

## Prime/OS

Ein Modell für nachhaltige Veränderung von Organisations-Kulturen  
Stand 12.05.2018

---

# Prime/OS



Copyright © Daniel Mezick 2014

Copyright der deutschen Übersetzung © Joachim Pfeffer 2018

Dieses Dokument ist unter den folgenden Lizenzbedingungen veröffentlicht:

[Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](#)



### Sie dürfen:

- **Teilen** — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
- **Bearbeiten** — das Material remixen, verändern und darauf aufbauen und zwar für beliebige Zwecke, sogar kommerziell.

Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen solange Sie sich an die Lizenzbedingungen halten.

### Unter folgenden Bedingungen:

- **Namensnennung** — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.
- **Weitergabe unter gleichen Bedingungen** — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Deutsche Übersetzung auf Basis der Prime/OS™ Definition, Version 01.01, von Daniel Mezick:  
<http://opensourceagility.com/prime/download-prime/>

Ins Deutsche übertragen von Joachim Pfeffer, Stand der Übersetzung: 12.05.2018

## Prime/OS

Ein Modell für nachhaltige Veränderung von Organisations-Kulturen  
Stand 12.05.2018

---

### Überblick

Prime/OS™ ist ein „Engagement Model“. Es ist ein Ansatz zur Veränderung, welcher beabsichtige Kulturveränderungen sanft in eine Organisation einbringt. Prime/OS bietet Sicherheit und Struktur in der Veränderung, indem es einen Übergangs-Ritus zur Verfügung stellt, welcher von zwei Open Space Events eingerahmt wird.

Prime/OS™ stellt verschiedene bewährte Konzepte zusammen, ermöglicht Synergien zwischen diesen und schafft so ein neues Modell um Engagement für Veränderungen freizusetzen. Prime/OS setzt unter anderem auf:

- Open Space als einladungs-basiertes Workshop-Format
- Spieltheorie (Ziele, Regeln, Rückmeldung über Fortschritt, Freiwilligkeit)
- Einladungen statt Anordnungen
- Storytelling durch die Führungskräfte
- Anthropologische Konzepte (z.B. Übergangs-Ritus, inkl. Zeremonien-Meister)

Prime/OS definiert den Einsatz diese Elemente über einen Zeitraum von mehreren Monaten. Es gestaltet dadurch einen Übergangs-Ritus, mit einem klaren Beginn, einer klaren Mitte und einem klaren Abschluss. Der Ritus bezieht sich dabei jedoch nicht auf ein Individuum, sondern auf eine Organisation als ein soziales System, als eine Einheit.

Prime/OS definiert drei Phasen der Veränderung:

- **Phase 1:** Einführung. Der Beginn des Übergangs-Ritus.
- **Phase 2:** Kompetenz. Phase 1 wurde erfolgreich durchlaufen. Das bedeutet das Durchlaufen von mindestens einem Übergangs-Ritus, eingerahmt von zwei Open Space Events zu Beginn und am Ende.
- **Phase 3:** Meisterschaft. Phase 2 wurde erfolgreich durchlaufen. Das bedeutet das Durchlaufen von mehreren (mindestens zwei) Übergangs-Riten.

Die Details zu Prime/OS sind auf der Seite <http://www.prime-os.com> zu finden:

- Kernkonzepte und unterstützende Methoden
- Glossar
- Checklisten
- Anleitungen, Formulare und weitere Dokumente

## Prime/OS

Ein Modell für nachhaltige Veränderung von Organisations-Kulturen  
Stand 12.05.2018

---

## Prime/OS™: Kernelemente

### Prime/OS Phase 1: Einführung

Die Organisation erlebt Engagement durch Freiwilligkeit und Open Space Events.

Diese Phase ist eine Heranführung an die zugrunde liegenden Konzepte und unterstützenden Methoden von Prime/OS: Offenheit, Einladungen und freiwilliger Teilnahme.

