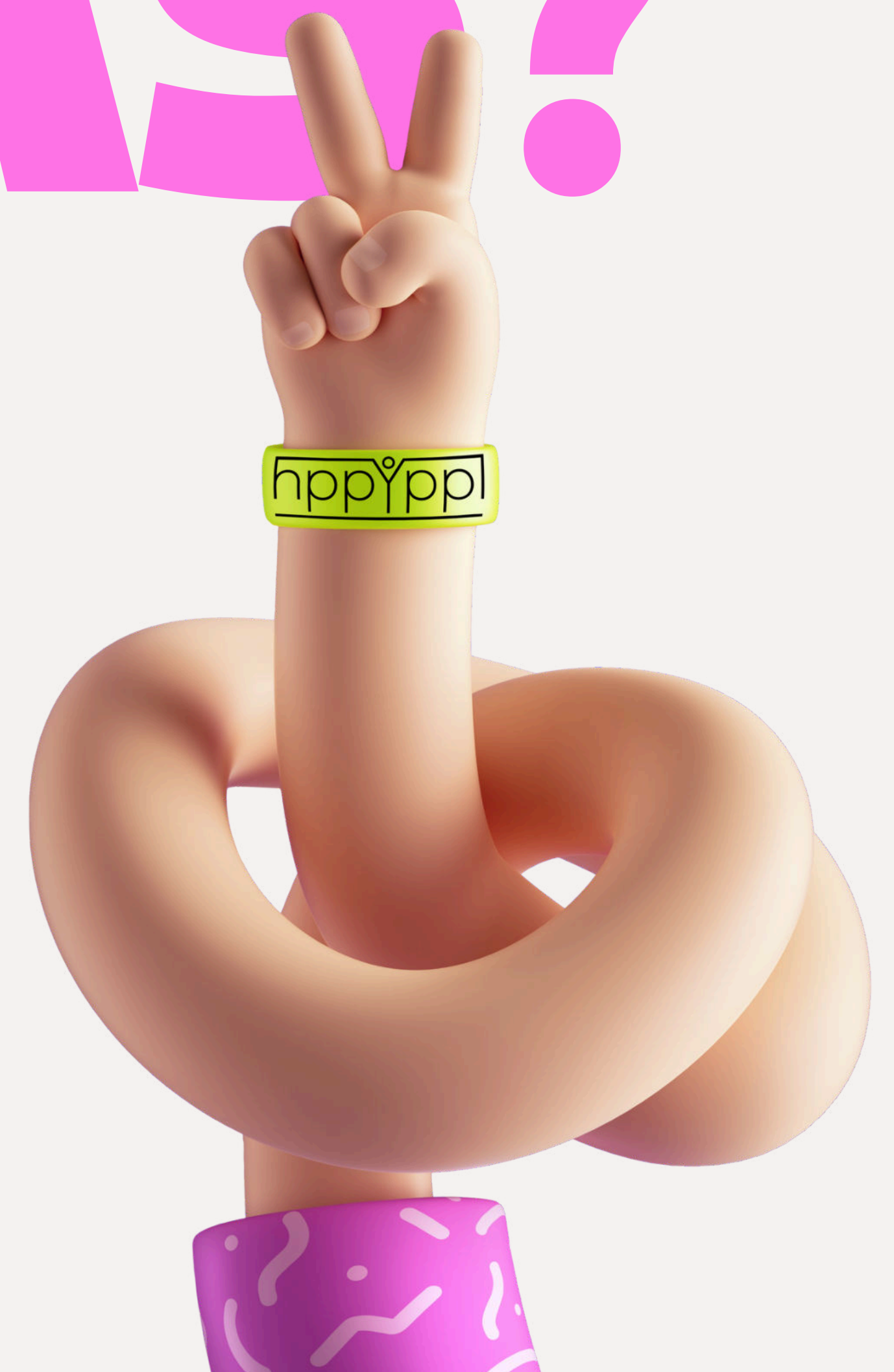


ALLES HOLO ODDER WAS?

