

„Resiliente Unternehmen in einer agilen Arbeitswelt“

Coachingmesse Bamberg am 12. November 2017



Veränderungen der agilen Arbeitswelt

Digitalisierung & Internet:

- Schnellere Datenverarbeitung
- Globale Vernetzung
- Geringere Planbarkeit
- Komplexität



Booking.com

Google



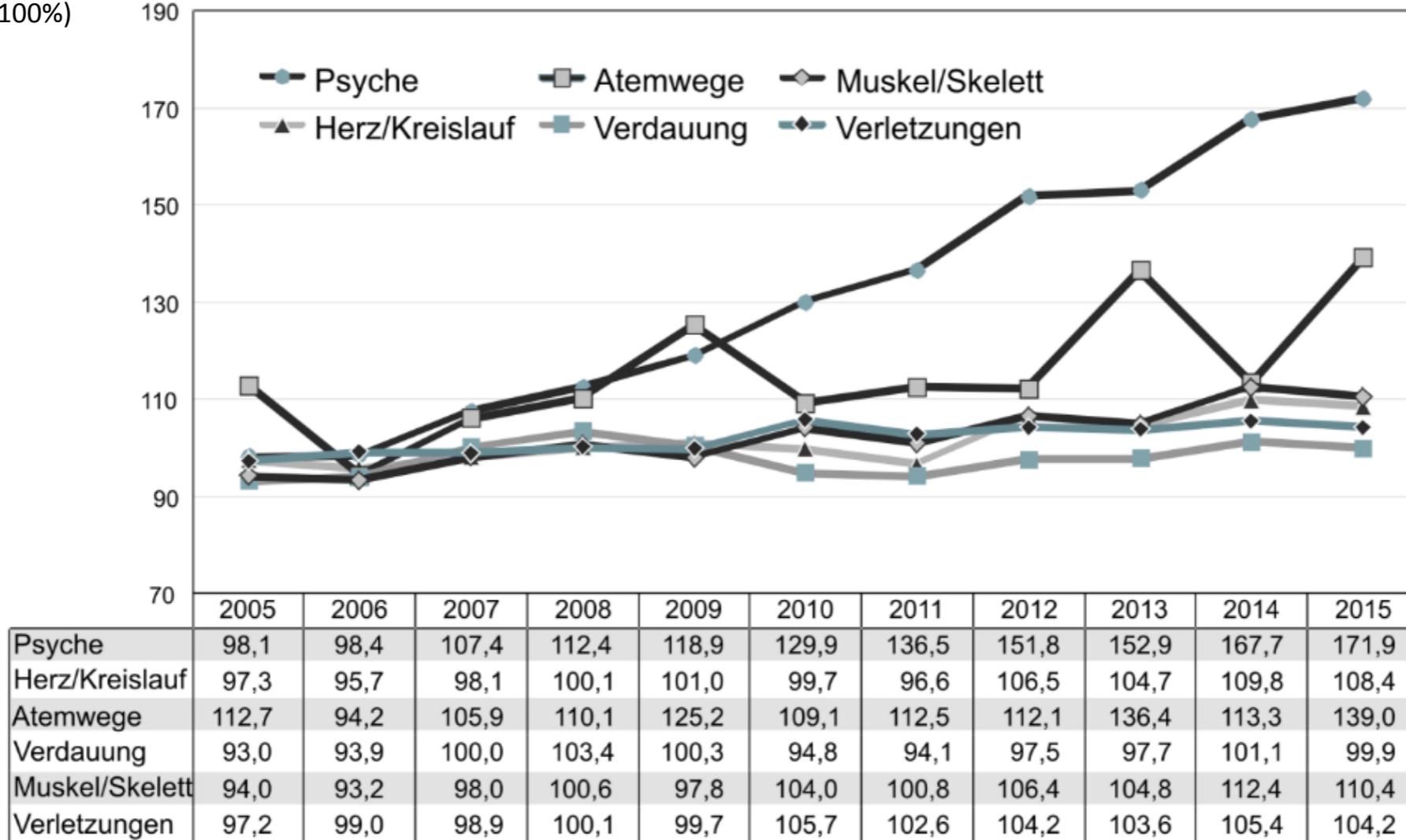
Demographischer Wandel:

