

CH-Q Herbsttagung vom 20. November 2009

**Selbstorganisation und Kompetenzmanagement -  
Schlüssel zur gemeinschaftlichen Leistung  
in Unternehmen**

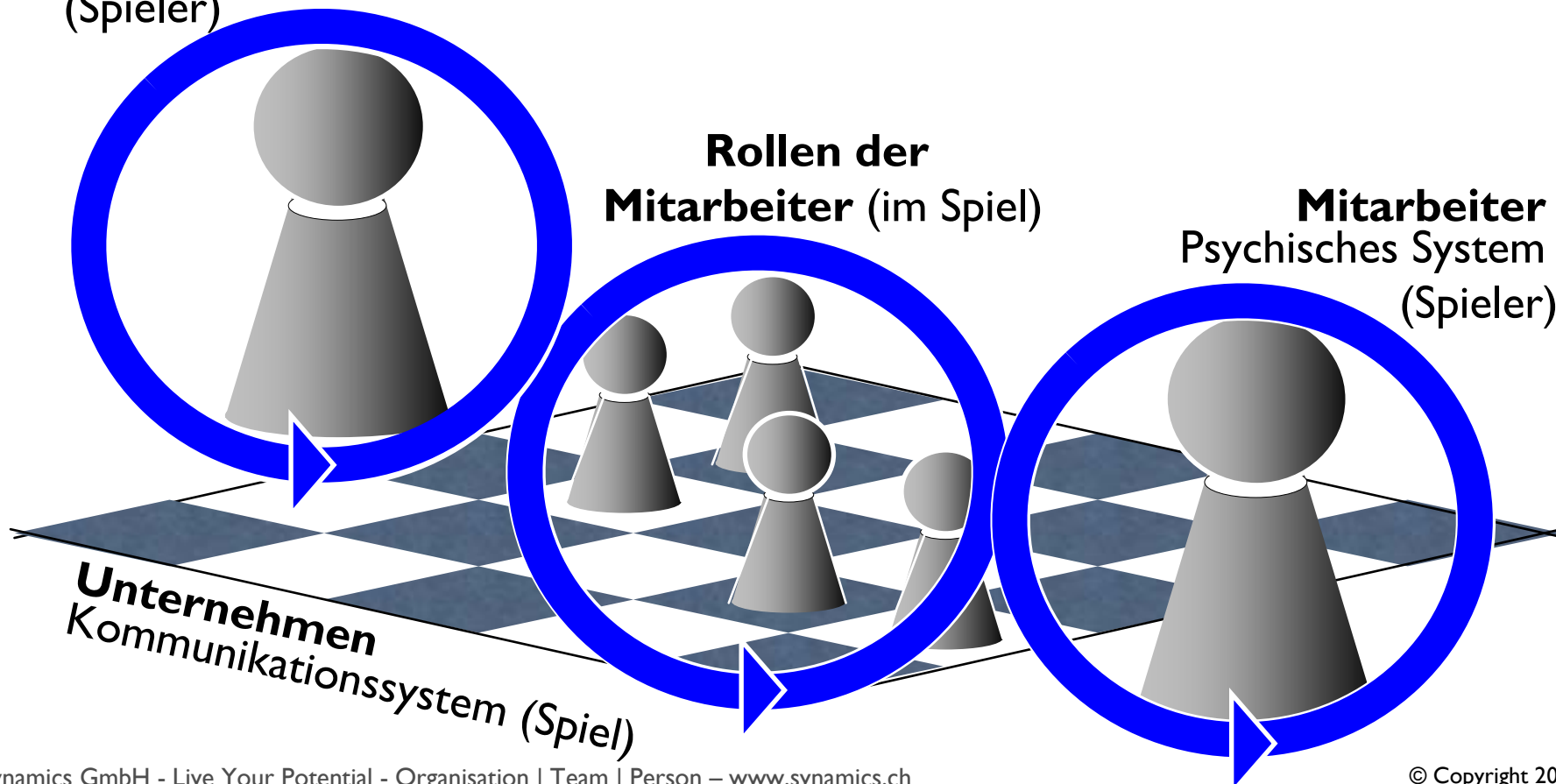
# Selbstorganisation in Unternehmen

Wo findet sie statt?

