

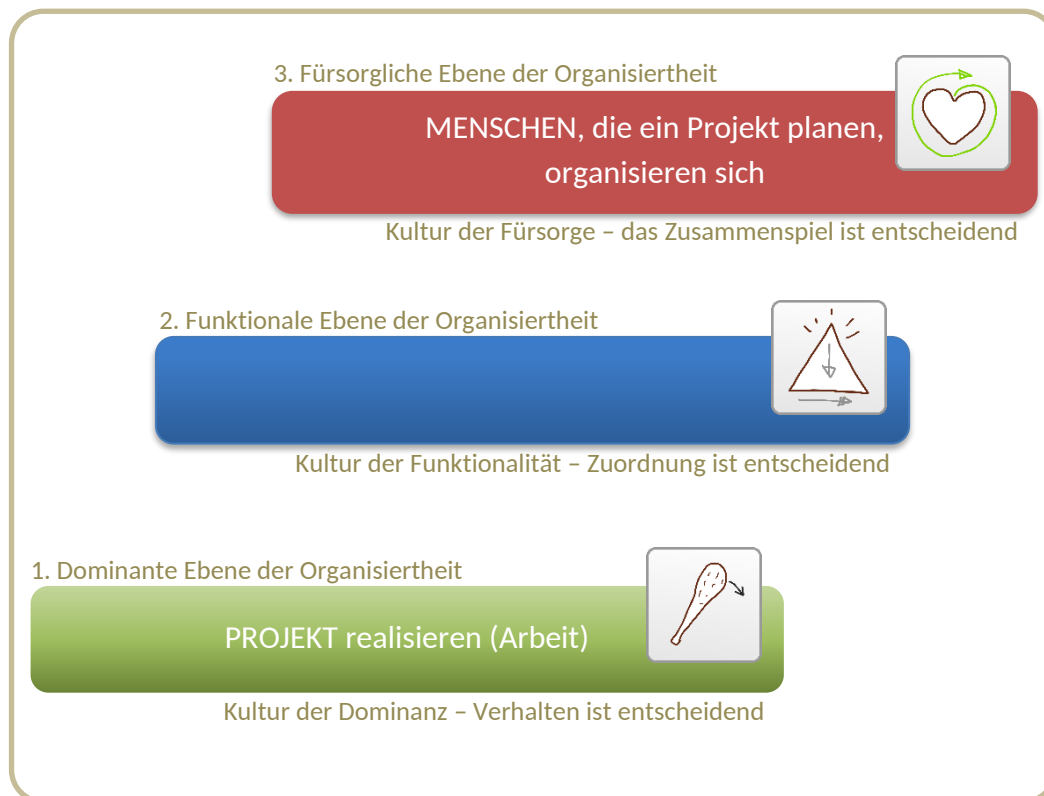
Erfolg durch Selbstorganisation

Das Team ist der Boss

Die drei Ebenen von Organisiertheit

Worum geht es bei „Das Team ist der Boss“? Es geht um einen neuen Level, wie sich Menschen für ein Projekt organisieren. Bei Projekten lassen sich nämlich drei Ebenen von Organisiertheit ausmachen: An der Basis befindet sich die taktische Ebene (grün in der Grafik). Hier wird ein Projekt mit erprobten Konzepten praktisch umgesetzt. Auf diese Ebene kann man kaum verzichten, denn wenn man sich von der versierten und konkreten Umsetzung verabschiedet, machen alle anderen Bemühungen im Unternehmen nur mehr wenig Sinn.

Die nächste Ebene ist die, auf der wir ein Projekt planen und organisieren. Wir bezeichnen sie als die strategische Ebene (blau in der Grafik). Hier sind nicht mehr die Arbeiter zuhause, sondern die Techniker, Architekten, Ingenieure und Wissenschaftler. Auch die Künstliche Intelligenz wird hier immer mehr zum Mitspieler.

