

OrgIQ: Unser USP & Approach

Was wir machen und welchen Effekt es hat



Author: Danilo Assmann
Status: released
Version: 1.0.0 (build 122)
Date: 2025-10-30
Copyright: © 2024. This work is openly licensed via [CC 4.0 BY SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



OrgIQ Manifest: Passion for People builds Systems for Success

OrgIQ—Organizational Intelligence (Quotient)—is a framework that changes how we see organizations. The core idea is to truly think from the perspective of the individual. Every person has their own reality, based on their *Network* of relationships. Each perception and perspective is unique. There is no right or wrong.

Any organization is simply the superposition of all these *Networks*. This is complexity. We can never fully model or understand it. But we can give direction and purpose to each individual element. Intelligent organizations embrace this complexity rather than simplify or ignore it.

When we focus on human complexity, the *Solution* space for common problems dramatically increases. We believe this harmonizes business practices and structures with the natural dynamics of human relationships, psychology, and social interactions.

Our manifesto reflects our lived experiences and successes. We've seen the transformative power of fostering genuine connections, embracing individuality, and leading with purpose. OrgIQ helps create smarter environments where empathy, understanding, and mutual respect thrive, allowing every individual to feel truly seen, heard, and appreciated. This creates a space of emotional safety, which is essential for individuals and groups to reach their full potential.

We believe in value over control. From OrgIQ's perspective, we understand that control limits the capability of the system by breaking the human perspective, creating overhead, and fostering mistrust. Relationships and trust unleash extraordinary *Productivity* and satisfaction. The achievement of the *Purpose* is measured by the *Results*.

Join us on this journey to redefine organizational excellence. Let's build intelligent systems, embrace complexity, and simplify happiness. Welcome to OrgIQ, where the true potential of your people thrives your organization.

Content

Intro.....	4
Vergleich.....	6
Kernideen von OrgIQ.....	6
Fokus OrgIQ.....	6
Case-Vergleich: OrgIQ vs. klassische Beratung.....	7
Operating Model & Struktur.....	7
Change & Adoption.....	7
Führung & Rollen.....	7
Silos, Vertrauen, psychologische Sicherheit.....	7
Produktivität & Ways-of-Working.....	8
Fazit.....	8
Umsetzung der Wunschliste für C-Level, HR & Team-Ebene.....	9
Summary.....	11
Hintergrund.....	11
Im Vergleich: klassische Beratung vs. OrgIQ-Begleitung.....	12
Vergleich mit anderen modernen Ansätzen.....	12

Intro

Die Frage „Was macht ihr denn anders, als andere Berater?“ kommt oft.

Und die Antwort „Keine Beratung“ ist korrekt, aber nicht hilfreich.

Ihr kennt die Geschichte mit dem Fisch? Kommt ein hungriger Mensch, dann kannst du ihm einen Fisch oder eine Angel geben. Gibst du ihm einen Fisch, dann ist er am nächsten Tag wieder hungrig, aber bekommt er eine Angel, dann hat er jeden Tag zu essen.

Jetzt könnte ich sagen: Beratung ist der Fisch, weil die großen Beratungshäuser ja jedes Jahr wiederkommen und wir sind die mit der Angel. Aber das stimmt so nicht.

Eigentlich wollen alle seit Jahren Angeln verteilen und tun es auch. Dennoch bleiben die Menschen hungrig. Warum ist das so?

Weil sie die Angeln sammeln, aber nie Angeln gelernt haben. Sie wissen nicht, wo der nächste Fluss oder See ist, sie können mit der Angel nicht umgehen und wenn der Fisch dann gefangen ist, wissen sie nichts damit anzufangen.

Wir verteilen Angeln, ohne zu prüfen, ob der Kontext dazu überhaupt reif und fähig ist.

Und vielleicht essen die ohnehin keinen Fisch und eine Hühnerfarm oder Avocado-Baum wäre besser.

Das ist der Unterschied zwischen traditioneller Beratung und OrgIQ.org.

Außerdem sind unsere Beschreibungen und Tools völlig frei. CC 4.0. Die Lizenz gehört OrgIQ.org, aber ihr könnt es benutzen, verändern, verbessern und müsst nur alles abgeleitete Material mit OrgIQ.org Hinweisen versehen und auch wieder freigeben.

