

## Social Media und Web 2.0 im Personal/PE-Bereich - Was bringt's?

### Ein etwas anderes Summary

Auf dieses Forum bin ich gespannt. Da soll ich mich vorab (mit der Anmeldung!!) für zwei der drei Forenthemen entscheiden. Da werde ich gefragt, ob ich meinem Tablet-PC oder iPad zum Forum mitbringe (falls ich so etwas überhaupt besitze). Und jetzt? Noch nie bin ich am Eingang abgefangen worden, musste mich von jungen Menschen fotografieren lassen und ein standardisiertes!! Profil ausfüllen. Dann wurde ich auch noch gefragt zu welcher Generation ich gehöre, ob ich Kriegs- oder Wirtschaftswunderkind bin. Ob ich zu den Baby boomern, der Generation Golf gehöre oder gar Digital Native bin. Was hat das den mit Social Media und Web 2.0 zu tun? Das sind doch analoge Methoden, die ich schon seit 25 Jahren kenne und manchmal selbst einsetze. Das kann ja heiter werden. Und der Saal: Tischgruppen und Bühne, kein Stuhlkreis oder Theaterbestuhlung (hätte ich bei einer Bühne eigentlich erwartet!). Und ich darf mich auch nicht einfach hinsetzen wo ich möchte. Nein: an jedem Tisch sollen mindestens 3 Generationen vertreten sein und in Buzzgroups sollen wir arbeiten. Was ist das denn? Aber zumindest weiß ich jetzt, weshalb manche ihr iPad mitbringen sollten: Wir sollen während der Vorträge bereits Fragen über eine bestimmte Software stellen können. Und das wird dann für alle sichtbar (jetzt weiß ich, warum da 2 Beamer stehen) und die Fragen können von anderen Tischen beantwortet/kommentiert werden oder - hoffentlich - vom Referenten. Toll, ob das alles funktioniert? Da laß ich mich überraschen. Aber eigentlich könnte es jetzt mal losgehen. Wo bleibt denn der Oesterle? Nach Zeitplan (obwohl wir meistens später als angegeben beginnen) müsste unser Vorsitzender doch schon längst vorne stehen. Ob der dieses Jahr sich mit der Bühne „erhöhen“ will??

Na endlich, jeder hat einen Platz gefunden also los geht's....bloß nicht mit dem Vorsitzenden. Da vorne auf der Bühne sind die Typen und die Typin vom Theater Interaktiv, die vorher die ganze Zeit um uns herumgeschlichen sind, Fragen gestellt haben z. B. nach unseren Erwartungen, ob wir schon öfters hier waren usw. Sind das wirklich echte Zitate von uns – auch von mir, was die uns da jetzt im Spiegel vorhalten? Ganz schön geschwollen ist da manches...Aha, unser Vorsitzender greift zum Mikrofon – und verabschiedet sich gleich wieder. Übergibt an ein Moderatorenpaar und zieht sich zurück. Auch das gab es noch nie. Ob der Oesterle wirklich die ganze Tagung über „die Klappe“ halten kann? Die Maier und der Lendner machen aber keinen schlechten Eindruck, scheint zu funktionieren so eine Zweiermoderation.

Puh, 2 Stunden haben die Prof. Jäger zugestanden, um uns seine Sichtweise und Vision des Personalmanagements heute-morgen und übermorgen nahezubringen. Soviel Zeit hatte bisher auch noch nie jemand für einen Vortrag eingeräumt bekommen. Bisher galt: du kannst über alles reden nur nicht über 45 Minuten. Aber wir dürfen ja über die iPads Fragen stellen. Ob ich wohl so multitaskingfähig bin, dass ich mit beiden Ohren und einem Auge dem Vortrag folge und mit dem anderen Auge und irgendeiner meiner Gehirnhälften mich den Fragen zuwende? Eine Menge an Themen sind das schon, was Jäger da aufgreifen will:

- Die (Arbeits-)Welt im (Medien-)Wandel
- Employer Branding/Recruiting 2.0
- Personalentwicklung 2.0
- Enterprise 2.0

Da bin ich froh, dass ich als Mitglied im MBF das alles im Netz nachlesen kann. Toll, wie er uns gleich am Anfang klar macht, dass das Personalmanagement bei diesem Medienwandel in der Gesellschaft dabei nicht am „Katzentisch“ sitzen darf. Und coole Sprüche hat der drauf:

- Was in Youtube nicht gefunden wird, wird nicht wahrgenommen
- googlest Du noch oder youtubest Du schon?
- Leuchtet Dir kein eigenes Licht schaue in den Vorbericht
- Ein Mitarbeiter gibt sich, hat oder macht Mühe

