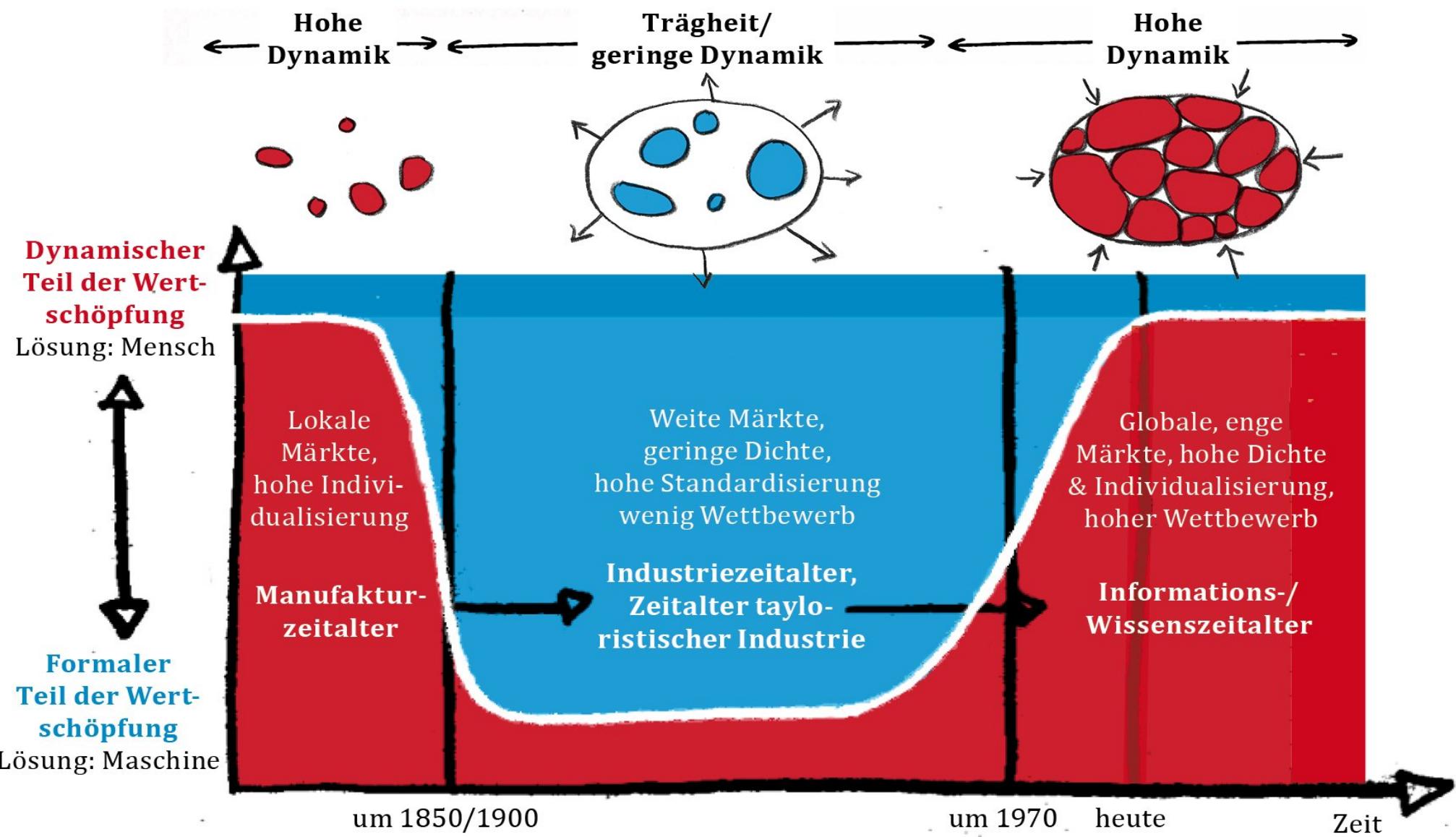


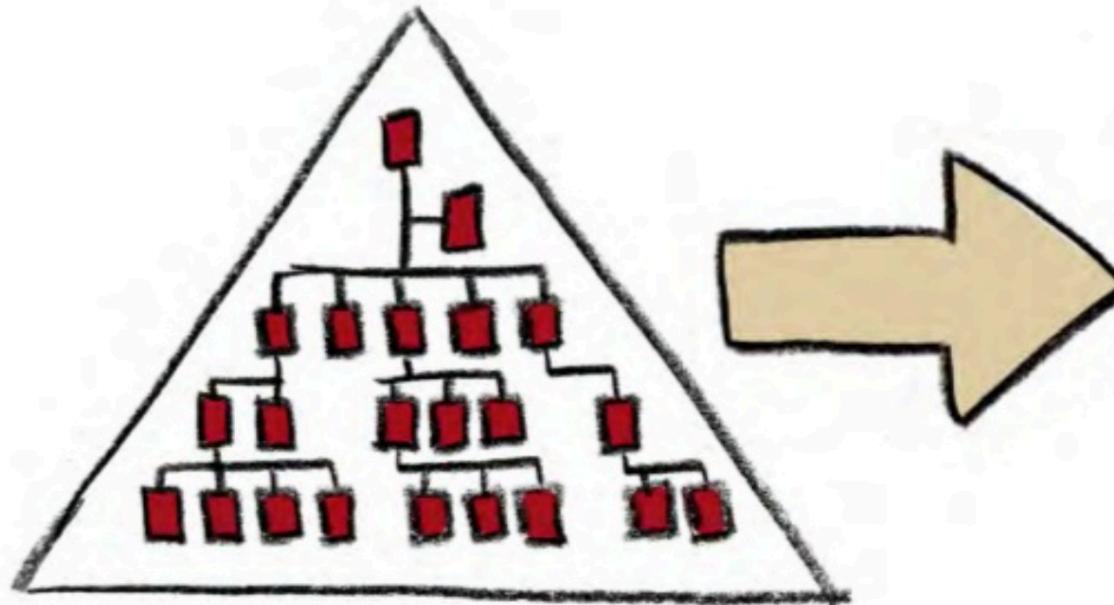
“You are invited!”

“I’m in!”

- yes
- no

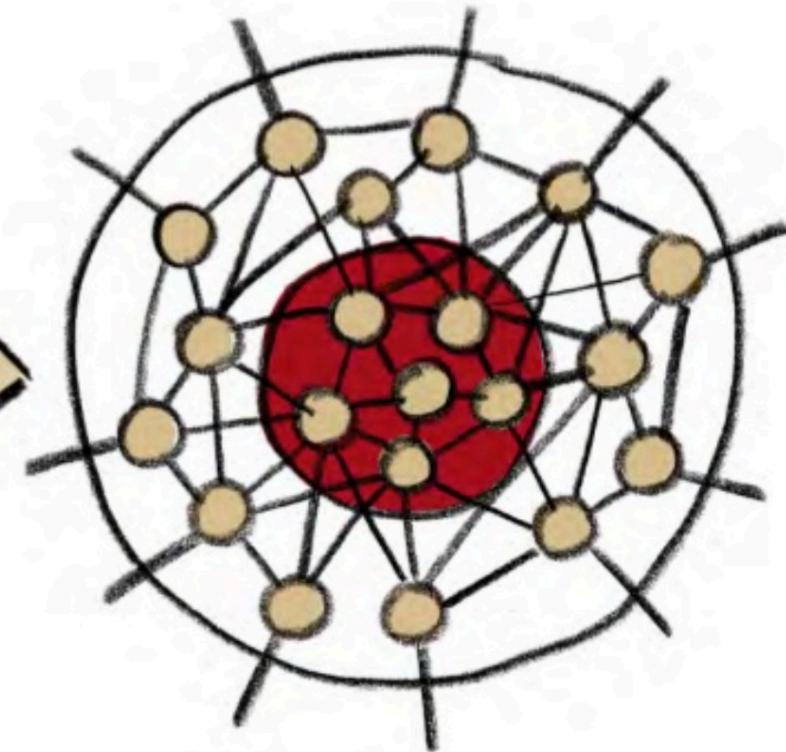


## Industriezeitalter



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.	<b>Verhalten</b>	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	<b>Führung</b>	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.	<b>Verantwortung</b>	Unter den richtigen Umständen suchen und übernehmen Menschen Verantwortung
Menschen sind hauptsächlich durch Geld und die Angst vor dem Jobverlust getrieben.	<b>Motivation</b>	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.	<b>Kreativität</b>	Kreativität und Einfallsreichtum sind weit verbreitet, werden aber nur selten genutzt und ausgeschöpft.



the  
betacodex  
network

*since 2008*

It is possible.



