

# Meetup CollaborationLab

„Wenn ich nichts mach, ist nichts gemacht!“ –  
Gelingensbedingungen für Engagement und Selbstorganisation



**Collaboration**Lab



## Agenda

Selbstorganisation als  
Kompetenz

Selbstorganisation und  
Führung

Selbstorganisation durch  
Arbeitsprozesse

Selbstorganisation an einem  
Praxisbeispiel

# „Selbstorganisation braucht Führung.“

- Boris Gloger-





Selbstorganisation ist kein  
Selbstläufer!

Sondern ein sozialer und  
fachlicher Lernprozess, der  
begleitet werden muss, denn im  
Unternehmenskontext steht  
Selbstorganisation als  
Managementstrategie im  
Spannungsfeld zwischen  
betrieblicher Kontrolle und der  
Autonomie der Mitarbeitenden.



# Selbstorganisation und Engagement in im Unternehmen

Wenn Menschen keine Verantwortung übernehmen möchten, kann es mehrere Ursachen haben. Unserer Erfahrung nach ist ein Hauptgrund Unsicherheit.

Stichwort: „Psychologische Sicherheit“

Mitarbeitende glauben, dass sie

... die nötigen Fähigkeiten noch nicht haben

... sich der Aufgabe nicht gewachsen fühlen

... scheitern könnten und haben Angst davor

... sie die nötigen Fähigkeiten nicht haben,  
obwohl sie sie haben

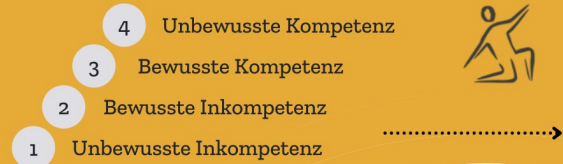
... keine Erfahrung haben, dass sie es tatsächlich  
können

... der (eigene) Anspruch an die Erfüllung der  
Aufgabe einfach zu hoch ist

# Selbstorganisation und Engagement in im Unternehmen

Die vier Stufen der Kompetenzentwicklung verdeutlichen unseren Lernprozess vom Newbie zum Super Pro.

Auch bei der Entwicklung von Selbstorganisationskompetenzen können wir dies beobachten.



collaborationlab.de

## 1 Unbewusste Inkompetenz

Ich kann mir nicht vorstellen, dass Selbstorganisation gelingen kann in hierarchisch geprägten Strukturen. Ich weiß gar nicht, was ich brauche, um mich selbst zu organisieren.



collaborationlab.de

# Selbstorganisation und Engagement in im Unternehmen

## 2 Bewusste Inkompetenz

Ich kann mir vorstellen, dass Selbstorganisation funktioniert und habe von Ansätzen und Modellen gehört. Ich weiß aber noch nicht, wie ich sie für mich nutzen kann. Ich kann intuitiv richtig handeln, weiß, aber nicht, warum es richtig war.



collaborationlab.de

## 3 Bewusste Kompetenz

Ich weiß genau, was ich machen muss, um mich im Team erfolgreich selbst zu organisieren. Ich muss noch darauf achten, die Werkzeuge auch wirklich anzuwenden.



collaborationlab.de

# Selbstorganisation und Engagement in im Unternehmen

## 4 Unbewusste Kompetenz

Ich hab mega viel Erfahrung in der Praxis gesammelt wie Selbstorganisation funktioniert und habe mir die nötigen Fähigkeiten erarbeitet. Diese kann ich auch im Schlaf abrufen. Ich kann dir allerdings nicht mehr erklären, wie es geht. Ich mache es intuitiv.



