

PRESSEINFORMATION**„Safe enough to try“ – Ideen ausprobieren.****ONTEC schafft Führungskräfte ab, verzichtet auf die klassische hierarchische Organisationsform und setzt auf Holacracy.**

Wien, 18. 01. 2019 – Holacracy, ein System zur Selbstorganisation in Unternehmen, entfernt klassische hierarchische Organisationsformen. Jeder Mitarbeiter erhält mehr Autonomie, bei der Realisierung seiner Aufgaben, für die er verantwortlich ist. Holacracy hat Partizipation, Transparenz, Agilität, klare Verantwortlichkeiten und effiziente Entscheidungen mit Empowerment zum Ziel. Dieser Change bedeutet für ONTEC-Kunden, dass sie einen neuen Partner haben, der Neues einbringt und Innovationen bei Projekten vorantreibt. Das holokratische Motto „safe enough to try“ lässt Unternehmen Ideen öfters umsetzen und mutiger agieren.

Der IT-Dienstleister ONTEC AG mit derzeit rund 60 Mitarbeitern vertraut seit Mai 2018 auf das Konzept Holacracy (von Brian Robertson). Die Kunst der Unternehmensführung ist in der Zeit der digitalen Transformation, die noch mehr Geschwindigkeit in Projekte bringt, ein Erfolgsbarometer – die Unternehmen müssen anpassungsfähiger werden.

Holacracy bietet ein System zur Selbstorganisation in Unternehmen, das sich von der klassischen hierarchischen Organisationsform entfernt, hin zu einem kreisförmigen System. Holacracy verteilt die Autorität, die bei herkömmlichen Unternehmensstrukturen bei den Führungskräften liegt, auf Kreise, die sich aus Rollen zusammensetzen. Jeder Mitarbeiter im Unternehmen erhält ein hohes Maß an Autonomie, wie er seine Aufgaben, für die er verantwortlich ist, ausübt und welche Entscheidungen er trifft, um seine Rolle bestmöglich zu erfüllen.

Holacracy schafft Klarheit was man von Mitarbeitern in ihrer Rolle erwarten kann, fordert aber gleichzeitig auch hohe Transparenz bezüglich der Tätigkeit, was gerade priorisiert wird, und wie der Status der übernommenen Aufgaben ist.

Zappos, ein amerikanischer Onlineshop, der sich auf den Verkauf und Versand von Schuhen und Modeartikeln spezialisiert hat, ist das Vorzeigeunternehmen mit rund 1.500 Mitarbeitern, das auf Holacracy setzt.

Holacracy bei ONTEC: klare Verantwortlichkeiten und effiziente Entscheidungen

Holacracy vereint die Eigenschaften partizipativer, transparenter, agiler Strukturen, die klare Verantwortlichkeiten und effiziente Entscheidungen mit Empowerment zum Ziel haben.

Daniel Sieder, LeadLink (ehemaliger Business Unit Manager) bei ONTEC über die Einführung bei der ONTEC, die von „dwarfs and Giants“ begleitet wurde: „Holacracy wurde Schritt für Schritt bei uns eingeführt. Anfang 2018 gab es die erste Testphase, an der das ONTEC-Management teilnahm, bevor wir im Mai 2018 die Implementation im gesamten Unternehmen vollzogen.“

Die selbstorganisierenden Teams verstecken sich nicht mehr hinter ihren Jobtiteln und verordneten Zuständigkeiten, sondern nehmen die Rollen wahr, die jeweils notwendig sind. Die Teams können sich schneller bewegen, wenn sie die Autonomie und Autorität haben, ihre Arbeit selbst zu gestalten.

„Es gibt keine Bevorzungen bei den Mitarbeitern, jeder ist gleich wichtig, jeder ist ein Spezialist / ein Experte und hat die Chance mitzugestalten, ob bei internen oder externen Prozessen. Wir vertrauen

den Mitarbeitern, somit fallen Kontrollen von oben weg – Eigenverantwortung pur. Aber es werden auch

Talente gefördert, die Mitarbeiter dürfen und sollen ihre Talente leben und einsetzen – daraus ergibt sich eine Win-Win-Situation, sowohl für das Unternehmen als auch für den Mitarbeiter“, erläutert Daniel Sieder.

Investment zeigt rasch Wirkung

Holacracy folgt einem klaren System, das gut trainier- und erlernbar ist, das auch Hilfestellungen für erste Gehversuche bei der Implementierung liefert. Alle diese Steps tragen zum Erfolg bei.

