

**WIE GEHT ES
IHNEN HEUTE MORGEN?**

Human Collaboration Management als neue Maxime für das Personalmanagement

HRpepper Management Consultants

Personalarbeit heißt, effektive Zusammenarbeit zu fördern

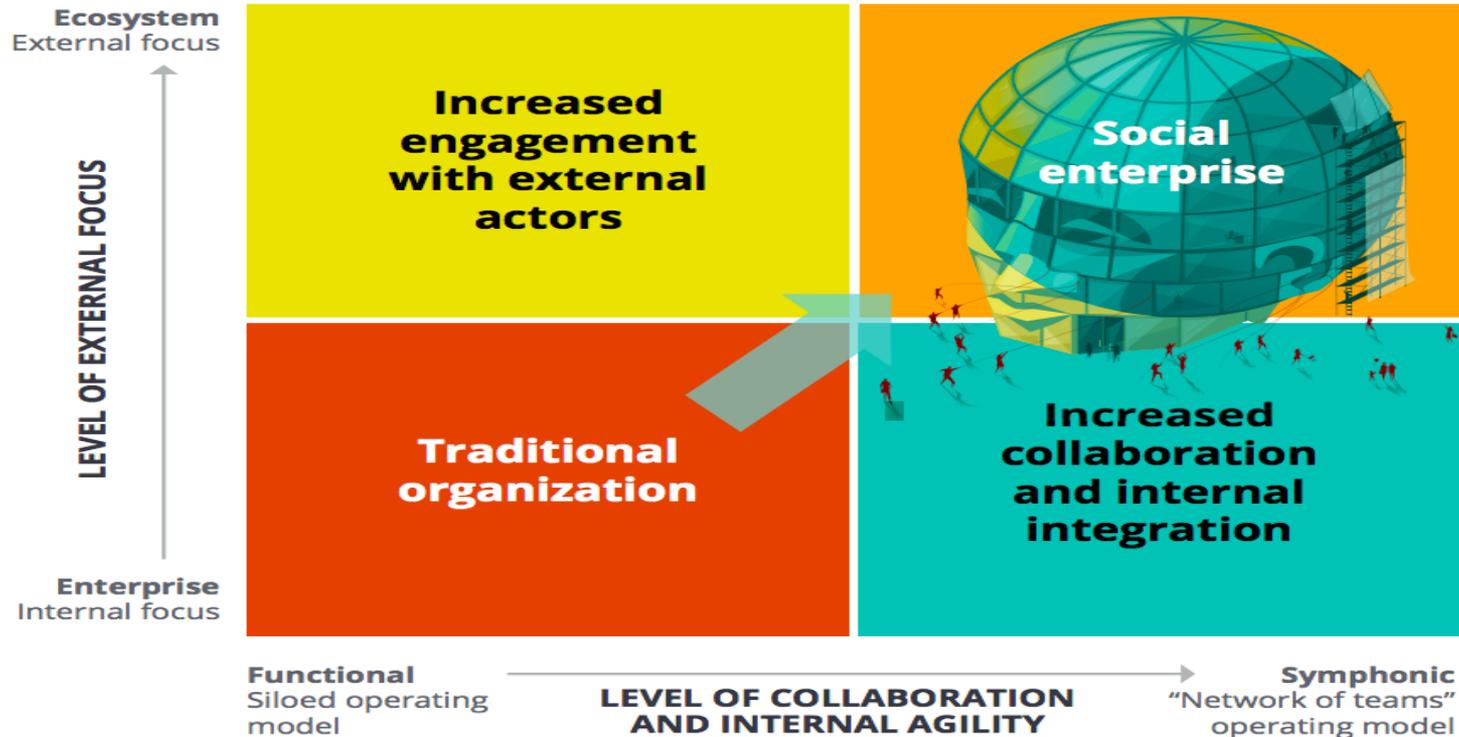
Personalarbeit heißt, Bedingungen für
effektive Zusammenarbeit zu schaffen

