

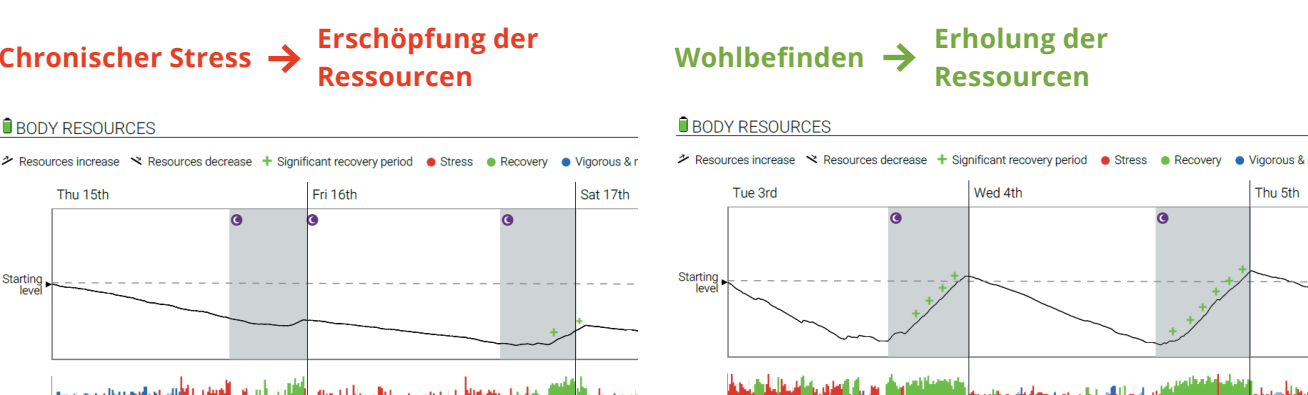
TRANSFORMATION IM FINANZWESEN

Für das White Paper klicken Sie hier.

Wie Mindset-Change zu nachhaltigem Kulturwandel beiträgt

Wohlbefinden der Mitarbeiter verbessert nach achtsamkeitsbasiertem Training

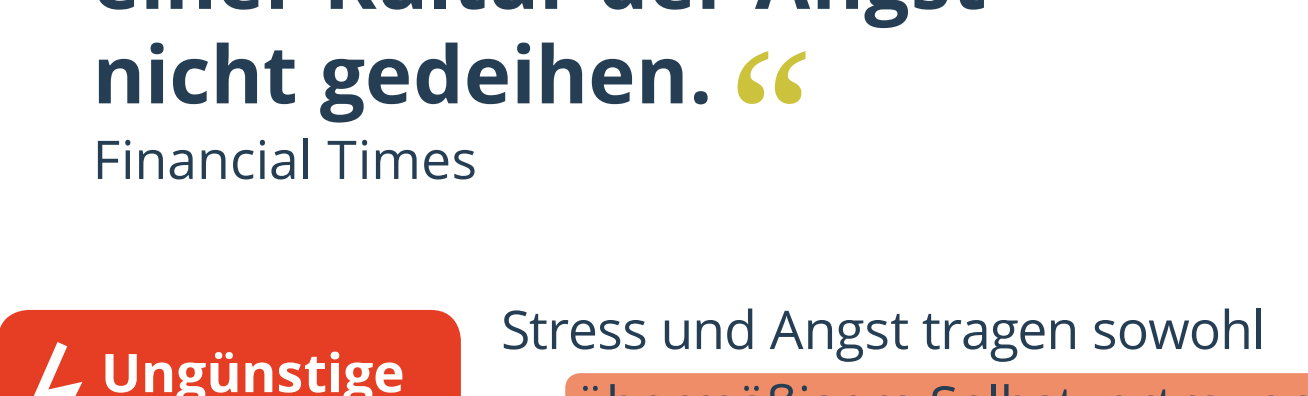
Besserer Umgang mit Transformations-Stress



„Der Fokus auf Mitarbeiterwohlbefinden ist eines der wichtigsten Merkmale eines widerstandsfähigen Unternehmens.“

HSBC Navigator Report 2020

Erhebliche Reduzierung von Stress nach achtsamkeitsbasiertem Training



Transformationsdruck verursacht Stress, Wohlbefinden der Mitarbeiter als Gegengewicht zum Stress

Das Bankwesen kann in einer Kultur der Angst nicht gedeihen.

Financial Times

Ungünstige Risikobereitschaft Stress und Angst tragen sowohl zu **übermäßigem Selbstvertrauen** (Overconfidence Bias) als auch zu **Risikovermeidung** bei.

