

Stärkung der individuellen und organisationalen Resilienz

Anna Peck
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa)
29. September 2016

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ifaa

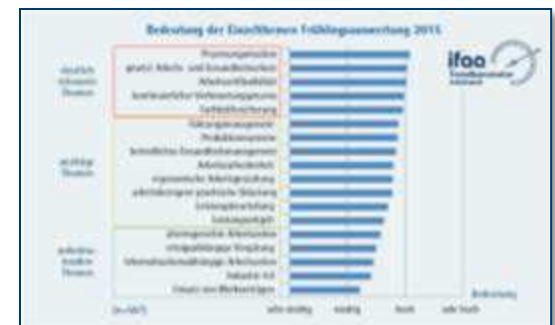
Auftrag & Arbeitsfelder



GEFÖRDERT VOM

Für unsere Mitgliedsverbände und deren Mitgliedsunternehmen stellen wir eine breite Palette von praxisrelevanten Produkten und Dienstleistungen zur Verfügung.

- Handlungshilfen, Broschüren und Checklisten
- Benchmarking und Statistiken
- Fachzeitschrift „Betriebspraxis & Arbeitsforschung“
- Fachzeitschrift „Leistung & Entgelt“
- Seminare, Vorträge und Workshops
- ifaa-Trendbarometer „Arbeitswelt“
- ifaa-Newsletter
- Newsletter - DER DEMOGRAFIEFESTE BETRIEB
- Begleitung und Unterstützung vor Ort
- Internetportal www.arbeitswissenschaft.net



- Resilienz
- Bedeutung für die Arbeitswelt
- Projekt „STÄRKE“

STEHAUFMÄNNCHEN - IMMUN GEGEN DAS SCHICKSAL?

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BGM-Fachtagung: Gesundheit im Wandel - Anna Peck - 29.09.2016

ifaa

- Entwicklungspsychologin Emmy Werner
- Langzeitstudie über 30 Jahre ab 1955
- Beobachtung von 700 Kindern
- 1/3 von 200 Kindern entwickelt sich positiv trotz
 - kritischer Ereignisse,
 - biologischer und
 - sozialer Risikofaktoren.

Was zeichnet diese Kinder aus?

- Resilienz = psychische Widerstandsfähigkeit von Individuen gegenüber äußeren Belastungen (von lat. „resilire“: zurückspringen, abprallen)
- Resilienz ≠ Immunität gegen alle Widrigkeiten
- Fähigkeit, unvorhergesehene Situationen, Turbulenzen und Herausforderungen nicht nur zu bewältigen, sondern hieraus gestärkt hervorzugehen und als Anlass für Entwicklungen zu nutzen
- Resilienz zeigt sich erst in der erfolgreichen Bewältigung von Krisen (auch) im Arbeitskontext
- Voraussetzung: Vorhandensein geeigneter Ressourcen

...zeichnet ein konstruktiver und produktiver Umgang mit Krisen aus. Sie

- antizipieren kritische Umweltereignisse
 - treffen Entscheidungen aufgrund eines dezentralen Entscheidungsfindungsprozesses
 - nutzen vorhandenes Wissen und kommunizieren rasch und effizient
 - haben die Bereitschaft und Fähigkeit, neue Vorgehensweisen zu entwickeln
- ⇒ Resiliente Unternehmen durch Entwicklung der Mitarbeiter und Führungskräfte

Veränderte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt

- Steigende Aufgabenkomplexität
- Zunehmende Digitalisierung
- Schnelle, teilweise unvorhersehbare Veränderungen und Schwankungen
- Entscheiden und Handeln unter unsicheren Bedingungen

... erfordern starke Beschäftigte und starke Betriebe

Resiliente Beschäftigte

- identifizieren sich stärker mit dem eigenen Unternehmen
- sind zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz
- zeigen mehr Engagement
- sind produktiver

... als solche Mitarbeiter mit wenig Resilienz.

