

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 7

Vorwort 9

1 Warum SELBSTORGANISATION? 11

1.1 Welchen Vorteil ziehst du aus SELBSTORGANISATION? 12

1.2 Symptome fehlender SELBSTORGANISATION 18

1.3 Was wird benötigt, damit SELBSTORGANISATION funktioniert? 21

1.4 Wie weit sollte SELBSTORGANISATION gehen? 24

1.5 Wann ist SELBSTORGANISATION nichts für dich und dein Team/Unternehmen? 25

1.6 Was, wenn die Säulen nicht gleichmäßig gebaut sind? 26

1.7 Systemdesign, nicht Personalentwicklung 28

1.8 Werden Führungskräfte in SELBSTORGANISATION arbeitslos? 29

1.9 Reflexion 29

2 SELBSTBESTIMMUNG 31

2.1 Verantwortung übertragen heißt mehr als zu delegieren 33

2.2 Das Problem der geliehenen SELBSTBESTIMMUNG 35

2.3 Warum viele Empowerment-Programme keine SELBSTBESTIMMUNG erzeugen 36

2.4 SELBSTBESTIMMUNG steigert die Wertschöpfung 36

2.5 Reflexion 38

2.6 Methoden für SELBSTBESTIMMUNG 38

3 ALIGNMENT 49

3.1 ALIGNMENT bei Zielen – SELBSTBESTIMMUNG bei der Umsetzung 51

3.2 Über den Outcome reden, nicht nur über den Output 53

3.3 Es braucht ALIGNMENT auch bezüglich des Status quo 56

3.4 ALIGNMENT benötigt mehr Kommunikation 56

3.5 SELBSTBESTIMMUNG erfordert auch ALIGNMENT bezüglich KOMPETENZ 61

3.6 Reflexion 62

3.7 Methoden für ALIGNMENT 62

4 TRANSPARENZ 71

4.1 Kein Lernen ohne TRANSPARENZ 72

4.2 TRANSPARENZ fördert SELBSTBESTIMMUNG 73

4.3 TRANSPARENZ pusht ALIGNMENT und MOTIVATION 75

4.4 TRANSPARENZ schafft VERTRAUEN 77

4.5 TRANSPARENZ verändert Entscheidungen 78

4.6 TRANSPARENZ langsam und bewusst aufbauen 79

4.7	TRANSPARENZ bedeutet, die eigenen Fehler und Schwächen zu sehen	81
4.8	Reflexion	83
4.9	Methoden für TRANSPARENZ	84
5	MOTIVATION	93
5.1	Extrinsische und intrinsische MOTIVATION	95
5.2	Soziale Normen vs. Marktnormen	98
5.3	Extrinsische Belohnungen zeigen in die falsche Richtung	99
5.4	Sind Belohnungen immer die falsche Wahl?	102
5.5	Motivation fördern mit der SELBSTBESTIMMUNGS-Theorie	106
5.6	Flow – wenn Arbeit Spaß macht	110
5.7	Reflexion	113
5.8	Methoden für MOTIVATION	114
6	KOMPETENZ	129
6.1	Mentale Modelle abgleichen	130
6.2	Kritik- und Konfliktfähigkeit fördern	132
6.3	Shit happens? – Fehler vs. Irrtum	135
6.4	Individuelle und TeamKOMPETENZ	138
6.5	Die Auslastungsfalle tötet UnternehmensKOMPETENZ	139
6.6	Reflexion	141
6.7	Methoden für KOMPETENZ	141
7	VERTRAUEN	151
7.1	VERTRAUEN in die Mitarbeitenden	153
7.2	VERTRAUEN in die Führungskraft	163
7.3	VERTRAUEN unter den Mitarbeitenden	168
7.4	Sollte VERTRAUEN bedingungslos sein?	171
7.5	VERTRAUEN aufbauen – Aufgabe der Führungskraft	172
7.6	Reflexion	176
7.7	Methoden für VERTRAUEN	176
8	Der Weg zum Unternehmen in SELBSTORGANISATION	183
8.1	Kooperation wertschöpfender Teams	185
8.2	Prinzipien, die SELBSTORGANISATION fördern	188
8.3	Umgang mit Widerständen	190
8.4	Methoden zur Transformation	193
	Auf ein Schlusswort	201
	Danke	203
	Der Autor	205
	Quellenverzeichnis	207