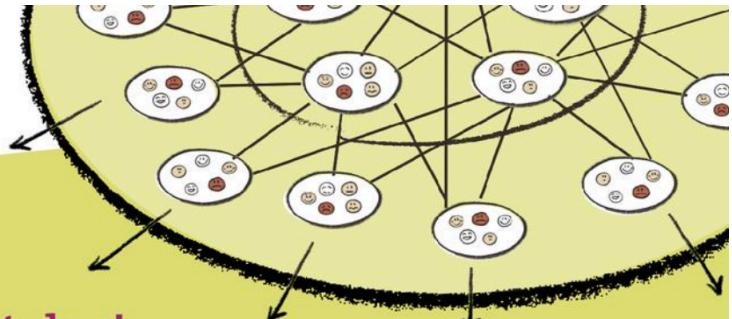
# Die Gesetze des Beta-Kodex

## Gesetz

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

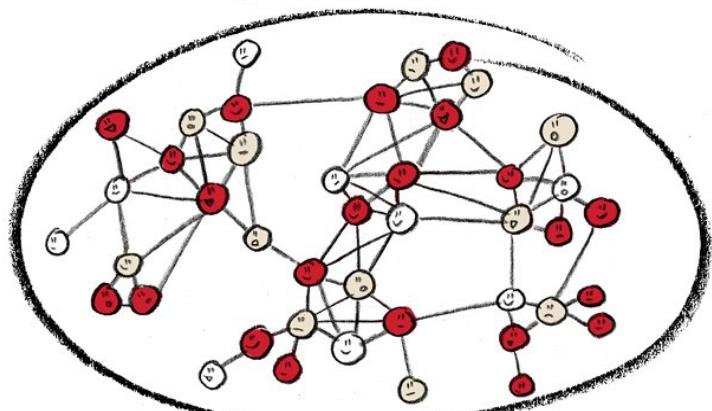
## Tu' dies!      Nicht das!

- 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

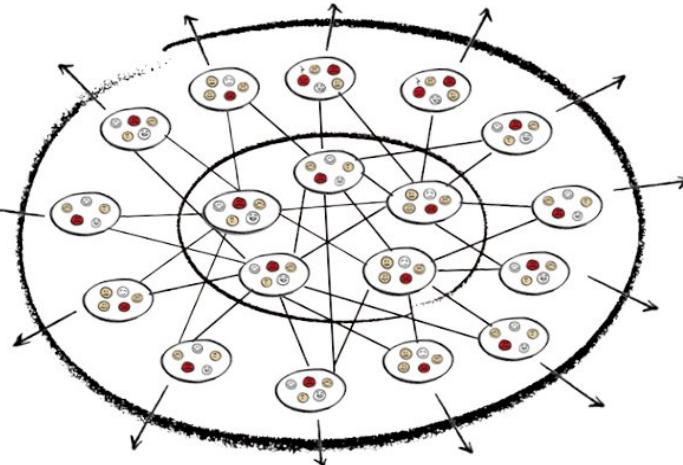
Infrastruktur des Sozialen  
in der Organisation



