



Selbstbestimmte Gehälter - Utopie,
Träumerei oder realistische Alternative?

swissICT

Lean, Agile & Scrum

Agile Breakfast
Basel



WER SIND WIR?

LIVEsciences...

...ist "radikal" selbstorganisiert bis hin zu selbstbestimmten Gehältern

...steht für Expertise in Organisationsentwicklung und Transformationen „beyond the hype“

...ist stolze Kuhleaserin



Ich bin...

...eigentlich mal ITler gewesen, Hühnerbesitzer, Familienmensch

...inspiriert von ‚Teal‘: Reinventing Organisations – Frederic Laloux

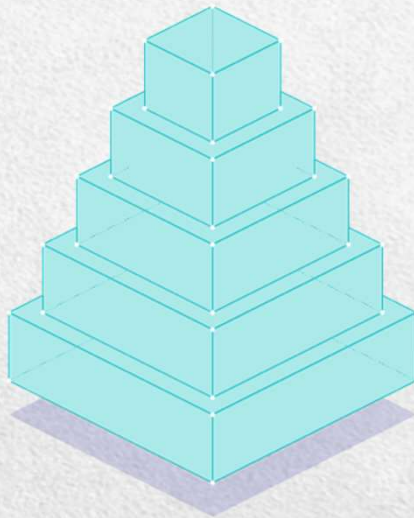
...fasziniert davon Potentiale von Menschen freizusetzen durch Selbstorganisation und neue Arbeitsweisen



WARUM BRAUCHT ES DAS THEMA?

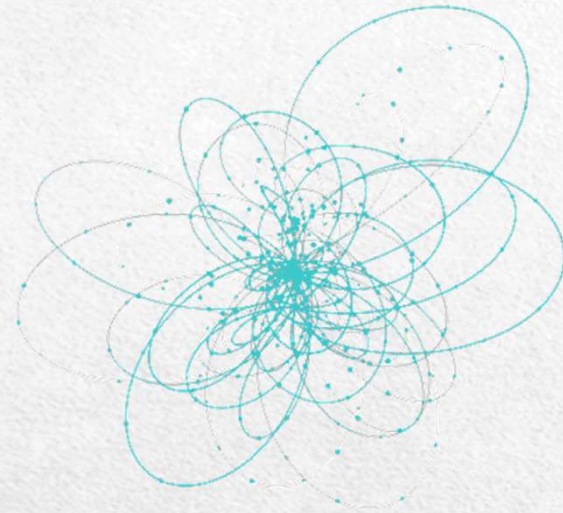
Die Stärken von gestern, sind die Schwächen von morgen!

Heroes of their time
**Highly optimized and efficiently
managed organizations**



1900

Heroes of their time
**Highly innovative and
agile organizations**



2000

PROPAGIERTE PARADIGMENWECHSEL

From 

1. Profit
2. Hierarchical pyramid
3. Directive leadership
4. Plan & predict
5. Rules & control
6. Centralized authority
7. Secrecy
8. Job descriptions

