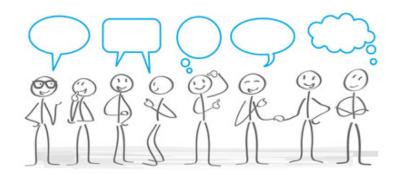
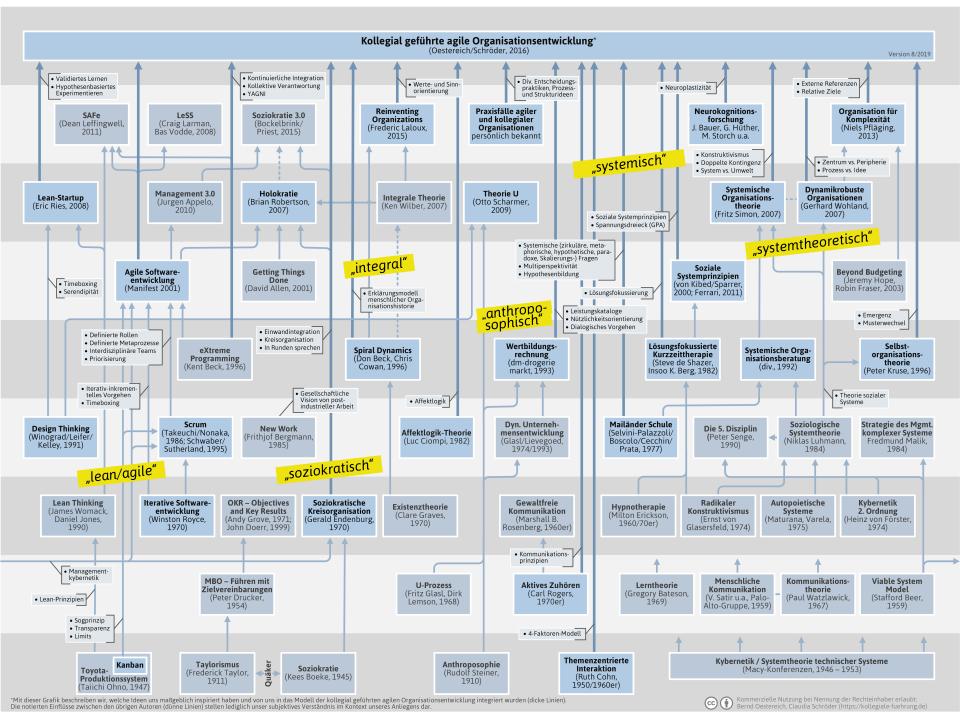
Organisations- und Arbeitsformen heute und morgen





Was wir streifen werden:

- New Work
- Soziokratie
- Agilität
- Holokratie
- Soziokratie 3.0
- Evolutionäre Organisationen (Teal)
- Herausforderungen
- Guerilla-Taktik

New Work: Frithjof Bergmann

Frithjof Bergman (1930 – 2021) hat gefragt:

"Wie sieht eine Arbeit aus, die uns nicht lähmt und unterdrückt (wie im Sozialismus)?"

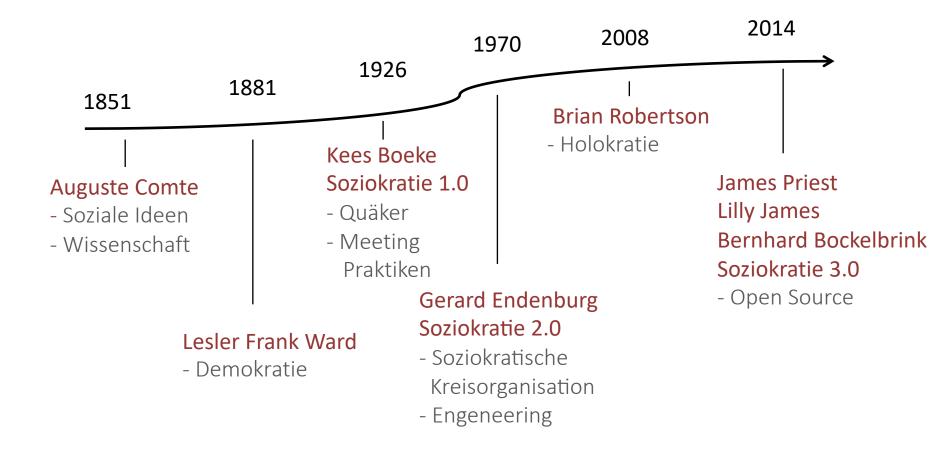
- "Was man wirklich wirklich will"
- Weg von unterdrückender Lohnarbeit hin zu selbstbestimmter Arbeitsform
- Neue Technologien und heute Digitalisierung nutzen
- Jede:r muss daran teilhaben können

