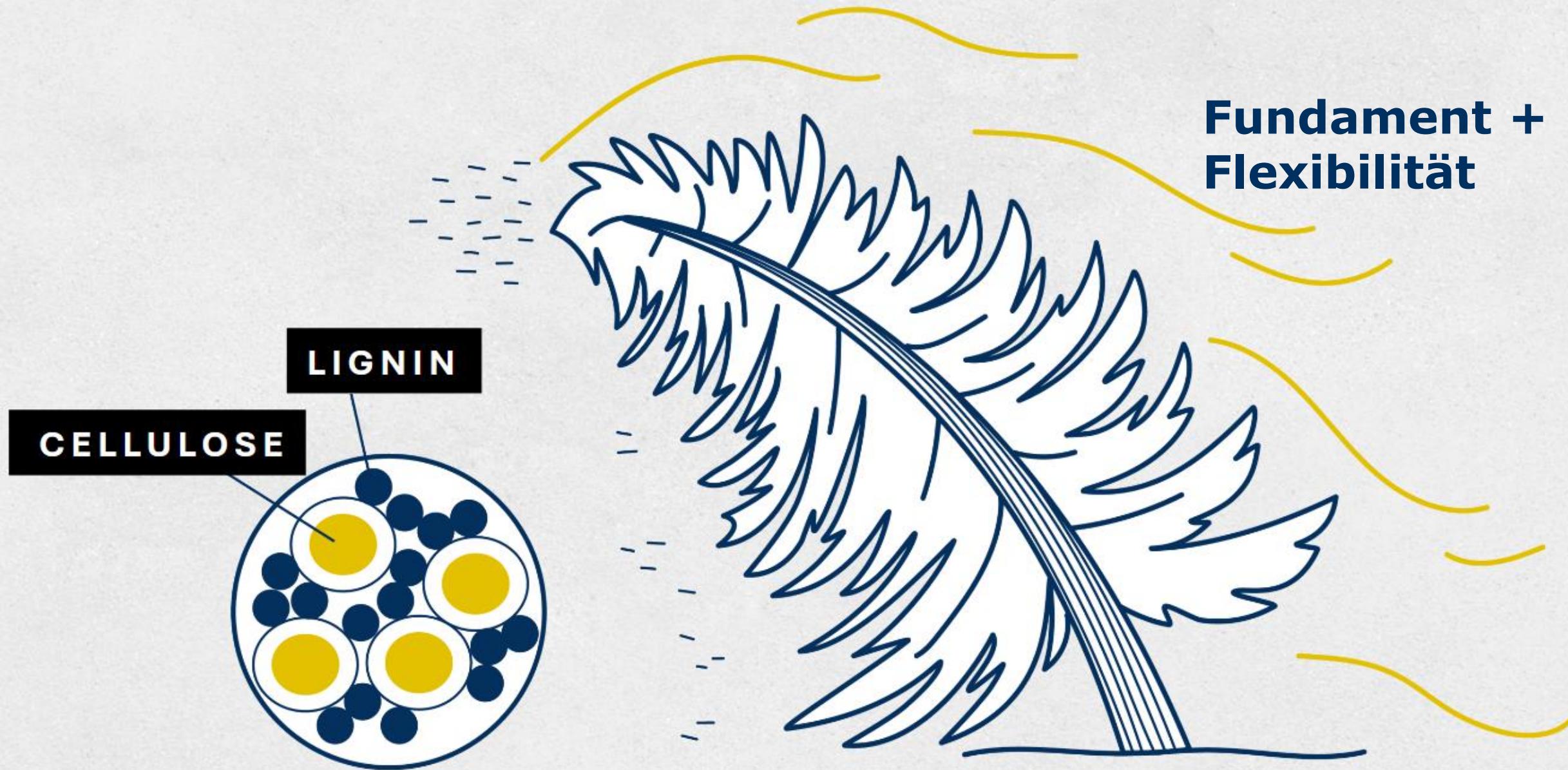
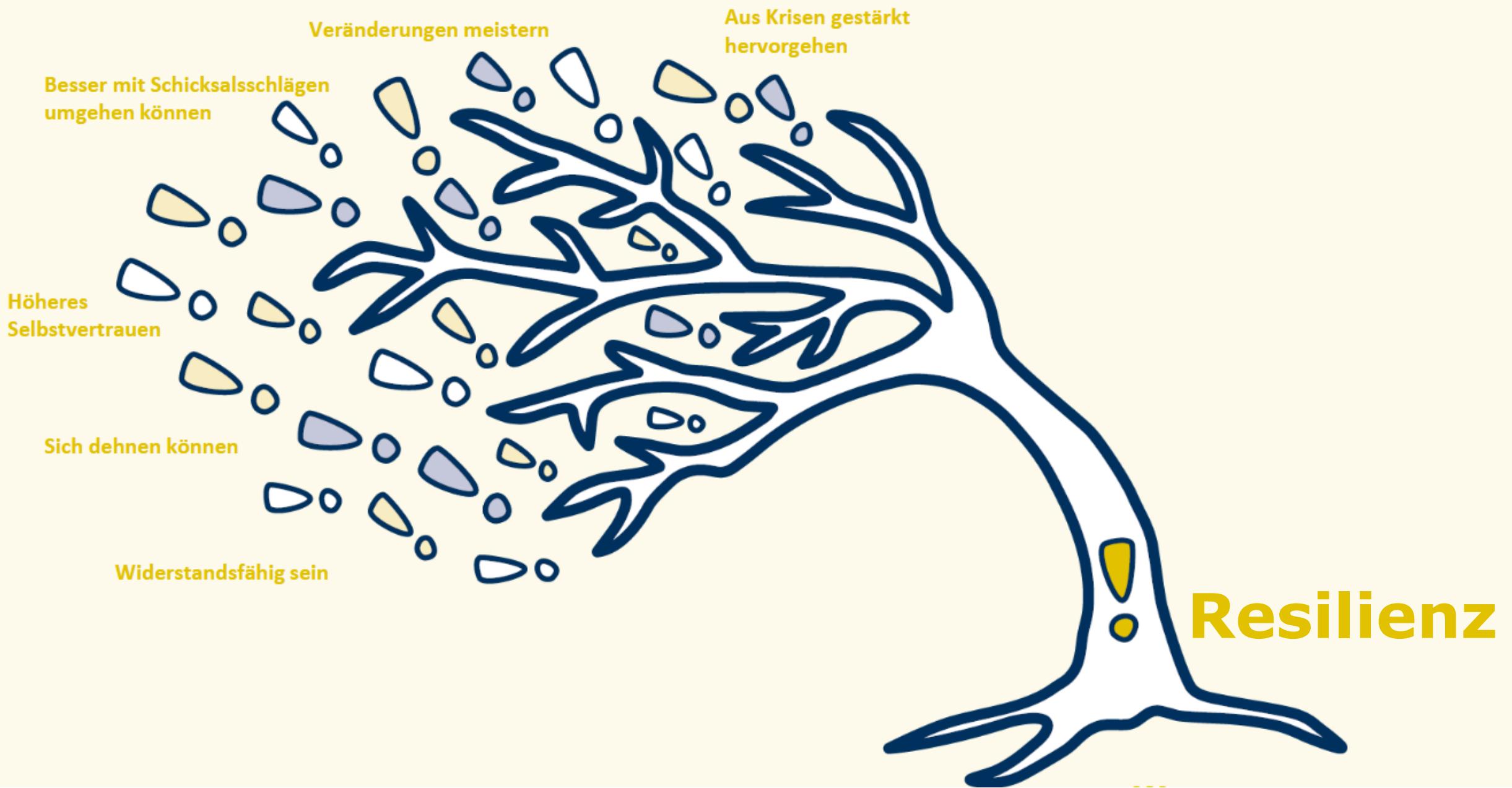




Female Resilience – Führung mit Herz, Haltung und Wirkung

„Wie du Resilienz lebst und dein Team durch stürmische Zeiten führst“







**EINEN STURM ÜBERSTEHT
DER BIEGSAME AM BESTEN.**

„Resilienz ist die Aufrechterhaltung oder rasche
Herstellung der psychischen Gesundheit während und
nach Belastungssituationen.“

