



Krisenmanager

souverän navigieren und führen

[Das Gesetz
der Krise](#)

[Die fünf
Kardinalfehler](#)

[Krisen souverän
managen](#)

[Die drei Phasen](#)

[Krisenmanagement
in der Praxis](#)

[Praxis- und
Reality-Check](#)





Das Gesetz der Krise



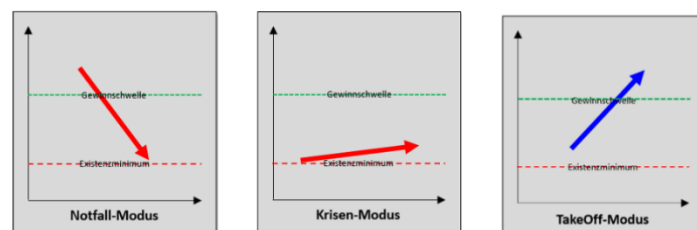
Von guten Krisenmanagern geführte Unternehmen überstehen Krisen schneller und gehen gestärkt aus ihr hervor. Sie kennen das Gesetz der Krise, vermeiden fünf Kardinalfehler, achten bewusst auf Chancen und Ideen und realisieren diese effizient.

In Krisenzeiten verläuft der Ausleseprozess so schnell, dass für viele erst dann offensichtlich wird, dass Darwins Naturgesetz vom

„Survival of the fittest“

auch in der Wirtschaft gilt. Unternehmen und Führungskräfte, die sich nicht schnell genug anpassen können, verlieren schnell an Bedeutung und verschwinden vom Markt. Cleveren bieten Krisen jedoch große Chancen, da sie die Spreu vom Weizen trennen.

Dieses Whitepaper beschreibt konkret, über welche Fähigkeiten erfahrene Krisenmanager verfügen und wodurch sich ihr Handeln auszeichnet. Im Grunde sind es immer besonnene, konsequente und disziplinierte Führungskräfte. Da sie wissen, worauf es in jeder Phase ankommt und was sie tunlichst vermeiden sollten, wird das Unternehmen die Krise nicht nur überstehen, sondern gestärkt aus ihr hervorgehen.



Krisenmanagement

Erfahrene Führungskräfte wissen, dass sie die phasenspezifischen Herausforderungen bewältigen, desto größer ist der Erfolg. Sie wissen jedoch auch, dass es in Branchen-, Länder- und globalen Krisen mehr auf die richtige Strategie, Selbstdisziplin und Ausdauer ankommt, da diese meist mehrere Jahre dauern.

Deshalb achten gute Krisenmanager konsequent darauf, dass sie selbst und ihr Team keinen der fünf Kardinalfehler begehen, zu denen Menschen in der Krise neigen.





Die fünf Kardinalfehler



Dies sind die fünf größten Fehler, die von Menschen unter Anspannung und großer Unsicherheit gemacht werden. Erfahrene Führungskräfte sind sich dessen bewusst und versuchen diese Fehler bei sich und ihrem Team zu vermeiden.

Aktionismus

In der Krise neigen wir Menschen dazu, Kontrollverlust und Ohnmacht mit Tun zu kompensieren. In dem Versuch unsere Ängste zu beschwichtigen und unsere Energie loswerden verfallen viele in Aktionismus, anstatt den Blick fürs Ganze zu gewinnen und im Überblick zu entscheiden.

Kopf in den Sand

Viele Menschen haben Angst vor Entscheidungen - besonders in der Krise mit ihrer Flut unterschiedlichster und z.T. widersprüchlicher Informationen. Dabei wissen sie, dass keine oder zu spät getroffene Entscheidungen sich genauso fatal auswirken können, wie Fehlentscheidungen.

Verzettelung

Krisen drohen uns zu überwältigen, weil sie uns vor zahlreiche Probleme und ungewohnte Fragen konfrontieren. Anstatt diese mit einer geeigneten Methode zu priorisieren, neigen wir dazu alle aufzunehmen und zu viele mit Aufgaben anzupacken.

