

Souverän im Wandel

Resilienz als Zukunftsressource
der digitalen Transformation



Effizienz
Forum
Wirtschaft



Diese Präsentation enthält
KI-generierte Bilder.

Bocholt, den 26. August 2026



Angela Gutting

resilienz@work

**Fachtrainerin für
Resilienz & Achtsamkeit**

Personalentwicklerin

„Transformation gelingt nicht allein durch neue Technologien und Prozesse. Sie gelingt, wenn Menschen Veränderungen verstehen, lernen und dem Tempo eines Wandels folgen können.“

*„Du kannst die Wellen nicht stoppen,
aber du kannst lernen zu surfen.“*

Jon Kabat-Zinn

Ausrüstung
Fähigkeiten

Ressourcen





Unzufriedenheit
Unsicherheit
Unmut

Ruhe
Aufmerksamkeit
Fokus

Zufriedenheit
Sicherheit
Mut



Kontrollverlust

inneres Strudeln

drohender Untergang



☐ Half full

☐ Half empty



Transformation wird zur Normalität
und braucht Fähigkeiten
und Ressourcen zur Bewältigung.



☐ Half full

☐ Half empty

Resilienz



Resilienz

Ist mehr als nur Durchhalten!

Ist keine Aufforderung, noch mehr auszuhalten!

Ist mehr als pure Widerstandskraft!



Was ist die Bedeutung von Resilienz?

„resilire“

zurückspringen

abprallen

anpassen

Dynamische Fähigkeit, die sich über eine Lebensspanne entwickeln und gezielt stärken lässt.



Was ist die Bedeutung von Resilienz?



Resilienz ist die psychische und physische Widerstandsfähigkeit, die es Einzelpersonen und Organisationen ermöglicht, Krisen ohne dauerhafte Beeinträchtigung zu überstehen und sich an neue Gegebenheiten anzupassen.

Aktuelle Forschung versteht Resilienz als **dynamischen Anpassungsprozess**, der aus dem Zusammenspiel von persönlichen Fähigkeiten, sozialen Beziehungen, Arbeitsbedingungen und gesellschaftlichem Umfeld entsteht.



Wenn digitale Transformation Menschen belastet

Die „stille Unzufriedenheit“ (Quiet Cracking)

Warnsignale

Technostress

Belastung durch die ständige Anpassung an neue digitale Tools, Systeme und Prozesse – bei hohem Tempo

KI-bedingte Spannungen

Unsicherheit und Angst, wie sich die Entwicklung auf den eigenen Arbeitsplatz (Rolle/ Funktion/ Fähigkeiten) auswirkt

Leistungsdruck

Parallel laufende Projekte werden immer mehr, auch basierend auf hohem Personalmangel

Unklare Kommunikation

Hohe Informationsflut – der Fachjargon wird immer schlimmer

Das „Horten“ von Wissen

Fachwissen wird „gehörtet“ und persönliche Stärken bewusst zurückgehalten aus Angst, durch KI ersetzt werden



Wenn digitale Transformation Menschen belastet

„Stress“
Wenn die Einführung in Tools, Schulungen, Kommunikation und eine Kultur des Wandels im Unternehmen fehlen, kann Technologie zum Stressfaktor werden.

Warnsignale

Technostress

Belastung durch die ständige Anpassung an neue digitale Tools, Systeme und Prozesse – bei hohem Tempo

KI-bedingte Spannungen

Unsicherheit und Angst, wie sich die Entwicklung auf den eigenen Arbeitsplatz (Rolle/ Funktion/ Fähigkeiten) auswirkt

Leistungsdruck

Parallel laufende Projekte werden immer mehr, auch basierend auf hohem Personalmangel

Unklare Kommunikation

Hohe Informationsflut – der Fachjargon wird immer schlimmer

Das „Horten“ von Wissen

Fachwissen wird „gehörtet“ und persönliche Stärken bewusst zurückgehalten aus Angst, durch KI ersetzt werden

Digitale Transformation verändert den Arbeitsalltag

01

Neue Tools

Systeme, Plattformen und KI verändern die tägliche Arbeit.

03

Neue Geschwindigkeit

Entscheidungen, Reaktionen und Lernzyklen werden kürzer.

02

Neue Rollen

Aufgaben verschieben sich, Verantwortung wird neu verteilt.

04

Neue Unsicherheit

Nicht alles ist planbar. Nicht alles ist sofort verständlich.

Wie kann Resilienz als Ressource jetzt hilfreich sein?



Digitale Transformation verändert den Arbeitsalltag

01

Neue Tools

Systeme, Plattformen und
verändern die tägliche

Neue Geschwindigkeit

Entscheidungen, Reaktionen
zyklen werden kürzer.

02

Neue Rollen

Aufgaben verschieben
Verantwortung wird

Sicherheit

ist planbar. Nicht
ort verständlich.

Hier entscheidet sich, ob
Menschen innerlich aussteigen
(Quiet Cracking) oder aktiv
mitgestalten.