Raphael Kalisch, der resiliente Mensch

JAPANISCHE WEISHEIT

Disruptive Veränderungen in der Führung

- | **Mitarbeiter auf Distanz führen „Homeoffice / Mobile Working“**
- | **Ganze Führungslevel sind obsolet:
Handlungen von Machterhalt und Top-down-Verhalten werden sichtbar**
- | **Covid19 ist ein Transformationsbeschleuniger**
- | **Work-Life-Balance von jüngeren Führungskräften / Mitarbeitern
ist herausgefordert**
- | **Führungskräfte führen weniger, arbeiten mehr operativ mit**
- | **Angst war ein starker Begleiter, manche Firmen und Branchen haben
ihre erste Krise erlebt und waren überhaupt nicht darauf vorbereitet**
- | **Restrukturierungsmaßnahmen wurden eingeleitet**
- | **Stellenabbau und Einstellungsstopps**

Ich bin Stärkecoachin und Wegebauerin und begleite Dich ein Stück deines Weges



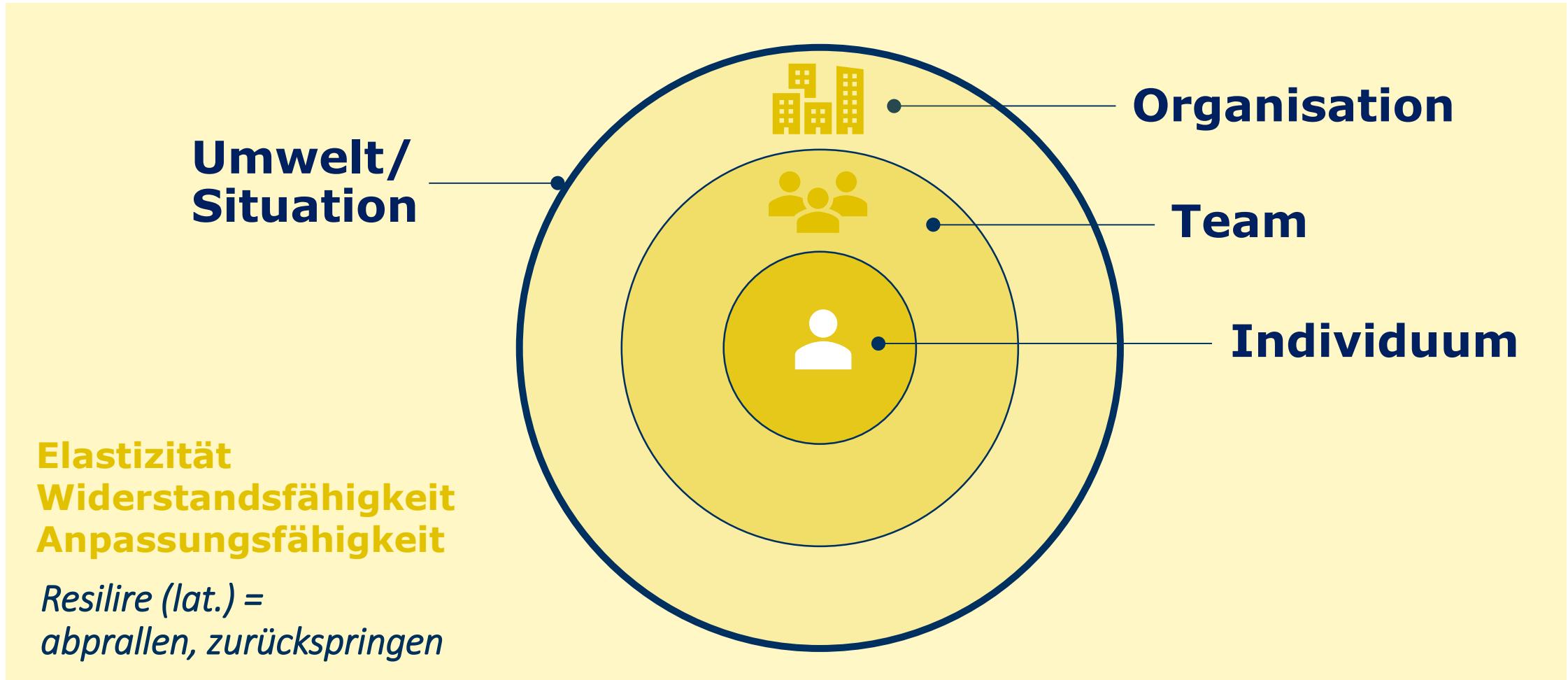
**„Was wir heute tun, entscheidet darüber,
wie die Welt von morgen aussieht“**
-Marie von Ebner-Eschenbach-



**„Stärken stärken, ist immer ein Erfolgsrezept!
An den Schwächen arbeiten wir nur,
wenn sie der Entwicklung unserer Stärken
im Weg sind“**

**Bettina Schell PERSO-train
Erfolg.Einfach.Machen.**

Die 3 Wirkebenen der Resilienz



Resiliente Führung heißt ...

“
im Rahmen der Möglichkeiten eine Balance zu finden zwischen einer positiven Beziehungsgestaltung mit ausreichenden Freiheiten für die Mitarbeiter einerseits und fordernder Führung mit klaren Erwartungen und Zielen andererseits.”

Prof.

Magdalena Batten-Gabriel

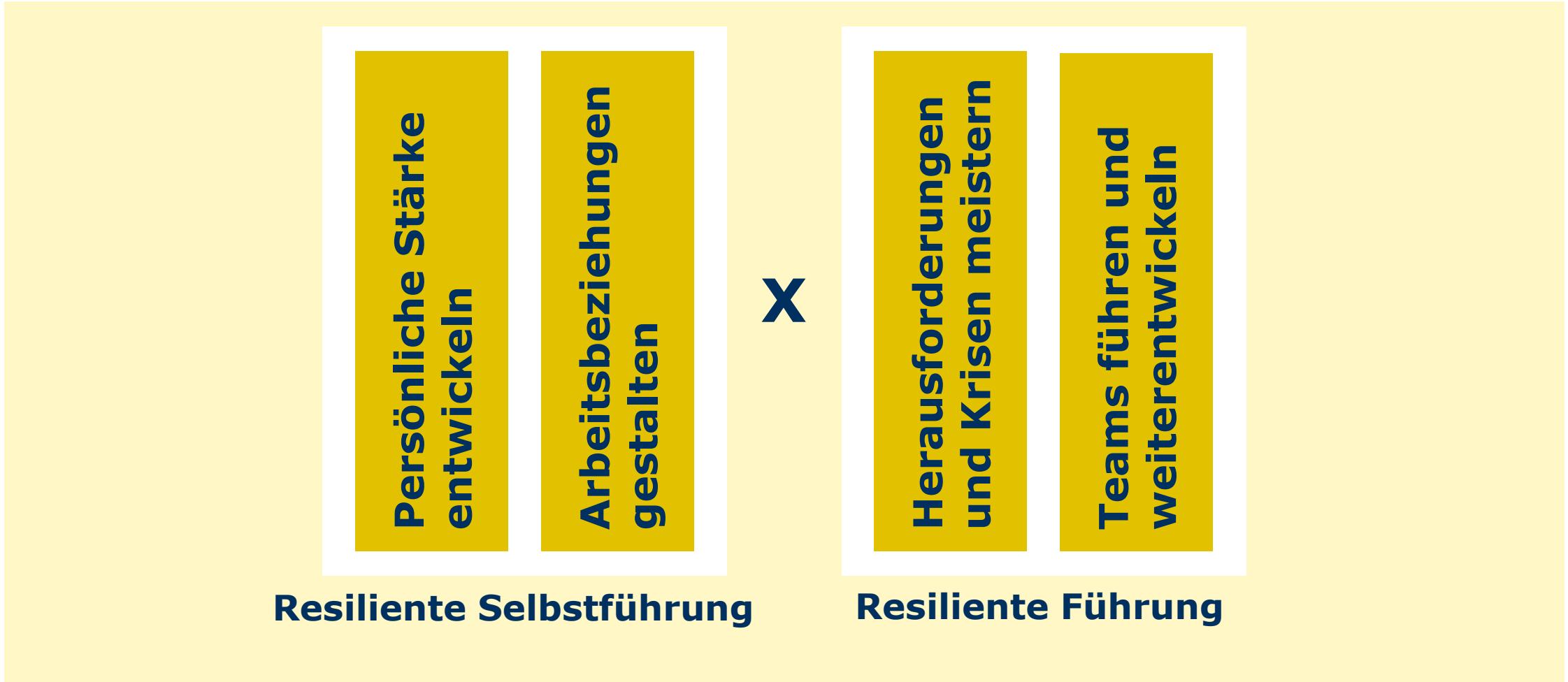
”

Das macht eine resiliente Führungskraft aus

Eine resiliente Führungskraft ...

