

Resilienter mit Krisen umgehen können

Nicht nur zu Coronazeiten interessant

Seite 100



Treffpunkte

Lebenszeichen von Münster und weiteren Treffpunkten

Versicherungen sind krisenfeste Partner

Interview mit Prof. Dr. Fred Wagner, Universität Leipzig, und Thomas Korte, EY Deutschland

Mitglieder erzählen

Vier Semester mit prallem Lehrplan

Die VVB trauert

Nachruf auf Jürgen Hinzmann

Sehr geehrte Leserinnen und Leser des VVBmagazin,
liebe Mitglieder, Freunde und Förderer unserer Vereinigung
sowie alle, die sich uns verbunden fühlen!

Nun ist er also da, der Sommer 2020. Erfahrungsgemäß die Jahreszeit mit zumeist recht konstant gutem Wetter und entspannten lauen Sommerabenden. Und – im Falle unseres VVBmagazin – der Anlass zur Berichterstattung insbesondere über die Mitgliederversammlung und die damit einhergehenden tollen Fachkreisveranstaltungen und gesellschaftlichen Events. Doch in diesem Jahr ist vieles entscheidend anders. Der Grund dafür ist uns allen nicht unbekannt: Das Coronavirus und die damit verbundenen Gefahren. Und auch wenn der oder die eine oder andere von uns zu dem Thema nichts mehr sehen, lesen und hören mag, was sicher auch ein Stück weit verständlich ist, so bestimmt es faktisch doch omnipräsent unseren Alltag – mitsamt den gebotenen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit. Und das wird vermutlich noch eine Weile andauern. Das soziale Leben leidet, die Wirtschaft ächzt und auch wir in der VVB würden sehr gerne wieder Fachkreis- und Treffpunktveranstaltungen in „normalem“ Rahmen anbieten. Markus Metzler, der Vorsitzende unseres Vorstands, fasst die derzeitige Situation im Innern dieses Heftes zusammen.

In jedem Fall ist es schön zu sehen, dass unsere aktiven Treffpunkt- und Fachkreisleiter schon „brennen“, weil sie Ihnen, den Mitgliedern und Freunden der VVB, ein tolles Programm bieten möchten. Und so mancher tut dies erfreulicherweise bereits im Rahmen vertretbarer Möglichkeiten, wie etwa der Treffpunkt Münster bei seinen gut organisierten Freizeitaktivitäten an der frischen Luft Mitte Juli. Weitere Zusammenkünfte sind geplant – selbstverständlich immer vor dem Hintergrund der geltenden Pandemie-Vorschriften.

Darüber hinaus gibt es aus der Rubrik „VVBintern“ zwei besonders zu erwähnende Themen: Mit großem Bedauern und Trauer haben wir erfahren, dass unser Ehrenmitglied Jürgen Hinzmann kürzlich verstorben ist. Jürgen war der Vereinigung über viele Jahre sehr eng verbunden und hat sie auch

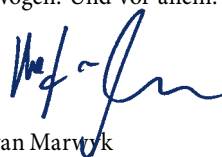
durch das Ausüben verschiedener Tätigkeiten und Funktionen positiv geprägt. Unser Ehrenvorsitzender Wolfgang Franke gedenkt im Namen der VVB des Verstorbenen und würdigt seine Leistungen in einem Nachruf. Über den zweiten Punkt haben wir zuvor im vorangegangenen VVBmagazin berichtet, nämlich den Vorstandswechsel im Ressort „Fachliche Organisation“. Auf Franz-Peter Wirtz, der sein Mandat auf Grund gesundheitlicher Umstände niedergelegt hat, folgt nun Christian Czempiel-Mentrak. Christian wurde satzungsgemäß vom VVB-Vorstand in einer kürzlich virtuell abgehaltenen Sitzung bestätigt und herzlich willkommen geheißen. Das kann ich nur unterstreichen und freue mich, Ihnen den „frisch gebackenen“ Vorstand, der bereits seit längerer Zeit als Sonderbeauftragter aktiv war, in dieser Ausgabe ein wenig näher vorstellen zu können.

Zudem bieten wir Ihnen auch dieses Mal wieder Fachthemen an. Zum einen behandelt Ute Geishauer die Materie „Resilienter mit Krisen umgehen können“ – gerade im Hinblick auf die weltweite Krisensituation in hohem Maße aktuell. Weiterhin wurde in einem vom Dienstleister „EY“ initiierten Interview mit Professor Dr. Fred Wagner und Thomas Korte anschaulich herausgearbeitet: „Versicherer sind krisenfesteste Partner.“ Eine Fortsetzung dieses Themas ist nicht ausgeschlossen.