**PERSONALARBEIT HEIßT,
ZUSAMMENARBEIT ZU GESTALTEN**

Die Vernetzung ist eine wesentliche Antwort auf steigende Komplexität

Das soziale Unternehmen

Figure 1. The evolution of the social enterprise



Die meisten Personaler irrlichern durch ihre Organisationen und halten an einem völlig falschen Menschenbild fest

„Erwachsene Leute organisieren Familien, sie bauen Häuser, sie übernehmen Verantwortung in Vereinen, fällen vernünftige und zukunftsorientierte Entscheidungen. Doch in dem Augenblick, in dem sie durch die Pforte des Unternehmens treten, werden sie infantilisiert und entmündigt, dass ich manchmal fassungslos bin.“



„Boni motivieren genau zu einem: Boni zu bekommen. Sie zerstören nachhaltiges, auf längere Zeiträume ausgerichtetes Wirtschaften. (...) Man erzeugt eine Belohnungssucht. Letztlich etablieren Boni eine Wettbewerbskultur in der Firma.“

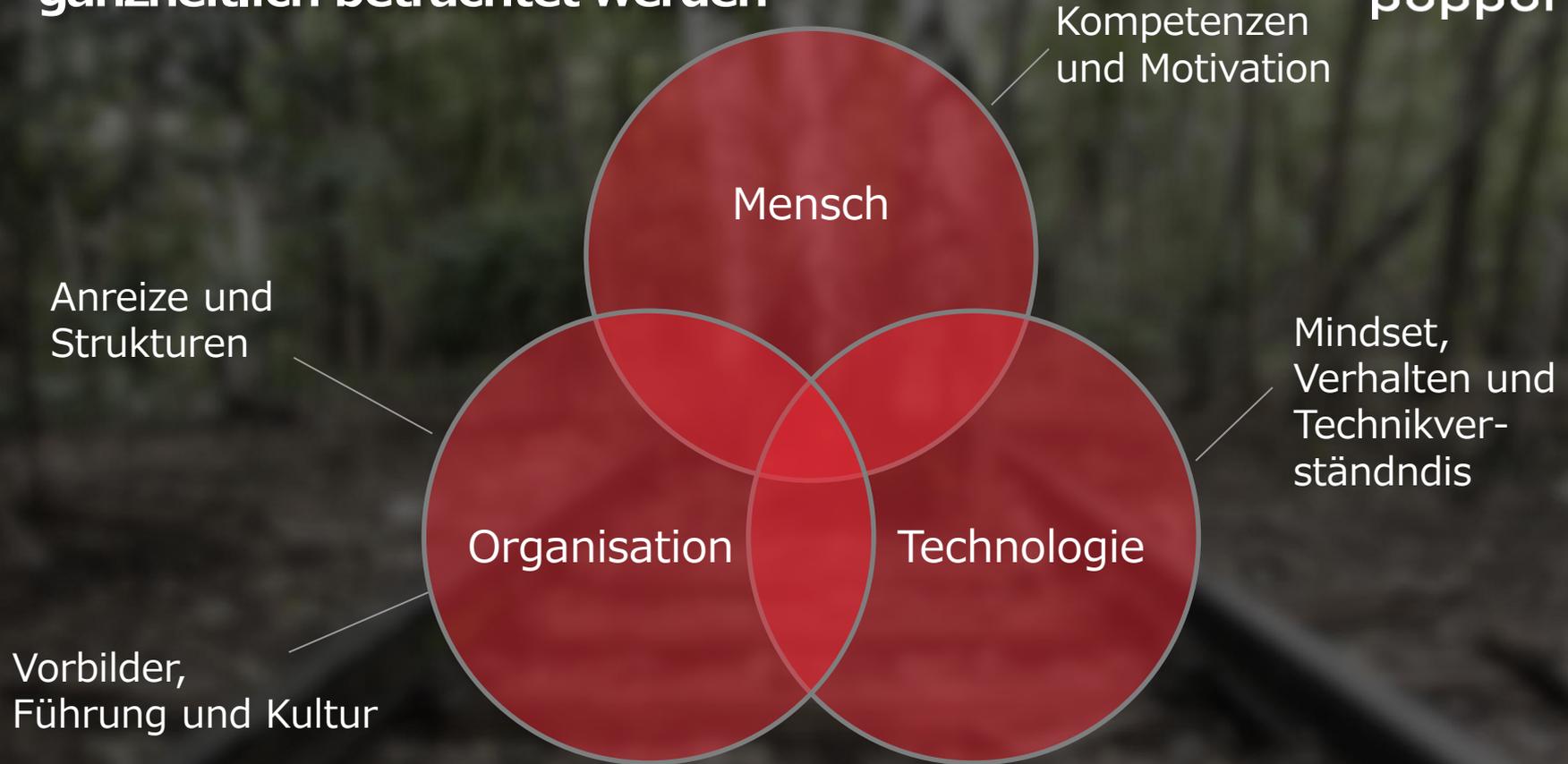
„Angestellte werden mit Mitarbeiterbefragungen, Zieldiktaten, Feedbackrunden und ähnlichen Instrumenten der Mitarbeiterführung pausenlos vermessen und optimiert.“

