Hinn</b> „Die besondere Rolle d. Sachverständigen im familienrechtl. Gutachten, ...“ 8.-10. März 2024 (Fam.-recht),  <b>DP Marcus Müller u. Dr. Daniel Turner</b> „Maßregelvollzug - Risikoeinschätzung §63, §64“ 13./14. April 2024 (Strafrecht),  <b>Dr. Thomas Lorz</b> „Betreuungsrecht und Beurteilung der Testier- und Geschäftsfähigkeit“ 20. April 2024 (SZV)</p> </li> <li> <p><b>• Klinische Hypnose (KliHyp)</b> Fortbildungscurr. d. MEG-Regionalstelle Nürnberg/Fürth (128 FE in 8 Bl.), erster Block:  <b>Dr. DP Burkhard Peter</b> „Einführungseminar in die Hypnose“ (B1/KE)“ 18./19. Oktober 2024 <span style="color: yellow;">←</span> <b>Neu!</b></p> </li> <li> <p><b>• Klin. Hypnose, Hypnotherapie u. hypnosyst. Interventionen m. Kindern u. Jugendl. (KiHyp-MEG K1-K7)</b>  <b>DP Hiltrud Bierbaum-Luttermann</b> „K4 Arbeit mit hypnoth. Teilekonzepten, Arbeit m. d. Lebensflussmodell“ 19./20. April 2024  <b>Sonderpäd. Birgit Steiner-Backhausen</b> „K1 Vermittlung v. Grundlagen, Beziehungsgestaltung (Rapport)“                  Kommunikationsbesonderh. u. Aufbau v. formalen hypnotherapeutischen Induktionen“ 3./4. Mai 2024.  <b>DP Susanne Kohlhoff (Praxisseminar C/CK)</b> „Wie es weiter geht, wenn es nicht mehr weiter geht: hilfreiche Plan B-Strategien für die Arbeit mit Hypnose und Trance“ 9./10. November 2024 <span style="color: yellow;">←</span> <b>Neu!</b></p> </li> <li> <p><b>• Verhaltenstherapie Ergänzungsqualifikation für Ärzte und Psychologen</b> (Curriculum 136 Std.) nächste Termine:  <b>DP Melanie Grathwohl</b> „Entspannungstraining (PMR) und sein therapeutischer Einsatz“ 20. April 2024  <b>DP Werner Wiegand</b> „Kognitive Umstrukturierung am Beispiel der Depression“ 21. April 2024</p> </li> </ul> <p><b>NEU! Systemisch fundierte Psychotherapie am IVS:</b> Seit Mai 2023 findet am IVS neben der Ausbildung in Verhaltenstherapeutisch fundierter Psychotherapie auch die Ausbildung in Systemisch fundierter Psychotherapie statt.</p> <p style="color: red;"><b>Zum Vormerken: 19. Fachtagung des IVS am Samstag, den 8. Juni 2024</b> <span style="color: yellow;">←</span> <b>Neu!</b>  <b>Thema: „Psychotherapie bei Psychosen“</b> - für Studierende und PiAs anderer Institute kostenfrei</p>		
<b>Kontakt und Infos:</b> IVS, Rudolf-Breitscheid-Str. 41/43, 90762 Fürth, Tel.: 0911-975607-200, Email: fort-weiterbildung@ivs-nuernberg.de <b>Homepage/Online-Anmeldung:</b> www.ivs-nuernberg.de - (hier finden Sie auch Termine für weitere Seminare unserer Fort- u. Weiterbildungen)		



Dieser Leitfaden orientiert sich am Konzept der Self-Affirmation Interventions. Ziel ist es, der Person eine Reflexion ihrer persönlichen Lebenswerte anzubieten (siehe Tabelle 2 für eine Übersicht über den Katalog der Charakterstärken, den die positive Psychologie in einem weltweiten, interdisziplinären Gemeinschaftsprojekt erstellt hat; Niemiec, 2018).

Wir laden die Person zunächst ein, über Enttäuschungen beziehungsweise enttäuschte Erwartungen zu sprechen. Diese verständnisvoll zu erkunden und anzuerkennen, ist die erste Intervention im Sinne des Erlebbarmachens von Zugehörigkeit und Selbstintegrität. Zugleich lässt sich diese Erkundung nutzen, um in eine Wertereflexion überzuleiten. Das Material, mit dem wir in dieser Gesprächsphase arbeiten, ist der bereits erwähnte Katalog der Charakterstärken.

Ziel des nächsten Schritts – positive Haltung entwickeln – ist es dann, der Person ein Reflexionsangebot zu machen, welches ihr hilft, sich positiv zum fraglichen Veränderungsprozess und zur Organisation insgesamt in Beziehung zu setzen.

Anders als von den Autoren des Wise-Intervention-Ansatzes gefordert, haben wir diesen Leitfaden noch nicht systematisch evaluieren können. Ich kann aber berichten, was ich im Zuge der Gespräche selbst erlebe und zugleich auch aus einer Projektleiter-Perspektive beobachte: Der Leitfaden hat eine starke transformative Kraft. Das lässt sich bereits im Gespräch beobachten, und es wird uns von den Teilnehmenden unmittelbar nach dem Gespräch und auch Tage beziehungsweise Wochen nach dem Gespräch zurückgemeldet. Die durch den Leitfaden angestoßene Reflexion bringt Menschen in eine konstruktivere Haltung, die adaptives Handeln fördert und mithin die Chance, positive Resonanz aus dem sozialen System zu erhalten.



