

Newsletter Netzwerker 02-2011

20. Juli 2011



Wie entwickeln wir unsere Unternehmen zu einer Enterprise2.0?

Mit der Frage des Enterprise2.0 Paradigmenwechsels befassen sich immer mehr Unternehmen und finden nur schwer eine Antwort. Von einer nachhaltigen E2.0 Strategie sind meisten Unter-

nehmen heute noch weit entfernt. HR tritt bisher nur selten als Treiber zu Social Media auf. Es steht uns neben notwendiger neuer organisationaler Strukturen auch die radikale Veränderung der Unternehmenskultur bevor.

Ich hatte vor elf Jahren ein einschneidendes Erlebnis und meine Begeisterung für die Revolution des sozialen Internets begann. Auf dem Flug in den Urlaub las ich die Brand Eins Ausgabe zum „Cluetrain Manifest“. Das Cluetrain Manifest (1999) sind 95 Thesen von vier amerikanischen Internet Veteranen, die in einer mehrjährigen Diskussion mit einer weltweiten Web Community erarbeitet wurden. Die Thesen bargen nicht nur Zündstoff, sondern brachten die Notwendigkeit zu radikalen Transformationen von Unternehmen, deren Geschäftsmodellen, deren Kommunikationsmöglichkeiten und Organisationsstrukturen auf den Punkt. „Märkte sind Gespräche“ ..., so die erste These. Die wesentliche Essenz aus dem Cluetrain Manifest formulieren wir heute, nach über einem Jahrzehnt, unter dem Begriff Enterprise2.0.

Interessant ist, dass sich die 95 Thesen aus dem Cluetrain Manifest auf die Thesen von Martin Luther (1517) beziehen, die seinerzeit an die Kirchentür zu Wittenberg genagelt wurden. Betrachten wir die Innovationsphasen der Zeiträume von Luther und heute werden die Umbrüche in Wirtschaft und Gesellschaft darin schnell deutlich. Damals revolutionierte der Buchdruck die Welt – heute sind

es soziale Netzwerke. Beide Innovationszyklen vereint fundamentale technische und gesellschaftliche Veränderungen – die Unterschiede liegen heute in der rasant gestiegenen Geschwindigkeit und der exponentiell erhöhten Komplexität.

Märkte sind dynamisch - Unternehmen nicht!

Steigende Komplexität ist eine der größten Herausforderungen für Unternehmen. Enterprise2.0 ist die Antwort dieser Herausforderung zu begegnen. Vernetzte Märkte beginnen, sich schneller selbst zu organisieren als die Unternehmen, die sie traditionell beliefert haben. Mit Hilfe des Webs sind Märkte besser informiert, intelligenter und fordernder hinsichtlich der Charaktereigenschaften, die den meisten Organisationen noch fehlen.

Bis heute begegnen Unternehmen der steigenden Komplexität, wie sie es bisher immer gemacht haben. Man versucht es mit noch mehr Kontrolle, mit verstärkter Disziplin und mit enormen Anstrengungen zu höherer Effizienz. Tradierte Vorgehensweisen mit bekannten Managementmethoden begegnen einer neuen Wirtschaftsentwicklung – eine Logik die nicht funktionieren wird.

Soziale Netze sind der Angriff auf die etablierten Regeln der Macht und erzwingen ein grundlegendes Umdenken in Unternehmen, in Gesellschaft, in Politik und Wirtschaft. Nicht mehr die Anbieter, sondern die Kunden haben das Sagen. Revolutionen werden mit Hilfe von sozialen Netzen mit bisher nie dagewesener Kraft geführt. Allgemein verfügbare Transparenz bringt Licht ins Dunkel von Betrug und unrechten Machenschaften. Erste CEOs die durch Wikileaks ihren Hut nahmen oder Minister die sich Wissen „gegutenborgt“ haben sind erst der Anfang von Offenheit und Transparenz. Neue Generationen von Mitarbeitern haben ein Wertesystem das tradierte Arbeitsformen konterkariert. Es werden soziale Web2.0 Kommunikationstools am Arbeitsplatz erwartet, die Unternehmen heute selbst erst in Anfängen nutzen. Die E-Mail als Beispiel ist ein Relikt der Vergangenheit, das weltweite Datenvolumen der Nachrichten in sozialen Netzwerken hat das von E-Mails bereits deutlich abgelöst. Erste CEOs haben Strategien zur „Zero E-Mail Company“ ausgerufen.

Weitere Unternehmen schaffen tradierte Intranets ab und kommunizieren ausschließlich über Wikis und Blogs. Der Weg zur Enterprise 2.0 beginnt daher in der ganzheitlichen Betrachtung, vom Kunden über die Produktentwicklung bis hin zum Mitarbeiter.

"If change is happening faster on the outside than on the inside the end is in sight"

(Jack Welch)

Neue Aufgabe für HR: Strukturen an Mitarbeiter anpassen

Klassische, hierarchische Organisationskonzepte verlieren im digitalen Zeitalter zunehmend ihre steuernde Wirkung. Waren sie einst die Antwort auf eine arbeitsteilig organisierte Gesellschaft, repräsentieren sie heute in ihrer Starrheit das Gegenkonzept zur gesellschaftlichen Realität. Es geht nicht mehr darum, Routinen neu zu organisieren, sondern Offenheit und Flexibilität zu initiieren. Denn Innovationen werden nicht durch Routinen erbracht, sondern erfolgen durch Differenzierung, Flexibilität und Vernetzung.

Das Problem dabei: Üblicherweise passen sich die Strukturen in Unternehmen nicht den Möglichkeiten der Mitarbeiter an. Um die nötigen Flexibilität in Organisationen zu schaffen, muss sich die Anpassungsleistung von den Mitarbeitern auf die Strukturen verschieben. Dieses Prinzip hat die Disziplin Design längst für sich erkannt: „Form follows function“.

