

# Human Communication and Artificial Intelligence

DIE ANALOGIE ZWISCHEN SPRACHTRAINING UND  
TRAINING ORGANISATIONALER INTELLIGENZ

OLIVER HUHN

## Executive Summary / Management Summary

Organisationen kommunizieren heute nicht nur miteinander, sondern mit Systemen. Das macht Sprache – inklusive Prompting – zu einer produktiven Ressource. Dieses Whitepaper beschreibt Organisational Intelligence (OI) als die Fähigkeit eines Unternehmens, Bedeutung effizient zwischen Menschen und Maschinen zu übertragen und in koordiniertes Handeln umzusetzen.

Die Kernthese: Sprachtraining (z. B. Business English) und KI-Kommunikationstraining (z. B. Prompt Engineering, Kontextmodellierung) sind nicht zwei getrennte Schulungswelten, sondern dieselbe Kompetenzfamilie – sie trainieren denselben Muskel: Präzision, Kontext, Intention.

Organisationen, die diese Doppelkompetenz systematisch entwickeln, erreichen vier messbare Effekte:

1. Schnellere Entscheidungszyklen
2. Weniger Koordinationsverluste
3. Niedrigere Abhängigkeit von Einzelpersonen (Wissen wird dokumentierbar)
4. Höhere Adaptionsgeschwindigkeit in dynamischen Märkten

Dieses Dokument zeigt:

- Was wir unter Organisational Intelligence verstehen
- Warum Sprache (auch Englisch etc.) und KI-Prompting ähnlich funktionieren
- Wie man das trainieren kann
- Wie man den Fortschritt misst
- Wie ein möglicher Rollout aussieht

Es geht nicht um „KI übernimmt alles“, sondern um: „Unsere Leute formulieren klarer, und dadurch arbeitet die Organisation runder.“

| <b>Inhaltsverzeichnis</b>                                                    | <b>Seite</b> |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. Einleitung                                                                | <b>3</b>     |
| 2. Kommunikation als Grundlage der Arbeitsfähigkeit                          |              |
| 2.1 Sprache ist Steuerung                                                    | <b>3</b>     |
| 2.2 Sprache hält Wissen fest                                                 | <b>4</b>     |
| 3. Digitale Kommunikation und die neue Rolle der KI                          |              |
| 3.1 Menschen kommunizieren mit Systemen                                      | <b>4</b>     |
| 3.2 Prompt-Kompetenz als neue kommunikative Fähigkeit                        | <b>5</b>     |
| 4. Analogie zwischen Sprachtraining und organisationalem Intelligenztraining |              |
| 4.1 Kognitive Parallelen                                                     | <b>5</b>     |
| 4.2 Soziale und organisationale Effekte                                      | <b>6</b>     |
| 5. Organisational Intelligence als emergentes Phänomen                       |              |
| 5.1 Definition                                                               | <b>6</b>     |
| 5.2 Die Rolle des Trainings                                                  | <b>7</b>     |
| 6. Organisational Semantics & Culture                                        |              |
| 6.1 Gemeinsame Semantik als Infrastruktur                                    | <b>7</b>     |
| 6.2 Kultur als semantischer Filter                                           | <b>8</b>     |
| 6.3 Risiko: Schattensemantik                                                 | <b>8</b>     |
| 7. Mensch ↔ KI als Schnittstelle                                             |              |
| 7.1 Prompting als Organisationssprache                                       | <b>9</b>     |
| 7.2 Kontextfenster als Organisationsgedächtnis                               | <b>9</b>     |
| 7.3 Verantwortung & Accountability                                           | <b>9</b>     |
| 8. Trainingsarchitektur für Organisational Intelligence                      |              |
| 8.1 Drei Kompetenzebenen                                                     | <b>9</b>     |
| 8.2 ADVANX Trainingsmodell                                                   | <b>10</b>    |
| 8.3 KPI-Framework zur Wirkungsmessung                                        | <b>11</b>    |
| 9. Implementierungs-Blueprint                                                |              |
| 9.1 Reifegradmodell (Maturity Levels 0–3)                                    | <b>11</b>    |
| 9.2 Rollout in 90 Tagen                                                      | <b>12</b>    |
| 9.3 Typische Stolpersteine                                                   | <b>12</b>    |
| 10. Mini-Fallstudie                                                          | <b>13</b>    |
| 11. Schlussfolgerung                                                         | <b>13</b>    |
| 12. Glossar / Glossary                                                       | <b>14</b>    |
| 13. Literatur                                                                | <b>15</b>    |

# 1. Einleitung

Kommunikation in Unternehmen verschiebt sich von „Person A spricht mit Person B“ zu „Person A formuliert Bedeutung so, dass Person B *und* System C und Prozess D sie verarbeiten können“.