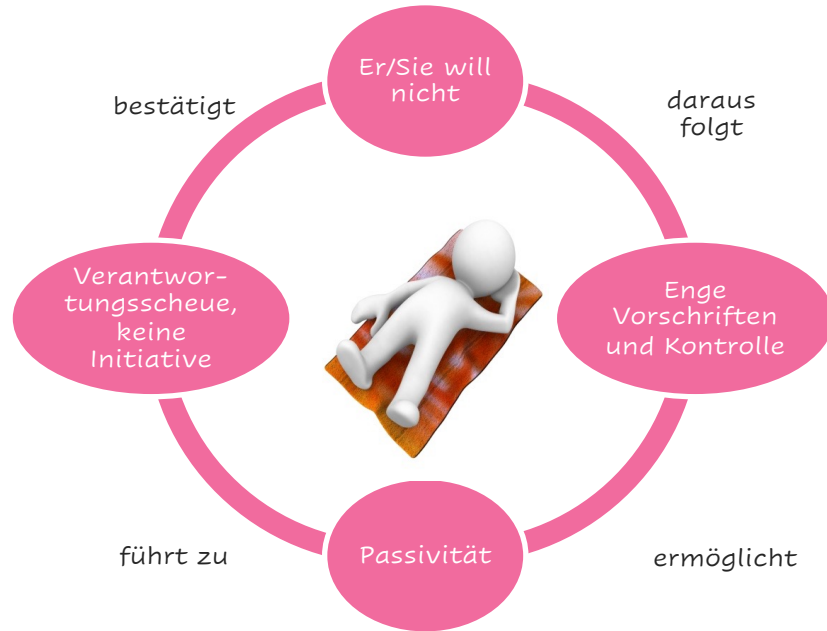
collaborationlab.de



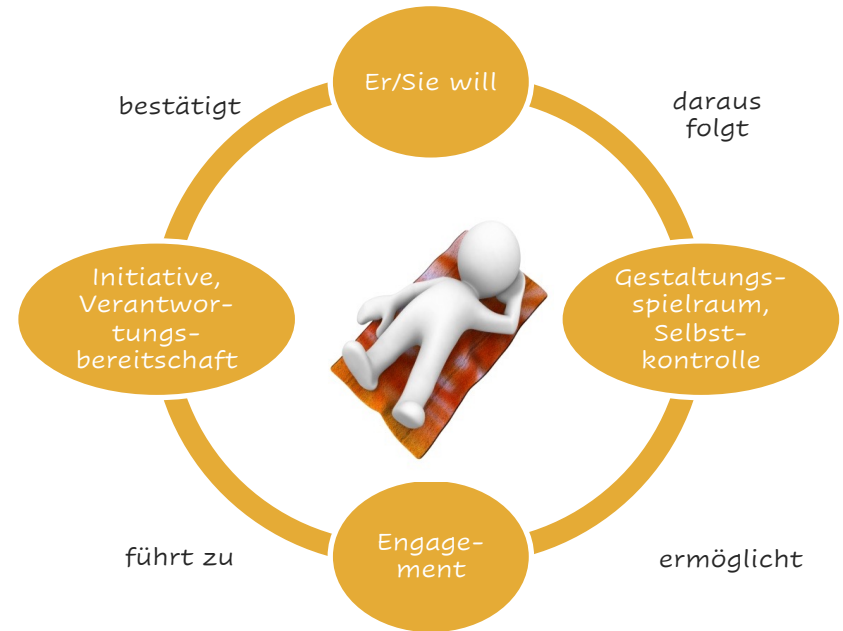
# LABSAMPLE - DIE XY-THEORIE

Quelle: Douglas McGregor

## THEORIE X: DER MENSCH IST UNWILLIG

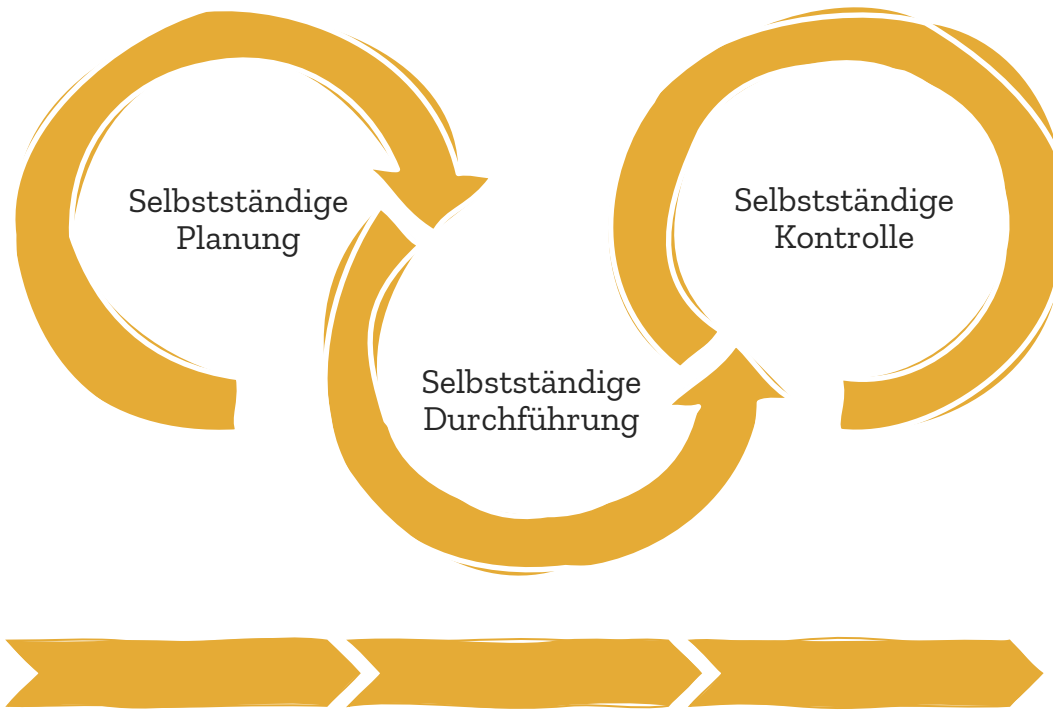


## THEORIE Y: DER MENSCH IST ENGAGIERT



# Vollständige Tätigkeit

Quelle: W. Hacker



- ▶ Ende-zu-Ende-Verantwortung.
- ▶ Ergebnisverantwortung, nicht nur Umsetzungsverantwortung.
- ▶ Mitarbeitende sind nicht nur verantwortlich (responsible). Sie tragen auch die Verantwortung (accountability).

# LABSAMPLE - OPEN SPACE

Quelle: Harrison Owen

## 4 PRINZIPIEN UND 1 GESETZ IM OPEN SPACE

### **WER AUCH IMMER KOMMT, ES SIND DIE RICHTIGEN LEUTE**

DADURCH WIRD SICHERGESTELLT, DASS GENAU DIE MENSCHEN MITARBEITEN, DIE WIRKLICH INTERESSE HABEN. JEDER, DER KOMMT, IST FREIWILLIG DA, HAT ETWAS BEIZUTRAGEN UND IST MOTIVIERT.