- Generation Y –“Digital Natives“
- Fachkräfte-Nachwuchs

Wissenschaftliches Institut der AOK: Fehlzeiten-Report 2016

Tage der Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten in den Jahren 2005-2015

Indexdarstellung AU-Tage in %
(2004 = 100%)

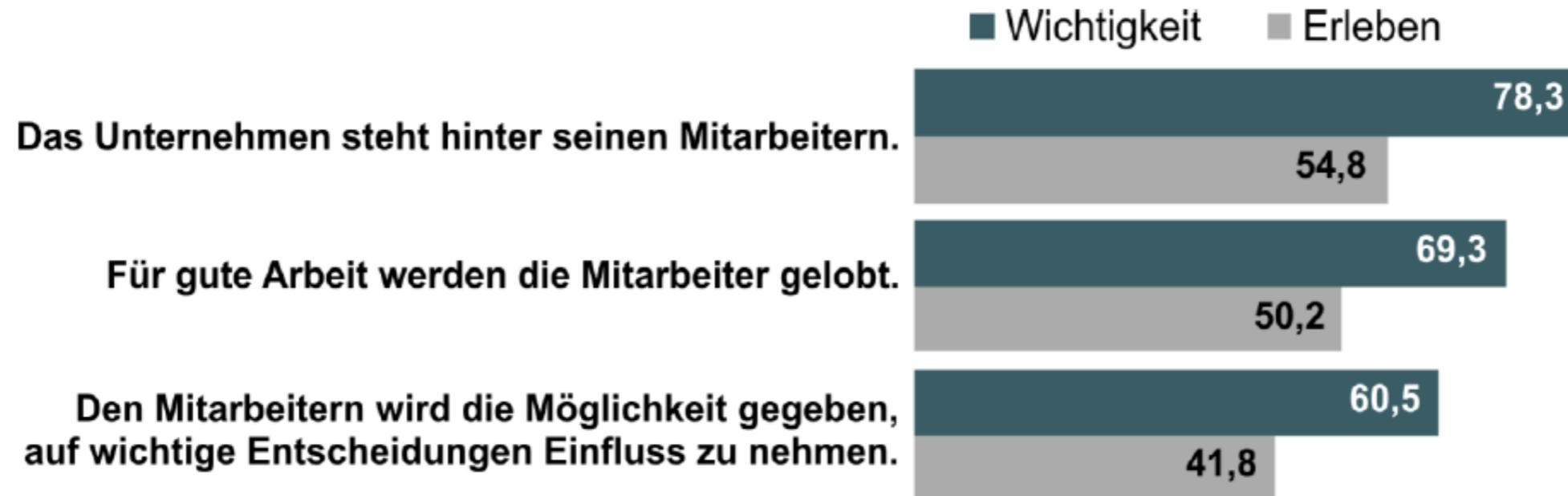


Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

© WIdO 2016

Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

Anteil der Befragten zur Wichtigkeit und zum Erleben besonders relevanter Aspekte von Unternehmenskultur



Quelle: „Wunsch und Wirklichkeit“ Pressemitteilung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) am 12. Sept. 2016, (Repräsentative Umfrage: 2007 Befragte Erwerbstätige im Alter zwischen 16 und 65 Jahre)



Was ist Resilienz?



Was ist Resilienz?



Was ist Resilienz?

© shutterstock # 151292609-Dimitrov

Konstanze Walde
COACHING & BERATUNG

Resilienz...