Werte werden zukünftig immer weniger in klassischen Büros und Arbeitsformen geschaffen. Wertschöpfung findet statt an unterschiedlichen Orten, zu unterschiedlichen Zeiten, in wechselnden Teamkonstellationen und zunehmend ohne Festanstellung.

Für die Entwicklung zu einer Enterprise 2.0 heißt das: Die Kultur ist wichtiger als die Technik.

"Culture isn't just one aspect of the game – it is the game"

(Lou Gerstner, ehemaliger IBM CEO)

Neue Instrumente für HR: E2.0 Technologie

Wir müssen daran arbeiten, eine neue IT Infrastruktur mit „Sozialer Software“ aufzubauen. Als Soziale Software bezeichnet man einfache Anwendungssoftware, die die wesentlichen Web2.0 Parameter abdeckt:

- Information (Finden, Erstellen, Bewerten, Verändern, Kommentieren)
- Identität (Reputation, Selbstdarstellung, Wissensteilung)
- Beziehung (Vernetzung, Kontaktpflege, Kommunikation, Dialog, Communities)
- Kollaboration (Teilen, Diskutieren, Bewerten, Anreichern, Experten, kollektive Intelligenz)

Darunter fallen z.B. Anwendungen wie Social Bookmarking, RSS, Wikis, Podcasts, Tagging, Social Networks, Blogs, Microblogs, Chats, Instant Messaging u.w. Idealerweise sind diese Technologien in einer integrierten IT Infrastruktur verfügbar, um alle Mitarbeiter eines Unternehmens flächendeckend miteinander zu vernetzen.

Nur wenn eine vollständige soziale Vernetzung von Menschen in einer Organisation stattfindet, wird ein Unternehmen sein volles E2.0 Potenzial ausschöpfen können. Wissensteilung nimmt dadurch eine neue Form an. Wissensmanagement in seiner tradierten Form hat nie funktioniert. Es entstand in seinen wissenschaftlichen Ursprüngen als IT- und Dokumentenmanagementsystem. Da Wissen zu 80% an Menschen hängt, müssen wir es schaffen, die Menschen zu vernetzen und sichtbar zu machen und nicht Dokumente in starre Ablagesysteme archivieren (s. das Prinzip Wikipedia als selbstorganisiertes Wissensmanagement mit über 600 Mio. Nutzern).

E2.0 working wird daher E-Learning ablösen. In sozialen Netzen ist „Leistungssteigerung durch Lernen“, die Leitdevise, was bedeutet: Formales Lernen (Seminare, E-Learning), informelles Lernen (Mentoring, Coaching) und das Lernen mit sozialen Medien (Wissensvernetzung) werden verknüpft. Singuläre Lernsysteme müssen in technologische und mentale Netzwerklogiken integriert werden. Die Qualität der Wissensvernetzung und des Lernens steht und fällt dabei wieder mit der Unternehmenskultur.

Neue Skills für HR: Social Media Kompetenz

Tatsächlich ist das Thema schon in HR angekommen - aber noch lange nicht dort, wo es sein könnte.

Sicher schütteln nun diejenigen Personaler den Kopf, die Social Media in letzter Zeit er-

folgreich eingesetzt haben – etwa für Personalmarketing, Social Recruiting und Employer Branding. Das ist jedoch nur ein Bruchteil des Wirkungsradius von Enterprise2.0.

Ich erinnere an unsere letztjährige Online-Umfrage von defacto X, der Selbst-GmbH und der Deutschen Telekom. Diese zeigt:

1. Von einer nachhaltig abgestimmten Social-Media-Strategie sind die meisten Unternehmen noch weit entfernt und
2. HR (41 Prozent der Befragten) schneidet in dieser Studie gegenüber anderen Unternehmensfunktionen wie Marketing, Sales, Service, Marktforschung, Kommunikation oder IT äußerst zurückhaltend ab. Dies betrifft sowohl die private als auch geschäftliche Nutzung.

Die Ergebnisse dieser Studie und mittlerweile vieler anderer zeigen deutlich die Innovationschwäche in HR. Somit bleibt fraglich, ob HR in diesem Paradigmenwechsel Treiber wird oder Getriebener bleibt.

Meine drei Empfehlungen mit dem Wandel zu einer Enterprise2.0 zu beginnen.

1. Bauen Sie Social Media Kompetenz auf
Kognitives Verstehen zu Web2.0 reicht nicht. Wenden Sie neue Web2.0 Technologien praktisch an und probieren Sie den Einsatz. Machen Sie Ihren Social Media Führerschein.
2. Entwickeln Sie eine Social Media Strategie
Was wollen Sie mit E2.0 erreichen? Wie arbeiten Sie zukünftig anders mit Ihren Kunden (intern/extern) zusammen? Wie begegnen Sie den neuen Werten?
3. Machen Sie Experimente
Starten Sie mit Experimenten. Nutzen Sie die Erfahrung von Pionieren. Testen Sie es an sich selbst und in Ihren Abteilungen. Steigen Sie ein in die „always Beta“ Philosophie.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg auf dem Weg zur Enterprise2.0 und den nötigen Mut zur Unsicherheit.

Ihr Stephan Grabmeier

Meine Link und Literatur Empfehlungen:

„Das Social Media Handbuch“ (2010) des Institut of Electronic Business. Eine Komprimierte Zusammenfassung von 14 Web2.0 Klassikern in einem Werk.

„Organisation2.0 – Mut zur Unsicherheit“, (2011) Herausgeber: Jutta Rump, Stephan Grabmeier und Frank Schabel. Eine neue Betrachtung von Führung, Kommunikation, Mitarbeiter und Organisation.

„Web2.0 in Unternehmen“, (2010) von Frank Röbers CEO der Synaxon AG. Ein Kursbuch für Führungskräfte aus der Sicht einer existierenden Enterprise2.0.

