

Institut für Organisationale Intelligenz und - Reife

HOME

ÜBER UNS

DIENSTLEISTUNGEN

KONTAKT



Auf den nächsten Seiten finden Sie anschauliche Erklärungen rund um unser Kernthema mit Fokus auf folgende Punkte:

- Unterschied Organisationales Wissen vs. Intelligenz
- Nutzen von OIR
- Funktionsweise von OIR
- Elemente zur Etablierung höherer OIR

Organisationales Wissen

Organisationen sammeln Wissen über ihre Umwelt, um sich erfolgreich in dieser zu bewegen. Dafür sammeln wir Erfahrungen, Know-how, akquirieren qualifizierte Leute. Leute mit ähnlichem Wissen konzentrieren wir in Abteilungen. Abteilungen haben die Tendenz sich zu isolieren – Silos. Das hat Vorteile im Kompetenzaufbau und massive Nachteile in der



Kompetenznutzung. In Organisationen gibt es oft sehr viel Wissen, aber es gelingt viel zu wenig, dass dieses dynamisch miteinander interagiert. Diese Form von **Wissen ist vergangenheitsorientiert**. Wir sammeln Wissen, wenn sich eine Hürde stellt, die wir nicht gut überwinden können, wie z.B. technologische Barrieren in der Produktentwicklung; Ablaufwissen um Fertigungen effizienter zu machen; Wissen über Finanzen, um die Finanzierung aufzustellen; buchhalterisches Wissen wegen der lästigen Steuern; Einkaufswissen, um uns gut mit Material zu versorgen, etc.

Organisationale Intelligenz ...

ist die Fähigkeit **Wissens zu verbinden** (und auch selbst neu zu schaffen), um die Organisation **bestmöglich so auszurichten**, dass sie in ihrer Mission **vorankommt**. Ändern sich z.B. Technologie, Markt, etc. greifen alle Teile der Organisation die Änderung auf, richtet sich wie ein Vogelschwarm an den neuen Bedingungen **selbstregelnd ideal aus** (kann auch bedeuten, dass man es **bewusst** ignoriert, wenn die Änderung nicht relevant ist).



Diese **Haltung ist nach vorne und seitlich gerichtet** und somit wesentlich stärker im agieren und reagieren – nutzt natürlich genauso die Erfahrungen der Vergangenheit als einen Aspekt. So würde jede Änderung im Markt, der Technologie, der Konkurrenz wie ein **Energiefeld** die **gesamte Organisation berühren** und **wie ein Fluid sich selbstständig neu ausrichten lassen**.

Was bringt Organisationale Intelligenz & Reife?

Ein intelligentes & reifes System hat in jedem seiner Teile **ständig hohes Verständnis** für

- seine **eigenen** Ziele, Ressourcen, Grundhaltung, Wirkungsweise, Möglichkeiten
- seine relevante **Umwelten**, **WAS** sich darin tut und **WIE** darauf zu reagieren sein wird
- **bestmögliche Interaktion** und **Wirkungsstärke** zwischen sich selbst und der Umwelt.



Das Resultat ist eine **überlegene Entscheidungs- und Handlungslogik**, die nicht auf den Schultern weniger lastet, sondern sich aus der etablierten **Art der Zusammenarbeit aller ergibt**.

Neben Intelligenz wird oft der **Nutzen höherer Reife** übersehen.

Sie sorgt dafür, dass wir als Organisation (und individuell):

- nicht unnötig impulsiv handeln, sondern **überlegt und ressourcenorientiert** im Sinne unserer Mission und Vision agieren
- selbst in Stress- und Angstsituationen **nicht emotional sondern sinnvoll** handeln
- weniger aus Eigennutz agieren, sondern mehr **sinnstiftend zusammenarbeiten**
- ein viel höheres **Maß an Komplexität** in der Welt erfassen und verarbeiten können
- **besser Verbindungen zu anderen herstellen** und **mit- & füreinander** agieren können
- selbständiger entscheiden, handeln und unsere **Wirkungsstärke optimieren** wollen.
- **höchste Professionalität mit Leichtigkeit und Freude** zu verbinden mögen.

Wann wird organisationale Intelligenz & Reife überlebensnotwendig?

In **komplexen, wettbewerbsintensiven** Umwelten, die sich **rasch verändern**.

Hier setzen sich **intelligente & reife Systeme** durch, die in der Lage sind:

- schnell das **Wesentliche** in der sich ändernden Umwelt zu **erkennen**,
- zu erfassen, welche dieser **Änderungen** von **Bedeutung** sind und
- sich bestmöglich auf die neuen Situationen hin zu **entwickeln und auszurichten**.



