Resilienz stärken: Strategien im HR-Alltag für Mitarbeitende und Führungskräfte

Resilienz ist der Schlüssel, um in einer Welt ständiger Veränderung und steigender Belastungen gesund und leistungsfähig zu bleiben. Wie können HR-Abteilungen dazu beitragen, Mitarbeitende und Führungskräfte nachhaltig zu stärken? Entdecken Sie praktische Ansätze, inspirierende Beispiele und erprobte Praxistipps für ein widerstandsfähiges Team.

Von Petra Maringer

Was bedeutet Resilienz im Arbeitskontext?

Resilienz wird oft mit Stressbewältigung gleichgesetzt, umfasst aber weit mehr. Sie beinhaltet:

- **emotionale Stabilität:** Die Fähigkeit, in stressigen oder herausfordernden Situationen ruhig und gelassen zu bleiben, anstatt impulsiv zu reagieren.
- **kognitive Flexibilität:** Die Fähigkeit, Probleme aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, Alternativen zu entwickeln und kreative Lösungen zu finden.
- **Selbstwirksamkeit:** Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, schwierige Situationen bewältigen und Ziele erreichen zu können.
- **Optimismus:** Eine lösungsorientierte Haltung, die darauf fokussiert, Chancen zu erkennen und positive Ausgänge zu erwarten.
- **soziale Kompetenz:** Die Fähigkeit, Unterstützung von anderen zu suchen, Netzwerke zu nutzen und in Krisenzeiten effektiv zusammenzuarbeiten.
- **Stressregulation:** Der bewusste Umgang mit Stressoren durch Techniken wie Atemübungen, Sport oder Entspannungstraining.
- **Lernbereitschaft:** Die Fähigkeit, aus Rückschlägen und Fehlern zu lernen, um langfristig zu wachsen und sich weiterzuentwickeln.

Im Unternehmenskontext bedeutet Resilienz, trotz hoher Arbeitsbelastung leistungsfähig und motiviert zu bleiben, Veränderungen als Chance zu sehen und Rückschläge konstruktiv zu verarbeiten. Studien belegen: Resiliente Teams zeigen bessere Ergebnisse, weniger Fluktuation, geringere Krankenstände, und sie tragen wesentlich dazu bei, dass Unternehmen in Krisenzeiten bestehen und in einem sich schnell verändernden Marktumfeld wettbewerbsfähig bleiben. Resilienz ist damit nicht nur ein individuelles Thema, sondern auch ein entscheidender Faktor für den langfristigen Erfolg einer Organisation.

Wie HR zur Resilienz beitragen kann

Die Resilienzförderung beginnt mit einem strategischen Ansatz, der auf drei Ebenen wirkt:

1. **Unternehmenskultur gestalten**
   Resilienz beginnt bei der Unternehmenskultur und den Werten, die aktiv gelebt werden. Führungskräfte spielen dabei eine Schlüsselrolle, denn sie prägen durch ihr Verhalten die Einstellung der Mitarbeitenden. Ein gutes Beispiel ist Transparenz bei Veränderungen: In einem mittelständischen Produktionsunternehmen wurde beispielsweise während einer Restrukturierung eine wöchentliche «Frag den Vorstand»-Initiative eingeführt, bei der Führungskräfte anonym eingereichte Fragen offen beantworteten. Diese Massnahme nahm Ängste, förderte Vertrauen und stärkte das Gefühl der Sicherheit.

   Ebenso wichtig ist eine positive Fehlerkultur. In einem anderen Unternehmen initiierte man regelmässige «Learning Sessions», in denen Teams Fehler und die daraus gewonnenen Erkenntnisse teilten. Dies senkte die Angst vor Misserfolgen und erhöhte die Innovationsbereitschaft.

2. **Individuelle Entwicklung fördern**
   Die Förderung der Resilienz auf individueller Ebene erfordert gezielte Massnahmen, die Mitarbeitenden helfen, ihre persönlichen Ressourcen zu stärken. HR spielt hier eine zentrale Rolle, indem es Programme bereitstellt, die Resilienz als erlernbare Fähigkeit vermitteln. Regelmässige Schulungen und Workshops können Grundlagen wie Stressmanagement, Zeitplanung und Achtsamkeit vermitteln. Zum Beispiel können monatliche «Resilienz-Trainings» angeboten werden, die von externen Coaches geleitet werden. Diese Kurse kombinieren praktische Übungen mit theoretischem Wissen und steigern die Zufriedenheit der Teilnehmenden signifikant.

   Auch digitale Lernangebote gewinnen an Bedeutung. Die Implementierung einer Plattform mit Video-Tutorials, Podcasts und interaktiven Modulen zu Themen wie mentale Gesundheit und dem Umgang mit Unsicherheiten kann ein guter Weg sein. Die Flexibilität, diese Inhalte jederzeit nutzen zu können, führt dazu, dass häufig auf die Inhalte zugegriffen wird.

   Coaching für Einzelpersonen oder Teams ist eine weitere wirksame Methode, um spezifische Herausforderungen zu bewältigen und individuelle Lösungsstrategien zu entwickeln. Beispielsweise ein «Quick-Coaching»-Programm wäre eine Möglichkeit: In 30-minütigen Sitzungen können Mitarbeitende konkrete Probleme adressieren.