Thomas Sattelberger und Prof. Peter Kruse zu [„Enterprise2.0 meist HR“](#)

[Talkabout communications](#), Präsentationen eines geschätzten Web2.0 Praktikers zu Social Media

[T-Systems MMS](#), eine führende digitale Agentur, Präsentationen auf slideshare zur Digitalen Welt und Enterprise2.0:

[Das Cluetrain Manifesto](#) 95 Thesen einer neuen Wirtschaftslogik

[Enterprise2.0 Fallstudien](#) (Fallstudien zu sozialer Software: St. Gallen, EBS, Bundeswehr Uni München)

Netzwerktreffen

37. NWT: 16./17. Februar 2012 in Mannheim bei MVV Energie AG

Thema: „Human Resources ist tot – es leben Resourceful Humans!“

38. NWT: Mai 2012 in Berlin

Thema: wird noch erarbeitet

39. NWT: November 2012 in Leipzig in der Hochschule für Telekommunikation

Es wird ein „praxisnahes Netzwerktreffen rund um E-Learning-Neuerungen und Web-Techniken“

Bericht vom 36. Netzwerktreffen

36. Netzwerktreffen, 26./27.05.2011 „Gesundheit als Unternehmenskultur“

Von Thomas Reinhold.

"Jede zweite Firma steckt in der Beschleunigungsfalle"

Auf einmal ist es vollkommen still im Saal.

Hajo Streitberger unterbricht seinen Vortrag, er kämpft mit den Tränen. Den Frauen und Männern in den Reihen vor ihm stockt der Atem. Gebannt haben sie seiner Geschichte gelauscht, jetzt ist die Anspannung kaum noch auszuhalten – bis Streitberger sich fängt, endlos lange 20 Sekunden später.

Er lächelt kurz entschuldigend, holt tief Luft und erzählt weiter. "Wendepunkt 112" steht vorne auf der Leinwand. 112 wie Notruf.

Beim 36. Netzwerktreffen der Selbst GmbH Ende Mai in Köln geht es um Gesundheitsmanagement – weg von der bloßen Rückenschule, hin zum Kulturwandel in den Unternehmen. Und der Tag hätte nicht emotionaler beginnen können. Da erzählt ein Unternehmer, wie er auf einem Flug von New York nach Hamburg lebensbedrohliches Herzflimmern bekam. Wie er dachte, mit Betablockern ginge das Leben in den Meetings schon weiter. "Das hatte so etwas Männliches." Zwölf Monate Genesung? Keine Zeit, dachte er. Umtriebige, erfolgreiche Männer kennen Herausforderungen – aber Probleme? Streitberger hat im Krankenhaus einen Reemtsma-Manager kennengelernt. Vier Stents am Herzen und ein paar Zigaretten weniger pro Tag, so sei der Mann repariert in den Arbeitsprozess zurückgekehrt. Heute sagt Streitberger, das sei kein Ausweg. Er macht es deshalb anders – mit neuen beruflichen Aufgaben und bewussterer Lebensführung. Außerdem hat er ein eigenes Training entwickelt, das er nun all denen anbietet, die der Vorstellung erliegen, man würde "langsam erkranken und dann noch eine Weltreise machen. Das ist Quatsch!"

Wer ist verantwortlich, wenn es nicht mehr weitergeht? Jede(r) von uns, aber auch unser

Arbeitgeber? Thomas Sattelberger hat am Abend zuvor über "Gesundheit als Unternehmenskultur" gesprochen. Die Gesundheit des Individuums versteht er nicht mechanistisch-naturwissenschaftlich, wie zur Zeit der Aufklärung, sondern eher wie in der Antike: als Balance und Ergebnis der rechten Lebensführung – und der rechten Unternehmensführung, wie Sattelberger argumentiert. Doch sei im "Turbo-Kapitalismus" oft jedes gesunde Maß verloren gegangen.

Dabei seien auch Unternehmen lebendige Organismen mit Körper, Geist und Seele. Längst sterben sie immer schneller und immer jünger. 75% der Unternehmen werden nicht älter als 25 Jahre, Beweis für das dramatische Tempo des Wandels in der Wirtschaft. Aber welche Intensität und Veränderungstiefe ist überhaupt noch zu leisten? Selbstmorde wie bei Mitarbeitern von France Télécom oder dem asiatischen Handyhersteller Foxconn „sind ein Albtraum“, sagt Sattelberger.

Gefühl der Machtlosigkeit

Der Befund sei eindeutig, die Ursachen liegen tief: Der Burnout in der Wissensgesellschaft sei das moderne Spiegelbild körperlicher Gebrechen in der Industriegesellschaft. Multiple Identitäten "verflüssigten" das Ich, die Arbeitsbelastung werde als Drahtseilakt wahrgenommen. Gegenüber dem übermächtigen "System" entstehe ein Gefühl der Machtlosigkeit, sich selbst reproduzierende Mythen über Geschwindigkeit und Wandel ließen einen Teufelskreis entstehen.

Keineswegs sind die Personalprofis davon ausgenommen, hat eine Blitzumfrage auf dem Netzwerktreffen ergeben. Immer schneller immer mehr immer komplexere Arbeit: Nur einer von vier Befragten fühlt sich körperlich fit, einer von fünf gibt an, auch mal abschalten zu können – Notrufe von Körper und Geist (Details zum Download im Mitgliederbereich).