Und nun wie immer viel Vergnügen beim Lesen des VVBmagazin. Ich wünsche Ihnen und uns allen, dass sich die gute sommerliche Laune trotz der Einschränkungen durchzusetzen vermag. Bleiben Sie uns gewogen. Und vor allem: bleiben Sie gesund!

Ihr

Stefan van Marwyk




FACHTHEMEN

- 100 Resilienter mit Krisen umgehen können
- 106 Versicherer sind krisenfeste Partner

TREFFPUNKTE

- 110 Rückblick:
TP Münster kehrt ins „normale“ Leben zurück
Ausblick:
Münster und Düsseldorf planen Treffen noch in diesem Sommer

DVA

- 112 Bildungskongress der Deutschen Versicherungswirtschaft in Berlin findet statt

VVB spezial - Mitglieder erzählen

- 114 Vier Semester mit prallem Lehrplan
- 116 Bemerkungen zum deutschen Sprachalltag

VVB intern + RUBRIKEN

- 116 Impressum
- 118 Das neue Vorstandsmitglied der VVB Christian Czempiel stellt sich vor
- 119 Statement des Vorstandes zum Wechsel im Vorstand Geburtstage
- 120 Corona-Update bei der VVB – ein Zustandsbericht
- 122 Nachruf auf Jürgen Hinzmann
Fachkreisleiter

Resilienter mit Krisen umgehen können

Es ist nicht absehbar, wie lange die aktuelle Coronakrise dauern wird. Die Menschen kommen damit unterschiedlich gut zurecht. Die Bedeutung der persönlichen Resilienz, der Resilienz im Team und der im Unternehmen wird im Umgang mit dieser und anderen Krisen zunehmen. Den einen Schlüssel zur Resilienz gibt es nicht, es braucht mehrere Bausteine.

von UTE GEISHAUSER (DO/D)



Die Medizin beschreibt Resilienz oft als Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der „psychischen Widerstandsfähigkeit“ während oder nach stressvollen Lebensumständen als Ergebnis der Anpassung an Stressoren. Resiliente Menschen sind nicht immun gegen Stress. Sie erholen sich vielmehr schnell wieder von Krisen und fordern Situationen und stellen so die eigene Handlungsfähigkeit wieder sicher. Durch die Fähigkeit, auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zurückzugreifen, können schwierige Lebenssituationen idealerweise ohne anhaltende Beeinträchtigung überstanden werden. Wer die Widrigkeiten des Lebens oder besonders stressige Zeiten, wie z. B. Kündigungen, Trennungen, Zeitdruck auf der Arbeit oder Streit in der Familie, übersteht, der ist

nicht nur widerstandsfähig, sondern profitiert von einer Krise sogar durch persönliches Wachstum.

Dabei ist es unerheblich, ob Sie sich freiwillig in fordernde Situationen begeben, indem Sie sich mutig einer neuen Herausforderung stellen, oder in eine Krise – wie die aktuelle Coronakrise – hineingeworfen werden. Die Wirkweise der Krise ist identisch. Die Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit (VSVgV) der Europäischen Union definiert in Paragraph 4 eine Krise als Situation, in der ein Schadensereignis eingetreten ist, das deutlich über die Ausmaße von Schadensereignissen des täglichen Lebens hinausgeht. Die COVID-19-Pandemie fällt sicherlich in diese Kategorie, denn sie führt weltweit zu Auswirkungen in vielen Wirtschafts- und Lebensbereichen und verändert seit Monaten unser gesamtes Leben.

Die Versicherungsbranche im Krisenmodus

Für die Versicherungswirtschaft sind Pandemien kein Neuland. 2007 stellte das Thema Pandemie, dem sich ein Vortrag im Rahmen des Krankenversicherungs-Fachkreises in Köln widmete, für die meisten Teilnehmer jedoch eher ein theoretisches Problem dar. Wer hätte selbst Anfang 2020 gedacht, dass die bestehenden Krisen- und Notfallpläne tatsächlich einmal umgesetzt werden müssen? Welche Belastungen tatsächlich noch auf die internationale Versicherungsindustrie zukommen werden und wie sich die gesamte Branche verändern wird, ist noch unklar. Ob der Wendepunkt dieser Krise bald erreicht ist oder der Dauerausnahmestand

anhält, wagt niemand vorauszusagen.

