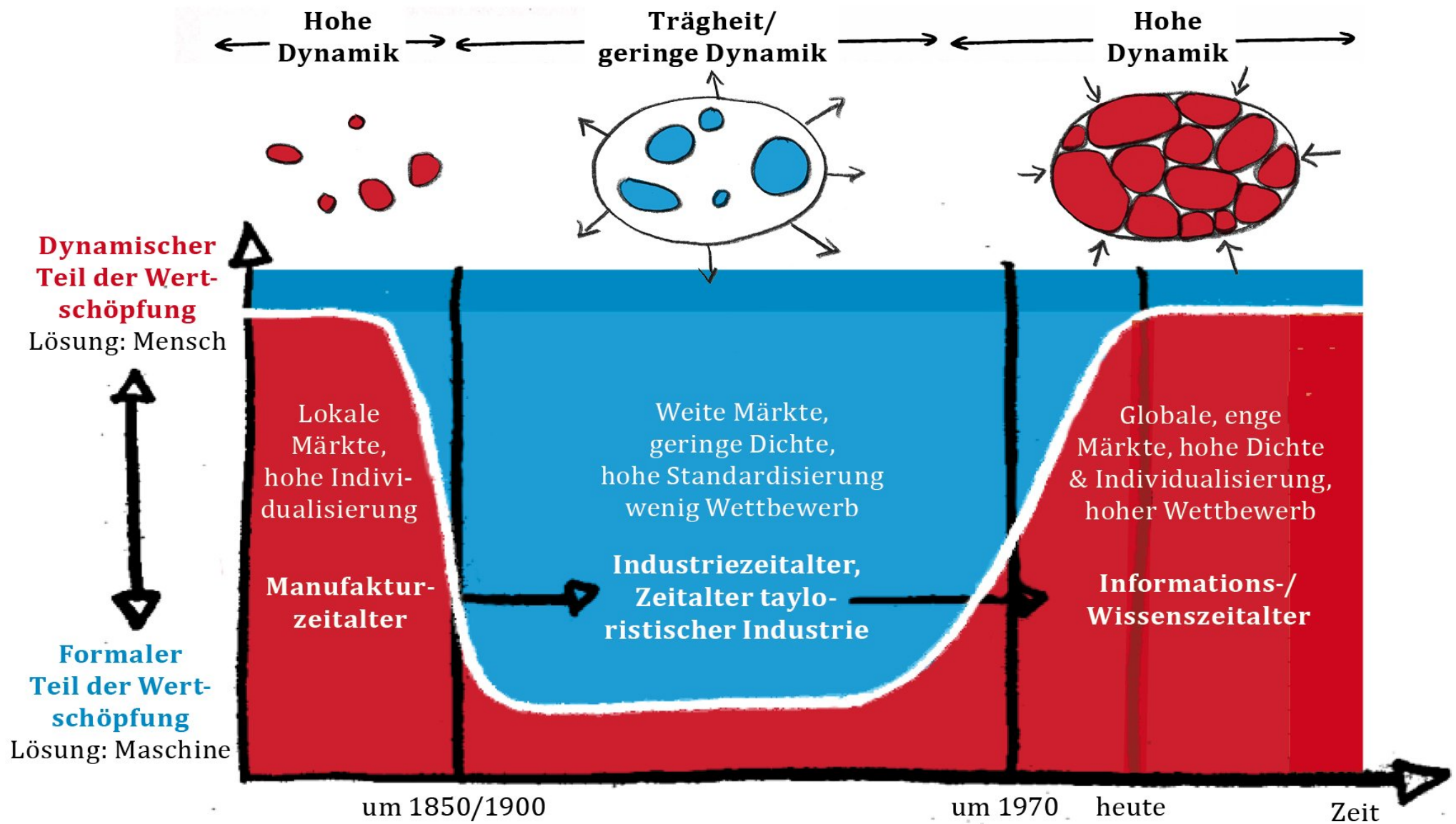


“You are invited!”