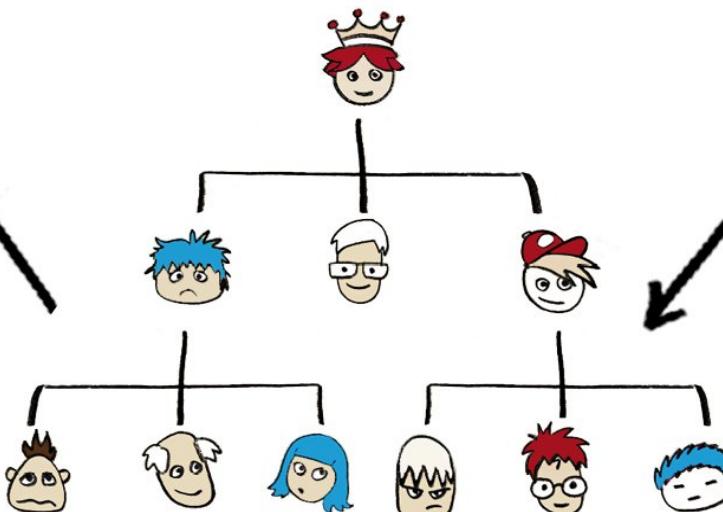
gegenseitige  
Beeinflussung

## Wertschöpfungsstruktur

Infrastruktur zur Erzeugung von  
Wertschöpfung, Leistung, Erfolg



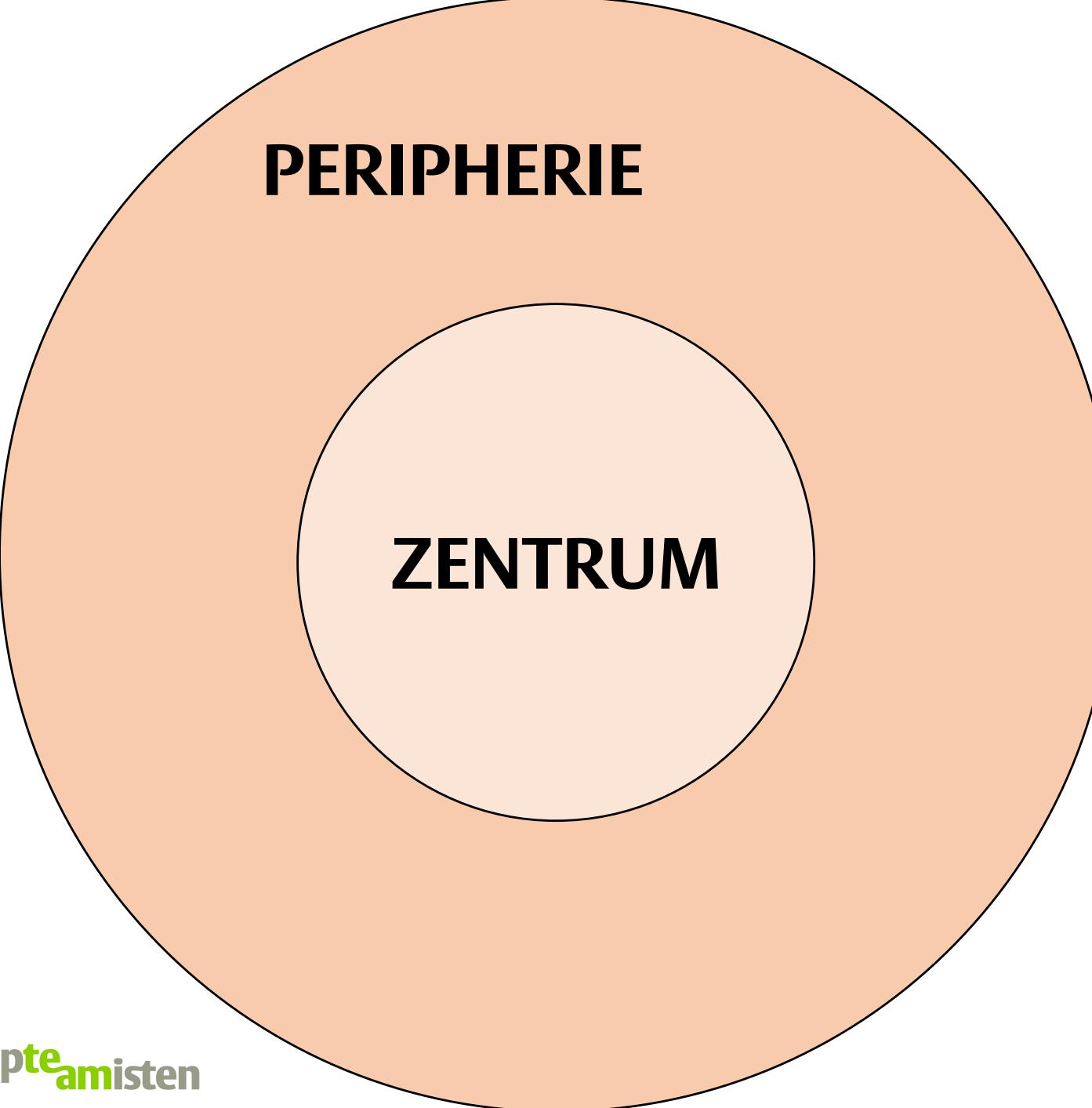