Anders formuliert: Sprache ist nicht mehr nur sozial, sie ist operativ.

Klassisches Sprachtraining (z. B. Englisch für Fachabteilungen) hatte lange das Ziel, Missverständnisse zu reduzieren, Effizienz in Meetings zu erhöhen und die Außenwirkung zu professionalisieren. Damit wurde es meist als Soft Skill betrachtet.

Diese Perspektive ist heute zu klein.

Sobald KI-Systeme, Wissensdatenbanken, RPA-Workflows oder LLM-basierte Assistenten an Entscheidungen beteiligt sind, wird jede unklare, lückenhafte oder unstrukturierte Formulierung ein Produktivitätsrisiko. Missverständnisse kosten nicht mehr nur Zeit in der Abstimmung, sie kosten Output-Qualität der Maschine. Das ist neu.

Die zentrale Behauptung dieses Whitepapers lautet daher:

„Organisational Intelligence“ ist trainierbar – und sie entsteht aus der Fähigkeit einer Organisation, Bedeutung stabil, effizient und anschlussfähig über menschliche und maschinelle Kanäle hinweg zu codieren.

Diese Fähigkeit ist nicht naturgegeben. Sie ist das Resultat bewusster Schulung.

---

## 2. Kommunikation als Grundlage der Arbeitsfähigkeit

### 2.1 Sprache ist Steuerung

Sprache in Unternehmen ist nicht nur „nett reden“. Sprache entscheidet über Prioritäten, Zuständigkeiten und Erwartungen.

Beispiel:

Wenn „dringend“ für Team A „heute noch“ bedeutet, für Team B aber „diese Woche“, dann entsteht Stress, Frust und Leerlauf – obwohl eigentlich alle „dasselbe Wort“ benutzt haben.

Je klarer die Sprache, desto weniger Reibungsverluste.

Der Soziologe Jürgen Habermas beschreibt Kommunikation als gemeinsamen Versuch, sich zu einigen und Handeln abzustimmen. Das trifft im Unternehmensalltag exakt zu: Wir reden nicht nur, um zu reden – wir reden, damit etwas passiert. (Habermas, 1981)

## 2.2 Sprache hält Wissen fest

Wissen in Unternehmen ist wertlos, wenn es nur „im Kopf“ von einzelnen sitzt.

Sobald Wissen klar formuliert ist (z. B. als Prozessbeschreibung, als Kundenleitfaden, als Eskalationsregel), kann es:

- geteilt werden
- trainiert werden
- von neuen Leuten verstanden werden
- von KI-Systemen genutzt werden

Das ist wichtig, weil Unternehmen dadurch unabhängiger von einzelnen „Schlüsselpersonen“ werden.

Nonaka & Takeuchi haben das schon in den 90ern so beschrieben: Gute Unternehmen machen Erfahrungswissen sprachlich erklärbar und damit übertragbar. (Nonaka & Takeuchi, 1995)

**Konsequenz:** Sprachtraining ist Risikomanagement. Es reduziert Single-Point-of-Failure-Wissen.

---

## 3. Digitale Kommunikation und die neue Rolle der KI

### 3.1 Menschen kommunizieren mit Systemen

LLM-basierte Systeme akzeptieren Sprache als Input, generieren Sprache als Output und transformieren diese Sprache in Vorschläge, Entwürfe, Planungen oder sogar automatisierte Aktionen.

Das heißt: Gute Ergebnisse hängen direkt davon ab,

- wie gut die Aufgabe beschrieben ist
- wie viel Kontext dabei ist
- wie klar das Ziel formuliert ist

Wenn jemand nur schreibt „Mach mal eine Antwort für den Kunden“, kommt meistens Mittelmaß zurück.

