



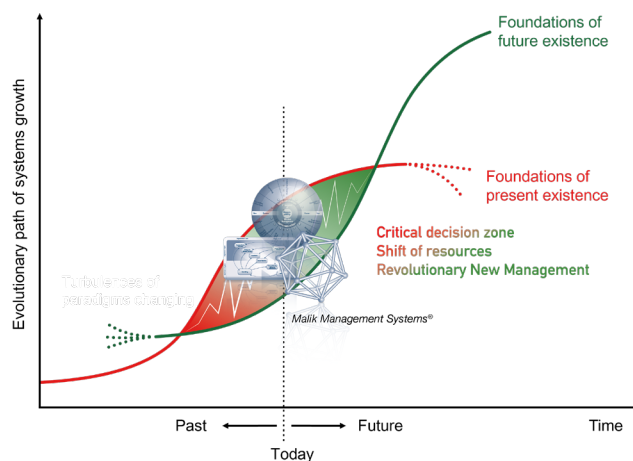
Malik Syntegration



Prof. Dr. Fredmund Malik:

Malik Syntegrations-Methodik //

Malik Syntegration Methodology



Die Grosse Transformation21™

The Great Transformation21™

Die Alte Welt wird durch eine Neue Welt verdrängt The old world is replaced by a new world

Imprint

ISSN 1662-2200 (Internet), Volume 29. Author: Prof. Dr. Fredmund Malik. © All rights reserved. Reproduction, even only of extracts, and other types of further use only with the publisher's explicit consent. Quotations are permitted provided full details are given of the source.

Malik Syntegrations-Methodik Innovative System-Technologie für effektiven Change und Transformation

Der Begriff "Syntegration" ist eine Kombination aus "Synergie" und "Integration". Damit bezeichnen wir unsere innovativen systemtechnologischen Verfahren für die Transformation von Organisationen. Syntegration ermöglicht das derzeit effizienteste Arbeiten jener kritischen Anzahl von Personen, die nötig sind, um innovativen Big Change in Organisationen zu bewirken. Syntegration steht für das dafür nötige neue Kommunizieren und Kooperieren, für das Orchestrieren und Synchronisieren, für das Innovieren und synergetische Zusammenwirken. Die Syntegrationsverfahren führen so zu einer mit anderen Methoden unvergleichlichen Effektivitätsverstärkung der Managementprozesse und zur Potenzierung von persönlicher und organisationaler Leadership.

1. Was leisten Syntegrationen?

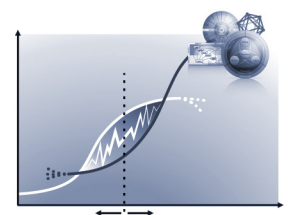
Syntegrationsverfahren sind eine neue Hochleistungs-Klasse von Change- und Umsetzungsprozessen für komplexe Herausforderungen. Je nach Format sind sie aufgrund innovativer Funktionsprinzipien 60 – 100 Mal leistungsfähiger, wirksamer und schneller als konventionelle Change-Methoden. Durch ihre unlimitierte Skalierbarkeit können sie die Effektivität von Management und die Reichweite von institutioneller Leadership bis in die Kapillaren von Organisationen verstärken.

Dynamische Vernetzungslogik für die Wirksamkeit von Change

Einer der Schlüssel zu solchen Leistungsverbesserungen ist eine geometrisch fundierte Vernetzungslogik für das effektive Zusammenarbeiten von grossen Gruppen von Führungskräften. Dieser Typus von Vernetzung verstärkt organisationale Intelligenz und kollektive Kreativität. Die Syntegrations-Methoden ermöglichen die dafür nötige optimale Partizipation, führen zu Alignment und Attunement von Fachspezialisten und Managern, lösen Konflikte auf, verwirklichen System- und Prozess-Kohärenz und schaffen breiten Konsens sowie den kollektiven Willen für die Umsetzung neuer Lösungen.