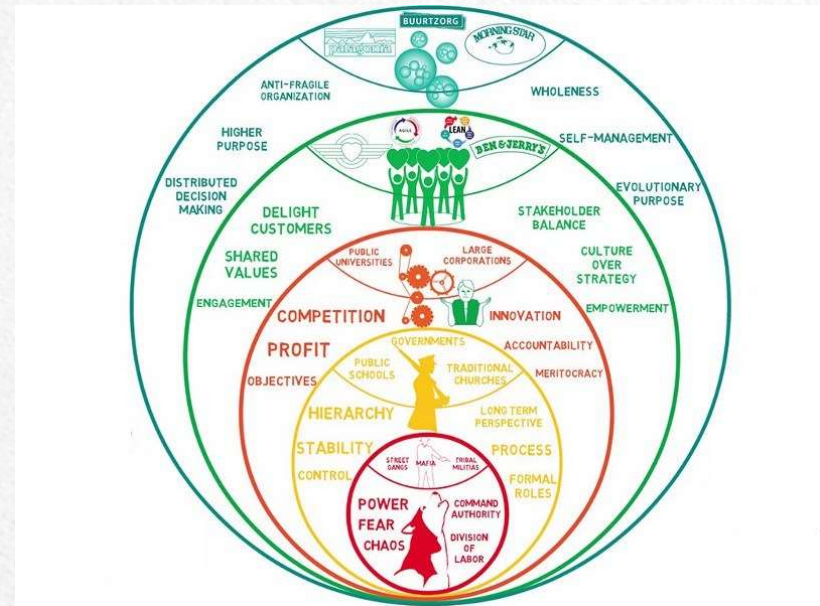
To

- Purpose & values
- Network of teams
- Supportive leadership
- Experiment & adapt
- Freedom & trust
- Distributed decision making
- Radical transparency
- Talents & mastery

Quelle: Corporate Rebels

WAS HEISST RADIKAL SELBSTORGANISIERT FÜR UNS?

- Kein Orgchart
- Keine Linienmanager
- Keine Hierarchie
- Volle Transparenz
- Selbstbestimmte Gehälter



Quelle: Reinventing Organisations

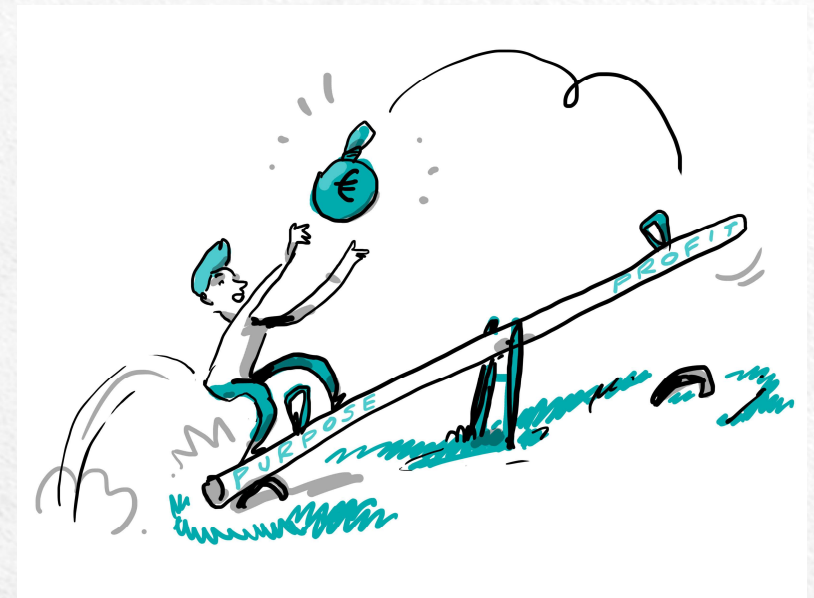


All das heisst nicht, keine Struktur oder keine Prozesse!

...und noch wichtiger: es heisst nicht keine Führung!

UNSER GEHALTSPROZESS

- Jede/r setzt sein/ihr Gehalt selbst für 1 Jahr (keine Gehaltsbänder oder Limits, keine Kriteriendefinition etc.)
- Wir folgen dem “Advice Prozess” und bekomme insofern Ratschläge von jedem darüber was ich verdienen sollte (Eine CHF-Zahl)
- Ich habe meine eigene Idee/Zahl im Kopf
- Speed Dating um die Gedanken hinter den Zahlen der Kollegen zu erfahren
- Ich entscheide mein Gehalt und kommuniziere dieses transparent an alle



KOMPENSATION & BENEFITS

- Gehälter
- Kein Performance Management oder sonstige KPIs zur variable Vergütung
- LIVEtopf -> Unternehmerisches Risiko zur Beteiligung am Unternehmenserfolg

(Verzicht auf Gehalt pro Monat; Einzahlung in virtuellen Topf; Auszahlung Unternehmensgewinn nach Schlüssel von Einzahlungen)

- Purposetopf -> wir alle lieben was wir tun und stehen ein für Themen, die uns bewegen



UTOPIE, TRÄUMEREI ODER ALTERNATIVE?

