

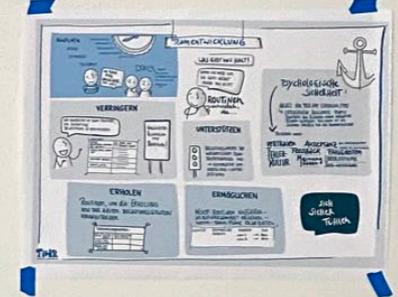
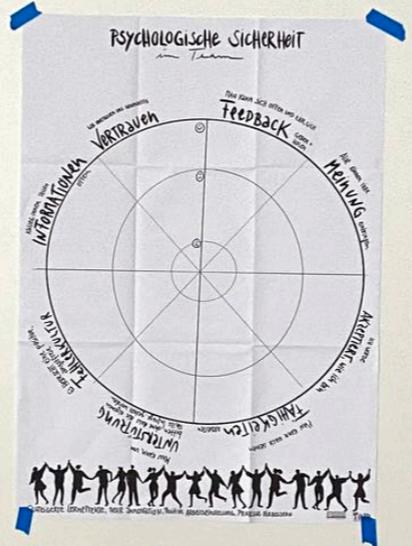
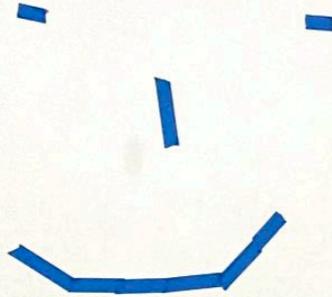


28.08.2023

# MITEINANDER DURCH KRISENZEITEN

Die Widerstandskraft stärken:  
Team-Resilienz als Erfolgsfaktor  
in Krisenzeiten





# MITEINANDER DURCH KRISENZEITEN

Die Widerstandskraft stärken:  
Team-Resilienz als Erfolgsfaktor  
in Krisenzeiten



WARM-UP

Gibt es eine Person bei mir im Betrieb, die mir besonders viel Kraft gibt ?

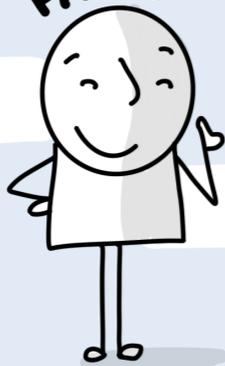
Positive Psychologie



GESUND UND HANDLUNGSFÄHIGS.

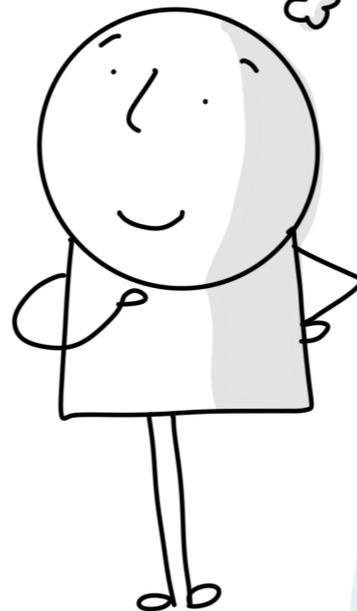
Personale Ressourcen

- Optimismus
- Selbstwirksamkeit
- Selbstbewusstsein
- Empathie



Soziale Ressourcen  
• Unterstützung  
• Schutz

## INDIVIDUELLE RESILIENZ



Verstehbarkeit

Verstehe ich, was passiert ?

### KOHÄRENZ GEFÜHL =

Gefühl der Stimmigkeit



Bewältigbarkeit

Kann ich die aufkommenden Umstände bewältigen ?

Sinnhaftigkeit

Kann ich in dem, was passiert einen Sinn für mich finden ?



Aaron Antonovsky

DIE PERSON GIBT MIR KRAFT?



VERTRAUEN

Mein BÜRGER-  
MEISTER?

VERWALTUNGS  
HERAUSFORDERUNG



Gleiches  
MIND SET  
in der  
ORGA

GRUNDVERTRAUEN

IST DA

IHR  
MÜSST  
ABER  
BESCHIED  
GEBEN



← TOLLE  
FÜHRUNGSKRAFT



Mein TEAM GIBT  
MIR KRAFT!