Neue Dimensionen für Komplexitäts-Management und Leadership

Syntegrationen setzen organisationale Energie frei und transformieren Ängste und Widerstände gegen Veränderungen ins Positive. In der Roll-Out-Anwendung erzeugen sie simultane Change-Prozesse auf allen Organisationsstufen, die sich von selbst fortsetzen und verstärken. Mit Syntegrationen können Führungskräfte jene Potenziale von Wissen, Können und Wollen heben, die in heutigen Organisation oft in den Silos blockiert sind. Dies ermöglicht ein kontrolliertes Um- und Neugestalten von Strategien, Strukturen und Kulturen basierend auf Offenheit, Vertrauen, Commitment und Vernetzung des Wissens für bessere Lösungen, die durch Syntegration entstehen. So führen sie zu Mobilisierung, Beweglichkeit und antizipativer Anpassungsfähigkeit. Und sie führen dazu, dass das Ganze mehr – und etwas anderes – ist als die Summe seiner Teile.



The Great Transformation21™
from the Old World to the New World

Wenn Sie Fragen haben,
wenden Sie sich gerne an uns:

info@malik-management.com

2. Wofür Syntegration? Transformation von der Alten Welt in eine Neue Welt

Für den Übergang von der „Alten Welt“ in die „Neue Welt“ ermöglichen die Syntegrationsverfahren das zuverlässige Navigieren durch die kritische Zone der Transformation, die Umschichtung von Ressourcen, den Aufbau des nötigen neuen Wissens und das kontrollierte Aufgeben des Alten.

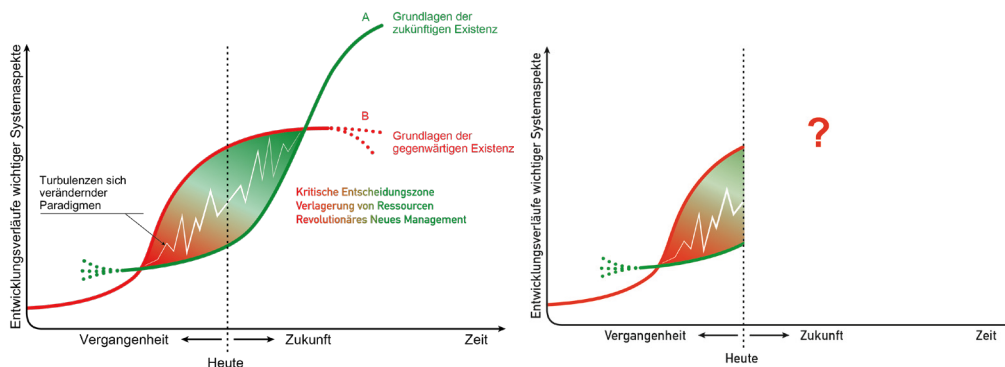


Abb. 1 Paradigma der „Grossen Transformation“. Kreative Zerstörung.

Abb. 2 Im Hier und Jetzt: Navigationssignal sind systematisch irreführend.

Damit gelingt es, dem Grundgesetz erfolgreicher Transformation zu folgen: „*Be ahead of change*“. Die Syntegrationsverfahren sind auch die zuverlässigen Instrumente für den Erfolg der Digitalisierung und für die Überwindung der unerbittlichen „Gravitationskraft“ der Alten Welt. Syntegration überwindet Unentschlossenheit, Langsamkeit und Lethargie durch neue Leadership.

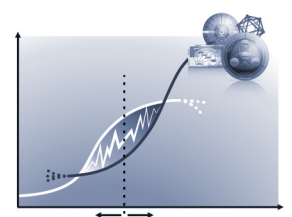
3. Warum versagen herkömmliche Methoden? Was sind die Alternativen?

„*Mit herkömmlichen Mitteln allein sind die derzeitigen Herausforderungen nicht mehr zu meistern!*“ Das ist die einhellige Meinung von Top Führungskräften in unserer jüngsten Studie zur „Grossen Transformation21“ Das ist neu.¹ Bisher waren die Meinungen dazu sehr gemischt.

Für den Big Change von heute erweisen sich herkömmliche Teamarbeit, Workshops, Meetings und Managementkonferenzen immer öfter als zu schwach und zu langsam. Völlig unbeabsichtigt sind es plötzlich gerade die bisher erfolgreichen Changemethoden, die Change plötzlich verhindern. Warum ist das so? Selbst „Best Practices“ scheitern an der rasant steigenden Komplexität, an der wachsenden Geschwindigkeit und an der zu kleinen Zahl von Personen, die heute für die Lösung grosser Herausforderungen wirksam einbezogen werden müssen. *Zu oft sucht man die Ursachen des Scheiterns von Change bei den Menschen statt bei den Methoden.* Hier findet sich die neue Lösung für Big Change: Die *Syntegrations-Technologie*.

