

Resilient/z Führen 4x4

Unser Verständnis von Resilienz in einem Wort: Nachhaltigkeit. Resilienz beim Menschen verstehen wir im Sinne eines sozio-psycho-physischen Immunsystems: es entwickelt sich durch Belastung, es kann gestärkt werden, es ermöglicht eine langfristige produktive Lebensbalance in gesunden Beziehungen.

Resilienz in der Führung hat mehrere Dimensionen:

1. Resilienz in der Selbstführung: als Führungskraft leben, was Sie bei anderen unterstützen.
2. Resilienz bei Mitarbeiter/innen stärken.
3. Resilienz in Strukturen und Systemen des eigenen Verantwortungsbereichs stärken: Potenziale und Prioritäten erkennen und verwirklichen.

Indikatoren für Potenziale zur Resilienzstärkung in diesen Bereichen (beispielhaft):

1. Selbstführung
 - Umfeld bei Arbeit und/oder Privatleben von starken/vielen Veränderungen geprägt
 - Getriebenheit, Stresssymptome, übermäßige Arbeitszeiten, Fehlbalancen
 - Kommunikation unter Druck, Mitarbeiterdialog nachrangig, Rückfall in Überlebensmodus
2. Mitarbeiterführung
 - Auffälliges Arbeits- und persönliches Verhalten entsprechend Burnout-Symptomatiken
 - Destruktiv-selbstbezogene Haltungen bei Mitarbeiter/innen in der Kooperation
 - Psychosomatisch bedingte Fehl- und Ausfallzeiten, Mitarbeiterrückzug
3. Bereichsführung
 - Störanfälligkeit des Arbeitsflusses gegenüber äußeren Risiken
 - Begrenzte Stellvertreterregelung
 - Fehleranfälligkeit von Prozessen (Information, Regulation)
 - Nichtoptimale Unterstützung durch IT oder andere Arbeitsmittel
 - Mangelnde Fehler-/Lern und Verbesserungskultur

Diese Faktoren treiben die Opportunitätskosten in die Höhe. Einem Unternehmen mit 100 Mitarbeitern entstehen durch psychische Belastungen und Erkrankungen der Mitarbeiter Kosten von mindestens 360.000 € pro Jahr (Centrum für Disease Management - TU München, 2015)

Nutzen

- Mit der Berücksichtigung von Resilienz in der Mitarbeiter- und Bereichsführung werden anstehend reale Opportunitätskosten eingespart.
- Steigende Produktivität durch höhere Arbeitsmotivation
- Steigende Unterstützung und Akzeptanz von Veränderungen, Verbesserungen, Prozessinnovationen durch stärkere Identifikation mit Team und Unternehmen
- Stärkere Resilienz der Organisation steigert die Arbeitszufriedenheit und damit die Attraktivität des Arbeitgeber-Unternehmens bei Qualifizierten (Retention, Recruitment)

Themenblöcke und potenzielle Lernziele

1. Selbstführung
 - Resilienz richtig verstehen und auf sich selbst anwenden: Nachhaltigkeit (LQI-Startprofil)
 - Muster der Selbststeuerung erkennen, Verfahren für Entspannung und Einkehr kennen
 - Mit Limitationen allfälliger Entgrenzung entgegenwirken
 - Klarheit im beruflich-privaten Rollenmix mit Balance-Plan
2. Führung von anderen
 - Resilienz in den persönlichen Beziehungen, Kritik dankbar annehmen, weiter lernen
 - Achtsame Kommunikation: Ganzheitlich Zuhören, respektvoll konfrontieren
 - Präsenz im Kontakt: Empathie, Mitgefühl und Verständigung
 - Rückkehrgespräch im Betrieblichen Eingliederungsmanagement
3. Bereichsführung
 - Resilienz-Potenziale in Prozessen und Rollen erkennen
 - Ziele setzen und die Umsetzung systematisch angehen: Der Weg zur Unternehmensresilienz
 - Resilienz-Potenziale in Prozessen und Rollen heben: Den Weg gehen, Unterstützer gewinnen
4. Proaktive Lebensbalance
 - Status Quo (LQI-Profil-aktuell)
 - Balance der Lebensfelder, abgeleitete persönliche ...
 - Authentische Ziele und Ressourcen
 - Lebenlernergebnisse

Zielgruppe

Alle Führungskräfte-Ebenen

Dauer

Das modulare Format erlaubt und empfiehlt eine Streckung über 3-6 Monate, Zeitvolumen weitgehend selbstregulierbar

- Basis: Blöcke 1, 2 und 4: 2+2+1,5 Tage = 5,5 Tage
- Expert Block 3: Bereichsführung: 1,5 Tage. Umsetzungsoption: Begleitung Resilienz-Projekte.

Leistungen

- Recherche, Abstimmung, spezifisches Design und Vorbereitung
- 5,5 Tage Gruppen-Coaching (Expert und Optionen ggf. zusätzlich)
- Jeweils Ergebnis-Fotoprotokoll (pdf), Auswertungsgespräch

Transferunterstützung

- Salutogenetische Methodik im Seminar /Workshop
- Zielsetzung und Transfer-Planung
- Individuelles Transfer-Coaching und Beratung: nach Bedarf/auf Wunsch
- Optional (empfohlen): Persönliches VMI-Kompetenzen-Profil
- Optional Begleitung Resilienzprojekte (Beratung, Moderation, Workshop, Business-Coaching)
- Transfer-Evaluation nach 3, 6 und/oder 12 Monaten