

MARCBOWMEESTER

Samenvatting Holacracy

- Wil je als organisatie snel kunnen inspelen op veranderingen?
- Wil jij minder lang vergaderen, minder afstemmen en sneller resultaten boeken?
- Wil je meer uit je organisatie halen? Heeft de organisatie meer potentie dan er nu uitkomt?
- Wil je dat innovatieve ideeën niet langer verzanden in kantoorpolitiek of bureaucratisch gesteggel?
- Wil je dat je mensen meer verantwoordelijkheid nemen?

Brian Robertson ontwikkelde een methode die een organisatie wendbaarder en slagvaardiger maakt: Holacracy. Holacracy legt de verantwoordelijkheid en beslissingsbevoegdheid daar waar ze horen: op de werkvloer. Deze aanpak is uitermate actiegericht en problemen worden snel en transparant opgelost.

Niet de hiërarchie, maar de rollen zijn leidend. Holacracy verbetert de flow en geeft werknemers een gevoel van empowerment en betrokkenheid. Innovatieve ideeën of oplossingen verzanden daardoor niet langer in kantoorpolitiek of bureaucratisch gesteggel.

Brian Robertson vertelt in dit boek over organisaties die al succesvol met Holacracy werken, zoals Zappos, en geeft een helder stappenplan om met deze revolutionaire manier van werken te beginnen.

Purpose

Holacracy is purpose gedreven. Je benoemt wat voor organisatie je wilt zijn en wat je wilt betekenen voor de wereld. Oftewel wat is het hogere doel, wat is je bestaansrecht als organisatie? Wat is het verschil dat je in de wereld wilt maken? Het antwoord op deze vragen geeft richting en kaders aan alles wat de organisatie doet. Alle medewerkers voeren alleen projecten en taken uit, die bijdragen aan de purpose van de organisatie. Dat houdt de hele organisatie bij elkaar en voorkomt dat er eilandjes ontstaan (sub-optimalisatie). Een heldere doorleefde purpose is essentieel in Holacracy. En het hogere doel is niet alleen een motiverend aspect, maar vormt ook de basis van je besluitvorming. De purpose vormt het kader waarbinnen medewerkers autonoom beslissingen kunnen nemen.

De organisatie staat centraal en niet de persoonlijke voorkeuren. Als 'partner' (ipv medewerker) sta je in dienst van de organisatie en werk je eraan om het creatieve vermogen van een organisatie duurzaam tot uitdrukking te brengen.

Cirkels en rollen

In Holacracy zijn geen managers of functieprofielen. De macht die in een traditionele organisatie bij managers ligt, is bij Holacracy onderverdeeld in de hele organisatie door middel van cirkels en rollen.

Een cirkel bestaat uit meerdere rollen die samen een gemeenschappelijke purpose hebben. Onder een rol vallen verschillende accountabilities die aangeven wat je van iemand kan verwachten die de rol vervult. Op die manier is het heel duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft in de organisatie.

Werken in de organisatie of werken aan de organisatie

In holacracy zijn er twee typen van overleg. Governance meetings (werken aan de organisatie) over de verantwoordelijkheden en de strategie van de cirkel en tactical meetings (werken in de organisatie) over operationele zaken.

In een overleg kan iedereen met voorstellen komen. Een voorstel is een oplossing voor een 'tension'. Een spanning tussen de huidige situatie en de gewenste situatie. Alle deelnemers kunnen vragen stellen. Elke vraag wordt beantwoord; vervolgens de volgende vraag dus geen discussie.

Na 'vraag en antwoord' is er een rondje 'reacties'. Men komt beurtelings met de eigen mening soms in de vorm van amendementen. De voorsteller kan de amendementen opnemen in het voorstel en komt dan met een aangepast voorstel. Tot slot is er nog de mogelijkheid om bezwaren te laten horen. Die alsnog tot aanpassingen van het voorstel kunnen leiden.

Consent

Bij besluitvorming op basis van consent wordt uitgegaan van de gelijkwaardigheid van de individuen. Op basis van dit uitgangspunt worden besluiten alleen genomen, als er geen **overwegend en beargumenteerd** bezwaar is tegen het voorgenomen besluit. Dit schept een goede basis om het principe 'wie het weet mag het zeggen' in de praktijk toe te passen.

Daar waar bij democratie de vraag luidt: 'ben je het eens met het voorgestelde besluit?' is de vraag die bij consent gesteld wordt: 'kan je leven met het voorgestelde besluit? En zo nee, wat is dan je overwegende en beargumenteerde bezwaar?' Een praktische toevoeging waardoor er nog meer ruimte komt voor de expertise van de betrokkenen is de vervolgvraag: 'heb je een voorstel dat beter is dan het huidige voorgestelde besluit?'.

Wanneer eenmaal op deze wijze een besluit is genomen, verbinden de beslissers zich aan een consequente uitvoering. Iedereen is immers deelgenoot aan het genomen besluit, je voelt je gehoord en begrepen, zelfs als je denkt dat het nog anders en beter kan. Je kan je niet meer verschuilen achter een ander eigen standpunt.