„Road to resilience“ der Amerikanischen Psychologen-Vereinigung (APA)

1. Soziale Kontakte aufbauen
2. Krisen nicht als unüberwindliches Problem betrachten
3. Akzeptieren, dass Änderungen ein Teil des Lebens sind
4. Sich auf die eigenen Ziele zubewegen
5. Aktiv Entscheidungen treffen
6. Auf Wachstumschancen achten
7. Ein positives Selbstbild aufbauen
8. Perspektive bewahren
9. Optimistisch bleiben
10. Für sich selbst sorgen

Wie lässt sich Resilienz steigern?

- Präsenz-Coachings
- Online-Trainings
- Gruppeninterventionen

„Starke Beschäftigte und starke Betriebe durch Stärkung der
Änderungsfähigkeit mit Resilienz-Konzepten auf individueller
und organisationaler Ebene“

-STÄRKE-

Projektlaufzeit: 36 Monate (seit 01.01.2016)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

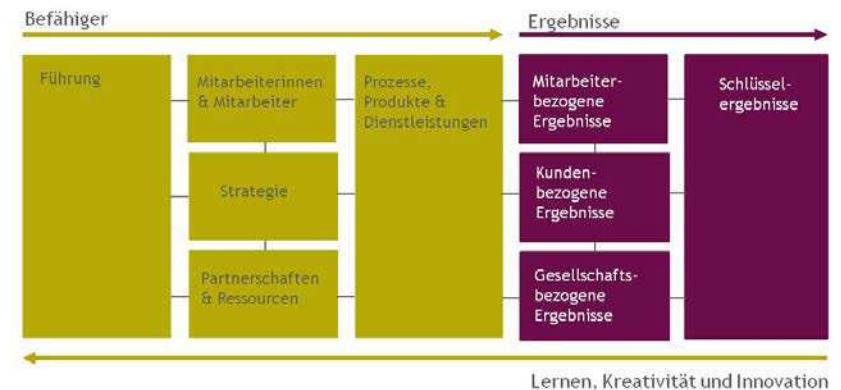
BGM-Fachtagung: Gesundheit im Wandel - Anna Peck - 29.09.2016

- Entwickeln eines Inventars zur Bestimmung des individuellen und organisationalen Resilienzlevels
- Entwickeln und Erprobung eines Konzeptes zur Resilienzstärkung in vier Pilot-KMU
- Aufbereitung der Forschungsergebnisse in Form einer Handlungshilfe, dem „Resilienz-Kompass“, welcher anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt wird
 - Angesichts vielfältiger Herausforderungen in der Arbeitswelt soll dieses arbeitswissenschaftlich abgesicherte Gesamtkonzept Beschäftigte und Organisationen widerstandsfähiger machen

Vorgehensweise im Projekt



Grundlage: EFQM-Modell



Quelle: ilep.de

GEFÖRDERT VOM

Technische Universität Darmstadt,
Institut für Arbeitswissenschaft
(Konsortialführung)



Institut der deutschen Wirtschaft
Köln e. V. (IW)



Institut für angewandte
Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)



Hochschule Fresenius für Wirtschaft
und Medien GmbH



GEFÖRDERT VOM

- ✓ Das Unternehmen auf die Zukunft vorbereiten
- ✓ Anpassung an veränderte Umwelt- und Wettbewerbsbedingungen und Stärkung der Mitarbeiter
- ✓ Stärkung von Betrieb und Beschäftigten zum besseren Umgang mit dynamischem Markt
- ✓ Stärkere Ressourcenorientierung und Erkennen von Verbesserungspotentialen in der Betriebsstruktur
- ✓ Austausch mit Unternehmen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen
- ✓ Austausch mit Forschungseinrichtungen

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Anna Peck

a.peck@ifaa-mail.de

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)

Uerdinger Straße 56

40474 Düsseldorf

www.arbeitswissenschaft.net

weitere
Informationen unter
staerke-projekt.de