

Baustein 12 – Beispiele BETA-Unternehmen

1. Zweck und Nutzen

Beispielunternehmen benennen, in denen das BETA-Konzept bzw. Teile des Konzeptes bereits umgesetzt wurden und angewendet werden.

2. Einsatz

Jederzeit im Workshop nach Bedarf/auf Anfragen

3. Inhalt:

Beispielunternehmen von Niels Pfläging (Führen mit flexiblen Zielen):

AES, USA	Amerikanischer Energiekonzern, Gründung 1981 Manager haben ihre Kontrolle zugunsten einer wertorientierten, radikal dezentralisierten Führung aufgegeben.
Ahlsell, Schweden	Schwedischer Baumarktbetreiber, seit 1990er Jahren in stagnierendem Markt kräftig gewachsen, hochgradig rentabel und führend in seinen Geschäftsfeldern Radikale Neuverteilung von Entscheidung und Verantwortung
Aldi, Deutschland	Größtes deutsches Handelsunternehmen mit starker internationaler Expansion, Vereint größten wirtschaftlichen Erfolg mit bemerkenswerter Organisationsphilosophie Handelt nach den Prinzipien Einfachheit und Fairness
Dell, USA	Amerikanischer Computerhersteller, schreibt seit 1980er Jahren in einer schwierigen Branche schwarze Zahlen und verzeichnet ausgezeichnete Gewinne, Hocheffiziente Logistik und Produktionsprozesse
dm Drogeriemarkt, Deutschland	Deutschlands effizienteste und beste Drogeriemarktskette Unternehmensführung nach humanistischen und anthroposophischen Werten , Gründer Götz Werner, wurde 2008 als „Unternehmer des Jahres“ ausgezeichnet
Egon Zehnder International	Schwedisches Executive-Search-Unternehmen Zusammenarbeit und bedingungslose Kundenorientierung haben das Unternehmen zum effizientesten und angesehensten Wettbewerber in diesem hoch zyklischen Markt gemacht.
Guardian Industries	Amerikanischer Flachglas und Spiegelhersteller Ist seit 1960er Jahren kräftig auf allen Kontinenten gewachsen Hat sich konsequent einer bürokratiefreien und empowernden Führungskultur, dezentraler Entscheidung und „Spaß“ verschrieben.
Svenska Handelsbanken, Schweden	Schwedische Universalbank, ist seit 30 Jahren in fast jeder Hinsicht einer der erfolgreichsten Finanzdienstleister. Während der Bankenkrise 2008/2009 Verzicht auf jede Form der Staatshilfe, dennoch gute Zahlen.
Semco, Brasilien	Brasiliianisches Dienstleistungs- und Technologieunternehmen, hat den Ruf, die „demokratischste Firma der Welt“ zu sein. Seit 30 Jahren pflegt das Unternehmen eine Kultur, bei der Führungskräfte alle Macht und Kontrolle aufgegeben haben und ist damit erfolgreich.
Southwest Airlines USA	Zweitgrößte Fluggesellschaft der Welt. Die amerikanische Airline verhalf dem „Low-Price-Low-Cost“-Geschäftsmodell in der Flugindustrie zum Durchbruch. Sie gilt als beste und effizienteste Airline der Welt und entfacht Leidenschaft bei Mitarbeitern, Kunden und Aktionären.

Bausteine für Impuls-Workshop (in Richtung Beta)

Toyota, Japan	<p>Japanischer Automobilkonzern mit außerordentlichen Methoden Toyotas Produktionsmodell TPS und dessen Effizienz sind legendär. Das Unternehmen hat Managementmethoden und –forschung seit den 1970er Jahren geprägt. 2009 allerdings umfangreiche Rückrufaktionen und Turbulenzen rund um Qualität und Managerverhalten. Offizielle Studien belegen allerdings, dass Fahrerverhalten und nicht Produktionsfehler Gründe für die Probleme waren.</p>
W.L.GORE & Associates, USA	<p>US-amerikanisches Industrieunternehmen Gilt als innovationsstärkstes weltweit und hat nachweislich die zufriedensten Mitarbeiter. Kleine empowernde Teams entwickeln spektakuläre Produkte (darunter Gore-Tex) und erwirtschaften exzellente Erträge.</p>
Zappos	<p>Amerikanischer Internethändler Hat sich in den letzten Jahren zu einem der meistkommentierten und aufsehenerregenden Unternehmen weltweit entwickelt. Besticht durch unschlagbare Kundenorientierung, aber auch durch sein radikales, aufregendes Führungssystem.</p>

Weitere Beispiele (Quelle: Harvard Business Manager, Jan 2012, S. 38-43):

PackSynergy AG	<p>Unternehmen der Verpackungsmittelbranche mit ca. 250 Mill. Euro Umsatz und über 1000 Mitarbeitern Konzept: Vertrauensarbeitsverträge, bei denen Erwartungen von beiden Seiten (Arbeitgeber, Mitarbeiter) abgeglichen und persönliche Entwicklungspläne definiert werden. Keine Vorgaben zu Arbeitszeit, Urlaub etc. , kann jeder Mitarbeiter selbst definieren, solange Erwartungen erfüllt werden. Jeder ist für sich selbst und seine Aufgaben verantwortlich.</p>
Fraunhofer Mevis Institut	<p>Branche Medizin, Forschung Über 6 Mill. Euro Umsatz, 85 Mitarbeiter Setzt seit 16 Jahren auf das Prinzip der Selbstorganisation: Mitarbeiter wählen ihre Aufgaben selbst, keine Anordnung von oben. Transparenz, demokratische Entscheidungen und Zugriff auf alle Informationen für jeden.</p>
Vollmer & Scheffczyk	<p>Managementberatung, 2 Mio. Euro Umsatz, 25 Mitarbeiter Seit 2010: Jeder kann sein Gehalt und die Verteilung der Gehaltsbestandteile (Grundgehalt und Boni) transparent selbst auf Basis der eigenen Einschätzung von Marktwert, Leistung und Aufgaben festsetzen, hohe soziale Kontrolle durch Eigenverantwortung und Vetorecht bei Führungskräften und Mitarbeitern</p>
Itemis AG	<p>Softwareentwicklung, rund 12 Mio. Euro Umsatz, 150 Mitarbeiter Hat die Weiterbildung komplett in die Hände der Mitarbeiter gelegt. Arbeitsmodell 4+1. Jeder bekommt einen Tag in der Woche, um sich eigenverantwortlich weiterzubilden, sich gegenseitig zu schulen oder zu publizieren. Hohe Selbstorganisation in einem Wissensunternehmen.</p>
CPP Studios	<p>Branche Medien, Umsatz: 3 Mio. Euro, 31 Mitarbeiter Demokratische Struktur im Unternehmen, keine Hierarchien auf Dauer, maximal Projektleitung auf Zeit, Grundvertrauen im Unternehmen statt unternehmerische Kontrollsucht.</p>

4. Quelle

Niels Pfläging: Führen mit flexiblen Zielen. Campus Verlag.

5. Links

<http://www.betacodex.org/>