

**Thomas Buhl-Böhnert und Gerlinde Schönberg, Der Organisationskompass in der Praxis. Ein Navigationsinstrument für Führungskräfte und Berater. expert Verlag, 1. Auflage 2015**

**ISBN: 978-3-8169-3304-5**

Basierend auf dem indianischen Medizinrad kann mit Hilfe des Organisationskompasses jeder Beratungsprozess ganzheitlich begangen werden. Auch wenn die historischen Wurzeln das vermuten lassen, handelt es keineswegs schamanische Alberei. Ganz im Gegenteil, führt der Kompass von den Grundlagen her zu den operativen Themen. Und das macht seine Stärke aus. Das Autorenduo schildert aus seiner Beraterpraxis, dass viel zu häufig aktionistische Veränderungen in Abteilungen und ganzen Unternehmen dazu führen, dass sie nicht langlebig sind und damit ihr Ziel verfehlen. Werden demgegenüber die aufeinander aufbauenden Schritte des Organisationskompasses gegangen, sind die Ergebnisse deutlich fundierter.

Auch wenn es der Titel nicht erwarten lässt, gibt es eine grundsätzlich Erläuterung der fünf „Richtungen“, oder besser Themen des Kompasses. Gestartet wird mit dem Sinn und Zweck über den sich bei jeder Maßnahme zunächst Rechenschaft gegeben werden sollte. Es folgen Diskussion zu den Bereichen Führung – und das meint auch die Kultur und das Wertebild, die Vision und große Ziele, dann wird die innere und äußere Gemeinschaft bearbeitet um dann als letzten Schritt mit der Überschrift Management auf die Abläufe und Strukturen zu sprechen zu kommen.

Jede Erläuterung der einzelnen Bereiche endet mit einem Fragekanon, der in diesem Bereich zu weiterführenden Antworten verhilft. Auf die hilfreiche Einführung in den Kompass folgen Anwendungsformen und –beispiele, die erkennen lassen, dass das Modell tatsächlich in beinahe allen Bereichen beruflichen Alltags Anwendung finden kann. So ist er beim Selbstmanagement ebenso erfolgreich einzusetzen wie zur Vorbereitung und Durchführung von Meetings. Selbst in der Teamentwicklung kann er verwendet werden. Dazu gibt es dann noch weiteres Material, wie die Teambefragung analog zu den Kompassfeldern. Damit ist es dann kein weiter Schritt mehr, den Kompass grundsätzlich als einfaches Diagnose-Instrument einzusetzen. Ein gut nachvollziehbares Beispiel ist auch der mehrstufige Organisationsentwicklungs-Prozess. Für die fünf verschiedenen Prozess-Phasen sind die notwendigen Ausrichtungen und Kompassfragen des Organisationskompasses gut beschrieben. Diese grundsätzlichen Anwendungsmöglichkeiten werden mit fünf echten Beispielen belegt. Dabei geht es vom Coaching-Prozess über die Weihnachtsfeier und den Teamentwicklungs-Workshop bis zur Organisationsentwicklung zum Thema Führungskultur.

Innerhalb der Kompassfelder kann logischerweise nicht nur mit Fragen gearbeitet werden, vielmehr bieten sich hier auch andere Moderations-Tools an, die ebenfalls erläutert werden, aber nicht zwangsläufig zum Organisationskompass gezählt werden. Dazu zählen SWOT-Analyse und Seerosenmodell ebenso wie Wertequadrat oder Dialog-Kreis und der Hinweis auf Großgruppen-Methoden, um nur einige zu nennen.

Im Download-Bereich finden sich wenige Formulare und Unterlagen, da hätte sicherlich etwas mehr drin sein können.

Dieses Buch kann sehr empfohlen werden, wenn man nach einem Modell sucht, dass einem einen Leitfaden durch Beratungs- und Veränderungsprozesse geben soll.