Wenn jemand schreibt „Wir wollen den Kunden halten, dürfen aber keine Rabatte anbieten. Formuliere ruhig, professionell, lösungsorientiert. Tone: partnerschaftlich, nicht defensiv“ – dann steigt die Qualität deutlich.

Das wirkt sehr technisch, ist aber am Ende nichts anderes als: ordentliches Briefing.

Das verschiebt Mitarbeitende an eine neue Schnittstelle: Sie werden zu „Interpretern“ zwischen situativem Kontext (z. B. „Kunde droht zu kündigen“) und maschineller Verarbeitung („Erstelle Antwortvorschlag unter Berücksichtigung der Kündigungsklausel §...“).

### 3.2 Prompt-Kompetenz als neue kommunikative Fähigkeit

Gute Prompts sind nicht nur „klare Fragen“. Sie sind strukturierte Kontexttransfers. Sie enthalten:

- Rolle / Perspektive
- Zieldefinition
- Rahmenbedingungen (Policies, Tone of Voice, rechtliche Grenzen)
- Qualitätskriterien der Antwort
- Form der Ausgabe (E-Mail-Entwurf, Tabelle, Maßnahmenplan etc.)

Das ist analog zu guter interner Kommunikation:

*„Ich sage dir nicht nur was ich will, sondern warum, wofür, in welchem Rahmen und in welchem Format du liefern sollst.“*

Prompt-Kompetenz ist also nichts Exotisches. Es ist strategisch saubere Kommunikation.

---

## 4. Analogie zwischen Sprachtraining und organisationalem Intelligenztraining

### 4.1 Kognitive Parallelen

Sprachtraining stärkt die Fähigkeit, Bedeutung bewusst zu formen.

KI-Kommunikationstraining stärkt die Fähigkeit, Bedeutung maschinenlesbar zu formen.

Beides erfordert:

- Präzision,
- Kontextualisierung,
- Intensionsklarheit,
- Antizipation der Reaktion des Gegenübers (Human oder System).

Aus neurolinguistischer Sicht trainieren beide Prozesse die gleiche Denkbewegung: mentale Modelle explizit machen. (vgl. Schein, 2010 zur Explizitmachung von Annahmen in Kulturen)

Der gemeinsame Nenner ist: Ich strukturiere mein eigenes Denken sauberer.

## 4.2 Soziale und organisationale Effekte

Parallele Wirkungsebenen:

| Wirkungsebene                 | Sprachtraining                        | KI-Kommunikationstraining                              |
|-------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>Teamkoordination</b>       | Weniger Missverständnisse in Meetings | Weniger Reibungsverluste bei Übergaben an Systeme      |
| <b>Entscheidungsqualität</b>  | Bessere fachliche Abstimmung          | Schnellere Variantenerstellung, Szenarioanalyse        |
| <b>Dokumentationsqualität</b> | Saubere Minutes/Aktionspunkte         | Automatisierte Wissensprotokolle                       |
| <b>Time-to-Action</b>         | Weniger Rückfragen                    | Sofort verwertbare Output-Formate (Mail, Plan, Report) |
| <b>Skalierbarkeit</b>         | Fachsprache wird standardisiert       | Prompt-Bibliotheken werden standardisiert              |

Wenn man das konsequent ernst nimmt, passiert Folgendes:

1. Die interne Zusammenarbeit wird harmonischer.
2. Die ersten Entwürfe (von Menschen oder KI) sind deutlich näher am Ziel.
3. Wissen bleibt erhalten, auch wenn Personen wechseln.

Das ist genau das, was wir „Organisational Intelligence“ nennen:  
Die Organisation als Ganzes wird denk- und handlungsfähiger.

## 5. Organisational Intelligence als emergentes Phänomen

### 5.1 Definition

Organisational Intelligence (OI) ist die kollektive Fähigkeit einer Organisation,

1. relevante Signale zu erkennen,
2. sie zu strukturieren,
3. sie effizient in Sprache zu gießen,
4. und daraus koordiniertes Handeln abzuleiten – mit minimalem Verlust entlang dieser Ketten

Das heißt ganz praktisch:

- Leute wissen, wie sie Aufgaben beschreiben.

- Systeme können mit diesen Beschreibungen arbeiten.
- Führungskräfte bekommen schneller eine solide Entscheidungsgrundlage.

In Anlehnung an Quinn (1992) beschreibt das die Transformation von Information in Handlungsfähigkeit, nicht in Papieroutput.

