

Durch Resilienz fit für die Zukunft Starke Mitarbeiter für starke Unternehmen



In der modernen Welt ist Veränderung und Unsicherheit allgegenwärtig und erscheint oft bedrohlich. Die Komplexität und der Erwartungsdruck steigen. Wie können Sie und Ihr Unternehmen erfolgreichen mit Krisen, Veränderungen und der wachsenden Unsicherheiten umgehen, um Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und somit auch Ihr Unternehmen zu stärken?

Inhaltsverzeichnis

Resilienz, die Kompetenz der Zukunft.....	3
Was ist Resilienz?	3
Die Welt in der wir Leben	5
Die VUCA-Welt.....	5
VUCA wird zur BANI	6
Resilienz, um Agilität erfolgreich zu meistern.....	7
Brüchigkeit erfordert Belastbarkeit und Resilienz.....	7
Ängstlichkeit verlangt nach Empathie und Achtsamkeit.....	7
Nicht-Linearität bedarf Kontext und Adaptivität.....	8
Wir brauchen Agilität und Resilienz!.....	8
Auswirkungen von Resilienz	9
Die Ebene der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.....	9
Die Ebene der Führungskräfte	10
Die Ebene der Unternehmenskultur.....	10
Die Unternehmensebene	10
Die gesellschaftliche Ebene	10
Bedeutung von Resilienz für jeden Einzelnen.....	11
Die logischen Ebenen von Dilts.....	11
Reaktiv in Krise	12
Handlungsfähigkeit zurückgewinnen.....	13
Akzeptanz und Anpassung.....	14
So entsteht innere Balance	15
Drei Impulse für eine resiliente Organisation	16
1. Reflexionsfähigkeit im Unternehmen steigern.....	16
2. Nutzen Sie die Kraft des Empowerments.....	17
3. Schaffen Sie sich Zeitinseln	18
Denken Sie Arbeit neu	19
Quellen:	19

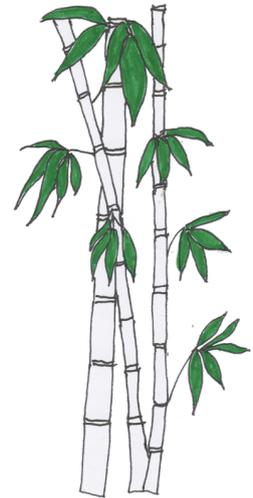
Resilienz, die Kompetenz der Zukunft

Dieses E-Books zeigt Ihnen die Kompetenzen auf, die Sie und Ihr Unternehmen fit für die Zukunft machen. Wie der Titel bereits verrät, geht es dabei um Resilienz. Wir erkunden gemeinsam, dass Resilienz bzw. das, was sich hinter diesen so kurzen Wort versteckt, die Antwort für die unternehmerische Zukunft und die Ihrer Mitarbeiter ist.

Sie werde sehen, wie sich Resilienz nicht nur auf Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte, sondern auch auf Ihre Unternehmenskultur und letztendlich auf Ihr gesamtes Unternehmen positiv auswirkt.

Dabei nehme ich Sie mit auf eine Reise durch einen ganzen Haufen an Buzzwords, die mit dem richtigen Verständnis und Informationen zu umsetzbaren Konzepten und Impulsen werden. Nicht dass es Ihnen so geht, wie meinen Workshop-Teilnehmern: „Frau Wolf, hören sie auf mit Agilität. Seit wir agil sind, ist alles nur noch anstrengender und unübersichtlicher geworden.“

Dass wir Arbeit neu denken müssen, ist uns allen heute schon klar. Dass wir dafür mehr brauchen als nur Agilität, werden wir in diesem E-Book genauer betrachten.



Was ist Resilienz?

Resilienz stammt aus dem lateinischen resilire «zurückspringen» «abprallen».

Benutzt wurde es als allererstes in der Materialkunde. Bestimmte Materialien verformen sich unter Druck. Diese gelten als um so resilienter, desto schneller und vollständiger sie anschließend wieder in ihre Ausgangsform zurückkehren.

In der Psychologie beschreibt man Resilienz als psychische Widerstandsfähigkeit: die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und sie durch Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zur Weiterentwicklung zu nutzen, um gestärkt aus dieser hervorzugehen.



Die wichtigsten Schutzfaktoren der Resilienz

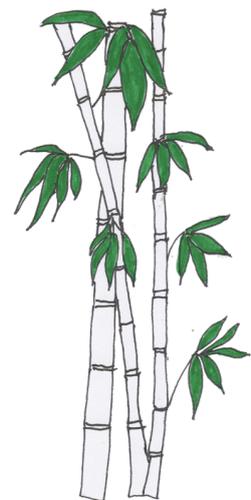
Um das zu verstehen, schauen wir uns die sogenannten Schutzfaktoren der Resilienz etwas näher an. Die sieben wichtigsten Faktoren sind:

- **Optimismus:** Das heißt, egal wie schlecht die Situation ist, resiliente Menschen sehen immer noch einen Silberstreifen am Horizont. Wichtig: Sie verschließen dabei nicht die Augen vor der Krise.
- **Akzeptanz:** Es gibt Dinge, die können wir nicht ändern, auf die haben wir keinen Einfluss. Das gilt auch für Unternehmen. Die VUCA- bzw. die BANI-Welt ist eine Realität, die wir akzeptieren müssen.
- **Lösungsorientierung:** Resiliente Menschen sind lösungsorientiert. Gibt es ein Problem, gehen sie nicht in der Opferrolle. Sie akzeptieren, was passiert ist, und suchen auf dem Boden der Akzeptanz nach Lösungen.
- **Verantwortung:** Resiliente Menschen übernehmen Verantwortung, nicht nur für ihre Aufgaben, sondern Verantwortung für ihr eigenes Denken und Handeln.
- **Selbstwirksamkeit:** Menschen, die sehr resilient sind, haben eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung. Das heißt, wenn etwas passiert, glauben sie fest daran, dass sie etwas tun können, um aus dieser Situation herauszukommen oder diese zu verbessern.
- **Beziehungsgestaltung:** Resiliente Menschen haben gute Beziehungen. Diese sind ihnen in Krisensituationen eine Stütze, und sie gestalten und pflegen diese Beziehungen sehr bewusst. Beziehungen sind in der Wissenschaft eines der am besten untersuchten Schutzfaktoren.
- **Zukunft gestalten:** Resiliente Menschen gestalten sehr bewusst ihre Zukunft. Sie kennen ihren Sinn. Sie haben Ziele, sie wissen was ihnen wichtig ist und sie agieren und entscheiden entsprechend.

Als Basis benötigen wir Selbstbewusstsein und Selbstfürsorge.

Selbstbewusstsein bedeutet, wir dürfen uns unser selbst bewusst sein. Wir dürfen wissen, wer wir sind, wie wir reagieren, was uns motiviert, was uns wichtig ist und warum wir jeden Morgen aufstehen.

Eine ebenso wichtige Grundlage ist Selbstfürsorge. Wenn wir keine Energie haben, sind wir nicht fähig irgendetwas zu verändern oder voranzutreiben.



Die Welt in der wir Leben

Die Fragen „In welcher Welt leben wir eigentlich? Ist diese Welt anstrengender und unübersichtlicher geworden?“ tauchen immer wieder auf, und das auch schon weit, bevor wir inmitten einer globalen Pandemie steckten. Die beiden wesentlichen Fragen, die es zu klären gilt, sind:

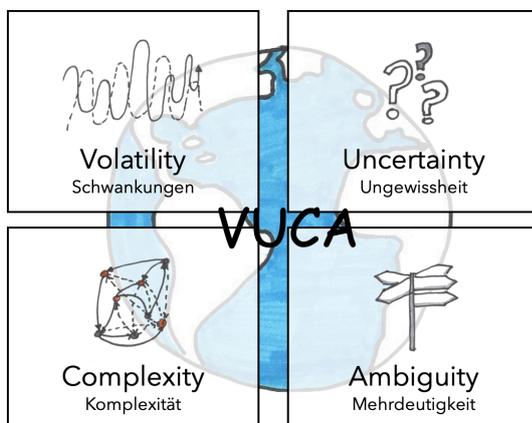
- In welche Welt leben wir?
- Warum reicht die Agilität von Unternehmen alleine nicht aus?



Die erste Antwort finden wir, indem wir zwei Denkmodelle nutzen: VUCA und BANI. Diese helfen uns die Welt einzusortieren. Auch wenn das immer kurz nach Buzzwörter-Bingo klingt, nichts ist in meinem täglichen Arbeitsleben so wichtig wie eine gemeinsame Sprache zu finden und Verständnis zu schaffen.

Die VUCA-Welt

Eine kurze Erläuterung von VUCA, damit wir alle die Definition vor Augen haben:



V steht für **Volatility** – Schwankung. Art, Geschwindigkeit und Dynamik des Wandels.

U steht für **Uncertainty** – Unsicherheit. Mangelnde Berechenbarkeit und viele Überraschungen.

C steht für **Complexity** - Komplexität. Viele Kräfte und kein Ursache-Wirkungs-Prinzip.

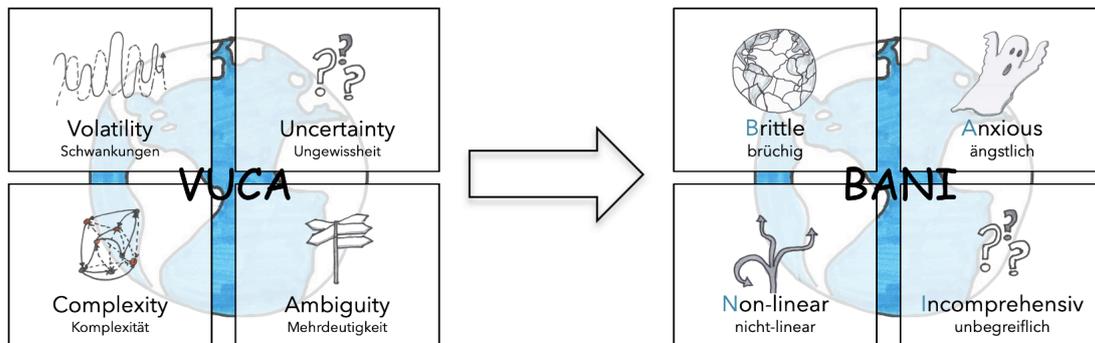
A steht für **Ambiguity** – Mehrdeutigkeit. Ein Wort viele Bedeutungen

VUCA haben wir nun schon seit 30 Jahren als Denkmodell genutzt. Aber die Welt steht nicht still, die Antwort auf VUCA war Agilität. Wie groß die Schwierigkeiten sind Agilität einzuführen und erfolgreich umzusetzen, erlebe ich immer wieder in den Unternehmen.

- Menschen fühlen sich durch Agilität zu einem noch höheren Arbeitstempo gedrängt und steuern auf die eigene Erschöpfung zu oder machen nur noch Dienst nach Vorschrift.
- Viele vermissen Strukturen, an denen sie sich orientieren können.
- Ältere Mitarbeiter fühlen sich oft abgedrängt und es fällt Ihnen schwer „unfertige“ Ergebnisse abzuliefern und ihre gewohnte Sorgfalt loszulassen.