   Mitarbeitende profitieren von solchen Programmen nicht nur beruflich, sondern auch privat. Sie lernen, Stresssituationen besser zu bewältigen, bleiben belastbarer und können Veränderungen positiver begegnen. Unternehmen, die diese Massnahmen priorisieren, stärken nicht nur ihre Mitarbeitenden, sondern auch ihre gesamte Organisation.

3. **Strukturen für Resilienz schaffen**
   Die strukturellen Rahmenbedingungen eines Unternehmens spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Resilienz langfristig zu fördern. Nur wenn Mitarbeitende in einem sicheren und un-



terstützenden Umfeld arbeiten, können sie ihr Potenzial entfalten und gestärkt mit Herausforderungen umgehen.

Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein zentraler Aspekt – beispielsweise die Einführung einer Gleitzeitregelung, die es Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Arbeitszeiten individuell an ihre Lebenssituation anzupassen. Die Folge ist nicht nur eine bessere Work-Life-Balance, sondern auch eine gesteigerte Produktivität und Zufriedenheit. Ähnlich förderlich sind Möglichkeiten für mobiles Arbeiten oder temporäre Sabbaticals, die es Mitarbeitenden erlauben, ihre Energie gezielt zu regenerieren.

Realistische Zielsetzungen sind ebenso essenziell. Unrealistische Deadlines und überhöhte Erwartungen erhöhen das Risiko von Stress und Überlastung. Unternehmen können mit klaren, erreichbaren Zielen und regelmässigen Überprüfungen gegensteuern.

Eine gelebte Fehlerkultur, die Lernen statt Schuldzuweisungen in den Vordergrund stellt, ist ein weiterer Baustein. Beispielsweise können Sie eine Initiative starten, bei der Teams monatlich Fehlerberichte anonym einreichten und gemeinsam analysieren. Der Fokus liegt dabei auf den Lehren aus den Fehlern und darauf, zukünftige Risiken zu minimieren. Dieses Vorgehen reduziert nicht nur die Fehlerquote, sondern stärkt auch die Innovationsbereitschaft der Belegschaft.

4. **Kontinuierliche Unterstützung bieten**
   Resilienz erfordert fortlaufende Unterstützung, die über Krisenzeiten hinausgeht. Regelmässige Mitarbeitergespräche bieten die Möglichkeit, individuelle Bedürfnisse und Belastungen anzusprechen. Beispielsweise kann die Einführung eines «Wellness-Check-ins» Wunder wirken, bei denen Führungskräfte gezielt nach der mentalen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden fragten – das führt automatisch zu spürbaren Verbesserungen des Wohlbefindens.

   Mentoring-Programme sind eine weitere Möglichkeit, Resilienz zu fördern. Bei einem Resilienz-Mentoring können erfahrene Mitarbeitende ihre Strategien im Umgang mit Stress und Rückschlägen teilen.

   Zudem können anonyme Hilfsangebote, wie Employee-Assistance-Programme (EAPs), zusätzliche Unterstützung bieten, ohne dass Mitarbeitende Angst vor Stigmatisierung haben müssen. Kontinuierliche Unterstützung stärkt nicht nur die Resilienz, sondern auch die Bindung und das Engagement der Mitarbeitenden.

Praxistipps: Resilienz im Alltag fördern

- **Feedback fördern:** Integrieren Sie regelmässige Feedbackschleifen, in denen Erfolge gefeiert und Verbesserungspotenziale erkannt werden. Dies stärkt nicht nur das Selbstvertrauen, sondern auch die Problemlösungsfähigkeit.
- **Teamdynamik stärken:** Gemeinsame Aktivitäten wie Resilienz-Workshops oder Teambuilding-Massnahmen fördern die sozialen Ressourcen. Teams mit starkem Zusammenhalt bewältigen Krisen oft besser.
- **Gesundheit in den Fokus rücken:** Investieren Sie in Programme zur Förderung der körperlichen Gesundheit, wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Betriebssport oder Gesundheitskurse. Körperlich fitte Menschen sind auch mental belastbarer.
- **Training für Führungskräfte:** Schulungen, die auf resilientes Führen abzielen, vermitteln Führungskräften Methoden, um in Krisenzeiten Ruhe auszustrahlen und Orientierung zu bieten.

Take-Home-Messages/Fazit

1. Resilienz ist trainierbar und ein kontinuierlicher Prozess.
2. HR spielt eine zentrale Rolle, indem es Rahmenbedingungen schafft, die Resilienz fördern.
3. Mitarbeitende und Führungskräfte profitieren gleichermassen von Resilienzprogrammen, die auf persönlicher und organisatorischer Ebene wirken.
4. Schon kleine Massnahmen können die Arbeitskultur nachhaltig verändern.

Die Förderung von Resilienz ist kein Trend, sondern eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Mit klaren Strategien und einem Fokus auf Menschlichkeit und Innovation können HR-Abteilungen die Basis für langfristigen Erfolg schaffen.



AUTORIN

Petra Maringer, geschäftsführende Gesellschafterin der TTS TeamTalent-Solutions GmbH, ist eine erfahrene Expertin im Bereich Personal- und Change-Management. Sie unterstützt Führungskräfte und ihre Teams dabei, Veränderungsprozesse erfolgreich zu meistern. Zudem ist Petra Maringer zertifizierte Profilerin, Systemische Coach und Mentaltrainerin und kann auf einen Erfahrungsschatz aus 20 Jahren Berufserfahrung in der Privatwirtschaft zurückgreifen.

Bildqualität ungenügend