Perfektionismus

Viele Menschen neigen zum Perfektionismus. Da sie ständig auf neue Informationen und Entwicklungen reagieren, kommen sie nicht über das Analyse- und Planungsstadium hinaus. Dabei gilt in der Krise die Devise: „*Done is better than perfect*“.

Ineffizienz

Viele hoffen das „New Normal“ mit ihren bisherigen Methoden und Strukturen zu erreichen, obwohl die für normale Zeiten entwickelten Lösungen für Krisenzeiten viel zu aufwändig und zeitraubend sind. Anstatt zeit- und kostensparende Lösungen einzusetzen, verwenden sie die alten weiter.

Das ist so sinnvoll, wie den Müll einzupacken und beim Umzug ins neue Haus mitzunehmen.





Krisen souverän managen



In turbulenten Zeiten und Krisen braucht es erfahrene Führungskräfte, denen die Mitarbeiter vertrauen und die wissen und worauf es ankommt. Sie schaffen die erforderlichen Rahmenbedingungen, damit sich Unternehmen schnell anpassen und weiterentwickeln können.

Die meisten Führungskräfte sind im längsten Wirtschaftsaufschwung der Geschichte herangewachsen. In dieser Zeit haben sie sich hauptsächlich mit der Umsetzung von Wachstumsstrategien und der Optimierung von Wertschöpfungsketten beschäftigt – nicht jedoch mit Krisenmanagement.

Quasi über Nacht müssen Top-Manager und Führungsteams lernen, Lösungen für Worst Case-Szenarien zu entwickeln, radikale Entscheidungen zu treffen und Auswege zu finden, damit das Unternehmen die Krise übersteht und gestärkt aus ihr hervorgeht. Dabei trennt sich die Spreu vom Weizen, bzw. die Schönwetterkapitäne von guten Krisenmanagern.

Denn Führungskräfte und -teams, die schon vor der Krise als nicht glaubwürdig und authentisch galten, stehen nun auf verlorenem Posten, da ihnen die nur widerwillig folgen. Da ihnen das Vertrauen fehlt, machen sie nur „Dienst nach Vorschrift“ anstatt für sich voll für die Erreichung der Ziele einzusetzen. Fatal in Zeiten, wo es genau darauf ankommt und eine Riesenchance für fähige Führungskräfte.

■ **Souverän navigieren**

Erfolgreiche Krisenmanager sind unternehmerisch denkende Strategen. Sie wissen, dass es bei Branchen-, Länder- und globalen Krisen weniger aufs ein hohes Umsetzungstempo, sondern auf Können, Ausdauer und Selbstdisziplin ankommt. Denn im Gegensatz zu Unternehmenskrisen dauern diese oftmals etliche Jahre.

Sie haben, eine klare Vorstellung davon, wohin die Reise geht und mit welcher Strategie sie am besten dorthin gelangen. Nachdem sie den groben Kurs definiert haben, steuern sie nur noch auf Sicht, da der Weg zum Erfolg durch unbekannte und gefährliche Gewässer führt in denen es zahlreiche Probleme zu lösen und Hindernisse zu umschiffen gilt.





■ Souverän führen

Erfahrene Krisenmanager wissen, dass für erfolgreiches Krisenmanagement das gleiche gilt, wie im Mannschaftssport:

„Elferstklassige Spieler garantieren keinen Sieg“

Das Überleben und der Erfolg des Unternehmens hängen von der guten Zusammenarbeit des Führungsteams ab. Deshalb prüfen erfahrene Krisenmanager, z.B. mit dem anhängenden Reality-Check, ob und wie stark das Führungsteam durch das [Allmende-Problem](#) ausgebremst wird.

Dieses treibt nämlich einen Keil in die meisten Führungsteams und gilt als Hauptursache für Ressourcenkämpfe, Prioritätenkonflikte, Silodenken, demotivierte Mitarbeiter und ineffiziente Projekte.

Um das Unternehmen sicher durch die Krise zu führen, bilden sie als erstes ein Bereichs- und Hierarchieübergreifendes Team – nicht, weil sie die Alleinverantwortung scheuen, sondern damit sie und ihr Team ein möglichst umfassendes Bild haben, bevor über weiterführende Maßnahmen entschieden wird.