Ernsthaft allerdings seine berechnete Frage: Muss lernen nicht auch mühsam sein? Und seine klare Erkenntnis, dass mit dem Einzug von Social Media und dem „Mitmach-Web“ Personaler und Führungskräfte erkennen müssen, dass es besser ist: „Kontrolle aufgeben aber Führung behalten“!! Ob ich wohl seinen Ausblick auf übermorgen, aus das „Internet der Dinge“ noch real erleben werde? Vorstellen kann ich mir das schon: Wäre doch geil, wenn mich mein Bürostuhl (bei mir zu Hause) daran erinnert in regelmäßigen Abständen entsprechend eines Trainingsplans Übungen zu machen oder wenn meine Heizung selbst ihren Wartungsplan gestaltet und entsprechend Termine für die Wartungstechniker bucht.

Die Arbeit in den Buzzgroups haben die Studenten ganz richtig wiedergegeben: verschiedene Generationen an einem Tisch und deren Blickwinkel, da kommen die Vorteile als auch Nachteile auf den Tisch, da stellt sich die Frage: „Wie können wir die Alten mitnehmen, damit Sie die Prozesse im Web2.0 nicht blockieren“? bzw. „Wollen die Alten überhaupt, darf man überhaupt nicht wollen?“ Ist die Aussage richtig: Eher geht ein Kamel durch ein Nadelöhr als die Personalabteilung auf Web 2.0? Kompliment an Gabriele Maier und Alexander Lendner: gerade in dieser Phase hat sich die Zweier-Moderation als sehr positiv erwiesen.

Habe selten so viel Spaß beim Zuhören eines Juristen gehabt wie bei Klaus Foitzick. Sein Einstieg war einfach klasse: Wie bringe ich der „Generation Ladekabel“ auf einfühlsame Weise bei, dass bei einer sich radikal veränderten Medienlandschaft, in der der Dialog zur Massenkommunikation wird, sozialer Exhibitionismus gang und gebe ist und wo mobile – everything everywhere bedeutet, es eben auch noch einzuhaltende Gesetze gibt, die vor allem dem Schutz der Persönlichkeit dienen? Man muss kein „Verhinderer“ sein, um auf der Basis sich verändernder Bewerber im beruflichen Alltag für den Umgang mit Social Media und Web 2.0 über die Erarbeitung und Anwendung von Social Media Guidelines nachzudenken. Es geht u.a. um

- Transparenz
- Trennung / Kennzeichnung berufliche / private Kommunikation
- Datenschutzerklärungen und Impressum
- Unternehmensgeheimnisse

und um die Frage sind Netzwerkaktivitäten während der Arbeitszeit erwünscht / erlaubt? Mit einer Verpflichtungserklärung bei Aufnahme der Tätigkeit, mit regelmäßigen Schulungen und vor allem Sensibilisierung lässt sich da aus seiner Sicht einiges erreichen. Ich glaube ihm.

Immer dieser Entscheidungszwang: eigentlich würde ich ja heute und morgen früh gerne in alle 3 angebotenen Foren gehen, leider kann ich nur 2 besuchen. Hoffe ich erfahre in den Abend- und Pausengesprächen von allen Foren etwas.

Klar, dass Siemens wenn es ums Lernen im Web 2.0 geht mit an vorderster Reihe steht. Das ist schon eine andere Welt als in KMUs, aber davon profitieren, das hier im MBF ungefiltert mitzubekommen das ist schon klasse. Wenn das Lernziel globales, vernetztes Lernen heißt, dann muss man das Lernverhalten für dieses Social Learning vorbereiten, und da wird sich in 2-5- Jahren alles dramatisch

## **Social Media und Web 2.0 im Personal/PE-Bereich - Was bringt's?**

### **Ein etwas anderes Summary**

verändert haben. Da muss man auch die kulturellen Lernunterschiede berücksichtigen: Deutsche machen gerne einen Kurs, in Amerika lernt man gerne mobil /zu Hause und in Indien gilt: Der Lehrer sagt die Wahrheit. Da geht es ohne lokale Experten und lokale Expertise nicht, da müssen Coaches eingesetzt werden. Ich kann da Kai Liebert nur zustimmen.

Das wird noch ein langer Weg bis Enterprise 2.0, bis die interne (und externe) Kommunikation in den Unternehmen so funktioniert, wie sie funktionieren könnte. Da müssen sich wohl auch noch einige Machtstrukturen ändern, sonst wird das nichts mit dem neuen Miteinander von Führungskräften und Mitarbeiter. Wenn Hierarchien bröckeln dauert das eben..... Spitze, dass Michael Wegscheider uns da einen Einblick in das bei Allianz laufende Projekt gab.