Und natürlich gibt es auch Unterstützung, weil diese neue Perspektive nicht immer ganz leicht ist. Hat man den neuen Blickpunkt erstmal eingenommen, dann läuft es von selbst, aber Weltbild-Wechsel sind ja meistens etwas tricky. Für die Neugierigen und Mutigen.

Die Brille

Stell dir vor, du trägst seit deiner Geburt eine Brille, die die Welt nur in Schwarz-Weiß zeigt. Du kennst nichts anderes – also denkst du: *So ist die Welt eben.*

Dann erzählt dir jemand von Farben. Du nickst höflich und sagst: *Ja, ich verstehe – du meinst hellere und dunklere Grautöne.* Denn alles, was du siehst, übersetzt deine Brille automatisch in Grau.

Aber dann, irgendwann, passiert etwas: Du fängst – ganz am Rand deines Blickfelds – ein kleines Stück Farbe ein. Ein warmes, lebendiges Etwas, das du nicht benennen kannst. Du spürst: *Da ist mehr.*

Wenn du jetzt hinsiehst, passiert etwas Seltsames: Sobald du deinen Fokus dorthin richtest, ist es wieder grau. Deine Brille hat es weggefiltert. Und du begreifst: **Nicht die Welt war grau – meine Brille war es.**

Wenn du den Mut hast, sie kurz anzuheben, siehst du plötzlich alles: Farben. Tiefe. Leben.

Das ist kein Schockmoment, sondern ein stilles Staunen. Kein Gesichtsverlust – eher ein *Gewinn an Wirklichkeit*. Denn niemand war „blind“ oder „falsch“. Wir alle sehen einfach durch das, was wir gelernt haben.

Und in dem Moment, in dem du erkennst, dass du *eine Brille trägst*, bist du frei, sie abzunehmen.

Warum wir oft lieber grau bleiben

Unser Gehirn liebt, was vertraut ist. Es schützt uns – manchmal sogar vor Wachstum. Darum reagieren wir auf neue Perspektiven meist mit einem von drei Reflexen:

1. **Rationalisieren** – „Kenn ich schon“, „Das ist doch wie ...“ Wir machen Neues klein, damit das Alte stabil bleibt.
2. **Resignieren** – „Das klingt schön, aber so läuft das Leben nicht.“ Wir würden gern glauben, aber alte Überzeugungen halten uns fest.

3. **Anpassen** – „Ich will Farbe sehen, aber mein Umfeld will das nicht.“ Wir spüren den Wandel, doch bleiben loyal zu den Mustern, die uns einst Sicherheit gaben.

Diese Reflexe sind normal. Aber sie verhindern, dass das, was wirklich lebendig wäre, zu uns durchdringt.

Das Geschenk

Die Farbe war immer da. Sie wartet nur darauf, dass jemand die Brille leicht anhebt. Und das ist keine Kritik – das ist ein Akt von Würde. Denn wer Farbe sehen lernt, verliert kein Gesicht. Er gewinnt Tiefe.

Um „Farbe“ jetzt etwas leichter zugänglich zu machen, haben wir von unabhängiger Seite mal Szenarien gegenüberstellen lassen. Nur auf Basis von der öffentlich verfügbaren Information.

Wie werden Themen in der traditionellen Beratung (von den großen bekannten Beratungshäusern) angegangen und was ist der OrgIQ-Ansatz?

Durch diesen direkten Vergleich mit seinen unterschiedlichen Schwerpunkten, wird schnell klar, wann welcher Ansatz sinnvoller ist und welche Rahmenbedingungen und Ziele notwendig sind.

Vergleich

Da die traditionelle Beratung schon seit Jahrzehnten etabliert ist, hier eine Kurzzusammenfassung von OrgIQ, damit die Startbedingungen fairer sind.

Kernideen von OrgIQ

OrgIQ ist ein praxisnahes Organisations-Modell, das **zwei Welten** bewusst integriert:

1. das **Clockwork** (Zweck, Richtung, klare Narrative) und
2. das **Neuronale Netzwerk** (Beziehungen, Vertrauen, psychologische Sicherheit).