Bereits vor Verkündung des Lockdowns hatten die deutschen Versicherer reagiert, Kommunikationsmaßnahmen zu den Kunden und Vermittlern aufgesetzt und Notfallservices angeboten. Unter dem Druck der Krise wurde im Bereich Business Continuity Management (BCM) die Entscheidungsbereitschaft der Gesellschaften enorm gesteigert. Glücklicherweise lagen diese Konzepte größtenteils bereits in den Schubladen der Versicherer – in Teilen vielleicht schon seit 2007. Zur Aufrechterhaltung des Betriebs wurden zeitnah Remote-Zugänge zu den relevanten Systemen sowohl für Mitarbeiter als auch für Projektdienstleister geschaffen. Ein Großteil der Mitarbeiter wurde ab März ins Homeoffice geschickt. Stand heute arbeitet ein großer Prozentsatz der Kollegen des Innen- und Außendienstes nicht mehr an ihrem Büroarbeitsplatz. Von der Auswahl eines geeigneten Videokonferenzsystems bis zu dessen Implementierung vergingen bei einigen Gesellschaften nur wenige Wochen – in „Normalzeiten“ wäre diese kurze Projektlaufzeit undenkbar gewesen.

Krise akzeptieren und optimistisch nach vorn denken

Corona hat somit der Digitalisierung branchenübergreifend einen deutlichen Schub verpasst. Das wird perspektivisch dazu führen, dass ihr längst nicht nur analoge Routineberufe zum Opfer fallen werden – auch in der Versicherungsbranche. Andererseits waren die nötigen Ad-hoc-Schritte für die Branche eine notwendige Maßnahme, um sie in ihrer Widerstandsfähigkeit zu stärken. Bei dieser Sichtweise geht es nicht um Verharmlosung oder blinden Fortschrittsglauben, sondern um gesunden Optimismus. „Wenn Menschen das Beste aus einer schlechten Situation machen, hat das einen schützenden Einfluss“, sagt Raffael Kalisch, Neurowissenschaftler an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Wenn man bestimmte Dinge nicht ändern kann, muss man sie akzeptieren. Optimismus und Akzeptanz sind darüber hinaus zwei der sieben Resilienzschlüssel, definiert von Resilienzexpertin Prof. Dr. Jutta Heller.



Kundenwünschen und den Nöten der Vermittler unkompliziert begegnen

Für die Wissenschaftlerin ist zudem „Situationsflexibilität“ einer der weiteren zentralen Erfolgsfaktoren für Resilienz. Diese Eigenschaft ist beispielsweise wichtig im Umgang mit Kunden. Denn die Auswirkungen der Krise sind längst bei den Versicherungsnehmern angekommen: Kurzarbeit, Einstellungsstopp und Entlassungen führen im Einzelfall zur Reduzierung von Versicherungssummen, zu Beitragsfreistellungen oder sogar zur Kündigung von Verträgen.

Die Gesellschaften reagieren bei Stundungswünschen meist mit unbürokratischen, schnellen Lösungen, teilweise mit dem Verzicht auf Ratenzuschläge. Gerade in den letzten Monaten konnten und mussten Vermittler zeigen, welche Stärke in der persönlichen Kommunikation und Betreuung steckt. Die erste Voraussetzung dafür ist natürlich, dass die Umstellung auf Remote-Kommunikation gelingt. Hier gab es viele ermutigende Berichte von Vermittlern, die notgedrungen den Sprung ins kalte Wasser gewagt und durch einfaches Learning by Doing ihren Stil gefunden haben. Vermittler, die proaktiv mit zielgerichteten Beratungs- und Unterstützungsangeboten an ihre Kunden herangetreten sind, berichten von erfolgreicher Stornovermeidung und sehr positiven und dankbaren Rückmeldungen ihrer Kunden.