Daher jetzt noch ein Modell: BANI – das aber gar nicht wirklich neu ist, sondern vielmehr VUCA eins weiterdreht, um uns zu der Antwort nach den Kompetenzen der Zukunft zu führen.

VUCA wird zur BANI



Aus volatil wird brittle - brüchig.



In der Pandemie haben wir Brüchigkeit an vielen Stellen erlebt. Durch die extreme Effizienz, die wir in Unternehmen aktuell erreicht haben, werden unsere Systeme brüchig.

Betrachten wir das am Beispiel von Lieferketten oder wichtiger Kompetenzen. Kompetenzen sind häufig immer noch auf einem einzelnen Kopf verteilt. Fallen diese Menschen aus, steht wichtiges Wissen von heute auf morgen nicht mehr zur Verfügung.

Aus uncertain wird anxious - ängstlich.



Angst ist immer noch etwas, was in Unternehmen nicht gerne beim Namen genannt wird. Angst ist ein wichtiger Schutzfaktor. Wird sie zu groß, kann sie uns blockieren. Und natürlich macht die Situation, in der wir aktuell stecken, vielen Menschen Angst. Auch fördert die Art und Weise, wie in den Medien Berichterstattung stattfindet, immer wieder unsere Ängste.

Aus complex wird non-linear - nicht-linear.



Das heißt, es gibt kein klares Ursache-Wirkungsprinzip mehr. Dieses ist bereits im Begriff der Komplexität enthalten.

Als Kind habe ich in einem PM Heft gelesen, wenn wir einen Würfel von 1 Kubikzentimeter Waldboden entfernen, können wir nicht berechnen, was passiert. Wir verstehen nicht, welche Auswirkungen das auf die Umwelt oder auf das Ökosystem hat. So ist es auch in unserer Arbeitswelt.

Im Besonderen sind menschliche Beziehungen komplex. Wenn ein Team nicht performed, ist die tatsächliche Ursache oft nicht auf den ersten Blick zu benennen.

Aus ambiguous wird incomprehensive - unbegreiflich.



Das ist das, was ich auch sehr oft in Unternehmen erleben, dass Mitarbeiter nicht mehr verstehen, was passiert: warum Entscheidungen von den Führungskräften bzw. vom Management so getroffen werden und nicht anders. Uns fehlt oft das Verständnis, weil wir nicht mehr den gesamten Rahmen und alle Grundlagen kennen.

Resilienz, um Agilität erfolgreich zu meistern

Nun haben wir VUCA. Dieses Modell beschreibt die Welt als unberechenbar, unsicher, komplex und mehrdeutig. Dieses entwickeln wir weiter zu BANI, welches für brüchig, ängstlich, nichtlinear und unbegreiflich steht. Die Antwort auf beide Modelle ist mit Sicherheit Agilität, wäre da nicht die Herausforderung der Umsetzung.

Das bringt uns zurück zur Frage, welche Kompetenzen Mitarbeiter und Führungskräfte heute und morgen wirklich brauchen, um in dieser neuen Welt, in dieser BANI-Welt erfolgreich zu sein?

Meine These ist: Resilienz ist die Lösung und hilft uns bei der Einführung und Umsetzung von Agilität. Resilienz ist der rote Faden, der sich durch die Antworten aus VUCA und BANI zieht, um die notwendige Agilität zu etablieren.

Werfen wir noch einmal einen Blick auf BANI.

Brüchigkeit erfordert Belastbarkeit und Resilienz.



Bei Computersystemen haben wir schon oft eine gewisse Krisenfestigkeit etabliert. Bricht ein wichtiges System zusammen, gibt es oft ein identisches System, einen Klon, auf das wir im Notfall zurückgreifen können.

In vielen Unternehmen gilt das nicht, wenn es um wichtige Kompetenzen und Mitarbeiter als Ressourcen geht. Wenn Mitarbeiter ausfallen, stehen manche Arbeitsprozesse still oder müssen von einigen wenigen weitergeführt werden.

Schaffen wir Resilienz auf möglichst vielen Ebenen, können wir Krisensituationen leichter auffangen.

Ängstlichkeit verlangt nach Empathie und Achtsamkeit.

Achtsamkeit brauche ich, um Angst überhaupt zu erkennen. Empathie brauche ich, um adäquat darauf reagieren zu können.

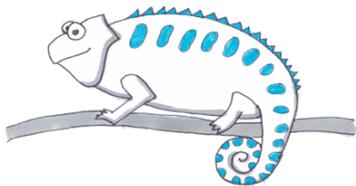


Achtsamkeit gewinnen wir durch Selbstbewusstsein. Dies bildet die Basis der Resilienz. Empathie entwickeln wir ebenfalls im Rahmen der Resilienz. Sie entsteht aus den Schutzfaktoren der Akzeptanz, Verantwortung und Beziehungsgestaltung.

Nicht-Linearität bedarf Kontext und Adaptivität.

Das heißt, wir brauchen größere Perspektiven. Es reicht nicht mehr die Betrachtung aus der Ich-Perspektive, um Zusammenhänge zu verstehen und zielführend zu handeln. Wir müssen gedanklich raus aus dem System und es von oben betrachten, um zu verstehen, was im System passiert und was zu tun ist.

Oft legen wir in Unternehmen noch sehr stark den Fokus auf das fachliche Knowhow. Wir vergessen, dass jedoch die Ergebnisse meist ein Teamergebnis sind. Je besser die Zusammenarbeit ist, desto besser ist somit die Qualität der Ergebnisse.



Adaptivität haben wir im Prinzip schon in der Agilität eingeführt. Wir brauchen eine gewisse Flexibilität, um uns an das Geschehen und die schnellen Veränderungen anzupassen.