4. Umkehr der Kausalität von Change: Ändere die Methoden statt die Menschen!

Die Prämisse des gebräuchlichen Change Managements lautet: *Ändere die Menschen! Dann werden sie anders handeln.* Stimmt diese Annahme wirklich? Bereits in den 1990er Jahren haben wir damit begonnen, diese Kausalität zu hinterfragen und schliesslich haben wir sie umgedreht: *Lassen wir die Menschen so, wie sie sind, aber ändern wir die Methoden!* Frei vom Zwang sich zuerst selbst zu ändern, können sie dann ihre wachsenden Herausforderungen vielleicht besser meistern.



The Great Transformation21™
from the Old World to the New World

Wenn Sie Fragen haben,
wenden Sie sich gerne an uns:

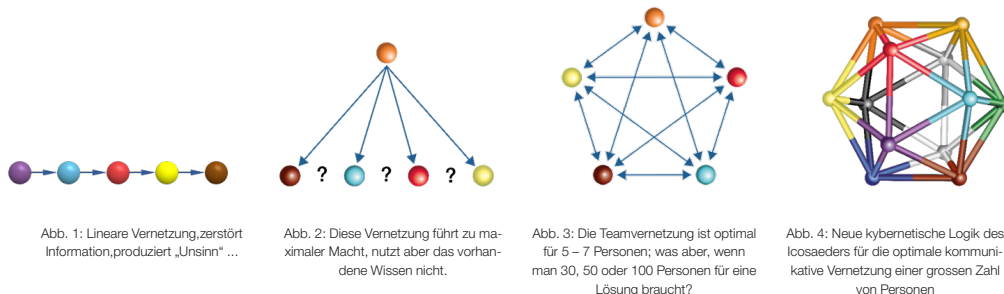
info@malik-management.com

¹ Studie 2019 „Herausforderungen Grosse Transformation21. Von der Alten Welt zu einer Neuen Welt“. Perception und Umgang mit transformationalem Wandel durch Top Executives. Ein Forschungsprojekt des Malik Institute.

Schon die ersten Ergebnisse bestätigten, was Führungskräfte bei der Anwendung von Syntegration heute praktisch erfahren und damit selbst herbeiführen: Aus dem Zwang "sich ändern zu *müssen*", wird der Entschluss "sich ändern zu *wollen*". Bisher notorische Nein-Sager können zu Pionieren für Change werden. Das eröffnet weite Horizonte für eine neue Leadership durch die kritische Zone von Wandel und Transformation.

5. Innovative Kommunikationsstrukturen: Ändere die Vernetzung!

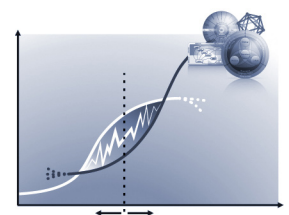
Häufig wird behauptet: *Es kommt in Organisationen auf die Menschen an!* Das stimmt zwar, aber es kommt noch viel mehr an auf die *Beziehungen* zwischen den Menschen! Dieselben(!) Menschen (hier dargestellt durch die farbigen Kugeln) erzielen in unterschiedlichen Beziehungen ganz andere Ergebnisse:



Die kommunikative Leistung eines Systems wird durch seine Vernetzungsstruktur bestimmt. Syntegrationsverfahren *bringen zusammen, was zuvor getrennt war*: Sie kombinieren über 30 Kommunikationsmethoden in einem dynamischen Prozess. Mit der Syntegrations-Technologie entsteht durch Vernetzung und Simultaneität jene Effektivität und Effizienz, die heute erfolgsentscheidend sind.

6. Typische Anwendungsbeispiele der Syntegrationsverfahren

- ▶ Strategische Transformation entlang der beiden S-Kurven
- ▶ Grosse Innovationsprojekte, Neuordnung von Organisationsstruktur und Ressourcen;
- ▶ Ergebnisverbesserung, Kostenreduktion und Produktivitätssteigerung;²
- ▶ Beschleunigung, Vitalisierung und Flexibilisierung einer Organisation;
- ▶ Aktivierung der Organisationskultur; Schaffen von Vertrauen, Zuversicht und Mut;
- ▶ Wirksame Kommunikation von Mission und Strategie, Erzeugen von Aufbruchsstimmung;
- ▶ Digitalisierungsprojekte verbunden mit Änderungen in Arbeitsweise, Kultur und Struktur;
- ▶ Post-Merger-Integration von Akquisitionen mit unterschiedlichen Kulturen;
- ▶ Stärkung von institutioneller Leadership in die Breite und Tiefe der Organisation u. v. m.