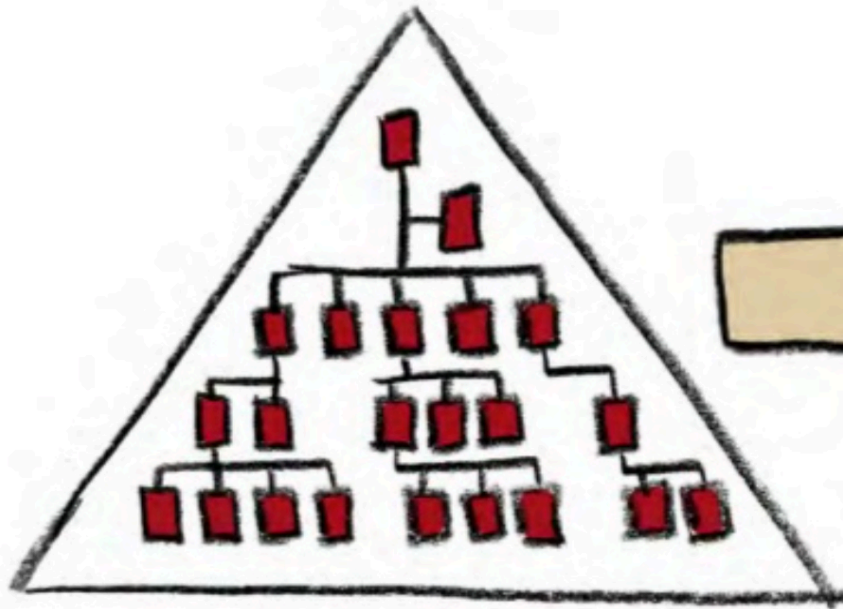
“I’m in!”

☐ **yes**

☐ **no**

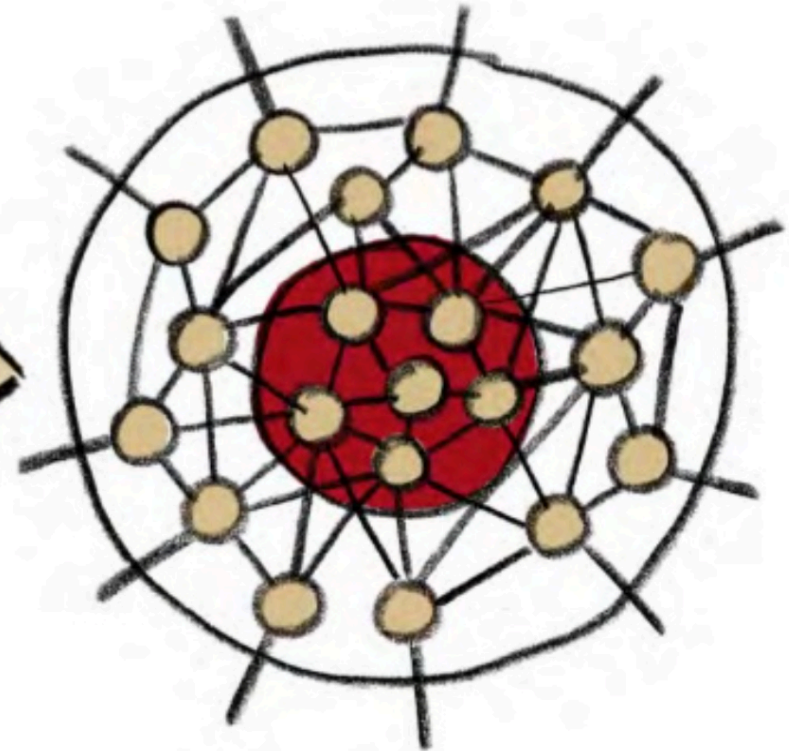


Industriezeitalter



Mechanistisch, tot
Geteilt, individualisierend
Arbeit an den Menschen
Top-down, gemanagt
Parallel- nebeneinander
Auf Effizienz getrimmt

Wissenszeitalter



Systemisch, lebendig
Integriert, team-basiert
Arbeit an der Arbeit
Außen-innen, geführt
Miteinander-füreinander
Komplexitäts-robust