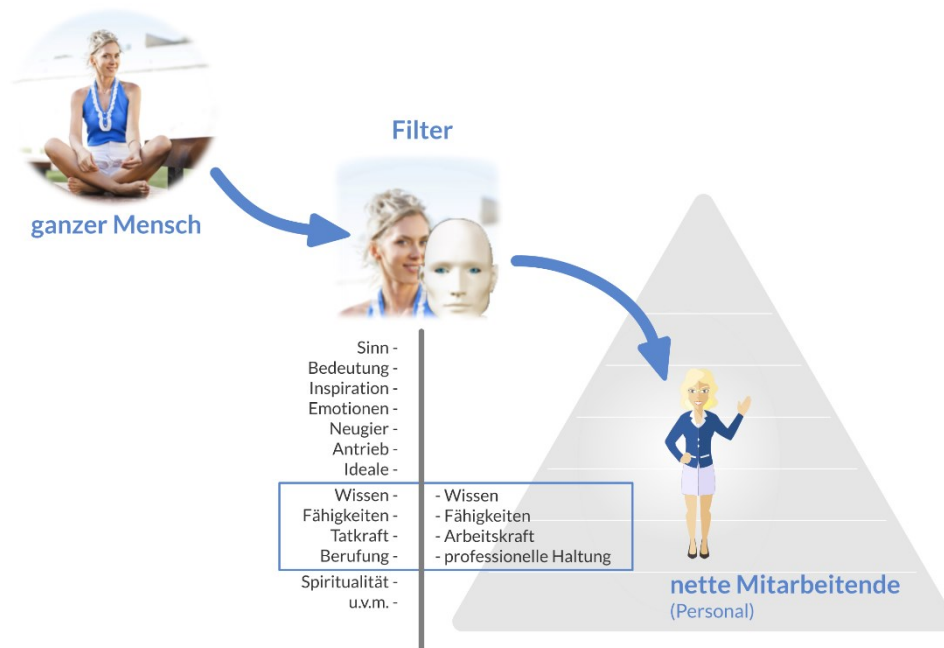


Vielleicht wollen wir das Management unserer Bewusstseinskräfte weder einem Chef noch einem Regelwerk, einem Framework, einer App oder einem Computerprogramm überlassen. Dann ist es an der Zeit, die Bewusstseinskräfte sich selbst organisieren zu lassen. Wir eröffnen hierfür eine neue dritte Ebene (rot in der Grafik), auf der sich die Mitarbeitenden in Hinblick auf das gemeinsame Projekt selbst sinnvoll organisieren und immer wieder neu positionieren. Dazu bedarf es eines ausreichenden Bewusstseins, das u.a. eine gute Sensitivität für das Projekt, die anstehenden Aufgaben und die Kollegen beinhaltet. Es geht darum, die natürliche Menschlichkeit und die Potenziale im Team in einem Projekt gut organisiert zu vernetzen.

Erfolg durch Selbstorganisation

Das Team ist der Boss

Integrale Menschen oder nur funktional Mitarbeitende



Da funktional orientierte Unternehmen Mitarbeitende und nicht Menschen suchen, wird seit jeher viel menschliches und zwischenmenschliches Potenzial aus den Teams herausgefiltert. Das geschieht nicht nur durch das Unternehmen, sondern auch von Seiten der Personen selbst, die in die Unternehmen eintreten und die Selbstbeschränkung spätestens seit ihren Schulzeiten verinnerlicht haben. Ein Team als Boss kann mit den Potenzialen der Menschen umgehen. Die Mitarbeitenden müssen dazu bereit sein, sich wirklich auf ihre Projekte und Kollegen einzulassen. Weil ihre Potenziale nur von ihnen selbst verwaltet werden können, braucht es auf jeden Fall eine geeignete Form der Selbstorganisation. Die Prozesse werden auf diese Weise lebendiger, leichter und natürlicher.

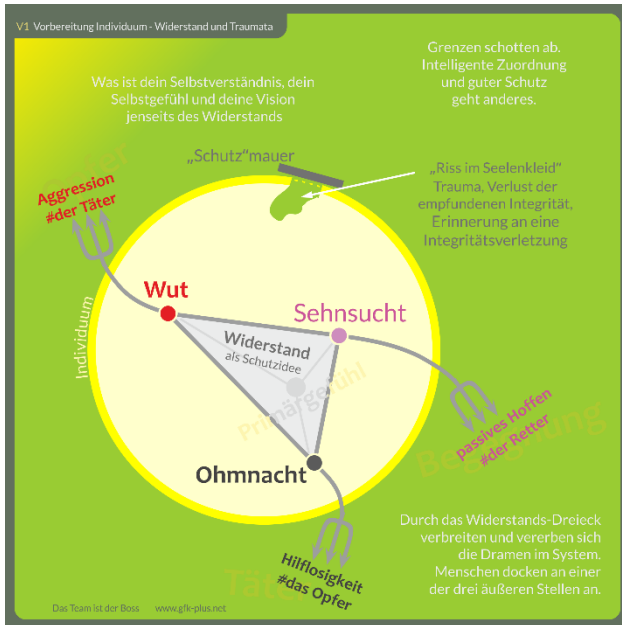
Bei all den wesentlichen Verbesserungen im modernen Management bleiben die Menschen und viele ihrer Potenziale hinter einer geschäftsmäßigen Fassade verborgen. Von ihrem kompletten inneren Potenzial fließt nur wenig durch die Filter des Geschäftslebens in die Arbeit mit ein. Das ist nicht so, weil das ihr persönliches Optimum wäre. Meist halten sich die Menschen nur aus einer unterschwelligten Furcht und einer Art Schutzbedürfnis zurück. Der Preis dafür ist für alle recht hoch.