1. Beginn der Gespräche und Abstimmungen mit den Führungskräften durch Coaches.
2. Spieltheorie: Ein gutes Spiel, das in hohem Maße Engagement freisetzt, besteht aus vier Elementen:
  - a. Ziel
  - b. Regeln
  - c. Rückmeldung (z.B. Punktestand, Level)
  - d. freiwillige Teilnahme.
3. Einladungen als primäres Mittel zur freiwilligen Teilnahme.
4. Erstes Open Space Event (OST-1). Dies ist das initiale Open Space Event, welches den Beginn des Übergangs-Ritus definiert. Mindestdauer: ein Tag, besser zwei Tage.
5. Durchführung von Experimenten und Erproben von neuen Praktiken im Arbeitsalltag über mindestens 90 Tage.
  - a. Dieser Abschnitt liegt zwischen den beiden geplanten Open Space Events.
  - b. Das Ergebnis dieses Abschnitts ist „Lernen“, sowie die für die Arbeit notwendigen Arbeitsprodukte.
  - c. Führungskräfte gehen voraus, und unterstützen durch Storytelling und vorbildhaftes Verhalten an wichtigen, symbolträchtigen Punkten.
6. Zweites Open Space Event (OST-2). Dieses schließt das erste Kapitel des Veränderungsprozesses ab und schlägt und das zweite Kapitel der Veränderungs-Geschichte der Organisation auf.
7. Follow-Up: Abschließende Abstimmung mit den Führungskräften.
  - a. Umsetzung der Empfehlungen („Proceedings“) aus OST-2.
  - b. Führungskräfte gehen voraus, und unterstützen durch Storytelling und vorbildhaftes Verhalten an wichtigen, symbolträchtigen Punkten.
  - c. Coach unterstützt bei der Überlegung, welche Schritte / Themen als nächstes erwogen werden sollten.
  - d. Coaches verlassen die Organisation und reden für mindestens einen Monat nicht mehr mit ihr. Dies generiert selbstorganisierte, stabile Verhaltensweisen innerhalb der Organisation.
8. Falls notwendig: Drittes Open Space Even (OST-3). Alle vorigen Schritte werden noch einmal durchlaufen.

## Prime/OS

Ein Modell für nachhaltige Veränderung von Organisations-Kulturen  
Stand 12.05.2018

