

Kapitel 8

Vorreiter und Pioniere

Workbook #10: Held*innen-Geschichten

#Essenzen



MAJA sagt: „Die Heldengeschichte des 21. Jahrhunderts ist ein Team!“ Sie hat verschiedene Bewegungen im Bereich „zukunftsfähiges Wirtschaften“ untersucht und verglichen:

1. **Transition Towns** – Transformation von Städten und Gemeinden hin zu nachhaltigen Lebensformen - siehe auch:
https://de.wikipedia.org/wiki/Transition_Town
2. **Beyond GDP** – Wohlstands- und Leistungsmessung jenseits des Bruttoinlandsprodukts - siehe auch:
https://www.nachhaltigkeit.info/artikel/beyond_gdp_initiative_er_europaeischen_kommission_1857.htm
3. **Gemeinwohlökonomie und B-Corporations** – ganzheitliche Bilanzierung des wirtschaftlichen Erfolgs und des Einflusses von Organisationen auf Umwelt und Gesellschaft - siehe auch:
<https://de.wikipedia.org/wiki/Gemeinwohl-Ökonomie>
4. **Commons** - neue Governance-Strukturen zwischen Gesellschaft und Wirtschaft, von und mit der Wirtschafts-Nobelpreisträgerin Elinor Ostrom - siehe auch:
https://de.wikipedia.org/wiki/Elinor_Ostrom
und:
<https://de.wikipedia.org/wiki/Commons>

Die dahinter liegende Prinzipien, die alle Bewegungen vereint, benennt **MAJA** wie folgt:

1. Mehr ist nicht immer gleich besser.
2. Messen von Erfolg und Leistung mit alternativen, mehrdimensionalen Indikatoren – „Wie messen wir, was wachsen sollte und was eher schrumpfen sollte, um insgesamt einen klareren Fortschrittsbegriff zu haben?“
3. Fokussierung der verschiedenen Beziehungen und nicht nur der einzelnen Elemente eines Systems.
4. Entwicklung einer Idee von „Genug“. Klärung der Fragen, wann es reicht. Besetzung von „Genug“ als positiven Begriff.



WALDEMAR nennt als Vorreiter das niederländische Unternehmen für ambulante Pflege Buurtzorg. Es ist ein anschauliches Beispiel, wie Zusammenarbeit nachhaltig gestaltet werden kann und das Unternehmen zugleich produktiver ist. Buurtzorg hat das niederländische Pflegesystem komplett transformiert, in dem es auf selbstgesteuerte Teams setzt, die vor Ort sinnvolle Entscheidungen treffen können. Die Pflegebürokratie wurde dadurch minimiert und mittlerweile arbeiten 14.500 Personen in diesem Unternehmen. Weitere Infos unter: <https://www.change-magazin.de/de/das-buurtzorg-modell-pflege-ohne-hierarchie>

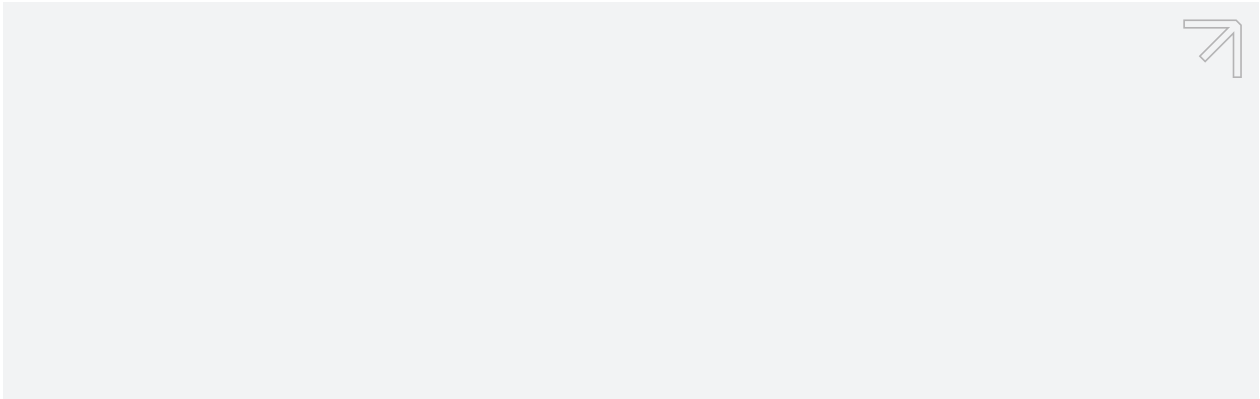
#Transfer



HARALD knüpft an Waldemars Aussage von weiter oben an: Den Möglichkeitsraum für zukunftsfähiges Verhalten im Unternehmen öffnen, in dem Menschen als Menschen gesehen und behandelt werden. Er lädt dazu ein, die Führung eines Teams auch einmal abzugeben und jemand anderem zu ermöglichen, sich in dieser neuen, verantwortungsvollen Rolle auszuprobieren. Das alleine ist schon Teil einer nachhaltigen Form der Kollaboration. Warum soll immer nur eine Person die Führung innehaben? Radikal könnte man formulieren: „Führung ist zu wichtig, um sie (nur) den Führungskräften zu überlassen.“ Viele zukunftsfähige Unternehmen gehen zu Modellen der verteilten Führungsfunktion über.

Harald lädt Dich dazu ein, zu prüfen, an wen Du ein Teil der Führung für Dein/Euer Transformationsprojekt abgeben möchtest. Wen möchtest Du beteiligen? Ziehe bitte auch Personen in Betracht, denen Du das bisher vielleicht nicht zugetraut hast.

