

Handout 1 im Modul 1: Selbstorganisation und Gruppendynamik

## Zusammenfassung Inhalt zum Video: „Intro Selbstorganisation“

Hier findest Du nochmal die Auflistung der wichtigsten Themen und Unterscheidungen, für diejenigen, die das nochmal gebündelt nachlesen wollen.

### 1. Selbstorganisation vs. Selbststeuerung:

Die **Selbstorganisation** (aus der Systemtheorie kommend) beschreibt eigentlich in einem sozialen System, wie eine bestimmte Ordnung (unabhängig von der Handlung eines Organisators) aus dem System selbst herausbildet – also das spezifische Ordnungsmuster.

Die **Selbststeuerung** beschreibt den Versuch von innen (als Teammitglied) auf diese Ordnung einzuwirken und sie zu verändern. Dies kann auf viele Art und Weisen passieren (aktiv durch Feedback oder Einbringen von Reflexionen, passiv durch Ausweichen und Entziehen der eigenen Arbeitskraft etc.)

Allgemein wird der Begriff Selbstorganisation synonym verwendet auch für Versuche der Selbststeuerung. Deshalb wird im weiteren Verlauf der Videos nicht auf eine scharfe Trennung Wert gelegt, sondern häufig der gebräuchlichere Begriff der Selbstorganisation oder selbstorganisierter Teams verwendet.

### 2. Drei zentrale Merkmale von selbstorganisierten Teams:

- Die haben eine Aufgabe, die nur im Zusammenwirken zu lösen ist: Das Zusammenfügen von Einzelarbeit reicht nicht, sondern die Arbeit muss im Zusammenwirken geregelt werden und gewisse Aushandlungen oder Auseinandersetzungen müssen geführt werden.
- Es gibt Gestaltungsspielräume, wie die Aufgabe gelöst werden kann: Zeiten, Aufgabenverteilung, Herangehensweise etc.
- Alle kennen sich und haben eine Beziehung untereinander: Es ist klar, wer dazu gehört und alle können miteinander reden (keine Anonymität).

Erst wenn das gegeben ist, können wir von einem selbstorganisierten Team reden und wir können versuchen, dessen spezifische Ordnung zu verstehen.

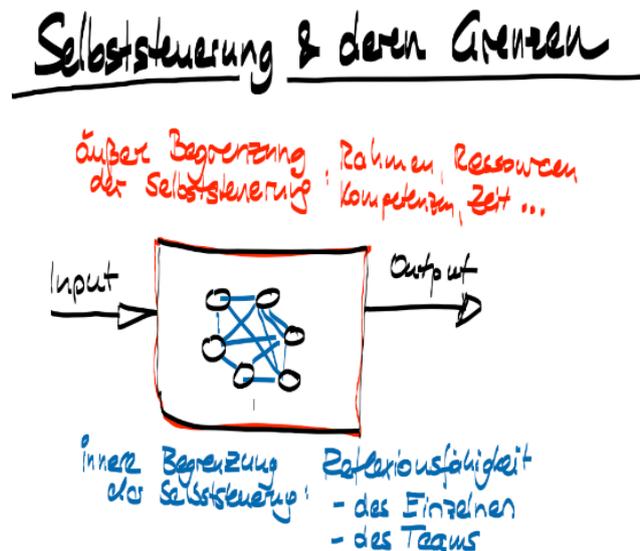


### 3. Drei Anforderungen an selbstorganisierte Teams:

Folgende drei Anforderungen oder Aufgaben müssen selbstorganisierte Teams erfüllen, damit eine längere produktive Zusammenarbeit ermöglicht wird.

- Ihre Aufgabe erfüllen: hoffentlich zufriedenstellend und wirkungsvoll in der Organisation
- Den Mitgliedern etwas bringen: Den Interessen und Bedürfnissen der Mitgliedern muss in gewissem Umfang entsprochen werden, sonst sinkt die Motivation und das Engagement
- Sich selbst erhalten und pflegen, damit sie nicht auseinanderfallen: durch Reflexionsphasen, Korrekturen in der Zusammenarbeit und anderen Art von Teampflege (z.B. verbindende Events)

### 4. Selbststeuerung in Teams und ihre Grenzen:



Daraus ergeben sich **für Führungspersonen** folgende Hinweise bei der Zusammenstellung von Teams:

- Ausreichend Vielfalt in Kompetenzen bei Mitgliedern - angemessen zur Aufgabe
- Nicht zu wenige und nicht zu viele Personen
- Ausreichend Gestaltungsspielräume geben
- Zeit lassen und Unterstützung zur Entwicklung der Arbeitsfähigkeit geben und in Reflektionsfähigkeit entwickeln lassen, nicht sofort Produktivität erwarten

**Für Teammitglieder** gilt:

- Sich immer wieder mutig vorwagen und an der eigenen und kollektiven Reflexionsfähigkeit arbeiten in dem ich meine Gedanken und Wahrnehmungen offen ansprechen