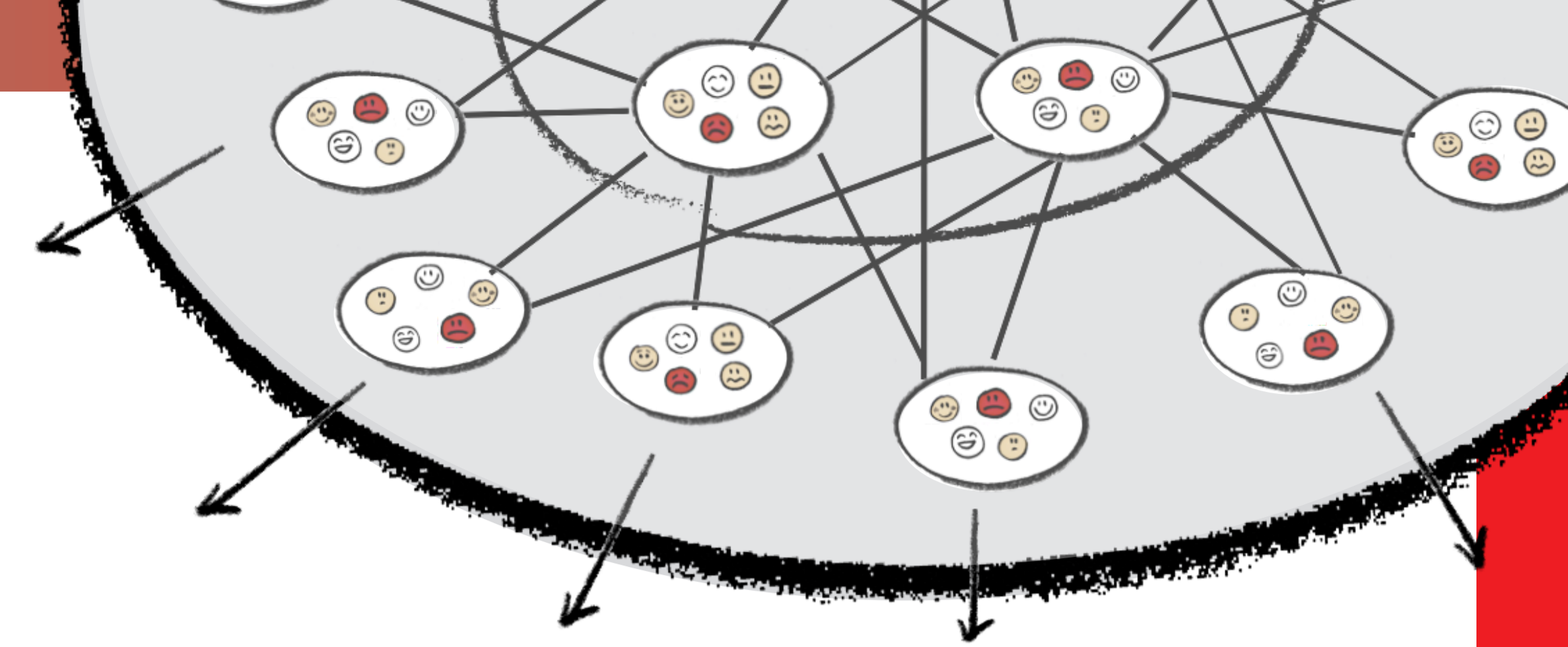


Die 12 Gesetze des Beta-Kodex

Eine Open Source-Sozialtechnologie | www.betacodex.org



Gesetz

01. Teamautonomie
02. Föderalisierung
03. Leaderships
04. Rundumerfolg
05. Transparenz
06. Marktorientierung
07. Bedingtes Arbeitseinkommen
08. Geistesgegenwart
09. Rhythmus
10. Könnenentscheidung
11. Ressourcendisziplin
12. Flowkoordination

Tu' dies! (Beta) Nicht das! (Alpha)

