

Arbeitsweltengestalter

Jede Veränderung beginnt mit einem Gedanken.

*Hier sind sieben zu **Collaboration**.*

Überprüfen Sie Ihre Prozesse und Instrumente

1

Schauen Sie sich als Personalabteilung zusammen mit den Fachbereichen die HR-Prozesse an – also Beurteilungs-, Vergütungs- und Karrieresysteme – und fragen Sie sich, ob diese der Zusammenarbeit im Weg stehen. Sie müssen sich der Kollateralschäden, die diese Prozesse und Instrumente verursachen können, zumindest bewusst sein.

Pflegen Sie Ihr internes soziales Netzwerk

4

Zeigen Sie sich als Personaler in Ihrem internen sozialen Netzwerk und bringen Sie Menschen zusammen. Insbesondere wenn die Einführung schwer ist, braucht es Vorbilder, die den Nutzen von Kollaborationssoftware verdeutlichen.

Fördern Sie intrinsische Motivation

Die meisten Systeme sind von Misstrauen gegenüber den Mitarbeitern geprägt. Sorgen Sie für ein Performance Management, das erstens darauf ausgerichtet ist, Collaboration zu fördern, und zweitens Raum gibt für Führungspersonen, die sich nicht hinter Noten verstecken. Drittens sollte es immer auf intrinsische statt auf extrinsische Motivation setzen.

Vernetzung gehört zum Selbstverständnis

2

Verfassen Sie ein Selbstverständnis für die HR-Funktion als Ganzes, indem Sie festhalten, dass Sie sich für eine Kultur verantwortlich fühlen, in der Innovation und eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit im Unternehmen möglich sind. Reiner Dienstleister zu sein, ist in Zeiten der Transformation zu wenig.

Bieten Sie Raum für Austausch

5

Menschen aus unterschiedlichen Bereichen zusammenzubringen, ist wichtig, damit Verständnis füreinander entsteht und Vertrauen wachsen kann. Diversität ist zudem ein Erfolgsfaktor für kreative Lösungen. Veranstalten Sie Lunch-and-Learn-Formate, offene Tagungen oder sonstige Lern-Netzwerke.

Arbeiten Sie selbst kollaborativ

3

Zeigen Sie sich gegenüber der Liniorganisation bereit, aktiv an den Problemen des Business zu arbeiten. Personalarbeit findet heute nicht im stillen Kämmerlein statt, sondern zusammen mit den internen Kunden, mit Führungskräften und mit den Mitarbeitern.

Helfen Sie Führungskräften beim Wandel

6

Mitarbeiter und Teams müssen in die Lage versetzt werden, eigenverantwortlich zu denken und zu handeln. Das sollte das Ziel jedes Führungsverantwortlichen sein. Gestaltungsfreiheit ist außerdem ein wichtiger Faktor für die Motivation der Mitarbeiter. Unterstützen Sie Führungskräfte, die andere stark machen, und helfen Sie ihnen bei diesem schwierigen Prozess.



Jan C. Weilbacher ist Senior Consultant bei HR Pepper Management Consultants. Vor Kurzem erschien sein Fachbuch „Human Collaboration Management – Personalmanager als Berater und Gestalter in einer vernetzten Arbeitswelt.“

Foto: Laurin Schemm