Bei genug Vertrauen kann das Team zu einer fürsorglichen Zusammenarbeit umschwenken. Erst dann kommen Menschen in einen Frieden, ihre inneren Potenziale entfalten sich und verschränken sich untereinander zu einem kraftvollen Potenzialfeld. Dafür sind die sechs Hürden zu beachten.

Erfolg durch Selbstorganisation

Das Team ist der Boss

Die individuelle Dimension und ihre Bedeutung für das Team/Unternehmen



Hier sehen wir zwei der Karten aus dem GFK-plus Kartenset, die für „Das Team ist der Boss“ hilfreich sind. Mit ihnen kann man viele Zusammenhänge einfach erfassen. Die Karte links eine Vorbereitungskarte. Sie zeigt das Widerstandsdreieck, bestehend aus Wut, Ohnmacht und Sehnsucht. Nach außen drücken sich diese Emotionen in Aggression, Hilflosigkeit und im passiven Hoffen aus und eröffnen somit die Option auf drei Rollen: Den Täter, das Opfer und den Retter. So drücken sich persönliche Dramen aus (2. Karte) und laden andere ein, mit auf die Bühne zu kommen und auch eine solche Rolle einzunehmen. Das ist zwar ein durchaus sehr übliches Geschehen, nur eben eine ganz schlechte Vernetzungsgrundlage für kreative und konstruktive Kontexte. Wie kommt man also weg vom Drama und hin zu einer individuellen Utopie und von dort zu einer geteilten Vision, Strategie und taktischen Umsetzung? Diese Fragen werden alle beantwortet, entweder im Buch „Das Team ist der Boss“ auf der Webseite, in einem Videocall oder einem Seminar/Treffen.

Vielen Unternehmen täten weniger innerer Widerstand und mehr proaktive Visionskraft gut. Die sind aber nur selbstorganisiert herstellbar. Die Tools dazu lernt das Team als Boss, jedoch ohne ins Psychologisieren abzugleiten, denn „Das Team als Boss“ versteht sich als ein praktischer systemischer Ansatz und keineswegs als Seminarmethode oder Therapieform.



Erfolg durch Selbstorganisation

Das Team ist der Boss

Die 6 Hürden für ein Team als Boss

Es geht immer um die erfolgreiche Praxis. Alle Methoden, Modelle und Tools sind Hilfestellungen und nur dann brauchbar, wenn sie sich im Alltag beweisen. Wird das Team offen dafür sein, das Programm „Das Team ist der Boss“ zu erproben? Das ist die wichtigste Frage und Entscheidung. Menschen neigen schon einzeln zur Skepsis und in Gemeinschaften gehen sie eher selten neue Wege. Betrachtet man die Dinge allerdings etwas tiefer, merkt man, dass sich mit einem Team als Boss alle auf sich und ihr Team einlassen müssen und nicht etwa auf eine Methode. Die Methode macht es ihnen nur leichter.



Selbstorganisation läuft - wer hätte das gedacht - wie von selbst. Dabei gibt es allerdings sechs Hürden, die zu beachten sind. Das Team sollte sich auf diese vorbereiten, denn es bedarf vielleicht etwas Training, bis man sie spielend überwindet. Diese sechs Hürden sind:

1. **Teamkultur:** Eine fürsorgliche Teamkultur errichten
2. **Emotionen und Gefühl:** Eine interaktive Sensitivität bekommen
3. **Konflikte:** Das Miteinander von trennenden Spannungen befreien
4. **Methode der Selbstorganisation:** Die Zusammenhänge lernen
5. **Toolbox:** Sich jederzeit zu helfen wissen
6. **Integrales Management:** Mehrere Team als Boss wirken lassen

