

Das Thema Resilienz ist im Top-Management als Schlüsselfaktor einer langfristigen Organisationsentwicklung angekommen. Befragungen können einen Einstieg in die Auseinandersetzung darstellen.



O. Haas

Oliver Haas

Resilienz erfassen – aber wie?

Sind wir als Organisation *fit* für die Herausforderungen unserer Zeit? Setzt das Management bei den richtigen Themen an? Und bin ich als Person den Anforderungen überhaupt gewachsen? Diese und ähnliche Fragen stehen verstärkt auf der Agenda von Unternehmen.

Resilienz systematisch erfassen


Ein quantitativer Einstieg in dieses komplexe Thema kann hilfreich sein. Mittels unseres adaptierbaren Resilienz-Fragebogens können einzelne Zielgruppen in der Organisation ihre Einschätzungen zum Thema strukturiert rückmelden. Unterschiede in der Wahrnehmung der MitarbeiterInnen können somit systematisch erfasst und miteinander verglichen werden. Ebenso können Unterschiede zwischen einzelnen Einheiten und Hierarchieebenen sichtbar und besprechbar gemacht werden.

Das Diagnose-Instrument

Trigon hat sich intensiv damit beschäftigt, welche Aspekte zu organisationaler Resilienz führen. Diese wurden im Leitartikel (siehe Modell Seite 3) dargestellt. Die abgeleiteten Fragen stehen in einem Resilienzfragebogen zur Verfügung, der als Erstdiagnose verwendet werden kann und alle Gestaltungsfelder betrachtet. Beispielsweise wird erhoben, wie im Unternehmen mit Fehlern umgegangen wird, ob es eher zu Sanktionen kommt oder ob versucht wird, sich mit Lösungswegen auseinanderzusetzen. Hintergrund der Fragen ist das Wissen, dass eine gelebte Fehler- und Lernkultur maßgeblich zu organisationaler Resilienz beiträgt. Neben der Innensicht seitens der MitarbeiterInnen kann es auch empfehlenswert sein, die Außensicht mit einzubeziehen, beispielsweise Kunden, Lieferanten oder andere Stakeholder konkret zu befragen. Auf diese Weise ergibt sich eine umfangreiche Erstdiagnose zur Frage: *Wie resilient ist unsere Organisation heute?*

Ersatz, Ergänzung oder Einstieg für klassische Workshop-Methoden

Richtig eingesetzt entsteht durch das Diagnoseergebnis einerseits Transparenz zum Status quo, andererseits aber auch ein konstruktiver Veränderungsdruck, der einzelne Personen, aber auch die gesamte Organisation entscheidende Schritte weiter bringen kann. Wichtige Hinweise zur Frage: *Wo können und müssen wir uns weiterentwickeln, um unsere Resilienz zu steigern?* liegen nun auf dem Tisch. Die quantitative Auswertung macht auch vermeintlich weiche Themen besprechbar. Zukunftsgestaltung mittels analoger Methoden wie Workshops wird damit erleichtert und unterstützt. Befragungen können eine dialogische Zukunftsbearbeitung natürlich nicht ersetzen.

Doch gerade in der Diagnosephase kann eine Befragung relevanter Zielgruppen innerhalb oder auch außerhalb der Organisation einen effizienten Einstieg in eine Debatte rund um das Thema ermöglichen. 

Quantitative Diagnoseergebnisse machen das „weiche“ Thema Resilienz besprechbar



Grafik 1: Die Verbindung von Befragungsmethoden und analogen Methoden zur Weiterentwicklung der organisationalen Resilienz

Befragungen können klassische Resilienz-Zugänge ergänzen