Zur Schaffung des organisatorischen Rahmens bedienen sich Krisenmanager gerne hochwirksamer Führungsinstrumente wie EFP und [agiler Methoden](#), da diese für

- **aktuelle und umfassende Informationen**
- **schnelle und kluge Entscheidungen**
- **eindeutig kommunizierte Prioritäten**
- **schnelle Projektergebnisse und**
- **zeitnahe Lernerfolge sorgen.**

Gute Krisenmanager wissen, wie man Mitarbeiter in der Krise führt. Sie passen Führungsstil und -methoden situativ an. Sie kommunizieren klar, authentisch und konsistent mit allen beteiligten Parteien – auch und vor allem schlechte Botschaften.

Sie pflegen den kontinuierlichen Dialog mit ihren Kollegen und Mitarbeitern und gehen auch dann nicht auf Abstand, wenn diese mal aus der Haut fahren und ihren Sorgen und Ängsten Luft machen. So gelingt es ihnen, dass die Belegschaft den Glauben an sie und das Unternehmen behält und dazu beiträgt, die erforderlichen Restrukturierungsmaßnahmen umzusetzen.

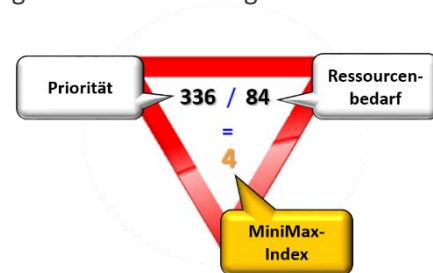




■ Souverän entscheiden

Da es in Krisen keinen Spielraum für riskante und teure Fehlentscheidungen gibt, verlassen sich erfahrene Manager nicht allein auf ihr Bauchgefühl. Sie wissen: Es basiert auf vergangenen Erfahrungen und wird stark durch Gefühle beeinflusst. Deshalb setzen sie auf objektive Bewertungsmethoden, wie z.B. [EFP](#) – eine äußerst praktische und mehrfach ausgezeichnete Bewertungs- und Priorisierungsmethode.

Mit ihr lassen sich Probleme, Risiken, Ideen und Maßnahmen schnell und objektiv bewerten. In nur einer Minute erhält man drei Werte, die eindeutig anzeigen, wie wichtig der jeweilige Vorgang ist, wie aufwändig die entsprechende Maßnahme sein wird und ob sie sich lohnen wird.



Durch die Nachvollziehbarkeit der Werte, kommt es auch bei Teamentscheidungen nicht zu zeitraubenden und emotionalen Diskussionen. Durch einfachen Vergleich der differenzierten Bewertungsergebnisse wissen die Beteiligten stets genau:

- welche Maßnahmen überlebenswichtig sind,
- welche man braucht, um wieder auf Erfolgskurs zu kommen und
- bei welchen Maßnahmen man den Rotstift ansetzen oder nach Alternativen suchen sollte, weil sie ein ungünstiges Verhältnis von Nutzen und Aufwand hat.

Der für die Priorität ermittelte Wert sorgt für eine klare Kommunikation. Wichtige Maßnahmen werden deutlich schneller umgesetzt, weil es nicht mehr zu Missverständnissen und Prioritätenkonflikten kommt.

Kunden sagten über EFP:

„EFP ist wie ein persönlicher Erfolgskompass – solange man sich um die Vorgänge mit hohen Werten kümmert, bleibt man auf Erfolgskurs“
(Reinhard Beck, Inhaber Ingenieurbüro Beck)

„Endlich eindeutige Prioritäten – einfach genial und genial einfach“
(Tim Meier, Leiter IT HUMMEL Holding AG)