- 1 Der Arbeit der Personaler liegt ein veraltetes Menschenbild zugrunde: dem Mitarbeiter wird misstraut
- 2 Die Personaler fokussieren als „Experten“ zu sehr auf die Optimierung von Prozessen – oft an den Bedarfen vorbei
- 3 HR konzentriert sich zu sehr auf Beurteilungen und die Bewertung der Vergangenheit
- 4 Personaler bevorzugen bei der Betreuung zu oft Führungskräfte und „High Potentials“
- 5 Personalarbeit hat zu stark den Einzelnen und die Optimierung von dessen Leistungsfähigkeit zum Gegenstand

10 Irrtümer der klassischen Personalarbeit

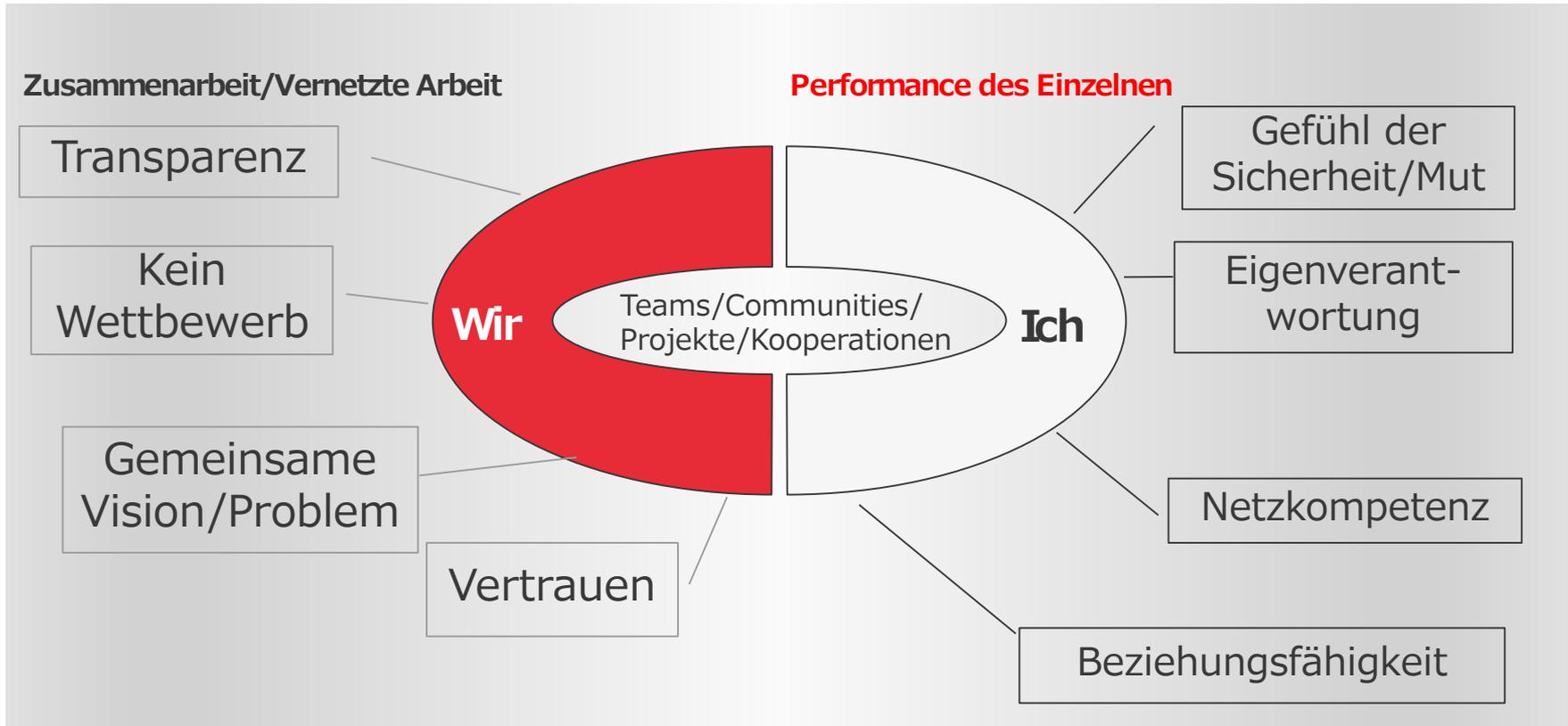
- 6 Personalarbeit wird nur von HR gemacht – die anderen aus der Verantwortung entlassen
- 7 Personaler machen zu viele Pläne und arbeiten nicht ergebnisoffen
- 8 Personalarbeit ist zu weit weg vom Business und Endkunden
- 9 Personalmanager fühlen sich nicht als Teil des Netzwerks, sondern sitzen im „stillen Kämmerlein“
- 10 Personalarbeit legt Mitarbeitern zu viele Fesseln an, statt sich für Freiheit stark zu machen und Vertrauen zu fördern