organisationsmodelle der Zukunft

Sonja Sinz, Co-Founder & CIO bei hppypp
Waterkant Festival, 14. Juni 2024

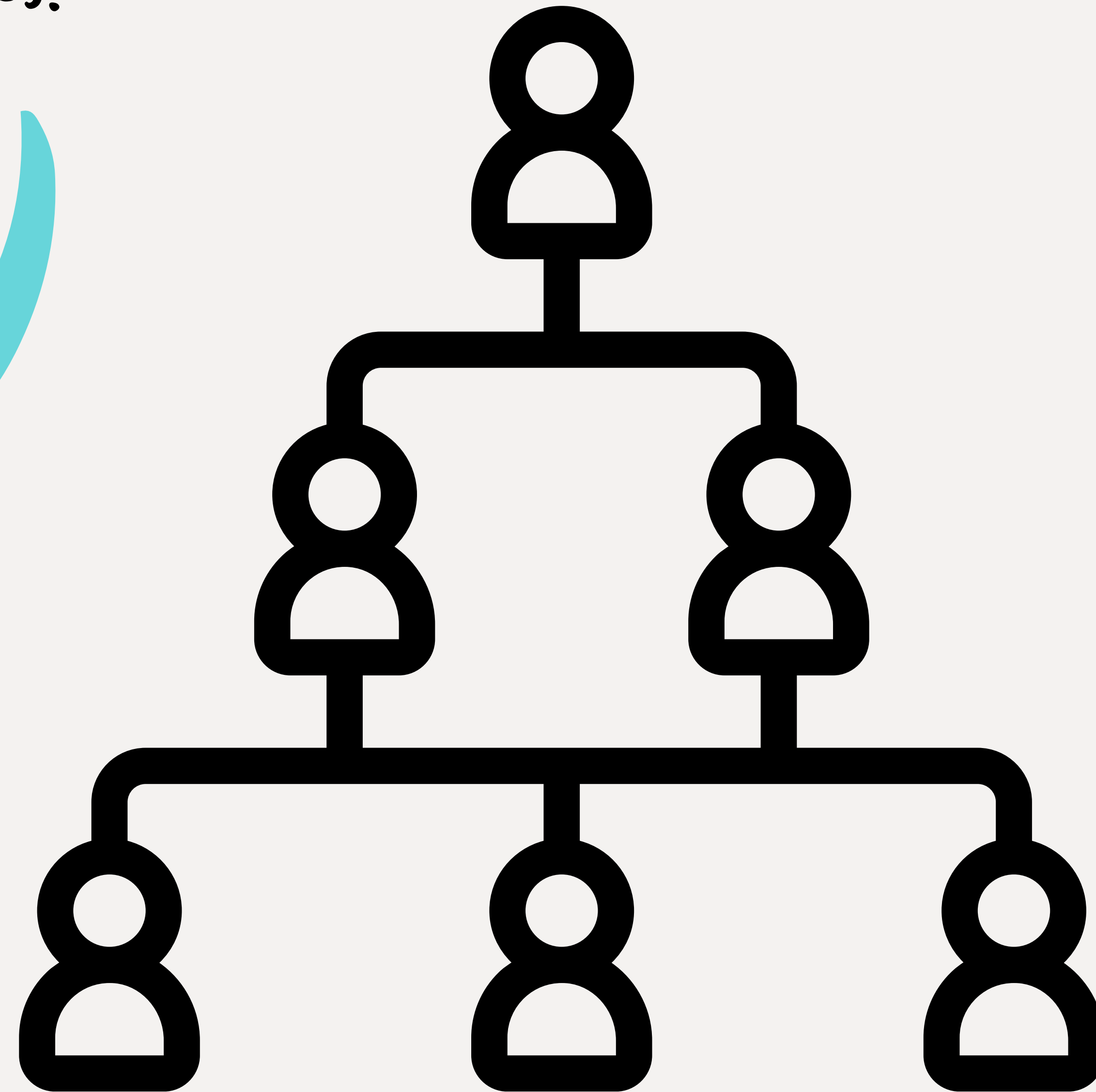


DIE PYRAMIDE HAT AUSGEDIENT

oder doch nicht? Wie siehst du es?