**Mitarbeiter**  
Psychisches System  
(Spieler)

**Rollen der**  
**Mitarbeiter** (im Spiel)

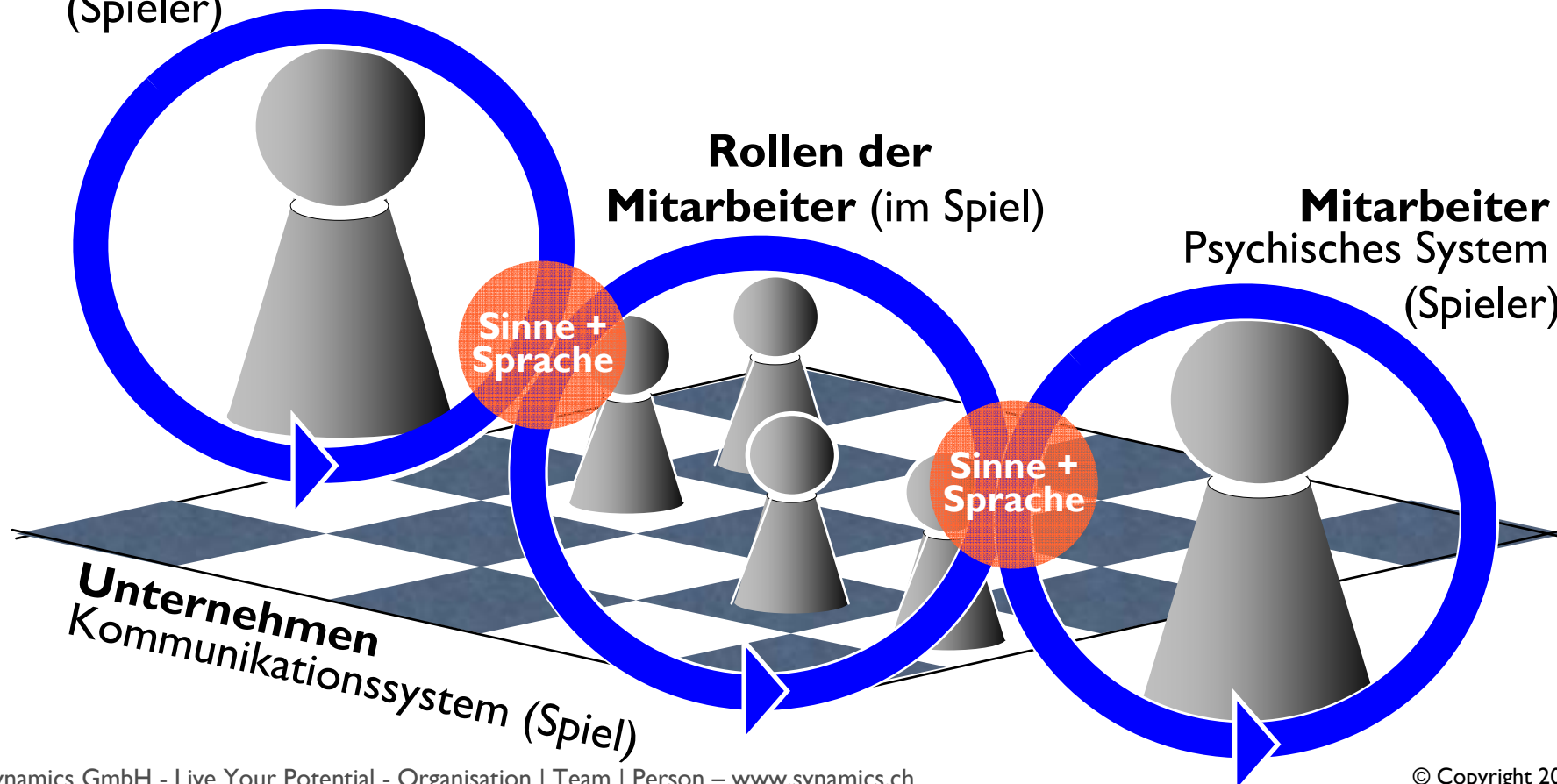
**Mitarbeiter**  
Psychisches System  
(Spieler)



