



# Nutzen von Holacracy

**Purpose | Transparenz | Spannungen  
| Dynamische Steuerung | verteilte  
Autorität | Prozess führt | Employer  
Branding**

# Purpose - sinnstiftend

Richtig angewandt, ist der Purpose (Seins Zweck) eine tolle Möglichkeit der **Führung über ein gemeinsames Wertebild** in der Organisation (Speziell für Generation XYZ & Co.) und lässt unauthentische Leitbilder und Visionen hinter sich.

# Transparenz

Die vollkommene Transparenz der Organisation **fördert die Bildung des Vertrauens untereinander** – sie hilft dabei, das predict & control Zeitalter zu überwinden.

# Spannungen

Die Spannungen erlauben es jedem einzelnen Mitarbeiter, das von ihm/ihr erkannte Verbesserungspotential in seinem/ihrem Umfeld in eine vorwärts gerichtete Veränderung der Organisation zu übersetzen –  
**PARTIZIPATION pur (intrinsisch)!**

# Dynamische Steuerung

Der Governance Prozess ist das, was man immer schon gemeint hat, wenn man von **dynamischer Steuerung** und einer **lernenden Organisation** gesprochen hat. Anhand der Lernkurve der Organisation, **passt sie sich selbstständig und dynamisch an** die sich ständig verändernden Bedingungen an.

In Zukunft **erspart** sich das Unternehmen durch diesen Prozess **die aufwändigen Change Programme**.

# Verteilte Autorität

Durch die entfallende Hierarchie werden einerseits **Kosten gespart (Management entfällt)** und andererseits die **Talente** der Menschen besser **gefördert**.

Zudem wird das Unternehmen **agil**, weil die **Entscheidungen dort getroffen** werden, wo auch die **höchste Kompetenz** ist.

Durch den Entfall der Macht-Hierarchie **reduzieren** sich die **Konflikte**, sowie die **Burn-Outs**.

# Verteilte Autorität

Das Rollensystem **reduziert die Abhängigkeit von einzelnen Menschen**, welche diese **über Wissensinseln** erzeugt haben.

Zudem erlaubt die Präsenz von jeweils einer gewählten und einer bestimmten Rolle in jedem Kreis, **keine Machterhaltung über selektive Informationsweitergabe**, das würde der Prozess sofort offen legen.

# Verteilte Autorität

Menschen in vormaligen  
***Managementfunktionen*** werden  
durch ***das Rollensystem entlastet***  
und können sich mit ihren Talenten voll  
in die Organisation einbringen.



# Prozess führt

Der *Prozess ist die „Führungskraft“* der Organisation. Darum *wird Führung berechenbarer*, weil sie nicht mehr „menschlichen Eigenheiten“ unterliegt, sondern über den Prozess und die Konstitution klar geregelt ist. *Reduziert* zwischenmenschliche *Konflikte* und *gibt* den Menschen *Sicherheit* bei der *Veränderung hin zur* gelebten *Eigenverantwortung*.

# Prozess führt

Die **Meeting Struktur** unterstützt zudem **crossfunktionale Teams** und **internationale Teams bei Ihrer Arbeit**, indem der einheitliche Prozess Sicherheit in der **Verständigung** gibt und immer dafür sorgt, dass **alle gehört werden** und somit das **gesamte Potential genutzt wird**.

# Prozess führt

Langfristig gesehen (=wenn sich das System eingespielt hat) **reduziert sich der Meeting Aufwand erheblich**, weil die operativen Entscheidungen ohne Diskussion getroffen werden.

Zudem nimmt der Aufwand des Governance Prozesses erfahrungsgemäß stark ab, wenn die Organisation in Ihren Aufgaben und Zuständigkeiten klar ausdifferenziert ist.

# Employer Branding

Holacracy an sich bzw. vor allem die Selbstorganisation hilft Unternehmen dabei, ***junge Talente anzuziehen*** und ***ihr Potential im Sinne der Organisation einzusetzen.***

Die Möglichkeit Rollen jederzeit zurück zu geben und sich für eine neue anzubieten unterstützt, dass sich die ***Mitarbeiter innerhalb der Organisation ständig entwickeln und verändern können*** – das beugt häufigem Wechsel vor.