



Gebrauchsanweisung zum Erfolgsunternehmen

Das Wichtigste in Kürze:

- Ich kann bei der Arbeit glücklich sein und deshalb besser arbeiten!
- Ich kann mehr Verantwortung in meinem Unternehmen haben, genauso wie alle meine Kolleginnen und Kollegen
- Ich kann mir ein Unternehmen vorstellen, in dem Kompetenzen und Entscheidungen geteilt werden
- Ich kann die Wörter „Mitarbeiterin/Mitarbeiter“, „Managerin/Manager“ und „Chefin/Chef“ aus meinem Wortschatz verbannen.

So entsteht ein erfolgreiches Unternehmen mit glücklichen Menschen

Was ist Social Governance?

Lasse alle Mitarbeitenden ihren Gehalt nach ihren Bedürfnissen bestimmen. Fördere die Reisen von Zuhause zur Arbeit auf umweltbewusste Art und Weise. Halte den einen Teil des Kapitals im Unternehmen und streiche keine Gewinne ein. Verteile die Aufgaben in demokratischer Auseinandersetzung und nach den individuellen Fähigkeiten aller Mitarbeitenden. Verzichte möglichst auf hierarchische Strukturen. All diese guten Ideen gestalten das Leben am Arbeitsplatz angenehmer und interessanter! Mit solchen Strategien kannst du dein Unternehmen innovativ umgestalten und es profitieren alle: es ist bewiesen, dass Menschen, die eine Arbeit verrichten die sie gerne tun, produktiver arbeiten, glücklicher und motivierter sind. Eines dieser Governance-Systeme heißt „Holokratie“ und wurde 2001 von einem amerikanischen Software-Hersteller entwickelt. Dieses System funktioniert komplett ohne hierarchische Strukturen. Alle Mitarbeitenden sind gleich viel wert. Dieses System wurde dann von mehreren grossen und kleineren auch in der Schweiz und weltweit übernommen!

Holokratie - Gebrauchsanweisung:

Dieses Firmensystem basiert auf sehr genauen Spielregeln

- Die Organisation: Der Begriff der Hierarchie wird einfach vergraben. Die Führung des Unternehmens wird dann durch kollektive Intelligenz si-

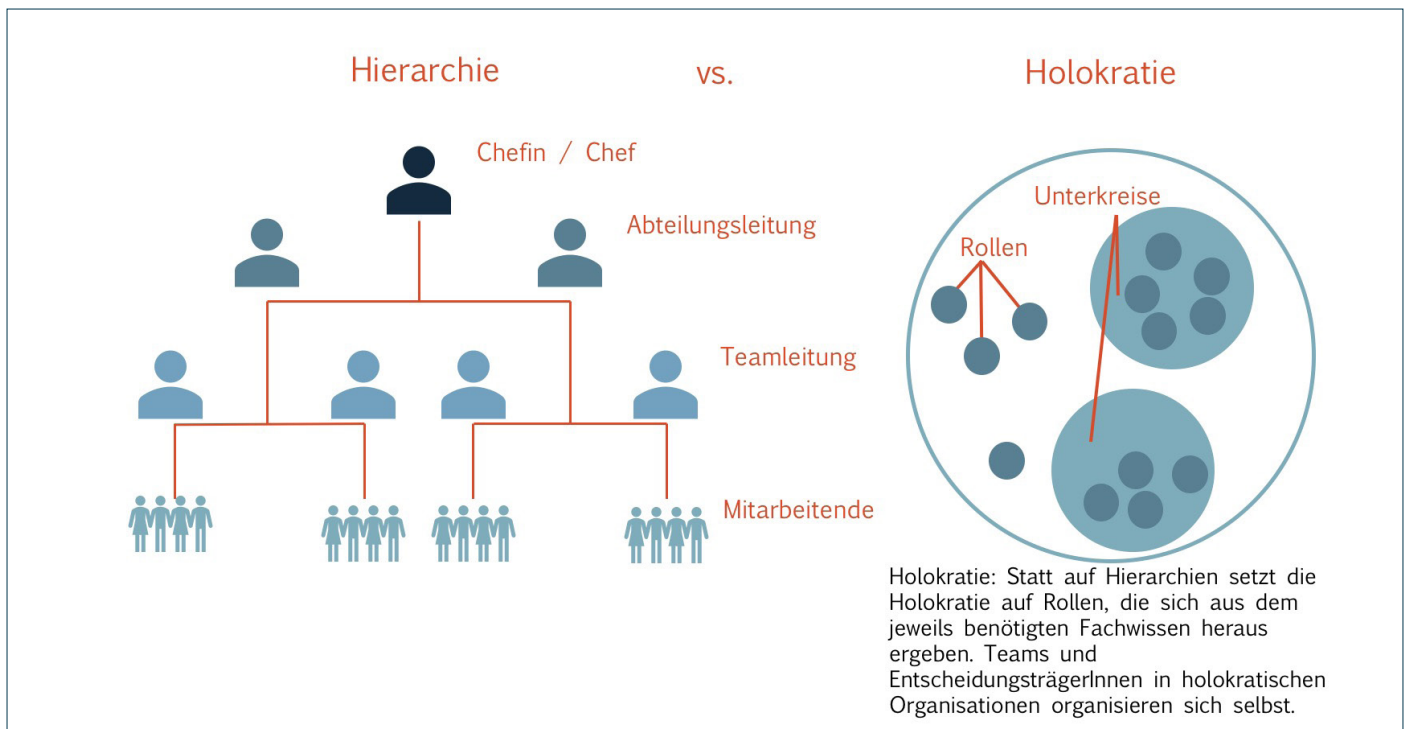
chergestellt. Bei diesem System wird die Autorität nicht von einer Chefin/ einem Chef gehalten, sondern sie ist geteilt und wird an die Gesamtheit der Angestellten aufgeteilt.