## Selbstorganisation in Unternehmen

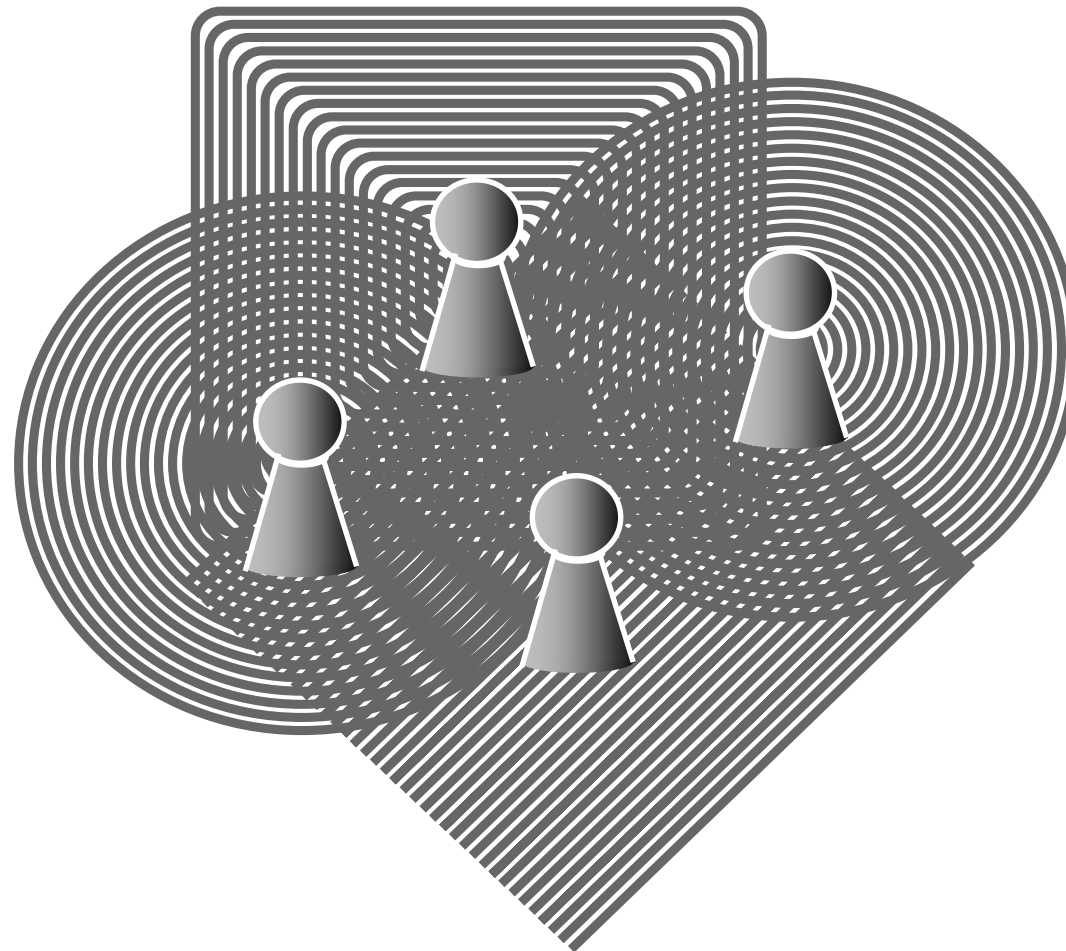
Gegenseitige Beeinflussung durch Strukturkopplung

