



# Die imu augsburg stellt sich vor

## Raum für Transformation

imu augsburg steht seit über 25 Jahren für nachhaltige und innovative Organisationsentwicklung.

Wir begleiten persönliche und organisationale Transformationsprozesse. Wir sind Spezialisten für einen potenzialorientierten Umgang mit steigender Komplexität, Unsicherheit und zunehmender globaler Veränderungsdynamik.

Unsere Kunden profitieren heute von unserem integralen Erfahrungswissen.

Wir verstehen und erarbeiten Geschäftsmodelle, Strategien, Organisationsstrukturen und Prozesse. In über 25 Jahren Praxis haben wir darüber hinaus verstanden, dass Transformation erst dann gelingt, wenn wir konsequent das individuelle und zwischenmenschliche Potenzial der Organisation aktivieren.

# imu augsburg GmbH & Co. KG

## Eckpunkte

- Gründung 1992
- Spin-off der Universität Augsburg
- Privatwirtschaftliches Institut
- 30 Berater, Trainer, Coaches

## Integrale Organisationsentwicklung

- Entwicklung von Strukturen, Kultur, Bewusstsein und Verhalten in Unternehmen
- Orientierung am evolutionären Sinn
- Förderung von Selbstverantwortung

## Training & Coaching

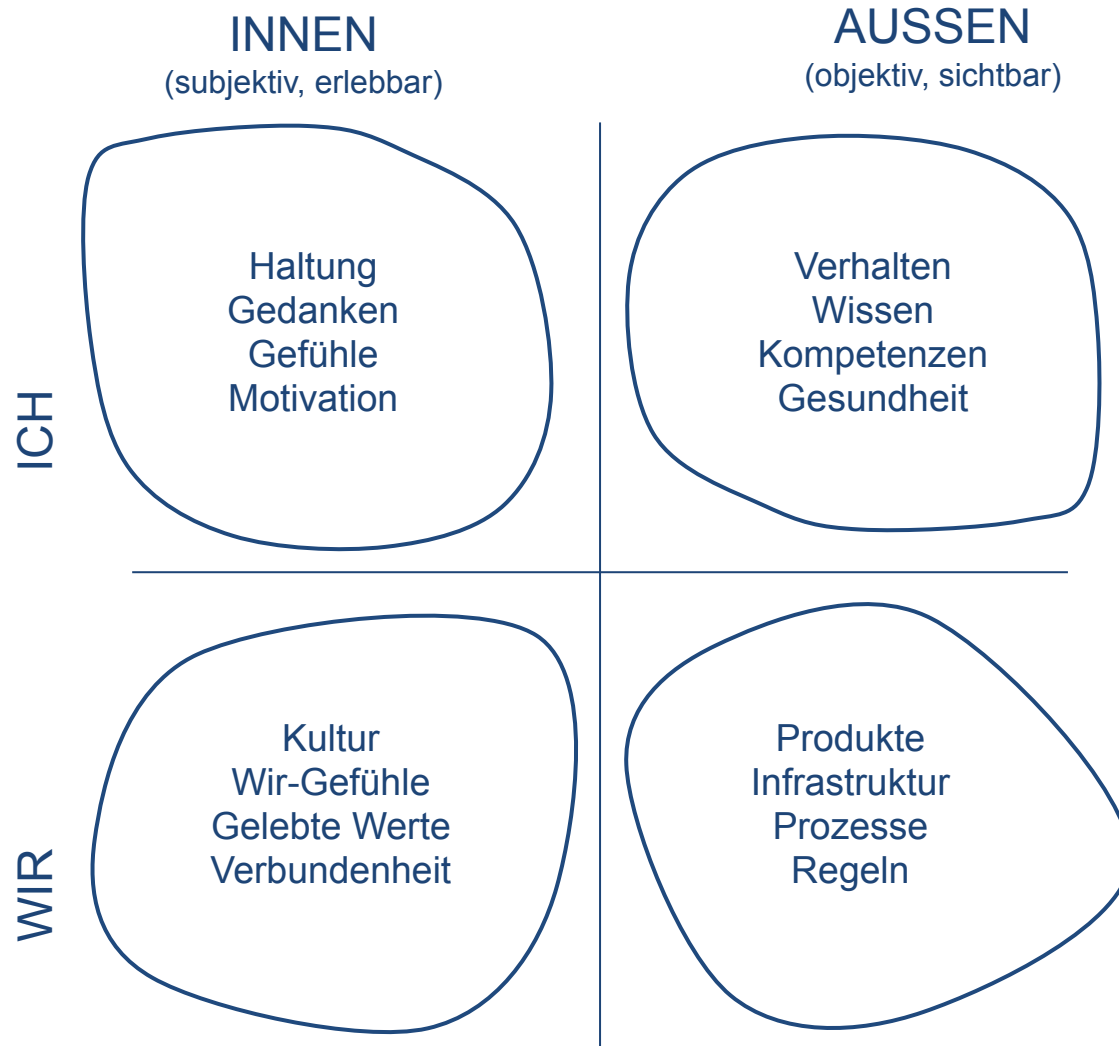
- Führungskräftetrainings
- Persönlichkeitsentwicklung
- Aufbau integraler Kompetenzen