The Great Transformation²¹™
from the Old World to the New World

Wenn Sie Fragen haben,
wenden Sie sich gerne an uns:

info@malik-management.com

² Die Syntegrations>Returns sind regelmässig im hohen 2-stelligen Bereich und oft weit darüber.

7. Cases und praktische Anwendungen

a. Post-Merger-Integration

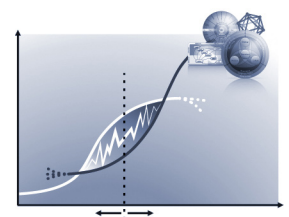
Eines der grossen deutschen Unternehmen verfolgte in den 2000er Jahren in einem seiner wichtigsten Geschäftsbereiche eine forcierte Wachstumsstrategie durch internationale Akquisitionen. Bei Mergers rechnet man mit bis zu 70% Misserfolg. Durch den Einsatz von Syntegrationen für die 10 Grossprojekte waren ausnahmslos alle Projekte erfolgreich, auch die asiatischen, für die es noch keine Erfahrung gab. Man benötigte nur Bruchteile der üblichen Zeiten. Besonders leistungsfähig war die Syntegrations-Methode für die Lösung des bei Mergern delikaten Personal Assessments. Die Beteiligten erlebten die Syntegration als das fairste Verfahren für die Personalentscheidungen. Der CEO war bei den Anwendungen jeweils persönlich dabei.

b. Strategische Entscheidung

Ein grosses Industrieunternehmen war anfangs der 2010er Jahre in einer Patt-Situation bei einer wichtigen Strategie, die aus dem Ruder zu laufen drohte. Nach einer Testanwendung des Syntegrations-Verfahrens entschied der Vorstand, die mehr als 300 wichtigsten Führungskräfte des Konzerns – einschliesslich der Vorstände selbst – mit der Syntegrations-Methodik in die Entscheidung direkt zu integrieren. Innerhalb von netto fünf Wochen wurden zehn Syntegrationen durchgeführt. Die Patt-Situation war aufgehoben; Meinungsbildung und Schaffung von Konsens waren erfolgreich, die Konflikte bereinigt. Die nötigen Entscheidungen konnten mit einhelligem Konsens getroffen und verwirklicht werden.

c. HR-Restrukturierung und Kostensenkung mit hohen Returns

Die Herausforderung war die Transformation des HR-Bereiches als Folge einer organisatorischen Neuaufstellung eines grossen deutschen Konzerns unter hohem Zeitdruck. Nach Versuchen mit konventionellen Change-Methoden wurde die Syntegration eingesetzt. Mit dem neuen Format konnten alle Schlüssel-Mitarbeiter inklusive der ExecGroup schnell, wirksam und erfolgreich zusammenarbeiten. Innerhalb von nur 4 Tagen hatten sie innovative und akzeptierte Lösungen. Dieser Erfolg ermöglichte die vorher terminlich für unerreichbar gehaltene Implementierung. Schon während der Syntegration verdrängten „Kampfgeist“ und Mut die vorherigen Frustrationen. Ein Drittel der Stellen wurden umgestaltet und eine Budgetreduktion von 5% verwirklicht. Der „Return of Syntegration“ war im hohen 3-stelligen Prozentbereich.



The Great Transformation21™
from the Old World to the New World

Wenn Sie Fragen haben,
wenden Sie sich gerne an uns:

info@malik-management.com

Dieses pdf ist für Sie bearbeitbar: Sie können Textfelder und Notizen einfügen sowie den Text markieren, unterstreichen und hervorheben.