Ute Geishauser

war nach der Ausbildung bei der DKV und dem DVA-Studium in Dortmund für die Provinzial Rheinland in den Bereichen LV-/bAV-Verkaufsförderung und -Produktentwicklung tätig. Mit dem Wechsel in die Unternehmensberatung verantwortete sie bei debis Systemhaus/T-Systems den B2B-Marketing-Bereich für Versicherungen und Banken. In der Rolle der Key Account Managerin für Großkunden in der Versicherungsbranche ist sie seit 2007 bei Sopra Steria und betreut dort das interne „women@work“-Programm in NRW. Seit 2010 ist Ute Geishauser ehrenamtlich als Mentorin bei „KIM“ für das Land NRW im Einsatz. Zu den Themen Stressprävention und Resilienz leitet sie Workshops und Seminare.

Resilienzinteressierte erhalten weitere Literaturquellen mit einer E-Mail an: ute.geishauser@soprasteria.com

Neben diesen Serviceaspekten haben viele systematischer und konsequenter als zuvor Vertriebschancen im Bestand genutzt. Voraussetzung dafür ist eine gut gepflegte und breite Datenbasis. Es zeigt sich, wie wichtig es ist, dass die oft vorhandenen CRM- und Beratungssysteme nicht nur gut gepflegt, sondern auch optimal gestaltet sind. So konnten Vermittler die Masse an Informationen mit hoher Produktivität nutzen. Versicherer, die zudem die auch in Krisenzeiten immer noch anfallenden Pflichtaufgaben in der Kommunikation und Betreuung automatisiert haben, z. B. durch Einsatz von Chatbots, schaffen sich notwendige zeitliche Spielräume für die Kür.

Es geht allerdings nicht nur um die Kundenperspektive: Vermittler nehmen die Auswirkungen von Corona auf ihre eigene Weise wahr. Für sie ändert sich das Anforderungsprofil, wenn die Kommunikation verstärkt online stattfindet. Es bleibt ungewiss, wie viele Kunden sie überhaupt betreuen können, wenn sie sich nicht für den Remote-Vertrieb entscheiden. Wird der Beruf des Versicherungsvermittlers jetzt vielleicht für die eine oder andere Innendienstkollegin interessant, da der Reiseanteil dieser Tätigkeit langfristig wegfallen könnte und sich die Zeiten für den Video-Verkauf mit den familiären Pflichten nun in Einklang bringen lassen?

Nicht verschweigen sollte man zudem, dass ein Großteil der Vermittlerinnen und Vermittler Rückprovisionen bei neueren Verträgen fürchtet. Während Vermittler mit größeren Beständen gelassener mit dem bereits eingetretenen Stornorisiko umgehen können, müssen andere Agenturen bereits finanzielle Hilfe in Form von Provisionsvorauszahlungen in Anspruch nehmen. Die

Entscheidung für oft unkomplizierte Modelle zur Unterstützung des Außendienstes wurde in vielen Häusern bereits kurz nach dem Lockdown getroffen – ebenfalls ein Zeichen von Situationsflexibilität.

Erst Entscheidungsfreude unter unsicheren Bedingungen macht Menschen und Unternehmen resilienter

Mit dem Treffen einer Entscheidung werden logischerweise andere Optionen ausgeschlossen, und das kann manchen gerade in dieser oft widersprüchlichen und ungewissen Zeit beeinträchtigen – sowohl privat als auch geschäftlich. Bildungsgrad und akademischer Titel verbessern die Lage nicht unbedingt, denn es sind bei jeder Entscheidung Emotionen im Spiel. In seinem Buch „Emotionale Intelligenz“ schreibt Daniel Goleman, dass es bei einer Entscheidung nicht um die Unterdrückung von Gefühlen geht, sondern vielmehr um die intelligente Steuerung des eigenen Gefühlslebens, um so zu „vernünftigen“ Entscheidungen zu gelangen. Sollte sich eine zunächst als sinnvoll erachtete Entscheidung im Nachhinein als falsch erweisen, so verändert diese Sinnhaftigkeit die Sicht des Entscheiders in der Rückschau. Anstelle von Selbstverurteilung sollte der Blick gezielt auf die Tatsache gerichtet werden, einen Schritt in die Ungewissheit gemacht zu haben. Im Idealfall hat die Person oder das Unternehmen darüber hinaus eine wichtige Lernerfahrung gemacht, folgt man dem hypnotherapeutischen Ansatz von Professor Dr. Gunther Schmidt, der den Sinn als unser kraftgebendes Motiv bezeichnet.