Wir können es uns so vorstellen, wie wenn ein Auto schnell an uns vorbeifährt. Das Gehirn kann die Bewegung nicht mehr ausreichend erfassen, um ein klares, gutes Bild zu schaffen. Wenn unsere **innere Verarbeitung langsamer** ist, **als die Geschwindigkeit in der Umwelt**, verschwimmt die Umwelt, wir **verlieren Klarheit, Orientierung** und können nicht mehr sinnvoll handeln.

Das Prinzip sehen wir auch, wenn Menschen älter werden. Sie **reduzieren die Komplexität** in ihrer Welt auf das Maß, das sie mit ihren Fähigkeiten noch bewältigen können. **Sind wir „innerlich“ schnell, verlangsamt sich für uns die Umwelt – und umgekehrt!!**

Analogie zum besseren Verständnis

Im Körper **entspreche muskuläre Kraft dem Wissen**. Kraft baut der Organismus auf, wenn er oft die gleiche, Belastung/Aufgabe ausführt, z.B. Hanteltraining. Er baut exakt dort Kraft und Muskeln auf, die durch diese eher trägen Belastungen stimuliert werden. Jene Aufgaben werden leichter, weil unsere Muskeln wachsen. Doch schon leicht geänderte Aufgaben werden von dieser Kraft kaum mehr unterstützt, sie lässt sich fast nicht anpassen.



Körper-**Intelligenz** entspricht der Fähigkeit die Muskeln **möglichst frei und schnell neu zu koordinieren**, sodass wir **rasch neue Bewegungen ausführen** können, um unbekannte Aufgaben zu bewältigen. Die Muskeln greifen funktional besser ineinander und können sich so **gegenseitig stützen und unterstützen**. So erzielt man mit weitaus weniger Muskelmasse (Abteilungsgrößen, Mitarbeiterzahl) sehr hohe Stärke, die sich zudem an neue Herausforderungen rasch **anpassen** kann. Dies sind Menschen, die **sehr schnell** in jeder Sportart **sehr gut**

werden. Es ist eine **andere Art sich den Aufgaben zu nähern**, deswegen baut der Körper eine andere Art von **Muskulatur-Steuerungs-System**, das sich **im Gehirn** befindet.

Kräftige Körper sind gut in den **spezifischen Aufgaben, die sie oft gemacht haben**. **Intelligente Körper sind gut darin, schnell gut in der Bewältigung neuer Aufgaben zu werden**.

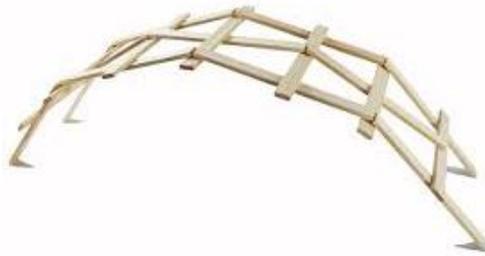
Wie erhöhen wir bestmöglich Organisationale Intelligenz & Reife?

Organisationale Intelligenz & Reife wird nicht durch den Erwerb zusätzlichen Wissens (Kraft) erworben, sondern sie **ergibt sich aus der Verbindungsfähigkeit dessen, was schon da ist** (Koordinationsfähigkeit) und die Fähigkeit Wissen selbst neu zu deuten, anzuwenden und zu generieren. Wir schaffen sie durch die Art, WIE wir als Organisation einheitlich mit Themen/Aufgaben umgehen, wie die **Verbindungen** zwischen Leuten und Bereichen funktionieren und mit welcher **Haltung** wir uns Herausforderungen stellen.



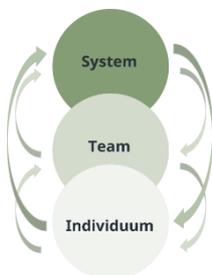
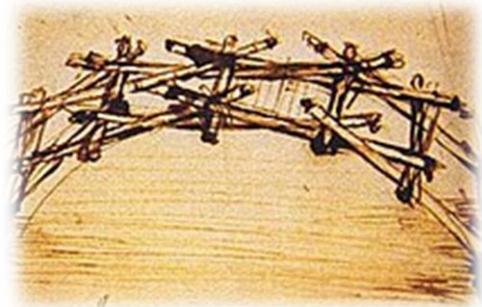
OIR wird durch eine sich **gegenseitige hebelnde Stärkung** dieser **Aspekte** verbessert:

- **Reife-Entwicklung** auf individueller, Team- und Systemebene
- **Verbindungsqualität** zwischen Menschen, Teams, Bereichen
- sehr klare Purpose-Ausrichtung & bestimmte konsequent gelebte **Verhaltensideale**



Wie bei einer Leonardo-Da-Vince-Brücke, die ohne jegliche Seile oder andere Materialien außer den Hauptelementen **in sich selbst tragfähig** ist, müssen **alle Elemente** bei der Etablierung von OIR **in bestimmter Art aufeinander ausgerichtet** sein. Nutzt man nur ein paar der Elemente oder

verbindet diese nicht gut, erzielt man immer nur deutlich kleinere Effekte, die mit der Zeit zudem wieder zerfallen. Je länger die wesentlichen Elemente der OIR angebracht und gehalten werden, umso mehr stabilisieren sie sich selbst und werden durch Druck nur noch stärker. Doch gerade **in den ersten Monaten** muss man diese neue Form sehr bewusst und **achtsam etablieren** und gegenseitig einfordern, um schnell und dauerhaft dieses **deutlich höhere Level von Leistung und Zufriedenheit** zu ermöglichen.



