

**Moderne leistungsorientierte Organisationen:** Das Hauptziel der modernen leistungsorientierten Organisation ist besser zu sein als die Konkurrenz, Gewinne zu erzielen und zu wachsen. An der Spitze kann man durch genügend Innovation bleiben. Das Management zeichnet sich aus durch strikte Zielvorgaben und durchgedachte Strategien. Ein Beispiel dafür sind *internationale Konzerne* in der heutigen Zeit (Laloux, 2015, S. 36).

**Postmoderne pluralistische Organisationen:** Im Fokus der postmodernen Organisation steht die Unternehmenskultur und Empowerment. Diese Form zielt darauf ab, mit Motivation, Mitarbeitende zur Höchstleistung zu bringen. Dies jeweils innerhalb der klassischen Pyramidenstruktur. Als kulturorientiertes Unternehmen kann in der heutigen Zeit beispielsweise das Unternehmen *Southwest Airlines* klassifiziert werden (Laloux, 2015, S. 37).

Die **evolutionäre Organisation** hat gemäss Laloux (2015, S. 53–54) das Potential ein neues Paradigma zu schaffen. Vorausgesetzt, dass mehr Menschen aus einer integralen evolutionären Perspektive handeln. Gründer von evolutionären Organisationen, zu welchen auch der Ansatz der Holakratie gezählt wird, sprechen explizit davon, dass sie eine neue Metapher brauchen. Die Denkweise Unternehmen als Profit-Maschinen zu sehen, wie es in der modernen leistungsorientierten Organisation häufig gemacht wird, ist beengend. Auch die postmoderne Ansicht, dass Organisationen wie grosse Familien fungieren, wird von den Initianten evolutionärer Organisationen ebenfalls abgelehnt. Als Leiter von evolutionären Organisationen wollen sie weder in die Rolle des unentbehrlichen Unternehmensführers noch in die Rolle des fürsorglichen Familienvaters treten (Laloux, 2015, S. 53–54).

Die Recherche von Laloux (2015, S. 54–59) zeigt, dass mit überraschender Häufigkeit, immer wieder die Metapher der lebendigen Organisation genannt wird. Diese lebendige, evolutionäre Organisation wird dabei verglichen mit der Entwicklung in der Natur, welche sich immer wieder an neue Gegebenheiten anpasst und dazu keine zentrale Kommandozentrale braucht. In seiner Recherche wurden insgesamt 12 Organisationen mit mindestens 100 Mitarbeitenden untersucht, die dem neuen evolutionären Gedankengut Rechnung tragen (Laloux, 2015, S. 54–59).

Die durchgeführte Studie lässt drei Durchbrüche erkennen, welche bei sämtlichen Modellen und Anwendungsformen in gewisser Form auftreten und sich von traditionellen Managementmethoden unterscheiden. Die Durchbrüche sind erkenntlich in der *Selbstführung*, in der *Ganzheit* sowie im *evolutionären Sinn* (Laloux, 2015, S. 54–55).