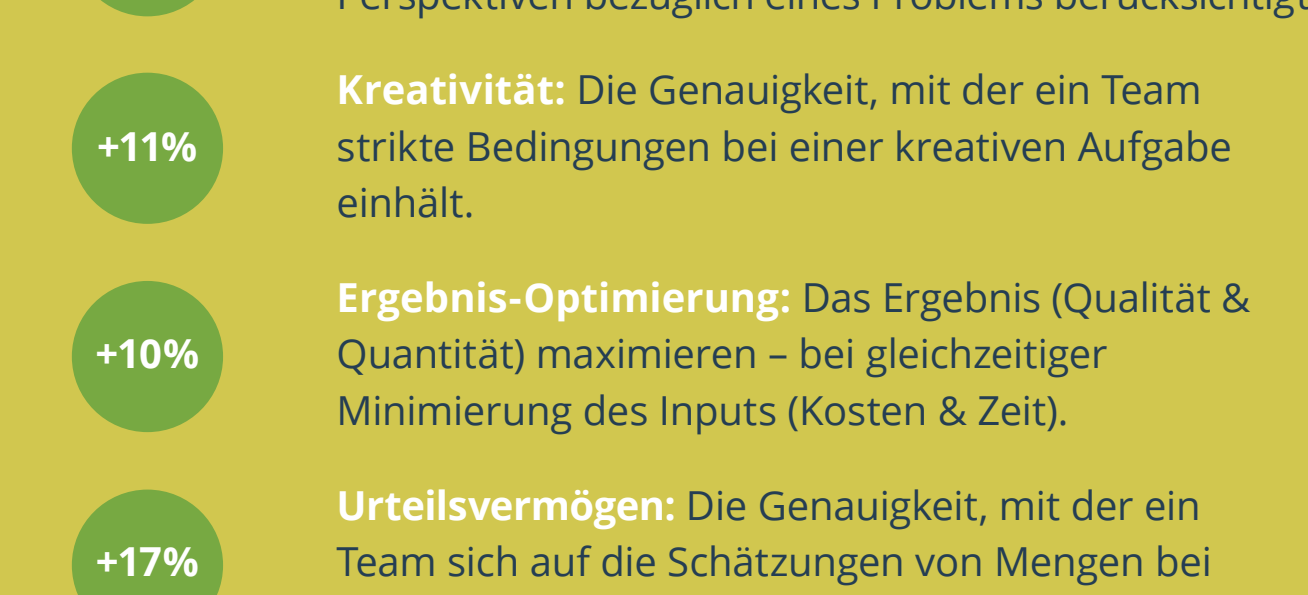
Stress und Angst begrenzen den Zugang zu den höheren Gehirnfunktionen, die für Reflexion und Entscheidungsfindung wichtig sind.

Innovation In auf Angst basierenden Kulturen **fehlt** den Menschen die **mentale Kapazität**, die besten oder **innovativen Lösungen** zu finden.

Konzentration ist der Schlüssel zu wirtschaftlichen Erfolgen.

