

Abstract

Durch die erhöhte Geschwindigkeit der Veränderungen, die Globalisierung, die Vernetzung von Informationsströmen und revolutionären Veränderungen wird die organisationale Resilienz zu einem wichtigen Thema. Unternehmen müssen in Situationen handeln können, die sie nicht vorhergesehen haben und auch nicht vollständig verstehen. Organisationen müssen in der Lage sein, das Unerwartete erfolgreich managen zu können. Resilienz ist die Fähigkeit, das Unerwartete zu absorbieren, ohne bleibende Schäden zu hinterlassen.

Organisationen werden dahingehend jedoch noch selten erforscht. Ein Grossteil der existierenden Literatur beschreibt Resilienz aus der Perspektive der Menschen oder auf einem individuellen Verständnis beruhend. Es ist nicht klar erforscht, was genau Resilienz in einem System verursacht und wie sie erreicht wird. Um das weitreichende Thema resiliente Organisation für diese Arbeit abzugrenzen, beschäftigen sich die forschungsleitenden Fragen mit dem Thema: «Wie gehen resiliente Organisationen erfolgreich mit der Unsicherheit, Ungewissheit und den Risiken um?»

Dabei soll erforscht werden, welche Eigenschaften resiliente Organisationen besitzen, welche Rolle dabei die Führungskräfte spielen und welchen Einfluss die Organisationsstruktur, Organisationskultur sowie die Kompetenzen der Mitarbeitenden haben. Weiter wird untersucht, welche Tools und Techniken verwendet werden, um die Ungewissheiten, Unsicherheiten und Risiken in Organisationen erfolgreich beherrschen zu können.

Zu Beginn der Masterthesis werden diese Fragen anhand des aktuellen Stands der Forschung aufgezeigt, was auch zum Verständnis der bearbeitenden Thematik beiträgt. Darauf folgt die Erarbeitung der Forschungsfragen durch acht qualitative leitfadengestützte Experteninterviews. Dadurch können die praktischen Erfahrungen der Experten rekonstruiert werden und eröffnen letztendlich den Zugang zur Handlungspraxis. Alle Interviews sind mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz ausgewertet worden.

Abgeleitet von den Ergebnissen der Masterthesis zeigt sich, dass es nicht die eine richtige Vorgehensweise gibt, um erfolgreich mit der Unsicherheit, der Ungewissheit und dem Risiko umzugehen. Es ist ein Zusammenspiel von Organisationsstruktur, Organisationskultur, Führung und den Mitarbeitenden. Um die schwachen Signale ausserhalb der Organisation rechtzeitig entdecken und deuten zu können, spielt die Kommunikation eine wichtige Rolle. Um die Kommunikation dahingehend zu fördern, sind die Führungskräfte, die Unternehmensstruktur, sowie die Unternehmenskultur von zentraler Bedeutung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, es ist ein Zusammenspiel von Führung, Mitarbeitenden, Kultur und Struktur, um eine Kommunikation zu fördern, die es ermöglicht schwache Signale rechtzeitig zu entdecken und richtig deuten zu können.