

Abstract

Titel: Holacracy – Ein Zukunftsmodell?

Anforderungen an Organisationen zur Anwendung von Holacracy

Zusammenfassung

Neu entwickelte Organisationsansätze zeigen auf, dass aktuell ein Paradigmenwechsel in Organisationen stattfindet. In Rahmen dieses Wechsels vertieft sich das Verständnis und die Anwendbarkeit des holokratischen Organisationsmodells.

Die empirische Studie erforscht die Anwendung von Holacracy in Schweizer Unternehmen, um herauszufinden, welche spezifischen Organisationsmerkmale die Einführung von Holacracy fördern und welche Anforderungen an die Führungsebene gestellt werden müssen, um das Holokratische Organisationsmodell erfolgreich umzusetzen.

Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Forschungsarbeit wird aufgezeigt, dass Holacracy zwar ein vielversprechendes Zukunftspotenzial aufweist, jedoch nicht für alle Organisationen gleichermassen gut geeignet ist.

Verfasser/in: Laura Peterberger

Herausgeber/in: Dr. Alexandra Cloots

Veröffentlichung (Jahr): 15.11.2018

Zitation: Petersberger Laura, 2018, B.Sc.
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften:
Masterarbeit MSc in Business Administration

Schlagworte: Agilität, Selbstorganisation, Holacracy

Die traditionelle Organisationform wurde im Industriezeitalter konzipiert und ist den Herausforderungen des heutigen Informations- und Wissenszeitalter nicht mehr gewachsen. Innovation, technologische Entwicklungen agile Arbeitsmethoden werden von der traditionellen hierarchischen Führung ausgebremst. Auch die erwarteten Anforderungen der neuen Generationen an den Arbeitgeber; das Streben nach sinnstiftenden Aufgaben, agilen Arbeitsmethoden, einem flexiblen Arbeitsumfeld und mehr Autonomie fordern einen neuen Führungsansatz.

Als Reaktion entstanden unterschiedliche Konzepte agiler Organisationsstrukturen, die sich auf flexible Arbeitsprozesse und flache Hierarchien stützen.

Das holokratische Organisationsmodell ist das bisher meist verbreitete und bekannteste agile Selbstorganisationssystem. Holacracy verspricht mehr Effizienz und Anpassungsfähigkeit an das volatile Unternehmensumfeld durch kürzere Entscheidungswege, eine dezentralisierte Organisationsstruktur, Eigenverantwortung der Angestellten und klar definierten Prozesse, die sich auf einem ausgeklügelten Regelwerk stützen.

Ziel der Forschungsarbeit war herauszufinden, ob das holokratische Organisationsmodell in Schweizer Unternehmen Zukunftspotenzial hat, welche Organisationsmerkmale die Einführung von Holacracy begünstigen und welche Anforderungen an die Führungsebene bestehen, um Holacracy anzuwenden.

Um einen tieferen Einblick in das holokratische Organisationsmodell zu ermöglichen, erläutert der erste Teil der Arbeit die Entwicklung des organisationalen Paradigmenwechsels und beschreibt Ansätze aktueller Organisationsformen. Für die empirische Untersuchung der Anwendung des Holacracy-Modells in der Schweiz wurde ein explorativ-qualitativer Forschungsansatz gewählt.

Die versprochene Effizienzsteigerung durch klar definierte Verantwortlichkeiten, strukturierte Prozesse, effektive Meetings, Mitspracherecht, Eigenverantwortung und einem gemeinsamen Verständnis des Organisationszwecks findet statt, wenn gewisse Prämissen gegeben sind. Flache Hierarchien, eine dezentrale Netzwerkstruktur und eine agile Arbeitsweise begünstigen die Einführung eines prozessorientierten Organisationssystems wie Holacracy.

Der menschliche Faktor ist ausschlaggebend für die Umstellung zu einer Selbstorganisation wie Holacracy, da die neue Art der Zusammenarbeit eine kooperative Haltung, Eigeninitiative, den Umgang mit Verantwortung und die Identifikation des Einzelnen mit dem Organisationszweck voraussetzt. Nur wenn diese individuelle Entwicklungsreise zu der neuen Arbeitskultur von den meisten Angestellten verstanden und verinnerlicht wurde, kann Holacracy das volle Potenzial entfalten und die Organisation anpassungsfähiger, agiler und effizienter machen.