

Abstract

Holacracy: Eine Fallanalyse des Organisationsmodells bei Unternehmen in der Schweiz. Implementierungsprozess, Mehrwert und Handlungsempfehlungen.

Kurzzusammenfassung:

Vereinzelte Unternehmen in der Schweiz haben das innovative Organisationsprinzip «Holacracy» umgesetzt. Es verspricht durch eine klar verteilte Autorität, effiziente Sitzungsstrukturen und Entscheidungsprozesse sowie durch eine proaktive Entwicklung unterschiedlicher Kompetenzen der Mitarbeitenden eine schnellere Anpassung auf verändernde Marktgegebenheiten. Die vorliegende Masterthesis untersucht exemplarisch die Umsetzung von Holacracy in sieben Unternehmen in der Schweiz. Die Ergebnisse der Fallstudie zeigen, dass diese Unternehmen nach der Transformation effizienter arbeiten, als vor der Implementierung der Holakratie.

Verfasser/in: Erich Renfer

Herausgeber/in: Prof. Dr. rer. pol. Sibylle Olbert-Bock

Veröffentlichung (Jahr): 06. Juli 2018

Zitation: Erich Renfer, 2018

FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften:

Masterarbeit MSc in Business Administration

Schlagworte: Holacracy / Holakratie / Kulturtransformation / Organisationsprinzip / Organizational Change / Future of Management

Ausgangslage

Deregulation, die Erschliessung des Informationszeitalters und das Internet haben das Geschäftsumfeld von Unternehmen verändert. Durch eine weltweite kompetitive Nachfrage unterschiedlicher Stakeholder sind Unternehmen gezwungen, ihren strategischen Fokus zu überdenken. Gleichzeitig müssen Organisationen zeitnah auf neue Marktgegebenheiten reagieren, um nachhaltig ihre Wettbewerbsvorteile auszubauen. Das bisher geltende Paradigma der Stabilität wird durch das Paradigma der Anpassungs- und Veränderungsfähigkeit abgelöst. Das Organisationsprinzip «Holacracy» nach Robertson verspricht durch effektive und zielgerichtete Zusammenarbeit eine schlanke und anpassungsfähige Organisation, die ermöglicht, das volle Potenzial eines Unternehmens in einer volatilen Welt zu entfalten. Obwohl die Anzahl an kritischen Stimmen zunimmt, steigt in der Schweiz gleichzeitig auch das Interesse an Holacracy. Die Wissenschaft bleibt bis anhin auf die Frage, ob die Holakratie die Anpassungsfähigkeit von Organisationen tatsächlich verbessert, welchen Herausforderungen Schweizer Unternehmen bei der Umsetzung begegnen und welche Mehrwerte Unternehmen durch Holacracy erfahren, eine Antwort schuldig.

Ziel

Basierend auf dieser Ausgangslage hat die vorliegende Forschungsarbeit das Ziel, die Motive und Ziele der Transformationen zur Holakratie sowie den Implementierungserfolg und die erfahrenen Mehrwerte zu untersuchen. Ergänzend dazu bietet die Masterthesis Handlungsempfehlungen für Schweizer Unternehmen bei der Implementierung des innovativen Organisationsprinzips.

Vorgehen

Bei der Forschungsarbeit handelt es sich um eine qualitative Untersuchung und somit um ein induktives Vorgehen. Die Primärdaten wurden anhand von acht leitfadengestützten Experteninterviews erhoben und durch eine inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse ausgewertet.

Erkenntnisse

Holokratisch geführte Unternehmen scheinen effizienter zu sein, als klassisch hierarchisch geführte. Die untersuchten Unternehmen können sich schneller an verändernde Marktgegebenheiten anpassen: Einerseits durch Selbstorganisation, klar verteilte Autorität, durch geregelte Meetingstrukturen und Entscheidungsprozesse sowie andererseits durch eine proaktive Entwicklung von Sozial-, Kommunikations- und Methodenkompetenzen der Mitarbeitenden. Diese Faktoren fördern die intrinsische Motivation und das Selbstvertrauen von Mitarbeitenden, was sich in mehr Effizienz und der Anpassungsfähigkeit der Organisation widerspiegelt.