- Die Rollen: Mit Holokratie vergessen wir die Begriffe «Angestellte», «Managerin/Manager» und «Chefin/Chef», die durch die gleiche Position für alle ersetzt werden, die als «Rolle» bezeichnet werden. Danach hat jede Person eine andere Rolle, da diese durch den Auftrag, die Verantwortlichkeit und den Tätigkeitsbereich aller Personen definiert wird.
- Das Füllen von Entscheidungen: Dieses ist geteilt und nicht mehr einseitig wie bei einem klassischen Modell.

Ein profitableres Modell!

Eine Arbeitswelt, die nach den Prinzipien der sozialen und solidarischen Unternehmensführung funktioniert, ist eine Welt, die auf das Vertrauen aller Angestellten angewiesen ist.

Von außen gesehen ist es vielleicht nicht das profitabelste Unternehmen... aber das ist nur eine Illusion! Im Gegenteil, die Gesellschaft basiert auf nachhaltigen Prinzipien wie dem Wohlergehen der Menschen, die dort arbeiten. Langfristig ist ihre Leistung dann viel größer!



Durch das Verlassen des klassischen «Zuckerbrot und Peitsche»-Systems haben die Angestellten bessere Arbeitsbedingungen und verfügen über eine bessere geistige und körperliche Gesundheit. Dadurch sind die Angestellten kreativer und entwickeln neue Projekte. Hinzu kommt die Entscheidungsgeschwindigkeit, die durch die Abschaffung der Hierarchie erhöht wird. All diese positiven Signale stärken das Unternehmen und verbessern die Produktivität!

Beispiel Ökozentrum

Im Ökozentrum haben alle ihre Rolle. Im Plenum können alle ihre Projektideen einbringen und werden dort diskutiert. Ebenso herrscht absolute Lohngleichheit: Von der Raumpflege, über die Buchhaltung zur Projektverantwortlichen haben alle den gleichen Lohn. Für Familien gibt es fürs erste Kind 18% Zulage, für das zweite 9% usw.

Meine Arbeit macht mich glücklich, denn ich kann das machen, worin ich gut bin und mich kreativ entfalten kann!

In unserem Unternehmen sind wir produktiver, weil wir keine Hierarchie mehr haben!

Tipps und weiterführende Informationen:

Ökozentrum: www.ökozentrum.ch

Was, wenn es keine Chefs mehr gäbe? <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/was-wenn-es-keine-chefs-mehr-gaebe>