

Netzwerk
Selbstorganisation
Workshop vom 27. April
2022, 10:30 bis 12:30 Uhr

Fragestellung und Ideen zu
Hypothesen für
Breakoutsession

Moderatorinnen:
Marianne Alpstätg
Katharina Alföldi
Wehrmüller

2. Management und Führung

Hypothese

Bei der Veränderung zur Selbstorganisation...

- müssen Management und Führungspersonen sich inhaltlich vorher fit machen. Sie brauchen einen Vorsprung, damit sie den Prozess glaubwürdig steuern können.

Fragen

- Stimmt diese Hypothese für euch?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja:
 - mit welchen Vorgehensweisen kann man diesen Vorsprung des Management und der Führung erreichen?

Ideen aus den Gruppen

- Wichtig ist, dass das Management einen Vorsprung hat, sie muss aber auch Verantwortung abgeben können. Das ist ein Spagat der sehr schwierig ist.
- Neue Hypothese: wahrscheinlich ist es einfach die Selbstorganisation in neuen Organisationen einzuführen als in bestehenden.
- Das Management ist in der Führung sehr gefordert. Sehr viel muss am Anfang des Prozesses zu Verfügung gestellt werden (Gefässe, Schulungen etc.)
- Das Management muss aber auch Macht abgeben.
- Die Prozesse sollten top down angestossen werden.
- Bedeutung von Hierarchie in der Selbstorganisation

- Wir sind nicht der Meinung das Top Management mehr die Klarheit haben müssen, was wollen wir mit Selbstorganisation. Aber nicht dass sie weiter sein muss.
- Wir stimmen der Hypothese zu, ja fit machen, aber das alleine reicht nicht. Dabei braucht es beim Mngt. Klärung wann gebe ich was ab etc.
- Wir sind auch für das Vorgehen der kleinen Schritte.

3. Veränderung von Kultur und Strukturen

Hypothese

Bei der Veränderung zur Selbstorganisation...

- muss neben den strukturellen Anpassungen, eine umfassende kulturelle Entwicklung eingeplant werden.
- müssen geeignete Vorgehensweisen für die Entwicklung der Kultur und Werte eingesetzt werden.

Fragen

- Stimmt diese Hypothese für euch?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja
 - mit welchen Vorgehensweisen kann man diese Kulturentwicklung erreichen?

Ideen aus den Gruppen

- Kultur und Strategietools müssen verknüpft sein. Kultur muss darauf ausgerichtet sein, was wollen wir auf dem Markt sein.
- Frage steht im Vordergrund: wenn man strukturelle Anpassungen macht, kommt dann die Kulturveränderung nicht automatisch?
- Wie integriert man Personen (MA), die gut arbeiten, aber nicht unbedingt in diesen Prozess miteinsteigen möchte?
- Wir konnten uns nicht wirklich einigen, was wir auf unsere Fragen antworten.
- Aber über die Reflektion von Strukturveränderungen kann man in die Kulturveränderung einsteigen.

4. Individueller Veränderungsprozess der Betroffenen

Hypothese

Bei der Veränderung zur Selbstorganisation...

- ist der Widerstand und die Anforderungen an den individuellen Entwicklungsprozess grösser, als in «anderen» Changeprozessen.
- nimmt die Fluktuation zu, wenn diesen individuellen Entwicklungsschritten nicht Rechnung getragen wird.

Fragen

- Stimmt diese Hypothese für euch?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja:
 - mit welchen Vorgehensweisen kann man den Umgang mit diesen individuellen Entwicklungen positiv beeinflussen?

Ideen aus den Gruppen

- Nicht alle können und wollen Selbstreflexion durchführen. Es ist darum wichtig die richtigen Gefässe zu haben, um das zu lernen.
- Widerstand ist in jedem Changeprozess vorhanden.
- Aber in der Selbstorganisation sind die Anforderungen an den Einzelnen sehr viel stärker. Entsprechend stimmen wir zu – mehr Fluktuation
- Wir stimmen der These 100% zu. Haltung und Kultur muss ganz zu Beginn bearbeitet werden (zum Frühstück). Hilfreich ist es dies in kleinen Schritten zu tun, z.B. bei den normalen Sitzungen Rollen zu verteilen. Damit biete ich die Gelegenheit, dass MA Erfahrungen machen.
- Zudem ist es wichtig laufend Reflexionsschlaufen in den Prozess einzubauen (in Interaktionen zu arbeiten). Auch kleine «Lernbegleitungen» anbieten, kann laufend helfen sich zu entwickeln

5. Unterstützung bei der Transformation (externe Beratung)

Hypothese

Bei der Veränderung zur Selbstorganisation...

- lohnt es sich eine externe Beratung einzubeziehen, die als Vorbild fungieren kann. Sie muss über genügend Know-How in verschiedenen Modellen der Selbstorganisation verfügen.
- braucht die externe Beratung eine hohe Kompetenz für Transformationsprozesse, die auf kultureller Ebene einen Paradigmenwechsel erfordern.

Fragen

- Stimmt diese Hypothese für euch?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja:
 - wie können Auftraggebende unterstützt werden, die «richtige» externe Beratung zu finden?

Ideen aus den Gruppen

Generelle Fazits

- Werte und Prozesse knüpfen sich an den Markterfolg bei wirtschaftlichen Unternehmungen – Soziale Unternehmungen sind viel mehr an Normen gebunden, haben da weniger Freiheiten.
- Du kannst nicht alleine in deinem Umfeld die Selbstorganisation einführen. Du brauchst deine Stakeholder.
- Können uns zu allen vier Hypothesen einverstanden erklären. Aber wir haben Inputs betr. dem Wording in den Hypthesen (Bsp. Statt steuern ist mehr begleiten/coachen gefragt)

Diskurs und Ideensammlung in Breakout-Sessions zu den verschiedenen Hypothesen

Bitte organisiert euch selbstständig im Team

- Moderation definieren und Form der Zusammenarbeit festlegen
- Darauf achten, dass alle zu Wort kommen
- Sprecher*in für Plenum festlegen

Führt bitte eine Diskussion zu einer oder allen Hypothesen

- Seid ihr mit den Hypothesen einverstanden?
- Was ist eure Erfahrung?
- Welche Ideen habt ihr für die nachhaltige Transformation?

Ideen-Fazit für eine nachhaltige Transformation zu mehr Selbstorganisation

- Welche konkreten Ideen (eine bis drei) pro gewählte Hypothese stellt ihr im Plenum vor?