An wen möchte ich die Führung welchen Bereichs/Teilbereichs des Veränderungsprojekts übergeben?

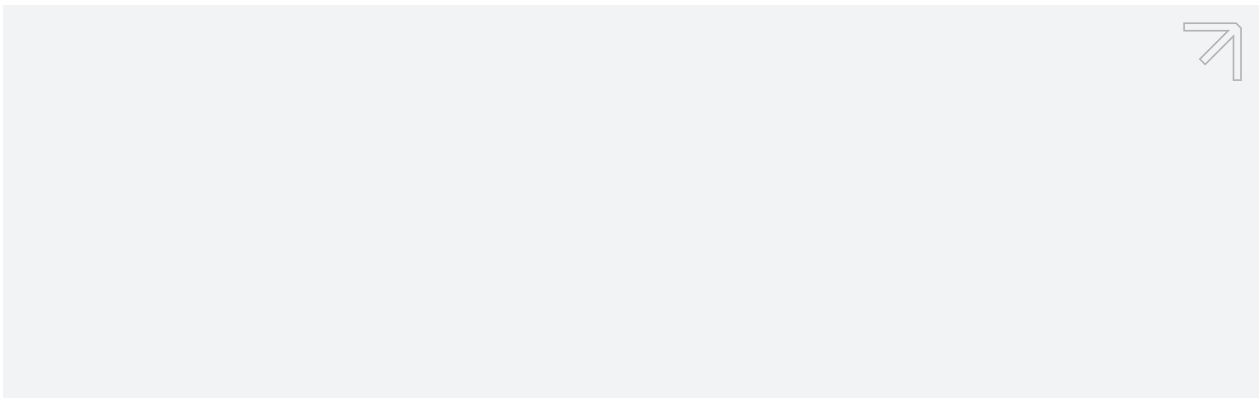


Wie gehe ich dabei vor?

Checkliste hierzu:

- Den Bereich/Teilbereich genau definieren.
- Überlegen, wie ich so delegiere, dass die Person bestmöglich mit Infos versorgt ist.
- Vertrauen schaffen, Unterstützung anbieten, ermutigen, Umgang mit Fehlern/ Rückschlägen ansprechen.
- Wertschätzendes Delegationsgespräch gestalten.

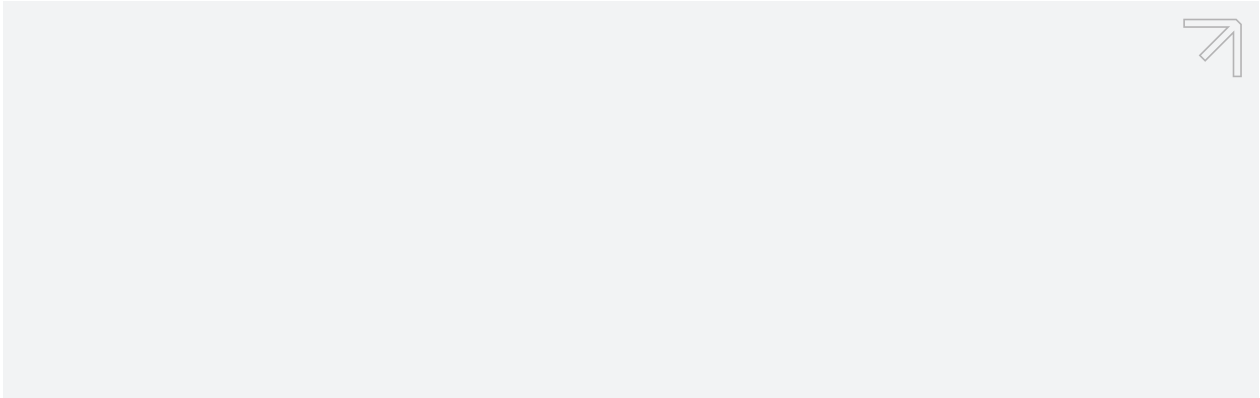
Mein Plan zum Übertragen der Führungsaufgabe:



#Transfer „MyCase“



Auch wenn es Dein „MyCase“ ist, so kannst Du für Dich überprüfen, ob Du Teile davon an andere abgeben kannst, um zu ermutigen, Vertrauen aufzubauen und zu beteiligen. Überlege Dir, wie dies in Bezug auf Dein „MyCase“ konkret aussehen könnte.



#Bonus



Die radikalste Form des zukünftigen Wirtschaftens ist für **WALDEMAR** die Eigentumsfrage. Einhorn ist hier einen besonderen Weg gegangen. Sie haben das Unternehmen in Verantwortungseigentum überführt. D.h., es gehört den Mitgliedern des Unternehmens und kann nicht veräußert werden. Das Mit-Eigentum schafft dabei eine hohe Identifikation, Übernahme von Verantwortung und Sinnhaftigkeit.

Du kannst diesen Gedanken auch auf Deine Situation übertragen – auch wenn Du nicht der Eigentümer oder die Eigentümerin bist. Die Frage dahinter lautet:

„Wofür möchtest Du jemandem aus dem Team Ownership übergeben?“

Wenn Du mehr über das Konzept von Verantwortungseigentum erfahren möchtest, informiere Dich hier: <https://stiftung-verantwortungseigentum.de/>

Maja hat ein schönes Schlusswort für diese Episode gefunden:

„In dem Moment, wo ich loslasse, bin ich schöpferisch tätig.“

In diesem Sinne kannst Du Dich schon auf die nächste Episode freuen.