- Warum ist es für mich eine echte Alternative?
 - Selbstorganisation und –verantwortung ohne das Gehalt selbst zu definieren ist halbherzig
 - Ich hatte nie weniger Gespräche über Gehalt & Geld (bzw wie unfair die Verteilung ist) wie jetzt!
 - Motivation geschieht nicht über Gehalt/Geld, aber Frustration! (siehe Herzberg, 1959)
 - Je nach Unternehmen und “Blase” ist nicht Purpose/Sinnhaftigkeit der Treiber für alles, sondern handfeste Themen wie Gehälter etc.
 - Gehaltstransparenz bei “viel Geschichte” muss gut vorbereitet sein!
- ...bildet euch euer eigenes Urteil! ☺
- Andere Firmen, die einen ähnlichen Weg gehen
 - Einhorn: <https://einhorn.my/newpay/>
 - Stadt Herrenberg, Amt für Technik, Umwelt, Grün
 - Kommunikationsagentur CPP Studios
 - Afca Software
 - U2i http://corporate-rebels.com/u2i/?utm_source=Corporate+Rebels+Newsletter&utm_campaign=f3b19b2a15-EMAIL_CAMPAIGN_2017_08_27&utm_medium=email&utm_term=0_a62c96458b-f3b19b2a15-144945449
 - 10pines <https://www.bbc.com/news/business-56915767>
 - Uvm.

The world as we have created
it is a process of our thinking. It
cannot be changed without
changing our thinking.

- Albert Einstein



www.livesciences.com
action@livesciences.com

LIVEsciences AG
Weidenweg 30
4303 Kaiseraugst



Performance Management als Kernthema der Unternehmenskultur

Was es im heutigen Arbeitsumfeld braucht es eine Kultur der...

- Veränderungsfähigkeit
- Kontinuierliches, lebenslanges Lernen
- Experimentierfreude & die Fähigkeit daraus zu lernen
- Persönliche Entwicklung als Mitarbeiter & kollektive Entwicklung als Team
- Gemeinsam Ziele erreichen & Zusammenarbeit im Netzwerk

Eine Unternehmenskultur kann man nicht direkt verändern, nur die Unternehmensumgebung und -strukturen soweit verändern, dass diese ein anderes Verhalten einladen.

Dazu braucht es angepasste Anreize:

- Wenn wir z.B. Experimentierfreude entfalten wollen, müssen wir Misserfolge genauso feiern wie Erfolge, denn wir lernen aus beiden enorm viel.
- Diesem Lernen darf nicht eine einseitige Bewertung der Zielerreichung am Jahresende demotivierend entgegenstehen.
- Wenn wir gemeinsam als Team gewinnen wollen, können wir nicht nur nach individuellen Erfolgen am Jahresende bewerten.

Das Performance Management der traditionellen Sichtweise hat dabei ausgedient.

Erfahrungen aus Experimenten im Performance Management



Feedback-Kultur fördern

- Peer-to-peer Feedback dann wertvoll, wenn kein direkter Einfluss auf den Bonus
- Gewünschte Verhaltensweisen gemeinsam vereinbaren und sich diesen verpflichten
- Feedback als Team-Ritual etablieren
- Resonierende Alternativen suchen, z.B. "Perspektiven einnehmen", "Reflektionszeit" oder "Retrospektiven"
- Feedback-Kultur braucht Zeit

Entkopplung von

individueller Leistung & Bonus

- Positives Menschenbild - jeder möchte einen guten Job machen!
Welche Unterstützung wird dabei gebraucht?
- Wenn der Bonus vom Erfolg eines Experimentes abhängt, wird es nur eingegangen, wenn der Erfolg wahrscheinlich ist.

Keine individuelle Bewertung

- Es sind immer mehrere in Erreichung von Zielen involviert
- Individuelle Bewertung ist unfair, demotivierend & zeitaufwendig
- Der Wechsel zur Teambewertung bedarf einer signifikanten Änderung der geistigen Haltung
- Fokus auf intrinsischer Motivation und nicht monetärer Belohnung
- Offenheit, Transparenz und viel Vertrauen im Umgang mit Verantwortung & auch mit Trittbrettfahrern