

**Das Thema Ihrer Session am Persönlichkeits- und Karrieretag 2017 lautet
„Selbstorganisation als Basis für erfolgreiches und gesundes Arbeiten.“
Warum ist Selbstorganisation so wichtig – im Job und im Leben?**

Selbstorganisation ist die Antwort auf stark gestiegene Komplexität. Die exponentiell gestiegene Komplexität ist entstanden durch technische Entwicklungen im Rahmen der Digitalisierung sowie durch eine vielschichtige stärkere Vernetzung der Menschen miteinander. Menschen, die Selbstorganisation beherrschen, sind der Fels in der Brandung statt das Blatt im Wind. Und das ist auf Dauer die gesündere Variante.

Welche Tipps haben Sie für die eher chaotisch-kreativen Typen, denen Organisation und Struktur oft schwerfällt?

Selbstorganisation findet im Rahmen einer klaren agilen Organisation statt, wobei hochflexible Arbeit in sehr disziplinierter Weise erfolgt. Dabei ist die moderne Arbeit geprägt durch unterschiedliche Rollen. So wachen Auftraggeber und Agilitätsbeauftragte in agilem, selbstorganisierten Umfeld über die Einhaltung straffer Spielregeln, während sich chaotisch-kreative Menschen dort ebenfalls gut einbringen können, da sie im Rahmen der Spielregeln sehr viel freier agieren können als früher. Selbstorganisation braucht Führung und Spielregeln, kommt aber mit wenig Hierarchie aus.

Was ist Ihre provokante These / Erkenntnis zu Ihrem Thema Selbstorganisation und -verbundenheit?

Selbstorganisation, Selbstverbundenheit und Agilität bieten eine hervorragende Methodik, die Herausforderungen der VUCA-Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) zu bewältigen. Wer allerdings glaubt, dass die Anwendung der entsprechenden Werkzeuge und Methoden allein ausreicht, wird feststellen, dass am Ende mehr Chaos und weniger Produktivität herauskommt. Selbstorganisation, Selbstverbundenheit und Agilität braucht nicht nur neue Werkzeuge und Methoden, sondern auch ein ganz neues Verständnis von Führung als Befähiger statt als Bestimmer.

Viele Menschen planen und organisieren gerne. Wie können wir verhindern, dabei ins Mikromanagement zu verfallen?

Durch Klarheit in der (agilen) Projektorganisation. Damit wird hilfreiches Mikromanagement und die Sicht auf den ganzheitlichen Kundennutzen miteinander vereint, sofern man das Instrumentarium richtig anwendet und wenn im Unternehmen das passende Klima herrscht.

Wie können Führungskräfte die Selbstorganisation Ihrer Mitarbeiter unterstützen?

Zu allererst müssen sie sich ihrer veränderten Rolle als Befähiger statt als Bestimmer bewusst werden. Führung ist immer noch wichtig und sogar zunehmend wichtig, wird aber jetzt ganz anders interpretiert. Die Führungskraft der Zukunft ist in erster Linie Architekt eines agilen Organisationssystems und muss sicherstellen, dass an den entscheidenden Stellen die richtigen Menschen eingesetzt sind. Diese Menschen müssen durch die Führungskräfte bzgl. einer agilen Haltung und agilen Arbeitsweisen befähigt werden ohne dass sie dominiert werden.

Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf unsere Arbeitskultur?

Digitalisierung ist einer der entscheidenden Treiber für neue Arbeitsweisen und Organisationsmodelle. Die VUCA-Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) ist im Wesentlichen ein Resultat der technischen Möglichkeiten durch die Digitalisierung.

Was haben Sie durch die Ihre Berater-Tätigkeit über Menschen gelernt?

Menschen in Organisationen haben zunehmend den Wunsch, Ihre Arbeit selber zu organisieren. Insbesondere Berufsanfänger wollen sich individuell entfalten und etwas bewirken. Dabei sind viele von ihnen hochgradig engagiert und loyal, sofern sowohl Spielraum zur Selbstorganisation wie auch ein förderndes Organisationsumfeld vorliegt. Die meisten Mitarbeiter wünschen sich eine Vertrauens- und Leistungskultur, die ihnen zusätzlich den Sinn an der Arbeit vermittelt.