

White Paper

Nutzung der Organisationsintelligenz



Juni 2018

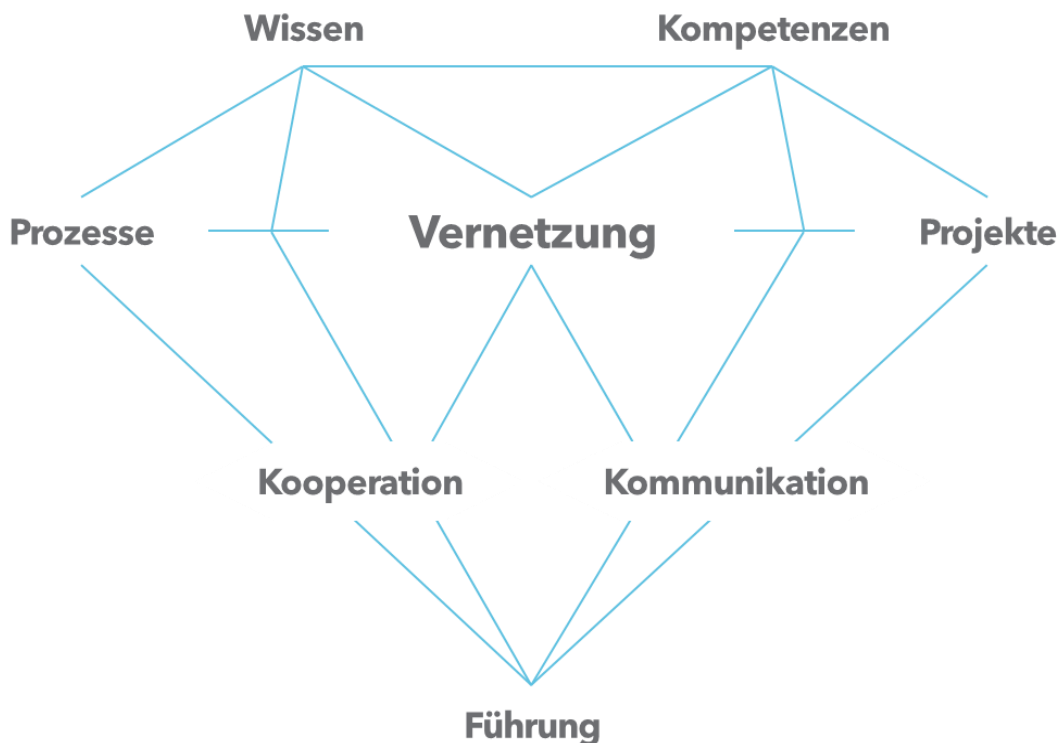


Was bedeutet Organisationsintelligenz?

Organisationsintelligenz (OI) beschreibt die Fähigkeit(en) der Menschen in einer Organisation, durch ihr Zusammenspiel auch schwierigste Probleme unterschiedlicher Art erfolgreich zu lösen.

Inwieweit eine Organisation das Potenzial ihrer kollektiven Intelligenz nutzt, zeigt sich in **sieben Handlungsfeldern**, die miteinander vernetzt sind und in Wechselwirkung zueinander stehen.

Der von new&able entwickelte „Diamant“ zur OI veranschaulicht diese Zusammenhänge auf einen Blick.



Neben der Nutzungspotenziale zeigt die OI-Analyse auch ein Bild darüber, wie die Voraussetzungen des Unternehmens hinsichtlich **Agilität und Resilienz** sind.

