

Zielgruppen

Organisationen, die mit Risiko und Unsicherheit konfrontiert sind – zum Beispiel:

- _ Banken und Versicherungen
- _ Transport und Tourismus
- _ Produzierendes Gewerbe
- _ Öffentliche Institutionen und Verbände
- _ Gesundheitswesen

Leistungen und Kooperationen

Vorträge

Sie möchten Impulse setzen und Wissen zu Themen der Risikokultur vermitteln? Wir bieten auf Ihre individuellen Ziele abgestimmte Vorträge.

Beratung

Sie möchten die Risikokultur Ihrer Organisation besser verstehen und verbessern? Wir begleiten Sie in allen Phasen Ihres Risikokulturprojekts.

Auftragsforschung

Sie benötigen fundierte Informationen zum Stand der Risikokultur in Ihrer Organisation? Wir entwickeln spezifische Forschungskonzepte und Messinstrumente nach wissenschaftlichen Standards, führen Erhebungen durch, werten die Daten für Sie aus und leiten pragmatische sowie leicht umsetzbare Verbesserungsmöglichkeiten ab.

Förderung

Sie möchten unsere Forschung mit einem jährlichen Betrag fördern? Je nach Umfang Ihrer Unterstützung profitieren Sie von exklusiven Leistungen wie Vorabinformationen neuer Forschungsergebnisse, Small-Group-Meetings, Austausch mit anderen Förderern, individuellen Treffen oder der Entwicklung und Bearbeitung von individuellen Forschungsfragen.



ANGEWANDTE FORSCHUNG UND BERATUNG

Wissenschaftliche Leitung und Koordination

Univ.-Prof. Dr. Bernhard Streicher

Professor für Sozial- und Persönlichkeitspsychologie
Leiter des Departments für Psychologie und Medizinische Wissenschaften, UMIT Risikolabor

M.Sc. Eric Eller

Organisationspsychologe,
UMIT Risikolabor

Information und Kontakt

Bei Interesse an unserer Arbeit wenden Sie sich bitte an:

Univ.-Prof. Dr. Bernhard Streicher

UMIT - RisikoLabor
Eduard-Wallnöfer-Zentrum 1
6060 Hall in Tirol

Telefon: +43 (0) 50 8648 3888
Fax: +43 (0) 50 8648 67 3888
E-Mail: bernhard.streicher@umit.at
www.umit.at/risk

Risikokultur in Organisationen

Risiken in Organisation verstehen, messen und verändern.

Risikolabor

Das Risikolabor der UMIT ist eine Einrichtung der Arbeitsgruppe Sozial- und Persönlichkeitspsychologie. Wir untersuchen wie Menschen Risiken wahrnehmen und wie sie mit diesen umgehen. Unser Ziel ist es, Personen und Organisationen im Umgang mit Risiken und Unsicherheiten zu unterstützen. Dabei arbeiten wir interdisziplinär mit Partnern aus Industrie und Wissenschaft.

Mangelhafte Risikokultur

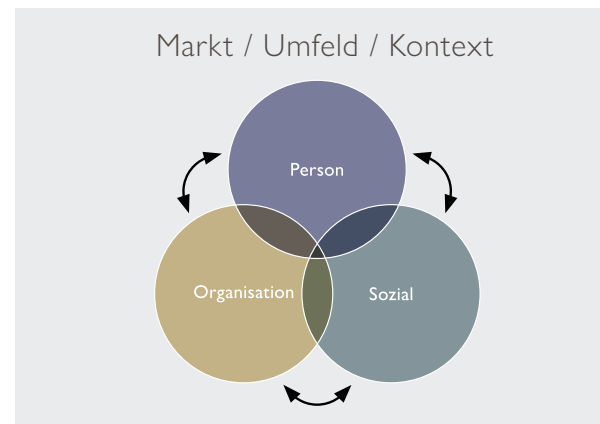
- _ Siemens wurde aufgrund von Schmiergeldzahlungen in mindestens 4.000 Fällen zu Strafzahlungen in Milliardenhöhe verurteilt.
- _ RWE verlor 10 Milliarden EUR durch den Bau unnötiger Kohle- und Gaskraftwerke, weil die Auswirkungen der Energiewende falsch eingeschätzt wurden.
- _ Volkswagen muss wegen Abgasmanipulationen mehr als 12 Milliarden Dollar an Strafe zahlen.

Diese Fälle lassen sich unter anderem durch den Faktor Mensch und eine unangemessene Risikokultur in Organisationen erklären. Organisationen benötigen ein klares Bild darüber, wie ihre Stakeholder mit erfolgs- und sicherheitskritischen Risiken umgehen. Die psychologische Forschung bietet einen reichen Wissensfundus dazu, wie Einstellungen und Verhaltensweisen im Umgang mit Risiken gemessen und verändert werden können und wie sich Entscheidungsprozesse optimieren lassen. Wir integrieren diese Erkenntnisse in der Betrachtung der Risikokultur von Organisationen. Dadurch lässt sich der Umgang mit Risiken und Unsicherheiten, die im klassischen Risikomanagement nicht hinreichend berücksichtigt werden, optimieren und die Leistung nachhaltig steigern.

Modell der Risikokultur

Die Risikokultur einer Organisation wird im Wesentlichen von drei Dimensionen bestimmt:

- _ **Personen**
z.B. Risikobewusstsein, Wissen, Erfahrung, individuelle Kompetenzen und Ressourcen
- _ **Soziale Interaktionen**
z.B. Risikokommunikation, Verhalten von Führungskräften, Verhaltensregeln, Umgang im Team, soziale Erwartungen
- _ **Strukturen und Organisation**
z.B. Risikoappetit, Gestaltung von Entscheidungsprozessen, Fehlerkultur, Feedback, Incentives, Kontrollen



Auf jeder Dimension beeinflussen verschiedene Faktoren den Umgang mit Risiken und Unsicherheit. Diese Faktoren reichen von beobachtbaren Handlungen und Strukturen über Werte und Einstellungen bis hin zu impliziten Grundannahmen.

Ziel unseres Ansatzes ist, diese Faktoren mit wissenschaftlichen Methoden zu identifizieren, zu messen und bezüglich der spezifischen Anforderungen einer Organisation zu optimieren. So lässt sich eine organisationsspezifische Risikolandschaft entwickeln, anhand derer bestehende Gefahren erkannt werden und diesen gezielt begegnet werden kann.

Verbesserung der Risikokultur

Unsere Vorgehensweise zur Identifikation und Veränderung der Risikokultur umfasst:

Erfassung eines organisationsspezifischen Risikoprofils

- Wer sind die kritischsten Stakeholder?
- Welches sind die größten Risiken?
- Wie sieht erwünschtes und unerwünschtes Verhalten der Stakeholder bzgl. dieser Risiken aus?

Risikokulturmessung

Messung von Bewusstsein, Kenntnis, Einstellungen, Verhaltensweisen und Strategien der relevanten Personen zu den organisationskritischen Risiken

Gap Analyse

Vergleich von Ist- und Sollzustand der Risikokultur

Maßnahmen zur Kulturveränderung

Erarbeitung und Implementierung konkreter Änderungsmaßnahmen, z. B. über Führungsverhalten, Anreizsysteme, Kontrollen, Kommunikation, Training, Systeme, Prozesse, Rollen und Verantwortlichkeiten

Erneute Risikokulturmessung und erneute Gap Analyse

Evaluation der Veränderungserfolge