Sinnkopplung statt Abhängigkeit

Zellstruktur statt abgeteilter Silos

Selbstorganisation statt Management

Passgenauigkeit statt Monomaximierung

Fließintelligenz statt Machtverstopfung

Relative Ziele statt Chefvorgabe

Teilhabe statt Anreizung

Vorbereitung statt Planwirtschaft

Taktgefühl statt Fiskaljahrsorientierung

Konsequenz statt Bürokratie

Zweckdienlichkeit statt Statusgedöns

Wertschöpfungsdynamik statt Zuweisungsstatik

Zellstrukturdesign: Konzeptüberblick

Eine Open Source-Sozialtechnologie von Red42

Zellstrukturdesign hat drei Komponenten: die 12 Prinzipien des Beta-Kodex, 12 Prinzipien des Zellstrukturdesigns, 8 praktische Tipps.

12 Prinzipien des Beta-Kodex

The BetaCodex® | Version 2018 | www.betacodex.org

Gesetz

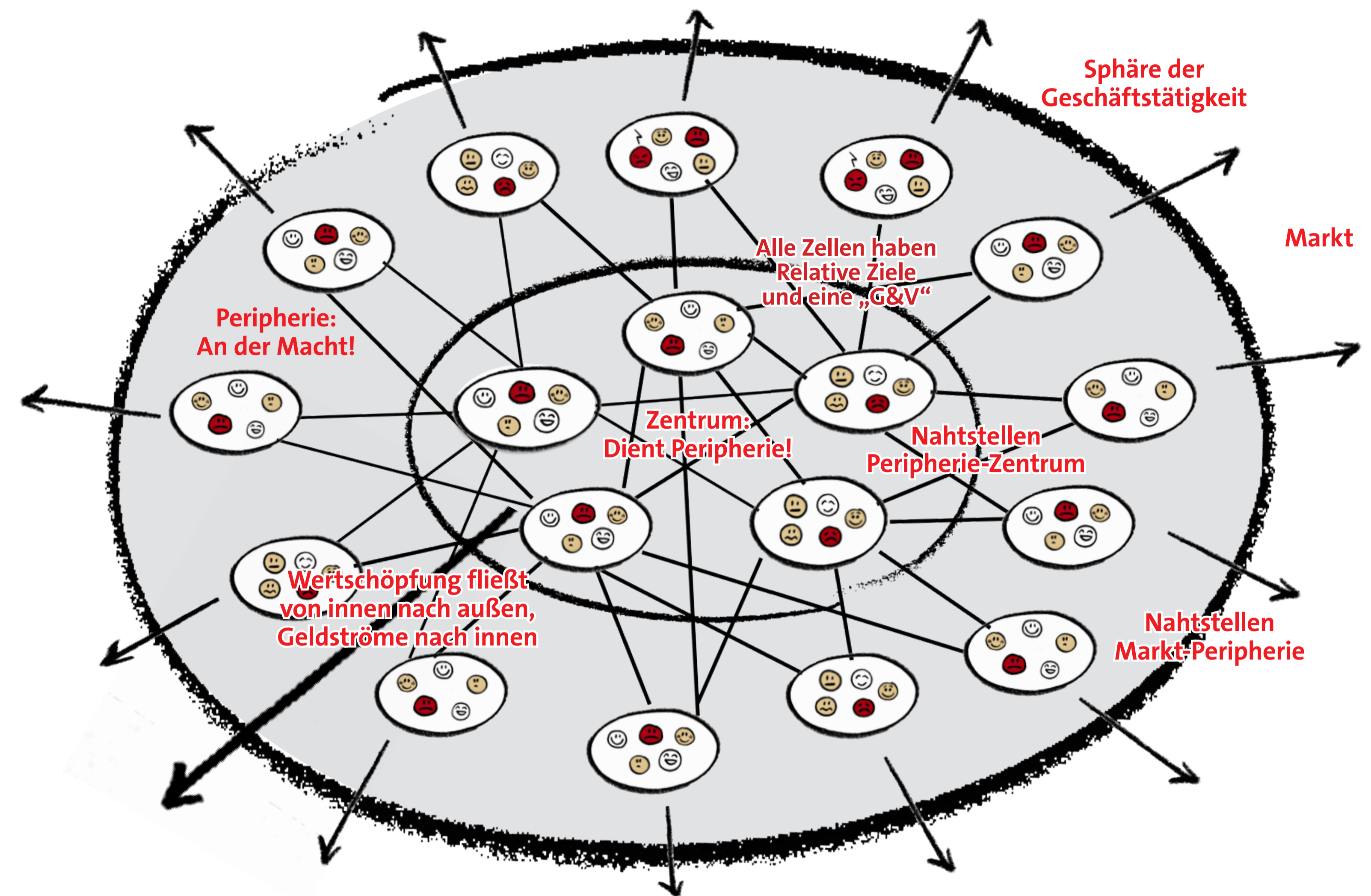
01. Teamautonomie
02. Föderalisierung
03. Leaderships
04. Rundumerfolg
05. Transparenz
06. Marktorientierung
07. Bedingtes Arbeitseinkommen
08. Geistesgegenwart
09. Rhythmus
10. Könnenentscheidung
11. Ressourcendisziplin
12. Flowkoordination