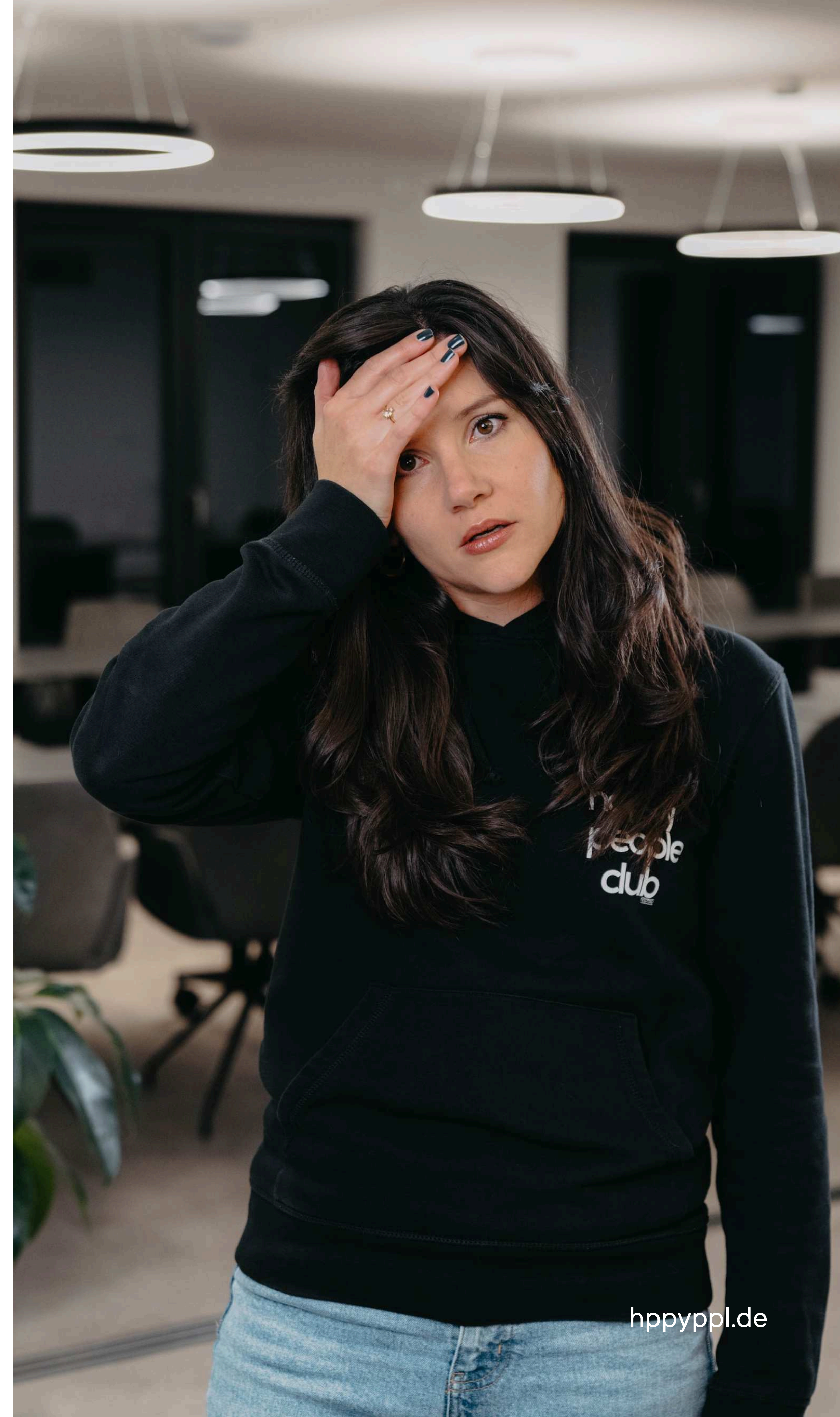
sli.do
#orga



TYPISCHE PROBLEME

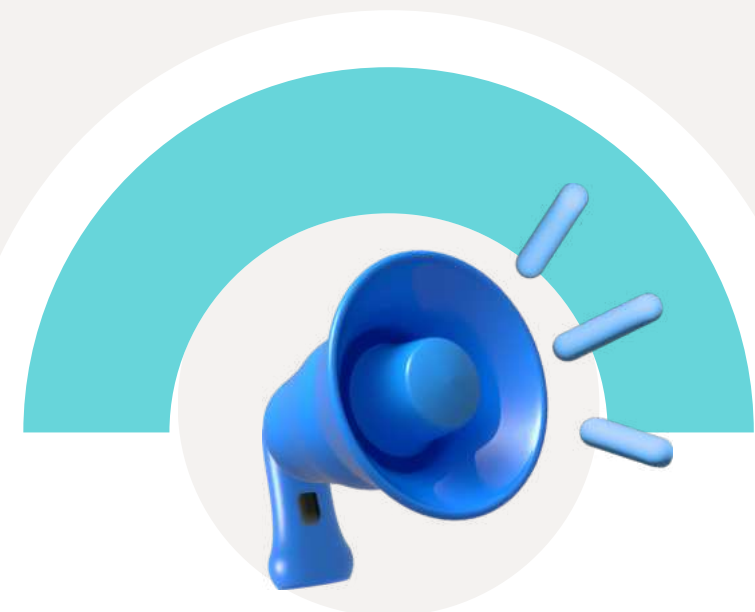
in der klassischen Hierarchie-Pyramide

- X ENTSCHEIDUNGEN DAUERN ZU LANGE**
Je mehr Hierarchie-Ebenen zwischen einer auftretenden Situation und einer Entscheidung liegen, desto länger dauert es, zu reagieren und das bremst Organisationen aus.
- X GERINGE VERANTWORTUNGS-ÜBERNAHME**
Der/die Einzelne erkennt den Einfluss der eigenen Arbeit auf das Große Ganze nicht, das reduziert die Motivation und den Drive.
- X SILO-BILDUNG**
Einzelne Teams oder Abteilungen gewichten ihre Ziele höher als diejenigen der Gesamt-Organisation und behindern sich nicht selten gegenseitig - das kostet Energie.
- X STILLE-POST-EFFEKT**
Sowohl von unten nach oben, wie auch umgekehrt, geht oft Information verloren oder Missverständnisse entstehen.
Stichwort "Flurfunk"



PEOPLE & CULTURE

Das alles, und noch viel mehr, verstehen wir unter HR.