Wissenschaftlicher Hintergrund

Die Basis unserer Systeme für Management, Governance und Leadership sind mehr als 30 Jahre systemkybernetische Management-Forschung und -Praxis. Im Zentrum stehen innovative Lösungen für das Gestalten, Steuern und Lenken von komplexen Organisationen, insbesondere für Big Change in der „Grossen Transformation“ des 21. Jahrhunderts. Unsere Syntegrationsverfahren sind dafür besonders wichtig, denn sie sind um Grössenordnungen wirksamer als bisherige Change-Praktiken. Die wissenschaftlichen Grundlagen für ihre Performance gehen über die Wirtschaftswissenschaften weit hinaus. Sie umfassen die Gesamtheit der Komplexitätswissenschaften, darunter die Systemtheorie, Kybernetik, Synergetik und Bionik sowie die Informations- und Kommunikationstheorie, Neurowissenschaften und Evolutionstheorie, Algorithmik und Heuristik sowie die Vernetzungs-Geometrie komplexer Polyeder.

Unsere Managementsysteme haben dieselben theoretischen Ursprünge, die in der Technologie zu Operating Systems und zur Digitalisierung geführt haben. Was Operating Systems für Computer sind, sind Nervensysteme für Organismen und sind unsere Managementsysteme für Organisationen – ihre human-evolutionären Operating Systems. Alle Operating Systems haben analoge Zwecke: Sie ermöglichen das richtige Funktionieren ihrer Client Systems: Computer, Organismus, Organisation.

Leistungsparameter der Syntegrations-Verfahren (Auswahl)

Zweck: Das Meistern von komplexen, neuen und oft zeitkritischen Herausforderungen, wie Big Change, Innovationen und tiefgreifenden Transformationen, für die es noch wenig Erfahrung gibt.

Formate: Drei flexible Formate – klein, mittel, gross, sowie deren unbegrenzte Kombinationen.

Skalierung: Unlimitiert für alle Organisationsstufen, Bereiche, Länder, Projekte, Programme etc.

Dauer von Syntegrationen: Je nach Format 1.5 – 5 Tage.

Leistungskennziffern: Je nach Format 6 – 12 in sich vernetzte Themen; 12 bis mehrere 100 Personen.

Prozess-Fokus: Durch das Top Management ausgewählte wichtigste Herausforderung.

Prozess-Agenda: Selbstgenerierend durch Teilnehmer im Rahmen der Prozesskontrolle, daher hohes Commitment der Teilnehmer; „No politics“.

Funktionsprinzipien: Derzeit einziges Verfahren mit einer präzisen, verlässlichen, mathematisch begründeten Logik der Vernetzung.

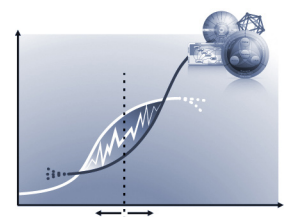
Charakteristika: Syntegration macht vernetzt und simultan, was mit anderen Verfahren getrennt und sequentiell gemacht werden muss.

Robustheit: Angewandt in fast allen Organisationsformen, in vielen Regionen, Ländern und Kulturen erfolgreich eingesetzt.

Ergebnisse: Effektivitätssteigerung und Beschleunigung von Innovations- und Changeprozessen um Faktor 60 – 100 durch optimale Partizipation und Kooperation, dementsprechende Verkürzung von Projekt-Durchlaufzeiten und Zeitgewinn; viele der sonst üblichen Meetings werden dadurch überflüssig; optimale Problemlösungen, Vernetzung von Wissen; dadurch Verstärkung von Intelligenz und Kreativität, Freisetzung von sozialer Umsetzungs-Energie, Change of Mindsets, Schaffen von maximalem Lösungskonsens statt minimalem Verhandlungskompromiss, hohes Commitment für die Umsetzung, vielfache Verstärkung von Management-Effektivität und von institutioneller Leadership.

Literatur (Auswahl):

R. Buckminster Fuller: Synergetics – Explorations in the Geometry of Thinking, 1975; Hermann Haken: Synergetic, 2012; Beer Stafford: Beyond Dispute –The Invention of Team Syntegrity; Malik F.: Strategie des Managements komplexer Systeme, 2015; Malik F.: Wie Organisationen sich selbst organisieren – Unternehmenspolitik und Corporate Governance; Malik F.: Strategie – Navigieren in der Komplexität der Neuen Welt, 2013; Malik F.: Navigieren in Zeiten des Umbruchs: Die Welt neu denken und gestalten, 2015; Dörner D.: Die Logik des Misslingens, 2004; Vester F.: Die Kunst vernetzt zu denken, 2012; Malik Empirische Studie „Die Grosse Transformation21 – Was Executives nachts nicht schlafen lässt“, 2016.