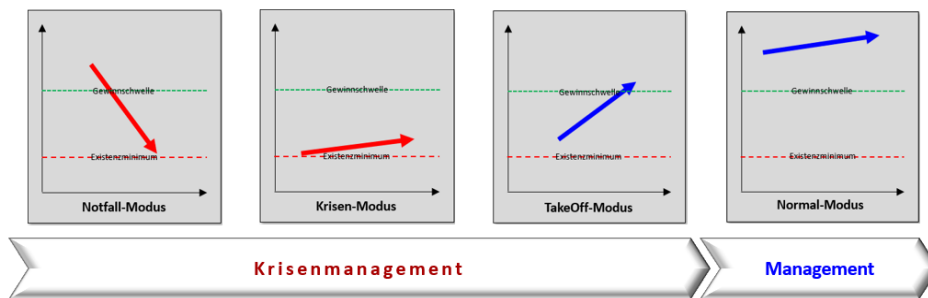
„Andere Unternehmen beneiden uns um EFP - ich kenne keine andere Methode, die mit geringem Aufwand zu so guten Bewertungsergebnissen führt.“
(Thorsten Speil, Leiter Organisation Stadtwerke Karlsruhe)





Die drei Phasen des Krisenmanagements

Das Krisenmanagement umfasst drei Phasen, durch die Unternehmen zu führen sind, bevor das Management wieder im Normal-Modus agieren kann.



Da in jeder dieser Phasen eine grundlegend andere Herausforderung zu bewältigen ist, passen erfahrene Krisenmanager Strategie und Führungsstil entsprechend an. Denn für das Krisenmanagement gilt:

Je besser und schneller diese Phasen bewältigt werden, desto erfolgreicher ist das Unternehmen nach der Krise.

Auf den nächsten Seiten wird detailliert gezeigt, welche Herausforderung es in jeder Phase zu bewältigen gilt, welche Strategie hierfür am besten geeignet ist und worauf clevere Führungskräfte bei der Führung von Mitarbeiter und Unternehmen achten. Das Unternehmen kommt gestärkt aus der Krise, weil Krisenmanager und Führungsteam stets

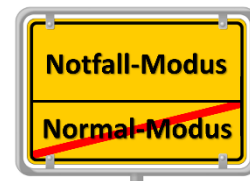
- wissen, worauf es gerade ankommt
- schnell und sicher entscheiden
- Mitarbeiter souverän führen und
- Wichtiges konsequent umsetzen





Notfall-Modus

Zu Beginn der Krise ist das wirtschaftliche Überleben zu sichern. Nicht oder zu spät getroffene Entscheidungen sind ebenso fatal wie Fehlentscheidungen oder Aktionismus.



■ Ziel

Die Rettung des Unternehmens vor der Insolvenz.

■ Herausforderung

Es sind schnellstmöglich alle Maßnahmen zu definieren und umzusetzen, die erforderlich sind, um die

- Liquidität zu sichern,
- Kundenumsatz zu sichern
- Beschaffungsrisiken zu minimieren
- Kosten wo möglich zu senken und
- Kapazitäten an den Markt anzupassen.

Dies ist zwar sehr anstrengend aber ein relativ einfach umzusetzendes Pflichtprogramm, für das es häufig bereits Notfallpläne gibt.

■ Strategie/Methode

Falls sie sich auf die nächsten Krise vorbereiten wollen, im Internet finden Sie gute und kostenlose Notfall-Checklisten, z.B. beim BDU Bund deutscher Unternehmensberater. Da sie alle wichtigen Handlungsfelder abdecken, kann man mit ihnen in wenigen Stunden konkreter Notfallpläne erstellen und mit [EFP](#)[®] priorisieren.

■ Führung

Diese Phase erfordert erfahrene und durchsetzungsstarke Führungskräfte, die falls erforderlich auch den direkten Führungsstil praktizieren können. Die zu Recht geschmähte Methode „Command and Control“ ist in dieser Phase sowohl angebracht als auch richtig. Erstens, weil die Zeit zur Konsensbildung fehlt und zweitens, weil verängstigte Menschen dankbar für klare Ansagen sind. Weil sie Ihnen ein Gefühl der Sicherheit geben, setzen sie die anstehenden Aufgaben engagiert um.