Das Thema Zusammenarbeit muss ganzheitlich betrachtet werden



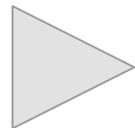
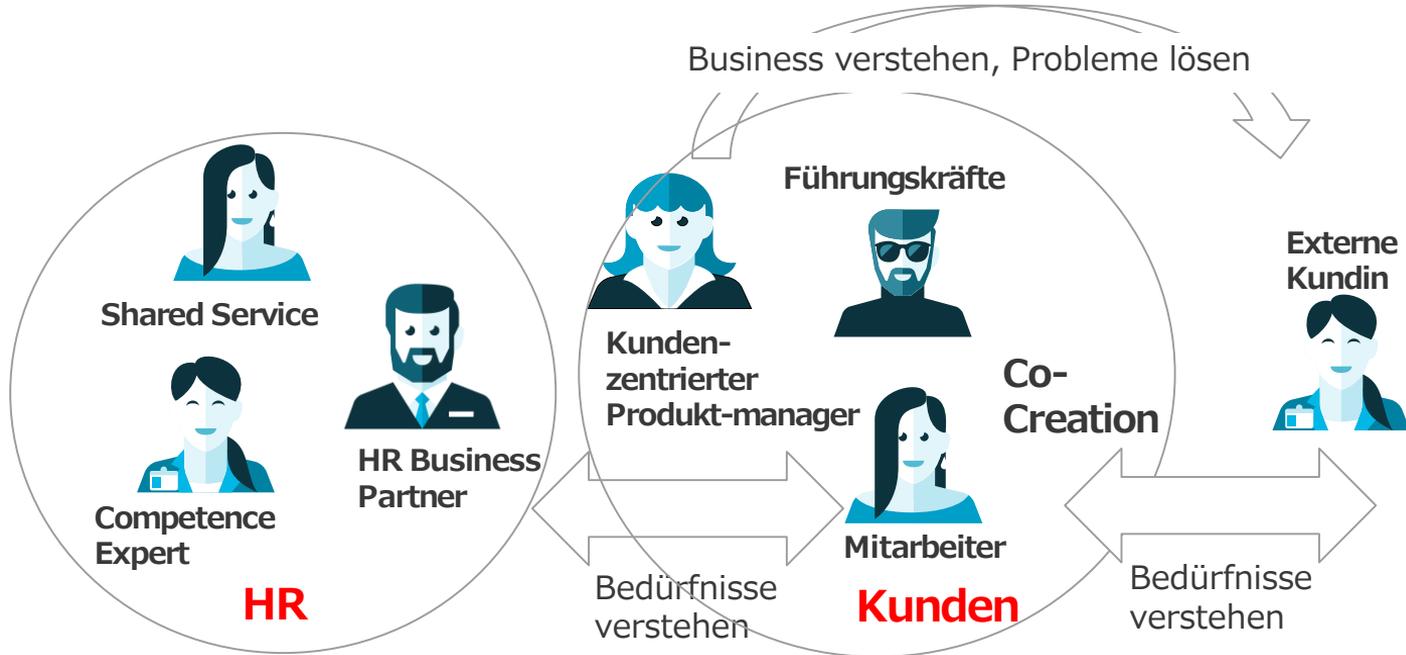
Human Collaboration Management heißt...

