

Wenn jeder macht was er will:

Soziokratisches Kreismodell statt Abteilungshierarchie.

Alle unternehmerischen Entscheidungen treffen KollegInnen miteinander per Einwandintegration (Konsent) oder einzeln mittels konsultativen Einzelentscheid.

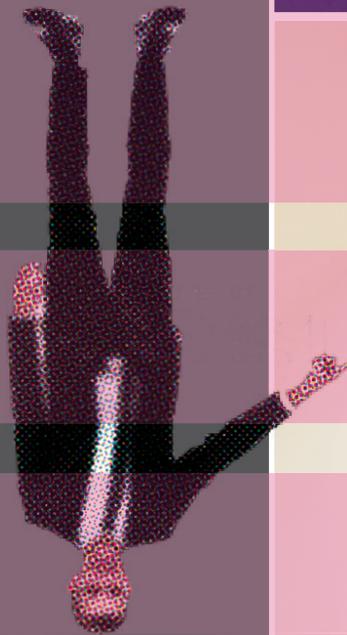
Alle konkreten Umstände der eigenen Arbeit (Umfang, Zeit, Ort, Inhalt, Arbeitsmittel, Jobtitel etc.) bestimmt sowieso jeder selbst.

Wir verzichten auf übliche Führungskräfte: Führungsarbeit ist Teil der Arbeit eines jeden Kollegen. Denken und Handeln gehören bei uns zusammen.

Neu in 2014:

- Selbstbestimmte Gehaltserhöhungen
- Personalentwicklung in Kollegengruppen
- Formale Chefs sind auf Zeit gewählt
- oose gehört 100% den Mitarbeitern (Genossenschaft)

oose.
Innovative Informatik



Arbeits-, Führungs- und Organisationsprinzipien bei oose

Vermeidung von Demotivationen

- Keine individuellen monetären Leistungsanreize oder "Zielvereinbarungen"
- Keine Umsatz-, Deckungsbeitrags- oder Auslastungsvorgaben
- Kein Verschenken von Überstunden
- Reisezeit ist Arbeitszeit
- Kein Zwang zur Zeiterfassung
- Vom Unternehmen bezahlte Ausflüge und Feiern inklusive Partner/Familien.

Individualitäts-Prinzipien: Freie individuelle Bestimmung von...

- durchschn. wöchentliches Arbeitsvolumen
- Arbeitsinhalte und -schwerpunkte
- Verteilung der Arbeitszeit auf Kundenaufträge, interne Projekte, Innovation, Führung etc.
- Arbeitsmittel und -prozesse
- Arbeitsort
- Urlaubsvolumen, Sabbaticals
- Gestaltung und Möblierung des Arbeitsplatzes
- Jobtiteln, Aufgabenbeschreibungen
- fachliche und persönliche Fortbildung
- Überstundenausgleiche (in Zeit oder Geld)
- Ob und Art der Zeiterfassung
- ethischen Grenzen bspw. bei Kunden-/Auftragsannahmen
- Gehalt (subjektiv fair, relativ selbstbestimmt)

Verpflichtungen und Vorgaben

- Vorrang der inhaltlichen und gemeinschaftlichen Erfordernisse über individuelle Interessen
- Teilnahme an Kultur- und Führungsarbeit (vgl. Kommunikations-Praktiken)
- Gruppendynamik-Training zur Selbsterfahrung

Führungs-Prinzipien

- Führungsarbeit statt Führungskräfte: Führung ist integraler aufgaben- und rollenorientierter Bestandteil der Arbeit eines jedes Mitarbeiters und keine personengebundene exklusive Aufgabe.
- Transparente und effiziente Führungs- und Organisationsstruktur durch ein Netzwerk zweckgerichteter Kreise und Rollen
- Primat der direkten Wertschöpfung (Zentrale als Dienstleister für Peripherie)
- Metaführung (Selbstorganisationskreis "Sooko")
- Auf Zeit gewählte formale Funktionäre (Vorstände und Aufsichtsräte)
- Kollegengruppen (ca. je drei Kollegen betreiben miteinander Personalentwicklung)

Kommunikations-Praktiken

- Prinzipien
 - Wertschätzende (Konflikt-)Kommunikation
 - Partnerschaftlicher Umgang auch mit Kunden und Partnern
 - Aktive, anglizismenarme Sprache

Betriebswirtschaftliche Prinzipien

- Situative wirtschaftliche Entscheidungen statt Budgets
- Weitgehende wirtschaftliche Transparenz: Monatliche ZDF (Zahlen, Daten, Fakten zur wirtschaftlichen, inhaltlichen und sozialen Situation). Transparenz über Zahlen, Leistungen, Privilegien etc.
- Wertbildungsrechnung und Kooperation statt Kostenrechnung und interne Konkurrenz
- Alle Kollegen können Mitunternehmer (Mitglied der Genossenschaft) werden: 1 - 10 Anteile je 500 Euro, jedes Mitglied hat genau nur 1 Stimme

Entscheidungs-Prinzipien

- Jeder kann alles entscheiden und machen was er will
- Kollegiale Neueinstellungen: Kollegen stellen neue Kollegen ein inkl. Verantwortung für Konditionen, Probezeit, Mentoring, Einführung
- Sichtbarkeit und Beobachtung durch Company Backlog
- Experimente statt Diskussionen und Planung
- Integrative und soziokratische Entscheidungspraktiken
 - 1 Konsent statt Konsens
 - 2 Konsultativer Einzelentscheid
 - 3 Konsentnahes plenares Entscheidungsverfahren (Einwandgewahrsein, hohes Quorum, schrittweise konvergierend)
 - 4 Konsensverfahren mit relativer Mehrheit bei rechtsformgebundenen Entscheidungen

- Interner Blog, internes Wiki
- Unternehmens-Open Spaces „oose-Tage“ (3 - 4 mal jährlich 3 - 5 Tage)
- Wöchentlicher Timebox-Diskussions-Marktplatz (freitags 13.15 - 15.15)
- Company Backlog für übergeordnete Belange (wöchentliche Pflege): Ideen und Entscheidungsbedarfe sammeln, wahrnehmen und filtern, Beobachtung von Entscheidungen, Hindernissen, Experimenten u. a. Handlungen
- Regelmäßige Retrospektiven für Unternehmen und Kreise
- Regelmäßiger Feedbackmarkt (statt 360-Grad-Feedback)
- Benutzungsanleitung *How to work at oose* (Kulturhandbuch)
- Visualisiertes Führungsmodell
- Wöchentliches Jourfix "Highlights der Woche"
- Regelmäßige Postersessions
- Gelegentliche Inventur von Kulturpraktiken
- Ziel #1, ZDF