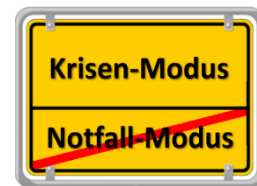
Nach Umsetzung der kurzfristigen Notfallmaßnahmen ist das Unternehmen so schnell wie möglich in den Krisen-Modus zu führen.





Krisen-Modus

In dieser Phase wird das Unternehmen zum „New Normal“ geführt. Wer auf Ad-hoc-Entscheidungen vertraut, wird sich verzetteln und länger anhaltende Krisen kaum überstehen.



■ Ziel

Konsolidierung und Weiterentwicklung des Unternehmens

■ Aufgabe

Es gilt Organisation, Produktportfolio und Mitarbeiterfähigkeiten trotz massiver Ressourcenengpässe an die neuen Rahmenbedingungen anzupassen. Ansonsten läuft das Unternehmen Gefahr, dass ihm noch vor Ende der Krise die Luft ausgeht.

■ Strategie / Methode

Krisen werden umso schneller überwunden, je professioneller das Unternehmen mit Engpassressourcen und den Ideen der Mitarbeiter umgeht. Für eine professionelle Ressourcensteuerung kombinieren wir [EFP](#)[®] mit Engpassstrategien, wie z.B. [EKS](#)[®] oder [ToC](#)[®]. Mit Hilfe eines EFP-basiertes [Ideenmanagement](#) werden die besten Ideen und Lösungen identifiziert, realisiert und honoriert. Mit ihm werden Mitarbeiter zu Mitdenkern, die einen aktiven Beitrag zu den erforderlichen Veränderungen leisten.

■ Führung

Es braucht besonnene, disziplinierte und konsequente Führungskräfte und -teams, um Unternehmen erfolgreich durch diese schwierige und mitunter jahrelange Phase zu bringen. Sie beobachten alles aus der Adlerperspektive und entscheiden im Überblick. Sie bewerten die Handlungsoptionen, und gehen diese entschlossen an.

Um trotz dürftiger oder widersprüchlicher Daten zu guten Entscheidungen und glasklaren Prioritäten zu kommen, gehen sie folgendermaßen vor:

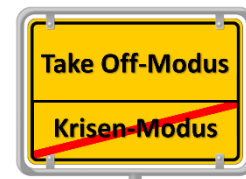
1. Sie bilden ein Bereichs- und Hierarchieübergreifendes Team, dass sich mindestens im wöchentlichen Intervall abstimmt.
2. In den Team-Meetings übernehmen sie die Moderatorenrolle und hören aktiv zu, wenn Probleme, Risiken, Chancen, Ideen und Fortschritte besprochen werden.
3. Bei Entscheidungen verlassen sie sich auf objektive und einfach anwendbare Bewertungsmethoden, wie z.B. EFP.





Take Off-Modus

In dieser Phase wird das Unternehmen zu Durchbruch geführt. Wird diese Phase nicht umgesetzt, verschenkt das Unternehmen die Chance auf außerordentlichen Erfolg.



■ Ziele

Schnelle und nachhaltige Steigerung von Umsatz, Gewinn und Image.

■ Aufgabe

Fokussierung aller verfügbaren Mittel und Kräfte auf die Entwicklung und Vermarktung eines Produkts/Dienstleistung, welches diese Anforderungen erfüllt:

- ✓ **Alleinstellungsmerkmal**
- ✓ **kurze Entwicklungszeit**
- ✓ **hoher Produktnutzen**
- ✓ **möglichst große Zielgruppe**

■ Strategie / Methode

Wir setzen auf EFP-basiertes [TakeOff-Management](#), weil man mit ihr alles auf einen Durchbruch fokussiert, z.B. durch die Entwicklung marktreifer Premiumprodukte in kurzer Zeit und mit niedrigen Kosten.

In den verschiedenen Projektphasen kommen ausschließlich hochwirksame Methoden zum Einsatz, wie z.B. Positionierung, [agilen Methoden](#) wie z.B. Design Thinking, Design Sprint und Kanban und [EFP](#).