Digitale Transformation wird
erst wirksam, wenn Menschen
sie verstehen und sinnvoll
einordnen können.

Wie kann

reich sein?

Resilienz als Kompetenz: Die Schutzfaktoren

Selbstwirksamkeit

Die Überzeugung: „*Ich kann etwas bewirken.*“ Menschen mit hoher Selbstwirksamkeit trauen sich eher zu, Herausforderungen aktiv anzugehen, statt zu resignieren.

Emotionale Regulation

Die Fähigkeit, mit belastenden Gefühlen (Stress, Angst, Ärger) konstruktiv umzugehen – z.B. durch Achtsamkeit, Reflexion oder hilfreiche Routinen, statt in Überforderung oder Starrheit zu verfallen.

Sinn- und Werteorientierung

Ein Gefühl von Sinn („Wofür stehe ich morgens auf?“) und eine klare innere Wertebasis geben Orientierung, besonders in Phasen von Unsicherheit und Veränderung.

Problemlöse- und Bewältigungsstrategien

Konkrete, erlernbare Strategien, um mit Schwierigkeiten umzugehen – zum Beispiel Priorisieren, Hilfe holen, Lösungen schrittweise entwickeln, statt sich von der Komplexität lähmen zu lassen.

Realistischer Optimismus

Eine zuversichtliche, aber nicht naive Grundhaltung: Schwierigkeiten werden gesehen, aber gleichzeitig wird die Möglichkeit zur positiven Entwicklung mitgedacht.

Stabile, unterstützende Beziehungen

Vertrauensvolle Kontakte im beruflichen und privaten Umfeld (Team, Führung, Freunde, Familie), die Halt geben, Feedback ermöglichen und das Gefühl von „Ich bin nicht allein“ stärken.

Körperliche und mentale Selbstfürsorge

Schlaf, Bewegung, Ernährung, Pausen und mentale Erholungsräume – als Basis, damit psychische Widerstandskraft überhaupt aufgebaut und physische Gesundheit erhalten werden kann.

Systemische Haltung

Probleme nicht als persönliches "Defizit" einer Person sehen, sondern als Ergebnis komplexer Wechselwirkungen im gesamten Umfeld (Familie, Team, Organisation).

Salutogenetische Grundhaltung

Die Überzeugung, dass Gesundheit verstehbar, handhabbar und sinnstiftend ist, ergänzt die Resilienzforschung ideal, indem sie den Fokus auf die Entstehung und Aufrechterhaltung von Gesundheit legt.

Resilienz als Kompetenz – Die Schutzfaktoren

Selbstwirksamkeit

Die Überzeugung: „Ich kann etwas bewirken.“ Menschen mit hoher Selbstwirksamkeit trauen sich eher zu, Herausforderungen aktiv anzugehen, statt zu resignieren.

Emotionale Regulation

Die Fähigkeit, mit belastenden Gefühlen (Stress, Angst, Ärger) konstruktiv umzugehen – z.B. durch Achtsamkeit, Respiration, hilfreiche Routinen, statt in Überforderung oder Stress zu verfallen.

Sinn- und Werteorientierung

Ein Gefühl von Sinn („Wofür stehe ich morgens auf?“), das innere Wertebasis geben Orientierung, besonders in Zeiten der Unsicherheit und Veränderung.

Problemlöse- und Bewältigungsstrategien

Konkrete, erlernbare Strategien, um mit Schwierigkeiten umzugehen, zum Beispiel Priorisieren, Hilfe holen, Lösungen schrittweise umzusetzen, statt sich von der Komplexität lähmen zu lassen.

Realistischer Optimismus

Eine zuversichtliche, aber nicht naive Grundhaltung: Schwierigkeiten werden gesehen, aber gleichzeitig wird die Möglichkeit zur positiven Entwicklung mitgedacht.

Stabile, unterstützende Beziehungen

Vertrauensvolle Kontakte im beruflichen und privaten Umfeld (Team, Führung, Freunde, Familie), die Halt geben, Feedback ermöglichen und das Gefühl von „Ich bin nicht allein“ stärken.

Körperliche und mentale Selbstfürsorge

Regelmäßige Bewegung, Ernährung, Pausen und mentale Erholungsräume – allesamt wichtig, damit psychische Widerstandskraft überhaupt aufgebaut werden kann und die körperliche Gesundheit erhalten werden kann.

Systemische Haltung

Probleme werden nicht als persönliches "Defizit" einer Person gesehen, sondern als Ergebnis komplexer Wechselwirkungen im gesamten System (Familie, Team, Organisation).

Biopsychosoziale Grundhaltung

Die Überzeugung, dass Gesundheit verstehbar, handhabbar und beeinflussbar ist, ergänzt die Resilienzforschung ideal, indem sie den Fokus auf die Entstehung und Aufrechterhaltung von Gesundheit legt.

Diese Schutzfaktoren
lassen Menschen
konstruktiv mit
Belastungen umgehen
und bilden eine wichtige
Ressource im Umgang
mit Herausforderungen.