---

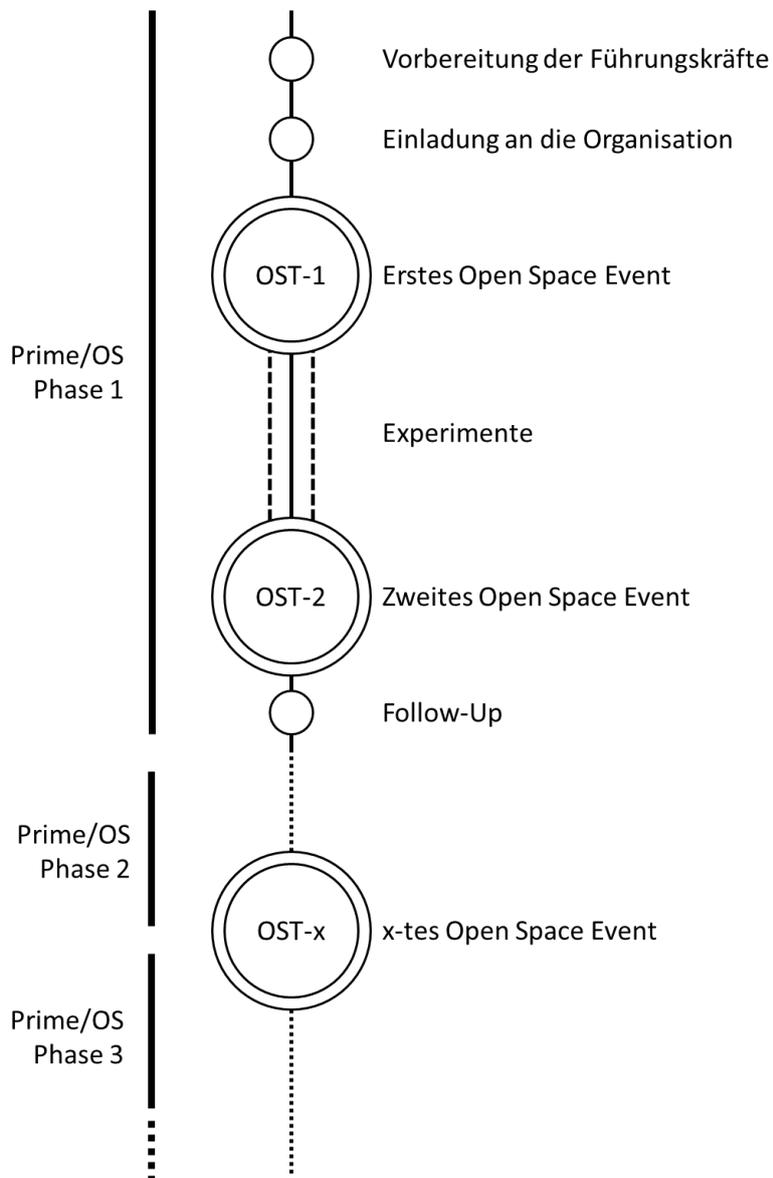


Abbildung: Überblick über Prime/OS Phasen und Aktivitäten. © Joachim Pfeffer

## Prime/OS

Ein Modell für nachhaltige Veränderung von Organisations-Kulturen  
Stand 12.05.2018

---

### Prime/OS Phase 2: Kompetenz

Open Space Events werden regelmäßig zwei Mal im Jahr durchgeführt.

Wiederkehrende Open Space Events werden mit ca. 6 Monaten Abstand durchgeführt. Die Organisation hat sich durch diese Struktur Lern-Kompetenz aufgebaut.

1. Es müssen Nachweise vorhanden sein, dass die Organisation Prime/OS Phase 1 erfolgreich durchlaufen hat. Hierzu sind bei manchen Organisationen mehrere Lernkapitel notwendig, jeweils eingerahmt von zwei Open Spaces.
2. Wiederholtes Durchführen von Prime/OS Open Space Events, ca. alle sechs Monate, bis die Organisation Phase 3 erreicht: eine wahrhaftig lernende Organisation. Diese Events werden in der Regel im Januar und im Juni durchgeführt.

### Prime/OS Phase 3: Meisterschaft

Es sind keine weiteren Open Space Events eingeplant.

Die Organisation ist gereift ist und kann nun eigenständig wahrnehmen, lernen und handeln.

1. Anstatt Open Space Events fest einzuplanen, kann die Organisation die Notwendigkeit eines Open Spaces selbst erkennen, und diesen dann nach Bedarf durchführen.
2. Der Nachweis, dass die Organisation Phase 2 erreicht hat, muss vorhanden sein. Beispiele hierzu:
  - a. Die geplanten Open Space Events werden weniger nachgefragt, weil die Organisation bereits eine Kultur entwickelt hat, die im Geiste und in der Arbeit einen „offenen Raum“ zur Verfügung stellt.
  - b. Die Organisation kann eine stabile, konsistente offene „Safe Space“-Kultur vorweisen. Beispiele:
    - i. Die Organisation hat maßgebliche Veränderungen an den HR-Rahmenbedingungen vorgenommen um eine Prime/OS Phase 3 Kultur zu unterstützen
    - ii. Die Organisation betreibt Personalpolitik auf Basis von Kulturkompatibilität, nicht aufgrund von Fachexpertise.
  - c. Die Organisation hat Mechanismen entwickelt um mit den fortlaufenden Konflikten umgehen zu können, die zwangsläufig entstehen wenn unabhängige Denker in einer dynamischen, komplexen Umgebung zusammenarbeiten.

Kontakt für Fragen:

Englische Version: Daniel Mezick [dan@newtechusa.net](mailto:dan@newtechusa.net)

Deutsche Übersetzung: Joachim Pfeffer [joachim@prime-os.de](mailto:joachim@prime-os.de)