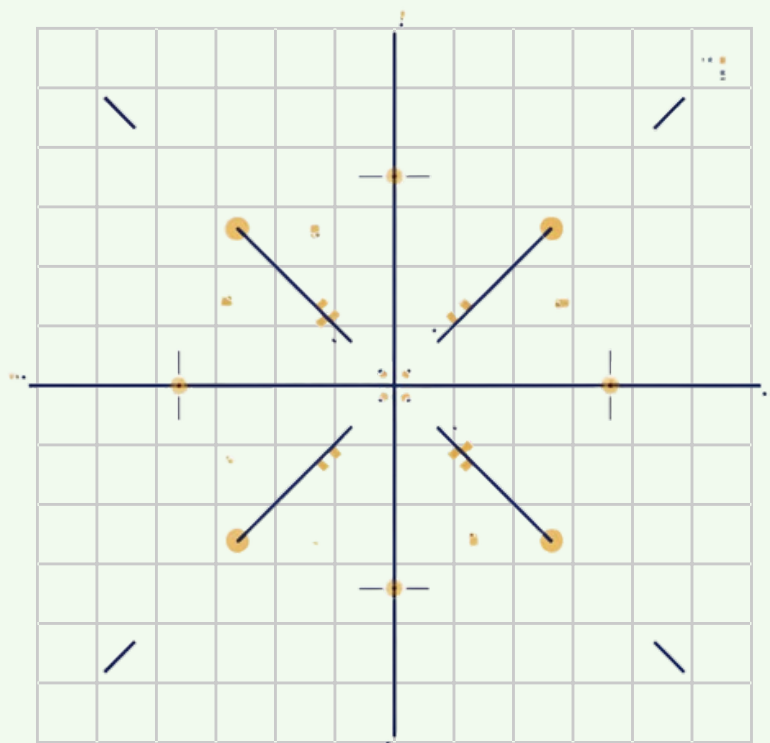


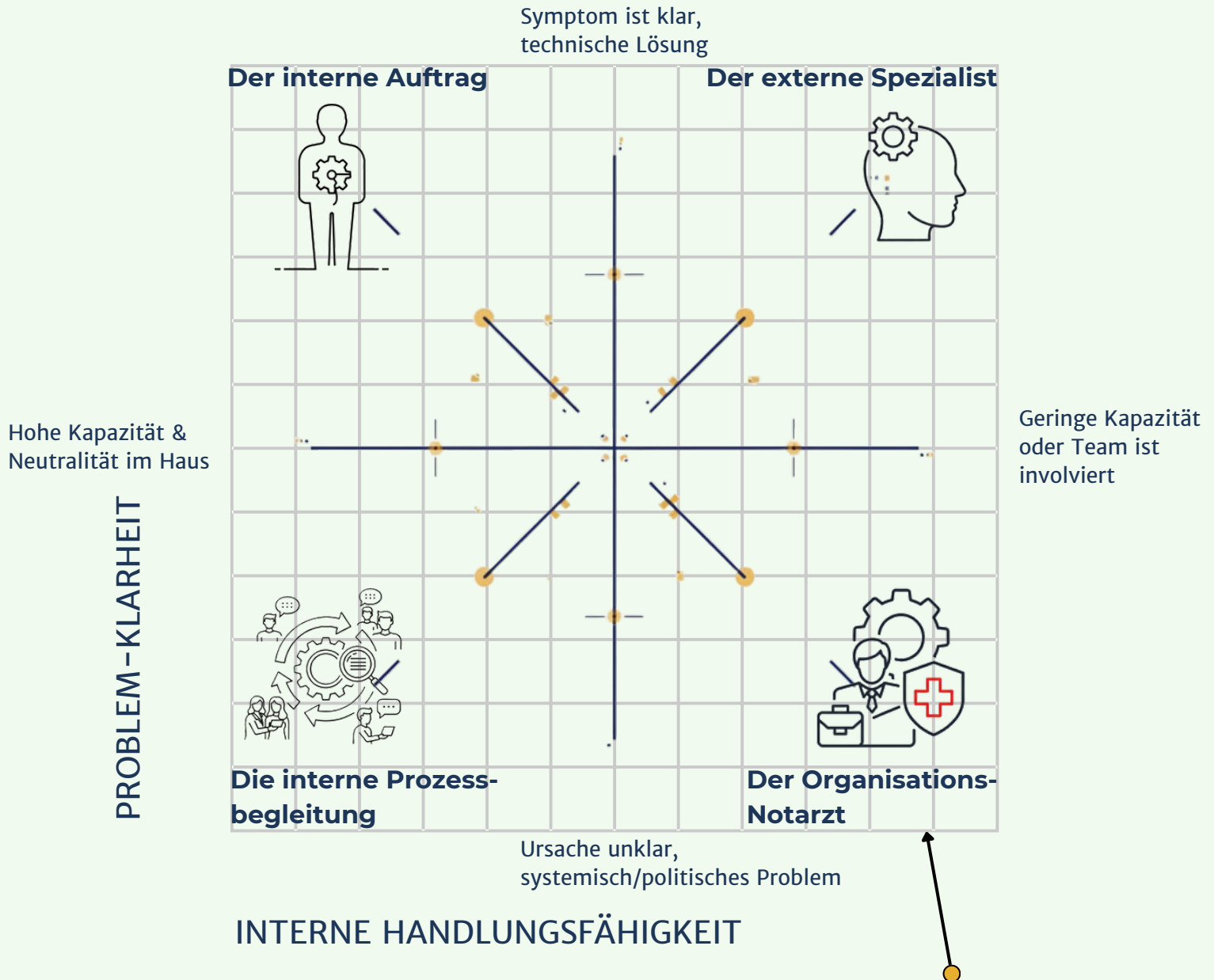
Der Interventionskompass



Von der Intuition zur klaren Entscheidung:
eine präzise Diagnose Ihres tatsächlichen
Unterstützungsbedarfs



Wo in diesem Kompass verorten Sie Ihre aktuelle Herausforderung?



Sofort-Check:

Wenn Ihr Bauchgefühl Sie hier unten rechts verortet, verschwenden Sie keine Zeit. Das ist ein Fall für den Organisations-Notarzt. Lassen Sie uns reden.

Ihr Bauchgefühl hat Sie wahrscheinlich schon in einem der vier Gebiete verortet. Noch unsicher, wo genau Sie stehen?

Die nächste Seite liefert Ihnen präzise Koordinaten für eine klare Entscheidung.

Ihre präzisen Koordinaten: Der 12-Fragen-GPS

Anleitung: Beantworten Sie die folgenden 12 Fragen intuitiv. Wählen Sie die Antwort (A oder B), die Ihre Situation eher beschreibt. Es geht nicht um Perfektion, sondern um die Tendenz. Notieren Sie Ihre Antworten.

1. Problembeschreibung:

- ☐ A) Das Problem lässt sich in einem Satz klar beschreiben.
 - ☐ B) Die Beschreibung braucht viele "Wenns" und "Abers".
-

2. Lösungsfokus:

- ☐ A) Uns fehlt primär ein Werkzeug oder ein klar definierter Prozess.
 - ☐ B) Uns fehlt primär eine gemeinsame Haltung oder verändertes Verhalten.
-

3. Problem-Historie:

- ☐ A) Das Problem ist relativ neu und klar eingrenzbar.
 - ☐ B) Dieses oder ein ähnliches Problem ist schon mehrfach aufgetaucht.
-

4. Problem-Konsens:

- ☐ A) Im Kern sind sich alle einig, was das eigentliche Problem ist.
 - ☐ B) Es gibt fundamental unterschiedliche Meinungen über die wahre Ursache.
-

5. Emotionale Ladung:

- ☐ A) Die Diskussion wird überwiegend sachlich und rational geführt.
 - ☐ B) Die Diskussion ist emotional aufgeladen, es geht um Schuld oder Ängste.
-

6. Reichweite des Problems:

- ☐ A) Das Problem betrifft hauptsächlich ein Team oder eine Abteilung.
- ☐ B) Das Problem zieht Kreise durch mehrere Bereiche mit unklaren Grenzen.

