

Strategische ResilienzArchitektur[©]

Strukturierte Wandlungsfähigkeit als Führungsaufgabe

Die Fähigkeit von Organisationen, nicht nur auf Veränderung zu reagieren, sondern sich strukturell auf Dynamik einzustellen, wird zur zentralen Wettbewerbsressource. Genau an dieser Stelle setzt die *Strategische ResilienzArchitektur[©]* an.

Sie verbindet Systemdiagnostik, normative Prinzipiensteuerung, agile Strukturentwicklung und kulturelle Resonanzzeugung in einem integrativen Modell für zukunftsrobuste Organisationen.

Die Methode basiert auf dem **Slamanig ResilienzNavigator[©]**, dem **Viable System Model** von Stafford Beer und dem Denkgebäude systemischer Organisationsentwicklung. Sie ist praxisnah, methodisch fundiert und anschlussfähig an Strategie-, OE- und Führungsprozesse.

Was ist eine Strategische ResilienzArchitektur[©]?

Die Strategische ResilienzArchitektur[©] ist ein bewusst gestaltetes, mehrdimensionales Steuerungsmodell, das auf folgende Ziele abzielt:

- Handlungsfähigkeit unter Unsicherheit sichern
- Lern- und Anpassungsprozesse systematisieren
- Dezentrale Entscheidungskompetenz befähigen
- Organisatorische Spannungsfelder produktiv nutzbar machen
- Prinzipienbasierte Führung operationalisieren

Sie versteht Resilienz nicht als Eigenschaft oder Reaktionsfähigkeit, sondern als strukturierte Fähigkeit zur Selbstregulation, basierend auf klaren Prinzipien, Rollen, Routinen und Reflexionsschleifen.

Aufbau und Methodik

Die Strategische ResilienzArchitektur[®] besteht aus sechs ineinandergreifenden Schritten, analog zum Slamanig ResilienzNavigator[®]:

1. System-Check – Strukturelle Standortbestimmung

Ziel: Schwachstellen, Reibungspunkte und systemische Sollbruchstellen erkennen.

Methoden:

- Fragebogenbasierte Systemdiagnose auf Basis des ResilienzNavigator-Fragensets
- Interviews mit Schlüsselpersonen zur Kontext- und Erwartungsklärung
- Organisationsanalyse entlang der fünf VSM-Systeme (Policy, Intelligence, Control, Coordination, Operations)
- Gap-Analyse zwischen Selbstbild, Fremdbild und Kontextanforderungen

Ergebnis: Ein systemisches Lagebild – nicht nur von Strukturen, sondern von *Regelkreisen, Informationsflüssen und Steuerungslogiken*.

2. ResilienzRadar – Acht Felder organisierter Wandlungsfähigkeit

Ziel: Qualitative und quantitative Bewertung der zentralen Resilienz Dimensionen.

1. Lernfähigkeit
2. Entscheidungsstärke
3. Kommunikationskultur
4. Redundanz & Ressourcenflexibilität
5. Prinzipiensteuerung & Selbstregulation
6. Szenarienkompetenz
7. Kooperationsfähigkeit & Netzwerkeinbindung
8. Wertorientierung & Sinnkopplung

Methoden:

- Selbst- und Fremdeinschätzung per Online-Tool
- Moderierte Workshop-Auswertung mit Radar-Visualisierung
- Interpretation von Ampelfeldern (grün = Stärke, gelb = stabilisieren, rot = Handlungsbedarf)

Ergebnis: Ein organisationsspezifisches Resilienzprofil mit priorisierten Handlungsfeldern.

3. Dynamikkarten – Kritische Stellgrößen erkennen

Ziel: Ursache-Wirkungszusammenhänge verstehen, systemische Hebelpunkte lokalisieren.

Methoden:

- Systemisches Mapping von Einflussgrößen, Wechselwirkungen, Rückkopplungen
- Kategorisierung in verstärkende (+), abschwächende (–) und zirkuläre Wirkbeziehungen
- Identifikation von Kipp-Punkten (z. B. Führungskonflikte ↔ Koordinationsdefizite ↔ Misstrauen ↔ Entscheidungs lähmung)

Ergebnis: Visualisierung komplexer Dynamiken zur fundierten Ableitung von Interventionslogiken.