GRENZEN  
---  
ABSTAND  
AUCH  
IN BEST.  
FÄLLEN  
WICHTIG



ICH  
KANN  
AUCH  
GUT  
UNTER-  
STÜTZEN

STRESS  
↓  
RUHE  
↓  
LÖSUNG  
↓  
Emotion.  
Stabilität

# WERKSTATT ATTRAKTIVE ARBEITGEBER



Positive Wirkung für die individuelle Entwicklung und die der Organisation

## Verstehbarkeit

### KOHÄRENZ GEFÜHL

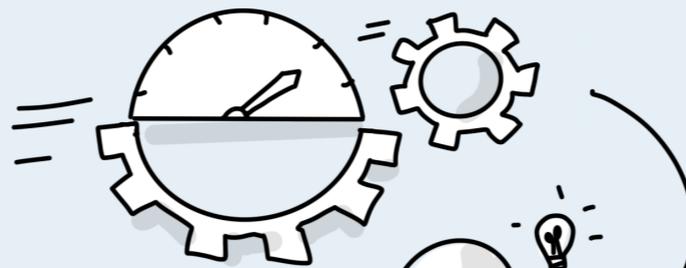
Neue Software



Umstrukturierung der Arbeit

## Bewältigbarkeit

## Sinnhaftigkeit



Weniger Zeit für Prozesse, mehr für Weiterbildung.

# WAS MACHEN RESILIENTE TEAMS ANDERS?

Gemeinsame RICHTUNG

Äußere Ziele

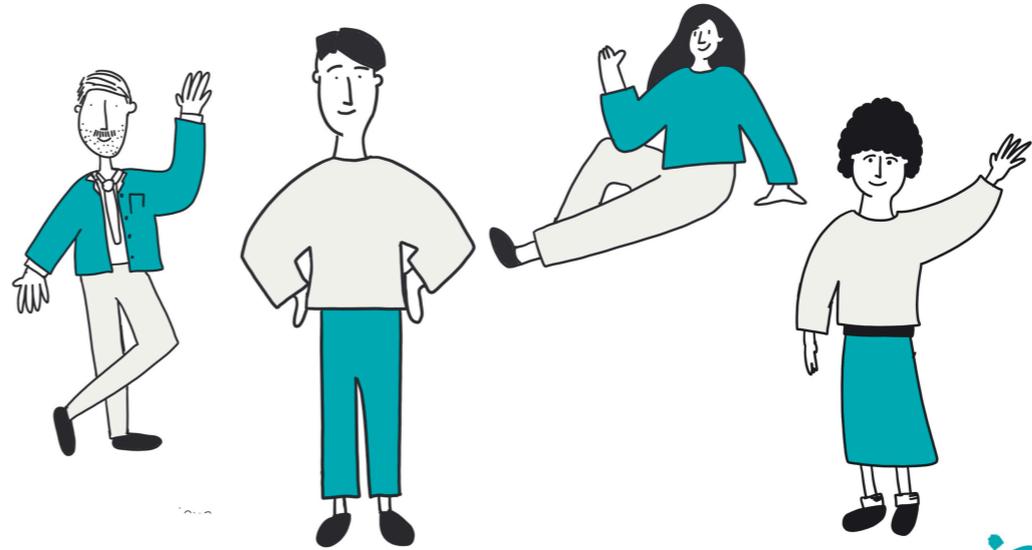


innere WERTE



# Teamentwicklung

WAS GIBT UNS HALT?



## Psychologische Sicherheit!

ANSATZ VON PROF. AMY EDMONSON (1999)  
↳ ERFOLGREICHE, RESILIENTE TEAMS GLAUBEN DAS RISIKO OHNE NEGATIVE FOLGEN BLEIBEN. DAS TEAM IST EIN SICHERES UMFELD FÜR DIE TEAMMITGLIEDER.

FAKTOREN DAFÜR:

**VERTRAUEN** **AKZEPTANZ** DER UNTERSCHIEDLICHKEIT  
**FEHLER-KULTUR** **FEEDBACK** NUTZEN VON INDIVIDUELLEN  
**MEINUNG SAGEN** **FÄHIGKEITEN**  
**UNTERSTÜTZUNG** - HILFSBEREITSCHAFT  
INFO-WEITERGABE