## 5.2 Die Rolle des Trainings

Training dient hier nicht primär der Wissensvermittlung („Wie funktioniert KI?“), sondern der Angleichung semantischer Standards.

Menschen + Systeme lernen, dieselbe Sprache zu sprechen.

Das ist entscheidend, denn ohne diese Angleichung passiert Folgendes:

- Die KI liefert Output, den niemand intern akzeptiert oder versteht.
- Teams generieren hochwertige Texte, aber kein System kann sie operationalisieren.
- Wissensinseln entstehen, weil Begriffe nicht geteilt werden.

---

## 6. Organisational Semantics & Culture

### 6.1 Gemeinsame Semantik als Infrastruktur

Jede Organisation hat „interne Wörter“, interne Kategorien, interne Do's & Don'ts. Beispiele:

- „Kunde ist kritisch“ – heißt das: juristisches Risiko? Hoher Umsatz? Laut geworden am Telefon?
- „Bitte schnell“ – heißt das: noch heute? Diese Woche? Vor Audit-Ende?

Solche Begriffe sind nicht trivial. Sie steuern Priorisierung.

Wenn diese Begriffe nicht klar sind, können weder Menschen effizient priorisieren noch Maschinen sinnvoll agieren. Ein LLM kann nur dann brauchbare Vorschläge machen, wenn es weiß, wie „urgent“ in *eurem* Unternehmen definiert ist.

These: Gemeinsame Semantik = interne Infrastruktur. Sie muss gepflegt werden wie IT-Systeme.

Das klingt simpel, ist aber einer der größten Produktivitätshebel.

## 6.2 Kultur als semantischer Filter

Schein beschreibt Kultur als „set of shared assumptions that the group learned“ – also als nicht ausgesprochene, aber ständig wirksame Erwartungshaltung. (Schein, 2010)

Diese kulturellen Annahmen filtern Sprache.

Beispiel:

- In einer stark hierarchischen Kultur formulieren Mitarbeitende weiche, indirekte, risikoarme Aussagen.
- In einer direkten, experimentorientierten Kultur formulieren Mitarbeitende explizit Probleme und Risiken.

Das beeinflusst auch KI-Interaktion:

- In Kultur A fragt man die KI: „Can you maybe check this?“
- In Kultur B: „Evaluate risks of plan X vs plan Y. Assume a budget cap of 250k. Give red flags in bullet points.“

Die Qualität des System-Outputs hängt von der kulturell erlaubten Klarheit ab.

Das heißt: Kultur ist kein Feel-Good-Thema – sie bestimmt die messbare Güte maschineller Antworten.

## 6.3 Risiko: Schattensemantik

Ohne Governance entstehen Sub-Kulturen mit eigener Terminologie („Finance spricht so“, „IT meint eigentlich was anderes“).

Das führt zu:

- Übersetzungsverlust bei Handover,
- eskalierendem Meeting-Aufwand,
- Doppelarbeit.

In KI-gestützten Umgebungen potenziert sich das Risiko: Unterschiedliche Teams trainieren (bewusst oder unbewusst) ihre eigenen Prompt-Bibliotheken, ihre eigenen Begriffssets – und die Organisation verliert einen gemeinsamen Wissenskern.

---

# 7. Mensch ↔ KI als Schnittstelle

## 7.1 Prompting als Organisationssprache

Die Zusammenarbeit „Mitarbeitende ↔ KI-System“ braucht klare Spielregeln. Ein Prompt ist nicht nur Technik. Ein guter Prompt ist:

- ein Rollenbriefing („Handle like Head of Compliance“),
- ein Policy-Frame („We cannot make binding legal claims“),
- ein Qualitätsstandard („Use concise business English, bullet style“),
- ein Outputvertrag („Give me a 5-step action plan I can paste directly into Teams“).

Diese Bausteine ähneln internen Kommunikationsrichtlinien / Corporate Language Guides.

⇒ Ergebnis: Prompt-Bibliotheken sind die neuen „Style Guides“ der Organisation.

## 7.2 Kontextfenster als Organisationsgedächtnis

Große Sprachmodelle nutzen Kontextfenster: den mitgegebenen Text, der festlegt, worauf die Antwort sich beziehen soll.