Theorie X		Theorie Y
Menschen mögen Arbeit nicht, finden sie langweilig und werden sie nach Möglichkeit vermeiden.	Verhalten	Menschen müssen zwar arbeiten, wollen sich aber auch für die Arbeit interessieren. Unter den richtigen Bedingungen macht Arbeit Spaß.
Menschen müssen angereizt werden, damit sie sich einsetzen und engagieren	Führung	Menschen sind in der Lage, sich selbst zu führen in Richtung auf ein Ziel, das sie akzeptieren.
Menschen werden am liebsten angeleitet und vermeiden die Übernahme von Verantwortung.	Verantwortung	Unter den richtigen Umständen suchen und übernehmen Menschen Verantwortung
Menschen sind hauptsächlich durch Geld und die Angst vor dem Jobverlust getrieben.	Motivation	Unter den richtigen Bedingungen sind Menschen durch den Wunsch motiviert, eigenes Potenzial zu entfalten.
Nur wenige Menschen sind zu Kreativität fähig, außer wenn es darum geht, Management-Regeln zu überlisten.	Kreativität	Kreativität und Einfallsreichtum sind weit verbreitet, werden aber nur selten genutzt und ausgeschöpft.



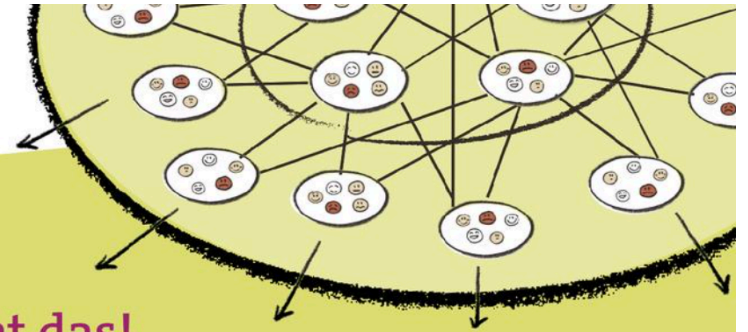
the
betacodex
network

since 2008



It is possible.

Die Gesetze des Beta-Kodex



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

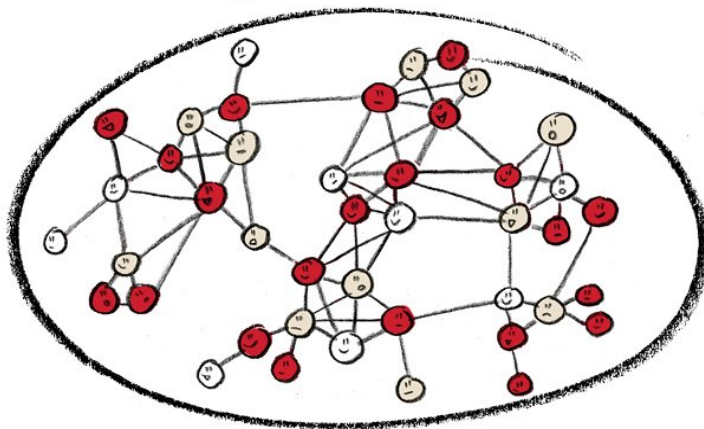
Tu' dies!

Nicht das!