Das Investment am Beginn der Einführung von Holacracy ist relativ hoch, jedoch wird dies durch die rasch erreichte Prozess-Sicherheit und die breite Akzeptanz aller Mitarbeiter nach kurzer Zeit wett gemacht – in Form von effizienten Meetings mit hohem Niveau und Professionalität aber auch geringem Nachbetreuungsaufwand in der Prozessbegleitung.

Es ist ein klar niedergeschriebenes Regelwerk, wie Meetings funktionieren und klare Entscheidungen getroffen werden, wenn es um taktisch Operatives und Steuerung geht. „Diese Spielregeln und das System wurde unseren Kollegen bei Trainings im Detail erläutert, sodass sie Holacracy leben können“, erzählt Daniel Sieder weiter.

Ideen umsetzen – „Safe enough to try“

Das holokratische Motto „safe enough to try“ lässt Unternehmen Ideen öfters umsetzen. Denn es ist meistens gar nicht schlimm, wenn ein Vorschlag angenommen wird, obwohl es noch eine bessere Idee gegeben hätte oder dieser eine komplette Fehlentscheidung war.

Für ONTEC-Kunden bedeutet dieser Change, dass sie einen neuen Partner haben, der Neues einbringt und damit die Innovation beim Kunden fördert, der auch schnellere Entscheidungen im Sinne des Kunden trifft und flexibler agiert. Die direkte Zusammenarbeit zwischen Kunden und ONTEC wird gelebt, denn die Kunden arbeiten mit ONTEC-Spezialisten zusammen, die das Know-how und die Entscheidungsbefugnis haben sowie Verantwortung übernehmen.

Erfreut erzählt Daniel Sieder von der ersten Erfolgsmessung unter den ONTEC-Mitarbeitern, die zeigt, dass die Skepsis schwindet und es immer mehr Befürworter gibt. Denn die Transparenz und die Dynamik, die bei ONTEC seit der Implementierung von Holacracy vorherrscht, kommt bei allen gut an und motiviert nachhaltig.

„Klassische Organisationen müssen sich regelmäßig Updates unterziehen, um am Puls der Zeit zu bleiben. Mit Holacracy organisiert sich ONTEC um die Arbeit, nicht um die Person, dadurch ist das Unternehmen permanent ‚State of the Art‘ und an Kreativität und Performance nicht zu stoppen. Gleichzeitig werden Talente gefördert und die Autonomie der Mitarbeiter gestärkt. ONTEC ist Innovation, Agilität, Unabhängigkeit und Unternehmertum,“ definiert Daniel Sieder die Ziele, die ONTEC mittels Holacracy verfolgt.

Über die ONTEC AG

Der IT-Dienstleister ONTEC AG wurde 2001 als eigenständiges Unternehmen der TEC GRUPPE gegründet. Heute arbeiten 60 Mitarbeiter am Firmensitz in Wien. Durch einen neu entwickelten ganzheitlichen Lösungsansatz hat sich die ONTEC vom Anbieter von Individualsoftware und IT-Serviceleistungen, zum Spezialisten für digitale Transformation und Managed IT Services für geschäftskritische Prozesse entwickelt. Zu ihren Kunden zählen unter anderem die OMV, ÖBB Rail Cargo, Gas Connect Austria, E-Control. Peter Lehner, Geschäftsführer und Miteigentümer der ONTEC AG ist im Gründerumfeld INiTS als Mentor und Inkubator aktiv. Interessierte Start-ups, die eine Partnerschaft suchen, nimmt die ONTEC ebenfalls in ihr Ökosystem auf. www.ontec.at

Über die TEC Gruppe

Die TEC Gruppe wurde 1999 gegründet und erwirtschaftet mit vier Unternehmen und 400 Mitarbeitern einen Jahresumsatz von rund 40 Millionen Euro. Zur Firmengruppe gehören ONTEC, iTEC, CoreTEC und schoeller network control. Firmensitz ist in Wien. Durch ihre Unternehmen mit unterschiedlichen Spezialgebieten – IT-Personaldienstleister, Softwareentwicklung, IT-Services, IT-Sicherheit, IT-Performance-Optimierung sowie Absicherung von IT-Ressourcen – ist die Gruppe ein Major Player für Innovation, Sicherheit und digitale Transformation in Österreich. www.tec-gruppe.com

Rückfragehinweis

Mag. Jörg Spreitzer

Head of Strategy and Innovation TEC Group
ONTEC AG

E: joerg.spreitzer@ontec.at

T: +43 664 4004 189

W: www.ontec.at

Mag. Silke Ploder

Senior PR-Beraterin
Chapter4 Österreich

E: s.ploder@chapter4.at

T: +43 664 82 92 542

W: www.chapter4.eu