New Work

Kernelemente:

- Agiles Arbeiten
- Nutzung der Technologien
- Work-Life Blending
- Lebenslanges Lernen Umgang mit Wissen
- Crowdworking
- digitale Nomaden Homeoffice
- Coworking Spaces Desk Sharing
- Fluide & virtuelle Teams

Soziokratie



Soziokratie

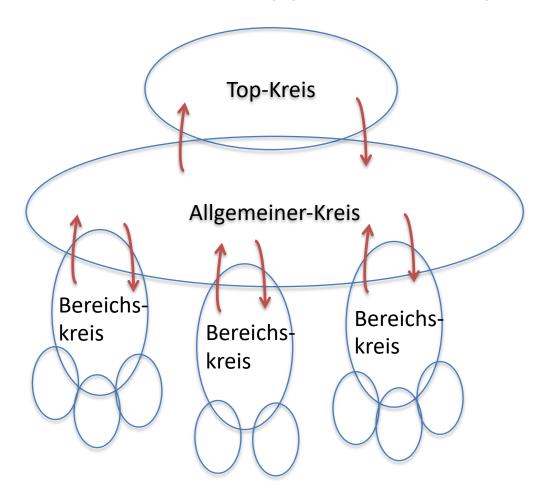
Gerard Endenburg (*1933) hat gefragt:

"Wie kann Macht oder Herrschaft auf Basis von Gleichwertigkeit und gemeinsamen Zielen gesteuert werden?"

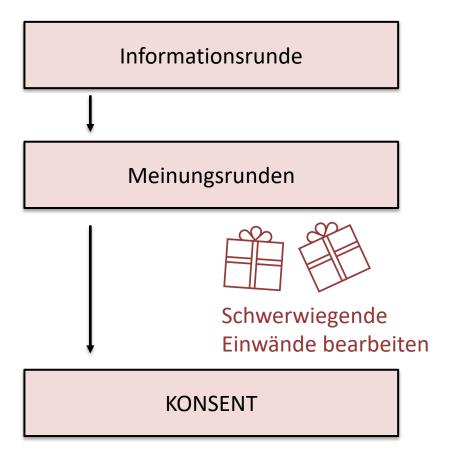
- Ausgangspunkt: Sinn und Vision
- Darunter liegende Grundwerte: Gleichwertigkeit, Transparenz,
 Subsidiarität, Fairness
- Grundprinzipien: Kreisstruktur, Konsent, doppelte Verknüpfung, offene Wahl
- Arbeitsprinzip: Dynamische Steuerung: Alles wird terminiert und gemeinsam überprüft

 Francesca Tommasi
 Coach und Organisationsberater

Kreismodell und doppelte Verknüpfung



KonsenT



Ziel:

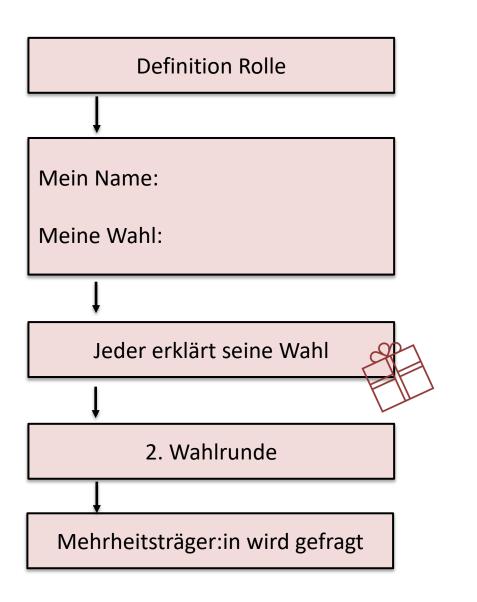
Keine:r hat einen Einwand im Hinblick auf ein gemeinsames Ziel

Nicht: Alle sagen ja

Sondern: Niemand sagt nein

"Good enough for now safe enough to try"