■ Führung

In dieser Phase braucht es eine begeisterungsfähige Führungskraft, die in der Lage ist, ein agiles Entwicklungsteam zu führen, zu inspirieren und zu Hochleistungen zu coachen.





Krisenmanagement in der Praxis



Das Beispiel der Rhine-TEC GmbH zeigt, wie zeitgemäßes Krisenmanagement funktioniert. Da das Unternehmen in nur 3 Monaten den Krisen- und Take-Off-Modus bewältigen konnte, überlebte es die existenzielle Krise nicht nur, sondern ging gestärkt aus ihr hervor.

Bei Rhine-TEC handelt es sich um ein Spin-off aus der FH Niederrhein. Man hatte die Idee für ein Medizinprodukt, mit dem sich eine wesentlich höhere Erfolgsquote bei Hornhauttransplantationen erreichen ließ. Gemeinsam mit der Uni Düsseldorf entwickelte und testete das Team von Prof. Dahmen einen Prototypen und stellte ihn mehreren Medizinproduktehändlern vor. Als ein großer amerikanischer Fachhändler eine Erstbestellung über 10 Geräte und eine Anzahlung leistete, gründete Prof. Dahmen mit einem Partner die RHINE-TEC GmbH.

Bei der Recherche der technischen und gesetzlichen Forderungen teilte ihm ein „Experte“ mit, dass man als Hersteller dieses Produkts weder ein zertifiziertes QM-System noch ein Produktzertifikat benötige, weil es der niedrigsten Risikoklasse (1) angehöre. So fokussierte sich das Team zuerst auf Produktentwicklung und -erprobung.

Erst als sie Mitte September das Mustergerät in die USA versenden wollten, teilte man ihnen mit, dass es sich tatsächlich um ein aktives Medizinprodukt der Risikoklasse 2a handelte, für die man sowohl ein zertifiziertes QM-System (ISO 9001 / ISO 13485) als auch die Produktzertifizierung nach Anhang II der Richtlinie 93/42 EWG braucht.

Der Geschäftsführer erkannte sofort, dass das Unternehmen in eine existenzielle Krise gerutscht war. Er würde Anfang Januar Insolvenz anmelden müssen, wenn Rhine-TEC nicht die erforderlichen Zertifikate erhielt. Da niemand im Unternehmen über die erforderliche QM-Expertise verfügte, fragte er bei benannten Stellen nach einem Spezialisten für schwierige Fälle.

Als der Geschäftsführer mich anrief, war es eigentlich schon viel zu spät, da ein solches Projekt normalerweise 12-18 Monate dauert. Da eine Zertifizierung in so kurzer Zeit als unmöglich galt, betraute er mich erst einmal nur mit einer Machbarkeitsanalyse. Hierfür führte ich gemeinsam mit einem Zertifizierungsauditor ein Systemaudit bzw. eine Risikoanalyse für das Produkt durch. Im Ergebnis erhielten wir einen ganzen Katalog von Abweichungen, den es schnellstens abuarbeiten galt.





Als wir diese mit EFP bewerteten, erhielten wir eine nachvollziehbare und eindeutig priorisierte Maßnahmenliste, auf der ich ein zweistufiges Konzept zur Krisenbewältigung entwickelte.

Die erste Stufe enthielt alle Aufgaben zur Umsetzung der MUSS-Forderungen aus den jeweiligen Regelwerken. Die Nichterfüllung einer einzigen Forderung hätte zu einer Hauptabweichung und zur Nichterteilung des Zertifikats geführt.

Im nächsten Schritt bewertete ich den Ressourcenbedarf der Maßnahmen aus der ersten Konzeptphase mit EFP. Als ich dem Team danach mitteilte, dass das Projekt zu schaffen sei, wenn wir vom Notfall- auf den Krisenmodus umschalten. Hierfür vereinbarten wir folgende Regeln:

- Bis zum Jahresende müssen sich alle bereit erklären so viele Überstunden zu leisten wie für die Erfüllung des Projektplans erforderlich sind.
- Bei Engpässen kann das Projektteam von jedem Unterstützung anfordern, der an Aufgaben mit geringerer Priorität (EPZ) arbeitet.

