

Exempel på speglingar mellan Gesellschaft och Gemeinschaft i en verksamhet byggd på gröna grundantaganden

Gesellschaft - organisering, struktur, rutiner och processer

Självorganisering

Personligt ansvar

Inga fasta ledningsmöten. Koordination och möten improviseras när behov uppstår

Fokus på **samverkansprestationer**

Projekt skapas när behov uppstår och **bemannas genom initiativtagarna** själva

Specifika mötesrutiner för att hålla egon i schack och se till att allas röster blir hörda

All information är tillgänglig för alla i realtid. Även allt som har med företagets finanser och löner att göra

Baserat på att "**känna av**" och **respondera**. Inga eller drastiskt förklarade planer och budgetar. Ingen jakt efter avvikelser. Genomförbara lösningar och snabba förändringar istället för sökande efter "perfekta" lösningar. Inga mål. Känna av vad som behövs just nu.

Beslutsfattandet **fullständigt decentraliserat**
Grundat på rådgivningsprocesser eller holistiska (systembaserade) beslutsmekanismer

Strategin **växer fram organiskt** ur självförvaltande anställdas kollektiva intelligens

Egensatta löner med medarbetarkalibrering som grundbelöning. Inga bonusar. Alla delar lika på vinsten. Mindre löneskillnader än vanligt.

De flesta **stödfunktioner utförs av teamen själva** inom sig eller till hjälp för andra team. De kan också utföras av frivilliga specialistgrupper. De få återstående personerna med stödfunktioner har endast en rådgivande roll

Fokus på teamets prestationer. Processer som ger möjlighet till självutvärdering
Utforskande medarbetardialoger

Rutiner utformade för att göra det möjligt för alla att bli bekant med och få tillfälle att respondera på det som görs utifrån egna erfarenheter och kunnande även på områden än det egna

Förändring är inte längre ett relevant ämne eftersom det förutsätts att alla i verksamheten medverkar till att anpassa sig till ändrade förutsättningar och medverkar till att uppmärksamma dessa. Vad som är **viktigt är att följa upp att utvecklingsprocessen ständigt fortgår.**

Inga yrkestitlar. Flyktiga och specifika roller istället för fasta arbetsbeskrivningar. **Strävan mot synergi.**

Total öppenhet och transparens möjliggör stabilitet

© 2021 Samarbetsdynamik AB

Gemeinschaft - språkbruk, retorik, tilltal och omtal

Medverkande

Initiativtagare

Fria aktörer samverkar i nätverk baserade på ökning

Mänskliga faktorn är en potential

Man blir **blir ombedd att medverka** i möten
Alla som har intresse att medverka är välkomna

Mötet syftar till att var och en skall kunna **kartlägga sitt eget handlingsutrymme och vilka hänsyn till andra aktörer beroendet kräver**

Besluten föregås av en **remissrunda** för att säkra att man fångar alla invändningar som är värda att beakta

Prova i praktiken och helst med möjlighet att återgå
Förändringen utvecklas organiskt

Bidrar till möjligheten för andra att välgrundat välja klokt agerande genom att motivera sina egna ställningstaganden och överväganden

Ställer upp på det aktuella mikrosystemets syften och överenskommelse. Ök omförhandlas om förutsättningar ändras

Ständig "jour" och **beredd att rycka in vid behov**
Var och en avgör om, när och hur man skall ingripa
Det vill säga avgör själv solidaritetens gränser.

Alla berörda uppmanas och förväntas **lägga sig i och larma** om man noterar avvikelser eller **obeaktade risker**

Uttryck för gemenskap, omtanke och samhörighet med varandra. Inga medvetna sabotage eller hot och kränkningar.

Möjlighet att vidga sin roll, **utöka sitt arbetsområde och sitt kunnande** till andra områden

Man får erfarenhet och kunskap genom eget **lärande, utveckling och nyfikenhet**

Personlig utveckling genom samarbete med andra

Konflikter löses genom **triadisk kommunikation**
Vilket skapar trygghet och tillit.