VERLÄSSLICHKEIT  
VERANTWORTUNG  
übernehmen

## WELCHE WERTE LEBEN WIR?

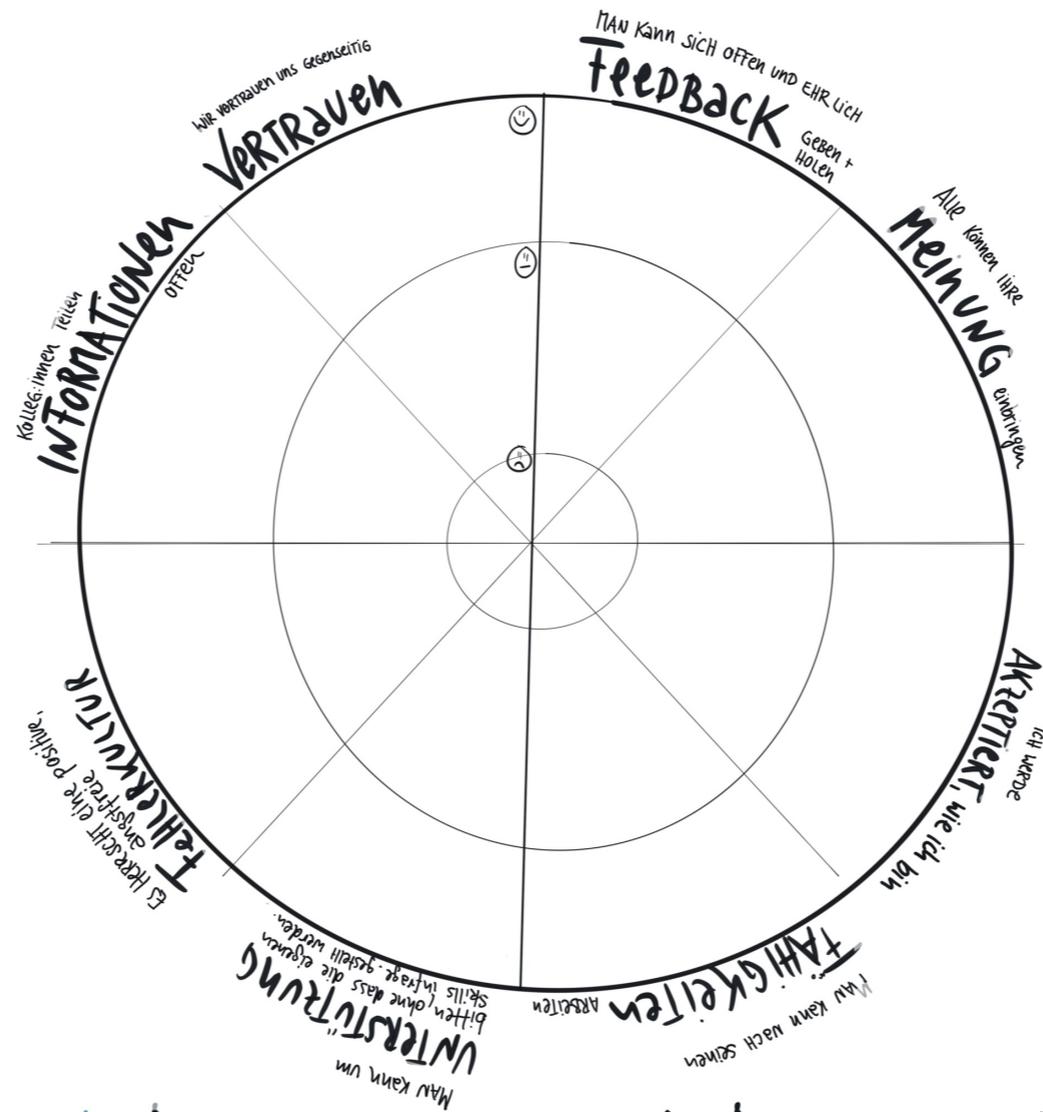
sich  
sicher  
fühlen

➔ FÜHRT ZU  
SYNERGIEN

# MITEINANDER DURCH KRISENZEITEN

Die Widerstandskraft stärken:  
Team-Resilienz als Erfolgsfaktor in Krisenzeiten

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT  
*im Team*



JEDER FÜR SICH AUSFÜLLEN und DARÜBER SPRECHEN



GESTIEGNERE LERNEFFEKTE, MEHR INNOVATION, POSITIVE ARBEITSEINSTELLUNG, PROZESSE VERBESSERN

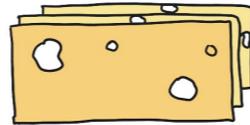


# WAS MACHEN RESILIENTE TEAMS ANDERS?



BETT GEMACHT!  
PATROUILLE GEGANGEN!  
WAFFE GREINIGT!  
= KLEINE ERTOLGE

CHECKLISTEN VERHINDERN  
GEFAHREN.