Peter Drucker

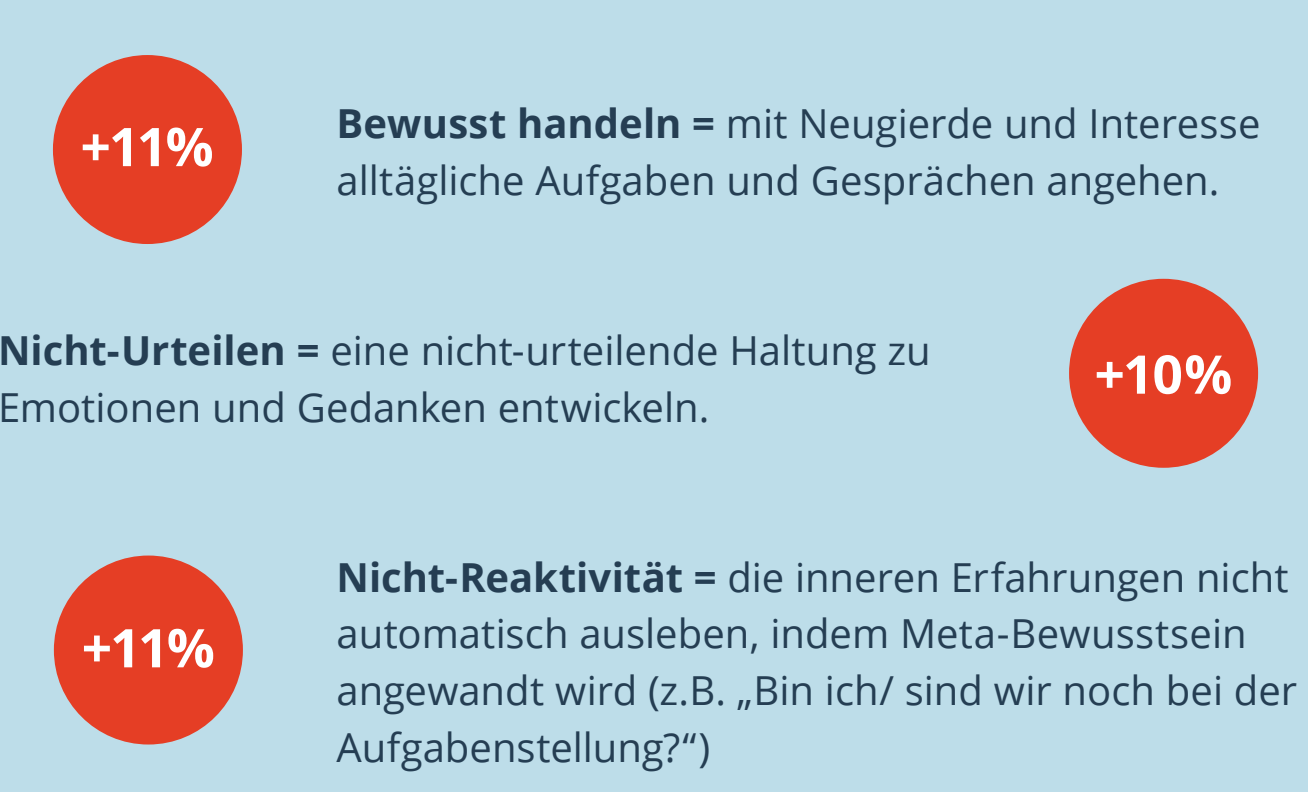
Stanford Studie: Diejenigen, die häufig multitasken, weisen die geringsten Fähigkeiten bei Aufmerksamkeits- und Gedächtnisaufgaben auf, und sind am leichtesten ablenkbar.



Höhere kollektive Intelligenz durch psychologische Sicherheit

„Vielfalt muss für die Branche zu einer Notwendigkeit werden. Vielfalt im Denken, in der Problemlösung und im Führungsstil hilft Organisationen, bessere Ergebnisse zu erzielen.“

Group of Thirty



Eine Risikokultur lässt sich durch die in einer Organisation typischen Verhaltensmuster beschreiben, wie z.B. das Ausmaß,

- in dem es normal ist, über eigene Fehler zu sprechen, ...
- in dem Kollegen auf die Fehler der anderen hinweisen, ...
- und Fehlverhalten ansprechen, Zweifel zugeben oder die Gelegenheit zur Diskussion von Dilemmata erhalten.

Moritz Römer, Supervisor for Behaviour and Culture at De Nederlandse Bank

Eine agile Haltung für agile Arbeit jenseits von agilen Methoden

+11% **Bewusst handeln** = mit Neugierde und Interesse alltägliche Aufgaben und Gesprächen angehen.

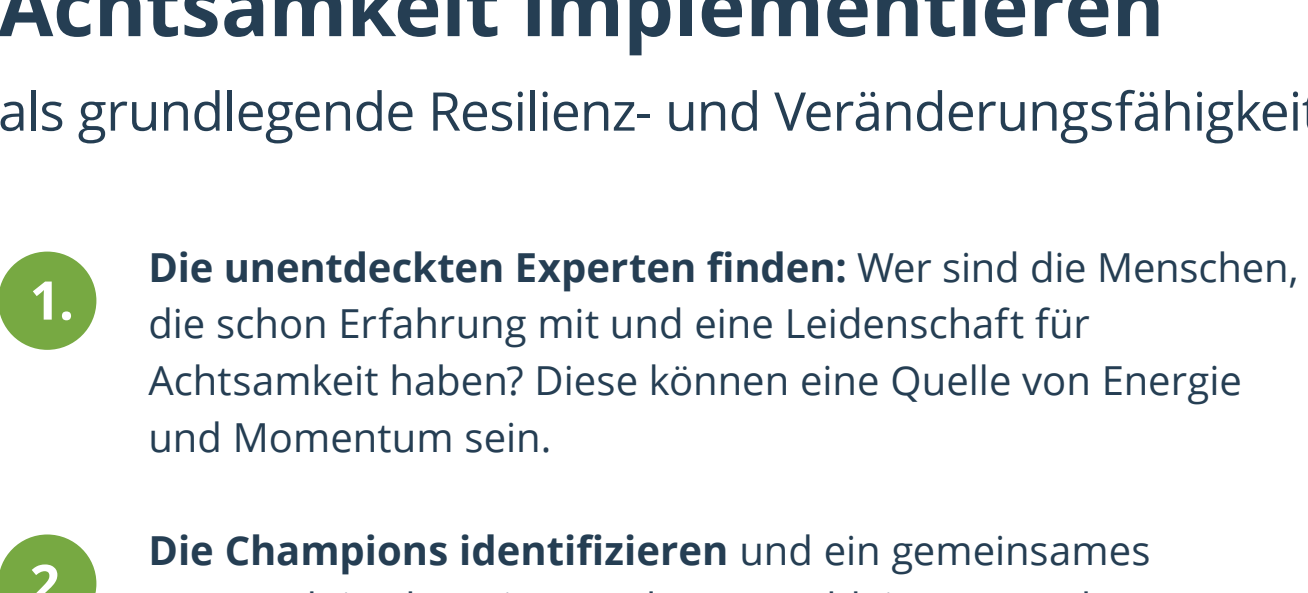
Nicht-Urteilen = eine nicht-urteilende Haltung zu Emotionen und Gedanken entwickeln. **+10%**