Tu' dies! (Beta)

- Sinnkopplung
- Zellstruktur
- Selbstorganisation
- Passgenauigkeit
- Fließintelligenz
- Relative Ziele
- Teilhabe
- Vorbereitung
- Taktgefühl
- Konsequenz
- Zweckdienlichkeit
- Wertschöpfungsdynamik

Nicht das! (Alpha)

- statt Abhängigkeit
- statt abgeteilter Silos
- statt Management
- statt Monomaximierung
- statt Machtverstopfung
- statt Chefvorgabe
- statt Anreizung
- statt Planwirtschaft
- statt Fiskaljahresorientierung
- statt Bürokratie
- statt Statusgedöns
- statt Zuweisungsstatik



12 Zellstrukturdesign-Prinzipien

01. Sphäre der Geschäftstätigkeit: schärfen, verschriftlichen & vergemeinschaften!
02. Peripherie & Zentrum: Peripheriezellen haben Marktkontakt, Zentrumszellen nicht!
03. Kopplung Peripherie/Zentrum: Peripherie ist an der Macht, Zentrum dient Peripherie!
04. Je mehr Peripherie- im Vergleich zu Zentrumszellen, desto mehr Wertschöpfungsgefühl
05. Zellen sind funktional integriert, füllen (fast) immer mehrere Funktionen & viele Rollen aus
06. Zell-Teamgrößen liegen idealerweise bei 5-8 Personen; Mitglieder üben mehrere Rollen aus
07. Peripheriezellen: sind maximal autonom, haben externe Kunden, erwirtschaften „Marge“
08. Zentrumszellen: machen weder Gewinn noch Verlust; haben Peripheriezellen als Kunden
09. Zentrumszellen haben Leistungskataloge (5-7 Leistungen); verhandeln Preise mit Peripherie
10. Zellen haben Relative Ziele und eine „G&V“; Peripheriezellen bezahlen das Zentrum
11. Transparenz: Zahlen/Daten/Fakten von Organisation & Teams sind offen, sichtbar & schnell
12. Peripheriezellen kooperieren, helfen sich gegenseitig, treffen Vereinbarungen miteinander

8 praktische Tipps zum Zellstrukturdesign

01. Die richtige Designabfolge: erst Sphäre der Geschäftstätigkeit, dann Peripherie, dann Zentrum!
02. Systematisch-bewusste Spracharbeit: Zellstrukturdesign-Begriffe vergemeinschaften
03. Einladende Workshopsequenz: viele erarbeiten das Design – z.B. innerhalb von OpenSpace Beta
04. Zellen konstituieren sich selbst: legen nach der Workshopsequenz Zellidentität/-membran fest
05. Updates: Zellen aktualisieren ihre verschriftlichten Zellidentitäten mindestens 1x jährlich
06. Organisationshygiene: Regeln, Koordinationsrollen und Steuerungsmethoden abschaffen
07. Wissenskongresse, Communities & weitere Formate: dienen Vernetzung & Lernen
08. Zyklische OpenSpace Meetings: dienen der Weiterentwicklung des Designs „mit möglichst allen“



