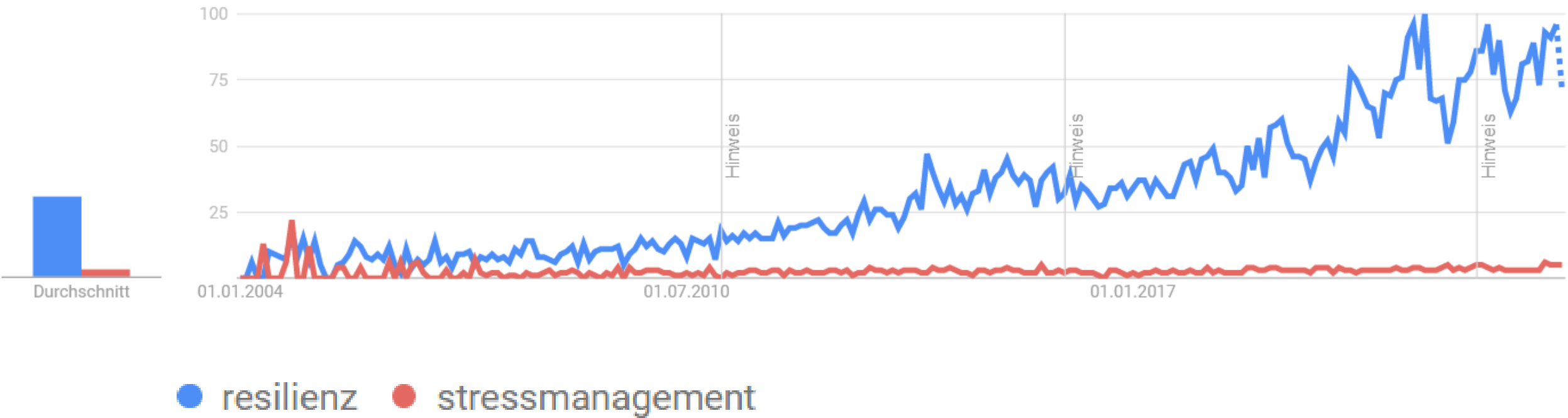


Organisationale Resilienz

Ortswechsel | Haus der Wissenschaft | 381 | 18.04.2023

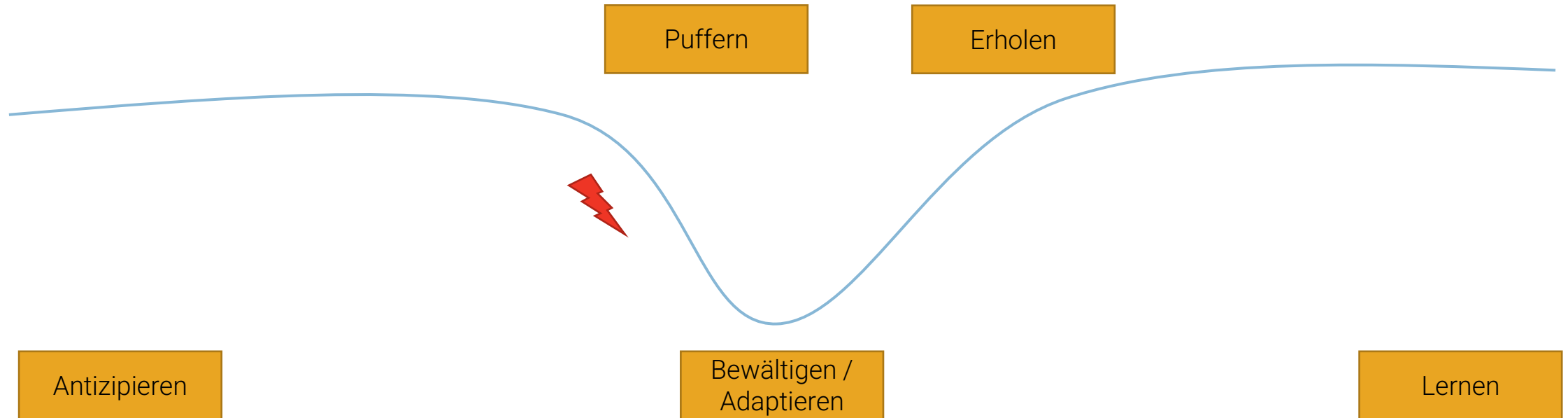
Resilienz trendet



Kernfrage zur organisationalen Resilienz

Wie gehen Organisationen mit (potenziell) störenden Ereignissen um?