"Kapitalismus mit Herz & Seele"

Deshalb seien ein neuer Führungsstil und eine neue Arbeitsethik vonnöten, sagt Sattelberger, ein "Kapitalismus mit Herz & Seele". Er mahnt, nur private, persönliche Schicksale könne ein Unternehmen nicht abwenden, alle anderen relevanten Faktoren ließen sich beeinflussen: funktionale körperliche Gesund-

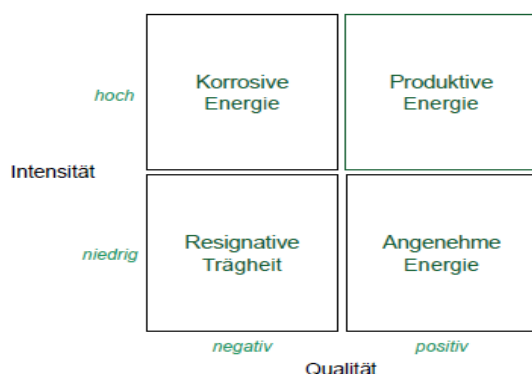
heit, Arbeitsorganisation, Qualifikation, Führung und Personalmanagement (Arbeitskultur), verständliches Veränderungsmanagement. Für eine solche gesunde Unternehmenskultur hat Sattelberger eine Verschreibungsliste formuliert. Darin steht etwa ein Frühwarn-Radar für die Überforderung der Institution und des Individuums (das hat er auch der Telekom verordnet), mehr Zeitsouveränität, Teilhabe und Reflexion – und schließlich: Verantwortung der Führung für dosiertes Management der Veränderung.

Negative Energien eliminieren

Bringen Unternehmen genügend Energie auf, auch für diesen Wandel ihrer selbst? Vor allem, bringen Sie die richtige Form von Energie auf? Prof. Heike Bruch aus St. Gallen zeigt, dass sich in Unternehmen ganz unterschiedliche Energiekonzepte ausbilden.

Positive Energie, wenn es gilt, voller Kampfgeist eine Krise zu meistern oder mit Verve neue Produkte zu entwickeln, um eine Vision umzusetzen. Jede Art von organisationaler Energie – die Kraft also, mit der Unternehmen arbeiten und zielgerichtet Dinge bewegen – lasse sich messen, erklärt Bruch ihre wissenschaftliche Arbeit. Ein Mangel an Energie münde in "Change-Müdigkeit", Trägheit, Zynismus, organisationalen Burnout und schließlich einen Mangel an Wachstums- und Innovationsfähigkeit.

Es ist also nachvollziehbar, dass Unternehmen daran interessiert sind, die Stärke ihrer organisationalen Energie zu erfahren. Bruch zufolge zeigt sie an, in welchem Ausmaß eine Firma ihr Potential zur Verfolgung zentraler Ziele aktiviert hat. Dazu hat sie eine Energie-Matrix in vier Quadranten entwickelt. Bruch unterscheidet:



"resignative Trägheit" – Mitarbeiter sind entmutigt, glauben nicht an eine Zukunft

"angenehme Energie" – Mitarbeiter sind gelassen, entspannt, fühlen sich wohl

"korrosive Energie" – Mitarbeiter behindern aktiv Veränderungen, schwächen andere im Unternehmen, sind zynisch gegenüber Unternehmenszielen

"positive Energie" – Mitarbeiter handeln entschieden, um Probleme zu lösen, nennen ihre Arbeit inspirierend und suchen neue Chancen fürs Unternehmen.

In der Regel passe kein Unternehmen in nur einen Quadranten, selbst zwischen einzelnen Abteilungen ließen sich unterschiedliche Energiemuster nachweisen – übrigens ermittelt mit Fragen, die sich immer aufs Kollektiv beziehen müssten, weil niemand zugeben (oder erkennen) würde, etwa "aktiv Change oder Innovation zu verhindern". Bruch hat herausgefunden, es könne gar nicht zu viel angenehme Energie geben, aber leicht zu wenig produktive Energie. Mitarbeiterbefragungen seien daher von geringer Aussagekraft. "Wie zufrieden sollen Ihre Mitarbeiter denn sein?" Ganz sicher ist sich Bruch, dass korrosive Energie mehr Wirkung auf die Arbeitsleistung entfaltet als produktive Energie. Erfolgreiches Management eliminiere deshalb die destruktiven Kräfte.

Anders herum: Wie erhält sich ein Unternehmen seine produktive Energie? Bruch zeigt, welche Fallen drohen: die Trägheitsfalle, wenn die Energie einfach nachlässt, die Korrosionsfalle, wenn sie sich plötzlich ins Negative verkehrt und gegen das Unternehmen wendet und – der häufigste Fall – die Beschleunigungsfalle. Wenn zu viele Aktivitäten auf einmal entfaltet werden, rutschen Unternehmen wieder in die resignative Trägheit ab. "Jede zweite Firma steckt in der Beschleunigungsfalle", sagt Heike Bruch. Überbelastung sprengt die Ressourcen, Mehrfachbelastung erschwert die Fokussierung, Dauerbelastung verhindert Regenerationspausen. Die Konsequenzen: Deutlich mehr Mitarbeiter tragen sich mit dem Gedanken, zu kündigen, Aggression und Erschöpfung nehmen zu – und vor allem die korrosive Energie.

Das habe messbare betriebswirtschaftliche Folgen, es sinken Liquidität und Rendite, Effizienz und Gesamtleistung, Produktivität je Mitarbeiter und damit das Wachstum.

"Change ohne Gepäck"

Um der Falle zu entgehen, rät Bruch dazu, die Beschleunigungskultur zu durchbrechen. Ein gezielter "Frühjahrsputz" in allen Projekten sei sinnvoll, weil man dann mit mehr Energie an verbleibende wichtige Aufgaben gehen könne. Vor allem bedeute das, auch Dinge einfach mal nicht mehr zu tun: "Wir haben so viele Systeme, die systematisch etwas initiieren, aber fast nichts, um Prozesse zu beenden. Führen Sie eine Beerdigungskultur ein."

Personalprofis hätten oft die Haltung "wir für die anderen", doch bei sich selbst müssten sie nun beginnen. Heike Bruch schließt mit einem Zitat von Peter Drucker: "Die erste und vorrangige Aufgabe von Führungskräften ist es, sich um ihre eigene Energie zu kümmern und dann zu helfen, die Energie anderer nutzbar zu machen."