Hier finden wir uns in der Resilienz wieder, und zwar in den Schutzfaktoren Zukunftsgestaltung, der Lösungsorientierung und des Optimismus.

Unverständlichkeit braucht Transparenz und Intuition.

Transparenz heißt, ich muss verstehen, was im Unternehmen passiert und warum es passiert. Und vielleicht noch wichtiger ist, warum etwas gerade auch nicht passiert. Gerade in Krisensituationen hat sich gezeigt, dass es besser ist den Mitarbeitern zu sagen, wir wissen im Moment nicht was zu tun ist oder was die beste Lösung ist, als sie im Ungewissen zu lassen.



Transparenz hilft uns unsere Intuition, unser Erfahrungswissen möglichst effektiv einzusetzen. Liegen alle Informationen offen auf dem Tisch, kann unsere Intuition uns in der Entscheidungsfindung, besonders in Situationen, bei denen unser rationaler Verstand an seine Grenzen kommt, am besten unterstützen.

Auch hier finden wir die Resilienz, und zwar in den Schutzfaktoren Akzeptanz und in der Selbstwirksamkeit.

Wir brauchen Agilität und Resilienz!

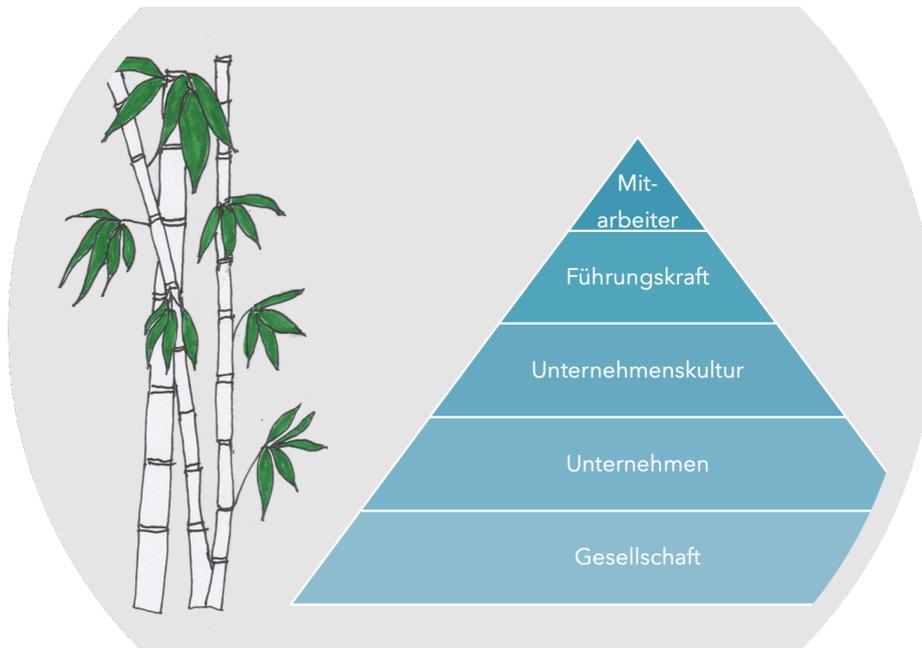
Resilienz hilft uns flexibel auf Stress und jegliche Art von Herausforderung zu reagieren. Das heißt, dass wir auch in Krisensituationen oder auf Veränderungen angemessen reagieren und selbst, wenn wir mal stolpern, nicht nur wieder ‚aufstehen‘, sondern auch noch gestärkt daraus hervorgehen.

Resilienz ist ein Schutzschild gegen Belastungen und die Basis für ein gesundes, effektives und zufriedenes Leben und Arbeiten.

Somit haben wir die These bestätigt. Es bleibt die Frage nach dem Nutzen.

Auswirkungen von Resilienz

Wie also wirkt sich Resilienz auf die verschiedenen Ebenen des Unternehmens aus?



Die Ebene der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Oft werden in Unternehmen vor allem Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Resilienz-Workshop angeboten. Was generell gut ist und mich natürlich auch freut, aber was aus Unternehmenssicht manchmal nur ein Pflastereffekt ist. Sie lernen dort,

- wie sie **widerstandsfähiger** werden,
- **Veränderungen** als Notwendigkeit zu akzeptieren und einen konstruktiven Umgang damit zu finden,
- **Beziehungen** so zu gestalten, damit eine effektive Zusammenarbeit möglich ist,
- **Proaktiv, lösungsorientiert und zielführend** zu handeln,
- **Verantwortung** zu übernehmen,
- und die eigene **Selbstwirksamkeit** zu erhöhen und sich somit besser **selbst führen** zu können.

Das ist allerdings nur die Spitze des Eisberges.

Die Ebene der Führungskräfte

Wir brauchen ebenso resiliente Führungskräfte, damit sie als Vorbild dienen und so einen Rahmen schaffen können, in der Resilienz überhaupt erst möglich ist. Resiliente Führungskräfte sorgen für eine hohe Effektivität und Motivation im Team. Sie haben einen geringen Krankenstand und sehr wenig Fluktuation.

Man weiß heutzutage aus viele Studien, dass zum Beispiel Führungskräfte, welche eine hohe Ausfallquote im Team haben, bei einem Team- oder einem Abteilungswechsel, diese Quoten mitnehmen.

Die Ebene der Unternehmenskultur

Letztendlich brauchen wir auch eine resiliente Unternehmenskultur, in der Resilienz und die Weiterentwicklung von Mitarbeitern überhaupt möglich ist. Die Forschung zeigt, Resilienz entsteht dort, wo Netzwerke besonders gut funktionieren und tragen.

Hierbei spielen Achtsamkeit, Vertrauen und Lernfähigkeit eine wichtige Rolle.