Was bedeutet „sich **gegenseitig hebelnd**“?

Jede Verbesserung einer dieser Aspekte auf den unterschiedlichen Ebenen **zahlt in die Verbesserung** der anderen ein. Da jeder von uns für etwas anderes empfänglicher ist – auch abhängig von der persönlichen Situation und Reife – **erhält sofort jeder** im Unternehmen etwas, mit dem er/sie beiträgt und dabei **sich selbst und der Organisation hilft**.

WICHTIG! Ein gemeinsames Verständnis für den **Nutzen der OIR-Entwicklung**:

- **Organisation optimiert** sich laufend **selbstständig** auf Vision, Werte, Strategie hin
- Viel **schnellere Informationsströme** und **Entscheidungen (auf allen Ebenen)**
- **Synchroneres Handeln** bei gleichzeitig **selbstbestimmterem Agieren** aller Teile
- Kein Problem mit Change, da das System sich laufend inkrementell adaptiert.
- Massive **Reduzierung von Abteilungsdenken** & persönlicher Spannungen
- Weniger Karrieredenken (Ego-drive) und **stärkeres Wirkungsbestreben**

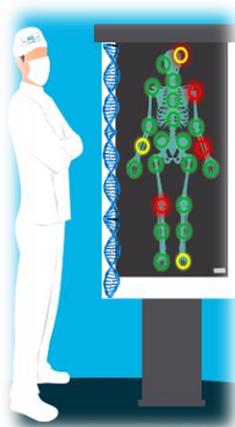
- Enorme Stärkung des Potentials für **Innovation und Leistungsdenken**
- Integrierte **Beschleunigung der Reife** von Individuen, Teams und System
- Wesentlich **höhere Zufriedenheit** und Motivation der Mitarbeiter
- **Persönliches Wachstum** aller, was sowohl in Beruf als auch Privat vorteilhaft ist

Vorgehen: Maßnahmen auf individueller Ebene

- Mitarbeiter brauchen eine grundlegende **Idee der OIR-Prinzipien** und ihren **Nutzen im Alltag**. Es gilt gut mit potenziellen Bedenken und Ängsten umzugehen.
- **Die Führung** erhält ein **tiefes Verständnis für OIR**, was die Prinzipien und die unmittelbare praktische Nutzung und Etablierung angeht – die ja nicht kompliziert sind. Sie sollen Prozessbeobachter und **Transformations-Katalysatoren** sein.
- **Die Unternehmensspitze** braucht ein **klares Bekenntnis** dazu, um die paar identifizierten Hebel kontinuierlich positiv auf Spannung zu halten, sich gegenseitig und die nächste Führungsebene diesbezüglich zu challengen.
- Auf Ebene der **Führungskräfte**, die ohnehin in relevanten Organisationen bereits über eine meist gute Führungs-Ausbildung verfügen, können ganz gezielt **Hebel für Ich-Entwicklung** angesetzt werden, die wiederum als Hebel für die Stärkung der organisationalen Intelligenz eingesetzt werden. Dafür wird der **Reife-Grad** erhoben (über Test oder im Gespräch), darauf **Entwicklungs-Commitments** und **kompakte Coachings** genutzt.

Vorgehen: Maßnahmen auf Team-Ebene (Führungssysteme)

- Wenn alle OIR grundsätzlich verstehen, erarbeiten wir mit Führungs-Teams **konkrete Commitments**, die genau auf ihre Bedürfnisse hin den Alltag ebenso unmittelbar verbessern, als auch in die Stärkung der Organisationalen Intelligenz einzahlen. Es dient auch als „Vorlage“, mit der sie mit ihren operativen Teams weiterarbeiten können. Dabei sind die bisherigen **Schmerzen des Alltags ideale Wegweiser**. Indem wir Probleme der Vergangenheit positiv nutzen, generieren wir bereits **Reifeentwicklung**, weil wir aus Schuldzuweisung und/oder Ärger nur den **Nutzen destillieren**.



Methodisch ideal ist eine Integration des **Team-Doc**, der durch neuro-optimierte Analysenmethoden die Team-DNA und daraus abgeleitet aktuelle und angelegte Belastungen und Führungsbedürfnisse erkennt, visualisiert und besprechbar macht. Das erhöht die Führungseffektivität und -effizienz im Alltag unmittelbar und stärkt die Verbindung zwischen Führung & Team.



