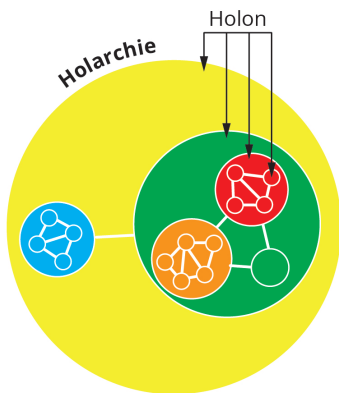
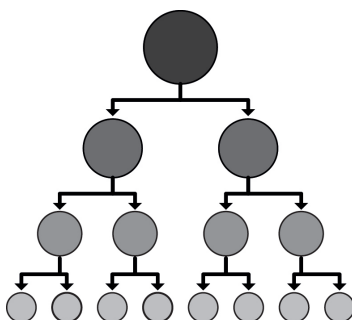


Ökofrost organisiert sich neu – in Anlehnung an die Holakratie!

Das hört sich schlimmer an, als es ist! Oligarchie ist die Herrschaft von wenigen, Monarchie ist die Herrschaft eines einzelnen, Demokratie ist die Herrschaft des Volkes. Wer nicht weiß, was Holakratie ist, vermutet sicherlich, dass es irgendwo in diesem Feld von Herrschafts- oder Mitbestimmungsformen liegt. Richtig! Es geht um die Verteilung von Macht oder Gestaltungsmöglichkeiten. Das bezeichnet der zweite Wortteil. Und wie die Gestaltungsmöglichkeiten im Unternehmen verteilt werden, definiert der erste Wortteil: in Anlehnung an ein Holon. Ein Holon ist eine autonome Entität, die selber wieder Teil einer größeren autonomen Entität ist. Und auch wiederum selber autonome Entitäten enthalten kann.



Die Entitäten sind bei uns funktionale Kreise. Früher hätte man „Abteilung“ anstelle von „Kreis“ gesagt. Doch Kreis gibt einen Hinweis darauf, dass alle Mitglieder sich sehen können sollen, gleichbedeutend sind. In traditionellen Unternehmen wird die Hierarchie meist durch das Symbol des Dreiecks abgebildet.



Es beschreibt auch die Sitzanordnung: alle schauen nach vorne auf die Führungskraft. Dies impliziert, dass die wichtigen Ideen alle von vorne oder oben (von der Führungskraft) kommen und aufgenommen werden sollen.

Bei der Holakratie ist das anders. Man sitzt bildlich und meist auch tatsächlich im Kreis.



Grund dafür ist die Beobachtung, dass die Mitarbeiter super smarte Ideen und Wahrnehmungen haben. Als erfolgs- und zugleich mitarbeiterorientiertes Unternehmen können wir es uns nicht leisten, diese Ideen nicht zu hören und zu verarbeiten. In traditionellen Organisationen sind die Entscheidungswege oft lang, sodass es selbst beim besten Willen nicht funktioniert, die vielen Ideen der Mitarbeiter zu verarbeiten und in die Realität umzusetzen. Hierfür hat die Holakratie ausgeklügelte Meetingabläufe parat, die es einer Organisation oder besser gesagt den einzelnen Mitarbeitern ermöglicht, ihre Ideen zeitnah zur Umsetzung im Alltag zu bringen. Diese neue Form der Unternehmensorganisation und -führung wurde vor ca. 10 Jahren in den USA entwickelt und stützt sich auf viele Vor- und Parallelentwicklungen, die es in Unternehmen und Universitäten zum Thema Selbstorganisation gibt. Die Ideen Holakratie und Selbstorganisation wurden in den letzten Jah-

ren vor allem von kleinen und mittelgroßen Firmen in den Bereichen Start-Up und IT aufgegriffen. Doch interessieren sich auch große Konzerne mittlerweile dafür. Wir bei Ökofrost sind zur Zeit in der Umstellungsphase. Ein wesentlicher Punkt war die Auseinandersetzung mit dem „purpose“ bzw. dem Sinn und Zweck einer jeden Rolle, eines jeden Kreises sowie des Unternehmens. Eine andere Herausforderung ist das Verständnis von neuer Führung. Die meisten Entscheidungen laufen nicht mehr über die Vorgesetzten. Hier braucht es Vertrauen bei den Führungskräften, loszulassen. Und die Mitarbeiter müssen sich tiefgehender mit den Themen auseinandersetzen, um den Mut zu haben, ihre Entscheidungen ohne den Segen von „oben“ zu treffen. Es wird noch etwas Zeit brauchen, bis wir die neue Denke verinnerlicht und die Verhaltensweisen und Prozesse entsprechend verändert haben.

Doch gibt es schon erste Früchte, die wir ernten konnten:

- Der Wechsel von Stellen- zu Rollenbeschreibungen hat zu mehr Klarheit in der Zusammenarbeit untereinander und zu einem größeren talent fit geführt.
- Die Besinnung auf den purpose der Einheiten hat den Sinnbezug und die Motivation gefördert.
- Die Meetings verlaufen konzentrierter und effizienter.

Wir hoffen, mit dieser Neuorganisation auch unseren Kunden, z.B. durch schnelleres Reagieren auf Anfragen und Veränderungsideen, zu nutzen.

bewusstes unternehmen.

Auf unserem Weg zur Selbstorganisation wurden wir kompetent und herzlich von unserem Coachingpartner „bewusstes unternehmen“ beraten.