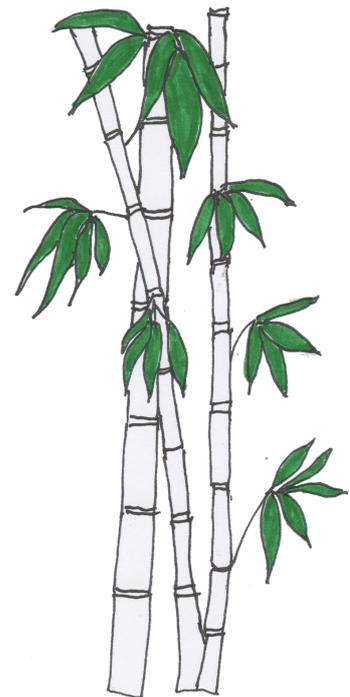
Achtsamkeit lässt uns wahrnehmen, wo Veränderungen notwendig sind. Vertrauen gibt uns die notwendige Schnelligkeit und Lernfähigkeit macht anpassungsfähig.

Die Unternehmensebene

Auf Unternehmensebene brauchen wir Resilienz. Das bedeutet, ein Unternehmen ist in der Lage Krisen und konjunkturelle Schwierigkeiten zu meistern und geht letztendlich gestärkt daraus hervor. Hier brauchen wir vor allem Diversität. Das heißt, wir brauchen Wissen breit verteilt auf viele Köpfe. Wir brauchen verschiedene Sichtweisen. Das funktioniert um so besser, je diverser mein Mitarbeiterstamm ist.

Die gesellschaftliche Ebene

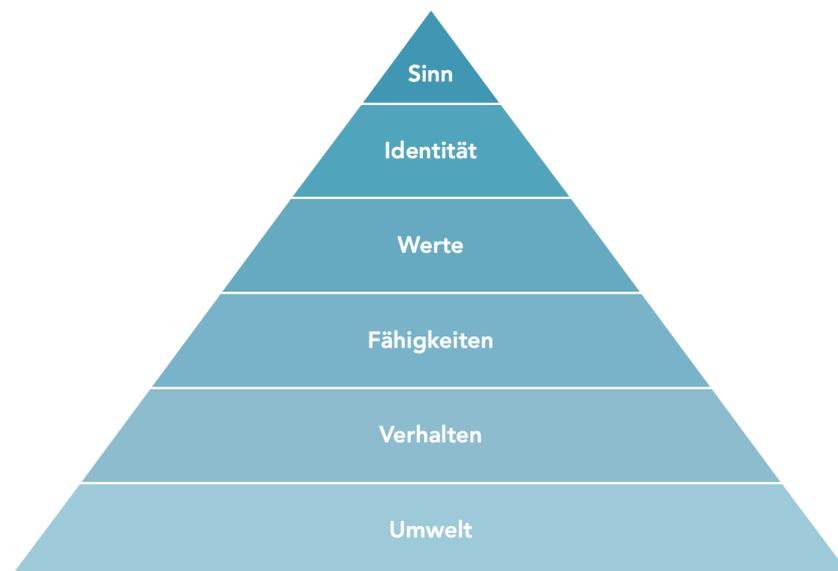
Und letztendlich ist die Gesellschaft die unterste Ebene. Auch hier hilft uns Resilienz. Wie wir erlebt haben, dürfen wir in einer Krise, wie z.B. in einer Pandemie lernen: wie müssen wir denn unsere Gesellschaft aufstellen, so dass wir mit solchen Katastrophen fertig werden.



Bedeutung von Resilienz für jeden Einzelnen

Die logischen Ebenen von Dilts

Das Modell zeigt uns sehr gut, wie Veränderung funktioniert.



In der **Umwelt** verändert sich irgendwas, und ich verändere dadurch mein **Verhalten**.

Das, was ich oft tue, entwickelt sich zu meinen **Fähigkeiten**.

Das, was ich tue, meine Stärken und was mir wichtig ist, bilden meine **Werte**.

Was mir wichtig ist und was ich über die Welt glaube, wird zu meiner **Identität**.

Und spätestens seit der Sinnforschung wissen wir, dass wir Menschen gerne unsere Identität unter etwas Höherem stellen bzw. etwas Größerem unterordnen, so wie einem **Sinn**, einer Organisation oder einer Gemeinschaft.

Was bedeutet das in Bezug auf unsere Arbeitswelt?

Viele von uns kämpfen aktuell mit der Digitalisierung, der Globalisierung, dem demografischen Wandel und natürlich auch immer noch mit der Pandemie.

Wir reagieren auf all diese Dinge oft mit Unsicherheit und Angst. Unsicherheit und Angst ist nichts anderes als Stress. Auf der Ebene der Fähigkeiten fühlen wir uns oft überfordert. Dies führt oft zu der Haltung: „Das kann ich nicht!“ oder „Das will ich nicht!“. Damit sackt unsere Motivation irgendetwas zu tun in den Keller.

Reaktiv in Krise



Meine eigene Erfahrung in der Krise soll hier als Beispiel dienen.

Nachdem die Pandemie ausgebrochen ist, sind auch in meinem Business erst einmal alle Aufträge weggebrochen. Workshops wurden sukzessive abgesagt, Vorträge gecancelt, Coaching-Aufträge storniert. Das hat für mich als Selbständige direkte Auswirkungen auf meine Existenz.

