

Selbstorganisation gezielt entwickeln

1. Warum Selbstorganisation heute relevant ist

In einer komplexen Arbeitswelt reichen zentrale Steuerung und klassische Führung oft nicht mehr aus. Selbstorganisation ist kein Trend, sondern eine notwendige Antwort auf dynamische Märkte, vielfältige Kundenbedürfnisse und die Notwendigkeit schneller Entscheidungen.

2. Stufen der Selbstorganisation

Selbstorganisation ist nicht schwarz oder weiß. Sie entwickelt sich stufenweise – je nach Reife des Teams, Klarheit über Aufgaben und Kontextbedingungen.

Stufe 0: Fremdbestimmte Arbeitsorganisation

Führungskräfte entscheiden, was, wie und von wem gearbeitet wird. Mitarbeitende agieren ausführend und treffen kaum eigene Entscheidungen.

Stufe 1: Selbstbestimmte Arbeitsorganisation

Mitarbeitende entscheiden selbst, wie Aufgaben erledigt werden – innerhalb eines vorgegebenen Rahmens. Führungskräfte geben das Was und Wann vor, lassen jedoch Gestaltungsspielraum beim Wie.

Stufe 2: Selbstbestimmte Zielfestlegung

Das Team bestimmt selbst, woran es sich messen lassen will. Die Führungskraft tritt als Coach oder Berater auf, Aufgaben und Verantwortung werden unter den Teammitgliedern verteilt.

Stufe 3: Strategisch-unternehmerische Selbstbestimmung

Teams agieren wie Unternehmer:innen im Unternehmen. Sie definieren ihren Beitrag zur Organisation eigenständig und stimmen sich mit anderen Bereichen ab. Führung geschieht situativ und kompetenzbasiert.

3. Die Realität: Verantwortung geben ≠ Verantwortung nehmen

Viele Organisationen gehen erste Schritte Richtung Selbstorganisation: Sie schaffen Freiräume, geben Verantwortung ab, stellen auf agile Arbeitsweisen um. Doch oft bleibt die erhoffte Wirkung aus. Mitarbeitende nutzen die Freiräume nicht, Entscheidungen versanden, Abhängigkeiten bleiben bestehen.

Das liegt nicht an fehlendem Willen. Es liegt oft daran, dass die notwendigen Voraussetzungen fehlen: Kompetenzen, Strukturen, Vertrauen, Klarheit.

Selbstorganisation gelingt nicht automatisch – sie braucht Voraussetzungen. Und genau hier setzt der Selbstorganisations-Readiness-Check an.

4. Der Selbstorganisations-Readiness-Check – Ein Kompass, kein Maßstab

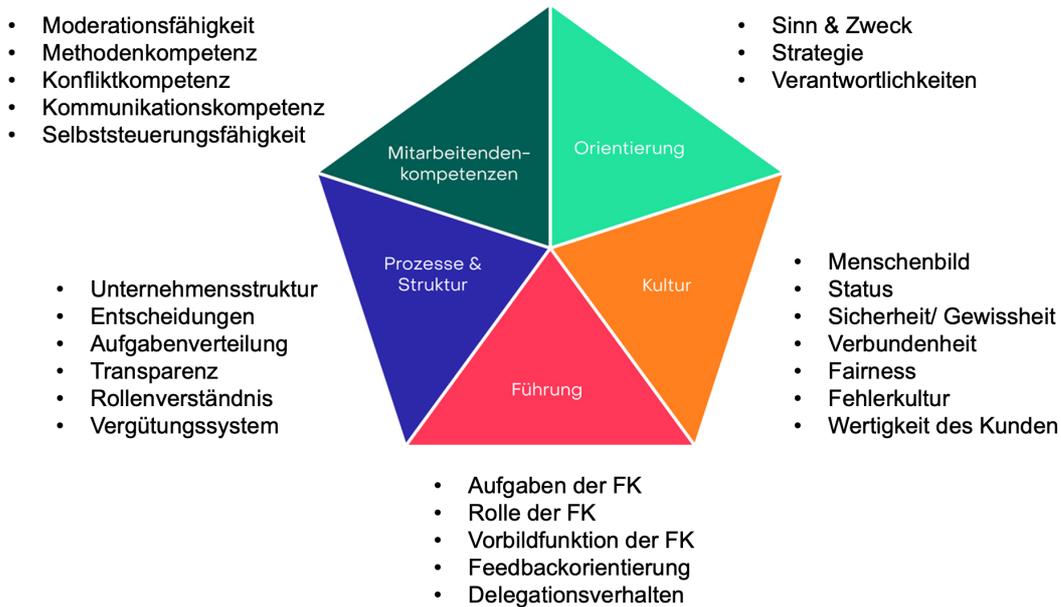
Der Readiness-Check ist kein Tool zur Bewertung. Er misst nicht, wie selbstorganisiert ein Team ist, sondern beleuchtet die Bedingungen, unter denen Selbstorganisation gelingen kann:

- Wo liegen Potenziale?
- Wo gibt es strukturelle oder kulturelle Barrieren?
- Welche Kompetenzen fehlen – und welche sind bereits vorhanden?
- Welche Themen lohnen sich für die Entwicklung als nächstes?

Der Check bietet eine Bestandsaufnahme, zunächst individuell durch die Führungskraft, dann optional auch als Teamreflexion.

5. Die fünf Handlungsfelder im Fokus

Der Check orientiert sich an einem fundierten Modell mit fünf ineinandergreifenden Handlungsfeldern:



Diese Felder zeigen, wo Entwicklung ansetzen kann – nicht pauschal, sondern passgenau zum Kontext des Teams.

6. Online-Assessment: Einfach starten, gezielt reflektieren

Der Check ist als Online-Tool verfügbar. Er kann eigenständig durchgeführt werden – zunächst von der Führungskraft als Einzelreflexion. In einem zweiten Schritt können auch Teammitglieder ihre Perspektive einbringen.

Das Ergebnis ist kein Score, sondern ein qualitativer Überblick über Einschätzungen und Unterschiede. Genau das schafft die Grundlage für gezielte Dialoge:

- **Warum schätzen wir bestimmte Themen so unterschiedlich ein?**

- **Was macht uns stark – und was bremst uns?**

- **Worüber müssen wir reden, um handlungsfähig zu bleiben?**

Diese Gespräche ermöglichen echte Entwicklung – auf Augenhöhe und mit Substanz.

7. Fazit: Selbstorganisation ist ein Weg, kein Zustand

Selbstorganisation ist kein Ziel, das man erreicht – es ist eine fortlaufende Entscheidung für mehr Miteinander, mehr Verantwortung und mehr Wirkung. Der Selbstorganisations-Readiness-Check hilft, diesen Weg reflektiert zu gestalten.

Er schafft Klarheit, zeigt Entwicklungsfelder auf und stärkt die Dialogfähigkeit von Teams. Er hilft dabei, nicht zu groß, aber auch nicht zu kleinschrittig zu starten. Und er erinnert daran: Selbstorganisation beginnt nicht mit Tools – sondern mit Haltung.

Was du jetzt tun kannst

Wenn du nach dem Lesen klarer siehst, wo du mit einem Team hinmöchtest und wo nicht, hast du bereits den wichtigsten Schritt getan: **Bewusst hinzuschauen.**

Falls du diesen Reflexionsprozess **vertiefen**, gemeinsam mit deinem Team **weiterentwickeln** oder mit uns **konkret ansetzen möchtest**, stehen wir dir gerne zur Seite.

Vier Möglichkeiten, wie es weitergehen kann

- **Mache jetzt den Selbstorganisations-Readiness Check:** direkt online, als fundierte Standortbestimmung mit konkreten Entwicklungsimpulsen
 - <https://qoodos.de/so-readiness-check>
- **Ein kostenloses Beratungsgespräch:** um deine Einschätzungen zu besprechen und nächste Optionen zu klären
 - <https://qoodos.de/so-termine/>
- **Ein begleitetes Team-Assessment:** mit strukturiertem Dialog, Auswertung und Entwicklungsschritten
- **Individuelles Sparring für dich als Führungskraft:** um Selbstorganisation wirksam zu gestalten, ohne dabei allein zu gehen

Du entscheidest, wie viel Tiefe und Unterstützung du brauchst.

Wir liefern Struktur, Perspektive und Erfahrung.

Kontaktiere uns direkt unter kontakt@qoodos.de oder +49 89 377 9972 00