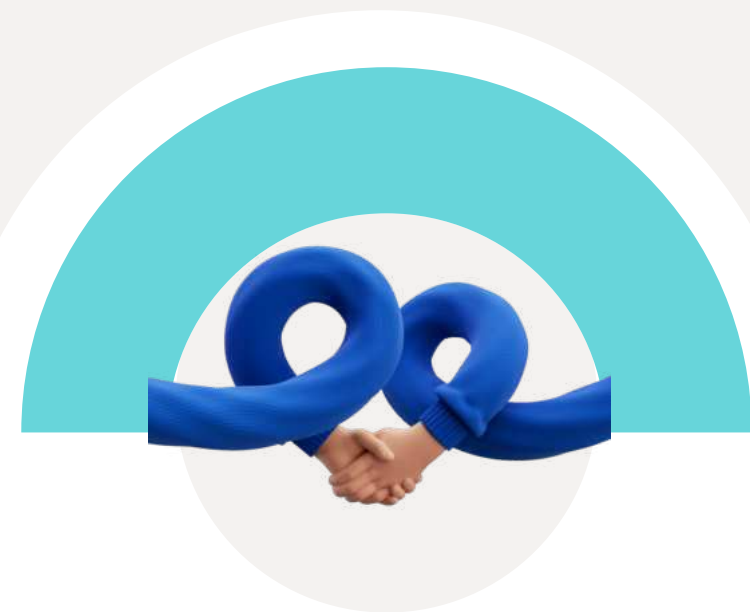


EMPLOYER BRANDING

Arbeitgeber
Markenbildung

Social Media

PR & Kommunikation

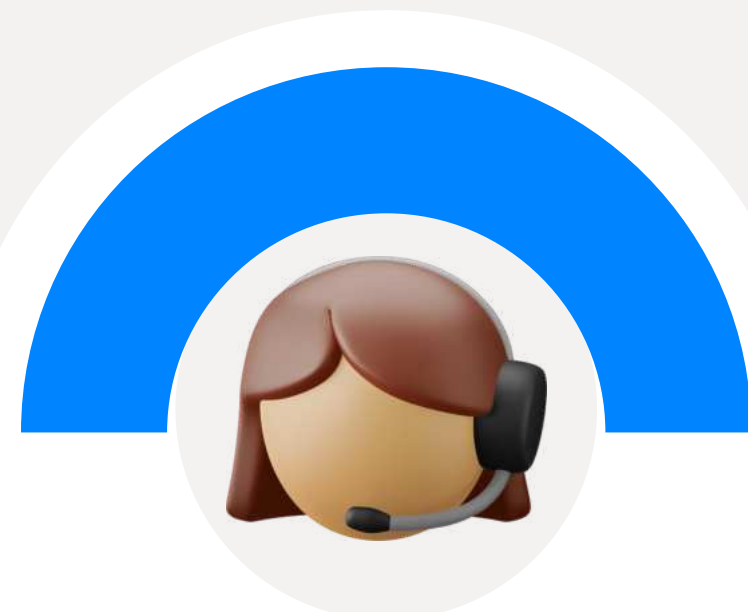


RECRUITING

Personal
beschaffung

Personalauswahl

On-| Offboarding



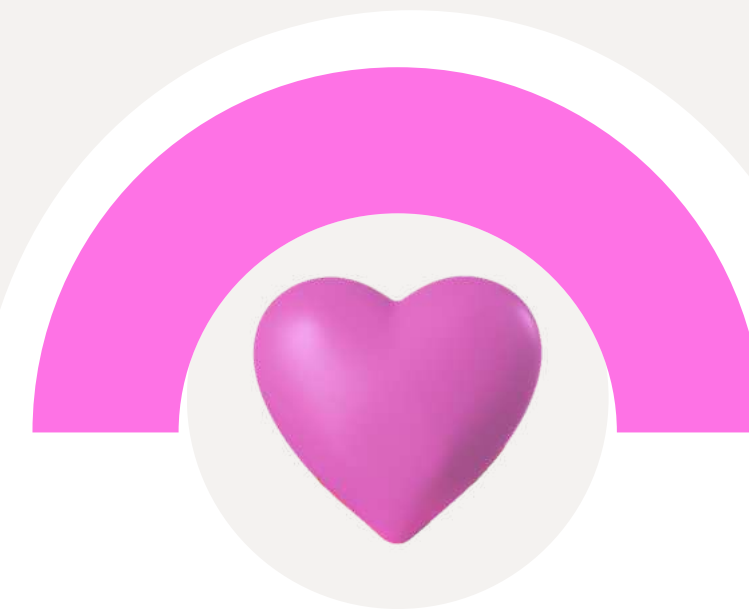
HR ADMIN

Personalverwaltung

Lohn & An &
Abwesenheiten

Legal | Gesetzesvorgaben

Psych. Gefährdungs-
beurteilung | BGM



RETENTION

Benefits

Arbeitsort & -zeit
Gestaltung

Empl. Experience
Management

Moments of Truth



DEVELOP- MENT

Personal
entwicklung

Performance
Management

FK Entwicklung

Talent Management



STRATEGY

Leadership

Kulturentwicklung

Tool Stack &
Digitalisierung

Org Design



WELCHE ALTERNATIVEN
gibt es?