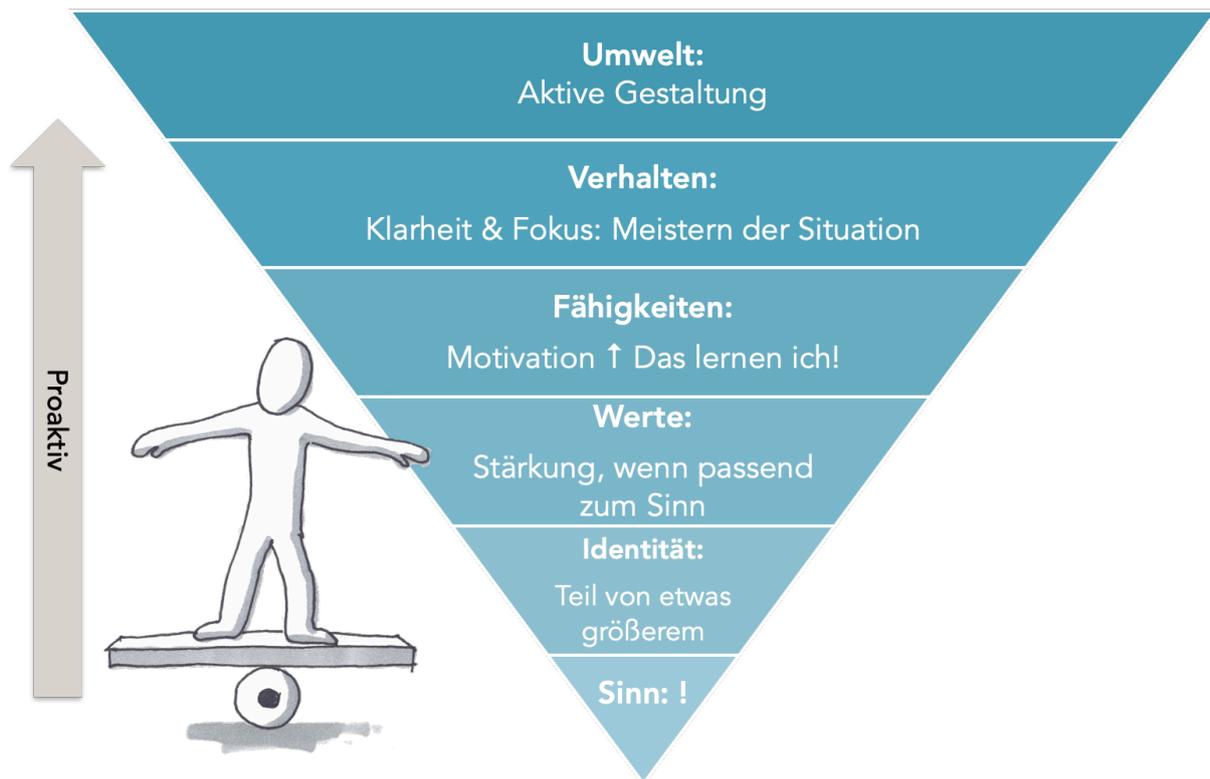
Damit ist auch bei mir erstmal Unsicherheit und Angst entstanden. Zwei bis drei Wochen war ich in einer Art Schockstarre. In diesem Fall entsteht schnell die Haltung: „Früher war alles besser! Damals, als wir uns noch offline treffen konnten, war alles noch gut.“

Das heißt, die Veränderung hat uns überrannt, hat mich überrannt. Ich war das Opfer der äußeren Umstände. In meiner Identität als Coach und Trainer fühle ich mich bedroht. Da kommt so ein kleines Virus daher, das ich noch nicht einmal sehen kann, und ich kann erst einmal nichts dagegen tun.

Wenn ich nicht weiß, warum ich tue, was ich tue, und mich immer stets von der Umwelt getriggert fühle, von dem, was im Außen passiert, bin ich reaktiv. Ich bin klassisch das Opfer der äußeren Umstände und komme damit in einen Disbalance. Was kann ich jetzt tun?

Handlungsfähigkeit zurückgewinnen

Drehen wir doch einfach die Pyramide mal um und stellen sie auf die Spitze. Und wir stellen uns mal vor, wir haben einen Sinn.



Ich habe in der Krise festgestellt, ja ich habe einen Sinn. Ich möchte ein neues Bewusstsein in Unternehmen bringen, damit arbeiten uns nicht nur erfolgreich macht, sondern auch gleichzeitig gesund erhält. Es ist mir ein wichtiges Anliegen geworden transparent zu machen, wie Resilienz unser persönliches Wirken, die Zusammenarbeit im Team, ja ganze Unternehmenskulturen positiv beeinflusst, damit wir Gesundheit und unternehmerischen Erfolg miteinander vereinen können.

Das bedeutet auf der Ebene der Identität, ich bin Teil von etwas Größerem. Das ist das, nach dem wir alle suchen. Die Sinnforschung hat dazu mittlerweile sehr viele interessante Erkenntnisse.

Somit habe ich begonnen zu überlegen: Wie kann ich das, was mir wichtig ist, auch zu Zeiten von Corona in die Welt bringen?

Akzeptanz und Anpassung

Klare Antwort: „Silke Wolf Coaching geht online.“

Dass dies ein wichtiges Thema ist, habe ich schon 2019 erkannt, Allerdings auf meiner Agenda für „irgendwann mal“ eingereiht. Kaum erkannt, schon ging es mit der Überlegung los: wie könnte so etwas ausschauen?

Damit habe ich automatisch meine eigenen **Werte gestärkt**. Ich stehe für

- Weiterentwicklung – Ich konnte mich und mein Business weiterentwickeln und auch wieder meine Kunden bei Ihrer Entwicklung unterstützen.
- Offen und persönlich – Ich komme mit meinen Kunden wieder in Kontakt und kann Ihnen meine ganz persönliche Resilienz-Geschichte erzählen.
- Unabhängig – Ich habe mich ein Stückweit unabhängig von der Krise gemacht und konnte mein Angebot wieder in die Unternehmen bringen.