So wird **Purpose operativ** und die **Beziehungsqualität mess- & entwickelbar**. Ergebnis: weniger Reibung, mehr Lern- & Veränderungsgeschwindigkeit – ohne die Komplexität des Menschlichen wegzueinfachen. [OrgIQ+1](#)

Konkret liefert OrgIQ:

- ▶ ein **Modell** (Purpose→Trust→Truth→Commitment→Accountability→Productivity→Results)
- ▶ ein **Beziehungs-Fitness-Check** (Netzwerk-Gesundheit auf 10-Stufen-Skala, von „Silos“ bis „Kollaboration/Flow“)
- ▶ ein **Solution-Konzept**, das Arbeit als „Lösungssysteme“ strukturiert (80/20 Anwendung vs. Verbesserung) und Purpose in Architektur & Prozesse überführt.

„OrgIQ baut Organisationen so, wie Menschen wirklich funktionieren: Wir verbinden eine klare Führungs-Erzählung (Clockwork) mit messbarer Beziehungsqualität (Neuronales Netzwerk). Mit dem RelOrg-Check sehen wir, wo Vertrauen fehlt; mit dem Solution-Konzept machen wir Purpose operativ. So sinkt Reibung, steigt Lern- und Veränderungstempo – nachhaltig, ohne Kultur-Voodoo.“

Fokus OrgIQ

OrgIQ macht Beziehungen zur führenden Systemgröße – methodisch, messbar, wiederholbar – und koppelt sie mit einem klaren Purpose-Betriebssystem.

Während übliche Modelle Struktur/Prozesse optimieren und „Change“ begleiten, **operationalisiert OrgIQ Vertrauen & Verbundenheit** (RelOrg-Check, Eisberg-Logik, psychologische Sicherheit) **und** übersetzt Purpose in **lebende Lösungen** (Solution-Lifecycle, Architekturprinzipien). Das ist **tiefer als „Mindset-Appelle“**, aber **leichter als Kultur-Mystik**: konkrete Instrumente + klare Führungserzählung.

„Wir machen Vertrauen & Verbundenheit zur führenden Systemgröße – messbar, steuerbar, gekoppelt an Purpose.“

Und nochmal für den Neocortex:

- ▶ **Modellklarheit:** zwei explizite Ebenen statt Ein-Modell-Illusion.
- ▶ **Messbarkeit:** 10-Stufen-Skala für Beziehungs-Fitness; Frühindikatoren statt Lag-KPIs.
- ▶ **Operative Kopplung:** Solution-Lifecycle verankert Purpose in Prozessen/Architektur.

Disclaimer:

Die Analysen wurden extern gemacht, auf Basis der verfügbaren Information. Dabei kann es zu Missverständnissen und Abweichungen kommen. Wir publizieren es trotzdem unkorrigiert, weil es der Situation nahe kommt, die Unternehmen erleben würden, wenn sie nur auf das Material ohne zusätzliche Unterstützung zurückgreifen würden.

Case-Vergleich: OrgIQ vs. klassische Beratung

Bei den traditionellen Ansätzen wurden die eigenen Beschreibungen/Ansätze (Operating Model, 7-S, Influence Model, Transformation Office, Human-centered change, ...) der Beratungshäuser genutzt. Bei OrgIQ.org die Beschreibungen inklusive aller Downloads von der Webseite.

Operating Model & Struktur

Klassisch: Diagnose & Redesign (z. B. 7-S; Operating-Model-Archetypen), Transformations-Roadmap, Governance/Transformation Office; Kennzahlen-Fokus auf „Closing the Strategy–Performance Gap“.

- ▷ **Stärke:** Stringenz, Skalierbarkeit.
- ▷ **Risiko:** Beziehungslage bleibt Black-Box; Adoption kippt später.
- ▷ **Nachhaltigkeit:** **mittel** (hält solange Governance hoch bleibt).

OrgIQ: Zwei-Welten-Design: **Clockwork** gibt Richtung (Narrativ, Purpose), **Netzwerk** macht reale Kopplungen sichtbar (RelOrg-Check, Dunbar-Logik). Struktur wird **an Beziehungen angepasst**, nicht umgekehrt.