- 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

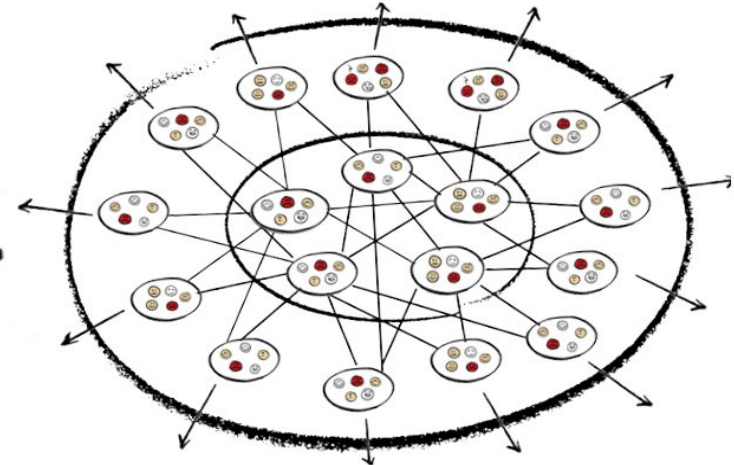
Informelle Struktur

Infrastruktur des Sozialen
in der Organisation

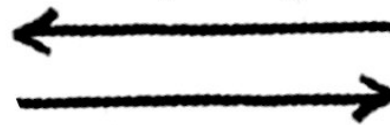


Wertschöpfungsstruktur

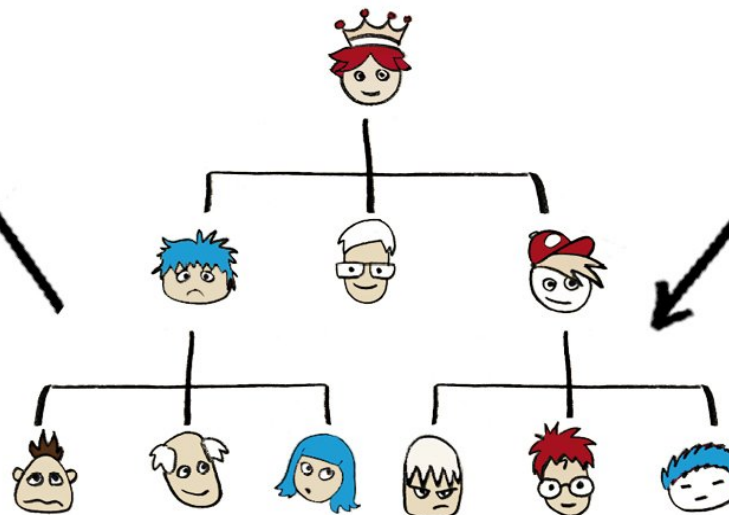
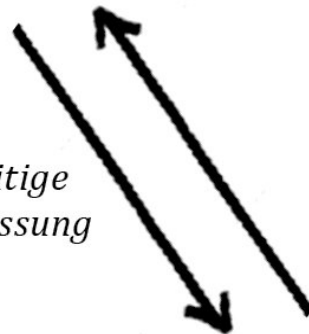
Infrastruktur zur Erzeugung von
Wertschöpfung, Leistung, Erfolg