## Beratung & Forschung

- Organisation und Strategie
- Digitalisierung und Transformation
- Potenzialentfaltung und Innovation



# 4 Quadranten - integrale Perspektiven

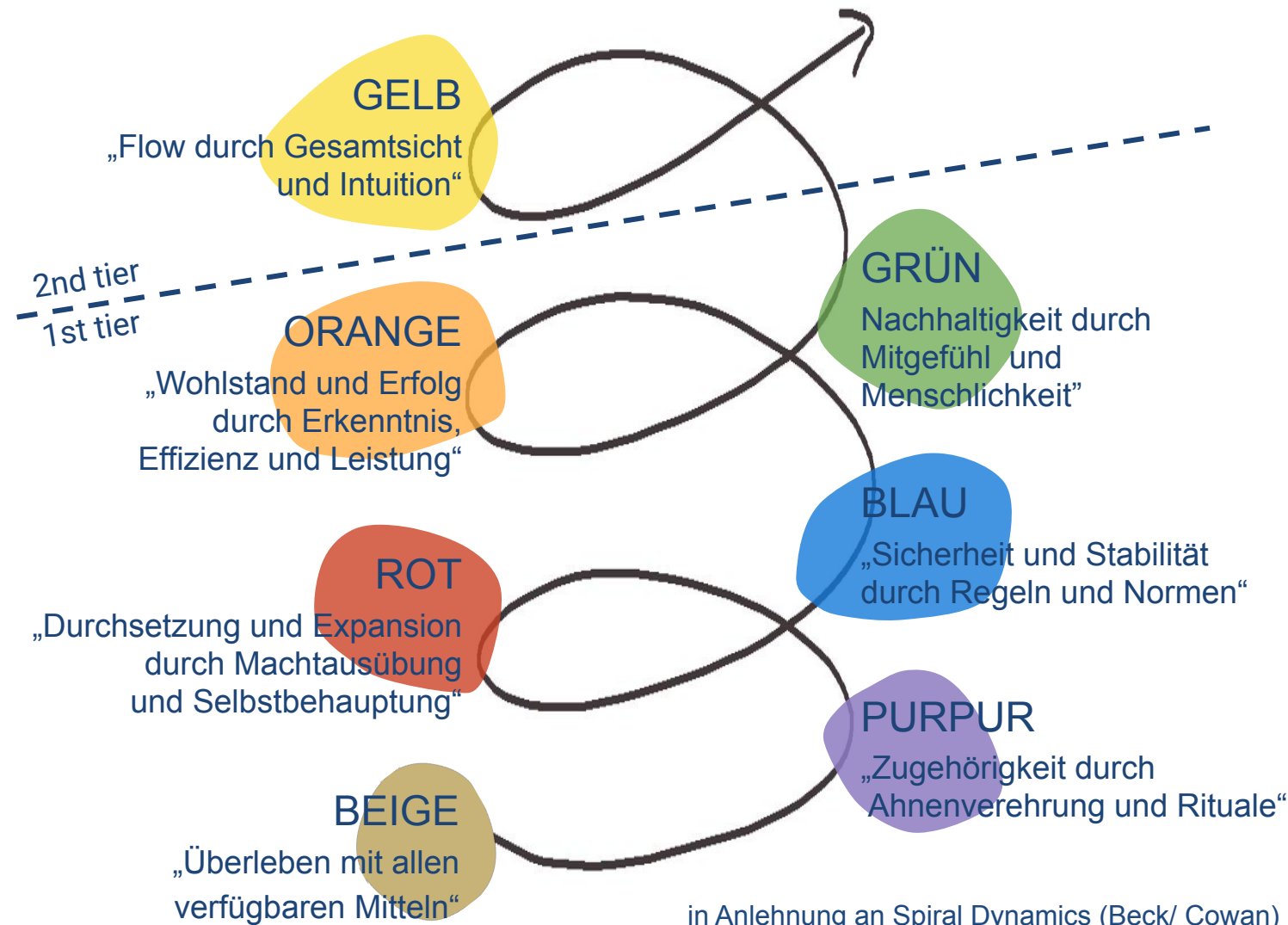


Die vier Quadranten sind eine der Grundlagen der integralen Organisationsentwicklung. Ein Unternehmen kann aus allen vier Perspektiven betrachtet werden. **So werden Zusammenhänge zwischen den Quadranten deutlich und wirksame Lösungsansätze bei Blockaden sichtbar.** Des Weiteren zeigt dieses Modell auf, dass Veränderung immer in allen vier Bereichen gleichzeitig stattfinden muss, um nachhaltig erfolgreich zu sein.