Wenn ein Team lernt, relevante interne Richtlinien, Prozesse, Metriken und Restriktionen *strukturiert* in dieses Kontextfenster einzubetten, entsteht ein temporäres, situatives Organisationsgedächtnis.

Das ist eine Revolution in der Wissensnutzung:

- Früher: „Frag Sabine, die kennt den Prozess.“
- Jetzt: „Bette den SOP-Auszug in den Prompt ein und lass das System den nächsten Schritt planen.“

## 7.3 Verantwortung & Accountability

Wichtig: Nur weil ein System textlich „selbstbewusst“ klingt, übernimmt es keine Haftung.

Organisatorische Intelligenz verlangt deshalb zwei Klarheiten:

1. Wer trifft die Entscheidung wirklich?
2. Welche Teile des KI-Outputs sind Entwurf vs. verbindliche Aussage?

Diese Rollentrennung muss geschult werden. Das ist Governance, nicht nur Ethik.

---

# 8. Trainingsarchitektur für Organisational Intelligence

## 8.1 Drei Kompetenzebenen

Wir unterscheiden drei Ebenen der OI-Kompetenzentwicklung:

### Level A – Linguistic Clarity (Klare Sprache, intern und extern)

- Klarheit in Meetings, E-Mails, Dokumentation

- Fähigkeit, Sachverhalte präzise, adressatengerecht und ohne Ambiguität zu formulieren
- Klassisches Feld von ADVANX: Business English, Intercultural Pragmatics
- Ziel: weniger „Was meinst du genau?“

### **Level B – Human-to-System Interaction (Prompt Literacy)**

- Fähigkeit, Aufgaben, Einschränkungen und Qualitätskriterien so zu formulieren, dass ein System nutzbaren Output erzeugt
- Fähigkeit, Systemantworten zu prüfen, zu verfeinern, nachzuschärfen

### **Level C – Organisational Encoding (Gemeinsame Standards im Unternehmen)**

- Fähigkeit der Organisation als Ganzes, Begriffe, Metriken, Rollenverständnisse, Policies und Templates zu standardisieren
- Aufbau wiederverwendbarer Bausteine (Prompt Libraries, Policy Snippets, Style Modules)

Trainingsziel ist **nicht** nur individuelles Upskilling, sondern kollektive Anschlussfähigkeit.

## **8.2 Das ADVANX Trainingsmodell (Praxis-Rollout)**

### **Modul 1 – Clear Business Language**

- Präzise Zielformulierungen
- Eskalationssprache vs. Kollaborationssprache
- Tonalität bei kritischen Stakeholdern (HR, Legal, Kunde)

### **Modul 2 – Operational Prompting**

- Rollen-Prompting (z. B. „You are the Head of Quality...“)
- Constraint-Prompting („Do NOT assume budget increase“)
- Output-Format-Prompting („Return result as step-by-step rollout checklist“)

### **Modul 3 – Shared Semantics / Governance Sprint**

- Sammlung kritischer Begriffe der Organisation (z. B. „dringend“, „kritisch“, „rote Meldung“)
- Alignment-Workshop: „Wie verwenden wir diese Begriffe ab jetzt in Mensch-zu-Mensch- und Mensch-zu-KI-Kommunikation?“
- Erstellung von Referenz-Blocks (Mini-Glossar + Prompt Snippets)

### **Modul 4 – Safe Acceleration & Compliance**

- Was darf KI formulieren, was nicht
- Haftungsgrenzen / Autorisierungsebene

- Interne Freigabe-Workflows

### 8.3 KPI-Framework zur Wirkungsmessung

Unternehmen wollen nicht „nice training stories“, sondern Zahlen. Sinnvolle Metriken nach 8–12 Wochen Trainingslauf:

- **Reduktion von Rückfragen-Iterationen**  
Wie viele Schleifen braucht es, bis ein brauchbares Dokument oder Konzept steht?
- **Time-to-First-Draft**  
Wie lange dauert es, bis aus einer Anfrage an Mensch+System ein erstverwendbarer Entwurf entsteht, der vom Management gelesen werden kann?
- **Dokumentationsquote kritischer Abläufe**  
Wie viele Prozesse liegen verschriftlicht & versioniert vor, statt nur „im Kopf von X“?
- **Eskalationsdichte**  
Wie viele Themen müssen bis Managementebene eskaliert werden, weil das Briefing unklar war?