gegenseitige  
Beeinflussung



gegenseitige  
Beeinflussung

## Formelle Struktur

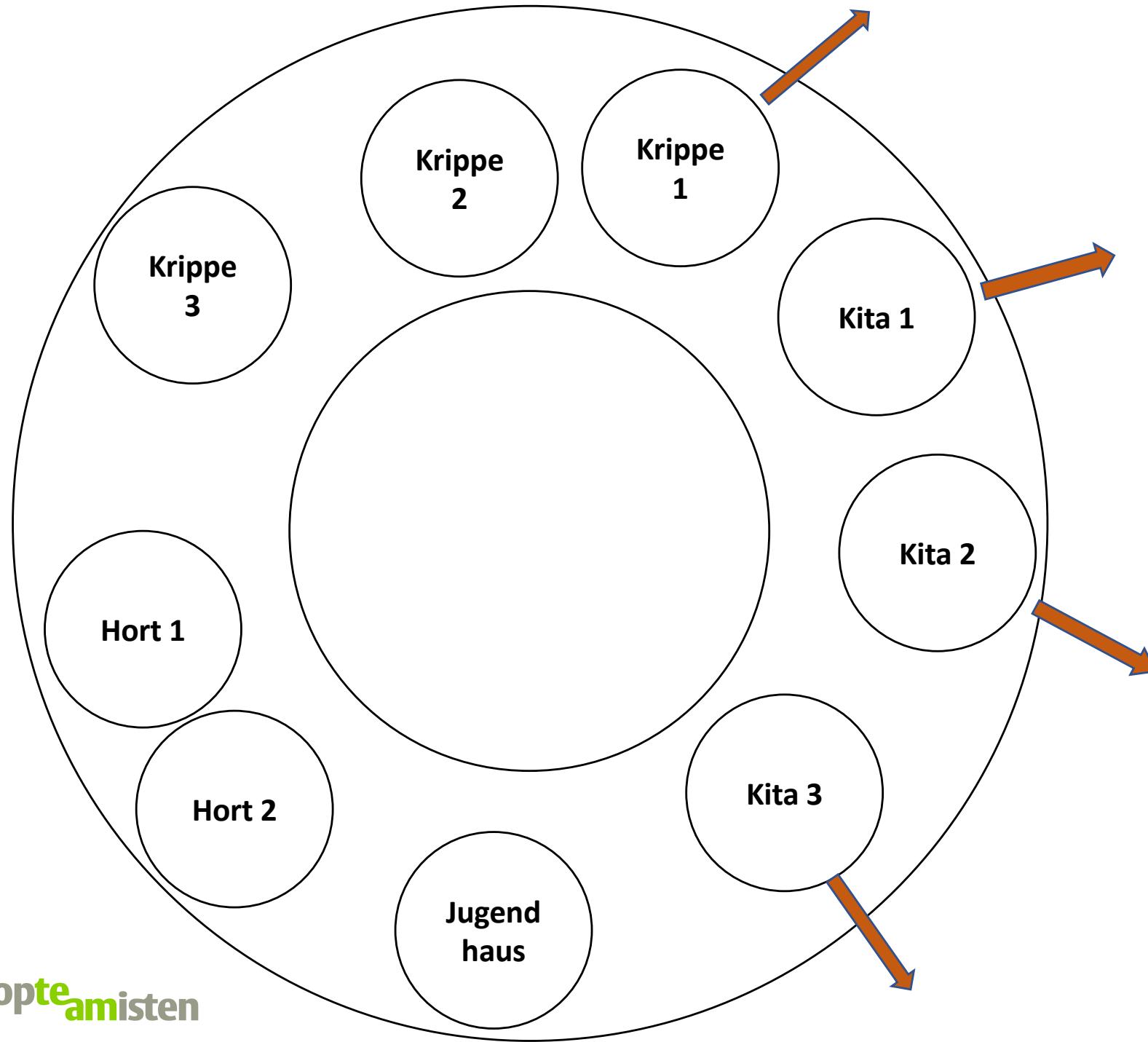
Infrastruktur zur Erzeugung von  
Gesetzmäßigkeit („Compliance“)