Hajo Streitberger weiß, wie viel Kraft das kostet. Das wichtigste sei dranzubleiben, wenn man sich verändern will. Die Chance: "selbstbestimmt und Leben", sagt er schlicht und eindringlich. Er wirbt für "Change ohne Gepäck". Gehalt, Auto, Status, niemand solle sagen, das sei nicht zu ändern. Und noch einen ungewöhnlichen Rat gibt er den Kopfarbeitern mit auf den Weg: "Misstrauen Sie Ihrem Gehirn. Ihr Körper ist schneller und ehrlicher."

Selbst GmbH goes Xing

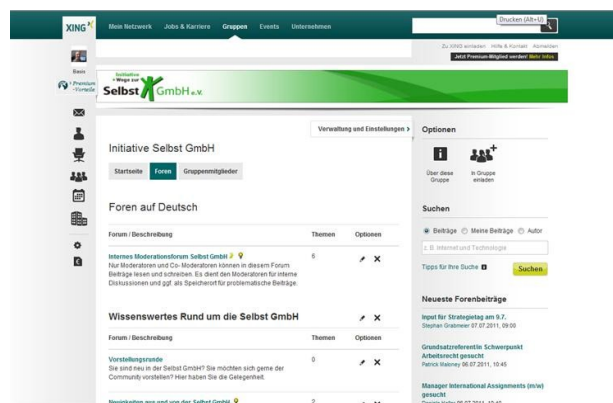
Wir haben Ende Mai 2011 die Selbst GmbH-Gruppe auf Xing gegründet. Dadurch werden wir den zahlreichen Wünschen nach stärkerer online Interaktion, virtueller Vernetzung und Kollaboration am besten gerecht. Eine Abfrage der Web 2.0 Präferenzen bei Xing, Facebook, Twitter & Co. zeigte, daß die meisten Selbst GmbH Mitglieder (mind. 296 von 500) auf Xing sind.

Bisher sind fast 100 Kolleg/innen in der Gruppe angemeldet.

Hier finden Sie den link zur Gruppe:
<https://www.xing.com/net/pri1c4314x/selbstgmbh/>

Ein kleiner Guide zur ersten Nutzung:

1. Sie sollten Mitglied, am besten Premium, bei Xing sein
2. Nutzen Sie den link (s.o.) zur Anmeldung in die Gruppe
3. Da wir eine geschlossene Gruppe eingerichtet haben, werden nur aktive Selbst GmbH Mitglieder freigeschalten
4. Nach Bestätigung durch die Moderatoren sind Sie drin und können aktiv werden
5. Bringen Sie Ihre Ideen mit ein, diskutieren Sie in Arbeitskreisen mit oder stellen Sie Fragen an das Netzwerk, auch ein Job Bereich ist für Angebote vorgesehen
6. Die Gruppe lebt nur durch Ihre Aktivität und aktive Beteiligung - bringen Sie sich bitte aktiv ein.



Sofern Sie AG Leiter, Regionalverantwortlicher und/oder aktiver Community Manager in der Selbst-GmbH sind, so können Sie das Xing Forum z.B. auch für Ihre Termineinstellungen nutzen oder um Meetings Vor- und Nachzubereiten. Je mehr Informationen Sie aus den regionalen Bereichen oder Arbeitsgruppen einstellen, umso mehr Transparenz erreichen wir für alle Mitglieder über die laufenden Aktivitäten.

Xing hat im Juni erst einen Relaunch hinter sich. Es haben sich einige Funktionen geändert. Hier finden Sie eine pragmatische Guided Tour durch die neuen Funktionen: <http://whatsnew.xing.com/de/#sneak-preview>

Sie wollen die Gruppe mit moderieren? Dann melden Sie sich unter info@selbst-gmbh.de, wir freuen uns auf Unterstützung im Moderationskreis.

Wir freuen uns auf den Start mit der Xing Gruppe - los geht's!

Mit besten Grüßen
Stephan Grabmeier

Aus dem Vorstand



Am 09. Juli trafen sich Vorstand und Koordinator/innen von Regionalgruppen und Arbeitskreisen zum jährlichen Strategietag. Das Wichtigste in Kürze:

Die Personalarbeit ist derzeit geprägt durch einen disruptiven Wandel. Immer mehr Akteure spielen auf klassischen HR Kernarbeitsfeldern: Interimsmanager, Beratungsspezialisten für einzelne HR Funktionen, Outsourcing-Dienstleister. Wo stehen wir? Wie geht es weiter? Wie können wir die Qualität der Arbeit steigern? Die Diskussion dieser Fragen spielte auf den Strategietag eine große Rolle und wird weitergeführt auf dem ZukunftsForum Personal am 6./7. Oktober in München und auf unserem nächsten Netzwerktreffen am 16./17. Februar 2012 in Mannheim.

Unter dem Arbeitstitel „Human Resources ist tot – es leben Resourceful Humans!“ bereitet eine Arbeitsgruppe von Koordinator/innen und Vorstandsmitglieder das Treffen vor.

ZukunftsForum Personal



3. ZukunftsForum Personal, 6./7. Oktober 2011
"Transformation radikal: Social Contract 1.2, Enterprise 2.0, HR 3.0, People XY"

Großes Interesse an drängenden Zukunftsfragen: 3. ZukunftsForum Personal schon jetzt zu $\frac{3}{4}$ ausgebucht.

Der Wandel in Gesellschaft und Unternehmen sowie Umbrüche und Veränderungen nehmen weiter an Dynamik zu. Bei der Betrachtung von Menschen nur als Produktionsfaktor und Ressource sind wir an Grenzen gestoßen – alte Vorgehensweisen sind nicht mehr zukunftsfähig. Wie reagieren wir als Personalverantwortliche auf diese Herausforderungen? Wie gehen wir mit Makrotrends wie Vielfalt in der Arbeitswelt, demografische Entwicklung, gesellschaftlichem Wertewandel und nachhaltigem Wirtschaften um?

Beiträge u.a. von Prof. Dr. Gesine Schwan, Thomas Sattelberger, Prof. Dr. Peter Kruse, Gero Hesse, Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Dr. Thomas Marquardt, Jonathan Imme, Margret Rasfeld, Prof. Dr. Michael Hartmann, Stefan Lauer, Angelika Dammann und anderen.