HOLOKRATIE

SOZIOKRATIE

**KOLLEGIALE
FÜHRUNG**

**SPANNUNGS-
BASIERTES
ARBEITEN**

...



LASST UNS MAL PUZZELN...

und uns das Beste raussuchen

HOLOKRATIE

Teil des Ganzen sein

- Entwickelt 2007 von Unternehmer und Berater Brian Robertson
- Genutzt von Startups & NGOs wie Blinklist, FIFA und Amnesty International
- Es gibt definierte Regeln und Vorgaben zur Erreichung der Unternehmensziele
- Aufgaben --> Rollen --> Kreise
- Kreise werden nach Bedarf gebildet und aufgelöst
- menschlicher Körper als Metapher
- Formate: Tacticals (wöchentlich), Issue-specific Meetings, Governance Meetings (alle 1 bis 3 Monate)

VORTEILE

- rasche Anpassungsfähigkeit
- transparente Prozesse
- mehr Selbstbestimmung und Einfluss für Mitarbeitende

NACHTEILE

- komplexes Regelwerk
- nicht für jedes Unternehmen anwendbar

TACTICAL MEETING

Ein Puzzleteil aus der Holokratie



TACTICAL MEETING

Ein Puzzleteil aus der Holokratie

- Diese Meetings finden am Anfang jeder Woche in den Kreisen statt
- Sie behandeln ausschließlich Themen, die auch im jeweiligen Kreis “zu Hause” sind.
- Standing Agenda Items:
 - Check-In
 - Kennzahlen in Bezug auf Ziele (KPIs)
 - Stand der Projekte des Kreises (Veränderungen)
 - Spannungen/Bedarfe sammeln und bearbeiten
 - Reminder für allgemeine To Dos nach Bedarf
 - Check-Out



SOZIOKRATIE

Gemeinsame Entscheidungen

- Erfunden 1946 vom niederländischen Reformpädagogen Kees Boeke
- Wird genutzt bei z. B. Lexoffice, KreaMont Schule, Lebenshilfe Salzburg
- In allen Organisationsstrukturen und Gemeinschaften möglich
- Gleichwertigkeit aller Beteiligten steht hier im Vordergrund
- 4 Prinzipien: Das Konsentprinzip, Die Organisation in Kreisen, Doppelte Koppelung der Kreise (soziokratisches Organisationsmodell), Die soziokratische Wahl von Personen
- Kreishierarchie

VORTEILE

- Hohes Maß an Transparenz
- Verantwortung & Macht wird geteilt
- Schwarmintelligenz wird genutzt

NACHTEILE

- viel Zeit für Prozessentwicklung

KONSENT- ENTSCHEIDUNG

Ein Puzzleteil aus der Soziokratie



KONSENT- ENTSCHEIDUNG

Zügig tragfähige und gute Entscheidungen treffen

- Wann ist das sinnvoll?
 - Komplexe Fragestellung, an der mehrere Personen beteiligt sind, es sollte “um etwas gehen”
 - Ausrichtung an gemeinsamem Ziel
- Wie geht's?
 - Spannung/Bedarf --> Vorschlag
 - Runde zur Meinungsbildung
 - 1. Runde Konsent mit Handzeichen
 - Bedenken/Einwände verstehen und integrieren
 - 2. Runde Konsent etc. bis Konsent Beschluss erzielt wurde
- Moderation am besten durch eine “allparteiliche” Person
- Zu beachten: Ausrichtung an einem Ziel (nicht eigenen Präferenzen), Runde mit maximal 12 Personen
- Was wird dadurch möglich? Einfachere und schnellere gemeinsame Entscheidungen, die dennoch durchdacht sind



KOLLEGIALE FÜHRUNG

„Führung ist zu wichtig, um sie nur Führungskräften zu überlassen“*

- Konzipiert von Bernd Oestereich und Claudia Schröder in 2016
- In verschiedenen Firmenbereichen von dem Drogeriemarkt genutzt
- Geeignet für alle Unternehmen, die auf Flexibilität, Kreativität, flache Hierarchien und eine starke Teamkultur setzen
- Dezentralisierung der Macht durch Rollen
- Verantwortung wird auf Mitarbeitenden entsprechend der Kompetenzen verteilt
- Mitarbeitende füllen Rollen eigenverantwortlich und autonom aus, übernehmen Führungsaufgaben und treffen Entscheidungen in ihrem Verantwortungsbereich
- Entwicklung zu lernendem Organismus: Verantwortung wird geteilt und gewechselt
- kooperative Arbeitsumgebung