- | **stellt sich ihren Herausforderungen und akzeptiert, dass die Welt, der Markt und das Unternehmen sich ständig verändern und weiterentwickeln.**
- | **blickt optimistisch in die Zukunft – sie weiß, dass jede Krise endlich ist.**
- | **betrachtet die Sachlage rational und fokussiert sich auf Lösungen.**
- | **bleibt auch unter kritischen Bedingungen handlungsfähig, zielgerichtet und proaktiv.**

Resilienz im Führungskontext





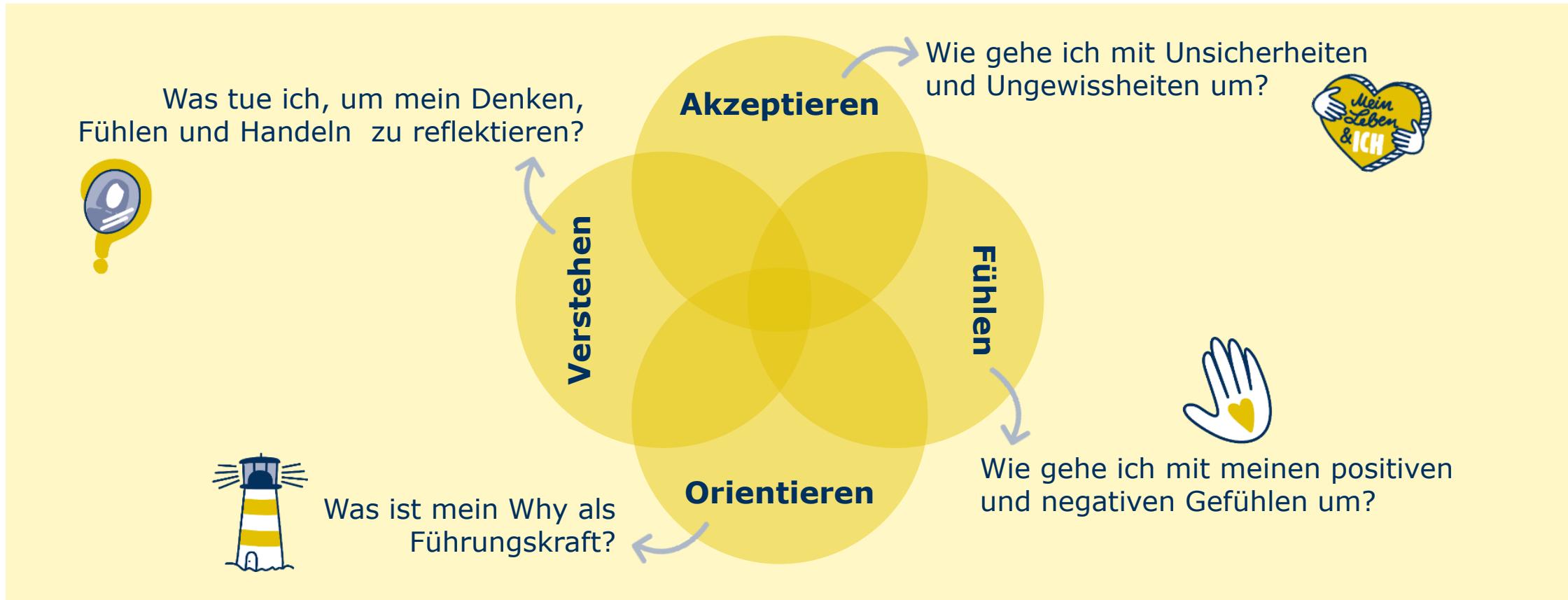
DIE KRANKHEIT
BEHANDELN

DIE
GESUNDHEIT
STÄRKEN

STRESSMANAGEMENT

RESILIENZ

Resilienzaktivierende Selbstfürsorge üben



DAS PERSOLOG® PERSÖNLICHE RESILIENZ-MODELL

AKZEPTIEREN

Nehmen Sie sich selbst und ihr Leben so an, wie es ist?

- | Akzeptanz
- | Selbstwirksamkeitserwartung
- | Verantwortung



Fühlen

Gehen Sie mit Ihren Emotionen achtsam um?

- | Positive Emotionen
- | Impulskontrolle



Verstehen

Reflektieren Sie Ihr Verhalten und hinterfragen Sie, wie Situationen zustande gekommen sind?

- | Empathie
- | Kausalanalyse



ORIENTIEREN

Gelingt es Ihnen, Orientierung und Unterstützung zu finden?

- | Realistischer Optimismus
- | Lösungsorientierung
- | Soziale Unterstützung





AKZEPTIEREN



Akzeptanz (AK)

Annehmen von Vergangenem und Unveränderlichem

- | Annehmen, was **nicht veränderbar** oder vergangen ist
- | Verluste, Rückschläge und ungewollte Vorfälle **in das Leben integrieren**
- | Dinge akzeptieren, die **nicht mehr verändert** werden können

AKZEPTIEREN

im Führungskontext



- | **An die Entwicklungsfähigkeit glauben** – sowohl an die eigene als auch an die der Mitarbeiter
- | **Verantwortung** für sich und die Mitarbeiter übernehmen
- | **Zuversicht bewahren**, dass die Führungskraft gemeinsam mit ihrem Team Erfolg haben wird
- | Nach dem Motto „**Ich mache mich ersetzbar**“ arbeiten und führen
- | Überzeugt sein, Dinge auch in **schwierigen Situationen** beeinflussen zu können

Akzeptanz

Warum ist Akzeptanz für Sie als Führungskraft wichtig?

Akzeptanz ist ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, sich der **Realität zu stellen**, anstatt **unrealistische Erwartungen zu haben**.

Akzeptanz hilft, mit **unerwarteten Veränderungen** zurechtzukommen und in kritischen **Situationen die Zuversicht zu bewahren**.

Sie als Resilienz-Vorbild

Resilienz-Strategien:

- ✓ Entscheidungen akzeptieren
- ✓ Status quo annehmen
- ✓ Den eigenen Führungsstiel entwickeln
- ✓ Ohne fundierte Grundlage entscheiden



Akzeptanz

Es stellt sich die Frage:

Wie können Sie als Führungskraft dazu beitragen, dass ihre Mitarbeiter mehr Akzeptanz leben und zeigen?

Versuchen sie, die folgenden Tipps in Ihrem Führungsalltag umzusetzen:

Sie als Resilienz-Förderer

Resilienz-Strategien:

- ✓ Alternative Ansichten fördern
- ✓ Ermutigen, für die eigene Meinung zu kämpfen
- ✓ Aufrichtiges Feedback geben
- ✓ Eigeninitiative stärken





“
**MIT GUTEM BEISPIEL
VORANGEHEN IST NICHT
DAS WICHTIGSTE,
WENN MAN ANDERE
BEEINFLUSSEN WILL –
ES IST DAS EINZIGE.**
“

Albert Schweitzer

Warum braucht ein Team Resilienz?

Belastungsfaktoren wie:

Digitalisierung

Hohe Komplexität Technologiesprünge

Neue Form von
Arbeitsverträgen

Veränderungen in den
Präsenz-Strukturen

schnellere
Mitarbeiterwechsel

Fachkräftemangel

Hoher Druck

Schneller
„Verfall“ von
Wissen
Wettbewerb
USW.

**Wegfall von
erfahrenen
Kollegen**

Umstrukturierungen

Informationsflut

Angst vor Pandemien und Co.

Nicht zu langsam sein dürfen

Hohes Risiko

Ständiger Stress und
Angespanntsein

Globalisierung

Zunehmende
Ökonomisierung

Rückschläge

Ständige Unsicherheit

Was macht ein erfolgreiches Team aus?

