Heitger Consulting

Messung des Resilienz-Potentials

Latente Resilienz/ Resilienzpotential

- In Abgrenzung zu traditionellen Krisenplänen, die ein Schritt-für-Schritt-Vorgehen im Krisenfall festlegen, wird hier ein Konzept latenter organisationaler Resilienz entworfen.
- Resilienz-Potential ermöglicht im Krisenfall Anpassungsleistungen und nutzt die Vorteile von Improvisation und Kreativität.
-Es wird eine Verbindung zum HRO (=High Reliability Organisations)-Konzept hergestellt: HROs verfügen über eine starke Zentralisierung in Zeiten normaler Operationalität und über eine dezentrale Entscheidungsstruktur in Krisenzeiten (adaptive Struktur)

Messung latenter Resilienz

→ Fragebogen: Organizational Resilience Potential Scale (ORPS)

- 6 Skalen, die auf einer Veröffentlichung von Mallak (1998) basieren (die fett gedruckten korrelieren signifikant mit latenter Resilienz):

1) Wahrnehmung von Risiken im Umfeld durch das Management
2) Ausmaß, in dem Manager Informationen über mögliche Risiken suchen
3) Organisationsstruktur (zentral vs. dezentral)
4) Ausmaß der Beteiligung an kommunalen Aktivitäten (community planning)
5) Grad der Übereinstimmung mit der Planung von COOP (continuity of operations)
6) Professionelle Akkreditierung der Abteilung (department accreditation)

6 Faktoren zur Messung organisationaler Resilienz (Mallak 1998), die für den Fragebogen verwendet wurden und deren Beschreibung:

	Geringe Resilienz	**Mittlere Resilienz**	**Hohe Resilienz**
1) zielgerichtete Lösungssuche	Arbeitsteams folgen standardisierten Prozessen	Fähigkeit zur Anpassung von Prozessen innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen	Teams werden systematisch darauf vorbereitet, Lösungen zu improvisieren
2) Risikovermeidung	MA vermeiden es jegliches Risiko einzugehen	MA suchen nach spezifischen Anweisungen durch ihre Vorgesetzen	MA bearbeiten Fragestellungen mit minimaler Intervention durch die Vorgesetzten
3) Situations-verständnis	Zugang zu Informationen über System und Prozesse ist geschützt	MA haben Zugang zu Informationen und sind sensibel für den Kontext bestimmter Fragestellungen	MA sammeln Informationen und wägen die Konsequenzen alternativer Entscheidungswege ab
4) Rollenflexibilität der Teammitglieder	Hochspezialisierte Schlüsselpositionen	Systematischer Einsatz von cross training und job rotation	Generalistische Schlüsselpositionen
5) Grad der Verlässlichkeit von Informationsquellen	Richtung wird ausschließlich durch Vorgesetzte vorgegeben	MA haben klar strukturierte Vorgaben zur Entscheidungsfindung	MA verfügen über entscheidungsrelevantes Wissen, minimale Intervention durch Vorgesetzte
6) Zugang zu Informationsquellen	Arbeitsteams haben Zugang zu zentraler Informationsquelle	Arbeitsteams haben Zugang zu multiplen Materialquellen	Arbeitsteams können eigenständig bedarfsgemäß Informationsmaterialien beschaffen

***Quelle**: Somers, Scott (2009). Measuring Resilience Potential: An Adaptive Strategy for Organizational Crisis Planning. Journal of Contingencies and Crisis Management, Vol. 17 No. 1.*