VORTEILE

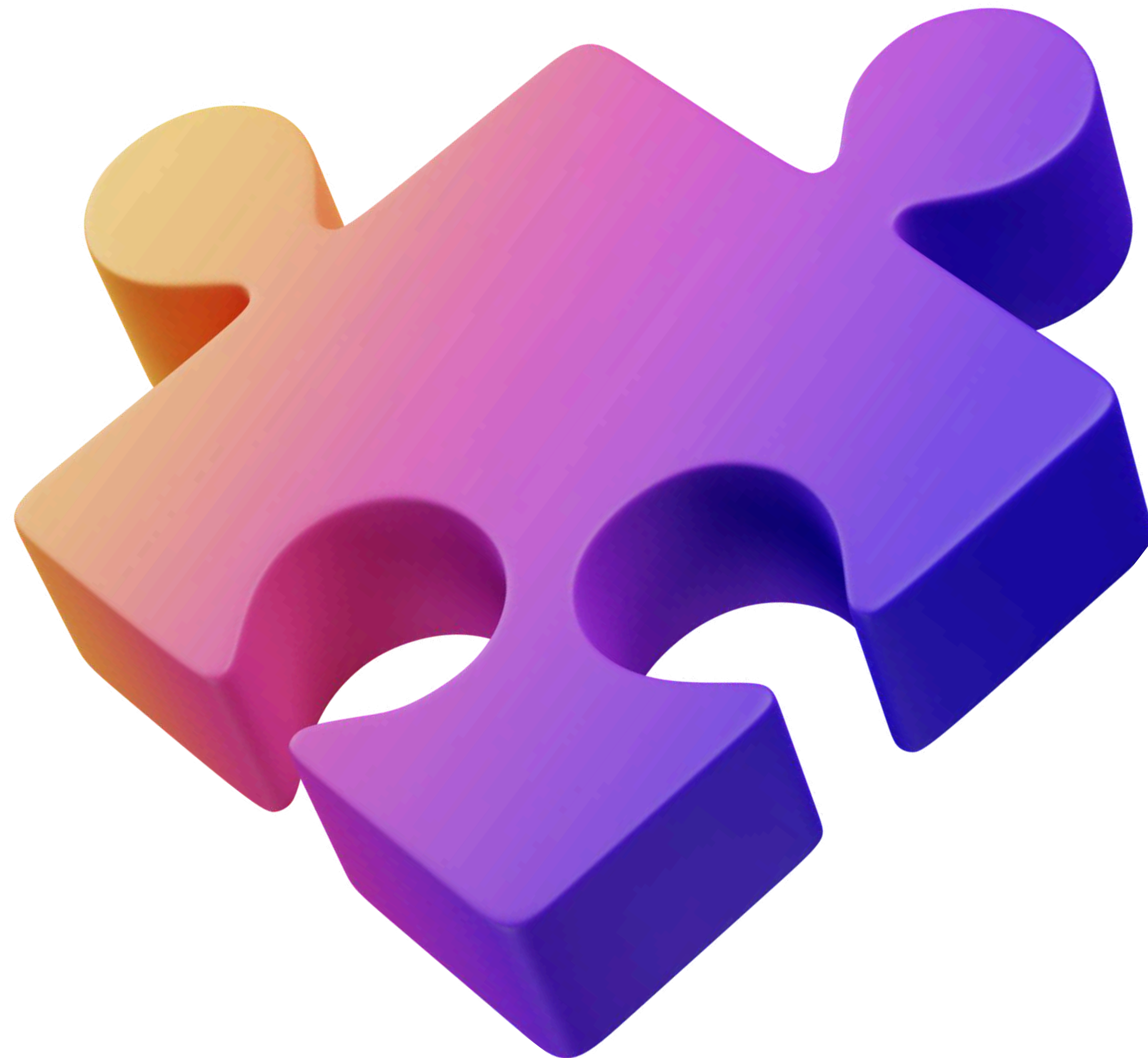
- höhere Motivation & bessere Zusammenarbeit
- Kreativität & Innovation
- Anpassungsfähigkeit

NACHTEILE

- langsamere Entscheidungsprozesse

CO-PILOT:IN

Ein Puzzleteil aus der kollegialen Führung bei hppypl



CO-PILOT:IN

Ein Puzzleteil aus der kollegialen Führung bei hppypl

- Wie wir es bei hppypl leben mit co-hppypl: jedem in der Organisation wird ein co-hppypl zur Seite gestellt
- Schritte / Vorgehen
 - 30 Minuten Gespräch alle 1-2 Wochen
 - Immer entlang von 4 Fragen
 - Dokumentation für follow-up
- zu beachten
 - Regelmäßigkeit und Priorisierung
 - jährlicher Wechsel des co-hppypl
- Was wird dadurch möglich?
 - Reflexion anhand/entlang des aktuellen Business
 - Empowerment

Wie geht es dir aktuell?