- ▷ **Stärke:** weniger Rebound-Effekte, weil „Orange/Gray“ (Vertrauen/Resignation) adressiert wird.
- ▷ **Risiko:** braucht Führung, die Ambivalenz aushält.
- ▷ **Nachhaltigkeit:** **hoch**, wenn Purpose konsistent gelebt wird.

Change & Adoption

Klassisch: „Influence Model“ (Verstehen fördern, Vorbild sein, formale Mechanismen, Kompetenz aufbauen) + **human-centered change** und Listening-Strategien; starke Programmsteuerung.

- ▷ **Stärke:** sauberer Change-Baukasten.
- ▷ **Risiko:** bleibt oft **interventions- statt beziehungsgetrieben**.
- ▷ **Nachhaltigkeit:** **mittel–hoch**, abhängig von lokaler Führungskohärenz.

OrgIQ: Beziehungs-Fitness als Frühindikator (10-Stufen-Skala von „Silos“ bis „Kollaboration/Flow“), gezielte Intervention dort, wo die Eisberg-Ursachen liegen (Sicherheit, Anerkennung).

- ▷ **Stärke:** **Leading Indikator statt Lagging KPI**; Maßnahmen greifen dort, wo Widerstand entsteht.
- ▷ **Risiko:** Messung/Offenheit kann anfänglich verunsichern.
- ▷ **Nachhaltigkeit:** **hoch**, weil soziale Spannung aktiv bearbeitet wird.

Führung & Rollen

Klassisch: Leadership-Programme, Rollenklärung, Operating-Rhythmen; oft an Transformationszielen ausgerichtet.

- ▷ **Stärke:** Klarheit & Routine.
- ▷ **Risiko:** Überlastung durch Rollenerwartungen; tiefe Soft-Skills bleiben implizit.

OrgIQ: **Leadership ReDefined:** Führung nur an „Neuem/Unsicherem“, sonst Systemkompetenz; **Truth→Commitment→Accountability** als Kette; **Solution-Rollen** machen Beitrag greifbar.

- ▷ **Stärke:** entlastet, weil Verantwortung **am Purpose/der Lösung** hängt, nicht an Hierarchie.
- ▷ **Risiko:** Paradigmenwechsel nötig.
- ▷ **Nachhaltigkeit:** **hoch**.

Silos, Vertrauen, psychologische Sicherheit

Klassisch: Kultur-Initiativen, Kommunikations- & EX-Programme, teils personalisierte Change-Journeys.

- ▷ **Stärke:** professionelles Enablement.
- ▷ **Risiko:** **Sichtbare Ebene** wird gut bespielt, **unsichtbare Beziehungsmuster** bleiben diffus.

OrgIQ: arbeitet systematisch am Unsichtbaren: Eisberg-Modell, **Appreciation** als Systemprinzip, Trust als mess- & entwickelbare Netzwerkeigenschaft.

- ▷ **Stärke:** adressiert echte Ursachen; klare Schrittfolge von Defizit→Fülle.
- ▷ **Risiko:** braucht Mut zur Offenlegung.
- ▷ **Nachhaltigkeit:** hoch.

Produktivität & Ways-of-Working

Klassisch: Betriebsmittelpunkt: Zielbilder, KPIs, Agile@Scale, Plattform-/Produkt-Operating-Model.

- ▷ **Stärke:** schnelle Wertrealisierung.
- ▷ **Risiko:** „Speed ohne Bindung“ → Erosion nach Projektende.

OrgIQ: **Solution-Lifecycle** (ca. 80 % Anwendung/Provision, 20 % kontinuierliche Verbesserung), Purpose-gekoppelte Architektur (z. B. Plattform-, Event-, Zell-/Netzwerk-Organisation), **Organizational Debt** sichtbar.

- ▷ **Stärke:** dauerhafte Lernkurve im System; weniger Overhead.
- ▷ **Risiko:** Anfangsinvest in Denkmodell.
- ▷ **Nachhaltigkeit:** hoch.