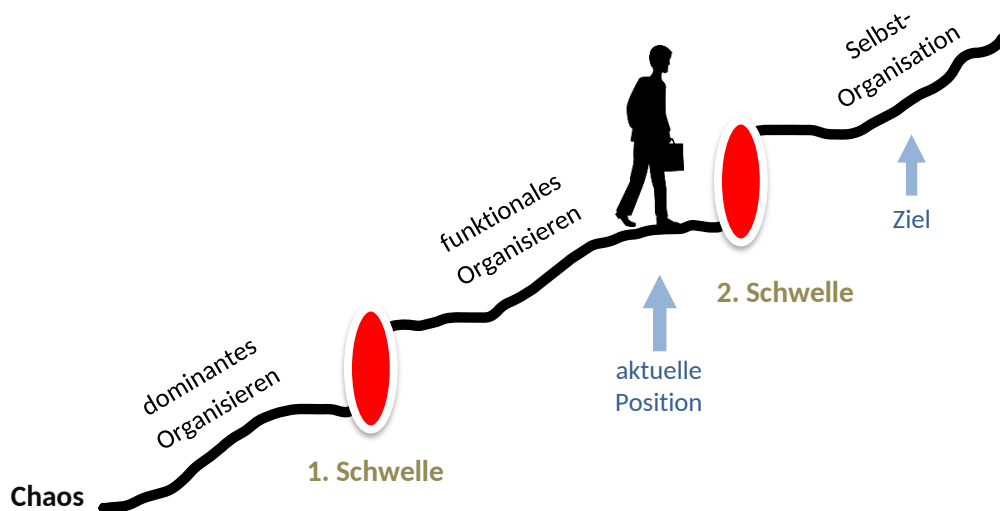
Die ersten drei Hürden sind vorbereitende Hürden, die das Team am besten in ihrer Reihenfolge beachtet und abhandelt. Damit das gelingt, ist das Programm „Das Team ist der Boss“ nach diesen Hürden aufgebaut.

Erfolg durch Selbstorganisation

Das Team ist der Boss

Komplexität, Bewusstsein und Kultur – die 2 Transformationsschwellen

Menschen schreiten gemeinsam voran und mit ihrem Fortschritt verändert sich unweigerlich auch die Art ihrer Gemeinschaften. Das geschieht mit wachsender Geschwindigkeit. Das Fazit ist einfach zu ziehen: Wir befinden uns in einer *Komplexitätsfalle*. Der Fortschritt, mit dem wir nicht mithalten können, bedeutet das Ende unseres Teams, unseres Unternehmens oder sogar das Ende einer ganzen Zivilisation. Auf diesem Weges werden wir bestimmte Hürden zu bewältigen haben und auf jeden Fall werden wir an zwei entscheidende Schwellen geraten. An ihnen muss sich die Art, wie wir uns organisieren, nicht nur optimieren, sondern sogar völlig transformieren. Gelingt uns das nicht, scheitern wir an der Komplexität unserer Systeme, Projekte und Aufgaben, die sich aus dem fortschreitenden Wachstum unweigerlich ergibt. Die erste dieser Schwellen haben wir bereits vielerorts ausreichend erfolgreich bewältigt, indem wir uns von der dominanten Führung von Teams und Institutionen verabschiedet haben. Mit Dominanz werden Wesen dressiert und nicht gebildet. Sie werden gewaltsam einem Kollektiv von Untertanen angepasst und nicht in den feineren sozialen Fähigkeiten trainiert.



Heute stehen wir bereits vor der zweiten Schwelle und diese fordert uns noch einmal anders heraus. Die Komplexität vieler Projekte überfordert unsere pyramidenartigen Entscheidungsstrukturen. Zentrale Führung wird dadurch zum Flaschenhals des Unternehmens. Dezentralisieren wir in Antwort darauf die Projektführung immer weiter, sprechen wir ab einem gewissen Punkt von Selbstorganisation: Die Teams werden zum Boss der Projekte. Eine Umgestaltung der Zusammenarbeit, bei der das Team zum Chef wird, verlangt allerdings auch von den Teammitgliedern, dass sie ihr eigener Boss und nicht Untertan sind. Echte Selbstorganisation basiert auf der Vernetzung selbständiger Menschen. Natürlich braucht das mehr als nur Eigenständigkeit und den Willen, gemeinsam zu arbeiten. Eine klare Methodik und gute Tools sind in der Praxis unverzichtbar.