Wie läuft es mit deinen Zielen und Vorhaben?

Was möchtest du hervorheben?

Wie kann ich dich unterstützen?



SPANNUNGS- BASIERTES ARBEITEN

Ein Puzzleteil aus der Holokratie



ES GEHT UMS DELTA

Spannung = Chance

Jede Spannung ist eine
Möglichkeit, etwas zu
verbessern

Voraussetzung, das
Potenzial zu nutzen:
Kommunikation

IST



KÖNNTE
SOLLTE

DIE 4 RÄUME

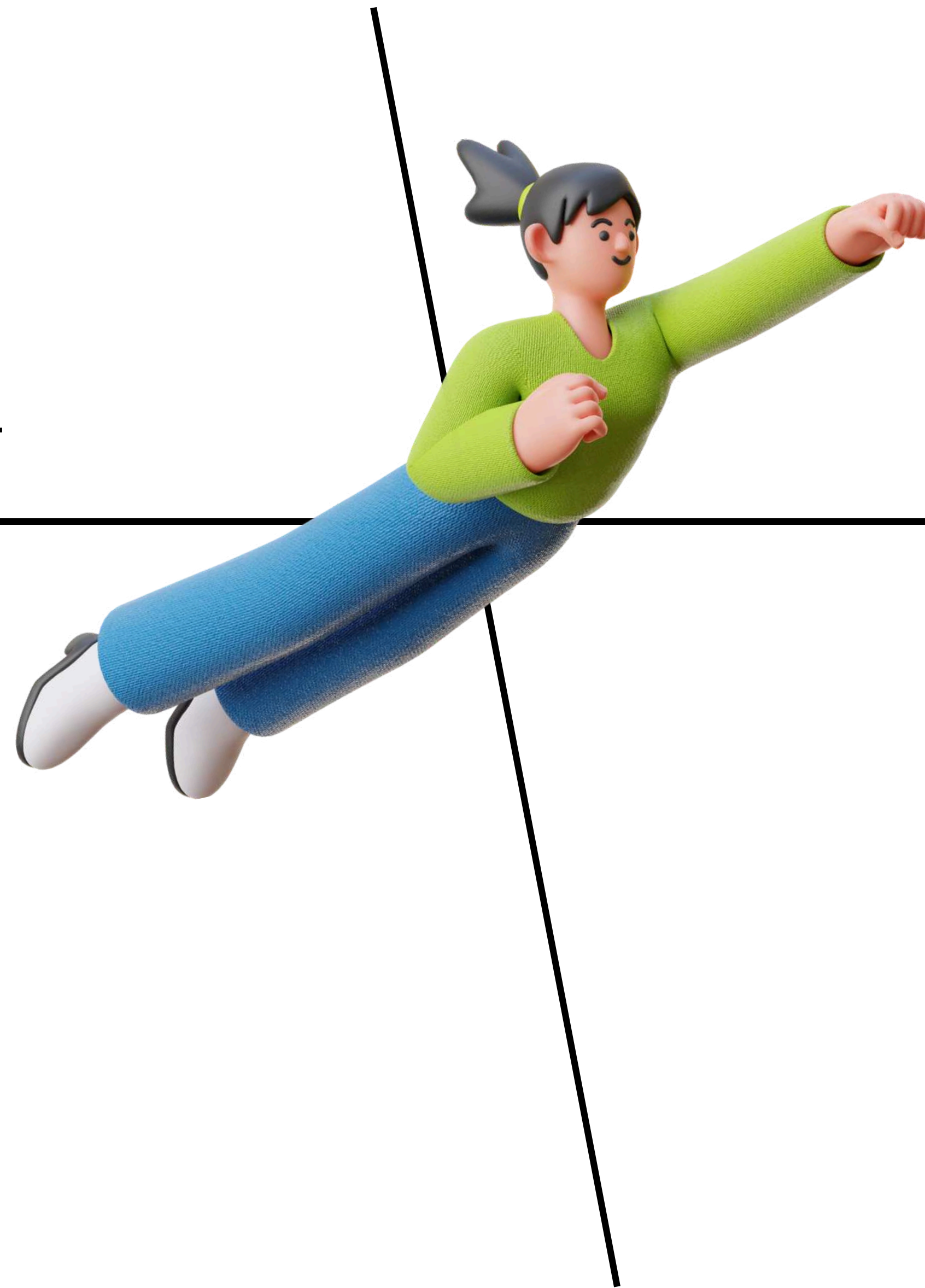
- 1) Wo ist die Spannung verortet?
- 2) Was brauchst du?

