

Widerstandsfähigkeit
im Wandel
Warum resiliente
Organisationen
erfolgreicher sind



Was ist Resilienz?

- Begriff aus der **Werkstoffkunde**:
Fähigkeit eines Werkstoffs, sich verformen zu lassen und doch zur alten Form zurück zu finden.
- In der **Psychologie**:
Fähigkeit, sich angesichts andauernder Belastungen oder Stress, Traumata oder Tragödien **anzupassen und wieder zu erholen**.
- Resilienz von Personen ist **psychische Gesundheit trotz Risikobelastungen**, es geht um **Bewältigungskompetenz**.





Resiliente Organisationen und Unternehmen

- **Stabilität auf Dauer erhalten**
 - Z. B. Lebensdauer eines Unternehmens, wirtschaftlicher Erfolg, Mitarbeiterbindung
- **Krisenfestigkeit**
 - Z. B. Finanzkrise, Naturkatastrophen (Erdbeben), Unfälle, Betrug oder Diebstahl, Anschläge (World Trade Center)

Akute Krisen: Erdbeben



Zerstörung der Transportwege



Zerstörung der Infrastruktur



Zerstörung der Transportmittel



Zerstörung der Betriebsgebäude, Verlust von Material, Informationen



Zerstörung der Mitarbeiter- Wohnungen



Eigenschaften resilienter Organisationen

- Fähigkeit, die **Realität zu akzeptieren** und anzupacken. Überleben wird trainiert, **bevor** es kritisch wird.
- Fähigkeit von Individuen und Organisationen, **Bedeutung** im Leben zu finden. Die **Wertesysteme** resilienter Organisationen dienen als Halt in schwierigen Situationen.
- Fähigkeit, zu **improvisieren**, alle Ressourcen zur Problembewältigung einzusetzen.



Erfolg und Wachstum

- Effizienz
- Kurzfristige Erfolge
- Kosteneinsparungen
- Konsequenz

Anpassung

- Langfristige Vorausplanung
- Langfristige Erfolge
- Innovation
- Experimentieren
- Improvisation



Resilienz stärken



2 Arten des Handelns

Präventive
Tätigkeiten



Reaktive
Tätigkeiten

6 Erfolgsfaktoren resilienter Organisationen



Interne und externe Warnsignale wahrnehmen



Was ist schief
gelaufen?

Wieso haben
wir die Warn-
signale nicht
bemerkt?

Prävention: Krisenszenarien erarbeiten

Wahr- schein- lichkeit	Hoch			Sofort Handeln!
	Mittel			
	Niedrig			
		Niedrig	Mittel	Hoch
	Auswirkung			

Reserve systeme

an



Kapazitäten
Waren- und Zubehör
Vorrat
Mehr Personal
Spezielle Res

Flexibilität aufbauen

- Zwischenlösungen suchen
- Flexibilität beim Wo und Wann des Arbeitens
- Telearbeit
- Zulieferer und Kunden einbeziehen
- Flexible Arbeitsprozesse

Kommunikations-Netzwerke aufbauen



- Marktforschung
- Produktentwicklung
- Prozessverbesserung
- Serviceverbesserung
- Problemlösekultur
- Partizipation der Mitarbeiter

Gemeinsame Werte fördern



Förderung der Resilienz auf verschiedenen Ebenen



Ebenen der Resilienz nach Siebert

5. Ebene: „Serendipity“

- Aus Widrigkeiten gestärkt hervorgehen
- Rückschläge zum Guten zu wenden
- Aus Krisen lernen

4. Ebene: Synergie

- Fortgeschrittene Resilienzfähigkeiten
- Lernfähigkeit und –bereitschaft, Neugier
- Breites Repertoire an Verhaltensweisen

3. Ebene: „Innere Torhüter“

- starkes Selbstvertrauen
- gesundes Selbstwertgefühl
- positives Selbstkonzept entwickeln

Aufbaustufe

2. Ebene: Problembewältigung erlernen

- Analytisches Problemlösen
- 3 Arten des Problemlösens
- Auf Krisen vorbereiten

Grundstufe

1. Ebene: Optimale Gesundheit und Wohlergehen fördern

- Belastungen reduzieren
- Vitalisierende Aktivitäten steigern
- Soziales Netzwerk stärken

- Was ist Resilienz?
- Eigenschaften resilienter Menschen
- Eigene Resilienz testen
- Gesundheit und Wohlbefinden optimieren
- Soziales Netz stärken
- Probleme lösen
- Selbstvertrauen stärken
- Optimismus üben
- Akzeptanz von Krisen
- Resilienzentwicklungsplan



- Was bedeutet Resilienz für Unternehmen?
- Was macht resiliente Unternehmen aus?
- **Krisenszenarien** entwickeln
- Förderung der **Anpassungsfähigkeit**
- Resiliente **Teams** aufbauen
- Resilienz durch **Führung** aufbauen
- Resilienz durch **Unternehmenskultur** und **Werte** fördern

Wahr- schein- lichkeit	Hoch			Sofort Handeln!
	Mittel			
	Niedrig			
		Niedrig	Mittel	Hoch
		Auswirkung		



Resilienzaufbau in Teams und Organisationen

- **Stärken** und **Schwächen** analysieren
- **Risiken** reduzieren, **Kraftquellen** aufbauen
- **Problemlösefähigkeiten** stärken
- Krisenszenarien und **Aktionspläne** entwickeln
- Soziale Kontakte und **Zusammenhalt** stärken
- Resilienz der **Führungskräfte** stärken
- Resilienz in **Personalauswahl** und –entwicklung integrieren
- Gemeinsame **Werte** entwickeln, **Kultur** der Unterstützung leben



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH
Am Redder 11
22880 Wedel

Telefon: 0 41 03 / 70 18 – 140
E-Mail: info@h-p-plus.de
www.h-p-plus.de