Soziokratische Wahl



Aufgabe und Kompetenzen der Rolle müssen klar sein

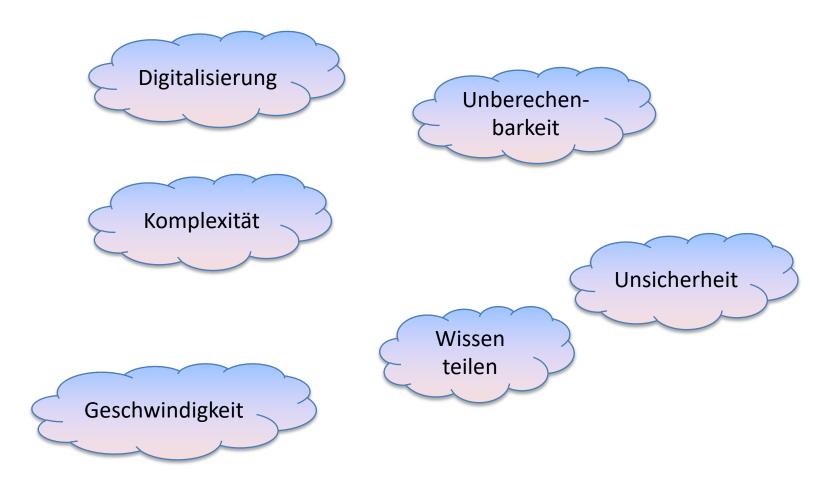
Es wird nur über die Stärken gesprochen: wieso eignet sich diese Person?

Vielleicht hat jemand seine/ihre Meinung geändert

Möchtest Du die Wahl annehmen? Wie können wir Dich unterstützen?

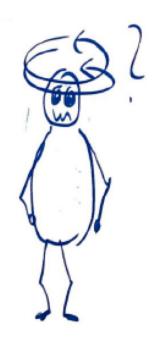
Francesca Tommasi
Coach und Organisationsberaterin

Ausgangslage heute: Zahlreiche Herausforderungen



Was ist Agilität?





Definitionen von Agilität

Agilität ist die Fähigkeit von Teams und Organisationen, in einem unsicheren, sich verändernden, komplexen und dynamischen Umfeld flexibel, anpassungsfähig und schnell zu agieren. Agilität setzt dabei auf verschiedene Konzepte und Methoden, die es Menschen einfacher machen, sich so zu verhalten. Somit sind agile Ideen eine Reaktion der Anpassung von Organisationen auf veränderte Umweltbedingungen, in denen hierarchische Systeme nicht mehr funktionieren.

"Agilität ist die Fähigkeit einer Organisation, flexibel, aktiv, anpassungsfähig und mit Initiative in Zeiten des Wandels und der Unsicherheit zu agieren."

Klassisches Projektmanagement "Wasserfallprinzip" Anforderungen Vorteile: - Sorgfältige Planung - Klare Abgrenzung der Phasen Analyse und **Planung** - Übersicht und Kontrolle - Hohe Standardisierung Entwurf - Sehr effizient bei einfachen Fragestellungen! Implementierung Nachteile: - Alles am Anfang zu spezifizieren ist oft unrealistisch Tests - Starr und unflexibel bei Änderungen - Fehler werden erst spät erkannt Einführung, - Meist zu teuer... Doku, - Generell später Nutzen Wartung

Agiles Manifest (2001)

	Menschen und Interaktionen	vor	Prozesse und Werkzeuge	
	Funktionierende Produkte	vor	Umfangreiche Dokumentation	
	Zusammenarbeit mit Kunden	vor	Vertrags- verhandlungen	Ceishings- verdabetung
Meve delung!	Eingehen auf Veränderungen	vor	Festhalten an einem Plan	

