

afca. - HANDBUCH

2016



Wir sind Softwareentwickler, die es lieben, komplexe Probleme intelligent zu lösen. Wir bieten unsere Entwicklungsdienstleistung an und entwickeln Software zusammen mit dem Kunden und dem User mit den neusten technischen Möglichkeiten. Der entstehende Code gehört dabei jederzeit dem Kunden. Durch die saubere Architektur sind unsere Systeme gut wart- und erweiterbar. Wir investieren in benutzerfreundliche Gestaltung und in die Optimierung der Zusammenarbeit. Den administrativen Aufwand halten wir klein und verwenden mehr als 85% für die Softwareentwicklung.

Unsere Eigenheiten führen zu langfristigen, vertrauensvollen Kundenbeziehungen. *Officeworld*, *Kestrel*, *Swissbankers* und die *Hochschule für angewandte Forschung in der Landwirtschaft* sind unsere Hauptkunden.

afca. gibt es seit 1995. Im Moment sind wir dreizehn Personen, die mit verschiedenen Pensen beitragen. Wir schaffen für unsere Mitarbeitenden ein ideales Biotop mit sehr flexiblen Arbeitsbedingungen. Von hierarchischen Strukturen halten wir wenig, von Selbstorganisation und Teams jedoch viel. Agile Methoden und Scrum werden bei uns seit vielen Jahren jeden Tag gelebt und umgesetzt.

— UNSERE ORGANISATIONSFORM —

Wir haben uns für das Organisationsmodell **HOLACRACY** entschieden. Uns ist wichtig, dass wir eine Organisationsform haben, die möglichst viel Flexibilität, Schnelligkeit und Selbstorganisation ermöglicht. Dabei muss ein System die Komplexität unseres Geschäfts vertragen können und nicht bremsend wirken. **HOLACRACY** ist eine grosse Herausforderung, weil es alle herkömmlichen Vorstellungen von Organisationen und deren Funktionsweise verändert. Dieses System ist auch deswegen anspruchsvoll, weil man es erst beim Anwenden langsam aber sicher zu begreifen lernt. Es braucht eine hohe Offenheit, Dinge neu zu denken. Auf www.holacracy.org findest Du die neusten Informationen, youtube Videos usw. und kannst Dir ein Bild davon machen.

— WICHTIGE GRUNDPRINZIPIEN —

ENTSCHEIDE werden aufgrund von Inhalten, nicht aufgrund der Position des Vertreters gefällt. Es gibt keine Manager, auch nicht die Gründer. Es gibt keine geheimen Beschlüsse, jeder kann an Besprechungen teilnehmen, wenn es ihn interessiert, er sich aber auch einbringt.

VERANTWORTUNG übernimmt jeder dafür, was er tut bzw. nicht tut.

WERTSCHÖPFUNG: Jeder überlegt sich, wie er für *afca*. am



Unsere Eigenheiten führen zu langfristigen, vertrauensvollen Kundenbeziehungen.

wertschöpfendsten ist. Damit dies funktioniert, braucht es den Kollegen gegenüber ein grosses Vertrauen.

DIREKTE KOMMUNIKATION wie auch lockerer Austausch zwischendurch ist uns wichtig. Wir suchen immer wieder nach Möglichkeiten, wie wir dies besser in unserem Team verankern können.

UNTERNEHMERISCHES BEWUSSTSEIN: Unseren Lohn bezahlt der Kunde. Er und die Firmenperformance geben uns Feedback über unsere Arbeit.

— WORAN ARBEITEST DU? —

Du bist ständig dran, Dich zu orientieren, bei welchem Task, Projekt, Thema Du am meisten Mehrwert bringen kannst. Ein neues Thema wird von zwei, drei Mitarbeitenden übernommen. Dies bedeutet nicht, dass diese alles dafür tun, sie fühlen sich jedoch dafür verantwortlich.

Bezüglich unserer Ressourcen gibt es gewisse Planungsgrössen. Wer genau was macht, wird jede Woche neu verhandelt. Grundlage dabei ist die Skills-Personen Verfügbarkeit. Wir arbeiten mit *Scrum* und *Agilen Methoden*. Das bedeutet, dass sich jeder seine Tasks nimmt, sie umsetzt und jeden Tag darüber berichtet, wo er steht.

— TEAMS, ARBEITSZEIT, BÜRO —

Wir arbeiten fast alle dienstags, mittwochs und donnerstags im Büro in Zollikofen. Einige arbeiten Teilzeit. Grundsätzlich ist es uns wichtig, zeitlich wie auch örtlich miteinander zu arbeiten.