### **WAS AUCH IMMER PASSIERT, ES IST DAS EINZIGE, WAS PASSIEREN KONNTE**

DIE TEILNEHMENDEN BESTIMMEN DAS ERGEBNIS. SIE BRINGEN IHRE INDIVIDUELLEN FÄHIGKEITEN, IHRE MEINUNGEN UND ÜBERZEUGUNGEN EIN.

### **WANN AUCH IMMER ES BEGINNT, ES IST DER RICHTIGE ZEITPUNKT**

KREATIVITÄT UND ENERGIE LASSEN SICH NICHT TIMEBOXEN. MAN KANN SICH ZWAR VORNEHMEN, AN EINEM BESTIMMTEN ZEITPUNKT ZU BEGINNEN, ABER MAN KANN SCHÖPFERKRAFT NICHT ANKNIPSEN. SIE KOMMT, WENN SIE KOMMT.

### **ES IST ZU ENDE, WENN ES ZU ENDE IST**

UND GLEICHZEITIG IST ES NICHT VORBEI, WENN ES NOCH LÄUFT. WENN ES NICHTS NEUES GIBT, ALLES GESAGT UND JEDER BERÜCKSICHTIGT WURDE, DIE ENERGIE ALLE IST, DANN SEID IHR FERTIG. AUCH DANN, WENN IHR EIGENTLICH NOCH ZEIT ÜBRIG HABT.