Danach machte ich mich an die Planung der 2. Konzeptstufe, die alle SOLL-Anforderungen aus den jeweiligen Regelwerken erhielt. Deren Nichterfüllung würde lediglich zu Nebenabweichungen führen, für deren Abstellung man normalerweise eine Nachfrist von 3-6 Monaten erhält. Bei der Bewertung ihrer Dringlichkeit und ihrer Auswirkungen erhielten diese entsprechend niedrigere Werte. Nachdem ich auch diese Bewertungsergebnisse und das Gesamtkonzept erläuterte, sagte das gesamte Team seine volle Unterstützung zu und der Geschäftsführer beauftragte mich mit der Projektleitung.

Im ersten Schritt richtete ich im Pausenraum eine Infowand ein. Neben dem Projektplan, den wir als Backlog nutzten, verfügte sie über ein Kanban-Board mit dessen Hilfe die Feinabstimmung mit Hilfe von selbstklebenden Post-its vornahm. Da auf den Karten neben der Priorität (EPZ) auch der Fertigstellungstermin und der Verantwortliche stand, wusste jeder im Team, wie wichtig eine Maßnahme für den Projekterfolg ist und bis wann und durch wen die jeweilige Maßnahme umzusetzen ist.

Schon bald gehörten die 15-minütigen Standup-Meetings im Pausenraum zur täglichen Routine. Um 8:00 Uhr sagte jeder, was er am Vortag fertiggestellt hatte, woran er an diesem Tag arbeiten würde und ob er Unterstützung brauchte, weil ansonsten eine Terminüberschreitung drohe.





Freitags abends fand die wöchentliche Feedback-Runde statt. In ihr sprachen wir über alles, was gut geklappt hatte und wo es noch klemmte. Wenn zusätzliche Maßnahmen beschlossen wurden, kamen auch diese ans Kanban-Board, wurden gemeinsam mit EFP bewertet und terminiert. Dasselbe machten wir auch mit den Abweichungen, die ich bei den internen Audits fand.

Gegen Ende November stieg die Nervosität, da jeder wusste, dass die Arbeitsplätze erst wieder sicher wären, wenn das Zertifizierungsaudit ohne Hauptabweichungen bestanden würde. Als die Zertifizierungsauditoren in der letzten Adventswoche erschienen, waren Sie sehr überrascht, was das Team in so kurzer Zeit auf die Beine gestellt hatte.

Als der Leadauditor am Abend des 2. Tages verkündete, dass die meisten Forderungen zwar nur knapp erfüllt waren und dass er der DQS die Erteilung der Zertifikate empfehlen würde, atmeten alle erleichtert auf. Weil die Ausstellung der Zertifikats in der Regel 4-6 Wochen dauert, hatten wir mit dem Kunden vereinbart, dass er das Akkreditiv freigibt, sobald die DQS schriftlich bestätigt, dass Rhine-TEC die Unternehmens- und Produktzertifizierung erfolgreich bestanden hat.

Als diese am 22.12. bei Rhine-TEC einging, leitete man diese sofort an den Kunden weiter. Sofort nach Freigabe des Akkreditivs wurden die 10 Geräte per Luftfracht verladen und termingerecht ausgeliefert.

Ab Mitte Januar arbeiteten wir die Aufgaben der 2. Phase in gewohnter Weise aber deutlich entspannter ab. Obwohl die Produktion in Q2 aufgrund neuer Aufträge von Einzel- auf Serienfertigung umgestellt werden musste, wurde das für Juni vereinbarte Nachaudit ohne eine einzige Abweichung bestanden.