1. Ein starkes Wir braucht starke Ichs



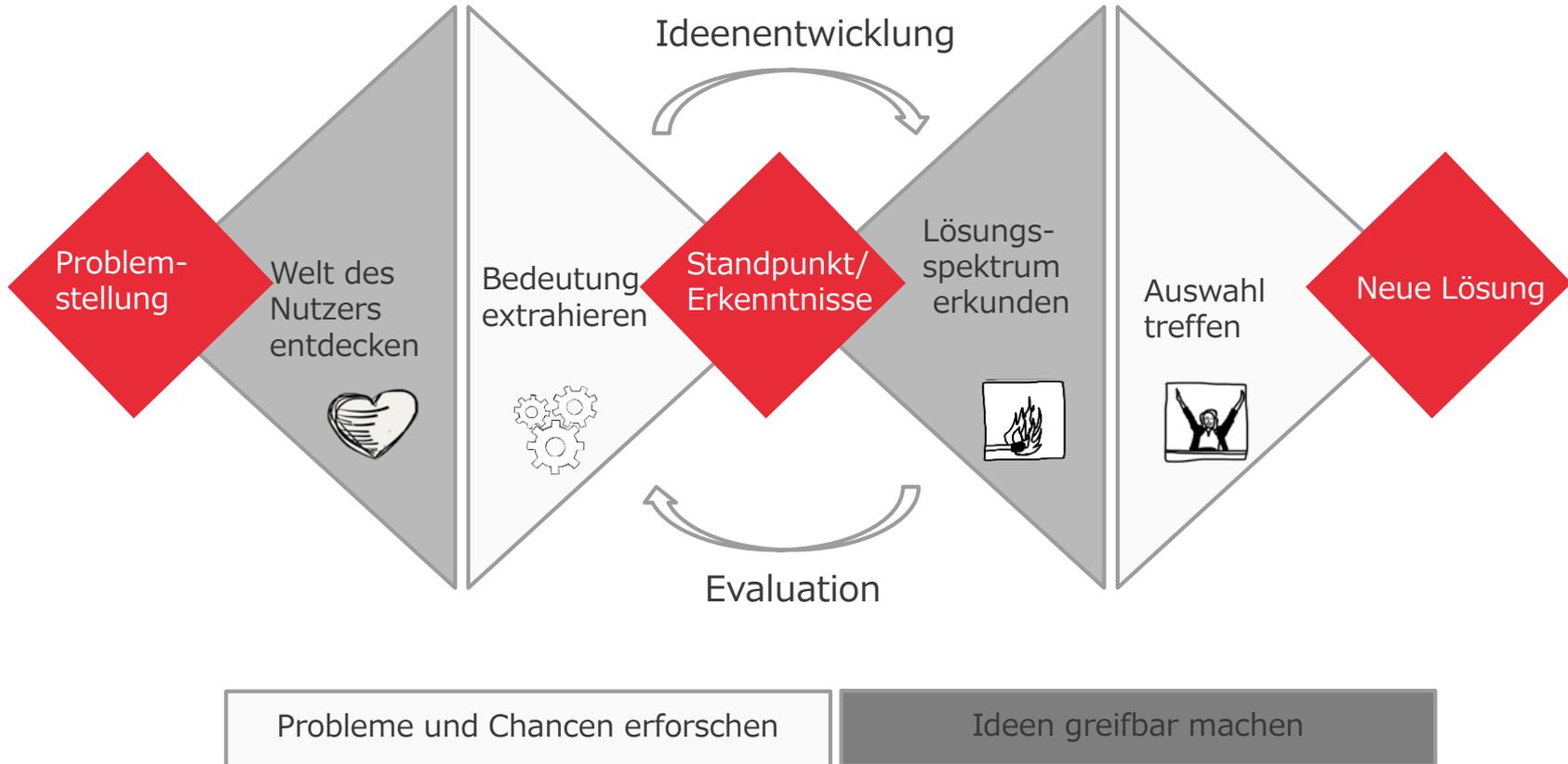
2. Das Personalmanagement muss sich vernetzen

