

# Selbst- organisierte Teams im HR Bereich

05.2024



# Willkommen!

**Michèle Steinert**

**Head of P&O - Central Operations at Babbel**

**Systemische Organisationsberaterin**

**Mutter**

[www.linkedin.com/in/msteinert](https://www.linkedin.com/in/msteinert)



Self-organization can be defined as the intrinsic capacity of a system to develop or change its structure, functions, or rules, without specific interference from an external or central authority."

Manfred F.R. Kets de Vries

# Selbstorganisation als Arbeitsmodell

Warum sind selbstorganisierte Teams auch im HR relevant?

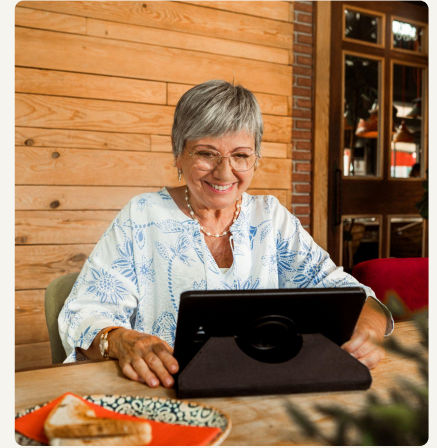
01

Steigende Effizienz &  
Resilienz des Teams



02

Fachkräftemangel auf  
Führungs- &  
ExpertInnenrollen und  
flexible  
Arbeitsmodelle



03

Verständnis und  
Erprobung von  
Modellen, vor allem  
aus Tech  
Organisationen



04

Weiterentwicklung &  
Motivation der  
Mitarbeitenden

## Let's go in 3 Schritten

01

### **Assessment des Status quo im Team**

Welche Mitarbeitenden sind im Team, was sind ihre Stärken und Schwächen und Entwicklungswünsche?

In welcher/n Rolle(n) agiere ich als Führungskraft mit meinen Mitarbeitenden?

Als Führungskraft: Was bin ich bereit abzugeben?

02

### **Differenzieren der Führungsrolle(n)**

Führung ist nicht gleich Führungskraft

Welche Rollen und Verantwortlichkeiten übernimmt die Führungskraft, kann aber das Team übernehmen?

03

### **Probieren und Adaptieren**

Nutzen von kurzfristigen Möglichkeiten um auszuprobieren (z.b. Elternzeiten, Sabbaticals) - und einzelne Dinge beizubehalten und bei anderen bewusst nein zu sagen

Es ist kein ganz oder gar nicht und kein one size fits all

# Thank you

+Babbel