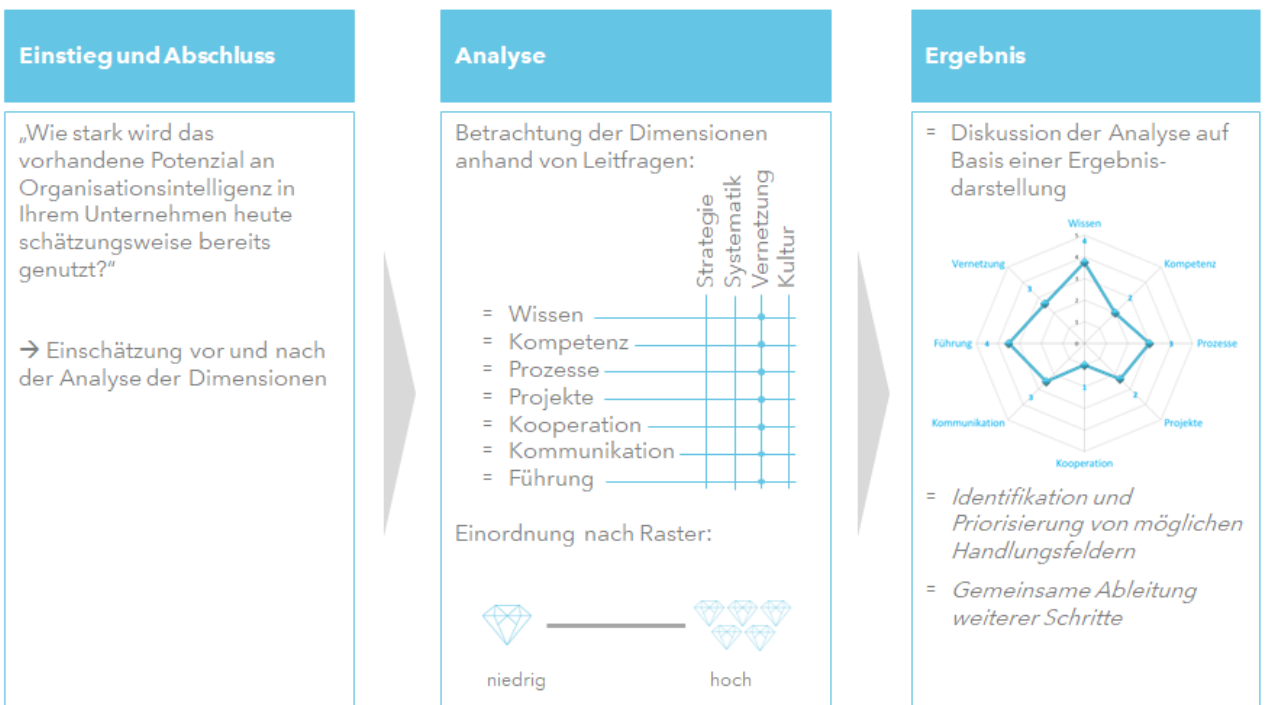
Was ist eine Organisationsintelligenz-Analyse?

Bei einer Organisationsintelligenz-Analyse (OI-Analyse) wird die aktuelle Nutzungsintensität der OI in der betrachteten Organisation oder Organisationseinheit ermittelt.

Dabei werden im direkten Austausch mit den Unternehmensvertretern neben der Analyse der OI-Nutzung in den einzelnen Bereichen auch Ansatzpunkte zur Verbesserung diskutiert.

Ablauf der OI-Analyse

Kernfrage dabei ist: Wie findet man die ungenutzten Potenziale der Organisationsintelligenz in einem Unternehmen?



Studie zur Organisationsintelligenz-Analyse

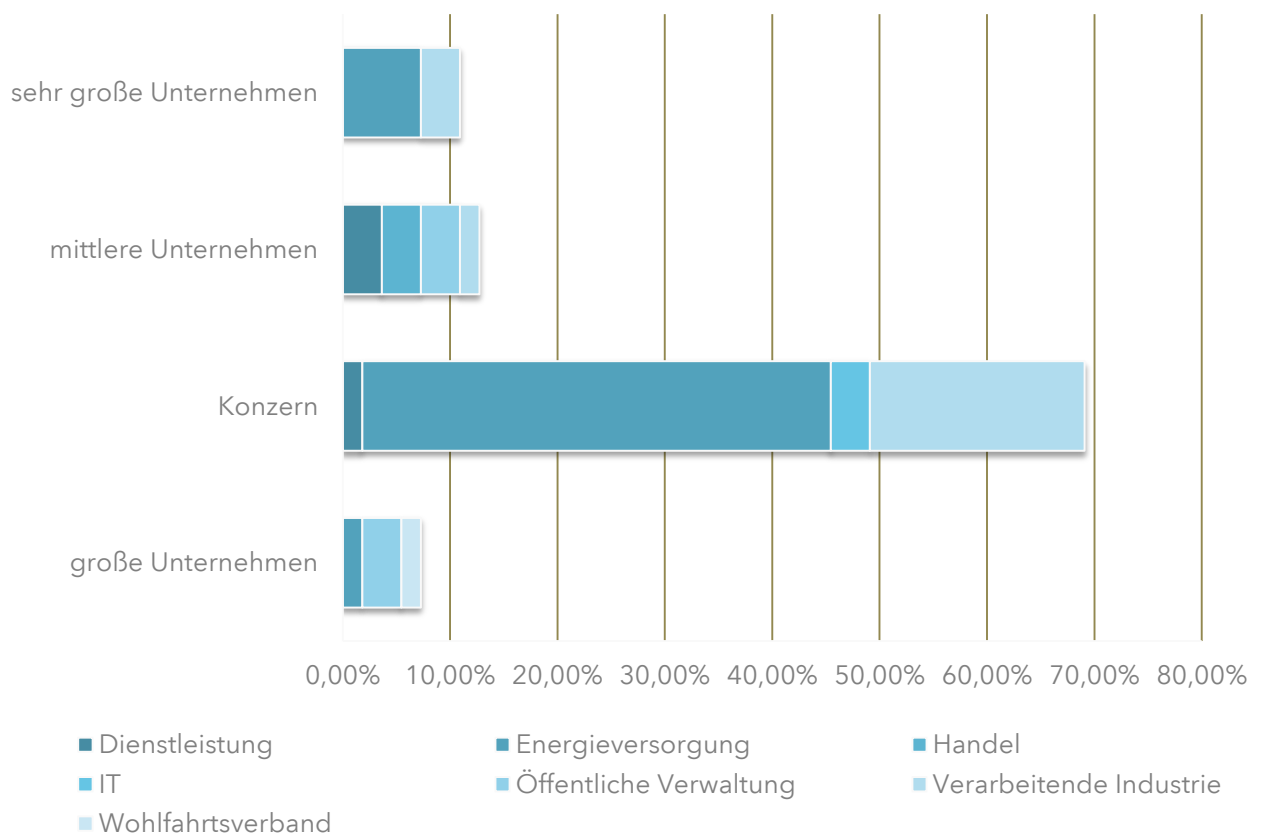
Im Rahmen der vorliegenden Studie hat new&able mehr als **50 Interviews** mit Unternehmen unterschiedlicher Größe aus verschiedenen Branchen durchgeführt.