The Great Transformation21™
from the Old World to the New World

Wenn Sie Fragen haben,
wenden Sie sich gerne an uns:

info@malik-management.com

Malik Syntegration Methodology Innovative system technology for effective change and transformations

The term "Syntegration" is a combination of "synergy" and "integration". We use it to name our innovative system-technological procedure for the transformation of organizations. Syntegration makes it possible to work in the currently most efficient way, for those critical group sizes that are required to implement innovative Big Change in organizations. Syntegration stands for the new communication and cooperation needed for this, for orchestrating and synchronization, for innovation and collaborating synergistically. Syntegration methods thus lead to unparalleled expansion of the efficiency of management processes and to potentialization of personal and organizational leadership.

1. What do Syntegrations do?

Syntegration methods are a high-performance class of change and transformation processes for complex challenges of large organizations. Due to their innovative functional principles, they are 60 - 100 times more powerful, more effective and faster than conventional change methods. Because of their unlimited scalability, they can strengthen the effectiveness of management and the reach of institutional leadership right into the capillaries of organizations.

Dynamic networking logic for the change effectiveness

One of the keys to such - almost utopian - kinds of performance improvements is a geometrically-based networking logic for efficient collaboration of large groups of managers for the solution of a large number of issues. This type of networking amplifies organizational intelligence and collective creativity. Syntegration methods make the necessary optimal participation and communication possible, resolve conflicts, create system and process coherence and generate broad consensus as well as the collective will for the implementation of new solutions.

New dimensions for complexity management and leadership

Syntegrations release organizational energy and transform fears and resistances into change for the positive. In the roll-out application, they generate simultaneous change processes at all organizational levels, which propagate and grow stronger by themselves. With Syntegrations, managers can increase the potentials of knowledge, skill, and motivation that, in current organizations, are often blocked in silos. This enables controlled transformation and new formation of strategies, structures and cultures, based on trust, commitment and networking of knowledge for better solutions. The released forces cause activation and mobilization to a whole, which is more - and something other is - than the sum of its parts.



If you have any questions,
please do not hesitate to
contact us:

info@malik-management.com

2. Why Syntegration? Transformation of the old world into a new world

The Syntegration methods enable reliable navigation through the critical zone of the two S-curves - the picture of transformation - with the shifting of resources, the building of new knowledge for the green curve and the controlled abandonment of the red curve.

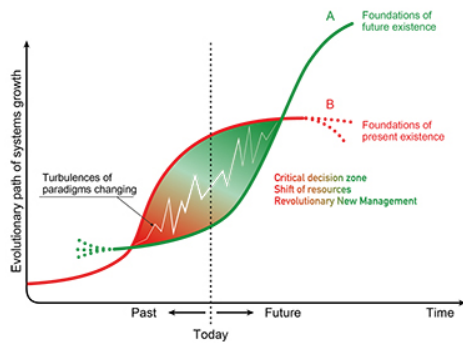


Fig. 1 The "Great Transformation21" of the to a new world

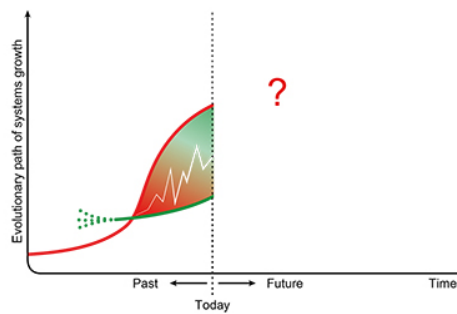


Fig. 2 At this point conventional navigation signals are systematically misleading

In this way, it is possible to follow the underlying principle of successful transformations: "*Be ahead of change*". Syntegration methods are also the most reliable tools for the success of digitalization and for overcoming the relentless "gravitational force" of the Old World. Syntegration creates decisiveness and agility through new leadership.

3. Why do the usual methods fail? What are the alternatives?

"*The current challenges can no longer be overcome by the usual means!*" That is the unanimous opinion of people in top management in our latest study on the "Great Transformation21" This is something new.¹ Up till now opinions about this have been very mixed.