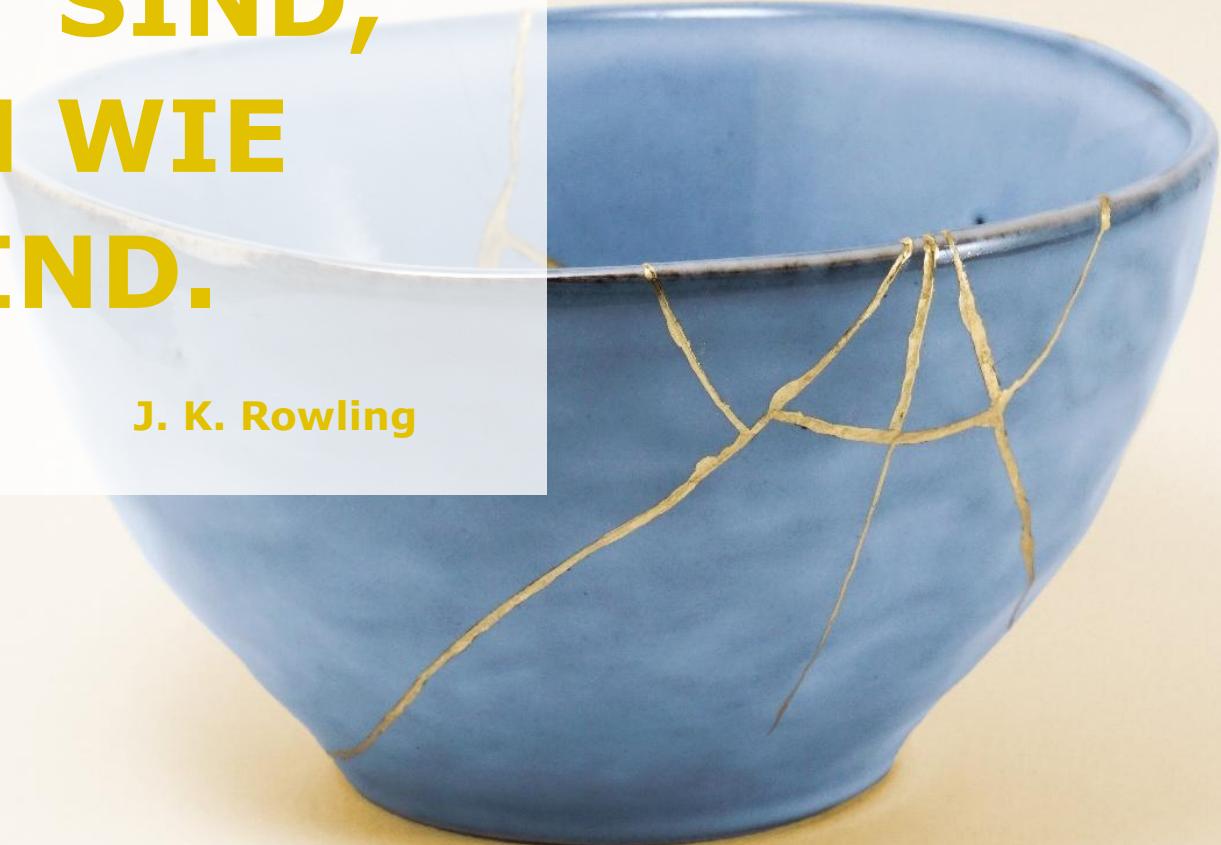


Google

- 
- 1** Vertrauen & Wertschätzung
- 2** Zuverlässigkeit
- 3** Struktur & Klarheit
- 4** Bedeutsamkeit
- 5** Sinnhaftigkeit

“
**WIR SIND NUR SO STARK
WIE WIR VEREINT SIND,
UND SO SCHWACH WIE
WIR GETRENNNT SIND.**

“
J. K. Rowling



Kintsugi

Wenn Zerbrochenes noch schöner wird als vorher

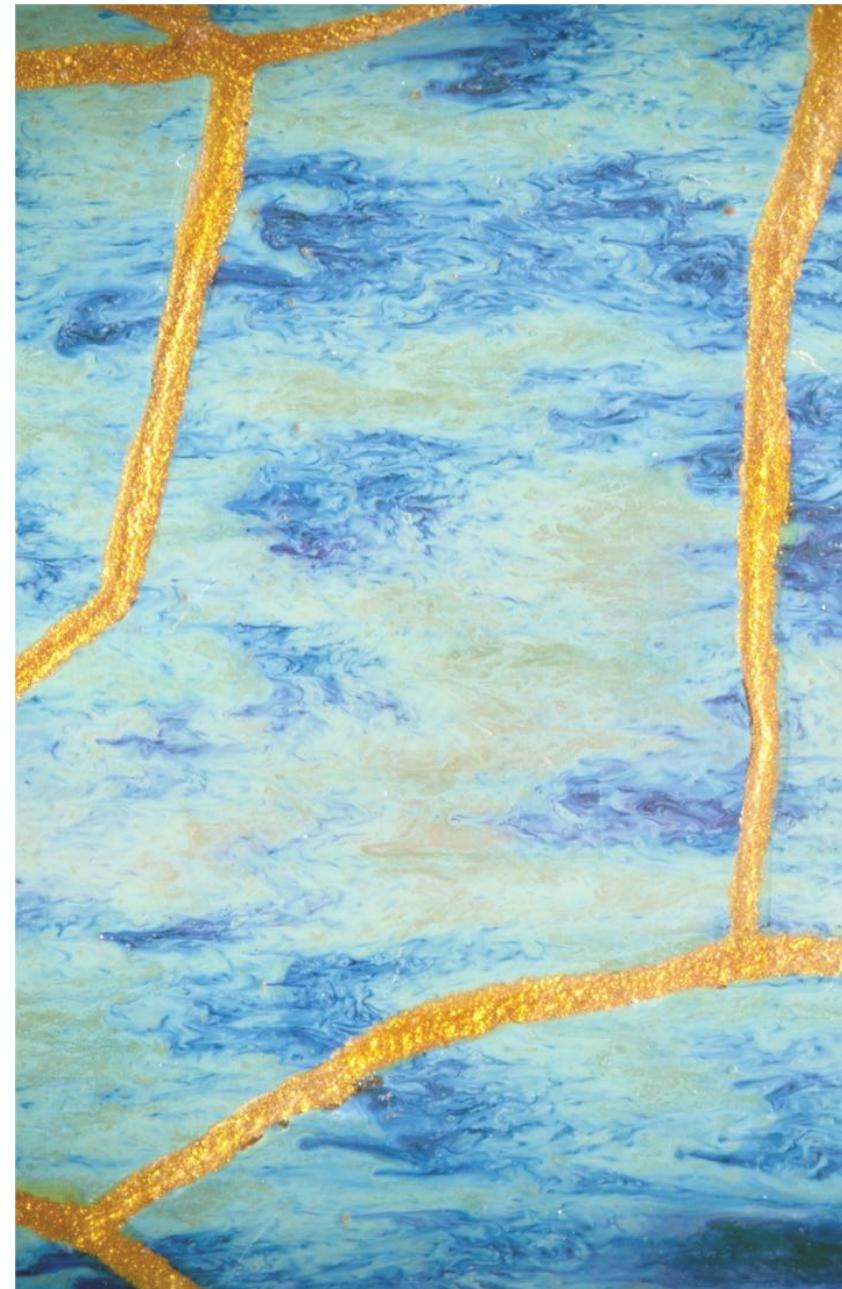


- | **Wörtlich: reparieren mit Gold**
- | **Traditionelle japanische Technik**
- | **Zerbrochenes wird mit speziellem Lack zusammengefügt und mit Gold oder Silber veredelt**
- | **In Bezug auf Resilienz: Das Gold, das uns hilft, nach Krisen noch besser aufgestellt zu sein**

Definiton

Teamresilienz

**ist die Fähigkeit eines Teams,
in belastenden Situationen (Krisen,
Veränderungen & Rückschläge)
die eigene Leistungsfähigkeit
zu erhalten und gemeinsam die
Situation zu bewältigen – um am
Ende gestärkt daraus hervorzugehen.**



Das zeichnet resiliente Teams aus

Wo steht dein Team?

Teams mit wenig Resilienz

- | Tun sich schwer, Veränderungen anzunehmen
- | Suchen die Schuld bei anderen oder in den Umständen
- | Sind schnell überfordert und gestresst, wenn neue Herausforderungen anstehen
- | Sind untereinander häufig in Streitereien verstrickt
- | Halten ihre Meinung nach dem Motto „es bringt sowieso nichts“ zurück
- | Bringen weniger eigene Ideen und zeigen wenig Initiative