**Mitarbeiter**  
Psychisches System  
(Spieler)



## Wie „Kommunikative Realität“ entsteht

Musterbildung als Folge zirkulärer Interaktion

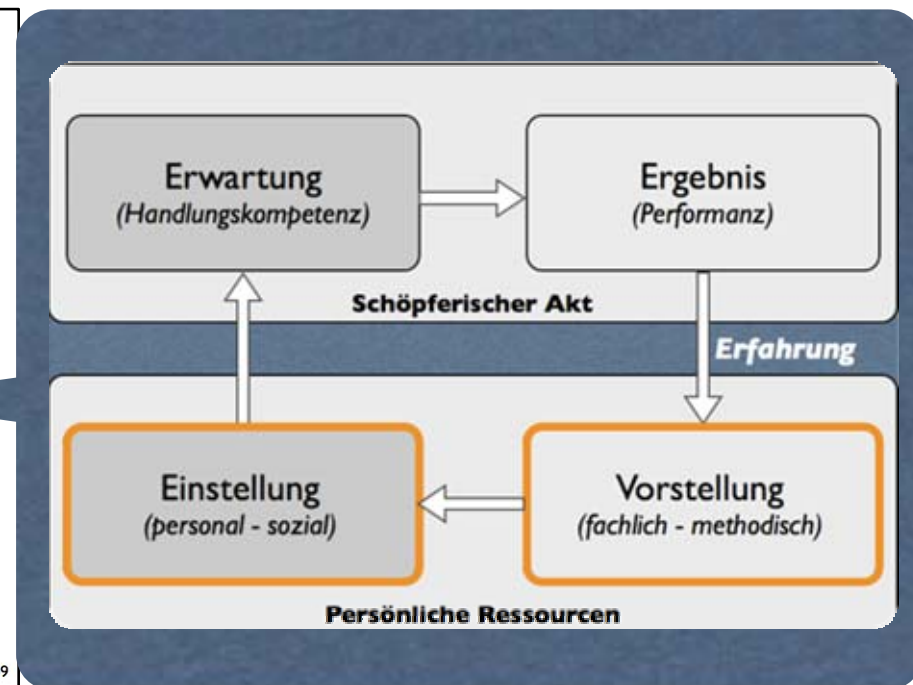