Führungsrolle und Führungsspanne sind nicht automatisch ein Zeichen von Resilienz

In Krisenzeiten fällt der Blick auf der Suche nach Orientierung schnell auf die Führungsebene. Es ist davon auszugehen, dass sich Führungskräfte meist bewusst für einen Karrierepfad entschieden und hierzu Assessment Center durch- und überlebt haben. In Krisen rücken Titel und Machtanspruch in den Hintergrund. Nun zählt es sich aus, Eigenschaften wie Ambiguitätstoleranz entwickelt zu haben – eine Eigenschaft, die schon in den Stellenbeschreibungen der 1980er Jahre gefordert wurde und einen weiteren wichtigen Resilienzbaustein darstellt. Ambiguitätstoleranz bedeutet, dass die oder der Vorgesetzte gut mit widersprüchlichen Anforderungen umgehen kann, also eine „Sowohl-als-auch-Haltung“ einnehmen kann, ohne von der Zwickmühle beeinträchtigt oder vereinnahmt zu werden. Hat sie oder er außerdem gelernt, ein positives Teamklima zu schaffen, Mitarbeiter zum Experimentieren zu ermutigen und Fehler als Lernchance zu betrachten? Diese Führungsqualitäten rücken bereits seit einigen Jahren durch die Digitalisierung in den Fokus, nun, in Krisenzeiten, sind sie besonders gefragt.

Resilienz durch Generationen-Mix

Resiliente Führungskräfte allein reichen allerdings nicht, die Teams benötigen ebenfalls die passenden Kompetenzen. Ein Mehrgenerationen-Unternehmen ist hier

| | Merkmale | Arbeit ist | Digitale Reife |
|--|--|--|----------------------|
| Generation X (1965 bis 1980) | Anpassungsfähig, pragmatisch, unabhängig | Kontrakt | Analoge Orientierung |
| Generation Y (1980 bis 1995) | Kritisch, optimistisch, multitasking | Mittel zum Zwecke einer sinnhaften Erfüllung | Digital geprägt |
| Generation Z (1995 bis 2010) | Engagiert, offen, schnell | Spaß, unsicher, unklar | Digital aufgewachsen |

Unterschied der Generationen nach Grundeinstellung (Klaffke in Anlehnung an Ciesielski und Schutz)

im Vorteil, zeigen Studien. Laut einer Untersuchung von SAP und Mind Share Partners lernen Mitarbeiter 70 Prozent von dem, was sie über ihre Arbeit wissen, von den Kollegen, mit denen sie zusammenarbeiten. Aus interkulturell zusammengesetzten Teams berichten die Kollegen von einem besonderen Maß an Offenheit und Respekt im Umgang miteinander. 93 Prozent der Babyboomer stimmen zudem zu, dass Millennials neue Fähigkeiten und Ideen am Arbeitsplatz einbringen, besonders in Bezug auf Digitalisierung und Social Media, so die Studie. Die Mehrheit der Millennials sieht in der Generation der Babyboomer wiederum eine gute Quelle für Praxistipps. Aus unserer Projekterfahrung wissen wir, dass jüngere Kollegen weitaus offener damit umgehen, Hilfe einzufordern, wenn sie diese zur Erfüllung ihrer Aufgabe benötigen. Für Babyboomer stellt dies häufig noch ein Lernfeld dar.

Resiliente Unternehmen beschäftigen somit Babyboomer, Angehörige der Generation X und Millennials (Y und Z) – die Belegschaft reicht also von Menschen, die aktuell ihre Ausbildung absolvieren oder ihre Masterarbeit schreiben, bis zu denen, die sich in Altersteilzeit befinden. Jeder Einzelne von ihnen bringt individuelle Krisen- und somit auch die daraus entwickelte Kompetenzerfahrung ins Team ein. Oft bleibt leider ein Großteil dieser nützlichen Kompetenzen in einer Blackbox verborgen. Auch sehr junge Kollegen verfügen bereits über Krisenerfah-

rung und haben hieraus Kompetenzen entwickelt. Millennials erleben beispielsweise schon sehr früh regelrechte Sinnkrisen. Nicht ohne Grund, denn laut Prognose des Economic World Forum existieren 65 Prozent der Jobs, in denen die Generation Z arbeiten wird, heute noch nicht.

Resiliente Teams zeichnen sich durch folgende Merkmale aus. Sie ...