#### Dr. Marc Solga

Diplom-Psychologe, Gesellschafter und Managing Partner der cidpartners GmbH, einer Beratungsgesellschaft für Organisationsentwicklung, Transformationsbegleitung und Führungskräfteentwicklung. Seit 2005 als Trainer, Coach und Berater aktiv. Zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter an den Universitäten Mainz und Bonn tätig, dann von 2008 bis 2016 Professor für Kompetenz- und Personalentwicklung an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Psychologie. Seit 2013 akademischer Leiter der Coaching-Ausbildung an der Akademie der Ruhr-Universität.

#### Fazit

Der vorliegende Beitrag hatte zwei Ziele. Zunächst wollte ich den Wise-Interventions-Ansatz (von dem sich sagen lässt, dass er eine lange Vergangenheit, aber eine kurze Geschichte hat) als solchen vorstellen. Die Beschäftigung mit diesem Thema hat mich in den letzten Wochen auch in die psychotherapeutische Literatur, beispielsweise bezüglich ACT, geführt. Da lag es nahe, den Ansatz in der entsprechenden Community vorzustellen.

Zweitens wollte ich unseren Ansatz vorstellen und skizzieren, wie sich das Wise-Interventions-Konzept auf eine Domäne anwenden lässt, die nicht zum ursprünglichen Fokus dieser Schule gehört. Denn ich habe in den letzten Monaten in mehreren Projekten erlebt, welches Potenzial in diesem Ansatz steckt. Zugleich denke ich, dass die Begleitung organisationaler Change- und Transformationsprozesse – konkreter: die individuelle Unterstützung betroffener Mitarbeiter\*innen – ein wichtiges Praxisfeld für Psychotherapeut\*innen sein könnte beziehungsweise sollte.

Abschließend will ich den Ansatz und damit auch unsere Beratungspraxis kurz kritisch beleuchten (und damit vielleicht ein Ja, aber vorwegnehmen, das mancher\*m Leser\*in bereits im Kopf ist). Wise Interventions sind weder auf die strukturelle Veränderung von Umgebungsbedingungen noch auf die direkte Entwicklung von Kompetenzen orientiert – ihr Ziel ist es, durch die Veränderung von Wirklichkeitskonstruktionen adaptives Handeln und damit Aufwärtsspiralen zwischen Person und Umwelt zu fördern. Damit nimmt der Ansatz strukturelle Maßnahmen aus dem Fokus. Sozialkritisch gesprochen: Er individualisiert und psychologisiert die Probleme, die er zu lösen versucht; das macht ihn zu einem affirmativen Ansatz – er erhält den Status quo.

Meine Antwort ist dazu folgende: Uns ist es wichtig, Change Management und Transformationsbegleitung im Sinne eines integrierten Ansatzes ganzheitlich zu gestalten. Das heißt: Wir arbeiten auf vier Gestaltungsfeldern und bemühen uns, unsere Aktivitäten und Initiativen auf diesen Gestaltungsfeldern eng miteinander zu verzahnen, weil nachhaltige organisationale Veränderung erst dann gelingt: Gestaltung von Strukturen und Prozessen, Entwicklung von Klima und Kultur, Förderung individueller Kenntnisse und Fertigkeiten und schließlich: Veränderung der individuellen Überzeugungen, Einstellungen, Wirklichkeitskonstruktionen und Ich-Erzählungen betroffener Akteur\*innen – und dies eben auch mit dem Ziel, Betroffene zu Mitgestalter\*innen zu machen.



Das komplette Literaturverzeichnis finden Sie online unter [www.psychotherapieaktuell.de](http://www.psychotherapieaktuell.de).



# Literaturverzeichnis

Marc Solga

## Resilienz stärken, Involvement fördern

Psychotherapie **Aktuell**

Ausgabe 1.2024

ISSN 1869-033

---

- Carr, A., Cullen, K., Keeney, C., Canning, C., Mooney, O., Chinseallaigh, E., & O'Dowd, A. (2021). Effectiveness of positive psychology interventions: A systematic review and meta-analysis. *The Journal of Positive Psychology, 16*, 749–769.
- Cohen, G. L. (2022). *Belonging: The science of creating connection and bridging divides*. New York, NY: Norton.
- Cohen, G. L., & Sherman, D. K. (2014). The psychology of change: Self-affirmation and social psychological intervention. *Annual Review of Psychology, 65*, 333–371.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 339–366.
- Niemiec, R. M. (2018). *Character strengths interventions: A field guide for practitioners*. Göttingen: Hogrefe.
- Sherman, D. K., Lokhande, M., Müller, T., & Cohen, G. L. (2021). Self-affirmation interventions. In G. M. Walton & A. J. Crum (Eds.), *Handbook of wise interventions: How social psychology can help people change* (pp. 63–99). New York: Guilford Press.
- Walton, G. M., & Crum, A. J. (Eds.) (2021). *Handbook of wise interventions: How social psychology can help people change*. New York: Guilford Press.
- Walton, G. M., & Wilson, T. D. (2018). Wise interventions: Psychological remedies for social and personal problems. *Psychological Review, 125*, 617–655.
- Yeager, D. S. et al. (2014). Breaking the cycle of mistrust: Wise interventions to provide critical feedback across the racial divide. *Journal of Experimental Psychology: General, 143*, 804-824.