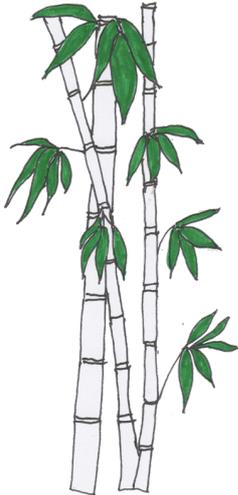
Damit kam auch die **Motivation** wieder. Damit hatte ich wieder Lust etwas zu tun. Was habe ich getan?

- Ich habe mich selbst in ein Online-Programm eingeschrieben und habe gelernt, wie ein Business auch online funktioniert.
- Ich habe mein technisches Equipment erweitert, dass ich meine Resilienz-Workshops live aus meinem Keller senden kann.
- Ich habe ein Onlineprogramm zum Thema „Nein sagen und gesunde Grenzen setzen“ erstellt.
- Und ich habe die ersten Audios für die Lernplattform von LinkedIn zum Thema „Nein sagen und gesunde Grenzen setzten“ und „Burnout vermeiden“ konzipiert und gesprochen.

Auf der Verhaltensebene war ich somit wieder in der Klarheit und im Fokus. Ich wusste, was ich zu tun hatte, und konnte aktiv werden. Ich hatte das Gefühl: ich kann diese Situation aus meinen eigenen Kräften heraus meistern.

Damit war ich wieder in der Aktivität und wurde zum Gestalter meiner Zukunft. Und siehe da: kaum war ich im Tun, kamen auch schon die ersten Kunden mit der Frage auf mich zu, ob wir die geplanten Workshops nicht vielleicht online gestalten können. Was wir dann äußerst erfolgreich über mehr als ein Jahr hinweg getan haben.

So entsteht innere Balance

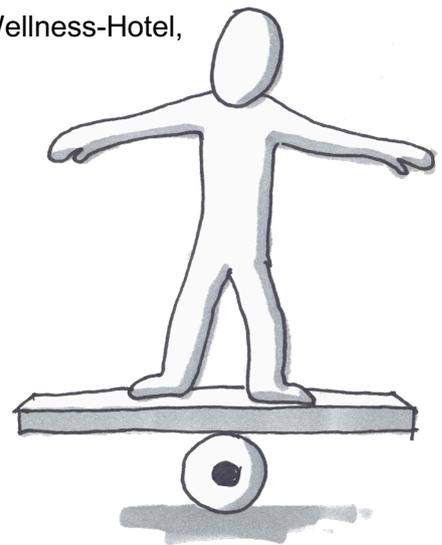


Dilts sagt, wenn die logischen Ebenen „inline“ sind, also in einer Linie, entsteht Balance im Inneren. Das heißt, wenn ich mein Warum kenne und es zu dem passt, was mir wichtig ist, ich die passenden Fähigkeiten entwickelt habe und ich mich entsprechend verhalte, dann entsteht Stabilität im Inneren. Dann bin ich inline und damit in Balance.

Durch diesen Prozess kann ich die Flexibilität, die ich außen brauche, um auf Krisen zu reagieren, durch Stabilität im Inneren ausgleichen.

Und so entsteht Resilienz: die Fähigkeit Veränderung und Krisen zu meistern und diese zur eigenen Weiterentwicklung zu nutzen. Das bedeutet, wir benötigen zu einer erfolgreichen Agilisierung von Unternehmen als zusätzliche Kernkompetenz ganz klar Resilienz auf allen Ebenen: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – Führungskräfte – Unternehmenskultur – und auch auf Ebene des Unternehmens.

Resilienz lernt man nicht im Wellness-Hotel, sondern in der Praxis.



Drei Impulse für eine resiliente Organisation

1. Reflexionsfähigkeit im Unternehmen steigern

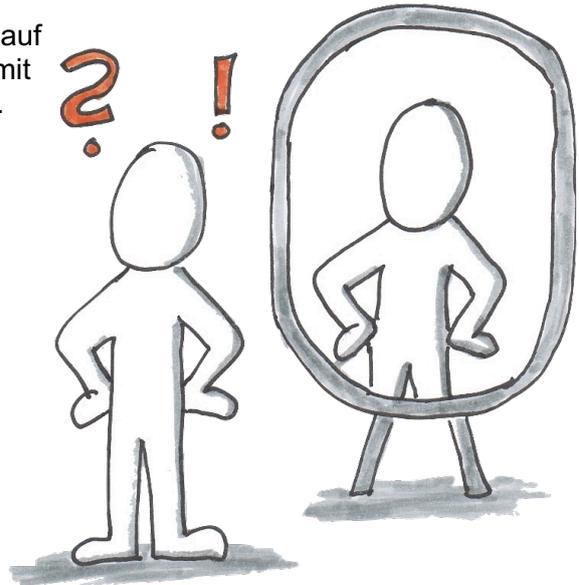
Führungskräfte, Mitarbeiter und Mitarbeiterin dürfen verstehen, warum sie tun, was sie tun. Sie sollten sich selbst kennen.

Nur so können sie Konflikte auf Sachebene lösen.

Sie können die Reaktionen und Verhaltensweisen ihres Gegenübers besser nachvollziehen und Empathie entwickeln.

Und sie können die Schutzfaktoren der Resilienz aktivieren und stärken.

- Es fällt uns leichter Dinge, die wir nicht ändern können, zu **akzeptieren**.
- Wir erleben uns als **selbstwirksam** und **richten** unser **Handeln nach Lösungen aus**.
- Wir übernehmen **Verantwortung** für uns selbst und unser Handeln und **Gestalten** unsere **Beziehungen** und unsere **Zukunft** bewusst, da wir nicht nur lernen uns selbst besser zu verstehen, sondern auch lernen Verständnis für die unser Gegenüber zu entwickeln.
- Wir richten unseren Blick immer stärker auf Dinge, die schon funktionieren, und mit jedem Erfolg werden wir **optimistischer**.