Danach sagte der ,Geschäftsführer Herr Dimic über das EFP-basierte Krisenmanagement:

„Die ermittelten Prioritäten gaben uns allen die Sicherheit, die wir brauchten, um die schwere Zeit durchzuhalten. Erst durch sie konnten wir uns voll auf das gemeinsame Ziel fokussieren und Rhine-TEC zum Erfolg führen.“





Praxis- und Reality-Check

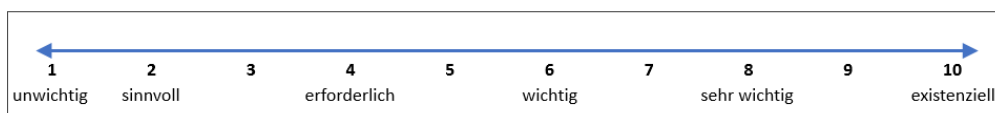


Durch Antworten dieser Fragen finden Sie schnell heraus,

- wie einfach sich EFP® anwenden lässt
- wie wichtig Krisenmanagement für Sie ist
- und ob Handlungsbedarf besteht.

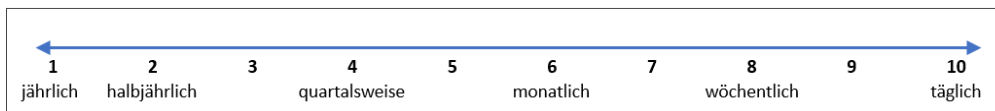
1. Wichtigkeit

Wie wichtig ist gutes Krisenmanagement für das Überleben Ihres Unternehmens?



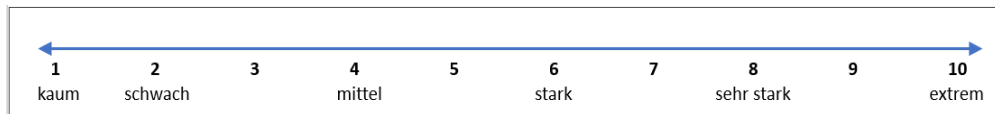
2. Dringlichkeit

Wie häufig entscheiden Führungskräfte aufgrund subjektiver Bewertungen?



3. Auswirkungen

Wie stark wirken sich Aktionismus und Prioritätenkonflikte auf die Maßnahmen aus?



Handlungsbedarf

Um festzustellen, wie hoch der Handlungsbedarf ist, müssen Sie lediglich die ermittelten Einzelwerte in die untenstehenden Felder eintragen und miteinander multiplizieren.

<input type="text"/>	x	<input type="text"/>	x	<input type="text"/>	=	<input type="text"/>	Handlungsempfehlungen
Wichtigkeit		Dringlichkeit		Auswirkungen		Handlungsbedarf	0 - 99 = Verbess.-Potenzial – prüfen, ob Maßnahme sinnvoll
							100-199 = Handlungsbedarf - Maßnahme empfohlen
							200-499 = hoher Handlungsbedarf - Maßnahme erforderlich
							> 500 = extremer Handlungsbedarf - Maßnahme erforderlich

Für den ermittelten Wert gilt: Je höher er ist, desto höher ist der Handlungsbedarf und umso höher ist der Nutzen, den Sie und Ihre Kollegen mit zeitgemäßem Krisenmanagement realisieren können.





Bitte sprechen Sie mich an, wenn Sie mehr über die Lösung erfahren möchten oder tatkräftige Unterstützung wünschen.

Mit freundlichen Grüßen



Gregor Stausberg
Geschäftsführer

weiterführende links

- [EFP – eine Methode, die es in sich hat](#) (Video-Clip)
- [Agile Methoden – Auswahl, Anwendung und Skalierung](#) (Whitepaper)
- **EFP-basierte Lösungen**
 - [Selbstmanagement](#)
 - [Ressourcenmanagement](#)
 - [Krisenmanagement](#)
 - [TakeOff-Management](#)
 - [Ideenmanagement](#)
 - [Risikomanagement](#)



conVek
- system(at)isch agiler -

conVek GmbH
CH-8280 Kreuzlingen
Bahnhofstr. 31
Tel: +41 (0)71 – 672 5800
HR: CH 440.4.022.030.5

Büro Deutschland
D – 40878 Ratingen
Wallstr. 16
Tel: +49 (0)2102 – 993 4636
Fax: +49 (0)2102 – 993 435