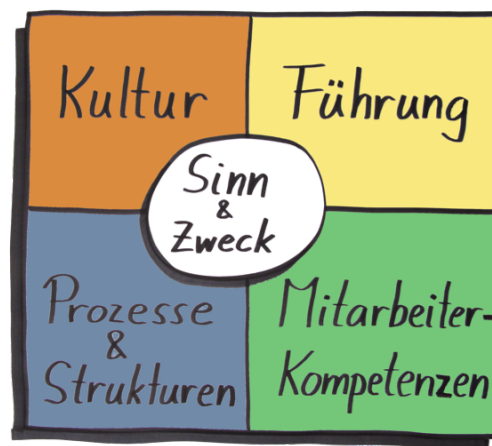


Selbstorganisations-Readiness Check (SORC)

Kurzbeschreibung

Der Selbstorganisations-Readiness Check (SORC) ist ein fünf Handlungsfelder umfassender Selbsteinschätzungsbogen, der Bedingungen bzw. Voraussetzungen betrachtet, die für die Einführung und Förderung von selbstorganisiertem Arbeiten in Teams und Organisationen förderlich und teilweise sogar notwendig sind.



Zielsetzung

Der SORC ist ein Leitfaden, der Führungskräfte und ihre Teams zur Reflexion und zum gemeinsamen Nachdenken anregen soll. Die Selbsteinschätzung bildet die Basis für einen dialogorientierten Prozess der Veränderung. Der Führungskraft und dem Team wird durch die Selbsteinschätzung deutlich, an welchen Bereichen sie noch arbeiten können, um selbstorganisiertes Arbeiten möglichst effektiv einzuführen oder auszuweiten.

Kontext

Der SORC wird hauptsächlich vor der Einführung bzw. zum Start von mehr selbstorganisiertem oder auch agilem Arbeiten genutzt. Ebenso kann es regelmäßig in Reflexionsphasen zur Analyse des Fortschritts und der Fortsetzung/Aufrechterhaltens eines schon laufenden Entwicklungsprozesses genutzt werden.

Die Selbstreflexion wird idealerweise von den Teammitgliedern des betreffenden Teams vorgenommen oder einem Team aus den beteiligten organisatorischen Einheiten, sofern sich das Vorhaben auf die gesamte Organisation oder größere Bereiche bezieht. Die Teammitglieder sollten idealerweise bereit sein, an dem Vorhaben mitzuarbeiten. Das Team hat die Aufgabe, pro Handlungsfeld die Perspektiven zu identifizieren, an denen die Organisation, das Team oder die Führungskraft arbeiten sollte, um förderliche Bedingungen für mehr selbstorganisiertes Arbeiten zu schaffen. Es geht darum, die kritischen Perspektiven zu priorisieren und daraus erste Ideen zur Umsetzung zu definieren.

Ablauf

Der folgende Ablauf hat sich bewährt, um in einem Team zügig zu gemeinsamen Einschätzungen und daraus resultierenden Aktionen zu kommen. Vorausgesetzt wird, dass die Gruppe die Grundidee des SORC sowie Inhalte, Struktur und Bewertungsmatrix kennt. Zusätzlich nehmen wir an, dass die Gruppe eine Größe hat, die eine Unterteilung in Untergruppen erfordert. Selbstverständlich ist das Vorgehen auch in kleineren Gruppen möglich.

Pro Handlungsfeld ist dann folgendermaßen vorzugehen, wobei jeder Durchlauf innerhalb einer fest vorgegebenen Zeit bearbeitet wird.

Schritt 1: Bewertung eines Handlungsfeldes. Der folgende Ablauf wird pro Perspektive durchlaufen:

- a. Die Beispiele zur jeweiligen Perspektive dieses Handlungsfeldes werden durch- oder vorgelesen (ggf. geschieht das bereits in der Vorbereitung)
- b. Leitfrage für die Einschätzung ist: „Wie stark ist diese Perspektive bei uns in der Organisation / im Team ausgeprägt?“
- c. Jedes Gruppenmitglied entscheidet allein für sich über die Höhe der Ausprägung und zeigt dies zeitgleich per Handzeichen an (ein Finger (= wenig ausgeprägt) - fünf Finger (= stark ausgeprägt)).
- d. Die Personen mit den jeweils extremsten Bewertungen (höchste und niedrigste) erläutern, wie sie zu ihrer Einschätzung kommen. Hier ist es wichtig mit konkreten Beispielen zu arbeiten.*
- e. Danach wird erneut abgestimmt und der Mittelwert oder Median als Ergebnis genutzt.
- f. Schließlich wird der aktuelle Stand in der Auswertungsmatrix notiert und zusätzlich wichtige Einschätzungen, die zu dieser Bewertung geführt haben.

**Hinweis: Bei großer Streuung und stark abweichenden Meinungen, lohnt es sich, den Punkt ausführlicher zu besprechen, so dass sich entweder die Sichtweisen angleichen können oder wenigstens ein gutes gegenseitiges Verständnis erreicht wird.*

Schritt 2: Die Untergruppen gleichen ihre Einschätzungen im Plenum ab und klären deutliche Differenzen.

Schritt 3: Schritte 1 und 2 werden für die noch fehlenden Handlungsfelder durchlaufen.

Schritt 4: Im Plenum werden die Bewertungen der Untergruppen und die notierten Themen, die zu den Bewertungen geführt haben, für alle ausgestellt. Aufgeteilt in neue Kleingruppen werden pro Handlungsfeld die zwei größten Stärken und Hürden des Teams / der Organisation auf ihrem Weg zu mehr Selbstorganisation notiert und auf einer Pinnwand gesammelt.

Schritt 5: Jeder Teilnehmer/Jede Teilnehmerin entscheidet, an welcher der auf der Stellwand notierten Aspekte er/sie arbeiten möchte, um geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. Dabei sollte sich das Team so einigen, dass jedes Thema mit ausreichender Kapazität besetzt ist.

Schritt 6: Um trotz Aufteilung in Teilprojekte das gemeinsame Vorgehen weiterhin abgestimmt zu verfolgen, sollten regelmäßig Treffen des Gesamtteams stattfinden, um sich gegenseitig über den jeweiligen Projektfortschritt und aktuellen Hürden/Risiken auszutauschen, Erkenntnisse zu teilen, das gemeinsame Arbeiten zu reflektieren und den Gesamtansatz bzw. Teile davon bei Bedarf anzupassen.

Ergebnis

Normalerweise werden konkrete Handlungsfelder und erste Schritte zur Förderung des selbstorganisierten Arbeitens definiert.

Durch die intensive Beschäftigung mit den Handlungsfeldern und ihren Perspektiven haben die Teammitglieder gleichzeitig ein gemeinsames, organisations- und hierarchieübergreifendes Verständnis für die relevanten Kultur- und Führungsthemen entwickelt.

Quelle

- Der SORC wurde von Jaakko Johannsen und Sven Lübbers entwickelt. Eingeflossen sind hierbei zahlreiche Modelle und Impulse von Autoren wie Bernd Oestereich & Claudia Schröder, Boris Gloger und Frederic Laloux. Im Handbuch zum Fragebogen sind alle genutzten Quellen den jeweiligen Handlungsfeldern und Perspektiven zugeordnet.
- Weiterführende Informationen und **Link zum SO-Readiness Check und Handbuch** unter <https://www.system-worx.com/beratung/angebote-selbstorganisation-und-fuehrung>

Autor



Jaakko Johannsen
Partner bei system worx



Sven Lübbers
Senior Berater bei system worx