

Selbstorganisations-/Partizipations-Canvas

<p>Verbindendes – was ist das Gemeinsame:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vision (vgl. Soziokratie) • Purpose (vgl. Laloux/ Holakratie) • Sinn • Geteilte Werte (vgl. GFK) • Spezielle Organisationskultur (z.B. Zappos) • Unternehmensphilosophie • Geschäftsmodell (Buurtzorg) • ??? 	<p>Organisationsform/ - gestalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hierarchie/Blume • Pfirsich-Organisation (Dezentralisation, vgl. Buurtzorg, Wallander Banker) • Matrix-Organisation • Projekt-Organisation (Task-Forces, vgl. W.L. Gore) • Prozess-Organisation (vgl. Tele-Haase) • Netzwerk-Orga (vgl. Verträge Morning-Star, Heiko Fischer) • Spider-Web? • Visa Alt (De Hook)? • Fraktale Organisation (S3-10.9) • Backbone Organisation (S3 – 10.8) 	<p>Entscheidungsformen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenständig innerhalb meiner Rolle/Aufgabe (Rollenfürst) • Konsultativer Einzelentscheid • Konsent (kein schwerwiegende Einwand, vgl. Soziokratie/Holakratie) • Systemisches Konsensieren • Konsens (Zustimmung/ Veto) • Mehrheitsprinzip (3/4 oder 51% Mehrheit) • Basisdemokratie („alle über alles“) versus • Delegationsprinzip (vgl. Soz/, Phoenix) • Direktdemokratische Elemente/ Quorum
<p>Meetings (vgl. Lencioni/Holakratie)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daily standup • Weekly tactical (Arbeitsbesprechung) • Monthly governance (Grundsatz- und Rahmen-Entscheidungen) • Quarterly Stategic (Blick auf die längerfristige Ausrichtung) • Keine fixen Meetings/ on demand offen für alle • Nur Online (vgl. Premium-Cola) 	<p>Wholeness/ Tribespace (vgl. Laloux)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie eine Familie? • Corporate happiness (vgl. Opstalsbloom) • Gewaltfreie Kommunikation – direkte Kommunikation/ Konfliktkultur • Achtsamkeit (vgl. Sparda Bank) • Persönliche-/ berufliche Weiterentwicklung • Räumliche Gestaltung • Wertschätzungskultur/ Feiern • Offenheit, Echtsein als Mensch 	<p>Führungskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legitimiert Gewählt von den Mitarbeitern (vgl. Haufe Umantis, Soziokratie) • Rückmeldung/Evaluation von MA (vgl. Semco) • Amtsdauer + Leichtigkeit der Enthebung • Rollen: Coach, Mentor, Moderator • Entscheidungsmacht: groß/klein • Modell: Servant Leadership, Craftmanship
<p>Transparenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offen für alle alles (inkl. Schulung zum Verstehen finanzieller Daten) • Eingeschränkt je nach Personenkreis • Nach außen: Gäste, Konkurrenz, Betriebsbesichtigungen, open technology • IT als Support (vgl. Buurtzorg) 	<p>Gehalt-/Gewinnverteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsam festgelegt (Grad der Beteiligung der MA) • Maximale Gehaltsspreizung • Mindestlohn/ Living Wages • Aufteilung: Rücklagen, • Beteiligung auch an Verlusten 	<p>Mit-Eigentum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenige Eigentümer • Bestimmte Zugangsbedingungen für alle • Jeder MA nach einer bestimmten Zeit • Neutralisierung: Stiftung (Enderburg, Autowelt Hoppmann) • Teilung der Mit-Verantwortung/Haftung