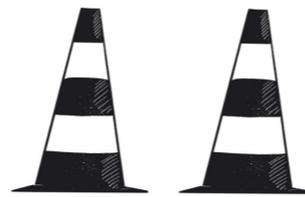


Die Funktionieren wie  
SCHWEIZER KÄSE.

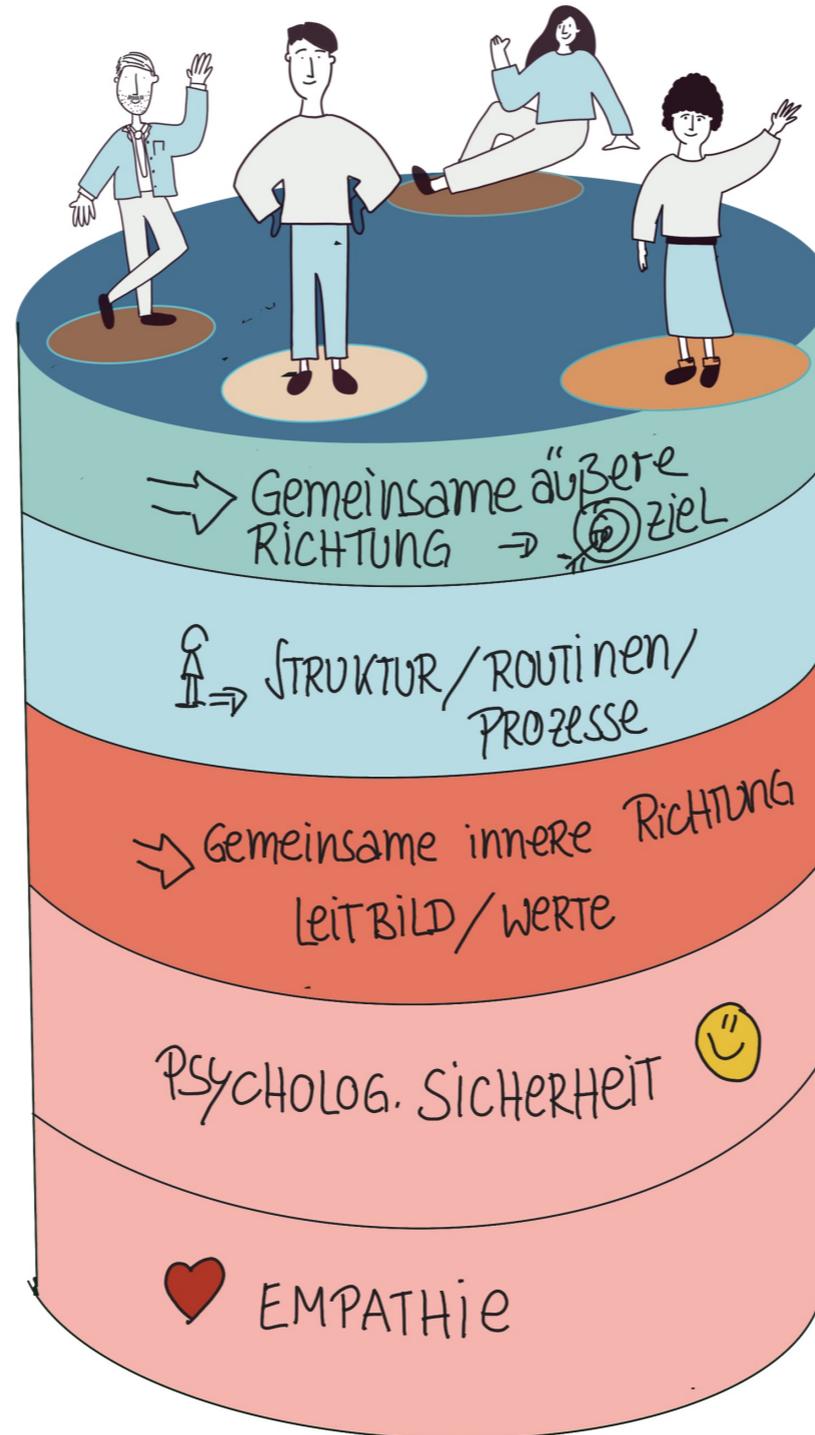
Klare PROZESSE und  
VERANTWORTUNG  
[ROLLE]  
ICH WEIß, WAS ZU  
TUN IST!