Ich habe den Eindruck, beim Recruiting ist der Einsatz von Social Media und Web.2.0 schon am weitesten Fortgeschritten. Dankbar bin ich Bettina Marcinkowski allerdings für ihre Aussage, dass es auch bei Roche trotz allem Einsatz des Webs ohne ein Face-to-face-Vorstellungsgespräch nicht geht. Aber ich bin dabei, gerade jetzt beim immer heftiger werdenden War-of-talents müssen die Firmen alle Kanäle nutzen. Und das die jüngeren Generationen für eine Bewerbung ganz ohne Scheu das Web nutzen, in Social Media selbst ihr Profil eingeben und auf Kontaktaufnahme warten bestätigen die dargestellten Zahlen und Fakten. Wenn dann nicht nur die Quantität sondern auch die Qualität der Bewerbungen stimmt (und dies scheint ja bei Roche der Fall zu sein) gibt es daran ja nichts mehr auszusetzen. Die messbaren Erfolge und Auszeichnungen (3 Mal in Folge Platz 1 beim Social Media Index Vira) geben Roche recht, weiterhin Personalmarketing und Recruiting für alle Zielgruppen im Web2.0 vorzunehmen.

Man sieht es heute Morgen den einen und anderen an, dass gestern Abend nicht nur das Buffet sehr gut und ausreichend war, sondern dass auch die Gespräche (nicht nur fachlich sondern auch privat, auch das zeichnet das Herbstforum des MBF aus) sehr ausgiebig und zeitlich wohl etwas ausgedehnt waren.

Aber jetzt bin ich wirklich auf Philipp Riederle, „Deutschlands jüngsten Unternehmensberater“, oder wie ihn die FR bezeichnet: den "Vorstandsflüsterer" gespannt. Ob er Frage von Alexander Lendner beantwortet, dass, wenn er laut BILD zu den "100 Deutschen zählt denen die Zukunft gehört", was dann mit den anderen rund 80 Millionen Deutschen passiert, ob diese denn keine Zukunft hätten? Ich bin beeindruckt wie er auf den Bühne agiert. Das Zertifikat „Professional Speaker“ der Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB) – natürlich als bisher jüngster Absolvent – hat er nicht umsonst erhalten. Das macht er schon geschickt und überzeugend wie er das Kommunikationsverhalten seiner Generation darstellt, z.B. dass er und die meisten anderen Social Media auch dazu nutzen Freunde im Netz gezielt auszuwählen, anzusprechen um dann die face-to-face -Kommunikation zu suchen (eingeladen wird zwar über facebook, aber gefeiert wird immer noch face-to-face). Für ihn überwiegen generell die Möglichkeiten und Chancen, die das Web 2.0 den Einzelnen bietet gegenüber den immer wieder hervorgehobenen Gefahren. Das für mich faszinierendste Beispiel: indische Kinder ohne Schulausbildung (Analphabeten) lernen mit Hilfe eines in eine Wand eingebauten Laptop (whole in the wall) über ein englischsprachiges Spiel innerhalb von 3 Monaten so viel Englisch wie sonst im normalen „Schulalltag“ (wenn sie an einem solchen überhaupt teilhaben könnten) in 2 Jahren. D.h.: Kinder haben durch Web 2.0 eine Bildungschance!!

Und das für mich kaum glaubbare gleich hinterher: Ein Spielehersteller macht durch den Verkauf von virtuellem Dünger ein Millionengeschäft! Andere Beispiele sind da für mich eher nachvollziehbar. Beispiele, bei denen aus meiner Sicht ganz „menschliche“ Aspekte im Vordergrund stehen und das

## Social Media und Web 2.0 im Personal/PE-Bereich - Was bringt's?

### Ein etwas anderes Summary

Web 2.0. und Social Media nur Hilfsmittel sind, allerdings sehr wirksame und ohne die dies wohl nur schwer realisierbar wäre. Beispiel Geschäftsidee: Eine Internetfirma in den USA bietet allen Technikverliebten die Möglichkeit ein Auto nach eigenen Plänen zu designen, zu konstruieren und letztendlich real im Team selbst zusammenbauen. Dazu gehört auch der professionelle Einkauf der benötigten Teile. Alle profitieren davon: die einen erfüllen sich ein Traum, die Firma verdient an der Software zum Design, Konstruktion und Teilekauf, sowie dem Verkauf der Teile und der Bereitstellung der Räumlichkeiten.

