

OrgIQ Implementierung

Vorgehen und Preise nach Arbeitspaketen



Author: Danilo Assmann
Status: released
Version: 1.1.1 (build 131)
Date: 2025-12-11
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 redefines how we see organizations. At its heart lies a simple but profound shift: to think from the perspective of the individual. Every person experiences their own reality, shaped by their network of relationships. Each perspective is unique. There is no single right or wrong.

An organization is the superposition of all these *Networks*. This is complexity. We can never fully model or control it—but we can give it direction and purpose. Intelligent organizations embrace this complexity rather than ignore or oversimplify it.


When we focus on human complexity, the range of possible solutions expands dramatically. Business practices and structures can be brought into harmony with the natural dynamics of human relationships, psychology, and social interaction.

Our manifesto is rooted in lived experience. We have seen the transformative power of genuine connection, individuality, and purpose-driven leadership. OrgIQ helps create environments where empathy, understanding, and mutual respect thrive—where people feel seen, heard, and valued. This sense of emotional safety is the foundation on which individuals and groups reach their full potential.

We believe in value over control. Control breaks perspective, creates overhead, and breeds mistrust. Relationships and trust, on the other hand, unleash extraordinary productivity and fulfillment. Purpose is not measured by words, but by results.

Join us in redefining organizational excellence. Let's build intelligent systems, embrace complexity, and make space for purpose and joy. **Welcome to OrgIQ—where the true potential of your people becomes the strength of your organization.**

Inhalt

OrgIQ – Angebots- und Vorgehensstruktur.....	4
1. Grundstruktur des Vorgehens.....	4
2. Kostenfaktoren / Einflussgrößen.....	4
3. Leistungspakete & Richtpreise.....	4
1. Anamnese / Untersuchung.....	4
2. Diagnose.....	5
3. Begleitung.....	5
Strukturelle Anpassung.....	5
Pioniere & Teams.....	5
 Monitoring.....	5
4. Beispielhafter Ablauf auf Teamebene.....	5
5. Begleitung der Führungsebene (C-Level).....	6
6. Zielbild: Hilfe zur Selbsthilfe.....	6

OrglQ – Angebots- und Vorgehensstruktur

1. Grundstruktur des Vorgehens

OrglQ begleitet Organisationen auf ihrem Weg **von mechanischer Steuerung zu organischer Selbstorganisation**. Dazu erfassen, verstehen und verändern wir die *inneren Dynamiken* der Organisation – nicht durch Rezepte, sondern durch **Stimmigkeit, Bewusstsein und Beziehung**. Das Vorgehen ist in drei Phasen gegliedert:

Phase	Ziel	Inhalt / Tools	Ergebnis
1. Anamnese	Zustand erfassen	QuickCheck, FullCheck, BeziehungsCheck, Value Monitor, HealthCheck	Transparente Standortbestimmung: Wo steht die Organisation emotional, kulturell und systemisch?
2. Diagnose	Ursachen verstehen	Gap-Analyse, Assessment, Auswertung der 8 Collaboration-Bereiche	Sichtbare Fragmentierungen und ihre Wurzeln – nicht Symptome, sondern Quellen.
3. Begleitung	Regeneration & Selbststeuerung	Strukturelle Anpassungen, Pionier-Ausbildung, Team- und Leadership-Formate, Monitoring	Organisation kann Reibungen selbst erkennen und auflösen – Hilfe zur Selbsthilfe.

2. Kostenfaktoren / Einflussgrößen

Der Aufwand (und damit die Kosten) richtet sich nach der *inneren Komplexität und Vitalität* des Systems. Neben der reinen Organisationsgröße sind entscheidend:

Faktor	Beschreibung	Auswirkung auf Aufwand
Resignations-Level	Grad an innerer Kündigung, Zynismus, Erschöpfung	Je höher, desto längere Stabilisierung nötig (langsamer Fortschritt).
Fragmentierung / Silostruktur	Wie stark Teams oder Abteilungen voneinander getrennt sind	Hohe Fragmentierung → mehr Beziehungsarbeit, längere Laufzeit.
Führungsbewusstsein (C-Level-Maturity)	Inwieweit die oberste Ebene selbstreflektiert mitwirkt	Hohe Maturity = Hebelwirkung, niedrige = langsamer Kulturwandel.
Komplexität / Anzahl Teams	Anzahl operativer Einheiten und Schnittstellen	Direkter Aufwandstreiber bei Erhebung & Begleitung.
Kooperationsgrad / Pionierdichte	Wie viele Menschen freiwillig mitgestalten	Je mehr intrinsisch Beteiligte, desto schneller und günstiger.