Fazit

- ▶ Wenn das Ziel primär „**Delivery unter hoher Programmdisziplin**“ ist, liefern traditionelle Beratungen **sehr stark** – besonders bei Operating-Model-Design und Transformationssteuerung.
- ▶ Wenn das Ziel „**frikitionsarme, lernfähige Organisation**“ ist, die **Komplexität menschlich nutzt**, zeigt OrgIQ **Mehrtiefe** (Beziehungs-Messung, Purpose-Operativ, Lösungsarchitekturen). **Trade-off:** mehr Ehrlichkeit, weniger Kosmetik.

Umsetzung der Wunschliste für C-Level, HR & Team-Ebene

Basierend auf aktuellen Trends und Erwartungen für 2025/26 sind die Themen unten in der Tabelle sichtbar.

Für jedes dieser Themen stellen wir gegenüber, wie würde eine klassische Beratung vorgehen, und wie würde OrgIQ begleiten – mit den unterschiedlichen Hebeln, Ergebnissen und Nachhaltigkeitsperspektiven.

Hier unterscheiden wir auch zwischen Beratung und Begleitung. Das Ziel der Beratung ist, dass die Lösungen da sind und in die Organisation gebracht werden. Die Lösung liegt an der Intelligenz der Berater.

Bei der Begleitung geht es um die Befähigung der Organisation. Ziel ist es, dass die Organisation ihre gesamte Intelligenz einsetzen kann. Die Annahme dahinter ist, dass die Organisation das höhere Fachwissen zu ihrer Branche und ihrem Geschäft hat.

Thema	Klassische Beratung	OrgIQ-Begleitung
1. Reibungslose Transformation (Agil, Digital, KI...)	▶ Beratung formuliert Strategie, Roadmap, Operating Model, Change-Programm. ▶ Vorgehensweise häufig: Setup Transformationsoffice, KPI-Dashboard, Standard-Methoden (z. B. Agile Scale). ▶ Ergebnis: schnellerer Roll-out neuer Prozesse/Tools, klare Meilensteine. ▶ Nachhaltigkeit: oft mittel, weil Fokus eher auf „Was“ und „Wie“ liegt – weniger auf „Wer“ und „Warum“.	▶ OrgIQ fokussiert auf Beziehungs- und Systemdimension der Veränderung: z. B. Vertrauensnetzwerke, psychologische Sicherheit, das „innere Betriebssystem“. ▶ Begleitung heißt: „Wo hindert uns die Organisation selbst?“ statt „welche Tools brauchen wir?“. ▶ Ergebnis: Transformation mit höherer Adoptions-Rate, weniger Widerstand, bessere Anpassungsfähigkeit. ▶ Nachhaltigkeit: hoch, wenn das System gelernt hat, sich selbst anzupassen.
2. Skalierung, globales Wachstum, kulturelle Integration & Inklusion	▶ Beratung analysiert Märkte, erweitert Struktur, definiert Matrix-Organisation oder Holding-Struktur, internationalisiert HR/Compliance. ▶ Ergebnis: schnellerer Markteintritt, Struktur vorhanden. ▶ Nachhaltigkeit: mittel, Integration oft „Add-on“, kulturelle Themen werden häufig sekundär.	▶ OrgIQ begleitet mit Fokus auf Netzwerke über Grenzen: Beziehungen zwischen Standorten, kulturelle Stresspunkte, Vertrauen zwischen Teams & Regionen. ▶ Ziel: nicht nur Struktur, sondern gesundes Netzwerk globaler Zusammenarbeit. ▶ Ergebnis: bessere Integration, weniger Reibung (z. B. Tochtergesellschaft vs. Zentrale). ▶ Nachhaltigkeit: hoch, da Beziehungen und Adaptivität im Vordergrund stehen.
3. Hohe Innovationskraft & Kreativität	▶ Beratung setzt Innovationsprozesse auf: Design Thinking-Workshops, InnovationsLab, Portfolio-Steuerung. ▶ Ergebnis: mehr Ideen, ggf. einige Pilot-Projekte. ▶ Nachhaltigkeit: mittel–niedrig, wenn Innovationskultur nicht verankert ist.	▶ OrgIQ konzentriert sich auf Kultur & Systembedingungen für Kreativität: Netzwerk-Dynamiken, Sicherheit im Scheitern, Purpose-getriebenes Arbeiten. ▶ Begleitung heißt: „Wo ersticken wir Kreativität im Alltag?“ statt „wir führen Tools ein“. ▶ Ergebnis: Innovationsfähigkeit wird Teil des Betriebs, nicht nur als Projekt. ▶ Nachhaltigkeit: hoch, wenn Kreativität systemisch verankert wird.