For today's Big Change, the usual teamwork, workshops, meetings and management conferences often prove too weak and too slow. Quite unexpectedly, it the change methods that were previously so successful are suddenly the ones preventing change. Why is this so? Even best practices fail due to rapidly increasing complexity and to the growing speed. With conventional methods, it is by far not possible to involve enough people who, because of their function and their knowledge in the organization, are needed today to solve major challenges.

Too often, one tries to find the causes of the failure of change in the people instead of the methods. This is where the new solution for Big Change lies: Syntegration technology.



If you have any questions, please do not hesitate to contact us:

info@malik-management.com

¹ Study 2019 „Challenges of Big Transformation21. From the Old World to the New World“. Perception and treatment of transformational change by top executives. A Malik Institute research project.

4. Reversal in the causality of change: change the methods instead of the people!

The premise of the usual form of change management is: *change people! Then they will act differently.* Is this assumption correct? Already in the 1990s, we began to investigate this apparent causality and ended up turning it around: *Let's leave the people the way they are, but let's change the methods!* Relieved of the obligation to first change themselves, they can perhaps then better overcome their growing challenges.

The first results already confirm what managers now learn from the practice of applying Syntegration: From the obligation of "having to change themselves", comes the decision to "want to change themselves". Previously notorious nay-sayers can become pioneers for change. This opens wide horizons for a new leadership through the critical zone of change and transformation

5. Innovative communication structures: Change the network!

It is often claimed: *it's the people that count in organizations!* That is indeed true, but what counts even more are the *relationships* between the people! The same people in different relationships achieve quite different results:

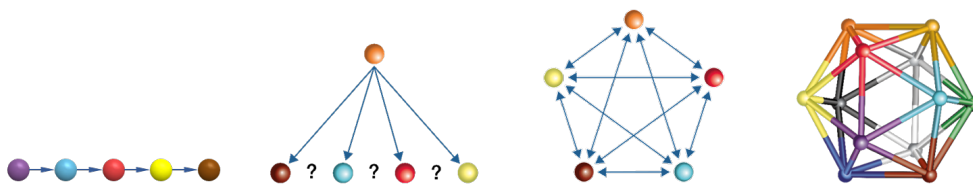


Fig. 1 Linear interconnectivity, destroys information produces "nonsense"...

Fig.2: This (hierarchic) interconnectivity results in maximum power, but does not use the available knowledge

Fig.3: The team interconnectivity is optimal for 5 – 7 people; but what if one needs 30, 50 or 100 persons for the problem?

Fig.4: New cybernetic logic for the optimal communicative interconnectivity of a large number of people above the size of a team

The communicative performance of a system is defined by its networking structure. Syntegration methods *join together* what was *previously separated*. They combine roughly 30 communications methods into one dynamic process. Instead of the already functioning networked and networking methods now in use, Syntegration technology creates the effectiveness and efficiency that is now especially decisive for success.

6. Typical application examples of the Syntegration method

- ▶ Strategic transformation along the two s-curves;
- ▶ Major innovation projects, reorganization of organizational structure and resources;
- ▶ Profit improvement, cost reduction and performance increase²;
- ▶ Acceleration, vitalization and flexibilization of an organization;
- ▶ Change of the organization's culture; creating trust, confidence and courage;
- ▶ Effective communication of a new mission and strategy, creating an atmosphere of a new departure



If you have any questions, please do not hesitate to contact us:

info@malik-management.com

² Syntegration returns are regularly in the high 2-digit range and often far higher.

- ▶ Digitization projects combined with changes in working methods, culture and structure;
- ▶ Post-merger integration of acquisitions with different cultures;
- ▶ Strengthening of institutional leadership in the breadth and depth of the organization and many more.