Hauptfokus der Studie liegt auf den Branchen Verarbeitende Industrie, Energie & Umwelt sowie Dienstleistung. In Bezug zur Unternehmensgröße liegt der Fokus auf Konzernen.

Bei der **Betrachtung der Ergebnisse** zur Studie zur Nutzung der OI-Potenziale ist zu beachten, dass dies eine Momentaufnahme ist und auf einer persönlichen Einschätzung basiert.

Überblick über Unternehmensgröße und Industrie

Die Mehrheit den Befragten arbeiten in Konzern und in der Energieversorgungsindustrie.



Ergebnisse der Studie: Wo sind die Unternehmen gut aufgestellt?

Führung steht ganz vorne

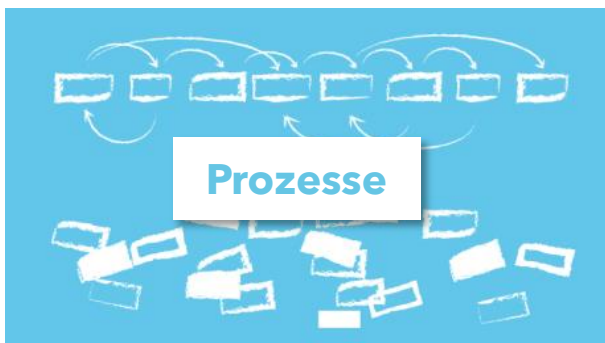
Die Unternehmen sind in der Dimension **Führung** am besten aufgestellt.

Dies bietet für die Unternehmen eine gute Ausgangslage, da viele Potenziale über die Dimension Führung erschlossen werden.



Prozesse und messbare Dimensionen werden gut bewertet

Ebenfalls gut aufgestellt sind die Unternehmen in der Dimension **Prozesse**. Dies geht einher mit der Tendenz, dass die stärker greif- und messbaren Dimensionen wie **Projekte, Prozesse** und **Kompetenzen** als Felder eingeschätzt werden, in denen die OI-Potenziale besser genutzt werden.



Konzerne machen mehr

Konzerne stecken tendenziell mehr Aufwand in die Nutzung der OI stecken und erzielen damit im Vergleich mit **großen und mittleren Unternehmen** eine höhere Nutzung der OI-Potenziale.

Dienstleistung setzt auf die OI

Bei Branchenbetrachtung zeigt sich, dass die Branche **Dienstleistungen** mit der Nutzung der OI-Potenziale am weitesten ist.



Ergebnisse der Studie: Wo steckt der Nachholbedarf?

Nachholbedarf steckt im Handlungsfeld Wissen

Die Dimension Wissen hat übergreifend den größten Nachholbedarf, dort schlummern nach Ansicht der Unternehmensvertreter die meisten OI-Potenziale.



Vernetzung ist bei kleineren Unternehmen wichtig

Bei kleinen und mittleren Unternehmen spielt die **Vernetzung** im Vergleich zu den anderen Dimensionen eine wichtigere Rolle.

Hohe Strategieverankerung

Die **strategisch orientierten Fragen** werden gut bewertet. Dies zeigt die Verankerung der Nutzung der OI-Potenziale in der strategischen Ausrichtung der Unternehmen.

