

Die Zukunft ist menschlich – Das *Collaboration Maturity Model*

Ob KI-Hype und Revolution, der *Gallup Engagement-Index*, *Deloitte Global Human Capital Trends 2025*, *OECD Skills 2030-Study*, *World Economic Forum Future of Jobs 2025 Study*, alles zeigt in eine Richtung: Die **Maschinen** sollen das machen, was Maschinen am besten können und **Menschen**, sollen sich auf Menschlichkeit besinnen.

Letztlich sind wir die schlechteren Maschinen. Dafür die besseren Menschen, wenn wir dafür die Möglichkeit haben.

Und *Great Place to Work*, *Kunundu* und andere Plattformen zeigen, dass es schon seit vielen Jahren einen Bedarf an menschlichen Organisationen gibt. Wir wollen wissen, wie das Unternehmen wirklich ist, bevor wir anfangen. Und wir wollen auch, dass sich die Situation wirklich verbessert, wenn wir da sind. Doch sind die aktuellen Werkzeuge zu Papiertigern und Marketing-Werkzeugen verkommen. Sie bedeuten nichts mehr. Wir brauchen etwas, was verlässlich ist. Neutral und auch mal wehtun darf, weil es wahr ist.

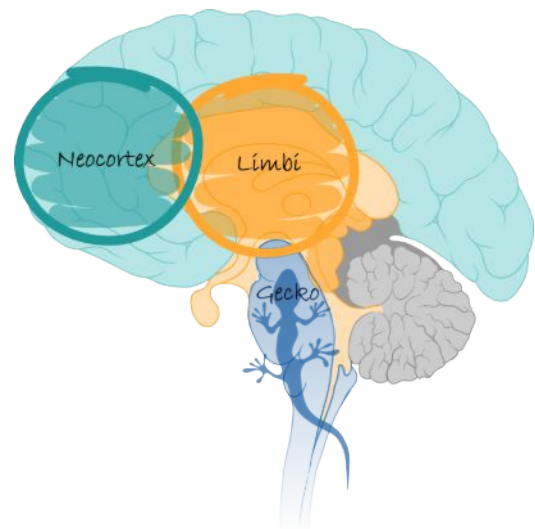
Wir waren schon mal die Visionäre!

Der letzte große Paradigmen-Wechsel war die Einführung von **Prozessen** und den **Assessments** dazu. Inzwischen können wir uns eine Welt ohne ASPICE, Safety und Cyber-Security (Assessments) gar nicht mehr vorstellen. Wir haben diese Themen systematisiert und professionalisiert.

Damit auch greifbar gemacht.

Und der Prozess-Gedanke ist am Anfang überall auf Widerstand gestoßen. „Wie soll das gehen? Was bringt das? Wir sind doch schon super? Die Zahlen stimmen doch.“

Und jetzt wissen wir, wie es geht. Wir wissen, was es bringt, auch wenn wir noch nicht perfekt sind. Wir sind soviel besser geworden. Dinge sind heute möglich, die waren vorher nicht denkbar.

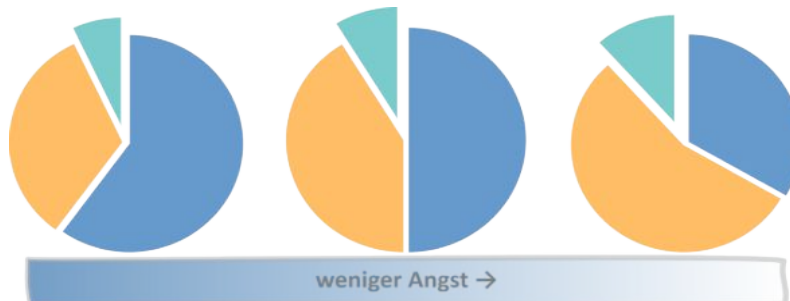


Gecko > Limbi >> Neocortex

Wenn wir über **Kollaboration**, **Innovation**, **Transformation** und **Produktivität** reden, dann sind das meistens schwammige Dinge. Wir können sie nicht in Prozessen definieren. Wir können nicht in einen Prozess schreiben: „vertraut einander“. Also schreiben können wir es, aber es ändert nichts. Bringt höchstens eine Verschlechterung.

Aber durch Neurologie, Psychologie, Soziologie, Kybernetik, Synergetik und Systemtheorie (alles zusammen: NPSKSS) wissen wir viel, wie Menschen funktionieren. Diese Dinge kommen aus dem **Limbi** (dem limbischen System).

Wir können Kollaboration, Innovation, Transformation und Produktivität nicht befehlen oder über Prozesse erzeugen, aber wir können **Umgebungen** schaffen, in denen diese Eigenschaften mit hoher **Wahrscheinlichkeit** auftreten.



Dazu müssen wir grob unser Gehirn verstehen:

- ▶ **Neocortex:** Unser bewusstes, rationales und logisches Denken. Sehr gut steuerbar.
- ▶ **Limbi** (limbisches System): Eigentlich 7 Subsysteme, die alle sozialen und emotionalen Aufgaben meistern.
- ▶ **Gecko** (Stammhirn; Reptilienhirn): Überlebenssystem; Übernahme bei Angst (*Fight, Flight, Freeze*)

Und je weniger Angst wir haben – je weniger der Gecko zu tun hat –, desto besser können sich die anderen Systeme entfalten. Deswegen ist die psychologische Sicherheit so wichtig für Innovation und Produktivität. Sicherheit bedeutet weniger Angst und mehr „Intelligenz“.

Wie machen wir Organisationen intelligent?

