

Abstract

Titel: Holacracy – Eine Organisationsform für Schweizer Unternehmen?

Kurzzusammenfassung:

Die Organisationsform Holacracy eignet sich dafür, die Anpassungs- und Veränderungsgeschwindigkeit von Unternehmen zu erhöhen sowie die Anforderungen der Generation Y auf dem Arbeitsmarkt zu erfüllen. Aktuelle sowie wissenschaftlich fundierte Forschungsstudien mit Bezug zur Schweizer Unternehmenspraxis sind kaum vorhanden. Diese Master Thesis zeigt auf, für welche Schweizer Unternehmen sich Holacracy eignet und wie das Vorgehen einer erfolgreichen Implementierung aussieht. Das entwickelte Modell, das sich aus den drei Phasen Analyse und Vorbereitung, Planung und Umsetzung sowie Stabilisierung zusammensetzt, soll zu einer erfolgreichen Einführung von Holacracy führen. Ergänzend zum Modell wurden allgemeingültige Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Verfasser: Peter Sevinc
Herausgeber: Prof. Dr.rer.nat. Markus A. Grutsch
Veröffentlichung: 2018
Zitation: Sevinc, P. (2018). Holacracy – Eine Organisationsform für Schweizer Unternehmen?
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften:
Masterarbeit MSc in Business Administration
Schlagworte: Holacracy, Holokratie, Selbstmanagement, Selbstorganisation

Ausgangslage

Das Überleben eines Unternehmens ist heute zunehmend schwieriger, weil die Umweltbedingungen nicht nur komplexer sind, sondern sich auch kontinuierlich verändern. Zusätzlich drängt mit der Generation Y eine neue Generation an Mitarbeitenden auf den Arbeitsmarkt, die unter anderem einen stressfreien Gestaltungsspielraum in flexibler Teilzeit fordert. Daher setzen heute weltweit zahlreiche Unternehmen die Organisationsform Holacracy ein, um darauf eine mögliche Antwort zu geben.

Ziel

Die vorliegende Master Thesis untersucht, für welche Schweizer Unternehmen sich die Organisationsform Holacracy eignet und wie die Unternehmen bei der Implementierung vorgehen sollen, damit diese erfolgreich verläuft.

Vorgehen

In einem ersten Schritt erfolgte die Aufarbeitung der konzeptionellen Grundlagen und des aktuellen Forschungsstands, um anschliessend das Untersuchungsmodell zu entwickeln, das als Basis für die qualitativ angelegte Untersuchung diente. Dabei erfolgten sechs Interviews mit Schweizer Unternehmen, die Holacracy bereits implementiert haben und sechs Interviews mit Experten für Organisationsentwicklung, die sich unter anderem auf Holacracy spezialisiert haben. Die Ergebnisse aus den Interviews wurden mittels Kategorisierung ausgewertet.

Erkenntnisse

Die empirische Untersuchung zeigt auf, dass sich Holacracy vorwiegend für Schweizer Unternehmen eignet, die Services und Dienstleistungen anbieten sowie Wissensarbeit verrichten. Zudem ist die Implementierung bei kleineren und mittleren Unternehmen tendenziell einfacher, weil diese im Vergleich zu Grossunternehmen weniger komplex sind. Die Einführung soll während den Phasen Aufbau und Wachstum sowie Reife und Sättigung der Unternehmensentwicklung erfolgen. Von einer Implementierung während der Phase Krise und Turnaround ist abzu-sehen, weil eine Einführung von Holacracy eher überfordernd sein kann. Zur erfolgreichen Implementierung eignet sich das entwickelte Modell, das sich aus den drei Phasen Analyse und Vorbereitung, Planung und Umsetzung sowie Stabilisierung zusammensetzt. Basierend darauf und den gewonnenen Erkenntnissen wurden allgemeingültige Handlungsempfehlungen für Schweizer Unternehmen abgeleitet, damit die Implementierung des Modells Holacracy möglichst erfolgreich verlaufen kann. Aufgrund der Unternehmenslandschaft in der Schweiz existiert für Holacracy ein grosses Potenzial. Die Organisationsform wird sich aber aufgrund der radikalen Art tendenziell nicht flächendeckend in der Schweiz durchsetzen, sondern eher ein Nischenphänomen bleiben.