

Grundgedanke der Holakratie

Der Grundgedanke der Holakratie überzeugt die Experten. Sämtliche acht Interviewpartner konnten positives am Gedankengut des Modells von Brian J. Robertson identifizieren. Dies soll aber nicht davon ablenken, dass durchaus auch einige Fragen im Raum stehen.

Interviewpartner 1 und 2 sind sich bezüglich den positiven Aspekten einig. Der Grundgedanke wird als spannend, ja gar faszinierend bezeichnet. *„Es ist eine Idee die kreativen Abteilungen zugutekommt. Die Hierarchie ist eigentlich für die Menschen eine einfache Geschichte. Sie bekommen einen Auftrag und können diesen ausführen. Sie müssen wenig denken. Und wenn ich in eine Welt eintauche wo ich darauf angewiesen bin, dass die Leute denken, mithelfen, mitentscheiden und innovativ sind, dann glaube ich, ist die Holakratie geeignet um dies zu unterstützen.“* (Interview 2, Abs. 21). Experte 1 sieht es zudem nicht verwunderlich, dass gerade bei Startups dieses Modell sehr starken Anklang finde. Für beide Experten ist klar, wenn du die richtigen Leute an Bord hast, könne die Holakratie erfolgreich funktionieren. Zugleich haben sie allerdings bedenken, ob das Modell in der Finanzbranche, bei etablierten Unternehmen, zielversprechend sei (Interview 1 & 2). Ähnlich sieht das Experte 3, welcher in seiner Aussage auch seine Skepsis mit der Umsetzbarkeit ausdrückt: *„Der Grundgedanken ist schön. Ist ähnlich wie beim Kommunismus, man kann nichts dagegen haben. Die Umsetzung erachte ich als relativ schwierig und die Praxistauglichkeit müsste mich zuerst noch überzeugen.“* (Interview 3, Abs. 28).

Die Aufteilung in Circles erachtet insbesondere Experte 4 als besonders charmant. Der Kern stellt somit eine Leistung dar, daher werde am Ende des Tages von einer Leistung und nicht von einer Struktur gesprochen. Die Idee der Holakratie empfindet der Experte als gut und glaubt daran, dass diese funktionieren kann. Die Frage sei allerdings immer wo die Anwendung stattfindet, in welcher Branche mit welcher Komplexität. *„Der Grundgedanke dahinter, hohe Eigenständigkeit, hohe Verantwortlichkeit ist super und nicht neu. Es basiert auf einem Prozess. Ist ein cooler Ansatz.“* (Interview 4, Abs. 86). Mit dieser Ansicht ist er nicht alleine, auch Experte 5 äussert sich insbesondere bezüglich der hohen Eigenverantwortung positiv gegenüber dem Ansatz: *„Ich finde den Teil mit der Eigenverantwortung sehr gut. Die strukturierenden Elemente sind zwar sehr ausgeprägt, aber die lausige Findungskultur, welche eben heutzutage herrscht, könnte man sehr gut eliminieren.“* (Interview 5, Abs. 12). Der Grundgedanke des Modells gefällt Experte 5 sehr gut, jedoch hat auch er seine Zweifel wie ein solches Systems bei einem etablierten Unternehmen zum Einsatz kommen sollte.

Weitere Aspekte werden von Experte 6 sowie von Experte 8 eingebracht. Experte 6 sieht das Modell, aufgrund der mittlerweile zu hohen Komplexität im Finanzsektor, als richtungsweisend. Bestenfalls können Ansätze daraus übernommen werden, um den hohen Anforderungen des Bankenumfelds gerecht zu werden (Interview 6). Experte 8 ist klarer Verfechter von hierarchielosem Zusammenarbeiten. Er sei sich allerdings bewusst, dass er mit seiner Denkweise damit nicht den Durchschnitt repräsentiert. Mit seiner Aussage: *„[...] ich poche auf Gleichheit und das seit vielen, vielen Jahren.“*