Phasen des resilienten, organisationalen Handelns



Hartwig et al. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Organisationale Resilienz. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi 10.21934/baua:berichtkompakt20161005/5

Stabilität vs. Resilienz

- **Stabilität** = die Fähigkeit eines Systems, nach einer vorübergehenden Störung **in einen Gleichgewichtszustand** zurückzukehren; je schneller es zurückkehrt und je weniger es schwankt, desto stabiler ist es.
- **Resilienz** = ein Maß für die Beständigkeit von Systemen und ihre Fähigkeit, **Veränderungen und Störungen zu absorbieren** und dennoch die gleichen Beziehungen zwischen Populationen oder Zustandsvariablen beizubehalten.
- Monokulturen sind effizient, aber nicht resilient. Auch unser Immunsystem sollte immer mal wieder gefordert werden, um resilient zu bleiben.

Resilienz: Gummiball oder Knete?

Die **Gummiball**-Metapher drückt Elastizität (physikalisch, emotional aber auch organisational) aus.

- Diese Elastizität bezeichnet die Qualität, mit der ein Mensch (aber auch eine Organisation) nach einer außergewöhnlichen Belastung wieder in den ursprünglichen stabilen Zustand zurückfindet.
- Resilienz im elastischen Sinne: Gas aus Katar statt aus Russland.

Doch richtig Resilienz wäre es, neue Strukturen aufzubauen, die nicht mehr auf fossilen Energieträgern beruhen. Um diese Mischung aus Agilität und Stabilität zu beschreiben eignet sich eine **Knet-Metapher** besser.

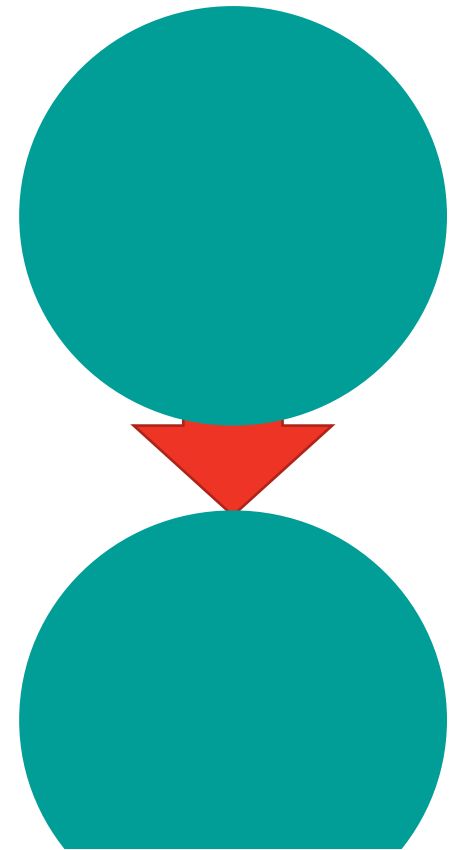


Foto von [Quino Al](#) auf [Unsplash](#)

Resilienz: Gummiball oder Knete?

„Macht kaputt, was euch kaputt macht.“

Zuviel Fokus auf das Individuum verhindert Arbeit am „System Organisation“

Wer sich immer anpasst, arrangiert sich zu häufig



LinkedIn-Beitrag zum systemischen Ansatz:
<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7046850022423891968>

Können Organisationen dauerhaft resilient sein?

Die schöpferische Zerstörung

- **Unternehmen werden gegründet und gehen zu Grunde.** Wer die Fortune 500 (die Aufzählung der umsatzstärksten Organisationen der USA) von 1955 und 2011 vergleicht, stellt fest, dass nur 13,4% der Organisationen auf beiden Listen auftauchen
- Firmen kaufen auf, statt selbst zu erfinden
 - Volkswagen investiert Mitte 2016 rund 270 Mio. Euro bei dem Taxi-Startup Gett,
 - Toyota sowie General Motors investierten Millionenbeträge in den Gett's Konkurrenten Uber
 - Daimler kaufte 2014 die App myTaxi, über die Nutzer/-innen Taxen ordern und bezahlen können
 - Microsoft übernimmt LinkedIn in 2016 für

Können Organisationen dauerhaft resilient sein?