Die Schwächen der  
einzelnen, werden  
DURCH die Stärken  
DER ANDEREN  
Ausgeglichen



# WAS MACHEN RESILIENTE TEAMS ANDERS?



Gemeinsame RICHUNG  
inner WERTE  
äußere Ziele

REFLEKTIEREN:  
Stimmt DAS NOCH?

VERTRAUEN  
psycholog. SICHERHEIT

DARAUf  
ACHTEN

STRUKTUR ziele erreichen  
ROUTINEN

Frühzeit Anzeigen

Belastungen verringern  
ERHOLEN ermöglichen  
SELBSTWIRKSAMKEIT ERHÖHEN

BALANCE FINDEN  
zwischen all den ANFORDERUNGEN

IMPROVISATION  
KREATIV sein,  
NUTIG sein

GEGENSEITIG ermutigen

# Konflikte

Kriege  
Klimakrise

Digitalisierung  
Demokratie  
Demographie  
Dekarbonisierung  
Kapitalismus



Pandemie



ICH FÜHLE MICH UNSICHER UND IHR?



DRUCK

DURCH  
TERMINDRUCK  
UNTERBRECHUNGEN  
PERSONALMANGEL  
INFORMATIONSTUT

## WERKSTATT ATTRAKTIVE ARBEITGEBER

### WAS GIBT UNS HALT?

Wenn ich weiß, wie ich gute Arbeit mache. Das hilft.



ROUTINEN entwickeln, die...



### Psychologische Sicherheit!

ANSATZ VON PROF. AMY EDMONSON (1999)

↳ ERFOLGREICHE, RESILIENTE TEAMS GLAUBEN DAS RISIKO OHNE NEGATIVE FOLGEN BLEIBEN. DAS TEAM IST EIN SICHERES UMFELD FÜR DIE TEAMMITGLIEDER.

FAKTOREN DAFÜR:

VERTRAUEN    AKZEPTANZ    DER UNTERSCHIEDLICHKEIT  
NÜTZEN VON INDIVIDUELLEN  
 FEHLER-KULTUR    FEEDBACK    FÄHIGKEITEN  
MEINUNG SAGEN    UNTERSTÜTZUNG  
INFO-WEITERGABE

### VERRINGERN

Wir erarbeiten im Team Routinen, um zukünftige Belastungen zu minimieren.



STRESSOREN	A: Ideen zum Umgang damit
Welche Belastungen kommen auf uns zu?	
Urlaub, Rente, Krankheit	•
Software Wechsel	•
Konflikte	•

Verlässliche Ressourcen und Routinen!

### UNTERSTÜTZEN



Belastungsampel bei wöchentlichen Team-Besprechungen und → kooperative Umverteilung + Unterstützung

### ERHOLEN

Routinen, um die ERHOLUNG von der akuten Belastungssituation voranzutreiben.

ERHOLUNGSMAßNAHMEN:	
Nach dem Essen 30min Spaziergang	Atemmeditation vor'n Meeting
WALK + TALK Besprechung	
POWER-MAP-Zimmer	