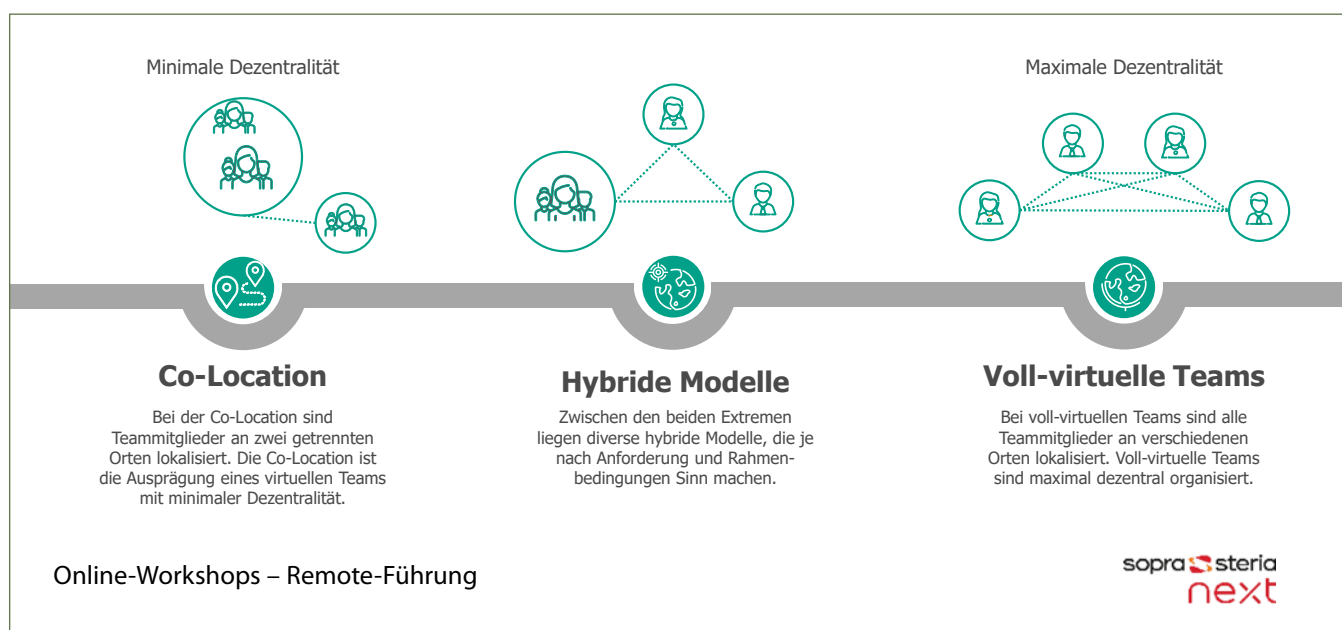
- ▶ sind optimistisch und reden über ihre Erfolge und Fortschritte.
- ▶ akzeptieren Veränderungen und konzentrieren sich auf die damit verbundenen Chancen.
- ▶ denken, reden und handeln aktiv sowie lösungs- und handlungsorientiert.
- ▶ zeigen Initiative und machen von sich aus Verbesserungsvorschläge.
- ▶ übernehmen Verantwortung, auch wenn etwas schief läuft.
- ▶ glauben daran, anstehende Herausforderungen bewältigen zu können.
- ▶ stecken Rückschläge weg und verfolgen beharrlich ihre Ziele.
- ▶ verstehen sich gut und unterstützen sich gegenseitig.
- ▶ sprechen Probleme an, diskutieren offen und können auch sachlich engagiert streiten.
- ▶ freuen sich über Erfolge von Teamkollegen und -kolleginnen.

- ▶ sind sehr engagiert, motiviert und leistungsstark. (Quelle: Dr. Michael Ullmann, Petra Weber, Coachingzentrum Heidelberg)

Generationengerechte Führung unter virtuellen Bedingungen

Unterschiedliche Grundeinstellungen bei Alt und Jung erfordern generationenorientierte Führung. In zehn Jahren wird die Generation Y rund 70 Prozent der Belegschaft in deutschen Unternehmen ausmachen, zeigt eine Umfrage. Diese Generation wünscht sich in Befragungen insbesondere Offenheit, Informationsteilung und Feedback. Situationsgerechte, generationenadäquate Mitarbeiterführung gewinnt damit in Zeiten von Remote-Zusammenarbeit verstärkt an Bedeutung, um die vorhandenen Kompetenzen zu nutzen und die Teamfähigkeit zu stärken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen im Rahmen der virtuellen Führung mehr Mentoring und Coaching, individuelle Gruppenziele sowie Rollen- und Aufgabenverteilung (s. Tabelle).