Unternehmen sind besser als vermutet

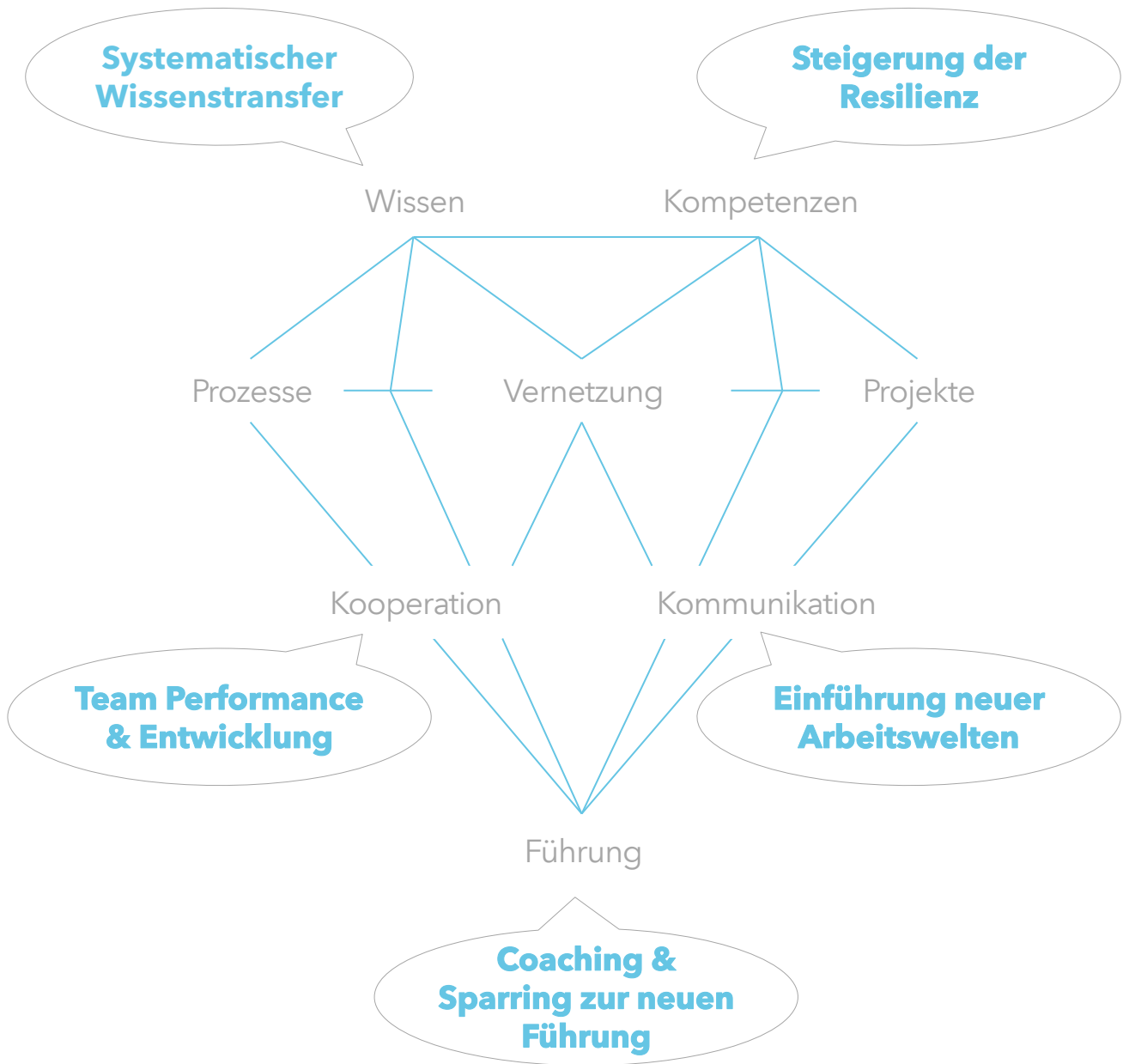
Mit zunehmender Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation steigt die **eigene Bewertung** der OI-Potenziale. Dennoch liegt die Einschätzung der Interviewpartner bezüglich der eigenen Organisation unter der errechneten Nutzung der OI-Potenziale.



Was kann die OI-Nutzung verbessern?

Auf Basis der Ergebnisse der OI-Analyse können punktgenaue Maßnahmen zur gezielten Verbesserung der Organisation abgeleitet werden.

Einige Beispiele zu Verbesserungsmaßnahmen in den Handlungsfeldern:





**Haben Sie Interesse
an den detaillierten
Ergebnissen der
Studie?**

**Haben Sie Fragen
oder Anregungen?**

Kontaktieren Sie uns!

**Gerne senden wir Ihnen die
detaillierten Ergebnisse der Studie
zu oder stehen für ein
unverbindliches Gespräch zur
Verfügung.**

Robert Dörzbach

0721-619-079-0

office@newandable.com

new&able

new&able
Management- und Organisationsberatung GmbH
Ludwig Erhard Allee 20
D-76131 Karlsruhe
Phone: 0049-721-619079-0
Fax: 0049-721-619079-90
Mail: office@newandable.com
www.newandable.com

new&able

Management- und Organisationsberatung