Sechs parallele Workshops u.a. mit Heiko Fischer, Dr. Willms Buhse und Prof. Dr. Heiner Keupp.

Sonderkonditionen für Mitglieder verlängert!

Auf viele Anfragen hin haben wir für Mitglieder der Initiative „Selbst-GmbH“ die Sonderkonditionen verlängert. Bis zum **31.08.2011** können Sie sich zum

Programm und Anmeldebogen anbei.

Weitere Informationen unter www.zukunftsforum-personal.org.

Arbeitskreise

AK Professionalisierung - Workshop-Reihe Professionalisierung

Der Arbeitskreis hat zwischenzeitlich das zweite Modul der Qualifizierungsreihe mit dem Titel „HR Instrumente, Inhalte und Wertschöpfungsbeitrag“ konzipiert. Es befasst sich schwerpunktmäßig mit der gelieferten bzw. zu liefernden Wertschöpfung und der internen Vermarktung der HR Leistung. Lernen Sie im Rahmen unserer interaktiven Arbeit hilfreiche, pragmatische Instrumente kennen und üben Sie ihren Einsatz. Sie sind herzlich willkommen!

Zum Workshop am 23./24.09.2011 in Frankfurt (Haus am Dom) sind Sie herzlich eingeladen. Auch dieses Mal werden Ihnen wieder interessante Referenten gehaltvolle Praxisbeispiele vorstellen. Start ist wieder Freitagnachmittag, 15.00 h, Ende am Samstag ca. 17.00 h.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Dr. Ulrich Althausen (akprofessionalisierunghr@selbst-gmbh.de).

Anmeldungen nimmt Carola Eberhardt in der Geschäftsstelle (carola.eberhardt@selbst-gmbh.de) entgegen. Bis zum 15. August sind Zimmerkontingente für Sie reserviert: Hotel am Dom (1 Minute fußläufig zum Haus am Dom), www.hotelamdom.de, Kannengiessergasse 3, 60311 Frankfurt am Main, Tel. 069 138 103 0, Einzelzimmer mit Frühstück ab 80 Euro, Buchung bitte unter dem Stichwort „Selbst-GmbH“.

AK Global HR – Internationale Personalarbeit

Der Arbeitskreis „Global HR - Internationale Personalarbeit“ ist nun abgeschlossen und befasste sich mit den Interessensschwerpunkten:

- 1) Aufstellung von HR Abteilungen in der internationalen Personalarbeit (sowohl organisatorische Aspekte, Stichwort OE International, wie auch "welche inhaltliche Scherpunkte stehen an")
- 2) Talentmanagement International
- 3) Ausbau internationaler Netzwerkkontakte, z.B. zu HR Netzwerkkern in anderen Ländern
- 4) Diversity Management

Sollten Sie noch Fragen / Feedback haben, wenden Sie sich bitte an Volker Dohne.

akglobalhr@selbst-gmbh.de

Forum Selbstständige Personalprofis



Aktuelle Unternehmungen der Mitglieder

- Weiter hohe aktive Beteiligung an den WS zum Netzwerktreffen
- Abbildung der Kompetenzprofile aller FSP Mitglieder
- Gemeinsame Website wird entwickelt
- Konsequente bilaterale Kundentermine in Vorbereitung
- Erste bilaterale Projekte erfolgreich umgesetzt
- Hoher Energielevel in der Kommunikation aller Beteiligten (persönlich, Telkosund schriftlich)
- Vorbereitung der Beiträge und Case Studies seitens des FSP für zentrales Netzwerktreffen

Bei Interesse melden sie sich bitte bei Josef Wolf unter FSP@selbst-gmbh.de.

Forum Young Professionals



▶ **Gemeinsam Zukunft gestalten!**

Aktivitäten seit dem 35. NWT

- Ausrichtung für 2011:
 - Konstitution eines neuen Koordinatorenkreises
 - Fokus auf einen engeren inhaltlichen Austausch unter den Young Professionals durch Änderung des Formats bei den NWT und Einrichtung eines XING-Forums
- AK „HR-Buchclub“: Forum für Buchbesprechungen auf der IT-Plattform Moodle eingerichtet
- AK „Hochschuldialog“: Umfrage zur Verwendung der bereitgestellten Materialien gestartet
- AK „Erfahrungsaustausch“: Einladung von Dr. M. Prochaska (HR Direktor von Haniel)
- Pressearbeit: bisher fünf Beiträge „Why we love HR“ in der eHaufe-Kolumne
- Mentoring-Runde: Matching + Kick-off abgeschlossen
 - 28 laufende Mentoring-Tandems (1.-3. Runde)
 - Start nächstes Mentoring: 37. NWT Februar 2012 (mentoring@selbst-gmbh.de)
- 2. HR Next Generation Award
 - Bewerbungsfrist: 11. Juli 2011: redaktion@personalmagazin.de
 - Verleihung 22. September 2011 auf der Messe „Zukunft Personal“

Nächste Veranstaltungen

- Austausch mit den Young Goings am Vorabend des ZukunftsForums Personal in München
- Off-site-Wochenende im Herbst in Planung
- Forum YP: Vor 37. NWT am 16. Februar 2012

Melden Sie sich bitte unter young-professionals@selbst-gmbh.de.

Regionalgruppen

Regionalgruppe Berlin

Das nächste Treffen findet am 16.08.2011 vielleicht sogar im Biergarten statt.

Zur Anmeldung für das nächste Treffen wenden Sie sich bitte an Anne-Gela Oppermann oder Hubert Hofmann.

regionalgruppeberlin@selbst-gmbh.de

Regionalgruppe Franken

Das letzte Treffen fand am 22.06.2011 zum Thema: „Investitionen im Personalbereich argumentieren“ statt. Das nächste Treffen ist geplant für Mittwoch, 14.09.2011, in Bamberg.