Zellstrukturdesign & OpenSpace Beta – die Transformationshandbücher bei Vahlen

Relative Ziele: Konzeptüberblick

Eine Open-Source-Sozialtechnologie von Red42

10 Prinzipien Relativer Ziele

01. Ist-Leistungsmessung für alle Teams und auf der Ebene der Organisation – statt fixierter Ziele für Individuen, Abteilungen, Produkte, Ebenen, Silos
02. Ist-Ist Vergleiche für Team-Selbststeuerung – statt Plan-Ist Abweichungsanalyse für Fremdsteuerung durch Chefs
03. Ständige Vorbereitung mit allen – statt kalenderbasierter Planung durch Wenige
04. Sportlich-spielerischer, interner Teamwettbewerb – statt individueller Konkurrenz
05. Identitätsarbeit & Vereinbarung – statt Strategievorgabe & Managerentscheidung
06. Kontrolle durch Soziale Dichte, Prinzipien und hohe Leistungsstandards – statt Regeln, Werten, Steuerungsübergriffen und Mikromanagement
07. Offene Bücher, Fast Close, „Alle sehen zu jeder Zeit das Gleiche“ – statt Intransparenz, Informationszähigkeit und Zahlenspielen
08. Team-GuVen und wenige, relative Trendindikatoren – statt vieler, vorab fixierter Vorgabepunkte
09. Marktliche, außen-innen Ressourcenkoordination – statt planwirtschaftlicher Zuweisung von oben
10. Relative, faire Grundgehälter plus Erfolgsbeteiligung – statt positionsbasierter Minimalgehälter und Boni

12 Prinzipien des Beta-Kodex

The BetaCodex® | Version 2018 | www.BetaCodex.org

Gesetz

01. Teamautonomie
02. Föderalisierung
03. Leaderships
04. Rundumerfolg
05. Transparenz
06. Marktorientierung
07. Bedingtes Arbeitseinkommen
08. Geistesgegenwart
09. Rhythmus
10. Könnenentscheidung
11. Ressourcendisziplin
12. Flowkoordination

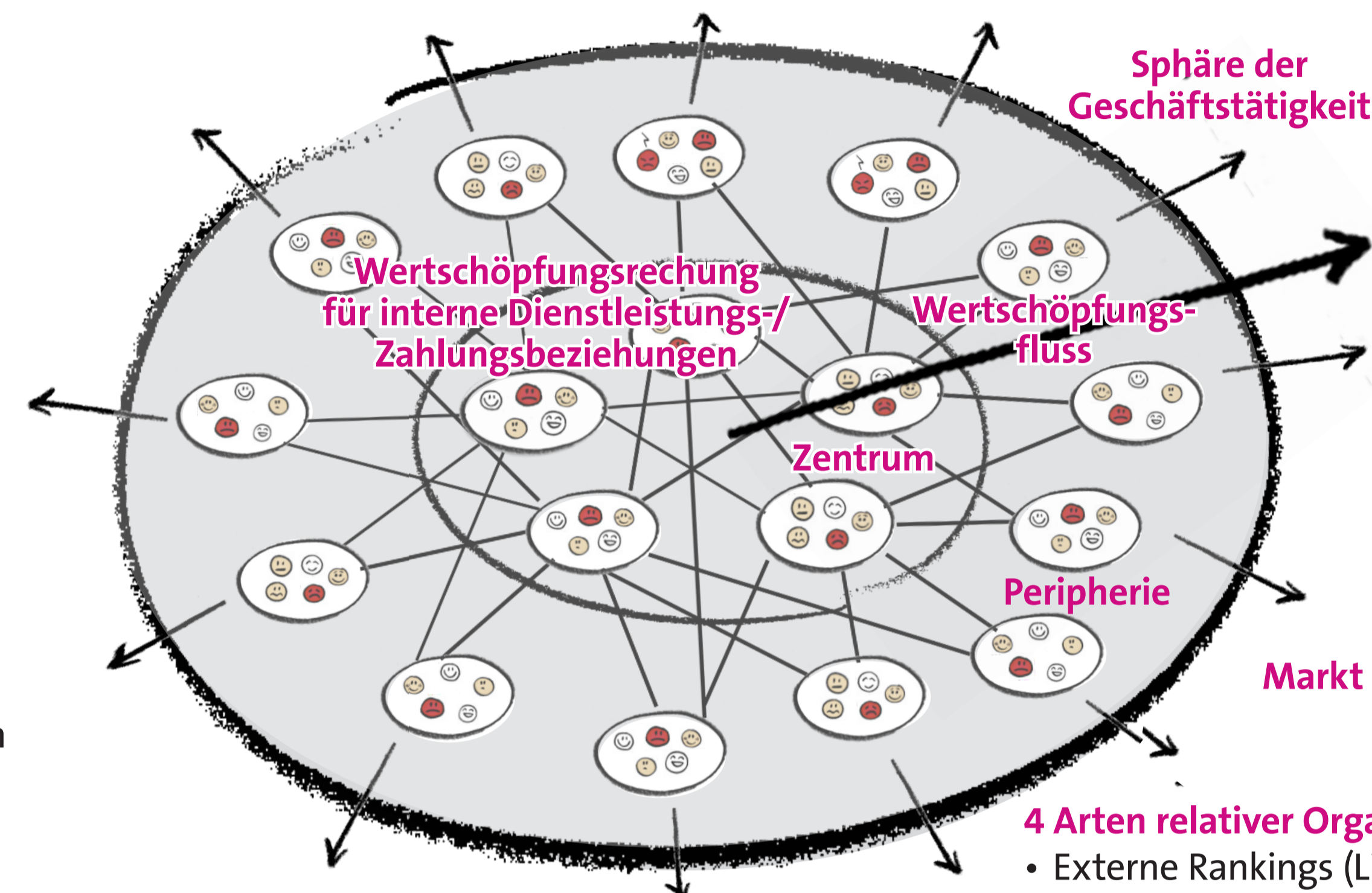
Tu' dies! (Beta)