Wir schauen auf die NPSKSS und lernen davon, was der Organisation guttut oder sie blockiert.

Jetzt kann natürlich nicht jeder Verantwortliche in einer Organisation alle Teile von NPSKSS studieren. Deswegen müssen wir es einfach pakettieren und **verständlich, greifbar und messbar** machen.

Dafür nutzen wir den gleichen Ansatz der **Systematisierung** und **Professionalisierung**, den wir schon von den Prozessen kennen:

ein **Assessment-Modell**. Für die Ratio, den Neocortex, haben wir es gemacht und es hat super funktioniert. Wir wiederholen etwas Bekanntes und Bewährtes in einem neuen Thema (Limbi und Gecko) und mit einer neuen Indirektion.

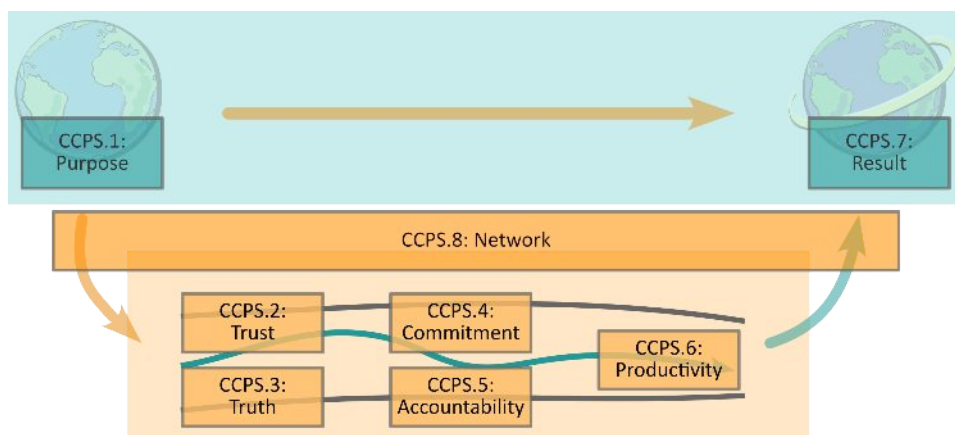
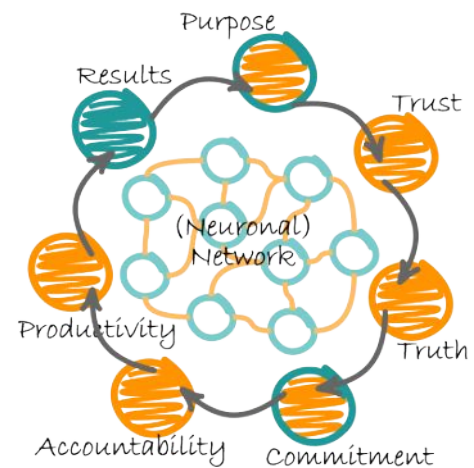
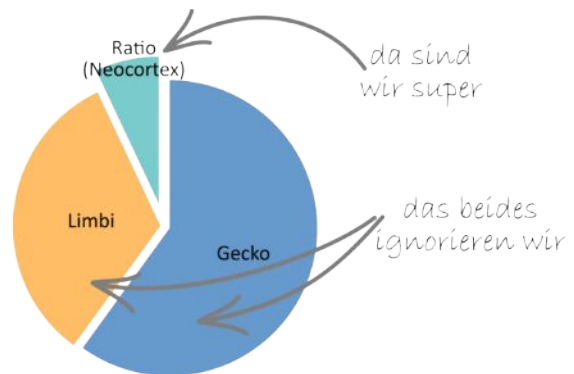
Der Gedanke der Prozesse war schon eine **Indirektion**: Es ging plötzlich nicht mehr um den Plan, die Requirements, das Design, den Code und die Tests, sondern um den Gedanken: „Wenn wir gesunde und bewährte **Grundprinzipien** anwenden, dann erhöhen wir die **Wahrscheinlichkeit**, dass die entstehenden Produkte die gewünschte **Qualität** haben.“

Jetzt gehen wir einen Schritt weiter: „Wenn wir eine **Umgebung** schaffen, die gesunde und bewährte **Grundprinzipien** aus NPSKSS anwendet, dann erhöhen wir die **Wahrscheinlichkeit**, dass wir kollaboratives, innovatives, transformierendes und produktives **Verhalten** sehen.“ Wir wollen die bestmögliche Kollaboration erreichen! (Die Grundprinzipien dafür sind in der Abbildung rechts.)

Wir ersetzen die Prozesse nicht, sondern erweitern sie nur um ein systematisches und messbares Fundament. Wir erhöhen die Qualität der Prozessumsetzung und ergänzen die kreativen und zwischenmenschlichen Bereiche, die wir nicht über Prozesse steuern können.

Neu und eigentlich schon Jahrzehnte zu spät. Aber das erste Assessment-Modell ist da. In 2024 und 2025 schon in der **Assessoren-Community** auf der VDA Automotive SYS vorgestellt und in Workshops geprüft.

https://orgiq.org/wp-content/uploads/2024/09/OrgIQ_AssessmentModel_v05.pdf (unter Creative Commons Lizenz)



Etablieren und zertifizieren wir ein neues **Assessment-Modell**, dass die fehlenden Bereiche des Menschseins berücksichtigt und so auch den Blick auf die Organisation vervollständigt. Den die meisten Blockaden und Störungen werden durch Seiteneffekte in den Bereichen (Limbi/Gecko) ausgelöst, die wir nicht sehen.

Unsere **Community** leistete vor 30 Jahren die **Pionierarbeit**. Tun wir es wieder!