Jörg Engelhardt hat eine neue berufliche Herausforderung angenommen und wird daher zukünftig nicht mehr in der Region sein. Ihm gilt der Dank der Regionalgruppe Franken für seinen bisherigen Einsatz.

Interessenten melden sich bitte bei Patricia Haß-Priske.

regionalgruppefranken@selbst-gmbh.de

Regionaltreffen in Hamburg

Das letzte Treffen fand im Workshop-Format in Hamburg am 28.06.2011 zum Thema „Entrepreneurship in Unternehmen“ statt.

Ansprechpartner sind Nora Endelmann und Ben Krischausky.

regionalgruppehamburg@selbst-gmbh.de

Regionaltreffen in Hannover

Wenn Sie mitarbeiten möchten oder Anfragen und Anregungen haben, richten Sie sich bitte an Katja Ziesemer.

regionalgruppehannover@selbst-gmbh.de

Regionaltreffen in München

Die Regionalgruppe Süd kommt zu ihrem nächsten Treffen am 27. Juli 2011, ab 18.30 Uhr, in der Bayerischen Akademie für Werbung und Marketing (BAW) zusammen.

Das Thema wird treffend umrissen durch ein Zitat von Prof. Dr. Dirk Zupancic, St. Gallen: „Vertriebsmanagement ist die anspruchsvollste Managementfunktion. Sie ist für das Unternehmen erfolgskritisch und richtet sich an sehr anspruchsvolle und selbstbewusste Mitarbeiter!“.

Am Beispiel des Sales Fachwirts, einem Studiengang an der BAW als Instrument zur Qualifizierung, Motivation und Bindung im Vertrieb, zeigen - moderiert von Josef Wolf - Dr. Matthias Lung (Akademiedirektor) und Steffen Baitinger (Studienmanager) Möglichkeiten und Perspektiven auf, die die Reputation und Kompetenz des Vertriebs in jedem Falle steigern wie auch die Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement intensivieren.

Interessenten wenden Sie sich bitte an Josef Wolf.
regionalgruppemuenchen@selbst-gmbh.de

✂ Regionaltreffen Rhein-Main

Die Regionalgruppe trifft sich am 13. September 2011 um 19 Uhr. Die konkreten Einladungen werden noch verschickt.

Es werden noch Gastgeber gesucht. Wenn Sie sich vorstellen können, ein Treffen bei sich im Unternehmen stattfinden zu lassen, dann geben Sie bitte Dr. Georg Horntrich Bescheid.
regionalgrupperheinmain@selbst-gmbh.de

✂ Regionaltreffen Rheinland

Schon mal zum Vormerken: Die Regionalgruppe Rheinland trifft sich am 21.09.2011 um 19 Uhr anlässlich der Messe „Zukunft Personal“ in Köln. Die weiteren Informationen werden noch bekannt gegeben.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte gerne an Martin Langen und Antje Gutberlet.
regionalgrupperheinland@selbst-gmbh.de

✂ Regionaltreffen Sachsen

Interessenten für die Regionalgruppe in der Umgebung Leipzig können sich bei Sebastian Mittmann melden.
regionalgruppesachsen@selbst-gmbh.de

✂ Regionaltreffen Südwest

Interessenten für die Regionalgruppe im Raum Mannheim können sich gerne bei Andreas Grieger und Thorsten Echterhof melden.
regionalgruppesudwest@selbst-gmbh.de

Awards 2011

✂ Employability Award 2011

Der Einsendeschluss des Awards wurde verlängert auf den 31. Juli 2011.

Der „Employability-Award“ wird in 2011 zum sechsten Mal auf dem ZukunftsForum Personal am 06.10.2011 in München durch den Vorstand der Initiative „Wege zur Selbst GmbH“ e.V. und Dr. Thomas Heyn, Geschäftsführer Jack-Russell-Consulting GmbH vergeben

Die ausführlichen Teilnahmebedingungen und die Vorstellung der Jurymitglieder Thomas Sattelberger, Prof. Dr. Jutta Rump und Isabell C. Krone finden Sie auf unserer Website, der Bewerbungsbogen liegt bei.

Häufige Fragen und Antworten
»Employability-Award« 2011 der Initiative „Wege zur Selbst-GmbH e.V.“

1. Wer darf teilnehmen?

Alle Unternehmen, die eine gute Idee oder ein gutes Konzept haben, das die Employability des Unternehmens oder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkt.

2. Reicht die Konzeptidee aus?

Das Konzept sollte bereits mit Leben erfüllt, das heißt im Unternehmen implementiert sein und erste Erfolge zeigen.

3. Kostet die Teilnahme am Employability Award etwas?

Die Teilnahme am Employability Award ist gebührenfrei. Wir wollen allen Unternehmen ermöglichen, ihre guten Ideen zu promoten und dies kostenfrei.

4. Welchen Nutzen habe ich als Unternehmen, wenn ich am Employability Award teilnehme?

Das Unternehmen wird mit einer Reihe von namhaften Unternehmen in einen konstruktiv-kritischen Vergleich gestellt, und der Gewinner hat das Employer Branding für das Unternehmen für seine HR-Arbeit inklusive.

5. Ist eine Teilnahme nicht enorm zeitaufwendig?

Durch den Bewerbungsbogen ist das Verfahren für die Bewerber sehr zeitökonomisch gestaltet, diese Zeit für die Dokumentation guter Idee muss sich einfach jeder Personaler nehmen (können).

Nähere Informationen und Unterlagen bei Isabell Krone unter Award@selbst-gmbh.de oder auf der Website der Selbst-GmbH.

✂ HR Next Generation Award

Für den "HR Next Generation Award" wurden HR-Young Professionals gesucht, die die Personalarbeit professionell gestalten, überdurchschnittlich viel Verantwortung übertragen bekommen und innovative Akzente setzen.



Jana Schmidt war die Siegerin des "HR Next Generation Awards" 2010.