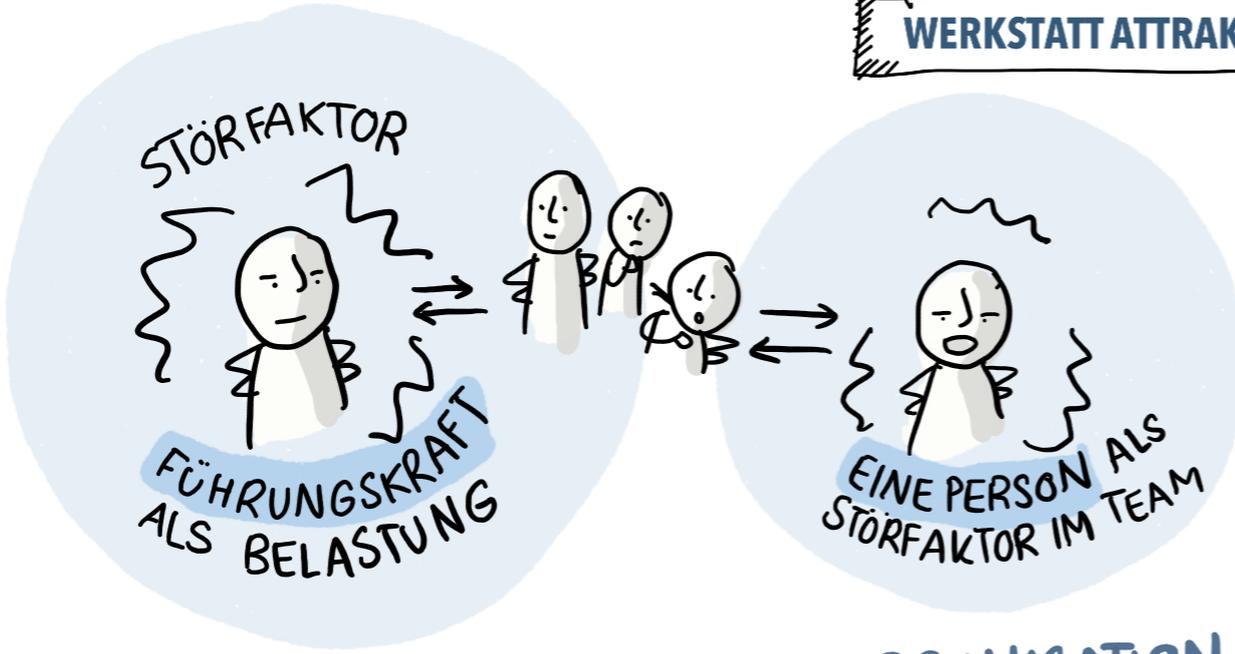
### ERMÖGLICHEN

WOOP-ROUTINEN einführen - SELBSTWIRKSAMKEIT ERHÖHEN - WENN-DANN-PLÄNE ERARBEITEN

WUNSCH	Bestmögliches ERGEBNIS	HINDERNIS	Plan
		wenn A	→ dann ...
		wenn B	→ dann ...

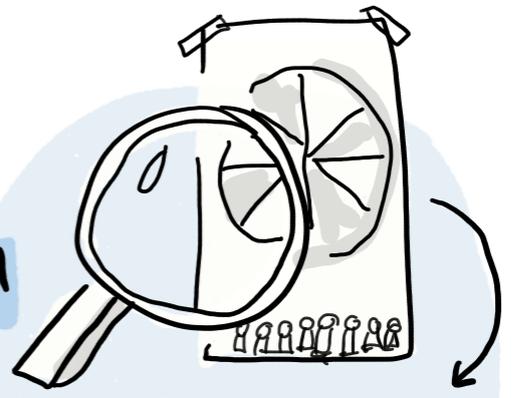
sich sicher fühlen

WERKSTATT ATTRAKTIVE ARBEITGEBER



IST MEIN TEAM RESILIENT?

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT IM TEAM



Woran müssen wir noch arbeiten?