Transformation braucht alle vier Perspektiven

in Anlehnung an das AQAL-Modell (Wilber)

# 7 kulturelle und individuelle Entwicklungsstufen



in Anlehnung an Spiral Dynamics (Beck/ Cowan)

Spiral Dynamics ist ein Werteentwicklungsmodell, das unterschiedliche Wertesysteme miteinander in Beziehungen setzt.

**Wesentlich ist der Sprung von 1st auf 2nd tier, von dem aus alle bisherigen Wertausprägungen in einem ausgewogenen Maß für sinnvoll und dienlich gesehen werden.**

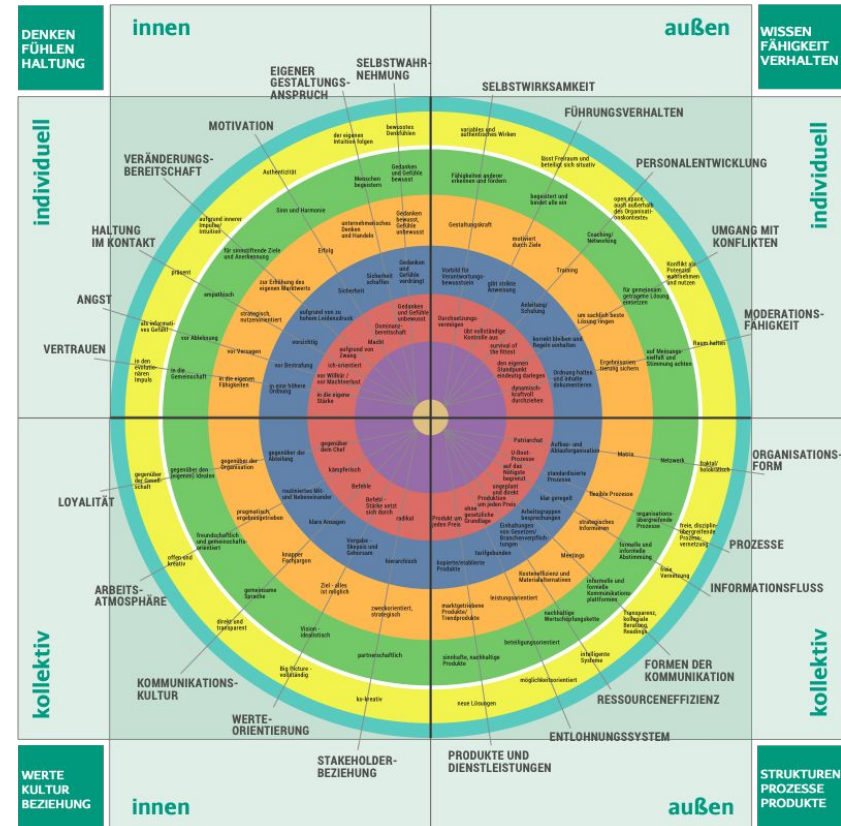
Es erklärt unterschiedliche individuelle und kollektive Interaktionen in Organisationen. Es ist damit Diagnosewerkzeug, das nicht nur für Individuen, sondern auch für ganze Unternehmen anwendbar ist.

# Integrale Landkarte

Durch die Kombination von Quadranten und Ebenen entsteht eine **integrale Landkarte mit Entwicklungslinien**, die eine gemeinsame Sprache zur Beschreibung der Komplexität ermöglicht und damit auch als Basis für die integrale Entwicklung von Organisationen dient.

Die Systematik kann einerseits als **Analyse- und Entwicklungstool** genutzt werden, andererseits kann hiermit abgeleitet aus dem Unternehmenssinn bzw. -vision ein anzustrebendes **integrales Zukunftsbild** entworfen werden. Neben der visuellen Darstellung ist der individuelle und kollektive Kompetenzaufbau maßgeblich für ein zukunftsfähiges Unternehmen.

Prinzip: Synchronisierte Entwicklung auf 4 Quadranten von Stufe zu Stufe.