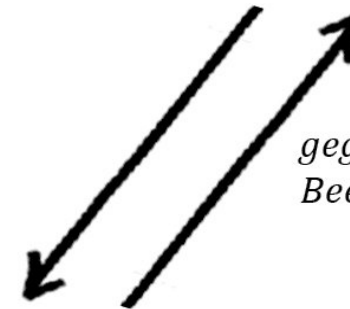
*gegenseitige
Beeinflussung*



*gegenseitige
Beeinflussung*

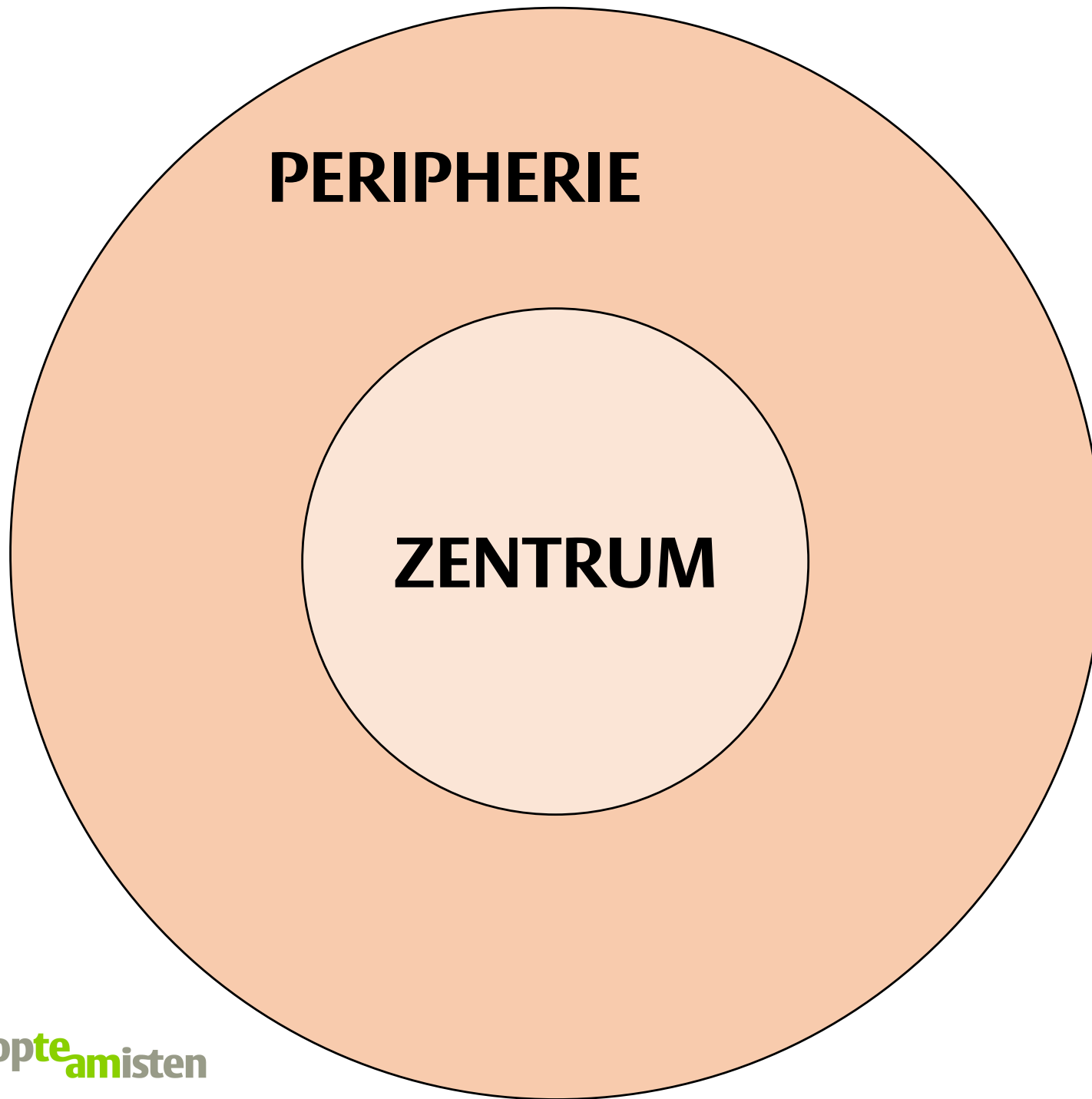


*gegenseitige
Beeinflussung*

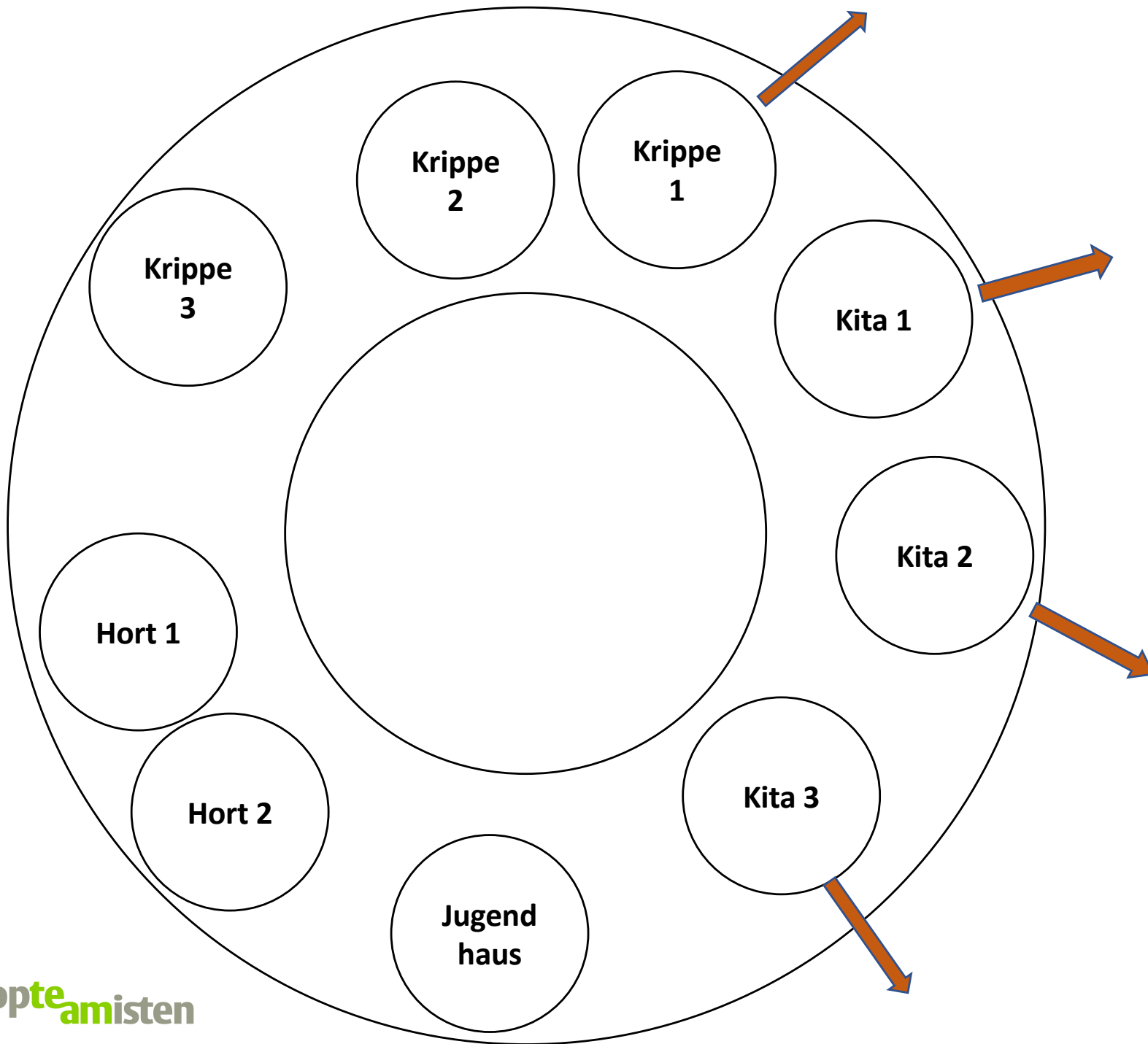


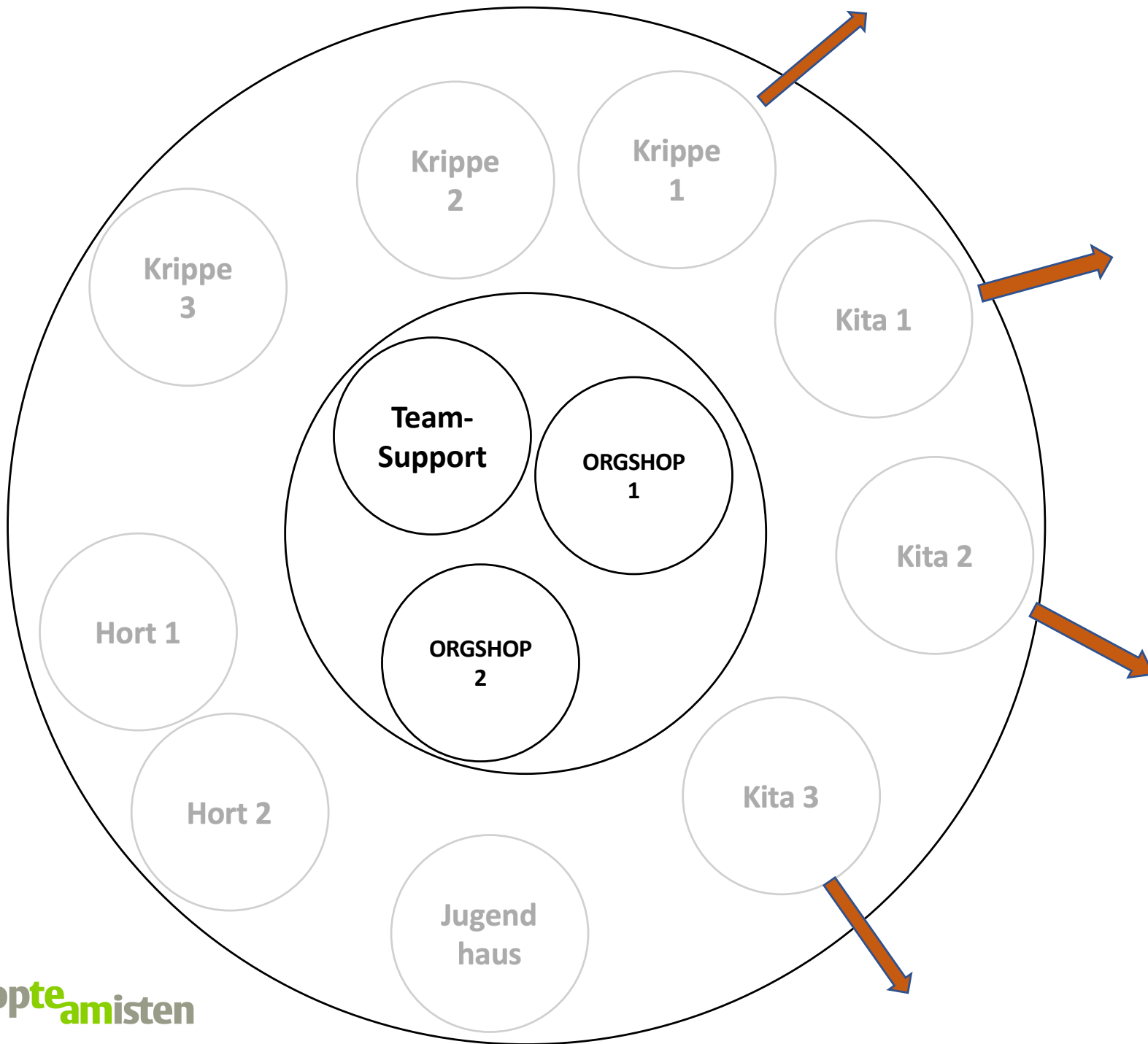
Formelle Struktur

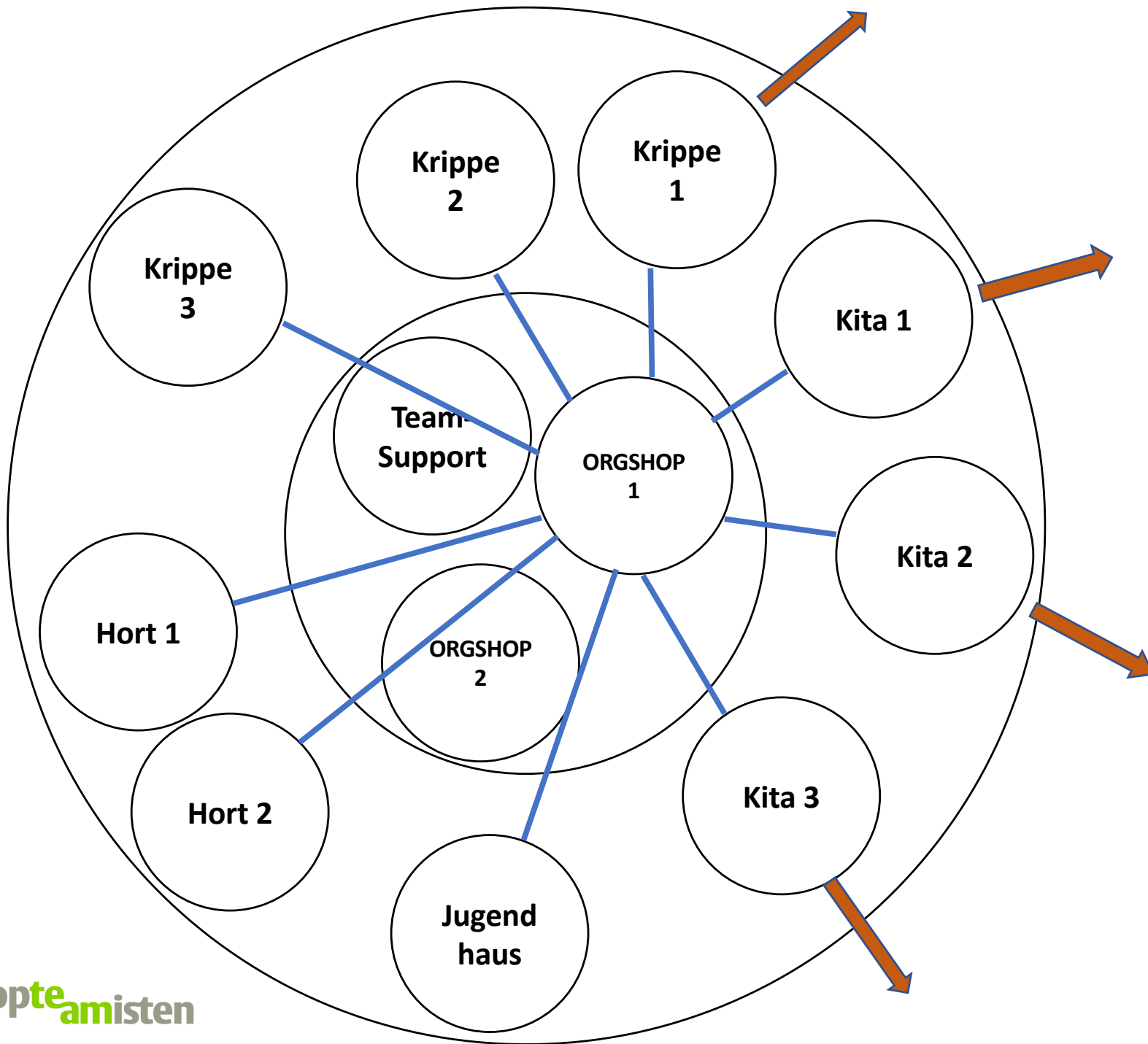
Infrastruktur zur Erzeugung von