... ist die Fähigkeit auch unter widrigen Umständen erfolgreich zu sein



© Fotolia #127806025 - micmojo



© shutterstock # 48017509-gpointstudio



© shutterstock # 151292609-Dimitrov

Resilienz

Akzeptanz

Optimismus

Lösungsorientierung

Verlassen der
Opferrolle

Verantwortung

Netzwerk

Zukunftsorientierung

Resilienz

Akzeptanz

Anerkennen,
was ist

Bewusste
Wahrnehmung

Mut zur eigenen
Wahrheit

Gefühle, Gedanken
und Bewertungen
erkennen

Achtsamkeit

Organisation

Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Achtsame Fehler-/ Feedback-Kultur • Kommunikationswege gestalten • Diversity leben 	<ul style="list-style-type: none"> • Innovative Ausrichtung • (kleine) Erfolge feiern • Mitarbeiterentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativen Gestaltungsspielraum schaffen • Innovative Methoden einsetzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskultur entwickeln • Angebot für Supervision & Coaching 	<ul style="list-style-type: none"> • Prozessabläufe / Zuständigkeiten anpassen • Training für Leadership vs. Management 	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur für hierarchieübergreifenden Austausch fördern 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensziele/ Vision kommunizieren • Wertekultur entwickeln 	
	Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Haltung und Befinden reflektieren • Wertschätzenden Umgang pflegen • Grenzen setzen • Erkennen, was ist 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderungsbereitschaft entwickeln • Für Erholung sorgen • Eigenen „Flow“ fördern 	<ul style="list-style-type: none"> • Chancen ergreifen • Kreativität einsetzen • Intuition und Improvisationsfähigkeit stärken 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstwirksamkeit erkennen • Mentale Stärke aufbauen • Eigene Haltung und Antreiber reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenverantwortlich und unternehmerisch denken / handeln • Mut zur Entscheidung entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamfähigkeit stärken • Wissen teilen • Kontakte pflegen (fachl./persönl.) • Wertschätzend kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Ideen generieren • eigene Sinn- und Wertvorstellung mitteilen • Gemeinsame Ziele finden
	Führung	<ul style="list-style-type: none"> • Realitätsakzeptanz • Wahrnehmung sensibilisieren • Selbst-Führung reflektieren • Gefühle erkennen und annehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Führung • Vertrauen vs. Kontrollbedürfnis • Führen ohne Druck zu erzeugen • Wertschätzung aussprechen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen bewusst machen • Chancen und Lösungen ansprechen • Führen als Coach 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der eigenen Haltung • Grenzen setzen • Stress abbauen • Empathisch kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen stärken • Befugnisse übertragen • Konfliktfähigkeit kultivieren • Loslassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversity und Zugehörigkeitsgefühl im Team fördern • Beziehung zu sich und anderen authentisch leben 	<ul style="list-style-type: none"> • Positive und sinnstiftende Ziele formulieren • Zwischenziele setzen • Überzeugen
	Akzeptanz	Optimismus	Lösungsorientierung	Verlassen der Opferrolle	Verantwortung	Netzwerk	Zukunft	

Organisation

Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Achtsame, echte Feedback-Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativen Gestaltungsspielraum schaffen • Innovative Methoden einsetzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskultur entwickeln • Angebot für Supervision & Coaching 	<ul style="list-style-type: none"> • Prozessabläufe / Zuständigkeiten anpassen • Training für Leadership vs. Management 	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur für hierarchieübergreifenden Austausch fördern 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensziele/ Vision kommunizieren • Wertekultur entwickeln
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Die eigene Haltung und das persönliche Empfinden reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Chancen ergreifen • Kreativität einsetzen • Intuition und Improvisationsfähigkeit stärken 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstwirksamkeit erkennen • Mentale Stärke aufbauen • Eigene Haltung und Antreiber reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenverantwortlich und unternehmerisch denken / handeln • Mut zur Entscheidung entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamfähigkeit stärken • Wissen teilen • Kontakte pflegen (fachl./persönl.) • Wertschätzend kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Ideen generieren • eigene Sinn- und Wertvorstellung mitteilen • Gemeinsame Ziele finden
Führung	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung sensibilisieren, Selbst-Führung reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen bewusst machen • Chancen und Lösungen ansprechen • Führen als Coach 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der eigenen Haltung • Grenzen setzen • Stress abbauen • Empathisch kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen stärken • Befugnisse übertragen • Konfliktfähigkeit kultivieren • Loslassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversity und Zugehörigkeitsgefühl im Team fördern • Beziehung zu sich und anderen authentisch leben 	<ul style="list-style-type: none"> • Positive und sinnstiftende Ziele formulieren • Zwischenziele setzen • Überzeugen
	<p>Akzeptanz Optimismus</p>	<p>Lösungsorientierung</p>	<p>Verlassen der Opferrolle</p>	<p>Verantwortung</p>	<p>Netzwerk</p>	<p>Zukunft</p>

