

Ich lebe dieses Gedankengut und fordere das auch ein. Stosse natürlich damit auch den einen oder anderen vor den Kopf.“ (Interview 8, Abs. 10).

Auch wenn sämtliche Interviewpartner der Grundidee positives zurechnen können, ist eine gewisse Skepsis erkennbar. Niemand kann sich vorstellen das System von heute auf morgen anzuwenden. Für den Experten 4 ist das System basierend auf dem Grundgedanken zu allgemein und könne nicht ohne weiteres auf sämtliche Branchen angewendet werden. Zudem entstehe eine nicht zu vernachlässigende Schwierigkeit mit der Reporting Line. Und ob das dann funktioniere, sei dahingestellt (Interview 4). Das System scheint zudem kopflastig und nicht intuitiv, was die Gefahr berge, Mitarbeitende gar zu überfordern anstatt zu fördern (Interview 3). Der Faktor Mensch scheint für die Mehrzahl der Experten der Entscheidende Faktor. Auf die durch die Experten identifizieren Herausforderungen wird im spätere Verlauf der Arbeit vertieft eingegangen.

Holakratie als Agilitätstreiber

Nach Aussage des Gründers Brian J. Robertson, soll die Holakratie Unternehmen verhelfen die Agilität zu steigern, um komplexen unternehmerischen Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein (vgl. 2.2.3). Diesbezüglich wurden die Experten um ihre Einschätzung des Organisationsmodells in Sachen Agilitätstreiber befragt.

Die Aussage von Brian J Robertson kann insgesamt bestätigt werden. Sieben der acht Experten sehen die Idee hinter dem Modell als agilitätsfördernd. Sie erachten aber überwiegend weitere Aspekte als notwendig, damit die Agilität wirklich gesteigert werden kann. Die Experten 1 und 3 sind sich einig, dass die Holakratie nur dann die gewünschte Agilität im Unternehmen bringe, wenn die richtigen Leute sie leben. Experte 1 findet dazu klare Worte: *„Also ich kann mir gut vorstellen, dass wenn du nicht die richtigen Leute zu diesem Modell hast, kann es zur Katastrophe führen. Du brauchst Leute, die in dieses Modell passen. Wenn du Leute hast, die High Performer sind, holst du unter dem Strich durch die höhere Agilität ein wenig mehr raus, weil diese Leute müssen sich dann in diesem Moment – das ist der kooperative Vorteil – nur noch auf das fokussieren wo sie stark sind und für die anderen Sachen werden sie sich einen High Performer aus einem anderen Bereich holen.“* (Interview 1, Abs. 24). Es sei jedoch auch verwerflich zu glauben, dass ein Unternehmen nur aus den richtigen Leuten bestehe.

Die Übertragung der Verantwortung sehen die Experten 5 und 6 als Haupttreiber der Agilität. Sie können sich sehr gut vorstellen, dass mit dem Übergang zur Holakratie auch mehr Agilität gewonnen werden kann. *„Ich denke durch diese Eigenverantwortung die von jedem übernommen wird, wirst du agiler. Du hast andere Themen, wenn jeder eine Rolle hat für die er sich verantwortlich fühlt. Dann wird jeder zu einem Mini-Unternehmer in seinem eigenen Bereich. Er schaut für das Beste und bringt Themen auf den Tisch, die sonst nicht diskutiert werden, was automatisch zu mehr Agilität*