## Zukunftsbild

Wo wollen wir hin?

## Diagnose

Wo sehen wir uns heute?

## Transformation

Wie gestalten wir den Weg?

# Unsere Grundsätze

**Wir holen Unternehmen, Teams und Menschen genau da ab**, wo sie gerade stehen. Wir wenden keine vorgefertigten Konzepte an, sondern arbeiten mit individuell passenden Methoden, die den nächsten sinnvollen Entwicklungsschritt ermöglichen.

**Wir begleiten den natürlichen, evolutionären Entwicklungsprozess** von Unternehmen, Teams sowie Menschen und lösen mögliche Blockaden. Wir bearbeiten dabei nicht unzählige, oberflächliche Symptome, sondern machen die dahinterliegenden bzw. tiefergehenden Ursachen transparent und damit gestaltbar.

**Wir bringen Menschen und Unternehmen achtsam an ihre Kompetenzgrenzen** und zeigen ihnen darüber hinaus neue Lösungsräume und Sichtweisen auf.

**Wir stoßen einen dauerhaften Aufbau von Entwicklungs- und Veränderungskompetenz an**, um wahrhaftig immer wieder Neues und Innovatives zu ermöglichen.

**Wir heben brachliegende individuelle und organisationale Potenziale** und fördern einen kollektiven Co-Kreationsprozess.

# Integrale Organisationsentwicklung

Bei der integralen Organisationsentwicklung handelt sich um einen **evolutionären Ansatz, bei dem Entwicklung permanent stattfindet**, in Stufen verläuft und nie abgeschlossen ist. Organisationaler Kompetenzaufbau bedeutet, die Fähigkeiten zu entwickeln, die ununterbrochen stattfindende Veränderung bewusst mitzugestalten.

In Erweiterung zum systemischen bietet das **integrale Managementparadigma eine Landkarte, mit der jede komplexe Unternehmenswirklichkeit feiner und differenzierter wahrgenommen werden kann**. Auf Grundlage dieser tieferen Wahrnehmung werden die dahinterliegenden Ursachen bewusst. Notwendige Veränderungsaktivitäten können zielgenau, effizient und effektiv initiiert werden.

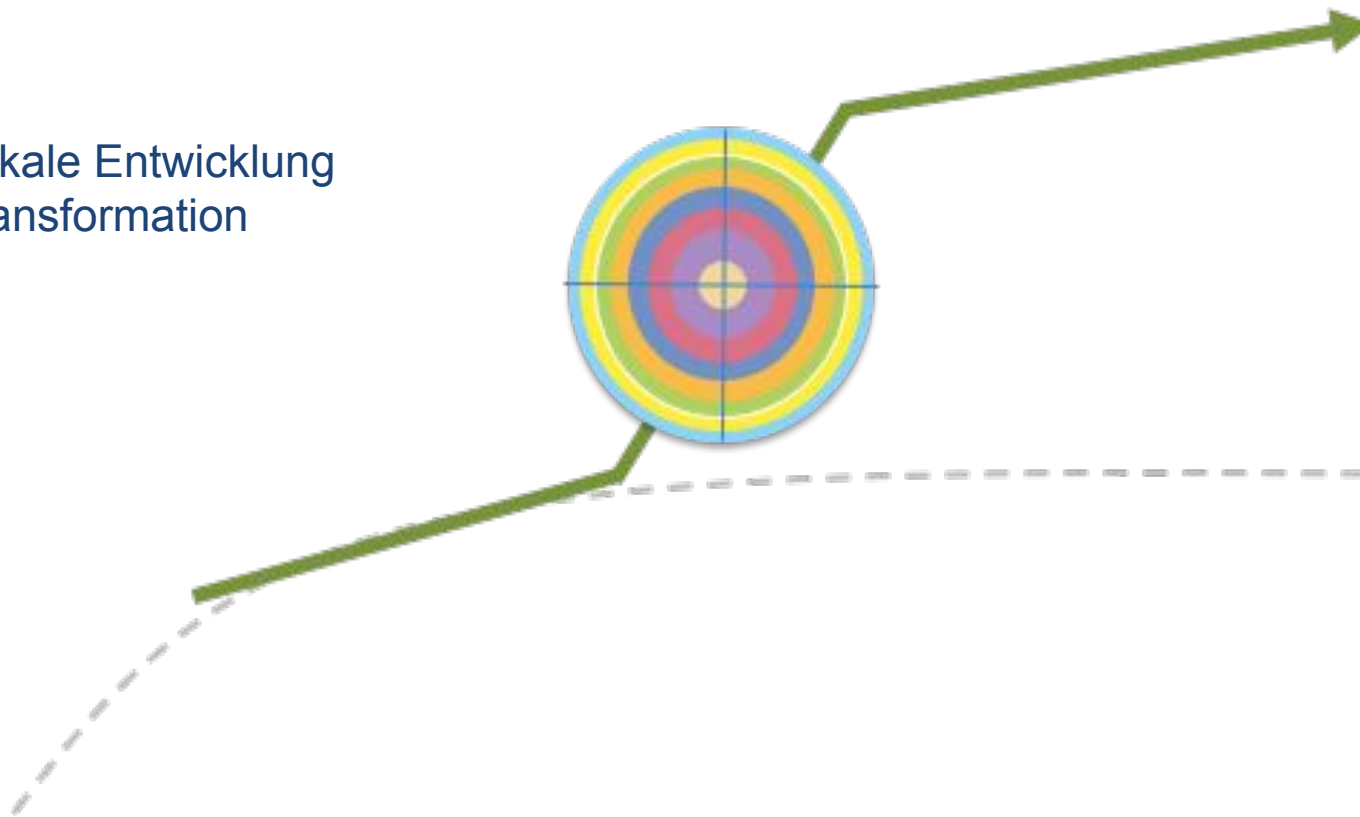
Die integrale Organisationssicht ermöglicht tiefe Erkenntnisse in meist verborgene Wechselwirkungen und Zusammenhänge. Auf Basis der umfassenden Sichtweise und des einfühlsamen Verständnisses für Veränderungen aller Art können die **wirkungsvollsten Entwicklungsstränge identifiziert und bearbeitet werden**.