Bislang lernen die meisten Führungskräfte virtuelle Führungsmethoden vor allem im Selbststudium. In diesen Zeiten von Unsicherheit und des Herantastens sowie ganz besonders im Rahmen von Entscheidungssituationen werden Führungskräfte mit Intuition, Lebensklugheit, Bauchgefühl und vor allem Empathiekompetenz immer



wichtiger. Und ein Blick auf das Positive: „Das Besondere an dem Konzept der Resilienz sind der proaktive Blick sowie der Fokus [der Führungskräfte] auf Ressourcen und Möglichkeiten statt auf Defizite“, sagt die Resilienztrainerin Sylvia Kéré Wellensiek.

Transparenz und Selbstorganisation nehmen an Wert zu

Die rigide und eher kurzfristig durch Notfallpläne verordnete Arbeit in der Distanz oder mit verteilten Teams lenkt darüber hinaus den Blick auf die notwendige Anpassung von Führung und Selbstorganisation in Teams. Beides muss vorangetrieben werden.

Führungskräfte sind gefragt, neue Arbeitsweisen mit dem Team zu entwickeln und bisher selbstverständliche Regeln explizit zu machen. Zusammenarbeiten auf Distanz erfordert eine „Remote-Etikette“, die Mitarbeitern durch klare Erwartungshaltungen, Arbeitsweisen und Prioritäten die erforderliche Struktur gibt.

Wesentliche Bausteine der Remote-Zusammenarbeit auf Teamebene sind Klarheit, verstärkte Feedbackmöglichkeiten, Offenheit für Verbesserungen sowie die Förderung von Eigeninitiative und Selbstorganisation.

Teams, die bisher bereits nach diesen Werten gearbeitet haben, können sich in der Krisensituation sicherlich einfacher umstellen als stark präsenz- und hierarchiegebundene Einheiten.

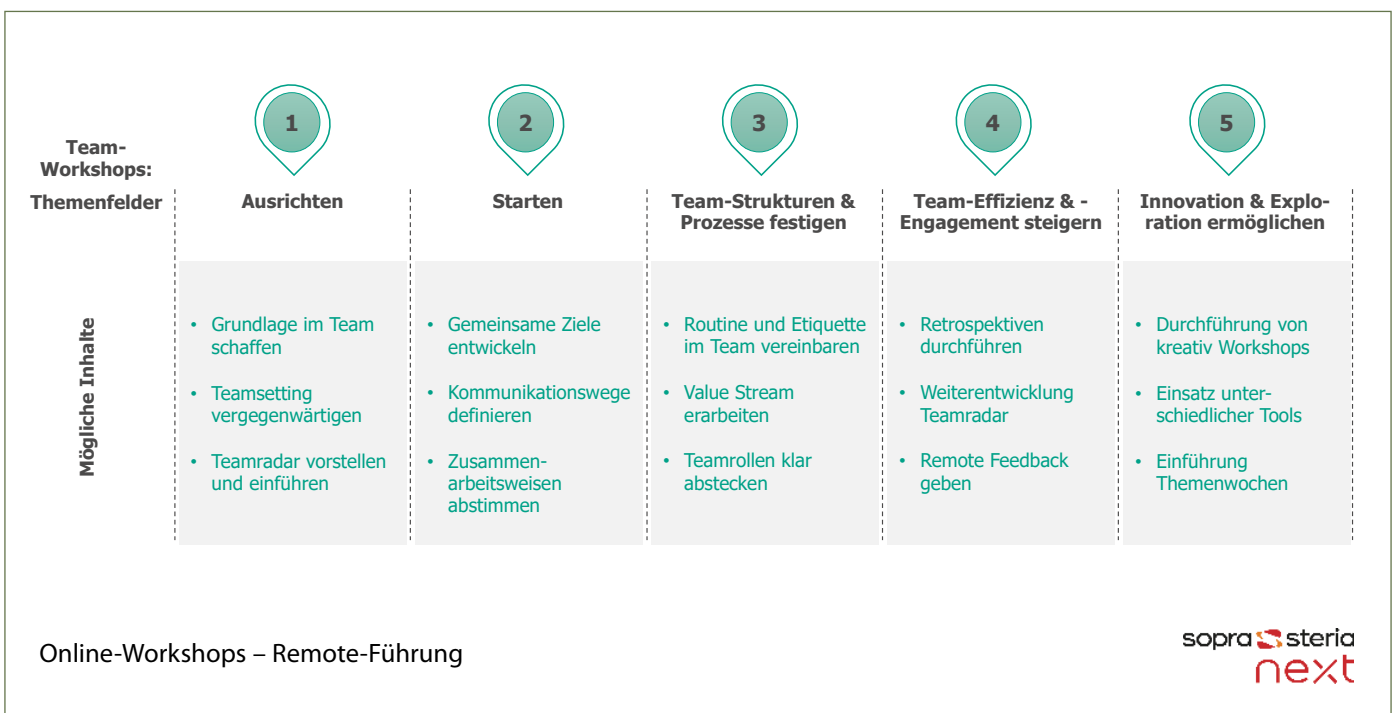
Die Regeln der Zusammenarbeit hängen wiederum davon ab, in welcher Art Teams verteilt sind und welche Infrastruktur für die gemeinsame Arbeit genutzt werden kann. Menschen und Technologie müssen entsprechend der Organisationsgröße und Branche in der alltäglichen Remote-Arbeit zusammengebracht werden. Ein entsprechender Teamaufbau ist zum einen elementar, um die Vorteile von Kostenersparnis, steigender Produktivität und Effizienz in der Zusammenarbeit sowie die Reduktion von Informationsverlusten durch Remote-Arbeit zu realisieren.