- Kollaborative Tools nutzen
- Ergebnis-offen arbeiten
- Iterativ arbeiten
- Interdisziplinär

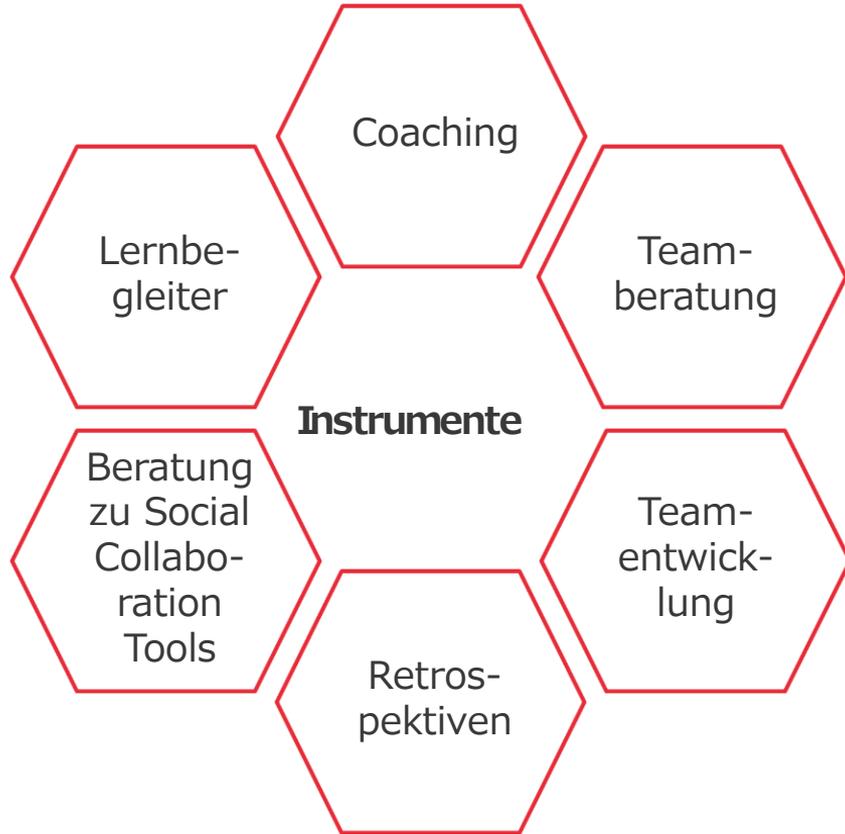


Silos überwinden und gemeinsam für den Kunden arbeiten

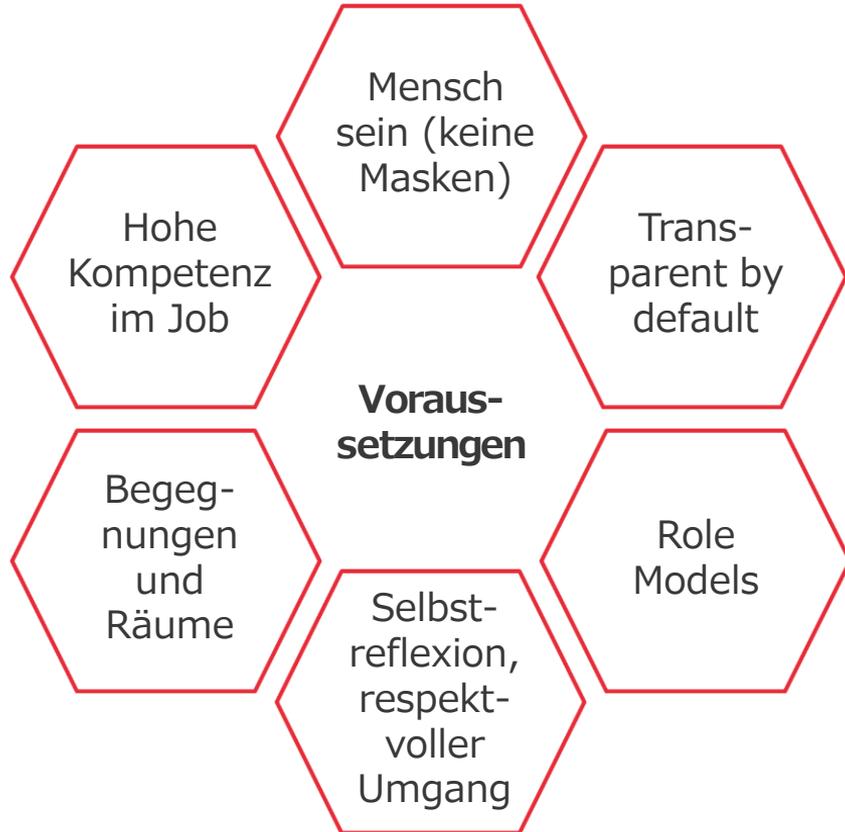
2. Das Personalmanagement muss sich vernetzen



3. Personalmanager unterstützen zunehmend als Berater, Führungskräfte, Mitarbeiter und Teams produktiver zu werden



4. Das Personalmanagement versteht sich als Förderer einer wertschätzenden Kultur des Vertrauens



5. Personalmanager unterstützen Lernen, Entwickeln, gemeinsames Wachsen – und nicht Silo-Optimierung



Karl-Heinz Reitz

„Menschen wollen mitgestalten und zusammenarbeiten (...). Sie wollen etwas Sinnvolles bewirken. Darum sind Kooperation, kritisches Miteinander und gemeinsamer Erfolg wichtiger als schwer messbare ‚smarte‘ Zielsetzung und Bewertung.“

A kinder, gentler Microsoft is replacing feedback with “perspectives”