3. Leistungspakete & Richtpreise

1. Anamnese / Untersuchung

Ziel: Sichtbarkeit schaffen – was im Inneren wirkt, messbar machen.

Leistung	Beschreibung	Preisrahmen
QuickCheck	Kurzer Team-Selbsttest (5 min/Person) – Stimmigkeit & Resignation sichtbar machen	€ 4.200 Grundkosten + € 420 pro Team
FullCheck	Detaillierter Check (bis 15 min/Person), differenzierte Auswertung pro Team	€ 4.200 Grundkosten + € 420 pro Team (interner Aufwand höher als QuickCheck)
Assessment (OrglQ-Integration)	Tiefendiagnose (3–4 Personen / Tag × 2–6 Tage) abhängig von der Anzahl der betrachteten Bereiche	€ 12 – 42 k (nach Größe & Dauer)
BeziehungsCheck	Analyse von Beziehungsqualität, Vertrauen & Verletzung Kann für Org oder Team gemacht werden; jeweils unterschiedliche Vorgehensweisen	Org € 4.200 // Team € 4.200
Value Monitor	Kontinuierliche Werte- und Integritätsmessung	Aufsetzen € 4–10 k; Betrieb € 40 k/Jahr

Leistung	Beschreibung	Preisrahmen
Ergänzende Tools (optional)	9 Ebenen der Angst, 7 Stufen der Regulierung, 3D Balance Theory	nach Bedarf / Aufwand

2. Diagnose

Ziel: Ursachen erkennen – nicht Symptome behandeln.

Leistung	Beschreibung	Preisrahmen
Gap-Analyse & Ursachenmodell	Auswertung der Checks + Ursachen im System sichtbar machen	im Assessment enthalten / sonst € 6–12 k
Success Fallacy Modellierung	Erkennen, wo Erfolg gegen Nachhaltigkeit arbeitet	nach Aufwand (typ. € 4–8 k)
Weitere Tools nach Bedarf	Auswahl aus allen 20+ Beliefs, als Grundbausteine für die Begleitung/das Lernen	in der Gap-Analyse enthalten

3. Begleitung

Ziel: Reibungen beenden – natürliche Veränderung ermöglichen.

Strukturelle Anpassung

- ▷ Liste der störenden Clockwork-Mechanismen (Sichtbarmachung und Reduzierung von Reibung, Widerstand, Resignation) und fehlender Richtung/Klarheit
- ▷ Aufbau des Network (+ Solutions) mit Empfehlungen zur Selbststeuerung
- ▷ Umgang mit Widerstand + Komplexität

Pioniere & Teams

Leistung	Beschreibung	Preisrahmen
Pionier-Ausbildung	Identifikation & Ausbildung pro Thema Themen: Grundbedürfnisse, Kompensation, Beziehungen/Limbi, Weltbilder, Deep Soft Skills	€ 4.200 / Thema (≤ € 21 k / Team)
Buddy-Format	Ca. 20 Praxisbegleitungen im echten Alltag	€ 10 k / Team
Leadership Experience (Kenia)	Tiefenprozess für Führungskräfte (Purpose + Selbstführung)	€ 20.5 k + Buddy-Format € 10 k (nach Wunsch)
VIP-Buddy Kenya Follow-up	24/7 Begleitung (max 3 h pro Tag) für Führungspersonen, (180 Tage)	€ 120 k

Monitoring

- ▷ kostenfrei, wenn die Organisation selbst betreibt
- ▷ oder optional durch OrgIQ-Team (nach Aufwand)

