

# WAS FÖRDERT RESILIENZ?

## Praxis-Checkliste

### MITARBEITENDE

- ✓ Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte bei der Entwicklung Ihrer individuellen Resilienz.
- ✓ Fördern Sie beispielsweise eine positive Grundhaltung zu Veränderungen, das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung.
- ✓ Fördern Sie im Arbeitsalltag auf allen Stufen Neugier und Wissbegierde.
- ✓ Sorgen Sie für eine breite Ausbildung und regelmäßige Weiterbildung, auch um einen Einsatz in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens zu ermöglichen.

### TEAMS

- ✓ Fördern Sie aktiv den Teamgeist, die Solidarität und die Hilfsbereitschaft in Ihrer Belegschaft.
- ✓ Fördern Sie das Gefühl der „Geborgenheit“ in der Gruppe am Arbeitsplatz. Es ist eine zentrale psychologische Grundlage, sowohl für die mentale Gesundheit der Beschäftigten als auch für die Lern- und Veränderungsbereitschaft im Unternehmen.
- ✓ Fördern Sie „Job-Rotation“ und ein regelmäßiges Wechseln in den Aufgaben und Rollen.

### STRUKTUR

- ✓ Schaffen Sie überall dort Redundanzen und „Puffer“, wo Geschäftsprozesse anfällig sein könnten.
- ✓ Stellen Sie beispielsweise sicher, dass Sie Ihre Kundschaft online wie offline erreichen können und dass – soweit möglich – flexible Arbeitszeiten und die Option zu Homeoffice eingerichtet werden.
- ✓ Fördern Sie Ihr Mitarbeiter\*innen beim Lernen. Üben und Ausprobieren neuer Dinge. Verankern Sie dies fest in der Struktur des Arbeitsalltags – über Regeltermine und über separate Räumlichkeiten (z.B. Workshop-Raum oder Innovation-Lab).

### FÜHRUNG

- ✓ Führen Sie über Prinzipien und Leitbilder und weniger über Regeln und Vorschriften.
- ✓ Ermutigen Sie Ihre Führungskräfte, sich auch als Coaches und Berater\*innen Ihrer Mitarbeiter\*innen zu verstehen.
- ✓ Ihre Führungskräfte sollten zu jedem Individuum aktiv eine persönliche gute Beziehung suchen und pflegen.

### KULTUR

- ✓ Arbeiten Sie mit Ihren Mitarbeiter\*innen und Führungskräften an einer gemeinsam geteilten Vision und an einem „Sinn und Zweck“ in der Arbeit, der jenseits von materiellen Zielen und Bedürfnissen liegt und alle positiv motiviert.
- ✓ Verankern Sie das „Lernen“ und das „Ausprobieren“ auch in der Unternehmenskultur – leben Sie es vor und fordern Sie es aktiv ein.
- ✓ Pflegen Sie eine offene und transparente Kommunikation – über alle Ebenen der Hierarchie und über alle Funktionsbereiche hinweg.