Thema	Klassische Beratung	OrgIQ-Begleitung
4. Nachhaltigkeit & Compliance	▶ Beratung erstellt Nachhaltigkeitsstrategie, ESG-Governance, Reporting-Mechanismen, Compliance-Prozesse. ▶ Ergebnis: strukturierte Rahmenbedingungen, Reporting, Risikominimierung. ▶ Nachhaltigkeit: mittel, wenn Compliance als Bürokratie erlebt wird und nicht ins Geschäft integriert ist.	▶ OrgIQ begleitet mit Blick auf Organisationsethik und Systemethos: Wie wird Verantwortung intern wahrgenommen? Wie ist das Zusammenspiel von Struktur & Vertrauen? ▶ Begleitung heißt: „Wo entstehen ethische Spannungen/Reibungen?“ statt „wir definieren Richtlinien“. ▶ Ergebnis: Nachhaltigkeit wird Teil der Identität und des Handelns, nicht nur ein externes Label. ▶ Nachhaltigkeit: hoch, weil Veränderung im System statt nur Verfahren.
5. War for Talent: Gewinnung, Bindung, emotionale Gesundheit	▶ Beratung führt Employer Branding-Programme durch, Talent Management Systeme, Karrieremodelle, Work-Life-Balance Initiativen. ▶ Ergebnis: sichtbare Maßnahmen, z. B. bessere Rekrutierung, vielleicht geringere Fluktuation kurzfristig. ▶ Nachhaltigkeit: mittel, wenn nicht die tieferen Ursachen (z. B. Führungskultur, Beziehungsklima) bearbeitet werden.	▶ OrgIQ begleitet mit Fokus auf Beziehungs- und Kontextbedingungen: Wie ist das Vertrauen zwischen Führung und Mitarbeitenden? Wie vernetzt sind Teams? Welche psychologische Sicherheit herrscht? ▶ Begleitung heißt: „Wo blockiert uns Bindung/das Engagement?“ statt „wir führen Benefits ein“. ▶ Ergebnis: bessere emotionale Gesundheit, stärkeres Zugehörigkeitsgefühl, geringere Fluktuation langfristig. ▶ Nachhaltigkeit: hoch, wenn Bindung auf echter Beziehung basiert.
6. Verantwortungsbewusstsein & Rechenschaft (Accountability)	▶ Beratung gestaltet Governance-Modelle, Rollenmodelle, KPI-Reporting, Entscheidungsprozesse. ▶ Ergebnis: Klarere Rollen, definierte Rechenschaft, Compliance-Mechanismen. ▶ Nachhaltigkeit: mittel, wenn Mitarbeitern Rechenschaft aufgezwungen wird, statt übernommen.	▶ OrgIQ begleitet mit Vertrauens- und Systemperspektive: Wie übernehmen Menschen Verantwortung? Wie wird Rechenschaft im Netzwerk gelebt? ▶ Begleitung heißt: „Wo übernehmen wir Verantwortung aus Pflichtgefühl vs. aus Verpflichtung?“ statt „Wir definieren Verantwortungsrollen“. ▶ Ergebnis: echte Verantwortungsübernahme, intrinsische Rechenschaft, nicht nur Formalismus. ▶ Nachhaltigkeit: hoch, weil Verantwortung Teil des Systemcharakters wird.
7. Aktives Engagement, Lernen, Zusammenarbeit, hohe Produktivität	▶ Beratung implementiert Lernplattformen, Collaboration-Tools, Produktivitätsprogramme, Performance-Management. ▶ Ergebnis: mehr Tools, Trainings, ggf. kurzfristiger Produktivitäts-Anstieg. ▶ Nachhaltigkeit: mittel, wenn Lernen/Engagement nicht Teil der Organisations-DNA wird.	▶ OrgIQ begleitet mit Schwerpunkt auf Netzwerk-Dynamiken: Wie gut lernen Teams von- und miteinander? Wie vernetzt arbeitet die Organisation? ▶ Begleitung heißt: „Wo lernen wir nicht, weil wir Angst haben/uns isolieren?“ statt „Wir führen Trainings ein“. ▶ Ergebnis: Lernen und Kooperation werden Teil des Alltagsbetriebs, höhere Produktivität nachhaltig. ▶ Nachhaltigkeit: hoch, sofern das System sich selbst reguliert.

