

## MANEMO eG – Case: DIALUNOX GmbH

### LIFE – mehr Wirksamkeit durch verteilte Verantwortung

#### Ziel/Auftrag

Zukunfts-fähigkeit sichern und Wertschöpfung steigern – durch echte Beteiligung und geteilte Verantwortung.

#### Vorgehen/Was wir gemacht haben

Neben der bestehenden Unternehmensstruktur entstanden selbstorganisierte Teams, die zentrale Governance-Themen aktiv gestalteten. Gemeinsam mit dem Leitungsteam entwickelten wir ein klares Mission Board und definierten den Rahmen. Ein freiwilliges Umsetzungsteam von 6 Personen (FKs und MA) übernahm Verantwortung für die Begleitung weiterer Teams in die Selbstorganisation – ganz im Sinne von „Form folgt Inhalt“ (das Erlernen der Selbstorganisation mit den Mitteln der Selbstorganisation).

#### Transformationsarchitektur

- > Das Leitungsteam schafft Klarheit und gibt kontinuierlich Feedback/Feedforward.
- > Das Begleitteam erprobt Selbstorganisation in eigener Sache.
- > Schrittweise übernehmen sie die Begleitung weiterer Teams mit Unterstützung von MANEMO.
- > Nach mehreren Lernzyklen arbeitet das Begleitteam eigenständig – ohne externe Unterstützung.

#### Eingesetzte Methoden/Formate

- > Input Sequenzen zu Themen wie Rollenklarheit, Umgang mit Spannungen, Entscheidungswerkzeuge, Prinzipien der Selbstorganisation, etc.
- > Impulsworkshops, Open Spaces, Kollegiale Beratung, Fishbowls, etc.

#### Effekte und Learnings

- > Selbststeuerung braucht einen klaren Rahmen – und bewusste Steuerungsimpulse.
- > Veränderungstempo will erlernt und gestaltet werden.
- > Damit Selbstorganisation wirkt, braucht es klare Zeitfenster und gezielte Entlastung – statt „on top“.

#### Rahmen

Führungskreis inkl. Geschäftsführung  
6 Personen im Begleitteam  
2 Berater von MANEMO  
Dauer: 1,5 Jahre  
Beratertage: 40

## MANEMO eG – Case: DIALUNOX GmbH

### Kundenstimme

Michael Doumanas, Geschäftsführer DIALUNOX GmbH:

*Wir haben mit zwei Beratern von MANEMO (Andreas Haas-Dölfel und Jonas Geissler) einen Transformationsprozess hin zu mehr Selbstorganisation und kreisförmigen Verantwortungsstrukturen gestaltet. Unser Ziel dabei: die Zukunfts-fähigkeit und Wertschöpfung zu erhöhen, indem wir Mitarbeiter einbinden und Verantwortung verteilen. Was mir in der Zusammenarbeit besonders gefallen hat: die Mini-Max-Interventionen von MANEMO. Mit relativ wenig Aufwand gute Impulse erhalten und dann selbständig umsetzen.*

*MANEMO hält was es verspricht: es schafft keine Abhängigkeiten, sondern fördert die Selbstverantwortung und macht sich damit mittelfristig überflüssig.*

*Das sollte der Anspruch eines jeden guten Beratungsunternehmens sein.*

*Außerdem hat es verdammt viel Spass gemacht mit MANEMO zu arbeiten - Hirn, Hand und Herz waren stets gut mit dabei!*

Weiterführender Link mit Informationen:

<https://www.dialunox.com/de/blog/2024/06/13/dlx-life-work-culture/>

### Rückfragen

Andreas Haas-Dölfel und Jonas Geissler

### Persönliches „Bling“

Der Moment nach ca. 4 Monaten, als es im Begleitteam „Klick“ gemacht hat und wesentliche Mechanismen der Selbstorganisation auf einmal gegriffen haben.