So entsteht ein **ausgewogener Entwicklungsprozess, der die Potenziale der Beteiligten fördert und die Leistungs- und Innovationskraft der Organisation steigert**. Alle Veränderungsaktivitäten wie z. B. Strategieentwicklung, Transformationsprozesse, Führungs- und Kommunikationstrainings, Kultur- und Teamentwicklungen, folgen dabei den gleichen Prinzipien und greifen synergetisch ineinander. Damit kann nicht nur die Wirksamkeit der Aktivitäten spürbar erhöht sondern auch deren Effizienz deutlich gesteigert werden.



# Integrale Transformation

Vertikale Entwicklung  
= Transformation



Horizontale  
Entwicklung  
(Change,  
Reorganisation)

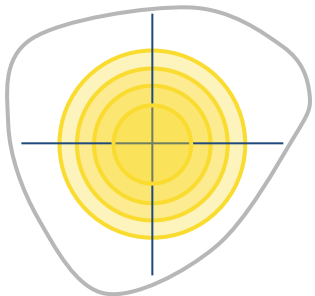
Unternehmen durchlaufen natürlicherweise einem steten Wandlungsprozess durch endogene und exogene Faktoren. Aktuelle Trends wie beispielsweise Digitalisierung, disruptive Technologien, neue agile Arbeitsformen und mehr Flexibilität erfordern immer wieder Weiterentwicklung. **Durch eine integrale Transformation kann eine vertikale Entwicklung möglich sein, die das Leistungsniveau und Innovationsvermögen einer Organisation deutlich dauerhaft verbessert.**

# Phasen der integralen Transformation

1

## Ausrichtung

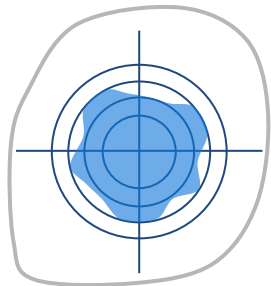
Sinn finden und  
integrales  
Zukunftsbild  
erstellen



2

## Diagnose

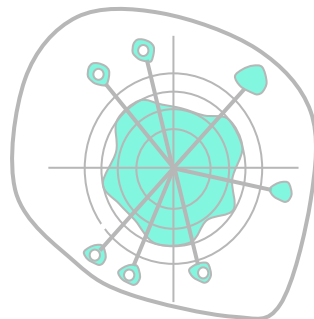
Entwicklungs-  
stand der  
Organisation  
bestimmen



3

## Design

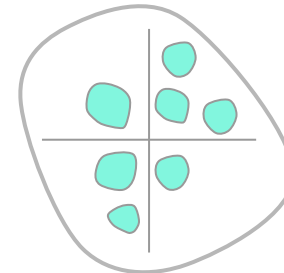
Gestaltung und  
Planung der  
Transformation



4

## Transformation

Umsetzung der  
Programme  
und Projekte



5

## Reflexion

Transformation  
reflektieren,  
lernen  
und anpassen