4. Wirkungsarchitektur – Steuerung entlang von Prinzipien und Rollen

Ziel: Aufbau einer lebendigen, belastbaren Steuerungsstruktur jenseits klassischer Hierarchie.

Bausteine:

- PrinzipienCanvas: Ableitung von 5–7 konkreten Steuerungsprinzipien
z. B. „*Wir entscheiden dort, wo das Wissen sitzt.*“, „*Wir arbeiten mit Spannung, nicht gegen sie.*“
- Rollenklarheit: Definition resilienzrelevanter Rollen (z. B. Frühindikator-Beauftragte, Reflexionsmoderatoren)
- Verankerung von Routinen:
 - *Monatliches Resilienzbriefing*
 - *Krisensimulationen*
 - *Lessons Learned-Zirkel*
- Monitoringpunkte: Kombination von KPIs mit qualitativen Indikatoren (Entscheidungsdichte, Koordinationsqualität, Nutzung von Handlungsspielräumen)

Ergebnis: Eine systemische Steuerungsarchitektur, die operativ wirksam und strategisch reflektiert ist.

5. Navigator-Pilotierung – Umsetzung im Führungsalltag

Ziel: Integration der ResilienzArchitektur in bestehende Entscheidungs- und Steuerungsprozesse.

Vorgehen:

- Pilotierung in ausgewählten Bereichen (z. B. Führungskreis, Projektorganisation, Geschäftsbereich)
- Integration in vorhandene Meetings, Controlling- und Strategieprozesse
- Begleitung durch moderierte Reflexionsschleifen und Reviews

Ergebnis: Keine Parallelstruktur, sondern eine *eingeflochtene, wirkende Führungsebene*.

6. Review & Verstetigung – Wirkung messen, Lernen sichern

Ziel: Nachhaltigkeit sichern, Steuerungslernen etablieren, Organisationsentwicklung verankern.

Methoden:

- Nachhaltigkeits-Review nach 6–12 Monaten
- Indikatorengestützter Wirkungsvergleich (Vorher-Nachher-Profil)
- Qualitatives Steuerungsfeedback durch Beteiligte
- Institutionalisierung durch Führungskräfte trainings & Controlling-Integration

Ergebnis: Resilienz als Führungsprinzip – nicht als Projekt oder Kampagne.

Verbindung zu anderen Beratungsangeboten

Die Strategische ResilienzArchitektur[®] wirkt als *Integrationsrahmen* für bestehende Leistungen:

Bereich	Beitrag
Strategieberatung	Bewertung der <i>strategischen Handlungsfähigkeit</i> vor der Strategiebildung.
Organisationsentwicklung	Systemisch-reflexive Gestaltung von Struktur und Kultur, z. B. via Integratives OE-Modell Schiersmann/Thiel.
Führungskräfteentwicklung	Training in <i>prinzipienorientierter Führung, Entscheiden unter Ambiguität</i> .
Business Management Consulting	Integration von Resilienzindikatoren in Controlling- und Steuerungssysteme.

Die Strategische ResilienzArchitektur[®] ist keine isolierte Methode, sondern ein zukunftsfähiges Führungsmodell, das Denk-, Entscheidungs- und Handlungslogiken miteinander verknüpft.

Es schafft Orientierung unter Unsicherheit, Kohärenz in dynamischen Systemen und Wirkung durch Struktur.

Nicht das Reagieren auf Krisen zählt – sondern die Fähigkeit, in Bewegung steuerungsfähig zu bleiben.

Paul Slamanig

Wirtschaftsberater, Executive Advisor

Kontaktieren Sie uns!

So erreichen Sie uns, einfach und bequem!
Untenstehend die Kontaktdaten für unser **Stammunternehmen in Österreich**.

Schweizer Kunden erreichen uns ebenso unter: slamanig-swiss.ch

Wir freuen uns, Sie und Ihr Unternehmen kennenzulernen.
Paul Slamanig & Team

 **+43 316 850 830**

 **slamanig.cc**

 **info@slamanig.cc**

 **Austria, 8041 Graz, Liebenauer Hauptstraße 2-6**