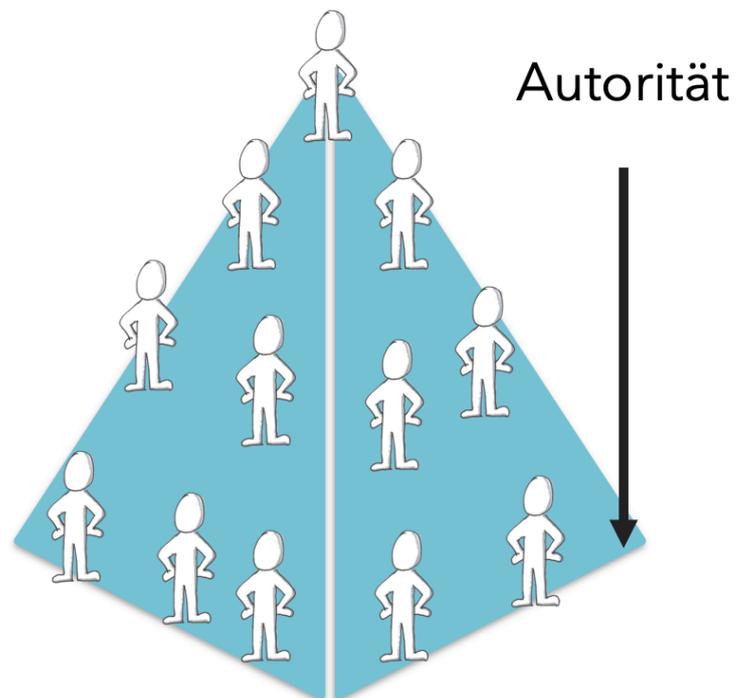


2. Nutzen Sie die Kraft des Empowerments

In klassischen Hierarchien werden auf Grund des schnellen Wandels und der steigenden Komplexität unzählige Informationen nach oben getragen. Dadurch kommt es bei Entscheidungen oft zu Verzögerungen und Engpässen. Manager agieren oft nur noch als Feuerwehr und haben für strategische und unternehmerische Aufgaben kaum noch Kapazitäten.

Eine Lösungsmöglichkeit ist es mehr Autorität in der Pyramide nach unten zu delegieren.

- Entscheidungen werden dort getroffen, wo das Problem auch tatsächlich entsteht.
- Es wächst die Effektivität.
- Menschen fühlen sich gebraucht und werden somit stärker ans Unternehmen gebunden.
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können stärker aus der Unternehmerperspektive agieren.
- Und letztendlich bedeutet es, dass für das Topmanagement wieder Zeit für strategische Aufgaben frei wird.



3. Schaffen Sie sich Zeitinseln

In unserer schnellen Zeit ist der Trichter, in dem die Arbeit zu uns durchrutscht, nie leer. Die Arbeit ist nie fertig und immer gibt es dringende Aufgaben oder Anfragen, die uns erreichen.⁸

Um so wichtiger ist es, dass wir uns Inseln schaffen.

Schaffen Sie Inseln der Konzentration



Insel der Konzentration

Bei einfachen Tätigkeiten können Unterbrechungen willkommen oder sogar motivierend sein. Belastend sind sie vor allem bei Tätigkeiten, die hohe Konzentration erfordern, wie zum Beispiel beim Verfassen von Texten, beim Programmieren oder ähnlichem.¹

588 Milliarden Dollar: So viel verliert jedes Jahr die amerikanische Volkswirtschaft durch die ständigen Unterbrechungen am Arbeitsplatz. So hat es jedenfalls die New Yorker Technologiefirma Basex errechnet.²

Sorgen Sie dafür, dass sie in bestimmten Zeiträumen nicht gestört werden und Sie sich völlig auf Ihre Aufgaben konzentrieren können.

Schalten Sie alle digitalen Helfer aus. Geben Sie bekannt, dass Sie nicht erreichbar sind. Weder per Mail, per Chat, Telefon, WhatsApp.

Wenn Sie zu Ihrer Arbeit kein Internet benötigen, kappen Sie auch diese Verbindung in die Außenwelt.

Ermöglichen Sie Inseln der Entspannung

Genauso bedarf es Zeiten, in denen wir für berufliche Dinge nicht erreichbar sind, in denen wir Raum für die Pflege unserer privaten Kontakte haben, in denen wir Kraft tanken, unseren Hobbys und Leidenschaften frönen können.

Eine resiliente Unternehmenskultur kann dabei aktiv unterstützen, damit diese Inseln von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch wahrgenommen werden.



Insel der Ruhe & Entspannung

Denken Sie Arbeit neu

Machen Sie Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch heute fit für die Zukunft.

Lassen Sie uns gemeinsam Arbeit neu denken, damit sie jeden einzelnen von uns stärkt und uns **gesund, leistungsstark** und **erfolgreich** macht.

Nutzen Sie die Möglichkeit einen Termin mit mir zu vereinbaren. Ein gemeinsamer Austausch für mehr Resilienz und Erfolg in Ihrem Unternehmen ist auf jeden Fall immer eine gelungene Zeitinsel.

Ich freue mich auf unser Gespräch.

Alles Weitere zu meinem Angebot finden Sie unter: www.silkewolf.com oder rufen Sie mich an unter 089.30657495



Quellen:

- 1 Auswirkung von Arbeitsunterbrechungen und Multitasking auf Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Eine Tagebuchstudie bei Gesundheits- und Krankenpflegerinnen
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2220-2.pdf>
- 2 <https://www.zeit.de/2006/46/Unterbrechungen/komplettansicht>