Zum anderen bilden diese Prinzipien ein Umfeld, das für eine Förderung der Resilienzfähigkeit in der Unternehmenskultur wichtig ist. Verhaltensweisen wie Verantwortungsübernahme, Eigeninitiative, das Ansprechen von Störungen sowie das Rückmelden von Lösungen bei Team und Führungskraft zu verankern, hilft, resiliente Teams aufzubauen. Sie müssen allerdings beim Aufbau gefördert werden.

Resilienz ist erlernbar

Coaches quer durch die Unternehmen adressieren mittlere Krisenerwartung, Krisenerleben und Krisenbewältigung, um Mitarbeiter und Führungskräfte gesund und psychisch stark zu halten. Aus Sicht von Forscherin Prof. Dr. Jutta Heller kann Resilienzförderung allerdings nur dann wirksam sein, wenn Unternehmen mit einer resilienzfördernden Unternehmenskultur den passenden Rahmen schaffen, und das bedeutet in erster Linie Organisationsentwicklung. Wichtig ist sowohl die individuelle Resilienzförderung bei Mitarbeitern und Führungskräften als auch die teamübergreifende Resilienz, sie bezieht sich damit auch auf den Umgang mit „Fehlern“, „Scheitern“ und „Gesundheitsvorsorge“.

Im Rahmen der Heiligenfelder Kongresstage 2014 wurde Resilienz als wichtigste Gesundheitskompetenz der Zukunft diskutiert. Das macht deutlich, welchen Stellenwert die Widerstands- und Erholungskraft künftig in Unternehmen in Bezug auf deren Erhalt und Weiterentwicklung einnehmen wird.





Sie möchten gerne weiterlesen?

Dann werden Sie jetzt Mitglied der VVB

Ihre Vorteile einer Mitgliedschaft

15 Fachkreise

Kern der fachlichen Weiterbildung innerhalb der VVB bilden die fünfzehn Fachkreise, deren Bedeutung sowohl in der Mitgliedschaft als auch in der Versicherungswirtschaft allgemein ständig wächst.

19 Treffpunkte

In 19 verschiedenen Städten sind unsere Treffpunkte vertreten. Hier finden regelmäßige ungezwungene Treffen der Mitglieder zum freundschaftlichen Erfahrungsaustausch statt.

Mitglieder-Netzwerk

Finden Sie über unsere Mitglieder-Suche Gleichgesinnte und tauschen Sie sich mit Ihnen über aktuelle Themen oder Studiengänge aus.



VVBmagazin

Erhalten Sie über den internen Bereich exklusiven Zugriff auf das gesamte VVBmagazin, auch auf Ausgaben vergangener Jahre!

Das VVBmagazin als Online-Ausgabe!

Lesen Sie jetzt überall bequem auf Ihrem Handy oder Tablet die aktuellen Themen aus dem VVBmagazin und tauschen Sie sich mit Mitgliedern darüber aus.

Jetzt Mitglied werden

www.vvb-alumni.de/vvb-mitglied-werden/