Beispiel Kodak

- Kodak meldete 2012 Insolvenz an
- Kodak verkaufte die meisten Patente und konzentrierte sich ab 2013 nur noch auf kommerzielle (Digital-)Druckgeschäft
- Kodak gehört in den Bereichen Sofortbildkameras, mobile Drucker und Einwegkameras zu den Bestsellern auf Amazons

Können Organisationen dauerhaft resilient sein?

Beispiel Kodak

- Um neue Märkte zu erschließen, entschied sich die Firma 2020 dazu, eine eigene Abteilung namens Kodak Pharmaceuticals aufzubauen.
- Während der Corona-Pandemie erhielt die Abteilung 765 Millionen US Dollar an Förderung

Why it Matters?

The US consumes

40%

of the world's active pharmaceutical ingredients (APIs)

but the majority of these APIs come from India and China

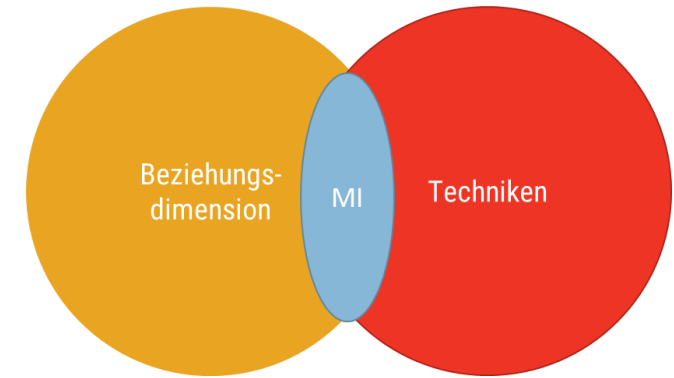


Wie lässt sich Resilienz in Organisationen tragen

Durch gute Kommunikation

Teilnehmende eines Trainings in Motivierender Gesprächsführung, die die Trainingsinhalte anwenden, berichten von mehr Resilienz

Die Motivierende Gesprächsführung „ist eine partnerschaftliche, zielorientierte Kommunikationsmethode mit besonderem Augenmerk auf Veränderungssprache. Durch Erkunden und Hervorrufen von individuellen Veränderungsgründen soll die persönliche Motivation und die Selbstverpflichtung gegenüber einem bestimmten Ziel gestärkt werden“ (Miller & Rollnick, 2009)



QR Code für MI Workshop im November:
<https://www.thewhyguys.de/termine/deep-dive-motivierende-gesprachsfuehrung>

Weitere Leistungen



Agile Coaching Ausbildung

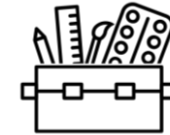
Im unserer modularen Agile Coaching Ausbildung vermitteln wir euch die notwendigen Kompetenzen, um mithilfe eines agilen Mindsets und kreativen Methodenkoffers der neuen Arbeitswelt angemessen zu begegnen.



Meet and Match

Mit Meet&Match möchten wir Schüler:innen, Studierenden, Doktorand:innen, also zukünftige Fachkräfte und Unternehmen zusammen bringen.

Workshops & Methoden



- Design Thinking
- Motivierende Gesprächsführung
- Job Crafting
- Pitchen & Storytelling
- Laterales Denken
- Lego Serious Play
- Leitung von Gruppen
- Purpose
- Der systemische Ansatz
- Business Coaching
- 3-R-Intervention
- Moderation von Großgruppenveranstaltungen

Kontakt

The Why Guys GmbH

E-Mail: hello@thewhyguys.de

Telefon: [05 31 - 18 05 57 57](tel:053118055757)

Postadresse:

The Why Guys GmbH
Wilhelmsgarten 1
38100 Braunschweig

Facebook: thewhyguys

Instagram: thewhyguys

LinkedIn: The Why Guys

Wir freuen uns auf Euch!



<https://www.thewhyguys.de/leistungen>

Neugierig geworden?

Hier erfährst du mehr über uns und unsere Leistungen! Bleibe up-to-date mit unserem Newsletter oder schmökere in unserem Blog zu spannenden Themen rund um agiles Arbeiten.