1. Sinnkopplung
2. Zellstruktur
3. Selbstorganisation
4. Passgenauigkeit
5. Fließintelligenz
6. Relative Ziele
7. Teilhabe
8. Vorbereitung
9. Taktgefühl
10. Konsequenz
11. Zweckdienlichkeit
12. Wertschöpfungsdynamik

Nicht das! (Alpha)

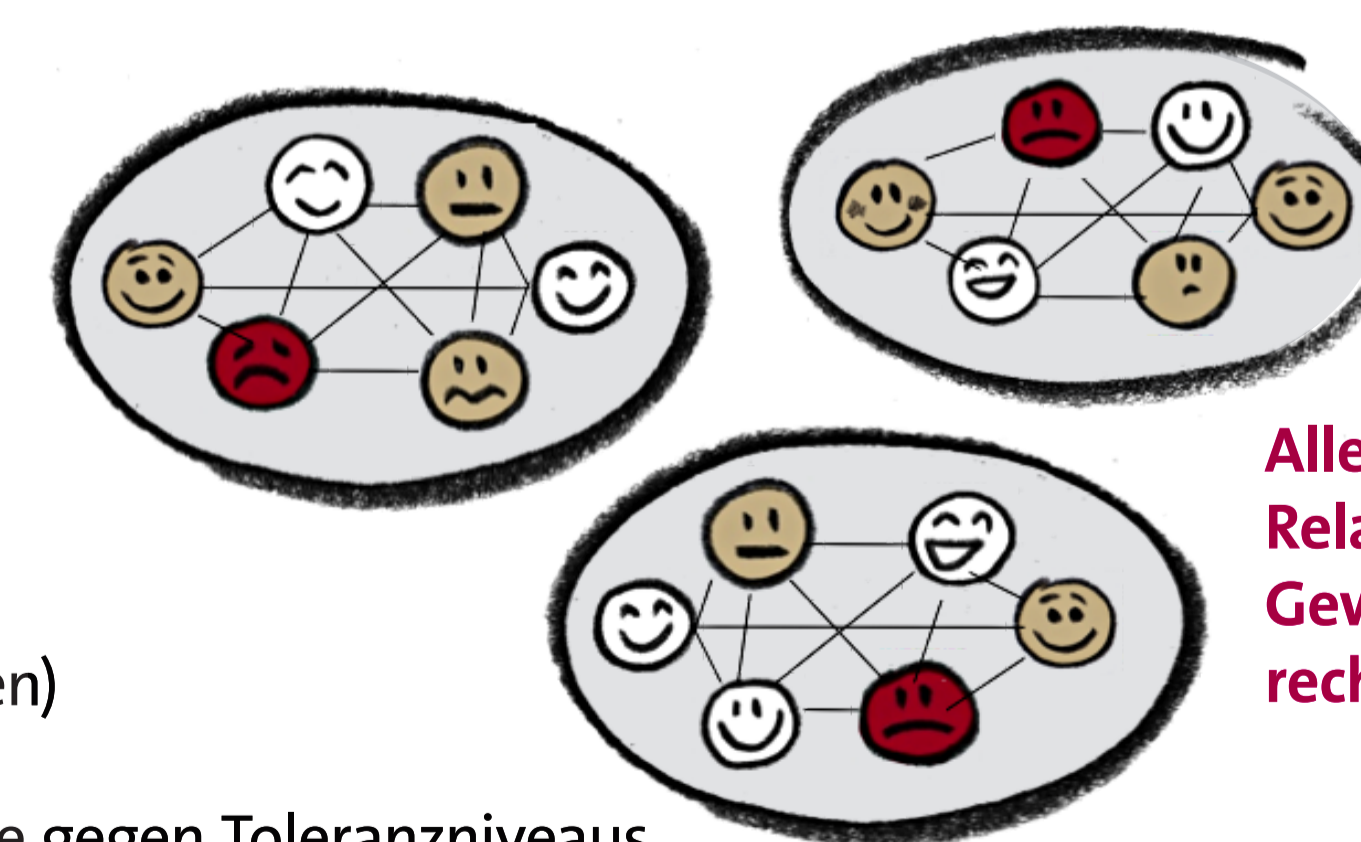
1. statt Abhängigkeit
2. statt abgeteilter Silos
3. statt Management
4. statt Monomaximierung
5. statt Machtverstopfung
6. statt Chefvorgabe
7. statt Anreizung
8. statt Planwirtschaft
9. statt Fiskaljahrsorientierung
10. statt Bürokratie
11. statt Statusgedöns
12. statt Zuweisungsstatik

Relative Ziele auf der Organisationsebene



- 4 Arten relativer Organisationsziele**
- Externe Rankings (Ligatabellen)
 - Periodenvergleiche
 - Vielperiodische Trendverläufe gegen Benchmarks
 - Schnappschuss-Vergleiche mit internen/externen Benchmarks

