

11 Fragenkomplexe zu Selbstorganisation

Motivation

Was erhoffe ich mir von selbstorganisiertem Arbeiten? Effizientere Abläufe oder mehr Selbstbestimmung oder ein politisch integriertes Organisationsmodell? Finanziell lukrativere Aufträge? Mehr Innovation in der Organisation? Mehr „selbst“/Einfluss in der Organisation? Kreativeren Umgang mit Komplexität?



Befürchtungen

Wird es einen hohen zeitlichen Aufwand für die Binnenkommunikation/interne Kultur/Fragen nach Zusammenarbeit geben? Wie können ungute Überlappung von „alt“ und „neu“ vermieden werden? Wie kann der hohe Aufwand der Transformation ins neue System im Zaum gehalten werden? Welche strategischen/systemischen Missverständnisse, die sich in persönlichen Konflikte übertragen, lauern?



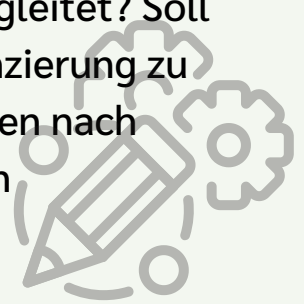
Energie

Wie groß darf die energetische und finanzielle Investition sein, um das neue Modell aufzubauen? Wieviel interne Entwicklungsarbeit können wir uns gerade leisten? Was kann dafür weggelassen werden?



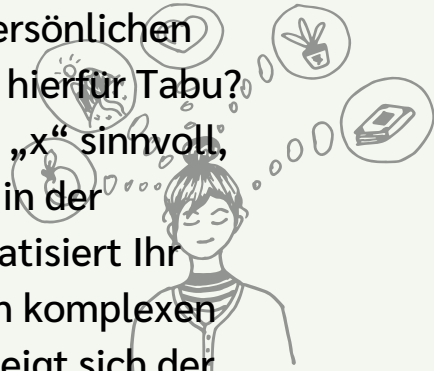
Prozess

In kleinen Häppchen oder in einem Schwung? Allein oder begleitet? Soll es komplette Teilhabe in allen Punkten geben oder Differenzierung zu bestimmten Entwicklungsschwerpunkten? Wie werden Fragen nach Divergenz und Konvergenz und von Deduktion und Induktion beantwortet? Welche Zielsetzung wird von wem formuliert?



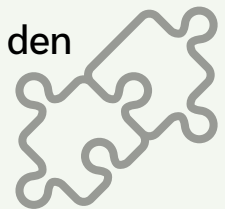
Selbstentwicklung

Was willst Du an/in Dir entwickeln? Wie kann die Entwicklung für Dich hilfreich sein? Wo führt Ihr Gespräch über die jeweils persönlichen Entwicklungen und welche Räume sind möglicherweise hierfür Tabu? Wie gehst Du mit Ambivalenzen um (für die Firma wäre „x“ sinnvoll, für Dich selbst „y“?) oder mit unterschiedlichen Tempi in der Entscheidungsfindung und ihrer Umsetzung? Wie thematisiert Ihr individuelle und gemeinsame Unsicherheit, wenn sich in komplexen Situationen nicht gleich eine Lösung abzeichnet? Wie zeigt sich der Umgang mit Unsicherheit und Ungleichzeitigkeit?



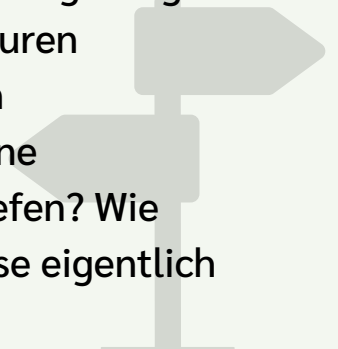
Integration

Wollen wir alle mitnehmen oder ist es ok, wenn einige durch den Prozess aussteigen? Wollen wir eher die Strukturen den Persönlichkeiten anpassen oder andersrum?



Alt & Neu

Soll ein radikaler Systemwechsel stattfinden oder eine Überlagerung oder eine langsame Reform? Was soll mit den alten Strukturen passieren (abreißen oder nutzen?)? Was soll mit den alten Führungspersonen passieren? Wie könnt Ihr das Vergangene wertschätzen und trotzdem das Neue anstreben und vertiefen? Wie klar sind die neue Verfasstheit und unterstützende Prozesse eigentlich definiert oder eher eine vage Vermutung?



Strategie

Wie groß und weit sind die Spielfeldmarkierungen gesteckt? Wie kleinschrittig wollen wir selbstorganisiert Dinge aushandeln?



Kontrolle & Vertrauen

Geben wir uns Vertrauensvorschuss? Wie dicht wollen wir Regeln und Vereinbarungen? Wollen wir Sanktionen? Wie formell oder informell soll das sein? Wie ermöglichen wir Ausnahmen vom System für Zusammenwirken? Wie markieren wir Punkte, die nicht veränderbar sind? Wie gehen wir mit „Regelverletzungen“ um und entwickeln Besprechbarkeit von Misstrauen? Wie sortieren wir Mittel-/Auftrags-/Projektvergabe und Fragen von Entlohnung? Wie gehen wir um mit innerer Konkurrenz? Wer repräsentiert die gemeinsame Organisation nach außen? Auf Grund welchen „Titels“?

Analog-Digital

Welche Rollen sollen Digitale Medien und Kommunikationsplattformen spielen? Welche analogen Kanäle wollen wir auf jeden Fall weiter nutzen? Wo sind die Schnittstellen zwischen zentral und dezentral – technisch und in den Kommunikationsprozessen? Wie ist bei dem System Wachstum und Skalierung (technisch) mit gedacht?

Gemeinsame Ökonomie und Solidarität

Wie individuell-unternehmerisch und solidarisch gemeinsam soll das Modell aufgesetzt werden? Wie sollen Bezahlung / Tagessätze usw. aussehen? Wie werden innere Arbeiten verteilt und finden sich alle da gut wieder?