Gesetzmäßigkeit („Compliance“)



MARKT







Abschlussplakat

- Ich habe heute gelernt, dass.....

Quellen

- **Hermann, Silke& Pfläging, Niels:** Zellstrukturdesign- Eine Sozialtechnologie von Red42. Broschüre No.3, BetaCodex Publishing, 2019.
- **Hermann, Silke& Pfläging, Niels:** Die 12 Gesetze des Beta-Kodex. Broschüre No.1, BetaCodex Publishing, 2019.
- **Hermann, Silke& Pfläging, Niels:** Komplexithoden. Clevere Wege zur (Wieder)Belebung von Unternehmen und Arbeit in Komplexität, Redline, 2015.
- **Pfläging, Niels:** Organisation für Komplexität. Wie Arbeit wieder lebendig wird und Höchstleistung entsteht, Redline, 2015.
- „Diese Arbeit ist vom BetaCodex © abgeleitet, einer Open-Source-Technologie für soziale Netzwerke, die unter der CC-BY-SA-4.0-Lizenz von Creative Commons veröffentlicht wurde und hier zu finden ist: www.betacodex.org“

über die opteamisten[©]

www.opteamisten.de

[Twitter](#) (@opteamisten)

Hans Fischer-Schölch

Diana Mock



[Xing](#)

[LinkedIn](#)

[Twitter](#) (@SchoelchH)

[Xing](#)

[LinkedIn](#)

[Twitter](#) (@DianaMock_)