Thema	Klassische Beratung	OrgIQ-Begleitung
8. Team- und bereichsübergreifender Zusammenhalt (Netzwerk statt Silos)	▶ Beratung analysiert Silos, empfiehlt Strukturmaßnahmen (z. B. Matrix), Fördert Wechselperprogramme, Communities of Practice. ▶ Ergebnis: Sichtbare Vernetzungsmaßnahmen, evtl. Pilotteams. ▶ Nachhaltigkeit: mittel, weil Silos oft tief in Beziehungsnetzwerken verwurzelt sind.	▶ OrgIQ begleitet mit Fokus auf RelOrg/Beziehungsdiagnostik: Silos als Netzwerkphänomene, Vertrauenslücken, Kommunikations-Eisberge. ▶ Begleitung heißt: „Wo trennt uns, was uns verbinden sollte?“ statt „Wir bauen Teams neu“. ▶ Ergebnis: echter Zusammenhalt über Grenzen hinweg, Organisation wird widerstandsfähiger. ▶ Nachhaltigkeit: hoch, wenn Netzwerkgesundheit Teil der Führungsagenda wird.
9. Kluges Handeln in Krisen und unter Druck (Resilienz, Externe Schocks)	▶ Beratung erstellt Krisen-/Szenario-Plan, Risiko-Gestaltung, Business Continuity Management. ▶ Ergebnis: Vorbereitung auf Krisen, klare Prozesse. ▶ Nachhaltigkeit: mittel, wenn die Organisation in der Krise nicht „zusammenhält“.	▶ OrgIQ begleitet mit Blick auf Beziehungs- und Systemresilienz: Wie robust sind unsere Netzwerke? Wie gut vertrauen wir uns unter Unsicherheit? ▶ Begleitung heißt: „Wo kollabiert das System unter Druck?“ statt nur „Wir haben einen Krisenplan“. ▶ Ergebnis: Organisation handelt adaptiv, nicht nur programmiert – bessere Reaktions- und Lernfähigkeit. ▶ Nachhaltigkeit: hoch, wenn Resilienz kulturell verankert ist.
10. Daten- & KI-Kompetenz im Führungssystem / Adaptives Geschäftsmodell / Hybrid- & Distributed Work	▶ Beratung installiert Daten-Governance, KI-Roadmap, Remote-Work-Strategie, globales Operating Model. ▶ Ergebnis: anspruchsvolle Architektur, Technologie-Rollout, neue Work-Formate. ▶ Nachhaltigkeit: mittel, wenn nicht das Verhalten & die Kultur angepasst werden.	▶ OrgIQ begleitet mit Fokus auf Systemveränderung & Netzwerkfähigkeit in einer digital-hybriden Welt: Wie verändern sich Rollen & Beziehungen durch KI/Hybrid? Wie organisieren wir Vertrauen & Zusammenarbeit, wenn Arbeit nicht mehr am gleichen Ort ist? ▶ Begleitung heißt: „Wo stoppt uns unsere Arbeits-Realität?“ statt „Wir führen Tools ein“. ▶ Ergebnis: Organisation gestaltet Hybrid/Adaptiv als Emergenz, nicht als Reaktion. ▶ Nachhaltigkeit: hoch, wenn Wandel- und Netzwerkfähigkeit Teil des Betriebs wird.