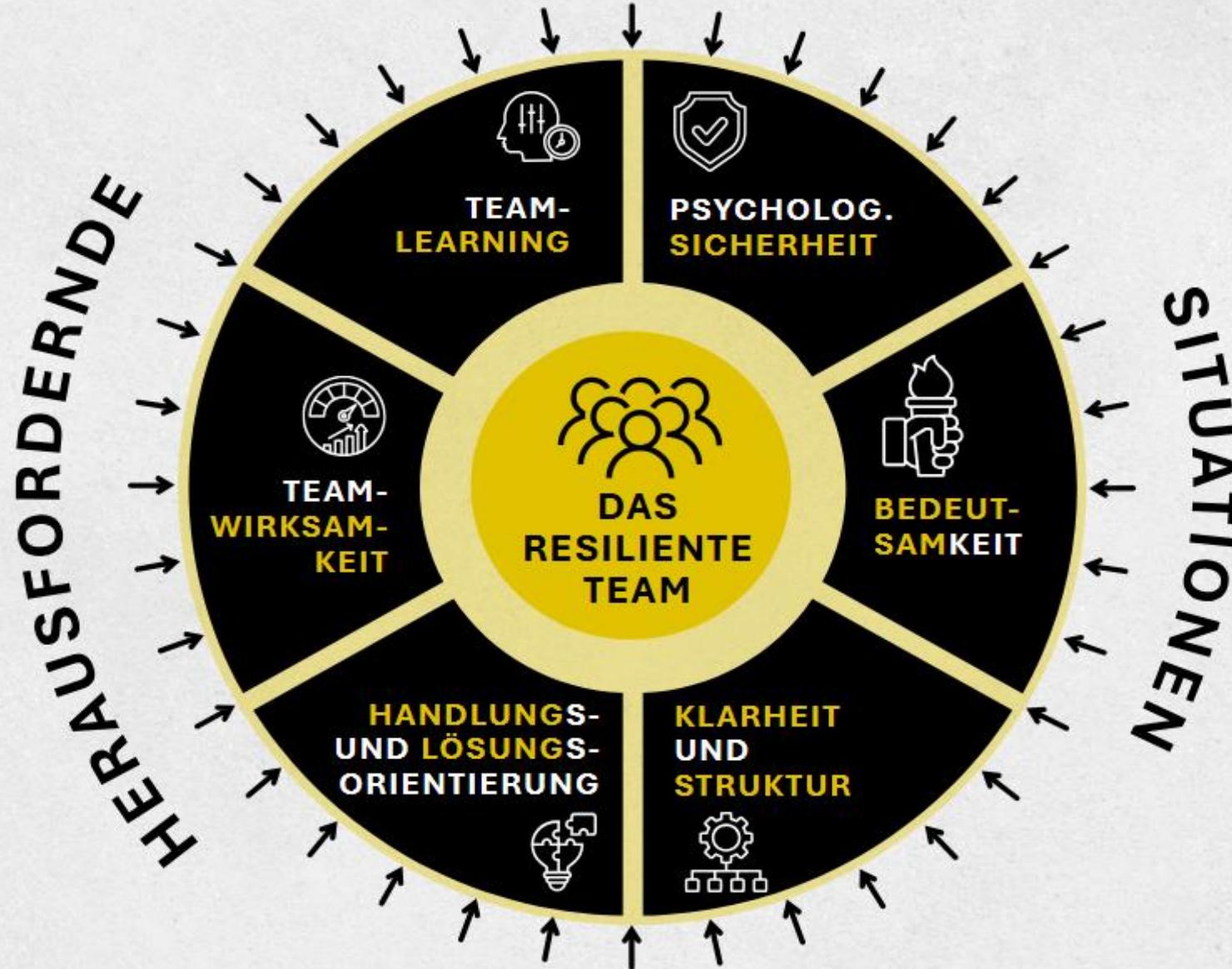
Teams mit viel Resilienz

- | Zeigen Initiative und machen Verbesserungsvorschläge
- | Übernehmen Verantwortung auch wenn etwas schief läuft
- | Sprechen Probleme an, zeigen Offenheit und können sachlich und engagiert diskutieren
- | Freuen sich über die Erfolge von Teamkollegen
- | Stecken Rückschläge weg und bleiben an Zielen dran
- | Teilen Wissen und sorgen für einen Informationsfluss

»Resilienz beginnt da
wo Mitarbeitende nicht nur
auf die Krise reagieren,
sondern mit ihr
wachsen.«



DAS PERSOLOG® TEAMRESILIENZ-MODELL



Bedeutsamkeit

Identität bilden, Kultur entwickeln



Bedeutsamkeit im Team kreieren

Ein Team kann Gemeinschaft und Gemeinsamkeiten in Bezug auf Sinn, Zweck und Werte leben.

Jedes Teammitglied weiß, was seine Arbeit im Team bedeutet und wie es zur Teamleistung beiträgt.

Die Frage nach dem „Warum?“ im Team ist geklärt, was die Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit erhöht.

Quelle: <https://hbr.org/2018/11/9-out-of-10-people-are-willing-to-earn-less-money-to-do-more-meaningful-work>



Purpose Studie

(veröffentlicht im Harvard Business Review 2018)

Die wichtigsten Erkenntnisse



9 von 10 Arbeitnehmern würden auf Gehalt verzichten für mehr Sinn



Arbeitnehmer die einen Job haben, den sie wichtig finden haben ein 69 % geringeres Risiko in den nächsten 6 Monaten zu kündigen



Arbeitnehmer, die Sinn in ihrem Job sehen arbeiten mehr und bieten so dem Unternehmen finanziellen Profit.

Quelle: <https://hbr.org/2018/11/9-out-of-10-people-are-willing-to-earn-less-money-to-do-more-meaningful-work>

Den Sinn des Teams transparent machen

Ziel: Teambeitrag ist klar und akzeptiert

Was ist unsere Mission als Team?

Was tragen wir dazu bei, dass das große Ganze läuft?

Was würde nicht mehr funktionieren, wenn wir über Nacht weg wären?

Wie können wir unseren Teambeitrag im Unternehmen stärken?

Quelle: Google Empfehlungen, persolog

Bedeutsamkeit

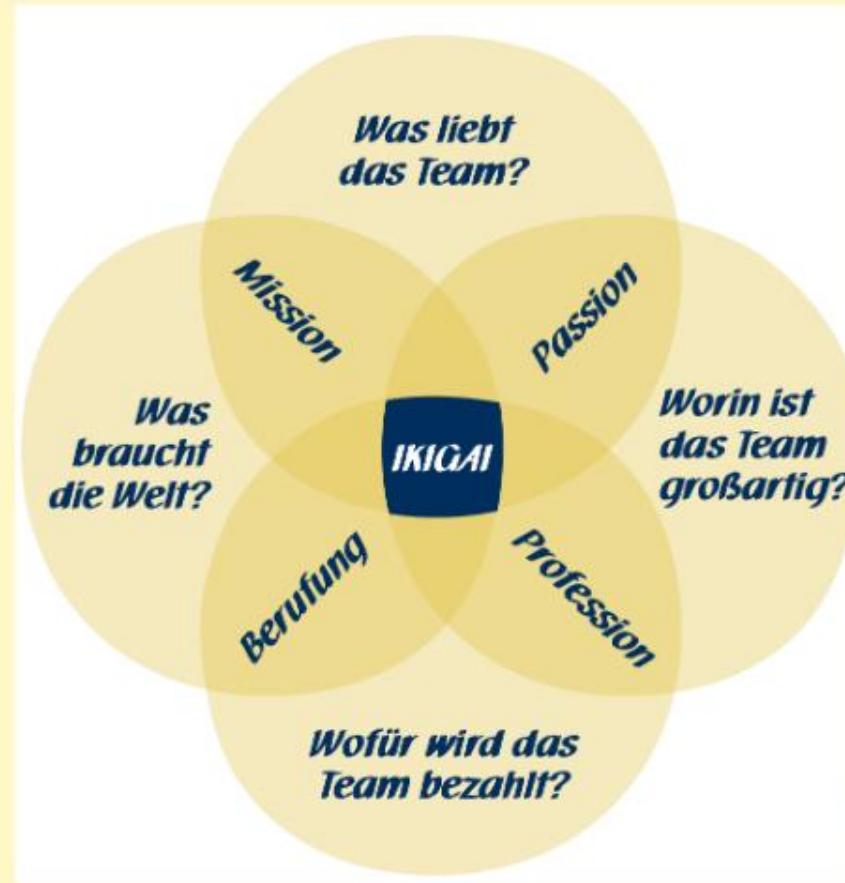
Wie lässt sie sich fördern?