Der Interventions-Kompass: Orientierungshilfe für kritische Führungsmomente

7. Zeitbudget interner Kandidaten:

- ☐ A) Wir können eine oder mehrere Personen definieren, die sich fokussiert kümmern können.
 - ☐ B) Das Thema müsste "nebenbei" von Leuten erledigt werden, die bereits voll ausgelastet sind.
-

8. Methoden-Kompetenz:

- ☐ A) Wir haben diese Art von Veränderung schon erfolgreich intern gemeistert.
 - ☐ B) Wir betreten methodisches Neuland mit großer Unsicherheit über das "Wie".
-

9. Neutralität interner Kandidaten:

- ☐ A) Es gibt interne Personen, die von allen als absolut neutral wahrgenommen werden.
 - ☐ B) Jeder potenzielle interne Kandidat ist durch seine Rolle oder Historie Teil des Systems.
-

10. Vertrauensbasis:

- ☐ A) Interne Kandidaten genießen uneingeschränktes Vertrauen bei allen Stakeholdern.
 - ☐ B) Alte Konflikte oder Vorbehalte würden die Zusammenarbeit belasten.
-

11. Verfügbarkeit der Richtigen:

- ☐ A) Unsere fähigsten Leute für dieses Problem sind kurzfristig verfügbar.
 - ☐ B) Die fähigsten Leute sind in anderen kritischen Projekten gebunden.
-

12. Mandat & Fokus:

- ☐ A) Ein interner Auftraggeber hat ein klares Mandat und kann Hindernisse aus dem Weg räumen.
- ☐ B) Die Zuständigkeiten sind unklar und es droht ein "Tod durch tausend Meetings".

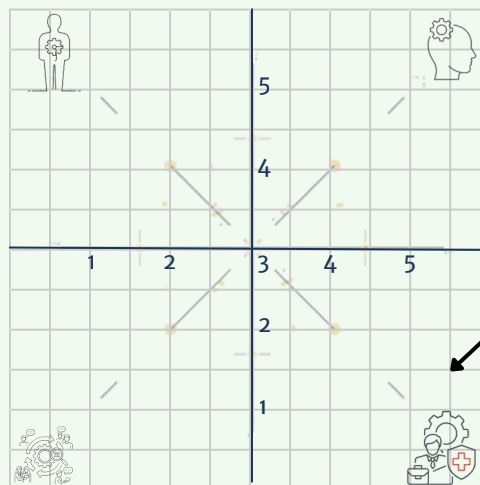
Ihre Auswertung: Position, Diagnose, nächster Schritt

Schritt 1: Zählen Sie Ihre Punkte

- Wert für Problem-Klarheit (Y-Achse): Anzahl Ihrer "A"-Antworten aus Fragen 1–6.
- Wert für Interne Handlungsfähigkeit (X-Achse): Anzahl Ihrer "B"-Antworten aus Fragen 7–12.

Schritt 2: Finden Sie Ihre Position

Tragen Sie Ihre Werte nun in den Canvas ein. Ihr X-Wert bestimmt die Position von links nach rechts (0–6). Ihr Y-Wert bestimmt die Position von unten nach oben (0–6).



Ihr Analyse-Ergebnis ist klar?

Wenn Ihre Koordinaten eindeutig im unteren Bereich der Karte liegen, bringt Sie externe Unterstützung weiter – entweder als externer Impuls für Ihr Team oder als direkte Notfall-Intervention.

Schritt 3: Was Ihre Position bedeutet

- 1. Quadrant *"Interner Auftrag"*: Klare Aufgabe, starke interne Kräfte. Definieren Sie einen Projektauftrag und legen Sie los.
- 2. Quadrant *"Externer Spezialist"*: Klares Problem, aber interne Ressourcenlücke. Suchen Sie einen Fachexperten, der die Lücke füllt.
- 3. Quadrant *"Interne Prozessbegleitung"*: Systemisches Problem, und Sie haben fähige, neutrale Leute an Bord. Initiieren Sie einen intern moderierten Prozess, ggf. ergänzt um eine externe Prozessbegleitung.
- 4. Quadrant *"Organisations-Notarzt"*: Die Ursache ist unklar, die Lage politisch verfahren und interne Kräfte sind blockiert. Jeder weitere interne Versuch birgt hohe Risiken.

Ihr Kompass zeigt die Richtung, aber Ihr Bauch zögert? Manchmal braucht es einen letzten, ungeschminkten Blick in den Spiegel.

Der Realitäts-Check: 5 Fragen, die keine Ausreden erlauben

Beantworten Sie sich diese Fragen mit radikaler Ehrlichkeit sich selbst gegenüber.