Nun ermittelt die Jury den/die Sieger/in in einem persönlichen Gespräch am 2. September in Frankfurt/Main. Die Finalisten werden dazu direkt eingeladen.

Der Preis wird am 22. September 2011 auf der Messe Zukunft Personal in Köln verliehen. Der "HR Next Generation Award" ist eine Initiative von Spring Messe und Personalmagazin. Unterstützt wird sie von den Young Professionals der Selbst-GmbH sowie der Beratungsgesellschaft Promerit und dem Bundesarbeitsministerium.

Weitere Informationen zu den Bewerbungsmodalitäten unter:
www.hr-next-generation-award.de

Tipps, Termine, Leserbrief

Für Selbst-GmbH Mitglieder: Freikarten für die Messe „Zukunft Personal“

Die Fachmesse für Personalwesen findet vom 20.-22. September 2011 in Köln statt. Nähere Infos unter www.zukunft-personal.de. Für Mitglieder unserer Initiative haben wir Freikarten ergattert. Wenn Sie Interesse an einem kostenfreien Zutritt haben, schicken Sie bitte eine Mail an Carola.Eberhardt@selbst-gmbh.de - Sie erhalten dann umgehend Ihr Ticket.

Buchvorstellung: Organisation 2.0 – Mut zur Unsicherheit

Organisationen geraten immer stärker in eine Zwickmühle. Die globalisierten Märkte verlangen von ihnen eine hohe Flexibilität und Dynamik, um deren Tempo mitzugehen. Auf der anderen Seite erwarten die Angestellten von Unternehmen, dass sie ihre Bedürfnisse und Vorstellungen stärker berücksichtigen. Beiden Entwicklungen gerecht zu werden, stellt Unternehmen vor große Herausforderungen und bedeutet, alte Pfade zu verlassen. Die Prinzipien des Web 2.0, wie Offenheit, Interaktion, Vertrauen und Transparenz, bieten Organisationen künftig wichtige Muster und Folien, um den Weg in Richtung einer flexibleren und offeneren Organisationswelt zu beschreiten.



Dabei wird sich diese neue Organisation 2.0 vor allem vier großen Themen annehmen müssen, mit denen sie sich auf die Zukunft vorbereitet: einer stärkeren Fokussierung auf die Mitarbeiter, neuen Führungsprinzipien, flexiblen Organisationsformen und interaktiven

Kommunikationsformen. Die Autorinnen und Autoren, die vornehmlich aus der Praxis kommen, beleuchten in dem vorliegenden Fachbuch, welche Elemente die Organisation 2.0 auf diesen vier Ebenen prägen werden und zeigen erste Best Practices auf.

Die drei Herausgeber des Buches verfügen über vielfältige Erfahrung in Wissenschaft und Praxis.

Dr. Jutta Rump ist Professorin für Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Fachhochschule Ludwigshafen und leitet das Institut für Beschäftigung und Employability IBE.

Frank Schabel ist Politikwissenschaftler und seit Jahren bei Unternehmen in Führungsaufgaben im Marketing und in der Corporate Communications tätig. **Stephan Grabmeier** ist Diplom-Betriebswirt und seit Anfang 2009 Head of Culture Initiatives der Deutschen Telekom AG.

Neu auf der Website

Liebe Netzwerker,

neu ist die Seite des „Forums Selbstständige Personalprofis“ im öffentlichen Bereich unserer Webseite. In der nächsten Zeit werden die weiteren Inhalte eingestellt, zur Zeit können Sie dort noch das Selbstverständnis der FSP lesen.

Wie auf alles Neue habe ich auch schon unter der Rubrik „News“ (im Mitgliederbereich ganz oben) darauf hingewiesen.

Herzliche Grüße

Alexa Lüdemann
alexa.luedemann@selbst-gmbh.de

Anfragen

Wichtig!!! Beiträge für die Selbst-GmbH-Kolumne im PersonalMagazin gesucht!

Dringend suchen wir Beiträge und bitten um Ihre Hilfe. Bitte überlegen Sie, ob Sie nicht einen Praxistipp von Kollegen/innen für Kollegen/innen haben.

Auf Ihre Ideen freut sich Regina Fuhrmann (Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de).

Das Team der Geschäftsstelle



Regina Fuhrmann

ist Geschäftsführerin und verantwortlich für die Netzwerk-treffen. Sie kümmert sich um Kommunikation nach innen und außen, unterstützt den Vorstand und hält, so sagt man jedenfalls, als „Seele des Geschäfts“

den Laden zusammen.

Man erreicht sie am besten montags bis freitags 9 -12:30 Uhr, aber auch zu allen anderen Zeiten.



Alexa Lüdemann

ist verantwortlich für die Website und Technik, begleitet die Netzwerktreffen und kümmert sich um alles Organisatorische.

Sie ist dienstags und donnerstags 9 – 13 Uhr da.



Carola Eberhardt

kümmert sich um Workshops und erstellt Präsentationen.

Sie ist mittwochs 9 – 12:30 Uhr im Büro.



Susanne Klimek

ist verantwortlich für die Mitgliederverwaltung und begleitet Netzwerktreffen.

Sie ist mittwochs von 17:00 – 19:00 Uhr erreichbar.



Merve Korkmaz

hat 2010 ein Schülerpraktikum bei uns gemacht. Es gefällt ihr hier so gut, dass sie immer wieder mal vorbeischaut und uns bei der Büroarbeit unterstützt. Wenn die Schule ihr freigibt, begleitet sie uns auch zu Netzwerktreffen.

Impressum

V.i.S.d.P.:

Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ e.V.
c/o Regina Fuhrmann, Kreuzhornweg 27
21521 Dassendorf. Fon: 04104/9629003
Fax: 04104/9629002

E-Mail: Regina.Fuhrmann@selbst-gmbh.de
www.selbst-gmbh.de

Der nächste Newsletter erscheint im Oktober 2011.