# Wie Selbstorganisation funktioniert

So spielen Sie Ihr Spiel im Unternehmen

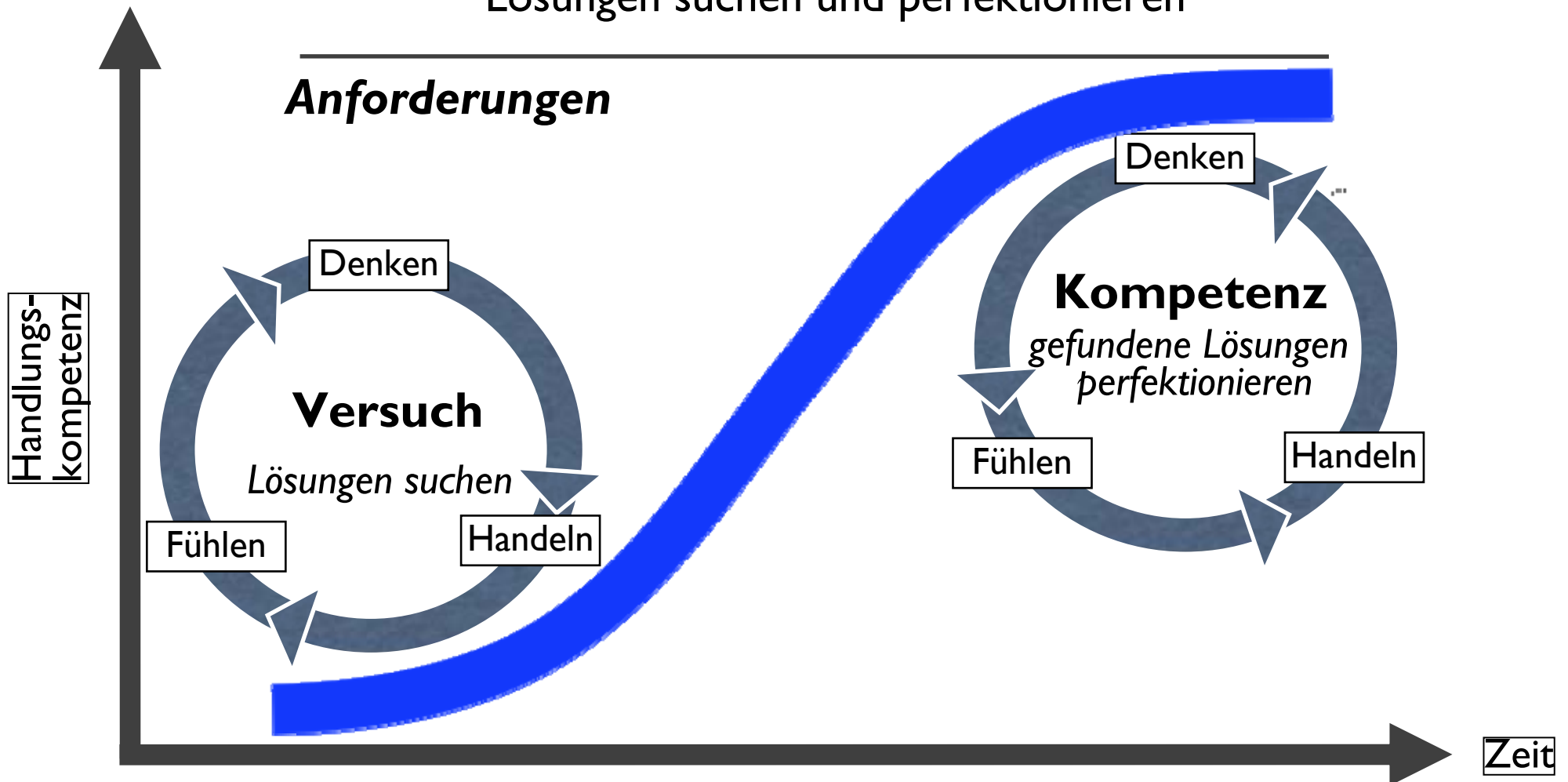
## Spiel (Unternehmen)