Summary

- ▶ Klassische Beratung ist **stark** bei Struktur, Methodik, Tools, Schnelligkeit und Messbarkeit — ideal, wenn die Organisation **funktionieren soll wie bisher, nur schneller und digitaler**.
- ▶ OrgIQ-Begleitung **tief**, dort wo es um **Beziehungen, Netzwerkgesundheit, Vertrauen, Adaptivität** geht — ideal, wenn die Organisation nicht nur Prozesse ändern, sondern **sich selbst verändern will**.
- ▶ Wichtig: OrgIQ gibt *nicht* die Lösung bis ins letzte Detail vor (also kein Standard-Blueprint): Es hilft der Organisation, ihre **beste Lösung selbst zu finden**, indem Reibungspunkte sichtbar gemacht werden. Das ist eine **qualitativ andere Herangehensweise** als standardisierte Beratung.
- ▶ Wer langfristig will, dass Veränderung **bleibt**, nicht zurückrollt — hier hat OrgIQ-Begleitung einen Vorteil. Wer schnell eine definierte Veränderung umsetzen will und klare Meilensteine braucht — klassische Beratung liefert.

Hintergrund

Die meisten Beratungsmodelle stammen aus der Industriezeit. Sie behandeln Organisationen wie Maschinen: Man misst, steuert, repariert. Doch Organisationen sind keine Maschinen – sie sind **menschliche Systeme**. Sie leben von Vertrauen, Sinn, Beziehung und Resonanz.

OrgIQ setzt genau hier an: OrgIQ arbeitet nicht *am* System, sondern *mit* ihm. OrgIQ reduziert Reibung, stärkt Verbundenheit und aktivieren die Selbstheilungskräfte der Organisation.

So entsteht eine Organisation, die nicht nur funktioniert – sondern fließt, lernt und sich selbst weiterentwickelt.

Auch die „Energie“, die zur Verfügung steht wird unterschiedlich gesehen. **Traditionelle Beratung** sieht Organisationen wie Maschinen: Man optimiert Zahnräder, Schnittstellen und Outputs. Der Ansatz ist „aufziehen und reparieren“. Gerade das Aufziehen ist wichtig: Die Energie, dass die Organisation läuft, muss (durch Druck oder Anreiz) von außen oder oben kommen.

OrgIQ versteht Organisationen als **lebende, lernende Systeme** – wie einen Organismus, der Energie, Aufmerksamkeit und Beziehung braucht, um gesund und anpassungsfähig zu bleiben. Statt Energie von außen zuzuführen, erschließt OrgIQ die **innere Energiequelle der Organisation**: Sinn, Vertrauen und Verbindung. OrgIQ aktiviert die **Selbstregulation** – die Fähigkeit, **sich selbst zu versorgen, zu heilen und zu lernen**. Das Ergebnis: weniger Reibung, mehr Lebendigkeit – und ein System, das sich selbst trägt.

„OrgIQ behandelt Organisationen nicht als Maschinen, die man repariert – sondern als lebendige Organismen, die man stärkt.“

Im Vergleich: klassische Beratung vs. OrgIQ-Begleitung

Dimension	Klassische Beratung	OrgIQ-Begleitung
Prinzip	Mechanisch	Organisch
Funktionsweise	Energie, Kontrolle und Lösungen von außen	Energie, Regulation und Lösungen von innen
Rolle des Beraters	Experte, der „richtig macht“	Begleiter, der die Selbstheilung aktiviert
Systemmetapher	Maschine mit Zahnrädern	Organismus mit Stoffwechsel
Ergebnis	Kurzfristig funktionsfähig, aber abhängig	Langfristig lernfähig, selbsttragend
Nachhaltigkeit	abhängig von Wartung & Steuerung	entsteht durch innere Kohärenz & Vertrauen
Erfolgsmessung	KPIs & Output	Lebendigkeit, Reibungsfreiheit, Resonanz

Vergleich mit anderen modernen Ansätzen

Es gibt ein paar Bewegungen, die in dieselbe Richtung gehen – etwa „Teal Organizations“ (Laloux), „Living Systems Thinking“, „Regenerative Leadership“, „Human Systems Dynamics“ oder „Biomimicry in Organizations“.

Aber: **Keiner dieser Ansätze** hat das bislang so **messbar, operationalisierbar und gleichzeitig emotional anschlussfähig** gemacht wie OrgIQ.

Andere bleiben meist auf der **Philosophieebene**, OrgIQ bringt **Werkzeuge, Checklisten und Diagnosemodelle** dazu.

Das ist dein echter *Differentiator*.