

## Soziokratie-Pionier feiert 90. Geburtstag

Vor 90 Jahren wurde das Unternehmen gegründet, das als erstes der Welt begann, mit Soziokratie zu arbeiten. Job Knoester, seit dreizehn Jahren Direktor: "Aus eigener Erfahrung kann ich sagen: Es ist ein super gutes Mittel, um die Unternehmens-Ziele zu erreichen."



Job Knoester: 'Die Beteiligung der Mitarbeiter ist enorm.'

Bei einem Fest auf der SS Rotterdam feierten die rund 100 Mitarbeiter die Geburtstagsparty von Endenburg Elektrotechnik. Das Unternehmen, das 1928 mit dem Verkauf von Lampenschirmen begann und sich später auf elektrische Installationen konzentrierte, begann 1970 mit der soziokratischen Kreisorganisation (SKM) zu arbeiten.

Es war Gerard Endenburg junior, Sohn des Unternehmensgründers, der die SKM entwickelte. 1984 wurden alle Anteile der Gesellschaft in eine Stiftung überführt. In der Mitte der 1990er Jahre verabschiedete sich Gerard Endenburg, aber er beriet das Unternehmen weiterhin als Mitglied des Topkreises (das Organ, in dem Management und externe Parteien sich verbinden).

## Rot-blaue Jacken

Heute ist Endenburg Elektrotechnik ein Unternehmen, das Installationen plant, installiert und wartet. Die Gemeinde Rotterdam ist ein wichtiger Kunde. «Die rote Geschäftskleidung ist ein vertrauter Anblick, unter anderem im Rathaus», schrieb Bürgermeister Ahmed Aboutaleb anlässlich des Jubiläums in einem Glückwunschsreiben.

Das Unternehmen ist seit vielen Jahren mit innovativen Lösungen im In- und Ausland präsent, sowohl an Land als auch Offshore. Unter anderem wurden die Elektroinstallationen der weltbekannten Kubushäuser in Rotterdam in den 1980er Jahren sowie die gesamte elektrische Infrastruktur für das neue BP Europoort-Büro und für Offshore-Projekte in Südostasien entworfen.

## Offenheit, Transparenz

Seit dreizehn Jahren arbeitet Job Knoester im Unternehmen. Er sagt: "Damals habe ich gesehen, dass Soziokratie ein sehr gutes Mittel ist, um die Unternehmensziele zu erreichen." Er erwähnt Offenheit und Transparenz, die er bei Endenburg Elektrotechnik als sehr gross empfindet. "Darauf bin ich stolz. Aufgrund der persönlichen Verantwortung der Mitarbeiter ist das Engagement enorm. Wir feiern regelmäßig ein Fest, wenn jemand 12,5 Jahre, 25 Jahre oder sogar 40 Jahre bei uns ist. "

## Angewöhnen

Zu Beginn wusste Knoester nichts über Soziokratie. Er erinnert sich an seine ersten Erfahrungen als Geschäftsführer mit dem Topkreis. Ger van Vliet, ein Mitglied des Topkreises, fragte mich: „Job, wie willst du das anpacken?“ Ich sagte: „Geben Sie mir ein halbes Jahr für einen Businessplan.“ Das war gut. Als es fertig war, wollte ich den Topkreis von meinem Plan überzeugen. Aber Ger sagte: „Nein, warte mal. Wir haben es erhalten, wir werden zuerst darüber nachdenken, was wir davon halten.“ Ich fand das seltsam, ich war es gewohnt, meine Umgebung von Plänen zu überzeugen. Aber das Gespräch, das wir hinterher hatten, war sehr gut. Die Topkreis-Mitglieder gaben mir sehr gutes Feedback, basierend auf ihrer eigenen Expertise. Sie haben mir nicht einfach nachgesprochen."

## Realistische Sicht

Selber nachdenken, auf eine realistische Art auf die Arbeit und auf den Markt zu schauen, ist wichtig für ein Unternehmen, meint Knoester. „In meinen vorherigen Jobs sagte der CEO jedes Jahr, dass wir wachsen müssten. Selbst wenn das Wetter schlecht war, sagte er es einfach. Hier ist es anders. Weil wir den Input der Mitarbeiter durch den Konsent nicht negieren können, können wir besser relativieren. Die Wahrheit liegt auf dem Tisch. "

## Füreinander

Diese Wahrheit war nach der Wirtschaftskrise von 2008 hart: Das Unternehmen musste sich reorganisieren, Mitarbeiter mussten das Unternehmen verlassen. Gleichzeitig wurde die Zusammenarbeit zwischen Teams, jetzt Zellen genannt, angeregt. Das hat sich sofort ausgezahlt. "Sie sind gemeinsam für ihre Ergebnisse verantwortlich", sagt Knoester. "Daher schauen sie besser zueinander und arbeiten besser zusammen."

## Management teilt

"Ich habe hart daran gearbeitet, es mir zu eigen zu machen", so Knoester über die soziokratische Methode. Es fällt auch sofort auf, wenn neue Topkreis-Mitglieder kommen, die keine Erfahrung mit der Methode haben. 'Wir teilen neue Pläne über den Unternehmenskreis mit den Mitarbeitenden. Die gewohnten Denkmuster zu verlassen, ist für die neuen Mitglieder gewöhnungsbedürftig." Knoester möchte daher, dass der neue Direktor mit Soziokratie vertraut ist und versteht, wie die Methode funktioniert.

## Soziokratie ist Mittel

Knoester betont, dass die Arbeit mit Soziokratie nicht das Hauptziel von Endenburg Elektrotechnik ist. Dieses ist nämlich, den Kunden bei der Planung, Installation und Wartung einer guten Installation zu helfen. 'Es ist ein Mittel, um unsere Ziele mit Freude an der Arbeit zu erreichen. Ich bin Gerard Endenburg sehr dankbar. Und ich bin auch stolz darauf, wie er 1984 das Unternehmen den Menschen übertragen hat."

Anlässlich der Jubiläumsfeier wurde Gerard Endenburg dann auch entsprechend geehrt.

[www.endenburg.nl](http://www.endenburg.nl)