7. Cases and practical applications

a. Post-Merger-Integration

One of the largest German companies implemented an accelerated growth strategy in one of its most important divisions in the 2000s through international acquisitions. Mergers have an estimated 70% failure rate. By using Syntegration for the three large projects, all projects without exception were successful, even the Asian one, although there was no previous experience. Only fractions of the usual time spans were needed. Syntegration methods performed particularly well for handling personnel assessments, which are sensitive in the case of mergers. The participants found Syntegration to be the fairest method for personnel decisions. The CEO was always there in person present when it was used.

b. Strategic decision

In the early 2010s, a large industrial company was in a stalemate with an important strategy that threatened to go out of control. After trying out the Syntegration method, the board decided to directly integrate more than 300 of the company's most important managers (including the board itself) into the decision using the Syntegration methodology. Within a period of just five weeks, ten Syntegrations were carried out. The stalemate was resolved; opinion formation and consensus creation were successful; the conflicts were cleared up. The necessary decisions could be taken with unanimous consensus and put into practice.

c. HR restructuring and cost reduction with high returns

The challenge was the transformation of the HR department resulting from an organizational restructuring in a large German company under great time pressure. After first trying with conventional change methods, Syntegration was used. With the new format, all key employees, including the ExecGroup, were able to work together quickly, effectively and successfully. Within only four days they had found innovative and agreed solutions. The success made the implementation possible, although it had previously been considered as unreachable in the timeframe. Even before Syntegration was over, "fighting spirit" and courage had replaced former frustrations. One third of the positions were restructured and a budget reduction of 5% was achieved. The "Return on Syntegration" was in the high three-digit percent range.



If you have any questions, please do not hesitate to contact us:

info@malik-management.com

Scientific background

Our basis are more than 50 years of system-cybernetic management research and practice. At the core are innovative solutions for the design, steering and navigating of complex organizations, especially for Big Change in the “Great Transformation21”. Our Syntegration methods are particularly important for this. The scientific bases far exceed business administration. They encompass the complexity sciences like systems theory, cybernetics, synergetics and bionics as well as the information and communication theory, neurosciences and evolution theory, algorithmics and heuristics and also the networking geometry of complex polyhedra.

Our management systems have the same theoretical origins, which have led to operating systems and digitization in technology. What operating systems are to computers, nerve systems are to organisms, are our management systems for organizations—their human-evolutionary operating systems. All operating systems have analogous purposes: they enable the right functioning of their client systems: computer, organism, organization

Performance parameters of the Syntegration methodology (selection)

Purpose: Mastering complex, new and often time-critical challenges like Big Change, innovations and profound transformation for which there is still little experience.

Formats: Three flexible formats - small, medium, large, and combinations of these.

Scaling: Unlimited for all organizational levels, organizational areas, countries, projects, programs etc.

Duration of Syntegrations: 1,5 - 5 days depending on the format.

Key performance data: Depending on the format, simultaneously: Themes: 6 – 12; Persons: 12 up to several 100 persons.

Process focus: The most important challenge selected by top management.

Process agenda: Self-generating by participants within the framework of the process rules, therefore high commitment of the participants; „no politics“!

Principles of functioning: Currently the only method with a precise, mathematically based Logic of networking for optimal cooperation; cybernetic feedback networks; collaborative agenda.

Characteristics: Syntegration makes networked and simultaneous what has to be done separately and sequentially with other procedures, and therefore works less and less.

Robustness: Successfully used in almost all forms of organization, in many regions, countries and cultures.

Results of Syntegration: Increase in effectiveness and acceleration of innovation and change processes by factors of 60 – 100, based on optimal participation and cooperation, resulting in abbreviated project cycles and time savings; many of the usual meetings thus become superfluous; optimal solutions to problems, inter-connectivity of knowledge; therefore amplifying intelligence and creativity, setting free social implementation energy, change of mindsets, creating maximum solution consensus instead of minimum compromise via negotiations, high commitment for implementation, multiple amplification of management effectiveness and institutional leadership.

Literature:

Buckminster Fuller R.: Synergetics – Explorations in the Geometry of Thinking, 1975; *Hermann Haken:* Synergetic, 2012; *Beer S.:* Beyond Dispute – The Invention of Team Syntegrity; *Malik F.:* Strategy for Managing Complex Systems, 2016; *Malik F.:* How Organizations Self-Organize: Corporate Policy and Governance; *Malik F.:* Strategy – Navigating the Complexity of the New World, 2016; *Malik F.:* Navigating Into the Unknown – A New Way for Management, Governance and Leadership, 2016; *Dörner D.:* The Logic of Failure, 1996; *Vester F.:* The Art of Interconnected Thinking, 2007, *Malik:* Empirical study „The Great Transformation21 – What Keeps Executives Awake At Night“, 2016.



Malik ManagementSystems®

If you have any questions, please do not hesitate to contact us:

info@malik-management.com