Die Arbeitsplätze in unserem Büro sind personalisiert. Damit wir trotzdem flexibel zusammenarbeiten können, haben wir Räder an die Tischbeine montiert. Wir gehen davon aus, dass Du immer genau da sitzt, wo Du für Deine momentane Arbeit die beste Umgebung findest.

Bei den Arbeitsstunden ist uns wichtig, dass Du Arbeit und Leben in Balance hältst. Wir beziehen alle mindestens vier Wochen Ferien im Jahr.

— WIE ENTWICKLE ICH MICH WEITER? —

Indem Du Themen nachgehst, die Dich interessieren. Alle erarbeiten sich selber regelmässig neue Themen mit Hilfe von Webcasts in Pluralsight, Büchern, etc. Wenn Du ein spezielles Gebiet vertiefen möchtest, suchst Du mit Deinen Kollegen das Gespräch.

Der Zeitrahmen für die Erarbeitung eines Themas/die Umsetzung eines eigenen kleinen Projekts haben wir auf einen Monat/Jahr festgelegt. Dies gibt Dir einerseits eine Zeitlimite vor, andererseits berechtigt es Dich auch, die-



se Zeit zu beanspruchen. Ein kleines Projekt kann Dir die Möglichkeit geben, eine Idee umzusetzen, da vieles nicht in zwei, drei Stunden gelernt werden kann. Es sinnvoll, Deine Ideen oder Vorhaben zu publizieren, damit sich auch andere Interessierte daran beteiligen können.

Wenn Du länger als einen Tag für Dein Vorhaben verwenden möchtest, sollte dies als Abwesenheit geplant sein. In der Zeiterfassung wird es als Weiterbildung eingetragen. Alle zwei Wochen gestaltet jemand von uns ein stündiges Kolloquium. Die Themen werden jeweils im Voraus geplant. Wenn Du etwas Interessantes kurz vorstellen und mit den anderen diskutieren willst, bring es ein!

— EIN WICHTIGES THEMA FÜR JEDEN:
REKRUTIERUNG —

Es ist sehr wichtig, die richtigen Leute anzustellen, da wir Dienstleistungen erbringen, die nur mit dem, was in unseren Köpfen entsteht, einen Wert beim Kunden generieren. Wir mögen die angenehme Zusammenarbeit im Team, die durchaus auch herausfordernd sein kann. Grundsätzlich suchen wir Leute, die besser sind als wir. Wir wollen damit die Tendenz brechen, eher weniger gute Leute anzustellen.

← Durch saubere Architekturen sind unsere Systeme gut wart- und erweiterbar.

— WICHTIGE PUNKTE FÜR DIE REKRUTIERUNG —

Wichtige Eigenschaften unserer Mitarbeitenden sind Selbständigkeit, das Einbringen von Ideen, ein offener Horizont, Interesse. Menschen, welche bei uns einen Rekrutierungsprozess durchlaufen, führen mit zwei unserer Mitarbeitenden ein Gespräch, um den Kennenlernprozess zu starten. Anschliessend besuchen sie einen Tag unser Büro, lernen die Mitarbeitenden, die einzelnen Projekte sowie den *afca*-Groove kennen. Als nächstes löst der sich Bewerbende eine kleine Entwicklungsaufgabe, welche konkret bei uns anfällt. Der Entscheid über die Anstellung wird von den am Prozess beteiligten und interessierten Mitarbeitenden gefällt.

— DEIN LOHN —

- Du kannst bei uns deine Erfolgs-/Risikobeteiligung wählen.
- Für die Erfolgs-/Risikobeteiligung der nächsten zwei Jahre wählst Du dabei eine Beteiligung von 0 - 50%.
- Du kannst Deinen Lohn selber wählen. Dazu bekommst Du die Einschätzung Deiner Kollegen, welchen Lohn sie Dir zuteilen würden (dies gilt nur, wenn Du schon

Grundsätzlich suchen wir Leute, die besser sind als wir. →



für uns arbeitest). Du siehst auch, welchen Lohn die anderen erhalten. Da kannst Du Deine Ansprüche in unsere Relationen einpassen.

- Jeder weiß von jedem, wieviel er verdient, dies gilt auch für die Aktionäre.

— IMPRESSUM —



Illustrationen by Muriel Flückiger, afca.
© 2015 afca.

*

www.afca.ch
info@afca.ch