## Spieler (Mitarbeiter)

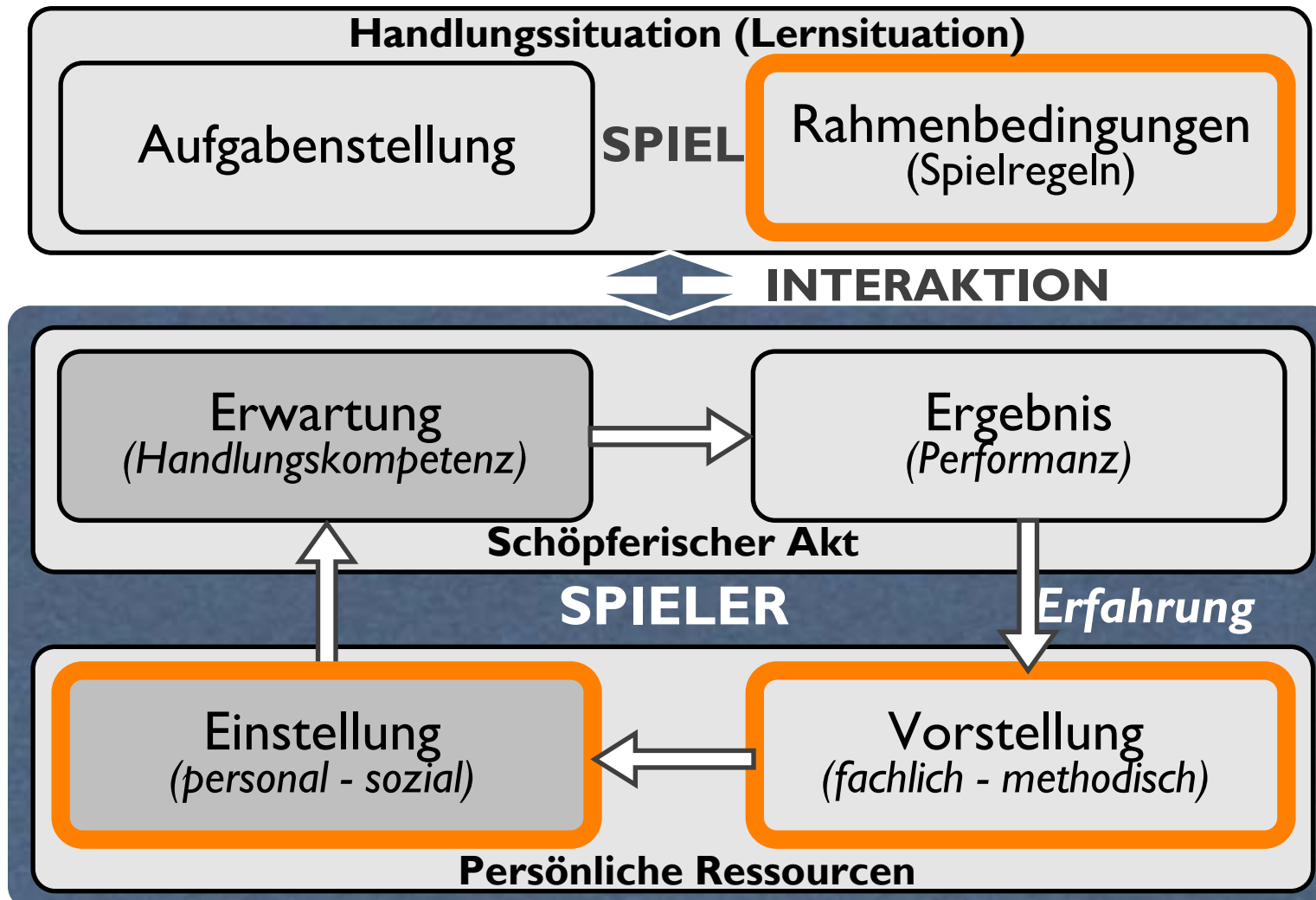


# Kompetenzmanagement

Lösungen suchen und perfektionieren



## Der Schlüssel zur Gemeinschaftsleistung



## Schlussfolgerungen

- Selbstorganisation (SO) findet immer statt!
- In welche Richtung die Selbstorganisation läuft wird durch die Spielregeln im Unternehmen bestimmt.
- Kompetenzmanagement (KM) fördert die Personalentwicklung in einem Unternehmen.
- KM & SO wirken sich in Unternehmen nur dann positiv aus, wenn durch Organisationsentwicklung geeignete Spielregeln für das Kompetenzmanagement geschaffen werden.
  - Handeln erfordert die volle Regie über das eigene Tun (volle Verantwortung).
  - Kooperation erfordert Koordination und Integration zwischen den Kooperationspartnern (geteilte Verantwortung).

## Die fünfte Disziplin

### Kunst und Praxis der lernenden Organisation

**Peter M. Senge (1990)**

**Umsetzung durch Synamics (2009)**

- Systemdenken *Erkenntnistheoretische Grundlage*
- Gemeinsame Visionen *Motivierende Metaphern*
- Mentale Modelle *Zielführende Landkarten*
- Teamlernen *Sozialkompetenz*
- Personal Mastery *Selbstkompetenz*