Resilienz: Der Unterschied zwischen Aushalten und Gestalten



01 Führung & Orientierung



02 Weiterbildung & Lernen



03 Gesprächskultur



04 Psychologische
Sicherheit



05 Energie & Grenzen

5

MEINE BIG FIVE

zur
Zukunftsressource
RESILIENZ

A man in a dark jacket is looking out from a ship's bridge at a foggy sea. Other crew members are visible in the background.

1 BIG FIVE

Führung & Orientierung...

bedeutet nicht, alle Antworten sofort zu haben!

bedeutet, Herausforderungen ansprechbar
und den nächsten Schritt sichtbar zu machen!

1 BIG FIVE

Führung & Orientierung...

Vier Orientierungsfragen

- 1 **Wohin gehen wir?**
Richtung statt Aktionismus
- 2 **Warum tun wir das?**
Sinn und Prioritäten klären
- 3 **Was bedeutet das für mich?**
Rollen und Erwartungen übersetzen
- 4 **Was ist der nächste Schritt?**
Handlungsfähigkeit sichern

Im Wandel brauchen Menschen nicht die perfekte Gewissheit. Aber sie brauchen Orientierung und Transparenz!

Weiterbildung & Lernen

Zugang zu Wissen und Lernen
erhöht die Selbstwirksamkeit!

Lernen ist Orientierung und
Angstbewältigung!

2 BIG FIVE



Weiterbildung & Lernen

2 BIG FIVE

Drei Lernhebel

- 1 Wissen**
Verstehen, was gelernt werden muss
- 2 Übung & Austausch**
Zeit zum Ausprobieren, statt Lernen nebenbei
Fragen stellen und Sicherheit gewinnen
- 3 Ressourcen**
Budget in Lernen, Technik und Orga

Kompetenz-
entwicklung
schützt vor
Überforderung,
Rückzug
und KI-Angst.

Weiterbildung & Lernen

Drei Lernhebel

- 1 | **Wissen**
Verstehen, was gelernt werden muss
- 2 | **Übung & Austausch**
Zeit zum Ausprobieren, statt Lernen nebenbei
Fragen stellen und Sicherheit gewinnen
- 3 | **Ressourcen**
Budget in Lernen, Technik und Orga



zukunftsmission-bildung.de/future-skills

Gesprächskultur

Wir brauchen einen Kulturwandel
in Unternehmen hin zu echten
Gesprächen!

Echte Gespräche bringen Vertrauen und Klarheit!

3 BIG FIVE

Gesprächskultur

Fünf Gelegenheiten

- 1 **Bewerbungsgespräche**
Zielführende Vorbereitung
- 2 **Onboardinggespräche**
Sinnvoll und verständlich
- 3 **Feedback und Feedforward**
Regelmäßig und vorausschauend
- 4 **Jahresgespräche**
Weniger „Was wurde erreicht?“
Mehr „Was hast du erlebt?“
- 5 **Meetingkultur**
Hinterfragen, was es wirklich braucht

Resilienz
unterstützt
Emotionale Intelligenz
und diese stärkt die
Mitarbeiterbindung.

3 BIG FIVE

4 BIG FIVE

Psychologische Sicherheit

Stark sein braucht einen starken Rückhalt!

Wir brauchen eine Fehlerkultur!



Psychologische Sicherheit

Drei Anker

- 1 Konstruktiver Umgang mit Fehlern**
Fehler sind Lernchancen
Analysieren, statt Schuldige zu suchen
- 2 Offene Kommunikation**
Bedenken und Fehler ansprechen können,
ohne Scham und Schuldgefühle
- 3 Antizipatorischen Stress prüfen**
Belastungsreaktion aufgrund einer
zukünftigen Anforderung vs Regeneration



Resilienz zeigt sich
auch darin,
sich nach der Arbeit
psychologisch
von der Arbeit zu lösen.

Energie & Grenzen

Leistungsfähigkeit ist keine Daueranspannung.
Sie ist erneuerbare Energie!

Nachhaltige Leistung braucht den bewussten
Wechsel zwischen Anspannung und Entspannung.

5 BIG FIVE



Energie & Grenzen

Die drei Wege

- 1 **Energielevel wahrnehmen**
Was bindet Energie und was stärkt sie
- 2 **Fokus setzen**
Wichtiges von Unwichtigem trennen und priorisieren
- 3 **Regeneration sichern**
Pausen machen, Grenzen erkennen und setzen

5 BIG FIVE

Wenn die Ressource Mensch erschöpft, verliert auch die beste Technologie an Wirkung.



Resilienz entsteht dort,
wo Wandel nicht nur
technisch, sondern auch
menschlich getragen wird.



Fragen?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Lassen Sie uns
digitale Transformation
souverän gestalten.

Vorträge • Seminare • Workshops



www.angelagutting.de



kontakt@angelagutting.de



Angela Gutting

Fachtrainerin für
Resilienz & Achtsamkeit