Ebenso ist ein fixer Bestandteil eine **organische Ausrichtung an alle Nahtstellen**, und dort ein **starkes WIE zu etablieren**, während man die gegenseitigen

Bedürfnisse bestmöglich verstehen und bedienen lernt. Dafür kann man methodisch z.B. eine **Connectivity-Map** nutzen. Um sich **innerhalb von Abteilungen fluid** an wechselnde Anforderungen **anzupassen**, gibt es ebenfalls unkomplizierte Methoden, die in der Verbindung mit den anderen Aspekten sofort greifen.

Vorgehen: Maßnahmen auf System-Ebene

- In der gesamten Organisation achtet man darauf, dass für Themen, die höhere Komplexität, strategische Relevanz oder große **Interessensspannungen** beinhalten, immer **Gesprächsräume schafft**, die für diese Ansprüche geeignet sind.

Gesprächsräume höherer Ordnung

erleben wir auch „zufällig“ manchmal, wenn Meetings super laufen, wir uns alle gut einbringen können, die Egos außen vor lassen, anderen richtig gut zuhören, usw. Diese Bedingungen können gute Moderatoren schaffen, weil sie auf einige Aspekte besonders achten, die dafür sorgen, dass sich quasi diese



Sphären bauen, in der Prozesse und Ergebnisse möglich werden, die anders undenkbar sind. Wie diese Räume geschaffen und gehalten werden, wird mit OIR in der Organisation etabliert, wobei sie nicht durch einzelne geschaffen werden. Wir vermitteln Methoden, wie mehrere Leute gemeinsam diese Aufgabe erfüllen.

- Es werden konkrete **WIE-Aspekte** für die gesamte Organisation **committet** und kommuniziert, die in **jedem einzelnen Gespräch** und jedem Meeting von allen Mitarbeitenden gewahrt werden müssen. Damit werden z.B. Missverständnisse massiv reduziert und der Umgang, falls Irritationen auftreten, sofort auf eine höhere Ebene gehoben, was unmittelbar auf Leistung und Zufriedenheit einwirkt.
- Zusätzlich **verstärken** wir das **Füreinander**, z.B. dass man Informationen automatisch weitergibt, die für verbundene Nahtstellen relevant sind. Dieses **Mitdenken für andere**, hebt die **WIR-Verbindung**, die Kommunikationsgeschwindigkeit, Reaktionsfähigkeit und ganzheitliche Ausrichtung auf ein neues Niveau.
- Die Leitung entwickelt mit der Führung ein **Entwicklungs-Commitment für die gesamte Organisation** und sichert eine entsprechend gute Transformations-Kommunikation. Wir beraten gerne zu den kritischen und neuralgischen Punkten dieser Kommunikation. Speziell die Nachvollziehbarkeit aller Schritte und Prozesskommunikation in der Startphase sind von großer Bedeutung.

Vorgehen: Methoden zur raschen Implementierung von OIR

- **Gesamtvortrag** mit Fragerunde: mit möglichst allen + **Aufzeichnung** für Fehlende (Das haben wir davon! So funktioniert es! Erste Schritte – wir starten Jetzt)
 - **Workshops für Führungssysteme** mit Kern-Inputs, Commitments für die Schaffung von reiferen Gesprächsräumen, Konsolidierung, inkl. Erleben Raum höherer Reife
 - Kompakte, fragengesteuerte **Buddy-Reflexion** zu **Entwicklungs-Anker** inkl. **Erfahrungsaustausch** und gegenseitigem Lernen, Kennenlernen, **Verbinden**
 - Kompaktes **Coaching** zur Stärkung individueller **Reife** (für höhere Führungskräfte und Katalysatoren, die auf die Reifung im Unternehmen wirken)
 - **Kurzinputs via Video**, die sich auf die **Kernelemente OIR** beziehen
- Kernelemente:
- o Wahrnehmung und wie wir sie gestalten
 - o ICH-Entwicklung und wie wir sie beschleunigen
 - o Erwartung und was sie in uns bewirkt
 - o Menschliche Verbindung (Human-Gravitation) & Systemverbindungen
 - o Umgang mit Emotion, Unsicherheit, Kränkung, Überforderung
 - o Intelligenz (menschlich & systemisch)
 - o ...
- **Visualisiertes Bild/Schema des Gesamtprozesses und der Wirkung**
Hilft zu **verstehen**, wie alles, was wir mit OIR bewegen uns nutzt und sich verstärkt.

Beispiel: Visualisierung der inneren Reaktion (links) auf einen verbalen Angriff (rechts)
Je nach **Reifegrad** verändert sich unsere Wahrnehmung, Reaktion und Wirkung massiv!