+11% **Nicht-Reaktivität** = die inneren Erfahrungen nicht automatisch ausleben, indem Meta-Bewusstsein angewandt wird (z.B. „Bin ich/ sind wir noch bei der Aufgabenstellung?“)

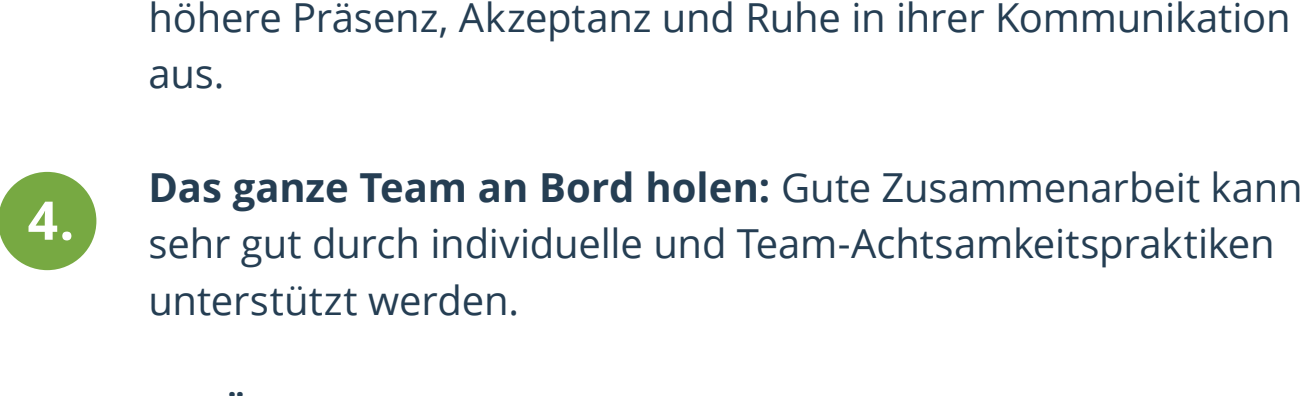
Selbst-Mitgefühl ist die Voraussetzung dafür, sich selbst das Fehlermachen zu erlauben und Schwächen und Scheitern einzugestehen – als für Lernen. **+16%**

