



einfach
überlegen

 Thema: Holokratie

Wie wird eine hierarchische zu einer holokratischen Organisationsstruktur? Holokratie sollte nicht zu schnell vorangetrieben werden. Es dauert meistens Jahre, bis sich das neue Mindset in den Köpfen aller Mitarbeiter verankert hat. Holokratie kann nicht über die Mitarbeiter gestülpt werden, sondern braucht zur Einführung eine Serie von Governance-Meetings, in denen Verantwortlichkeiten geklärt werden, Feedback gegeben wird, Verhalten hinterfragt und der aktuelle Stand des Prozesses festgehalten wird. Es ist empfehlenswert, wenn ähnlich wie bei Scrum oder OKR, eine Person die Hauptverantwortung für den Veränderungsprozess bekommt. Am einfachsten lassen sich hierarchielose Strukturen in Bereichen etablieren, die neu geschaffen werden.

„Je weniger Hierarchien es gibt, desto klarer muss das Regelwerk sein.“



Für diese neue Form der Zusammenarbeit braucht es fortwährende Trainings. Ein Beispiel dafür ist die Otto Unternehmensgruppe, die mindestens einen Tag im Monat für die Veränderung investiert. Aus der Praxis in Familienunternehmen zeigt sich, dass es durchaus sinnvoll ist, die Organisationsstruktur Richtung Holokratie zu verändern. Dies sollte aber nicht radikal über das gesamte Unternehmen, sondern zunächst in dafür passenden Bereichen, umgesetzt werden. Elemente der Holokratie können auch direkt in der Strategieumsetzung zum Tragen kommen, um in bereichsübergreifenden Themen eine gemeinsame Verantwortung zu schaffen. Gleichzeitig kann dadurch agiler und selbstständiger an den konkreten Maßnahmen gearbeitet werden.

- ✓ *Hast Du schon Erfahrung mit Holokratie?*
- ✓ *Wie ist die Organisationsstruktur bei Dir im Unternehmen aufgebaut und warum?*

Erzähle uns, was Dich in diesem Bereich bewegt!

Höre alle
Folgen

