

Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann rufe nicht die Menschen zusammen, um Holz zu sammeln, Aufgaben zu verteilen und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem großen, weiten Meer.

Antoine de Saint-Exupéry, französischer Schriftsteller (1900–1944)

Organisationale Resilienz ist eine unmittelbare Folge der Organisationskultur! Die Förderung organisationaler Resilienz ist – wie jede Aufgabe, die auf Beeinflussung der Organisationskultur abzielt – eine Führungs- und *keine* Managementaufgabe! Kulturentwicklung richtet sich an Menschen und wird von Menschen gemacht – und Menschen lassen sich nicht nur verwalten.

Es braucht daher Mut und Disziplin sich neben all dem täglich Dringlichem mit dem langfristig wirksamen Wichtigem zu beschäftigen. Es braucht das klare Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Dieses Führungsverständnis richtet sich ausdrücklich gegen den Versuch der schnellen Gewinnmaximierung, sondern fordert Achtsamkeit und Bewusstheit für die Ressourcen von Einzelnen über Organisationen bis hin zu Gesellschaft und Ökologie. Nur unter dieser Prämisse ist es möglich Krisen – die durch Erschöpfung von Ressourcen gekennzeichnet sind – schon präventiv gut zu begegnen.

Akute organisationale Krisen fordern Führungskräfte in ihrer Präsenz ganz besonders. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen Vertrauen, Verlässlichkeit – Führung braucht daher Klarheit, Optimismus und die fundierte Überzeugung diese Herausforderung zu meistern, aber auch Ruhe, Übersicht und eine klare Vision!

Nimm Dir Zeit, handle nachhaltig und geh voran!

Führung zur organisationalen Resilienz beruht auf der Größe Unveränderbares anzuerkennen, der Überzeugung einer gelingenden Zukunft, dem Bewusstsein vorhandener Potenziale und Ressourcen, der Umsetzungskraft der konkreten Schritte, dem Erkennen und der Würdigung von ‚small wins‘, und der Begeisterungsfähigkeit für eine Vision.