Ich mit mir

Ich in meiner Rolle

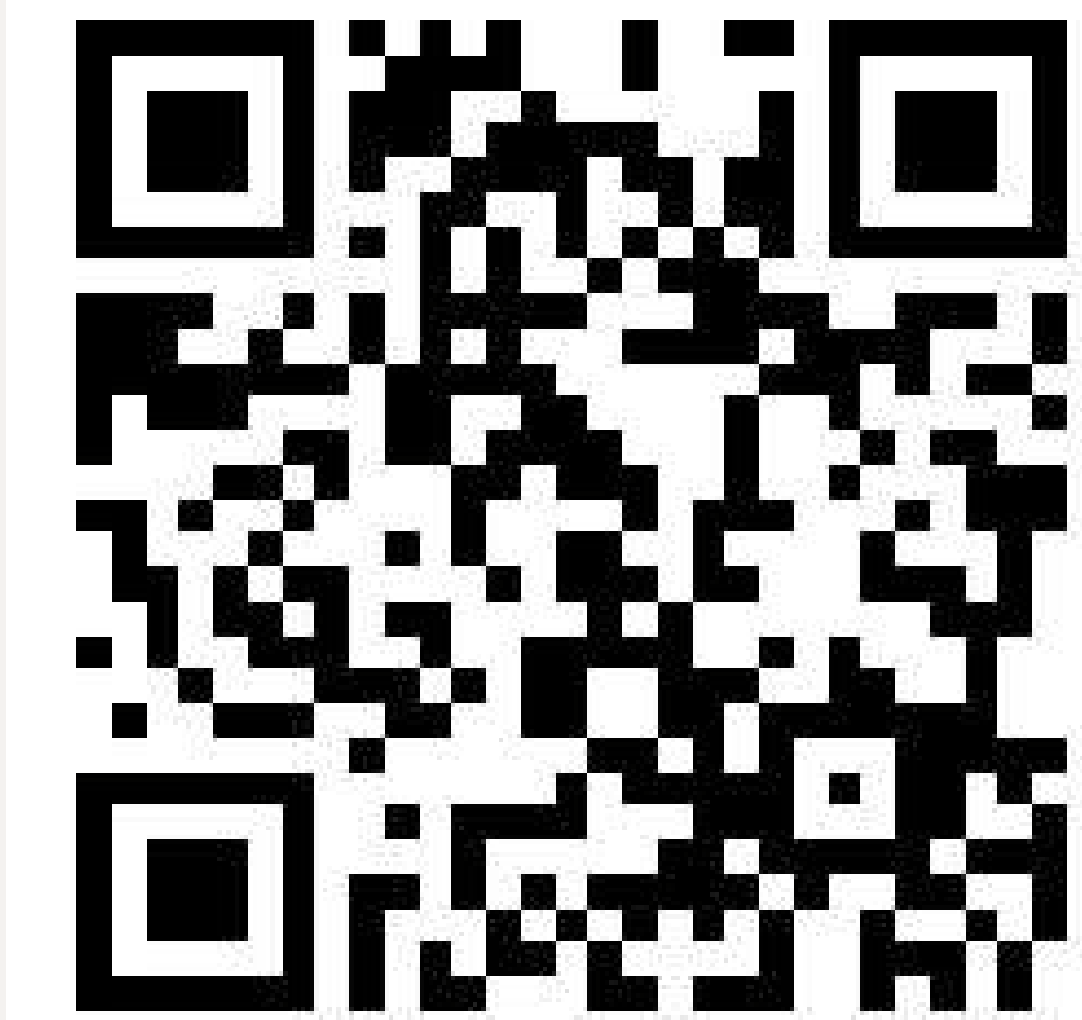
Ich mit dir

Wir als Team / Organisation



WELCHES PUZZLETEIL

nimmst du mit?



sli.do
#orga



LET'S ROCK together

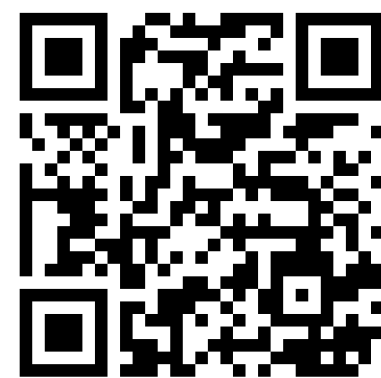
Sonja Sinz
+49 15142860448
sonja@hppypl.de

Eckernförder Landstr. 15
24873 Havetoft
Germany

Instagram



LinkedIn



HAVE A

HAPPY

day!