DAS GESETZ DER ZWEI FÜSSE:

ZUSÄTZLICH ZU DEN PRINZIPIEN GIBT ES NOCH DAS GESETZ DER ZWEI FÜSSE.

DAS BEDEUTET, DASS TEILNEHMENDE NUR SOLANGE IN EINER GRUPPE UND BEI EINEM THEMA BLEIBEN, SOLANGE SIE ETWAS BEITRAGEN KÖNNEN ODER ETWAS LERNEN.

MAN KANN DEMENTSPRECHEND EIN EIGENES THEMA BESPIELEN ODER VON WORKSHOP ZU WORKSHOP ZIEHEN. WAS IMMER GERADE RICHTIG IST. SELBSTVERANTWORTUNG AT IT'S BEST!



# Gelingsbedingungen für Engagement und Selbstorganisation

Ein Problem, das man lösen möchte

Selbstorganisation ist kein Selbstzweck, sondern eine bestimmte Art und Weise Aufgaben im Team zu erledigen.

Es braucht ein Problem, welches auch als gemeinsame Herausforderung begriffen wird.

Prinzip der Freiwilligkeit

Es muss für alle Beteiligten Sinn ergeben und aus diesem Grund machen sie freiwillig mit. Engagement und Verantwortungsübernahme kann man nicht verordnen.

Emotionen Raum geben

Emotionen sind unsere Triebfeder, sie verleihen uns Kraft und Durchsetzungsstärke. Wenn wir nicht emotional involviert sind, dann fällt es uns schwer, Themen voran zu treiben.



# Gelingsbedingungen für Engagement und Selbstorganisation

Situatives Führen

Die Person mit der jeweiligen Kompetenz oder Fähigkeit übernimmt in selbstorganisierten Teams situativ die Führung.

Man benötigt dafür Transparenz über Rollen und Fähigkeiten und gemeinsam getragene Entscheidungsprozesse.

Fokus auf Erfolg

Fehler machen oder Schuldige suchen, spielt absolut keine Rolle. Der Fokus ist auf den Erfolg ausgerichtet und Erfolgsgeschichten sind das, was im Team weitergetragen wird.

# New Leadership Program

Start: 7. Juli

## Modul 1 Neue Welt der Führung

New Leadership – Was ist eigentlich das Neue daran und warum braucht es diese Form der Führung?

FW 1

## Modul 2 Führungsrollen im Wandel

Stärkung der Verantwortungskultur, indem Führung auf verschiedene Schultern verteilt wird.

FW 2

## Modul 3 Arbeitsweisen von Gestaltern

Raum für Gestalter ermöglichen durch ermächtigende Arbeitsweisen und Entscheidungsprozesse aus der agilen Welt.

FW 4

## Modul 4 Führung & soziale Dynamiken

Ein Blick auf die Themen Motivation, Feedback-Kultur und Konfliktlösungskompetenzen.

FW 3

## Modul 5 Organisationen der Zukunft

Mögliche Organisationsdesigns durch die Sicht der Systemtheorie verstehen und passgenau gestalten.

FW 6

## Modul 6 Führung & Kultur

Kulturentwicklung für eine neue Welt der Führung in verschiedenen Dimensionen unterstützen.

FW 5

FW Führungswerkstatt



# Vier Labs für eine gelebte Verantwortungskultur



## Junior Lab

Selbstwirksamkeit  
von Beginn  
an



## Leadership Lab

Für eine starke,  
weil geteilte  
Führung



## Participation Lab

Partnerschaftlich  
für den Erfolg des  
Unternehmens



## Transformation Lab

Transformationen  
gemeinsam  
gestalten

Interessiert? Meldet euch gerne bei uns.



Christoph Bauer

christoph.bauer@collaborationlab.de  
+49 172 9495502



Rebecca Hanker

rebecca.hanker@collaborationlab.de  
+49 172 1487499



Frank Hörhold

frank.hoerhold@collaborationlab.de  
+49 176 49229180



# Meetup CollaborationLab

„Wenn ich nichts mach, ist nichts gemacht!“ –  
Gelingensbedingungen für Engagement und Selbstorganisation

Vielen Dank!