Fallstudie: Resultate während Covid-19

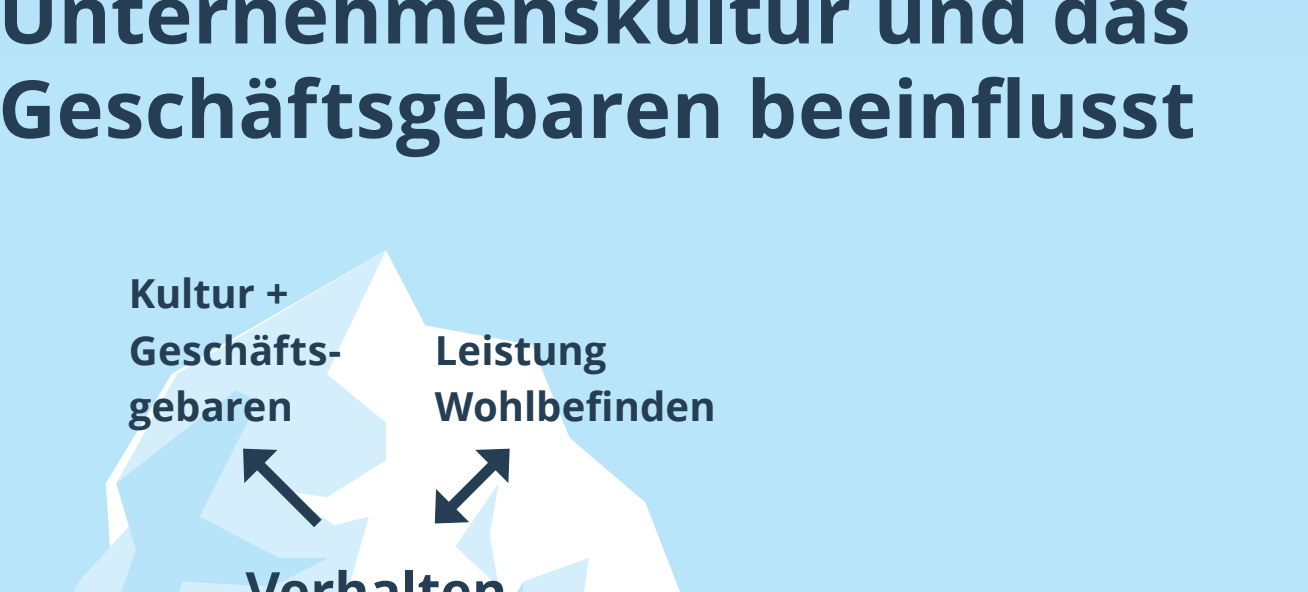
Verbesserungen während des ersten Lockdowns im April



Schnelle Skalierung durch die Weiterbildung interner Trainer unter Hinzuziehung externer Trainer:



Deutliche Verbesserung von KPIs nach einem Achtsamkeitstraining mit Führungskräften der NASPA



„Wir haben früh verstanden, dass Führungskräfte eine Schlüsselrolle im Transformationsprozess spielen und beschloss, die Führungskräfte in Resilienz-Programmen mental auf diese Herausforderungen vorzubereiten.“

Alexandra von Dziegielewski, Leiterin der Personalentwicklung

Achtsamkeit implementieren als grundlegende Resilienz- und Veränderungsfähigkeit

1. **Die unentdeckten Experten finden:** Wer sind die Menschen, die schon Erfahrung mit und eine Leidenschaft für Achtsamkeit haben? Diese können eine Quelle von Energie und Momentum sein.
2. **Die Champions identifizieren** und ein gemeinsames Verständnis über eine moderne Hochleistungs-Kultur etablieren.
3. **Die Führungskräfte in Achtsamkeit trainieren:** Es gibt eine solide Evidenzbasis dafür, dass achtsame Führungspersönlichkeiten als authentischer und unterstützender wahrgenommen werden. Sie zeichnen sich zum Beispiel durch höhere Präsenz, Akzeptanz und Ruhe in ihrer Kommunikation aus.
4. **Das ganze Team an Bord holen:** Gute Zusammenarbeit kann sehr gut durch individuelle und Team-Achtsamkeitspraktiken unterstützt werden.
5. **Ein Ökosystem der Achtsamkeit aufbauen:** Wenn mehr Menschen und Teams regelmäßig Achtsamkeitspraktiken und -routinen anwenden, können die resultierenden Vorteile ein Teil der Unternehmenskultur und des Geschäftsgebarens werden.

Warum und wie Achtsamkeit die Unternehmenskultur und das Geschäftsgebaren beeinflusst

Achtsamkeit beleuchtet die nicht-bewussten Faktoren, die das Verhalten beeinflussen, welches wiederum die Kultur und das Geschäftsgebaren bestimmt und Leistung und Wohlbefinden beeinflusst.

Achtsamkeit ist die Fähigkeit, mit der Aufmerksamkeit, Gewahrsein und Emotionen bewusst gewählt und reguliert werden können. Die Anwendung von Aufmerksamkeits- und Gewahrseins-Regulierung kann tiefere Einsichten in die mentalen Gewohnheiten (die vormalig nicht-bewussten Faktoren, die das Verhalten beeinflussen) und die daraus resultierenden Verhaltensmuster hervorbringen. Als Ergebnis kann eine Person bewusst wählen anstatt automatisch zu reagieren. Wiederholte bewusste Auswahl bewirkt eine innere Transformation und als Resultat neue Verhaltensmuster.