Agile Werte, Prinzipien und Praktiken

Agile Werte

Committement
Offenheit
Kommunikation
Mut
Respekt
Fokus
Feedback
Einfachheit

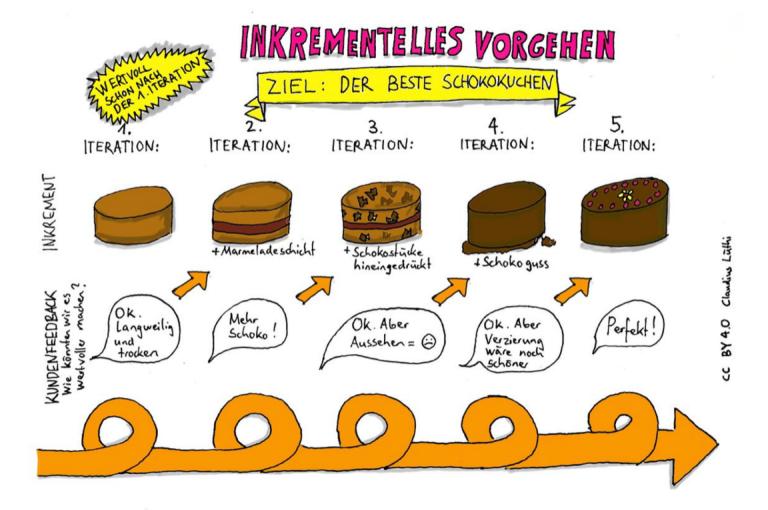
Agile Prinzipien

Kleine Schritte
Nutzen für die
Kund:innen
Lernen verstärken
Regelmässige Reflexion
Schnelles Scheitern
Kurze Iterationen
Selbstorganisierte Teams
Kontinuierliche
Verbesserung
Verschwendung
minimieren

Agile Praktiken

Scrum
Lean Management
Design Thinking
Kanban
Konsentverfahren
Rollenmodelle
Retrospektiven
Daily Stand-Up

Agiles Vorgehen



Soziokratie – Holokratie – Soziokratie 3.0

IT-Welt

HOLOKRATIE

US-Unternehmer Brian Robertson
Schwerpunkt Effizienz & Rollendefinitionen
Sehr technokratisch
Hohes Mass an Formalisierung
Geschützte Marke, offizielle Trainings -> teuer

Technisches Denken

Agile und Lean

Aus Erfahrungen und Fehlern gelernt

SOZIOKRATIE 3.0

Effizienter, individueller Mehr "Patterns" Ständige Weiterentwicklung offene Community

Evolutionäre Organisationen I



Die Entwicklungsebenen von Mensch & Gesellschaft

(Spiral Dynamics von Don Beck und Chris Cowan)

" Evolutionäre Organisationen" II ("Teal")

Frederic Laloux (* 1969) "Reinventing Organizations" hat gefragt:

"Wenn es möglich ist, Organisationen zu schaffen, die mehr von unserem menschlichen Potenzial zugänglich machen, wie würden sie dann aussehen? Wie können wir sie verwirklichen?"

- 1: Selbst-Organisation, Selbst-Management
- 2: Ganzheitlichkeit: sich als ganzen Menschen zeigen
- 3: Evolutionärer Zweck/Sinn: nach einem gemeinsamen Sinn streben

1: Selbst-Organisation, Selbst-Management

- Selbstführung und Selbstverantwortung statt externer Führung
- Führung wird aufgeteilt auf verschiedene Rollen
- Subsidiarität statt Zentralismus

1. Kernelemente:

- konsultative Einzelentscheidung
- hohe Transparenz
- Konflikte direkt ansprechen
- Rollen statt Stellenbeschreibungen
- Festlegung von Vergütung auf Teamebene
- Wenige Besprechungen
- Fokus auf Team-Resultate

2. Ganzheitlichkeit & 3. Evolutionärer Zweck / Sinn

2. Kernelemente:

- Wertetage
- Kontemplative Übungen
- Hunde dürfen anwesend sein
- Keine Statussymbole
- Keine festenStellenbeschreibungen

3. Kernelemente:

- Jede Organisation hat einen Auftrag in der Welt
- Der Daseinszweck offenbart sich auch durch ein achtsames Zuhören und Spüren
- Dynamische Steuerung
- Flexibles Reagieren statt
 Planen und Kontrollieren

Grundsätzliche Herausforderungen

- Die Organisation muss sich ständig weiterentwickeln
 -> der Mensch auch
- Alle diese Arbeitsformen brauchen viel Disziplin
- Führungskräfte müssen radikal umdenken
- Es müssen neue Praktiken eingeübt werden
- Agilität, Soziokratie und evolutionäre Ansätze eignen sich nicht für l'Art pour l'Art

Fazit: Guerilla-Taktik

Wichtigste Frage: WOZU?

- Was soll anders werden? Was versprechen wir uns davon?
- Für welche Herausforderung suchen wir einen neuen Weg?
- Sind wir bereit, auch an uns selber zu arbeiten?
- -> Sorgfältig & humorvoll experimentieren und gemeinsam lernen

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!

