

## PRESSEMITTEILUNG

### Entscheidung zur Selbstorganisation in Unternehmen ist Sache von Chefin oder Chef

- Positionspapier: Mit einem klaren Theorieverständnis zur geeigneten Passung
- 11 Empfehlungen, um lauernde Stolpersteine zu vermeiden

Bonn, 15. März 2022 (bdu) – Unternehmen müssen auf neue Herausforderungen zunehmend schneller reagieren und dabei eine wachsende Komplexität effektiv verarbeiten. Immer dringlicher stellt sich dabei in vielen Betrieben die Frage, ob die tradierten und meist hierarchisch aufgebauten Organisationsformen noch den richtigen Rahmen für die geforderte Anpassungsfähigkeit und -geschwindigkeit bilden. Eine Alternative mit Potenzial sehen die Expertinnen und Experten im Fachverband Change Management im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) in vernetzten Systemen, die die Fähigkeit mitbringen, sich selbst zu organisieren, zu entwickeln und auf sich dynamisch verändernde Umfeldbedingungen zu reagieren. In einem Positionspapier **„Entscheidung zur Selbstorganisation ist Sache von Chefin und Chef“** haben die auf Veränderungsprozesse spezialisierten Unternehmensberaterinnen und -berater die entscheidenden Erfolgsfaktoren für deren Einführung und Etablierung zusammengestellt. Es ist geplant, dass Thema für Interessierte an der Einführung von selbstorganisierten Mitarbeiterteams in Form eines umfangreicheren Leitfadens weiter zu vertiefen.

Andrea Maurer-Schlangen, Vorstandsmitglied des BDU-Fachverbandes Change Management: „Die Entscheidung zur Selbstorganisation in Unternehmen ist nach unserem Verständnis zuallererst einmal Sache der Chefin oder des Chefs. Denn: Das Ermöglichen von mehr Eigeninitiative und Verantwortungsübernahmen durch die Mitarbeitenden erfordert einen gezielten Organisationsentwicklungsprozess. Das muss in der Unternehmensführung **gewollt und aktiv gefördert werden.**“

Aus Sicht des BDU sollte nicht eine idealisierte Form der Selbstorganisation, sondern die am besten geeignete Passung für die jeweilige Organisation das Ziel sein. Es sei weiterhin wichtig, die Spannungsfelder, die im Rahmen von Projekten zur Förderung von Selbstorganisation typischerweise entstehen, frühzeitig zu thematisieren und zu klären. Ein klares Theorieverständnis sorge für eine stabile Grundlage für den gesamten Prozess und stelle eine zentrale Erfolgskomponente dar.



Stolpersteine auf dem Weg zu mehr Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme vermeiden  
Das vierseitige Positionspapier skizziert die in der Beratungspraxis am häufigsten anzutreffenden Spannungsfelder und die wesentlichen Prinzipien für eine gelingende Selbstorganisation. Elf Empfehlungen, wie sich Stolpersteine bei der Umsetzung am besten vermeiden lassen, runden den kleinen Wegweiser der BDU-Berater ab.

1. Mit Bereichen und Teams in der Organisation beginnen, die wollen!
2. Am Anfang die Change-Story klären!
3. Einen geeigneten Rahmen für Selbstorganisation schaffen!
4. Die Ausgangssituation reflektieren und berücksichtigen!
5. Agilität und Selbstorganisation zum Mindset-Thema aller Beteiligten machen!
6. Genügend Zeit für Schulungen und Befähigungen einplanen!
7. Aufgaben und Rollen für wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten!
8. Schritt für Schritt vorgehen und als Führung präsent sein!
9. Die Entwicklung zur Selbstorganisation als Veränderungsprozess verstehen und gestalten!
10. Verstehen und berücksichtigen, dass Führung anspruchsvoller wird und sich an die veränderten Anforderungen anpassen muss!
11. Die Einführung selbstorganisierter Unternehmenseinheiten setzt Zeit zum Üben und Geduld voraus!

**Kostenloser Download des Positionspapiers unter:**

<https://www.bdu.de/news/entscheidung-zur-selbstorganisation-ist-chefin-und-chefsache/>

**Download Pressemitteilung unter:** <https://www.bdu.de/news/>

**Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:**

Klaus Reiners // BDU-Pressesprecher

Joseph-Schumpeter-Allee 29, 53227 Bonn

T +49 (0) 228 9161-16 oder 0172 23 500 58, [klaus.reiners@bdu.de](mailto:klaus.reiners@bdu.de)