1. Die Zwei-Versionen-Frage:

Welches Problem würden Sie Ihrem Vorstand präsentieren? Und welches Problem würden Sie Ihrem besten Freund nach zwei Gläsern Wein schildern? – Die Distanz zwischen diesen beiden Antworten ist das wahre Ausmaß Ihrer Krise.

2. Die Unberührbaren-Frage:

Wen könnten Sie intern mit der vollen Verantwortung zur Lösung beauftragen, der dabei absolut nichts zu gewinnen oder zu verlieren hat? – Wenn Ihnen niemand einfällt, ist jede interne Lösung bereits politisch kontaminiert.

3. Die Endlosschleifen-Frage:

Denken Sie 18 Monate zurück. Haben Sie damals eine Version dieses Problems bereits diskutiert? – Wenn ja, dann lösen Sie kein Problem, sondern verwalten einen chronischen Systemfehler.

4. Die Kosten-des-Zögerns-Frage:

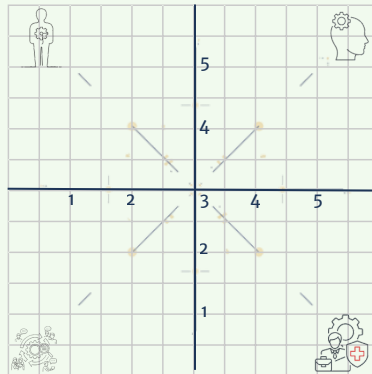
Spulen Sie gedanklich 6 Monate in die Zukunft und stellen Sie sich vor, Sie haben nichts Grundlegendes unternommen. Was ist realistisch schlimmer geworden? Wie sieht die Bilanz aus?

5. Die Energie-Vampir-Frage:

Wie viele Stunden Ihrer wertvollsten, mentalen Energie pro Woche werden durch dieses ungelöste Thema aufgeessen? Was könnten Sie mit dieser Energie stattdessen bewegen?

Ihr Weg ist jetzt klar.

Sie haben Ihre Situation intuitiv verortet, analytisch vermessen und mit der Realität abgeglichen. Die Diagnose steht. Jetzt folgt die Entscheidung.



Wenn Ihr Ergebnis im Bereich "Interne Prozessbegleitung" liegt:

Ihr internes Team ist fähig, steht aber vor einer komplexen, systemischen Herausforderung. Dies ist eine kritische Chance für Wachstum – oder für eine Überforderung.

Ihre Chance: Ihr internes Team kann von der Erfahrung des Organisations-Notarztes lernen. Mit externer Begleitung führen Ihre Leute das Projekt sicher und nach-haltig zum Erfolg und bauen dabei Kompetenzen für die Zukunft auf.

Wenn Ihr Ergebnis im Bereich "Organisations-Notarzt" liegt:

Ihre Situation ist kritisch. Die Lähmung frisst Zeit, Geld und die Moral Ihrer besten Leute. Die Analyse hat gezeigt, dass die internen Kräfte blockiert sind.

Ihre Realität: Nicht zu entscheiden, ist jetzt Ihre teuerste Variante. Jeder weitere Tag des Zögerns erhöht den Schaden und verkleinert den Handlungsspielraum.

Ob Sie Ihr Team gezielt stärken oder eine akute Krise stabilisieren müssen – der erste Schritt ist derselbe: Ein klares, unverbindliches Gespräch zur Lageeinschätzung.

> Lage sondieren: Buchen Sie Ihr 15-Minuten-Impulsgespräch

Dieter Bickenbach

Organisations-Notarzt & System-Architekt



Dieter Bickenbach ist Organisations-Notarzt. Er hilft Führungskräften, in festgefahrenen Situationen schnell wieder handlungsfähig zu werden. Seine Methode: Akut-Intervention, systemische Erstuntersuchung und radikale Ehrlichkeit. Anstatt fertige Lösungen zu verkaufen, befähigt er Organisationen, ihre eigenen Probleme nachhaltig zu lösen. Mit über 20 Jahren Erfahrung in Organisationskrisen und einem Faible für systemische Zusammenhänge bringt er Ruhe in den Sturm – und manchmal auch einen trockenen Kommentar, wenn es die Situation verträgt.

Kontakt:



<https://www.linkedin.com/in/dieter-bickenbach-6935978b/>



<https://www.dieterbickenbach.de/organisations-notarzt/>



dieter.bickenbach@geschaeftswarenladen.de