Diese KPIs machen OI sichtbar und intern argumentierbar.

---

## 9. Implementierungs-Blueprint

### 9.1 Reifegradmodell (Maturity Levels 0–3)

#### Level 0 – Ad hoc

- Keine klaren Sprachstandards
- KI wird punktuell „zum Texten“ benutzt
- Wissen sitzt in Köpfen

#### Level 1 – Assisted Communication

- Einzelne Teams nutzen KI bewusst für Drafts
- Erste interne Prompt-Templates existieren
- Sprache in Kundendokumenten wird konsistenter

#### Level 2 – Shared Semantics

- Zentrale Begriffe sind definiert
- Prompt Libraries werden geteilt, gepflegt
- Führung akzeptiert KI-Output als Startpunkt, nicht als Risiko

### Level 3 – Embedded OI

- KI-gestützte Kommunikation ist Teil definierter Prozesse (Onboarding, Sales, Quality, HR)
- Governance ist klar geregelt
- OI-KPIs sind Bestandteil der Bereichsziele

Ziel ist nicht „KI überall“, sondern „semantische Konsistenz überall“.

## 9.2 Rollout in 90 Tagen

### Phase 1 (Wochen 1–3): Discovery & Mapping

- Interviews mit Schlüsselbereichen (HR, Sales, Ops, Legal)
- Sammlung kritischer Kommunikationssituationen (Beschwerdemanagement, Audit, KPI-Reporting usw.)
- Identifikation von Risiko-Sprache („Wir sagen intern X, aber extern Y“)

### Phase 2 (Wochen 4–6): Pilot-Training & Prompt Lab

- Durchführung von Modul 1 & 2 (siehe Abschnitt 8.2) mit Pilotteams
- Erstellung erster validierter Prompt Snippets
- Dokumentation von Best Practices („Wenn du ein Audit Summary brauchst, nutze diesen Frame...“)

### Phase 3 (Wochen 7–10): Semantic Alignment

- Workshop zu gemeinsamen Begriffen, Eskalationssprache, Qualitätskriterien
- Bau der ersten mini-internen „Organisational Language Guide + Prompt Book“

### Phase 4 (Wochen 11–12): Rollout & KPI-Baseline

- Schulung der Führungskräfte auf Umgang mit KI-Output (Lesen, Freigeben, Korrigieren, nicht blind übernehmen)
- Festlegung der Metriken aus 8.3

Nach diesen 90 Tagen existiert kein „KI-Projekt“, sondern ein sprachliches Betriebssystem.

## 9.3 Typische Stolpersteine

- Führungskräfte unterschätzen, wie viel Missverständnis reine Semantik erzeugt.
- Teams warten auf „die perfekte KI-Lösung“ statt mit klaren Prompts anzufangen.
- Recht/Compliance wird zu spät eingebunden (führt später zu Stopps).
- Man schult nur Tool-Bedienung, nicht Kommunikationsqualität.

## 10. Mini-Fallstudie

Ein mittelständisches Industrieunternehmen (ca. 600 Mitarbeitende, internationaler Vertrieb) stand vor drei Problemen:

1. Angebots- und Reklamationskommunikation war sprachlich inkonsistent in Englisch.
2. Prozesswissen lag in Köpfen einzelner Senior-Profile.
3. Erste KI-Tools wurden genutzt, aber Output musste mehrfach manuell nachbearbeitet werden.

Vorgehen (8 Wochen fokussierter Pilot):

- Wir haben Schlüsselsituationen analysiert: Angebotsmail, Reklamationsantwort, Audit-Report.
- Für jede Situation wurde:
  - die interne Semantik geklärt („Was bedeutet ‚critical‘ bei euch?“),
  - eine klare menschliche Kommunikationsvorlage erstellt,
  - eine KI-Prompt-Vorlage erstellt, die dieselbe Semantik abbildet.

Ergebnis laut interner Messung:

- Time-to-First-Draft für englische Kundenantworten sank von ~45 Minuten auf ~12 Minuten.
- Die Zahl der Rückfragen von Vertrieb an Technik sank um ~30 %, weil Qualitätsanforderungen vorstrukturiert wurden.
- Das Management bekam auditierbare Dokumente statt „frag mal Peter“.