Beispiel Arbeitsplatzerhaltung: Eine insolvente Firma gab ihren rd. 1000 Mitarbeitern die Chance ihrer Kreativität freien Lauf zu lassen und gemeinsam über Social Media und Web 2.0 die Dinge herzustellen, die die Mitarbeiter schon immer mal umsetzen wollten. Die Firma wirft heute wieder einen Millionengewinn ab.

Für ihn und seinesgleichen steht die Frage was für den Einzelnen, aber auch für die Gesellschaft „Sinn macht“ im Vordergrund. Ganz wichtig allerdings und damit schloss der Jungstar seinen Vortrag seien Aufgeschlossenheit, Vertrauen und „habt keine Angst“. Für mich hat er damit übrigens auch die am Anfang gestellte Frage nach den 80 Millionen Deutschen aus seiner Sicht beantwortet: Wer keine Angst hat, hat eine Zukunft.

Schön übrigens, dass Philipp Riederle nicht nur seinen Vortrag hielt, sondern – so wie beim MBF prinzipiell üblich – auch noch geduldig für viele Fragen Rede und Antwort stand und auch beim abschließenden Weißwurstessen keiner Frage auswich und prima, das er nicht wie ein 30jähriger agierte sondern man ihm seine Jugend (gerade mal 18 geworden) anmerken durfte.

Ich glaube das „Sounding Board“ der Studenten – warum muss eigentlich alles mit englischsprachigen Ausdrücken unterlegt werden? – wird dem Vorstand helfen den eingeschlagenen tollen Weg noch weiter zu verfeinern. So Anregungen wie:

- mehr Bezug zu KMUs
- mehr Zeit für Diskussionen in Gruppen/Foren
- Direktes Stimmungsbarometer, Inputs verstärkt aufnehmen und diskutieren
- Steckbrief um Branche und Unternehmen ergänzen

sind sicherlich hilfreich. Ich denke aber auch, man hat aus den Aussagen, was sie für sich mitnehmen, gespürt, dass sie sich sehr wohl bei diesem Herbstforum gefühlt haben und sie, falls sie eingeladen werden auch gerne wiederkommen. Der Hinweis: animiert über den wissenschaftlichen Beirat mehr Studenten sich anzumelden ist wohl Beweis genug dafür ist, dass sie „Wertschätzung erlebt, und sich gut aufgehoben gefühlt“ haben.

Ich hätte das „Creative Summary“ noch länger über mich ergehen lassen, aber das etwas frühere Ende war den Weißwürsten geschuldet. Dennoch: es bedarf während der gesamten Veranstaltung und während des Spiels einer großen Konzentration, um den Gesamteindruck durch in passende Spielszenen eingebaute Originalzitate wieder zu geben. Viel Zeit für Regie bleibt da nicht, Spontanität und Kreativität sind gefragt. Insbesondere auch im sog. Zettelspiel. Da durften wir Teilnehmer nochmal aktiv werden und nach Ende des Vortrags von Philipp Riederle einen Satz, ein Schlagwort, eine Botschaft die uns im Gedächtnis blieb aufschreiben. Und sollten dann auf die Frage, was wir jetzt direkt im Anschluss an dieses Forum machen, das eine oder andere zurufen. Daraus wurde eine Spielszene konstruiert und die Inhalte der wahllos am Boden zerstreuten Zettel eingebaut. Mehr als

## **Social Media und Web 2.0 im Personal/PE-Bereich - Was bringt's?** **Ein etwas anderes Summary**

amüsant und von den Theaterleuten wurde nochmals eine besondere Spontanität und Kreativität abverlangt. Übrigens auf den meisten Zetteln stand: „Habt keine Angst“.

Mein , den Theaterleuten nachempfundenes Fazit:

- Von der Bewerberauswahl anhand meterhoher Stapel von Bewerbungsmappen (die man auch noch per Post zurückschicken musste) zur Talentsuche über online-Portale nach dem Motto: „ wir wissen zwar noch nicht genau wofür wir Sie einsetzen können, aber ich hab ein gutes Gefühl“.
- Von der statischen Website zum Mobile Fit mit Impressi und Datenschutzerklärung und der Frage: einklicken oder wegklicken.
- Vom Lernen in Präsenzkursen und Seminaren (mit gedruckten und gelochten Seminarunterlagen) zum kollaborativen, social & global ad-hoc-Lernen mit Videoclips und Dokumenten in der Dropbox
- Von der Bewerberflut zum Krieg der Talent unter dem Motto: Wenn Du eine helfende Hand suchst, such sie am Ende deines Armes.

Mein Name? Wie wär's mit (1. Vorstand)?