Coaching statt Review

By [Oliver Staley](#) • September 10, 2018



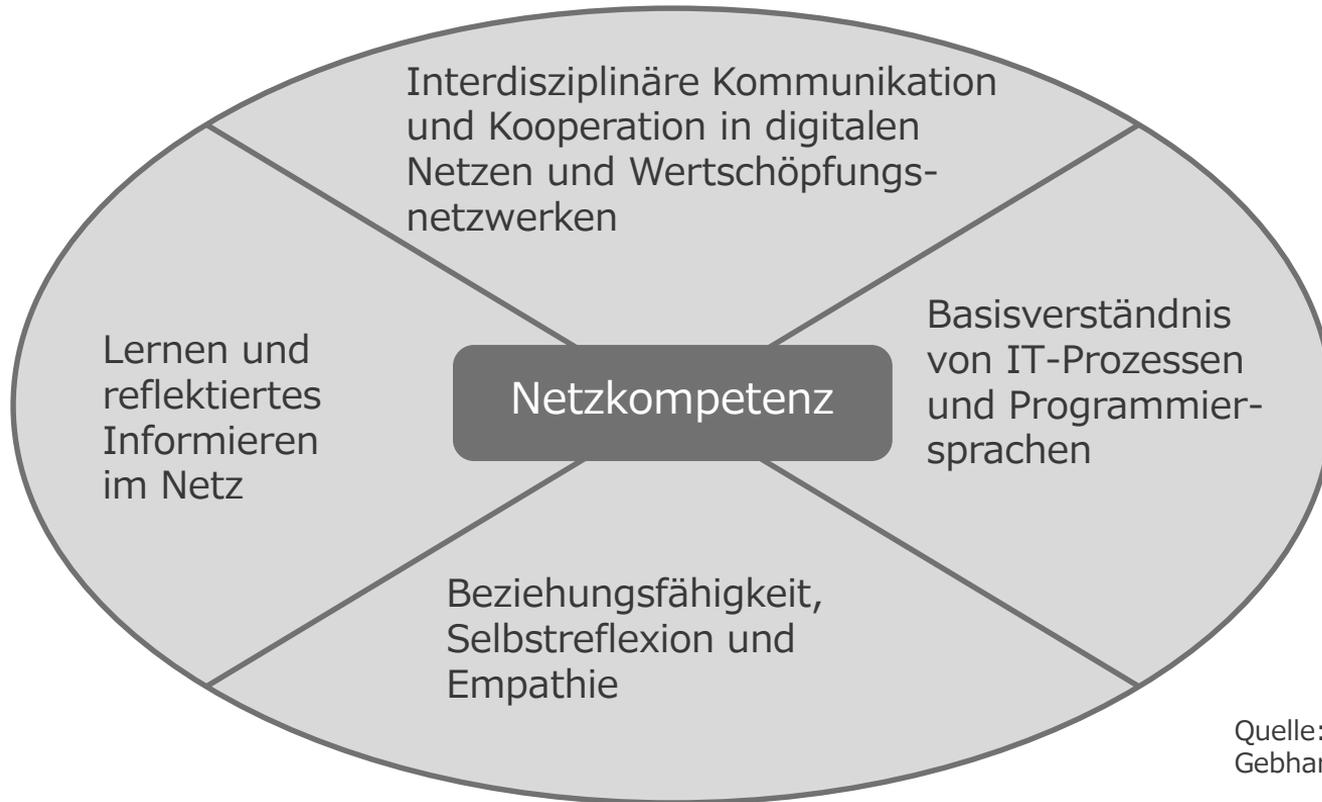
6. Das Personalmanagement setzt sich für eine Führung ein, die sich vernetzt und Mitarbeitern Freiraum gibt

Was macht einen gute Führungskraft aus?

- 1 Ein guter Coach sein
- 2 Dem Team Befugnisse erteilen und kein Mikromanagement betreiben
- 3 Interesse hinsichtlich des Erfolges und persönlichen Wohlbefindens der Team-Mitglieder bekunden
- 4 Ein guter Kommunikator sein: zuhören und Informationen teilen
- 5 Das Team bei der beruflichen Entwicklung unterstützen
- 6 Eine klare Vision bzw. Strategie haben
- 7 Ergebnisorientiert sein

Quelle: Google-Projekt Oxygen

6. Das Personalmanagement setzt sich für eine Führung ein, die sich vernetzt und Mitarbeitern Freiraum gibt



Quelle: angelehnt an Jonas Gebhardt, 2016; Prokom 4.0

Was wir so machen

HRPEPPER MANAGEMENT CONSULTANTS

**WIE GEHT
ES EUCH JETZT?**

Ich danke herzlichst!

jan.weilbacher@hrpepper.de

HRpepper GmbH & Co. KGaA
Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin
T +49 30 2593575 0
F +49 30 2593575 5