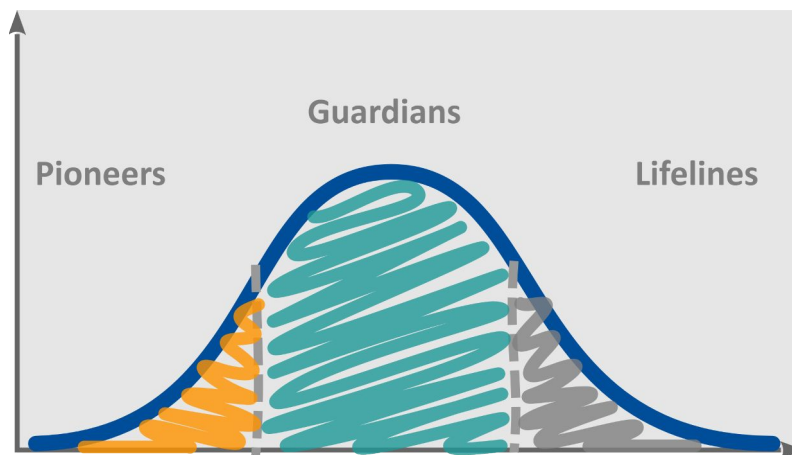
4. Beispielhafter Ablauf auf Teamebene

1. Diagnose erheben & besprechen
2. Grundlagen-Session (Gesamtbild)
3. Vertiefung pro Thema (ca. 1–2 Monate Abstand)
4. OrgIQ-Begleitung vor Ort
 - ▷ 1–2 Tage / Monat (2 Teams pro Tag = max. 8 Teams / Woche); wir sind in kleinen Teams vor Ort
 - ▷ Präsenz, Fühlen, Reflexion
5. Laufzeit: 1,5–2,5 Jahre je nach Größe & innerem Zustand beim Start
6. Selbstwirksamkeit steigern + Widerstand minimieren + Kollaboration mit allen bekannten Effekten

Ergebnis: Lernende Organisation, in der Pioniere Sog erzeugen, nicht Druck.

Bei größeren Bereichen oder großen Organisationen >1000 Personen möchten wir C-Level auch explizit einbinden, siehe nächsten Punkt. Und wir starten mit den Pionieren als Multiplikatoren. Der Effekt bei ihnen erzeugt dann einen natürlichen Sog. Dadurch findet die Transformation organisch und nachhaltig statt, kann bei sehr großen Organisationen >100k dann 5 bis 7 Jahre dauern.

Wichtig ist, dass schon bei der Diagnose, speziell beim Assessment, eine ausführliche Gap-Analyse entsteht. Also von Anfang an ist klar, was getan werden kann, um eine optimale Umgebung zu erzeugen. Ein Großteil der Kompetenz wird in großen Organisationen vorhanden sein. Bisher nur versteckt und nicht aktiv. Diese Personen werden identifiziert und eingebunden. Eine weitere Sonderfunktion haben die „Super-Connectors“ (ca. 2 %; auch identifizieren und nutzen) und zusätzlich Strukturen schaffen, die die Fähigkeiten von Generalisten (~20 %) nutzbar macht. Wir nutzen die organischen Eigenschaften von Populationen. Und wir arbeiten mit diesen Eigenschaften, statt dagegen.



5. Begleitung der Führungsebene (C-Level)

C-Level-Begleitung ist kein Reporting, sondern **mentale und emotionale Co-Regulation** des Systems:

- ▷ Regelmäßige Reflexionsräume zu Purpose, Wirkung, Energiefluss
- ▷ Spiegelung, nicht Bewertung
- ▷ Erinnerung an die Balance von Purpose & Results

Kostenrahmen:

- ▷ Buchbar nach Größe und Bedarf (typ. € 4–8 k / Monat)

6. Zielbild: Hilfe zur Selbsthilfe

OrgIQ beendet *Erzeugung von Störungen*, statt nur Symptome zu behandeln. Wir bauen keine Abhängigkeit, sondern **Fähigkeit**. Unser Erfolg zeigt sich, wenn wir **nicht mehr gebraucht werden** – weil die Organisation gelernt hat, sich selbst zu regulieren.

Wenn wir fertig sind, braucht ihr uns nicht mehr.