- | **Gemeinsam mit dem Team einen klaren Sinn und Zweck für seine Arbeit definieren**
- | **Sinn und Zweck stehen an erster Stelle (vor dem Profit)**
- | **Jedes Teammitglied kennt seinen Beitrag zum Großen Ganzen**
- | **Werte und eine Vision dienen als Leitplanken im Arbeitsalltag**
- | **Das Team hat Zwischenziele auf dem Weg zur Vision → Die Erreichung wird auch immer wieder verfolgt und gefeiert**

Die Team-IKIGAI-Methode

„Gefühl, etwas zu haben, für das es sich lohnt, morgens aufzustehen“



Sicherer Raum für die Teams schaffen

7 Tipps, was Führungskräfte für Teams tun können

- | Engagement fürs Team und die Sache demonstrieren
- | Verständnis zeigen (auch für private Situationen)
- | In zwischenmenschlichen Beziehungen integrativ sein
- | Das Team in die Entscheidungsfindung einbeziehen
- | Vertrauen und Überzeugung zeigen, ohne unflexibel zu wirken
- | Eigene Fehler zugeben und Fehler zulassen (nicht bestrafen)
- | Ggf. Teamkonstellation verändern



Quelle: Google Empfehlungen

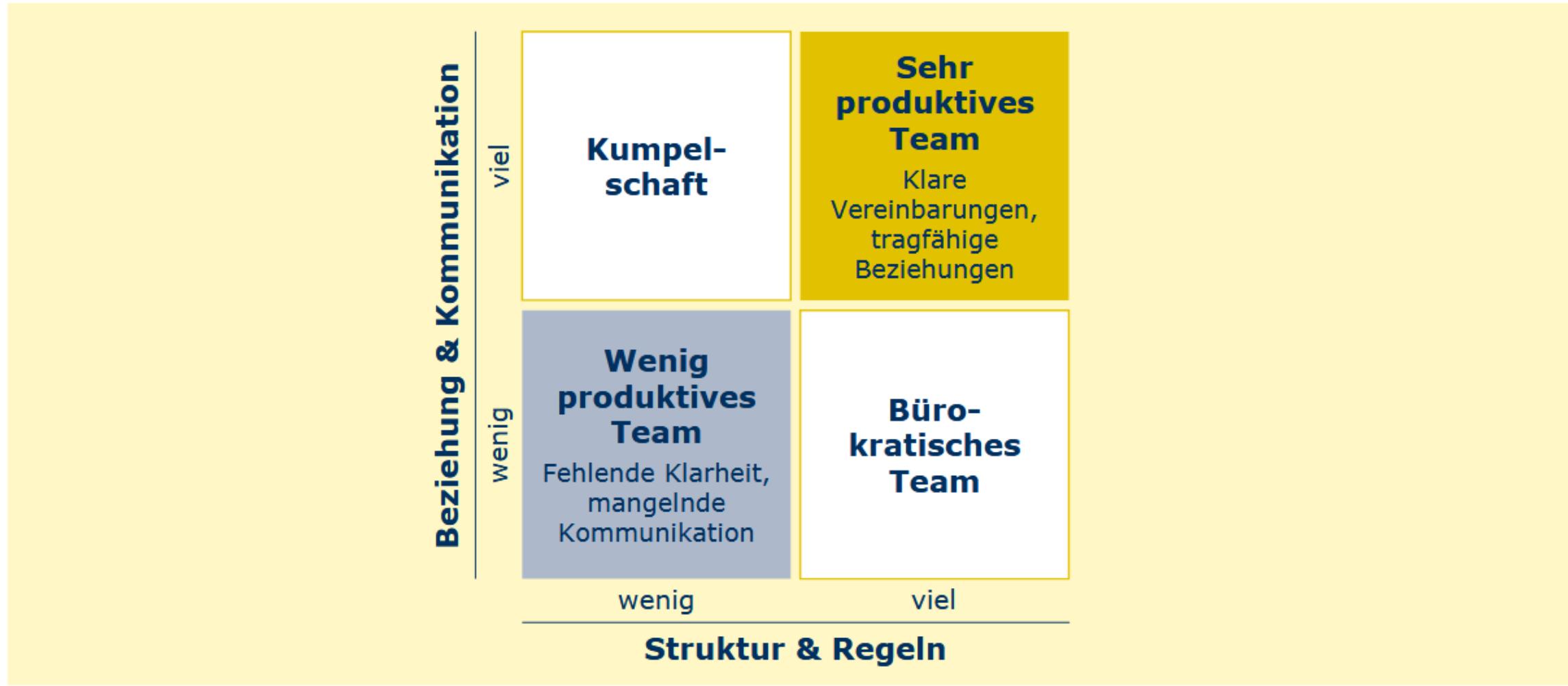
Klarheit & Struktur

Erwartungen klären, Kommunikation gestalten



- | **Es herrscht Klarheit über die gemeinsamen Ziele & gegenseitigen Erwartungen**
- | **Ziele werden regelmäßig auf Aktualität und Angemessenheit überprüft**
- | **Auch in schwierigen Situationen weiß jeder, was von ihm erwartet wird.**
- | **Zuständigkeiten & Rollen sind klar definiert**
- | **Es gibt klare Grundregeln für die Zusammenarbeit**
- | **Regelmäßige und transparente Kommunikation sorgen dafür, dass ein Team neue Strategien entwickeln kann und kritischen Entwicklungen frühzeitig entgegenwirkt.**

Klarheit erfordert Beziehung



Quelle: In Anlehnung an L. Heinzler, 2020, Abbildung adaptiert

Psychologische Sicherheit

Vertrauen aufbauen, Verbundenheit stärken



Das Maß an Sicherheit für Teammitglieder Fehler einzustehen, Kritik zu üben und unangenehme Wahrheiten auszusprechen.

Vertrauen und Leistungswillen sind die gemeinsame Grundlage, da so bessere Teamleistungen möglich sind.

Ein Team ist auch dann sicher, wenn es zwischenmenschliche, wirtschaftliche oder persönliche Risiken eingeht.

Die 3 Aspekte der psychologischen Sicherheit



Quelle: Jasmine Zahno und Perlrine

Preisverleihung

Welchen Preis verleihe ich? (z.B. beste Ideenschleuder, schnellster Umsetzer, ungeschlagener Analyst)

Warum vergabe ich genau diesen Preis?

Was schätze ich persönlich?

Was wünsche ich meinem Preisträger in der Zukunft?



Gießen Sie Ihren Beziehungsbaum (SU)

*An den Wurzeln sind einige wenige Menschen, die Ihnen wirklich Halt und Stabilität geben.
Malen Sie einen Baum und schreiben Sie die Namen dieser Menschen an die Wurzel.
Dann gibt es Menschen, die begleiten Sie im Alltag, sie sind eher im Stamm oder in den Ästen angesiedelt.*

*Wie können Sie die Beziehung zu diesen Menschen diese Woche pflegen? Was können Sie Gutes tun, ohne etwas von zu ihnen zurückzuerwarten?
Senden Sie jetzt eine liebe Sprachnachricht an eine dieser Menschen!*

QUICK WIN ZUR PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT: WERTSCHÄTZUNG