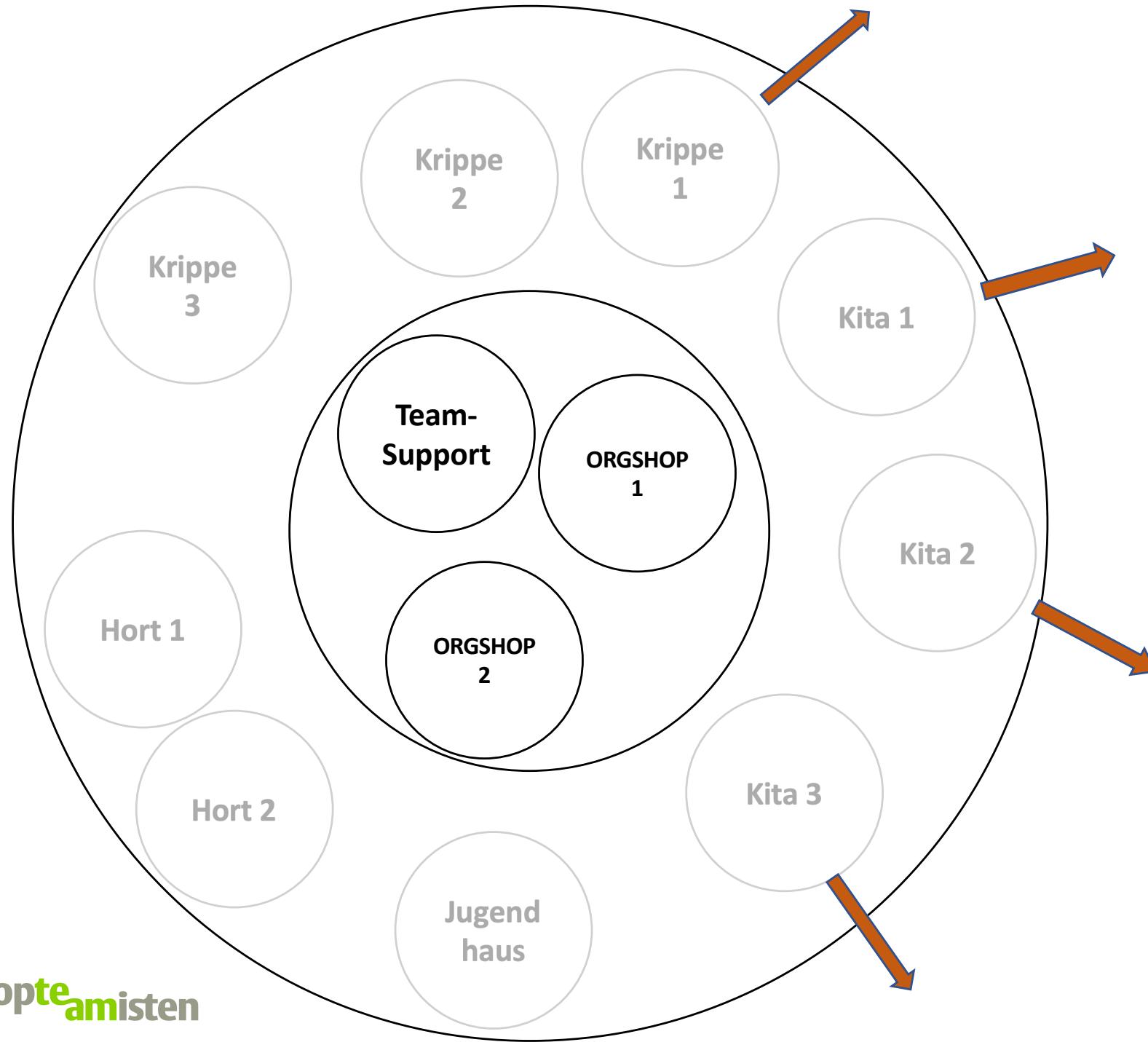


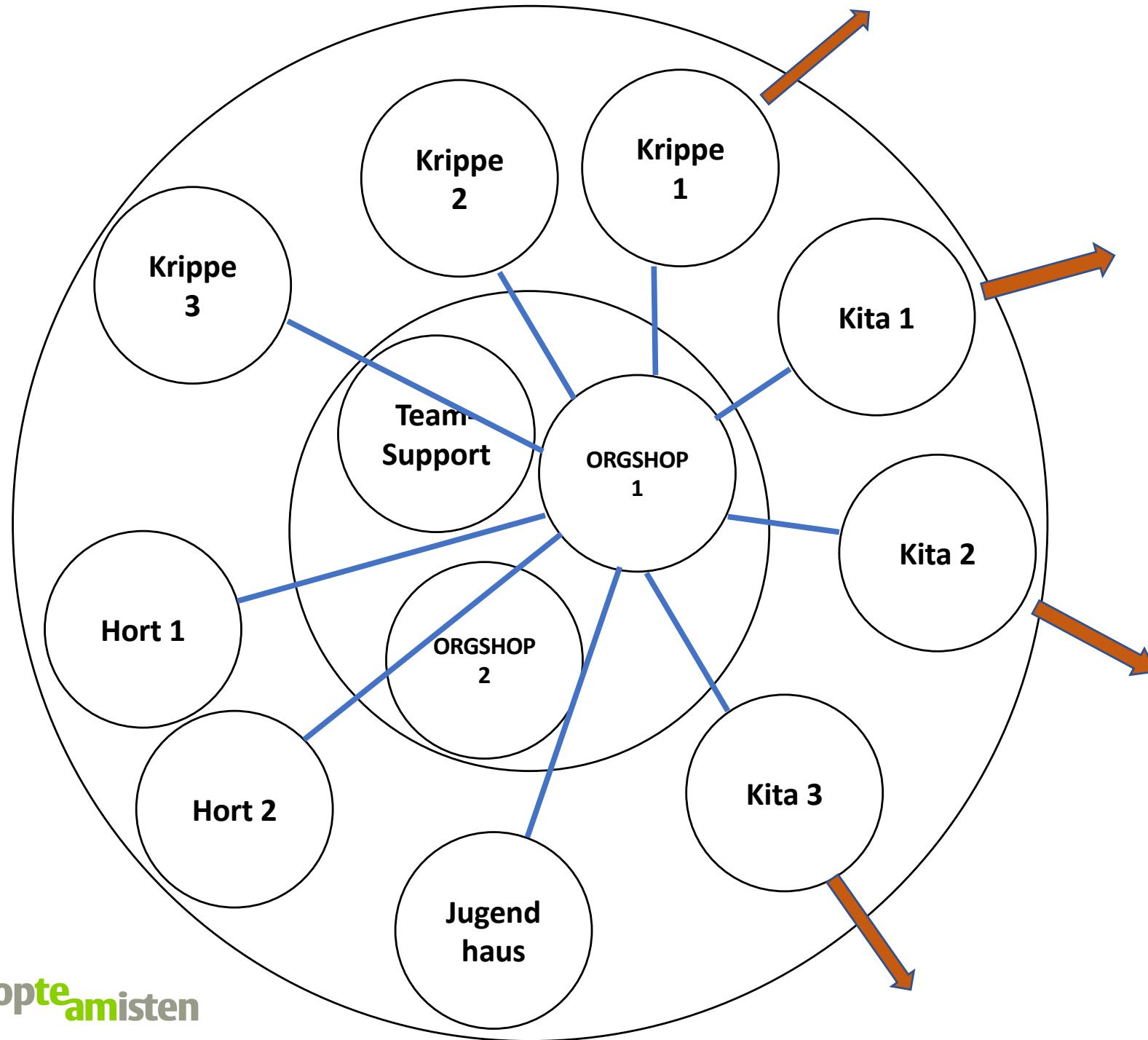
**PERIPHERIE**

**ZENTRUM**

**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](http://www.betacodex.org)"

# über die opteamisten<sup>©</sup>

[www.opteamisten.de](http://www.opteamisten.de)

[Twitter \(@opteamisten\)](#)

Hans Fischer-Schölch

Diana Mock



[Xing](#)

[LinkedIn](#)

[Twitter \(@SchoelchH\)](#)

[Xing](#)

[LinkedIn](#)

[Twitter \(@DianaMock\\_\)](#)