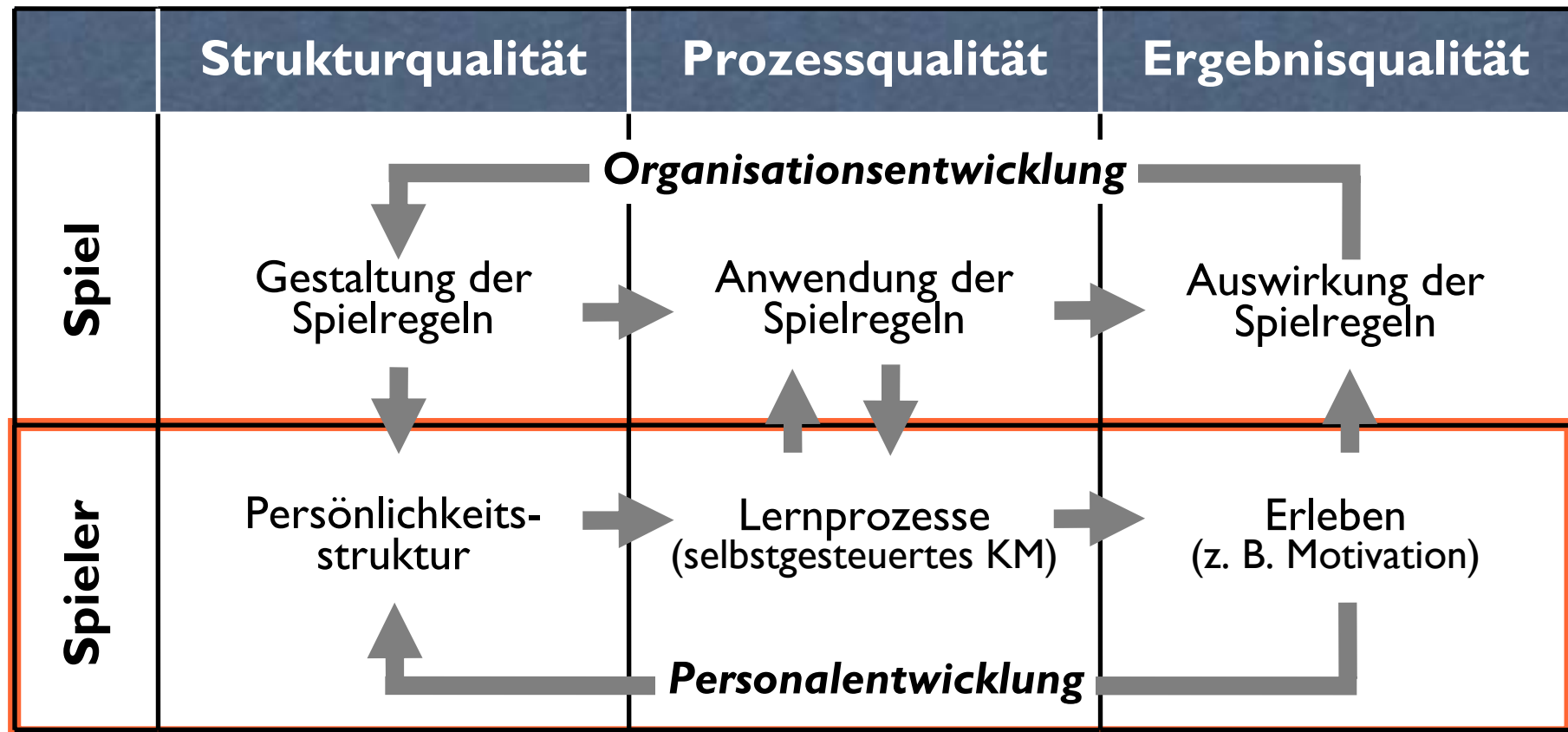
**Einsatzbereich des erweiterten Kompetenzmanagements von Synamics**

## ***Aktueller Bedarf in der Praxis***

- **Ebene <Führung & HR>**
  - Retention (Mitarbeiterbindung)
  - Talent-Programme
  - Kompetenzorientierte Führung
- **Ebene <Team>**
  - High Performance – High Commitment
  - Gemeinsam Veränderungen gestalten (Innovation, Change)
  - Team-Lernen (Knowledge Sharing, Learning Community)
- **Ebene <Mitarbeitende>**
  - Sozial-Kompetenz
  - Selbst-Kompetenz
  - Selbst-Organisation
  - Selbst-Motivation

## *Kunst und Praxis*

einer lernenden Organisation



## Nutzen des Portfolioprozesses

auf der Mitarbeiter- und Unternehmensebene

	Struktur	Prozess	Ergebnis	Neuorientierung		
	Biografie	Leistung Sozialverhalten	Stärken K-Profil	Selbstbild Fremdbild	Reflexion	Perspektiven Massnahmen
<b>Spiel</b>	Flexibilität Anpassungs- fähigkeit Stabilität	Die fünf Disziplinen einer lernenden Organisation	Kultur Überlebens- fähigkeit Erfolg	Personalauswahl Personaleinsatz Personalentwicklung Organisationsentwicklung		
<b>Spieler</b>	Motivation Einsatz- bereitschaft	Leistungs- verhalten Kooperation (Teamwork)	Kompetenz	Leistungsvermögen Persönlichkeitsentfaltung		