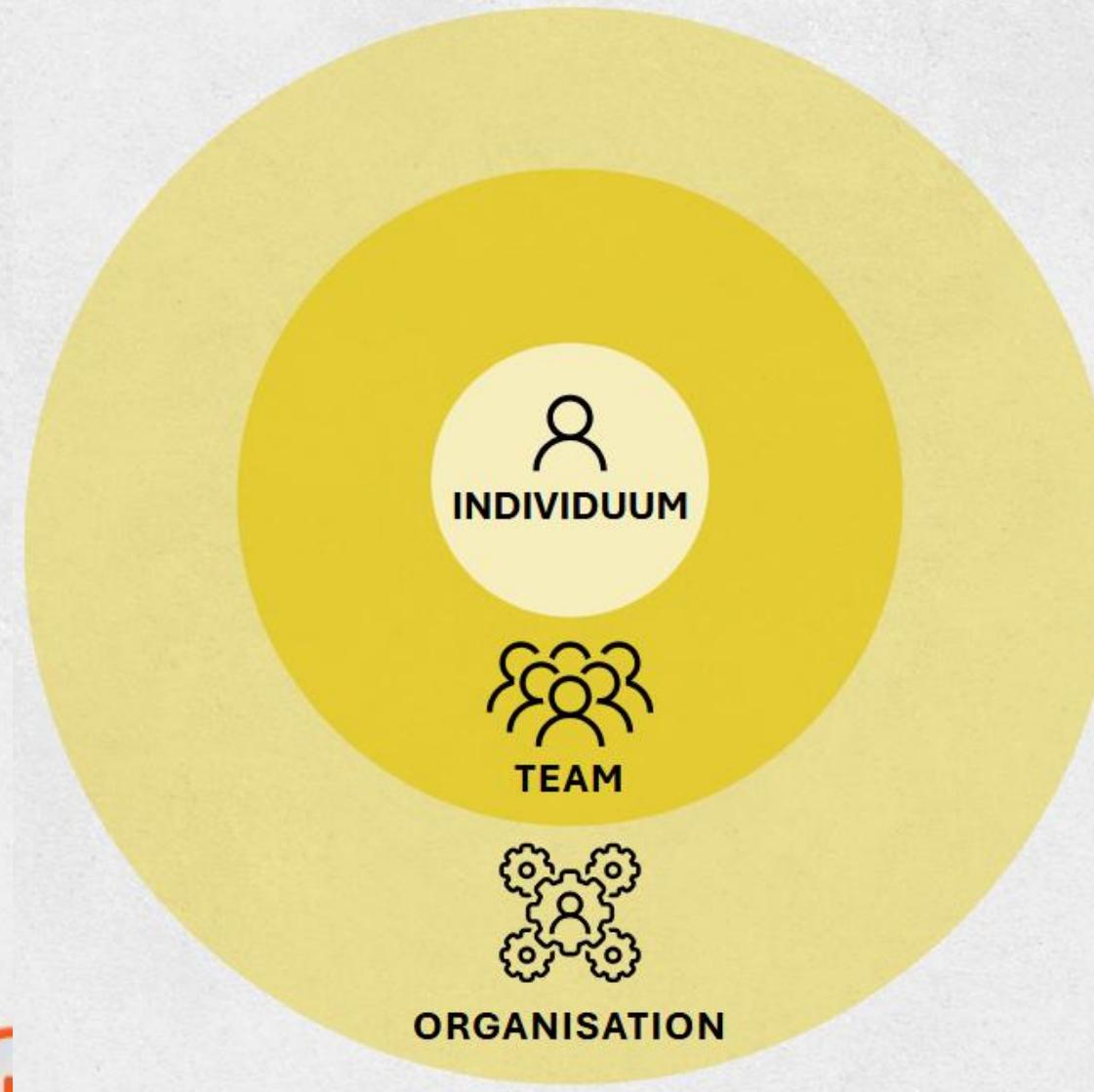
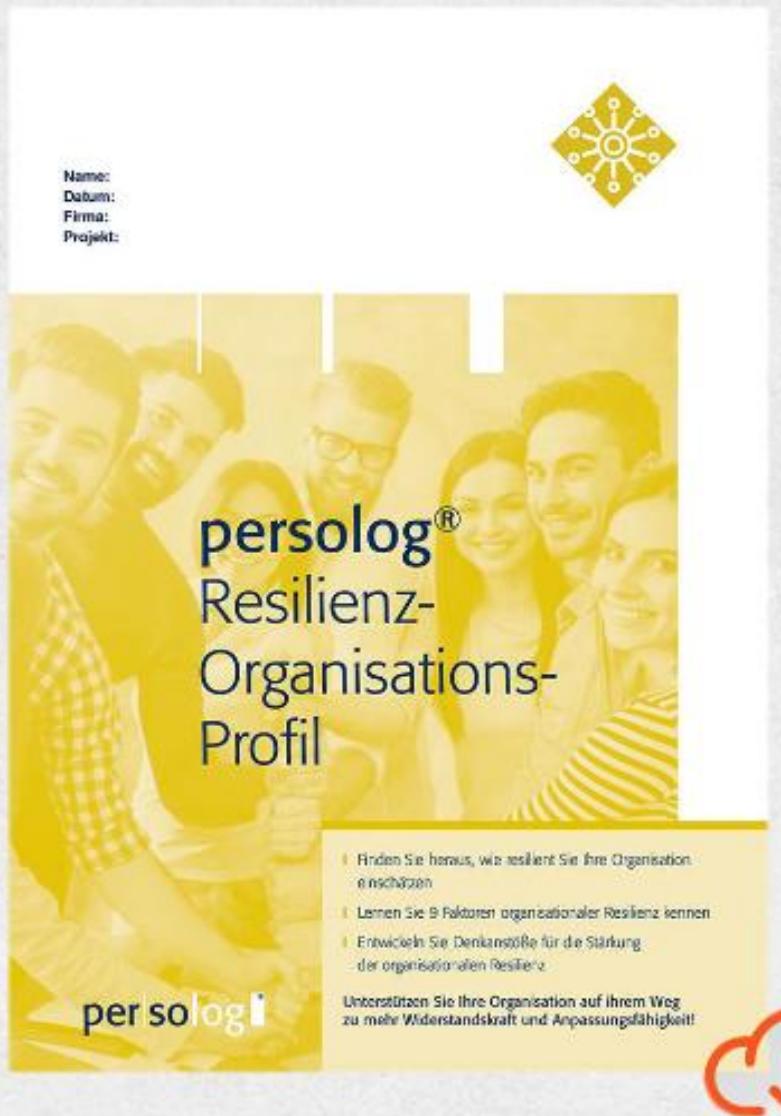


Daran erkennen Sie den Fortschritt in Ihrem Teams in diesem Faktor

Vertrauen aufbauen, Verbundenheit stärken

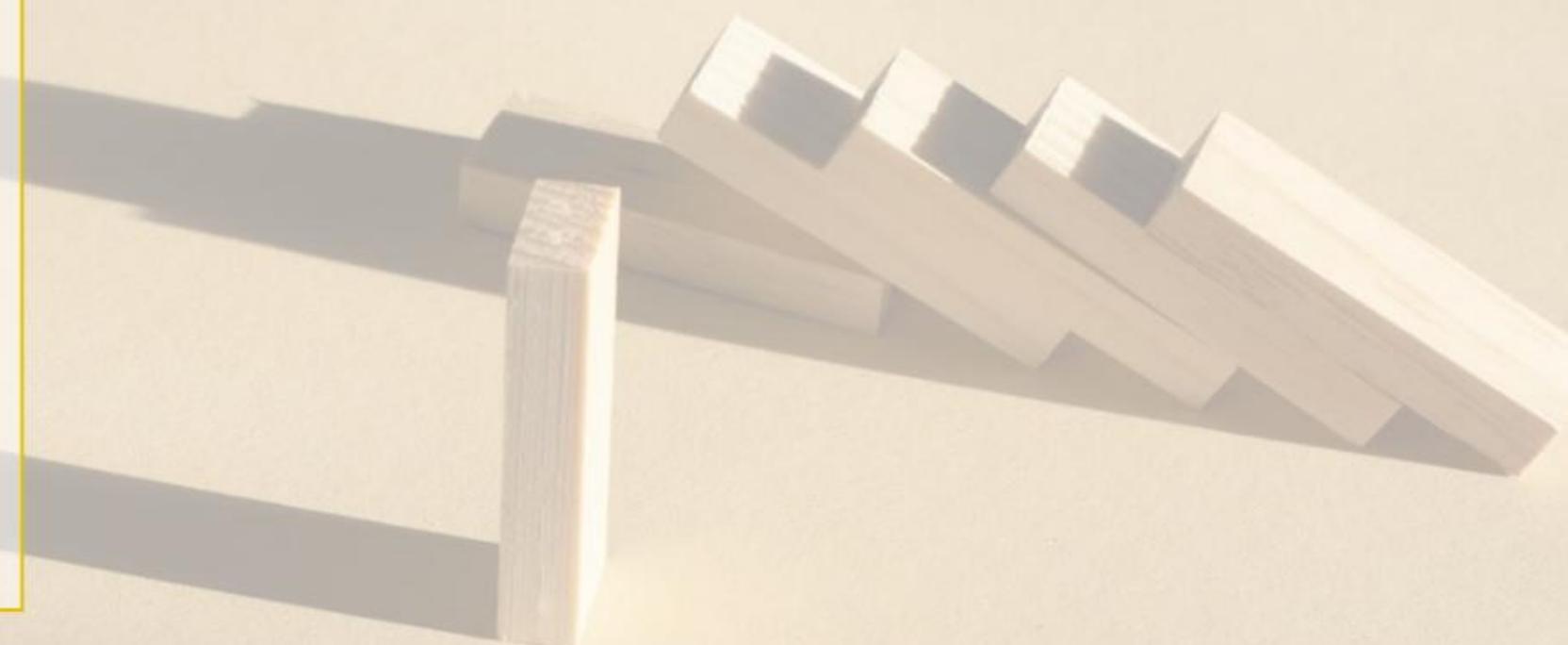


- | Unser Team ist motiviert und handelt entschlossener
- | Jeder in unserem Team kann angstfrei Fehler machen, Kritik üben oder auf Probleme hinweisen.
- | Unsere Teammitglieder verlassen sich auch in schwierigen Zeiten aufeinander.
- | Unsere Teammitglieder zeigen sich verletzlich und teilen Ihre Unsicherheiten und Ängste miteinander