Organisation

Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Achtsame Fehler-/Feedback-Kultur • Kommunikationswege gestalten • Diversity leben 	<ul style="list-style-type: none"> • Innovative Ausrichtung • (kleine) Erfolge feiern • Mitarbeiterentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativen Gestaltungsspielraum schaffen • Innovative Methoden einsetzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskultur entwickeln • Angebot für Supervision/Coaching 	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur für Hierarchie schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensziele/ Vision kommunizieren • Wertekultur entwickeln 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Haltung und Befinden reflektieren • Wertschätzenden Umgang pflegen • Grenzen setzen • Erkennen, was ist 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderungsbereitschaft entwickeln • Für Erholung sorgen • Eigenen „Flow“ fördern 	<ul style="list-style-type: none"> • Chancen ergreifen • Kreativität einsetzen • Intuition und Improvisationsfähigkeit stärken 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstwirksamkeit erkennen • Mentale Stärke aufbauen • Eigene Haltung und Antreiber reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstwirksamkeit erkennen • Mentale Stärke aufbauen • Eigene Haltung und Antreiber reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Ideen generieren • eigene Sinn- und Wertvorstellung mitteilen • Gemeinsame Ziele finden 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Realitätsakzeptanz • Wahrnehmung sensibilisieren • Selbst-Führung reflektieren • Gefühle erkennen und annehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Führung • Vertrauen vs. Kontrollbedürfnis • Führen ohne Druck zu erzeugen • Wertschätzung aussprechen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen bewusst machen • Chancen und Lösungen ansprechen • Führen als Coach 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der eigenen Rolle • Grenzen setzen • Stress abbauen • Empathisch kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der eigenen Rolle • Grenzen setzen • Stress abbauen • Empathisch kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Positive und sinnstiftende Ziele formulieren • Zwischenziele setzen • Überzeugen 	
	Akzeptanz	Optimismus	Lösungsorientierung	Verlassen der Opferrolle	Verantwortung	Netzwerk	Zukunft

Leadership vs. Management

Eigenverantwortlich und unternehmerisch denken / handeln

Vertrauen stärken, Befugnisse übertragen

Was organisationale Resilienz bewirkt

- Akzeptanz + Verantwortung → Vertrauen, respektvolle Kommunikation
- Optimismus + Lösungsorientierung → Kreativität, Innovation
- Verlassen d. Opferrolle → Selbstwirksamkeit, Engagement
- Vernetzung + Akzeptanz → Teamarbeit, Transparenz
- Verantwortung + Vernetzung → kurze Entscheidungswege, schlanke Prozesse
- Zukunftsorientierung + Optimismus → Flexibilität

Resilienz schafft die wesentlichen Voraussetzungen für

Agilität

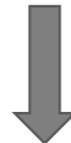
Kann man Resilienz lernen?

Im Resilienztraining gibt es Anleitung Schritt für Schritt:

Effektiver Umgang mit
schwierigen Bedingungen



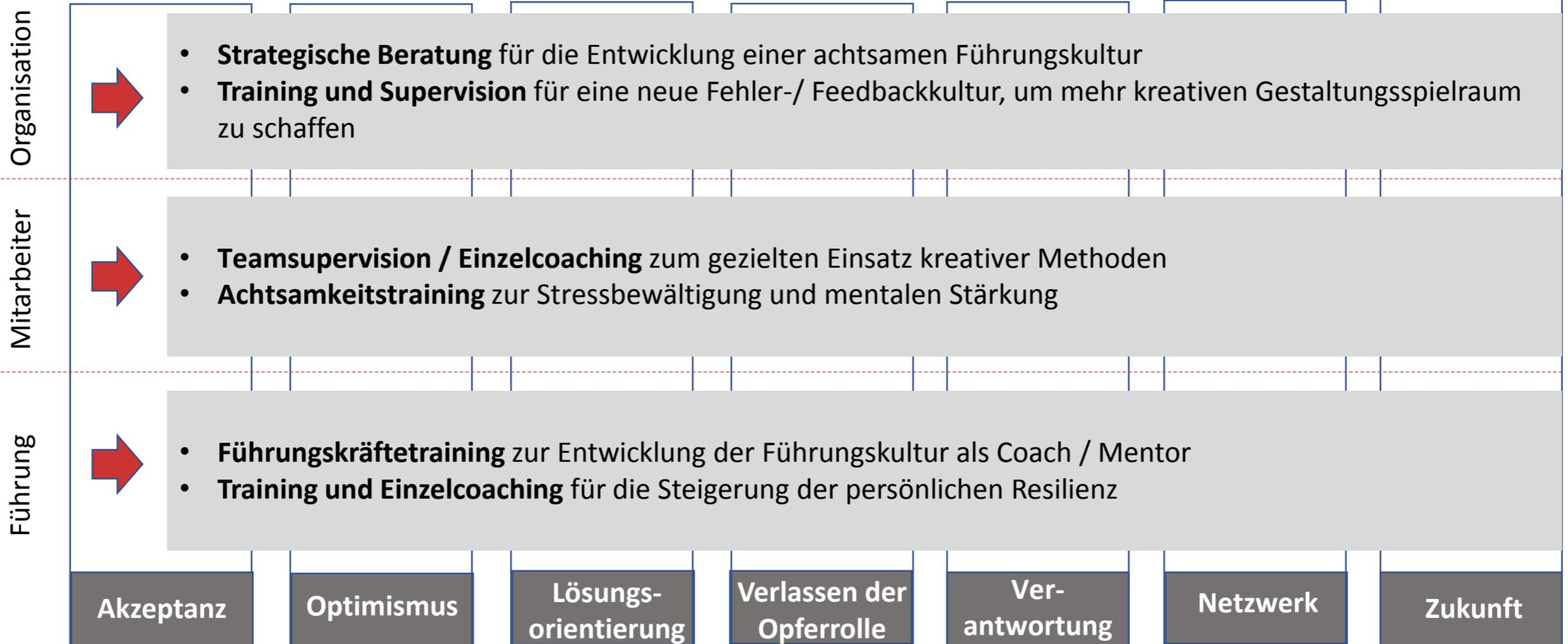
Grenzen setzen und
respektieren



Flexibilität und echten
Teamgeist entwickeln



Organisation



Seminarangebote zur Weiterbildung

Resilienz - flexibel und stark in bewegten Zeiten

- Einführung in das Konzept der Resilienz
- Die persönliche Standortbestimmung: „Wie resilient bin ich?“
- Werkzeuge zur Entwicklung der persönlichen Resilienz

Coaching-Methoden für Führungskräfte

- Coaching – Methoden
- Die Prinzipien Achtsamer Führung
- Anleitung zur Selbst- Führung (Mindfulness)

Achtsamkeitstraining

- Einführung zum Verständnis von Achtsamkeit
- Achtsamkeitsübungen
- Schritte zu mehr Achtsamkeit in Beruf und Alltag



Der Kulturwandel in Organisationen hat begonnen

- ➔ Die neue Führungskultur ermöglicht es den Mitarbeitern, echte positive Erfahrungen von Verbundenheit, Begeisterung und Sinnhaftigkeit zu erleben.

Neurobiologe Prof. Dr. Gerald Hüther:

„Das ist die wohl interessanteste Erkenntnis, die in den vergangenen Jahren in der Neurobiologie entstanden ist:
Die Veränderung von Netzwerken im Gehirn ist möglich,
sie muss aber von innen her kommen –
es muss einem unter die Haut gehen.“

Quelle: Hüther, G., Initiator von Kulturwandel.org, Interview Melanie von Marschalck, Magazin Gelb, DHL: „Begeisterung ist Dünger fürs Gehirn“ abgerufen am 7.11.2017

Vielen Dank!

www.KonstanzeWalde.de