SELBSTORGANISATION

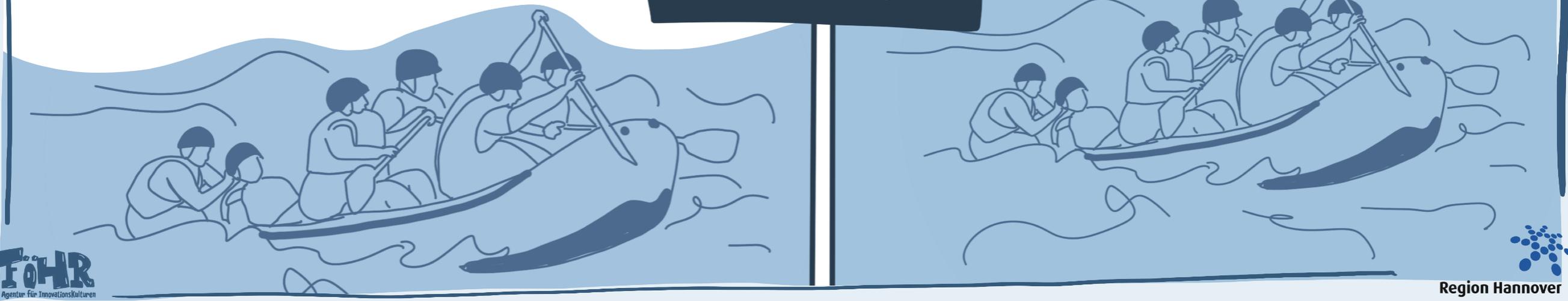
Themenverantwortung durch Teilnehmende

KOLLABORATIVES LERNEN

Offener Austausch von Wissen, Ideen & Erfahrungen

BAR-CAMP

THEMENSAMMLUNG



Person im Team Belastung

- Einsicht, dass unorganisiert vorhanden?  
*bei Kollegen*
- Lehrgang (gut verkaufen !!)
- Signal setzen für Team, die Akzeptanz für Person nicht
- Arbeitsanweisungen
- ↓ geht diese Schritte
- Feedback von Kollegen einholen  
*unter Erwartung, Erwartung AN → gibt es Verständnis nach Gespräch? → die Trennung*
- Impulse Feedback "gut gemacht"
- Dokumentation über *"nicht so gut gemacht"* *Arbeitsplan* *ist von Verbesserungswürdig*
- auch meine Wünsche als AG
- Fehler setzen AG *Feedback* *bei der* *Beachtung der Stelle*
- ↳ Frist setzen für AG
- Empathie: Was ist los? Gibt es Probleme, privat? *beruflich?*
- Offene Aussprache im Team
  - eindeutige Entscheidung
  - transparent
  - voll/bewusst Realität
  - Entscheidung gemeinsam treffen

Chef als Belastung → Routine

- Thema:
- Lösungsansätze:
- Chef bekommt "externes" Coaching
  - Holt die Führungskraft nach den Betrag zum Team?  
↳ Daily Business, Was bezieht das Team? etc.
  - Mut haben → "Störungen haben Vorrang"  
↳ Dem Chef Vorschlag unterbreiten
  - HR um Unterstützung, z.B. "Interessensgleich"
  - Die Situation annehmen/akzeptieren, indem...
    - Positive Dinge (pro-aktiv) ansprechen *im Team*
    - Eigenes Coaching
    - Meditation
    - Dankbarkeits Tagebuch *(Team/individuell)*
    - Die Sache von der Person trennen
- An sich selbst arbeiten*



# WERKSTATT ATTRAKTIVE ARBEITGEBER

## BARCAMP ERGEBNISSE

Berufliche Rolle vs. Private Probleme

### IST MEIN TEAM RESILIENT?

#### PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT IM TEAM

Woran müssen wir noch arbeiten?

#### AKZEPTANZ

"Du nervst mich" vs. "Ich bin von dir genervt - das hängt an mir, nicht an dir."

Reminder: Nimm's nicht persönlich.

DU SCHAFFST DAS!

Mut & Vertrauen

#### MACKEN LISTE

Das sind meine Macken. Wenn die jeder kennt, dann weiß auch jeder, das ich das nicht böse meine, wenn ich gerade gestresst bin.

#### OFFEN & EHRlich

Was muss passieren, damit du das Gefühl hast, das du so akzeptiert wirst, wie du bist?

#### Externe Moderation

Ich will hier nur über positive Themen sprechen!

In welchem Rahmen können wir unsere Fehlerkultur ausleben?

#### STÖRFaktor



FÜHRUNGSKRAFT ALS BELASTUNG

Es geht nur! miteinander.

STÖRUNGEN HABEN VORRANG.

#### KEINE SONDERROLLEN IM TEAM?

Wann gib's keine Extrawürstchen mehr?

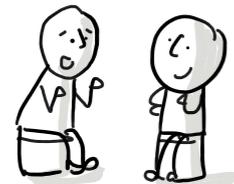
Jeder muss zum Teamerfolg beitragen.

## Team-Resilienz als Erfolgsfaktor in Krisenzeiten



Externes Coaching

Team Coaching



was stärkt uns, was hindert uns noch?



An sich selber arbeiten.

Dankbarkeits Tagebuch



"Klassen-Sprecher"

beidseitige Wünsche & Feedback  
Lehrgang  
Goodie für den Betrieb

Akzeptanz  
organisiert & strukturiert

STÄRKEN STÄRKEN!

EINE PERSON ALS STÖRFaktor IM TEAM

unterstützende Struktur: -Checkliste

Das Team muss das gemeinsam lösen.

Transparent & Demokratisch