

**oose**<sup>189</sup>

[www.oose.de](http://www.oose.de)

oose ist ein ca. 30- köpfiges Seminar- und Beratungsunternehmen aus Hamburg, das Beratung und Schulung zu Themen der Software- und Systementwicklung anbietet. Soziokratie ist hier ein wesentliches Element in der Selbstorganisation, wobei vor allem das Kreis- sowie das Konsent-Prinzip übernommen wurden. Alle Kreise arbeiten Konsent-orientiert. Die Hierarchie, die sonst in vielen soziokratischen Organisationen weiter besteht, ist abgeschafft.

oose hat sich an Prinzipien aus der Soziokratie, Holakratie und Agilität orientiert und diese auf die oose-Kultur adaptiert. Weitere Elemente der Unternehmenskultur sind Retrospektiven und der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP). Dazu kommen noch weitere Apps, die für eine sehr agile und benutzerfreundliche Arbeitsumgebung sorgen (siehe nächste Seite).

Das Plenum aus allen Mitarbeiterinnen trifft sich alle zwei Wochen und entscheidet Konsent-basiert. Es ist das Alltagsinstrument für übergreifende Entscheidungen und Austausch.

Neben dem Konsent gibt es auch das systemische Konsensieren sowie den konsultativen Einzelentscheid, den Bernd Oesterreich wie folgt definiert:

*„Dabei wird zuerst im Konsent eine Person gewählt, die im zweiten Schritt dann zwar die verschiedenen Interessen und Ideen wahrnimmt und würdigt, letztendlich die Entscheidung aber alleine und für alle anderen verbindlich trifft. Dieser Einzelentscheider kann im Zweifelsfall auch eine kreisfremde Person sein oder gar eine unternehmensfremde Person – ähnlich wie bei Schlichtungsverfahren. Kurz: immer dann, wenn die Kreismitglieder erkennen, dass sie zwar eine Entscheidung brauchen, aber eine direkte soziokratische Entscheidung unwahrscheinlich (ineffektiv) oder*

---

<sup>189</sup> Stand 03/2017 - Vielen Dank an Bernd Oesterreich und Kim Nena Duggen für die ausführlichen Rückmeldungen zu oose. Vgl. [www.oose.de/blogpost/das-soziokratische-kreismodell-und-selbstorganisation-bei-oose/](http://www.oose.de/blogpost/das-soziokratische-kreismodell-und-selbstorganisation-bei-oose/) und [www.oose.de/blogpost/mitarbeiter-als-unternehmensbuerger-bericht-vom-xing-new-work-day/](http://www.oose.de/blogpost/mitarbeiter-als-unternehmensbuerger-bericht-vom-xing-new-work-day/) (beide Grafiken sind aus diesem Blogpost) und <http://next-u.de/2015/Konsent-prinzipien-der-soziokratischen-kreisorganisation/>

oose als umfassendes Fallbeispiel auch in Sattelberger/ Welpel/ Boes (Hrsg): Das demokratische Unternehmen. *Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft*, Freiburg: Haufe, 2015, S. 231-28. Und auch noch hier: <http://intrinsicify.me/profil-intrinsicify/items/oose.html>

zu zeitraubend (ineffizient) erscheint, liegt der konsultative Einzelentscheid als Alternative nahe.<sup>190</sup>

<b>Praktiken und Prinzipien zur Selbstorganisation bei oose<sup>191</sup></b>	
<u>Praktiken interner Kommunikation:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Company Backlog</b></li> <li>➤ 6-wöchige <b>Poster-Sessions</b></li> <li>➤ Wöchentlicher <b>Diskussionsmarkt-platz</b></li> <li>➤ Wöchentliches: „<b>Was tue ich gerade?</b>“</li> <li>➤ Regelmäßige <b>Retrospektiven</b> für Unternehmen und Kreise</li> <li>➤ Regelmäßige <b>Feedback-Märkte</b></li> <li>➤ 3x3 Tage/Jahr <b>Unternehmens-Open Space</b></li> <li>➤ Monatliche <b>ZDF</b> (Zahlen, Daten, Fakten)</li> <li>➤ Interner <b>Blog, Wiki etc</b></li> </ul>	<u>Allgemeine Prinzipien</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Soziokratisches Kreismodell: Führung durch Kreise und Rollen</b></li> <li>➤ Jeder bestimmt selbst: <b>Arbeitsvolumen, -inhalte, -ort, Gehalt, Jobtitel</b>, Arbeitsplatzgestaltung, <b>ethische Grenzen</b>, Weiterentwicklung</li> <li>➤ Keine Budgets</li> <li>➤ Auf Zeit gewählte <b>Vorstände/Aufsichtsräte</b></li> <li>➤ <b>Benutzungsanleitung: How to work at oose</b></li> <li>➤ <b>Wertbildungsrechnung</b> statt Kostenrechnung</li> <li>➤ Keine individuellen Leistungsanreize oder montären Zielvereinbarungen</li> </ul>
<u>Willensbildungsprozesse</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Soziokratischer Konsent</b> (Einwandintegration) statt demokratischer Konsens</li> <li>➤ <b>Konsultativer Einzelentscheid</b></li> <li>➤ <b>Kollegiale Neueinstellung</b></li> </ul>	<u>Zentrale Führungskreise:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Strategie-Kreis (Q4)</b></li> <li>➤ <b>Company-Coaching-Kreis (Q3)</b></li> <li>➤ <b>Kollegengruppen</b> (Personalentwicklung)</li> </ul>

Abb. 24: Verschiedene Praktiken bei oose (inklusive dem KonsentT-Prinzip)<sup>192</sup>

Seit 2014 ist die GmbH in eine Genossenschaft umgewandelt wurden und viele Mitarbeiterinnen wurden zu Miteigentümerinnen. *“Das geschah aus verschiedenen Gründen, passt aber sehr gut zur Organisationsform des Unternehmens”, erklärt Oesterreich. [...] Die neuen Strukturen wurden, natürlich, im KonsentT beschlossen.*<sup>193</sup>

<sup>190</sup> <http://next-u.de/2015/Konsent-prinzipien-der-soziokratischen-kreisorganisation/>

<sup>191</sup> Die Grafik aus der letzten Ausgabe habe ich in eine Tabelle übersetzt, weil die Qualität für den Druck nicht ausreichend genug war.

<sup>192</sup> Update 03/2017: Der Diskussionsmarktplatz und „Was tue ich gerade“ findet aktuell alle 14 Tage statt, nicht wöchentlich.

<sup>193</sup> Vgl. Bittermeyer, Andrea: Argument, 2015, S. 79.

Die Generalversammlung der Genossenschaft trifft sich alle drei bis vier Monate zu Genossenschaftsthemen und die Entscheidungen werden gemäß der Satzung nach Mehrheitsbeschluss getroffen<sup>194</sup>.



Abb. 25: oose als soziokratisches Unternehmen<sup>195</sup>

<sup>194</sup> So ist es rechtlich bei einer Genossenschaft vorgeschrieben. Das ist eine Abweichung vom Konsent-Prinzip.