

STAB 5 - SOS VERANKERN

Wir begleiten Organisationen dabei, die Funktion des *Systemic Operation Supervisor (SOS)* in ihren Krisenstäben einzuführen und nachhaltig zu verankern. Bestandsaufnahme - Klärung Mandat + Schnittstellen - Integration in bestehende Führungsstrukturen.

Kategorien: Organisationen / Unternehmen, Inhouse Trainings, Consulting

AUF EINEN BLICK

Führung stärken. Entscheidungsqualität sichern.

Systemische Organisationsentwicklung zur Einführung und nachhaltigen Integration des Systemic Operation Supervisor (SOS). Ein *Systemic Operation Supervisor (SOS)* unterstützt Krisenstäbe dabei, auch unter Druck die Qualität ihrer Kommunikation, Führung und Entscheidungen zu sichern. Damit diese Funktion wirksam werden kann, braucht es mehr als qualifizierte Personen: ein klares Mandat, abgestimmte Verantwortlichkeiten, funktionierende Schnittstellen und Akzeptanz im gesamten Stab.

Mit STAB 5 begleiten wir Ihre Organisation bei der Einführung und nachhaltigen Verankerung der SOS-Funktion. Wir analysieren bestehende Strukturen, entwickeln gemeinsam mit Ihnen eine passende organisatorische Einbindung und unterstützen die praktische Umsetzung. **Unser Ziel: Eine SOS-Funktion, die Ihre bestehende Stabsführung stärkt und sich selbstverständlich in die Zusammenarbeit integriert.**

Systemisch verstehen

Bestehende Führungsstrukturen, Prozesse und Dynamiken analysieren.

Rolle verankern

Mandat, Verantwortlichkeiten und Schnittstellen verbindlich klären.

Akzeptanz schaffen

Stabsleitung und Mitarbeitende einbinden und das Zusammenspiel stärken.

Wirksamkeit sichern

Die SOS-Funktion erproben und dauerhaft etablieren.

Für wen?

Für Organisationen mit Krisenstäben, die eine Systemic Operation Supervisor (SOS)-Funktion einführen und nachhaltig in ihren Führungsstrukturen verankern möchten.

Was zeichnet STAB 5 aus?

Wir verbinden systemische Organisationsentwicklung mit Human-Factors-Expertise. Dabei betrachten wir nicht nur formale Strukturen, sondern auch die gelebte Zusammenarbeit und die Bedingungen, unter denen der SOS wirksam werden kann. Der SOS ist keine Kontrollinstanz. Er unterstützt die Stabsleitung, erweitert die Perspektiven im Führungsprozess und trägt zur Qualität von Kommunikation und Entscheidungen bei. Die operative Führungsverantwortung bleibt bei der Stabsleitung.

Rahmen

Format: Individuelle Inhouse-Organisationsentwicklung
Umfang: Abhängig von Ausgangslage und Zielsetzung
Honorar: Auf Anfrage

ENTWICKLUNGSPROZESS

Jede Organisation verfügt über eigene Strukturen, Routinen und Führungskulturen. Deshalb beginnen wir nicht mit einem vorgefertigten Organisationsmodell, sondern mit einer systemischen Bestandsaufnahme. Gemeinsam mit Ihnen gestalten wir die Einführung der SOS-Funktion in vier Schritten.

01

Analysieren

Wir untersuchen bestehende Führungs- und Entscheidungsprozesse, Rollen, Schnittstellen und Kommunikationswege. Dabei berücksichtigen wir formale Strukturen ebenso wie die gelebte Praxis.

02

Gestalten

Gemeinsam mit den Verantwortlichen entwickeln wir ein tragfähiges SOS-Mandat, klären Zuständigkeiten und Interventionsmöglichkeiten und stimmen die Funktion auf die bestehende Stabsorganisation ab.

03

Integrieren

Wir begleiten die Einführung, vermitteln die neue Funktion an alle Beteiligten und klären Erwartungen, Zusammenarbeit und mögliche Spannungsfelder.

04

Verankern

Wir begleiten die praktische Erprobung, reflektieren Erfahrungen und unterstützen die dauerhafte Integration in Abläufe, Verantwortlichkeiten und Organisationskultur.

Unser Ansatz

Wir verstehen die Einführung des SOS nicht als Korrektur vermeintlicher Defizite, sondern als gezielte Weiterentwicklung bestehender Stärken. Die Organisation bleibt Gestalterin ihrer Strukturen. Wir begleiten den Prozess mit systemischer Beratung, Human-Factors-Expertise und Erfahrung aus sicherheitskritischen Arbeitsfeldern.

TERMINE

Datum	14.10.2026 – 16.10.2026, 24.02.2026 – 26.02.2026