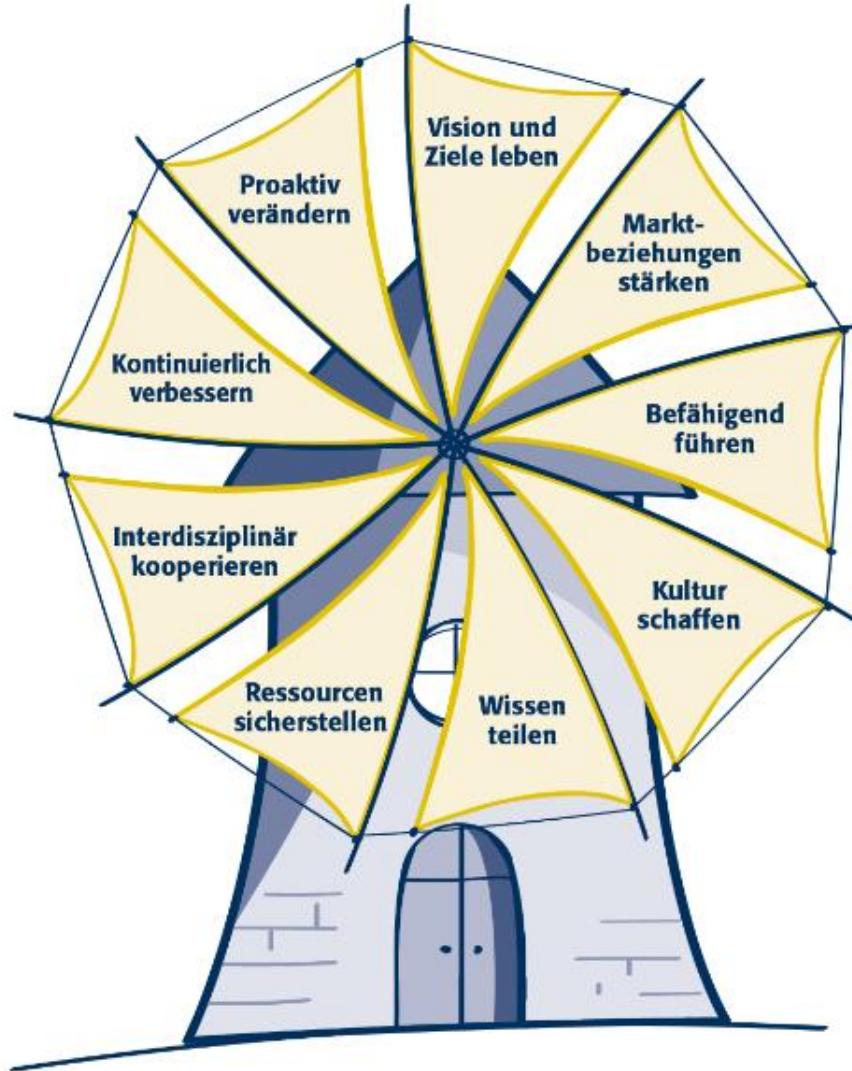


„Resilienz ist der Schlüssel für jedes Unternehmen, das in einer sich ständig verändernden Welt erfolgreich sein will.“

Quelle: ISO NORM 22316: der internationale Standard für organisationale Resilienz



Das Unternehmen resilient ausrichten



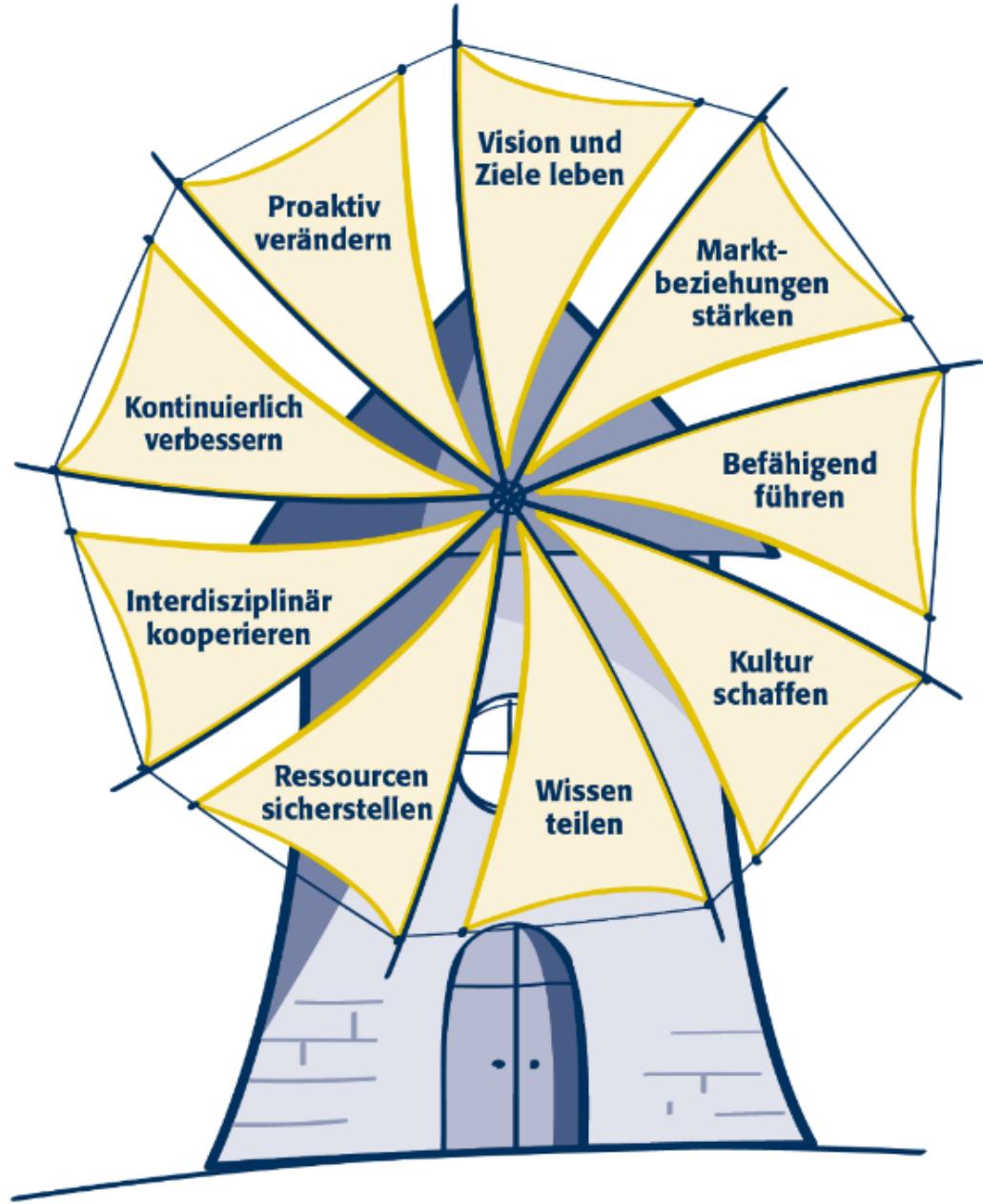
„Du kannst den Wind nicht verhindern, aber du kannst Windmühlen bauen.“

Holländisches Sprichwort

“

“





persolog® Organisationale Resilienz

- | Lerne die 9 zentralen Faktoren für widerstandsfähige Organisationen kennen (angelehnt an ISO 22316)
- | Entdecke die Stärken und Schwachstellen der Organisation
- | Erfahre was du tun kannst, um die Resilienz der Organisation zu stärken

Die Profile – Stärken sichtbar machen!



BASIC

990 Euro statt
1.770 Euro

persolog® Persönliches Resilienz-Profil
Fragebogen & Analyse

Persönliche Resilienz
6 Wochen Wachstumsprogramm



SELECT

1320 Euro statt
2.200 Euro

persolog® Teamresilienz-Profil

Teamresilienz
8 Wochen Wachstumsprogramm



PREMIUM

1.650 Euro statt
2.750 Euro

persolog® Resilienz-Organisations-Profil

Organisationale Resilienz
10 Wochen Wachstumsprogramm

INFORMATIONEN
BESTELLUNG
ANMELDUNG

Beginn 10.03.2026 Anmeldung und kostenloses Erstgespräch über
www.bettinaschell-persotrain.de

Angebot befristet bis zum Ende der Konferenz am 09.02.2026



Resilienz ist das Immunsystem der SEELE

„Ich bin davon überzeugt,
dass eine hohe Resilienz es uns ermöglicht,
im Leben alles zu schaffen!“





***Es ist verrückt, die Dinge immer gleich zu machen
und dabei auf andere Ergebnisse zu hoffen.***
(Albert Einstein)

**PERSO-train by Bettina Schell
Erfolg.Einfach.Machen**



„Nichts begeistert Menschen mehr, als Ihr persönlicher Fortschritt