Relative Ziele auf der Zell-/Teamebene

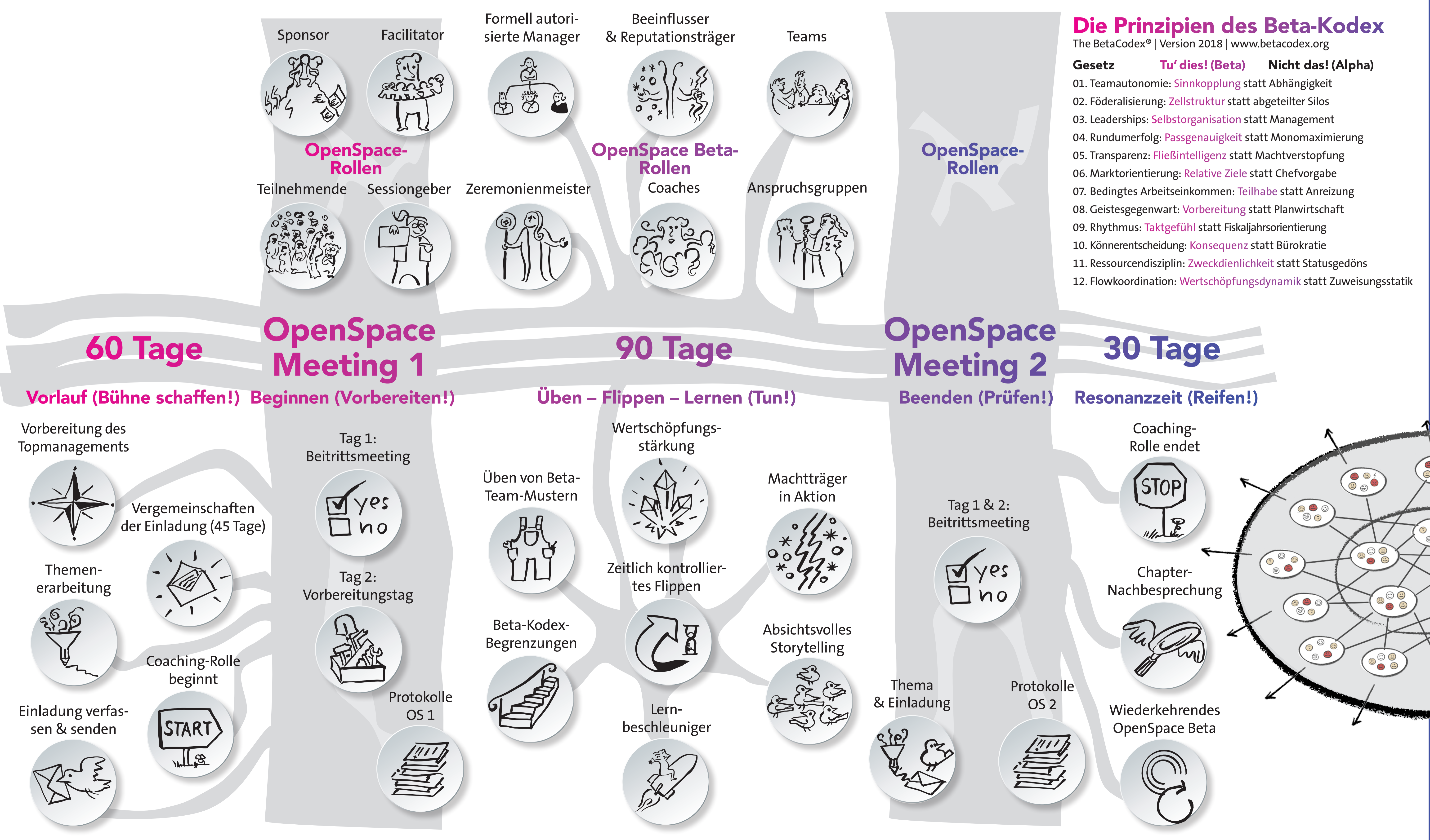


- 5 Arten relativer Teamziele**
- Interne Rankings (Ligatabellen)
 - Periodenvergleiche
 - Vielperiodische Trendverläufe gegen Toleranzniveaus
 - Vielperiodische Trendverläufe gegen Benchmarks
 - Schnappschuss-Vergleiche

Alle Teams haben Relative Ziele und eine Gewinn- und Verlustrechnung (GuV)

OpenSpace Beta: Timeline & Konzeptüberblick

Eine Open Source-Sozialtechnologie von Red42



Die Prinzipien des Beta-Kodex

The BetaCodex® | Version 2018 | www.betacodex.org

- Gesetz** **Tu' dies! (Beta)** **Nicht das! (Alpha)**
01. Teamautonomie: **Sinnkopplung** statt Abhängigkeit
 02. Föderalisierung: **Zellstruktur** statt abgeteilter Silos
 03. Leaderships: **Selbstorganisation** statt Management
 04. Rundumerfolg: **Passgenauigkeit** statt Monomaximierung
 05. Transparenz: **Fließintelligenz** statt Machtverstopfung
 06. Marktorientierung: **Relative Ziele** statt Chefvorgabe
 07. Bedingtes Arbeitseinkommen: **Teilhabe** statt Anreizung
 08. Geistesgegenwart: **Vorbereitung** statt Planwirtschaft
 09. Rhythmus: **Taktgefühl** statt Fiskaljahrsorientierung
 10. Könnenentscheidung: **Konsequenz** statt Bürokratie
 11. Ressourcendisziplin: **Zweckdienlichkeit** statt Statusgedöns
 12. Flowkoordination: **Wertschöpfungsdynamik** statt Zuweisungsstatik