Interpretation: Das Unternehmen hat in sehr kurzer Zeit nicht nur „besser Englisch gelernt“, sondern begonnen, sein Wissen maschinen-tauglich zu kodieren. Das ist OI.

---

## 11. Schlussfolgerung

Die produktive Frage für Unternehmen ist heute nicht mehr:

„Wie können wir KI effizient einsetzen?“

Die Frage ist:

„Wie schaffen wir es, dass unsere Organisation sich selbst klar ausdrückt – gegenüber Menschen *und* gegenüber Systemen?“

Sprachtraining, Prompt-Kompetenz und semantische Governance sind drei Seiten derselben Medaille. Wer sie trennt, wird Insellösungen erzeugen. Wer sie integriert, baut ein lernendes Unternehmen mit kurzer Reaktionszeit.

Organisational Intelligence ist damit keine Vision, sondern eine Führungsaufgabe:

- OI entsteht nicht zufällig.
- OI muss bewusst trainiert werden – linguistisch, technisch, kulturell.
- OI ist skalierbar und messbar.

Und ganz praktisch:

Wenn Mitarbeitende lernen, besser zu formulieren, lernt die Organisation, besser zu denken.

Es ist im Kern sehr einfach:

- Wir sprechen klarer.
- Wir schreiben klarer.
- Wir briefe(n) Systeme klarer.
- Wir definieren, was unsere Worte bedeuten.

Die Wirkung ist aber groß:

- Entscheidungen sind schneller möglich.
- Wissen geht nicht verloren, wenn Leute gehen.
- Interne Abstimmung wird ruhiger.
- Kundendialog wird professioneller – auch in Englisch.

Der wichtigste Schritt ist nicht „Wir führen KI ein“.

Der wichtigste Schritt ist: „Wir einigen uns auf unsere Sprache – und wir benutzen sie konsequent.“

Das ist trainierbar. Das ist messbar. Und es zahlt direkt auf Produktivität ein.

---

## 12. Glossar / Glossary

### **Organisational Intelligence (OI)**

DE: Kollektive Fähigkeit einer Organisation, Bedeutung effizient in abgestimmtes Handeln zu übersetzen.

EN: The organization's ability to convert meaning into aligned action at scale.

### **Prompt / Prompting**

DE: Strukturierte Eingabe an ein KI-System, inkl. Kontext, Ziel, Einschränkungen, gewünschtem Outputformat.

EN: Structured instruction to an AI system including context, constraints, objective, and output format.

#### **Gemeinsame Semantik / Shared Semantics**

DE: Einheitliche interne Definition zentraler Begriffe und Metriken.

EN: Common definitions for core terms and metrics across the org.

#### **Time-to-First-Draft**

DE: Zeit vom Auftrag bis zum ersten verwertbaren Entwurf.

EN: Time from request to first usable draft.

#### **Kontextfenster / Context Window**

DE: Der Text, den ein KI-System als situativen Rahmen erhält, um relevanter zu antworten.

EN: The provided context the model can “see” when generating an answer.

---

## **13. Literatur**

- Habermas, J. (1981). Theorie des kommunikativen Handelns. Suhrkamp. (Kommunikation als kooperative Handlungskoordination; Grundlage für Verständigung als soziale Leistung.)
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company. Oxford University Press. (Explizierung von implizitem Wissen als Quelle organisationalen Lernens.)
- Quinn, J. B. (1992). Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based Paradigm for Industry. The Free Press. (Organisation als wissensbasierte Wertschöpfungsmaschine.)
- Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership. Wiley. (Geteilte Annahmen als unsichtbarer Handlungsrahmen; Kultur als Generator sprachlicher Muster.)
- Davenport, T. H. (2018). The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work. MIT Press. (Pragmatischer Einsatz von KI als Produktivitäts- und Entscheidungshebel in Unternehmen.)
- Weick, K. E. (1995). Sensemaking in Organizations. Sage. (Wie Organisationen Bedeutung konstruieren, um Unsicherheit zu reduzieren – stark anschlussfähig an OI.)
- Teece, D. J. (2007). Explicates “dynamic capabilities”: die Fähigkeit, Chancen zu erkennen, zu erfassen und zu transformieren. Harvard Business Review / Industrial & Corporate Change. (Direkte Verbindung zwischen OI und Anpassungsfähigkeit.)