

#VernetztArbeiten

Soziale Netzwerke in Unternehmen

Ideengeberin, Koordinatorin und Autorin

Isabel De Clercq (Belgien)

Autorin und Lektorin (der Originalausgabe)

Alison Williams (Belgien)

Autoren

Lee Bryant (Vereinigtes Königreich)

Damian Corbet (Vereinigtes Königreich)

Veerle Eylenbosch (Belgien)

Ragnar Heil (Deutschland)

Paul Miller (Vereinigtes Königreich)

Geert Nijs (Belgien)

Céline Schillinger (USA)

Simon Terry (Australien)

Christophe Vanden Eede (Belgien)

Jan Van Oudendycke (Belgien)

Saskia Van Uffelen (Belgien)

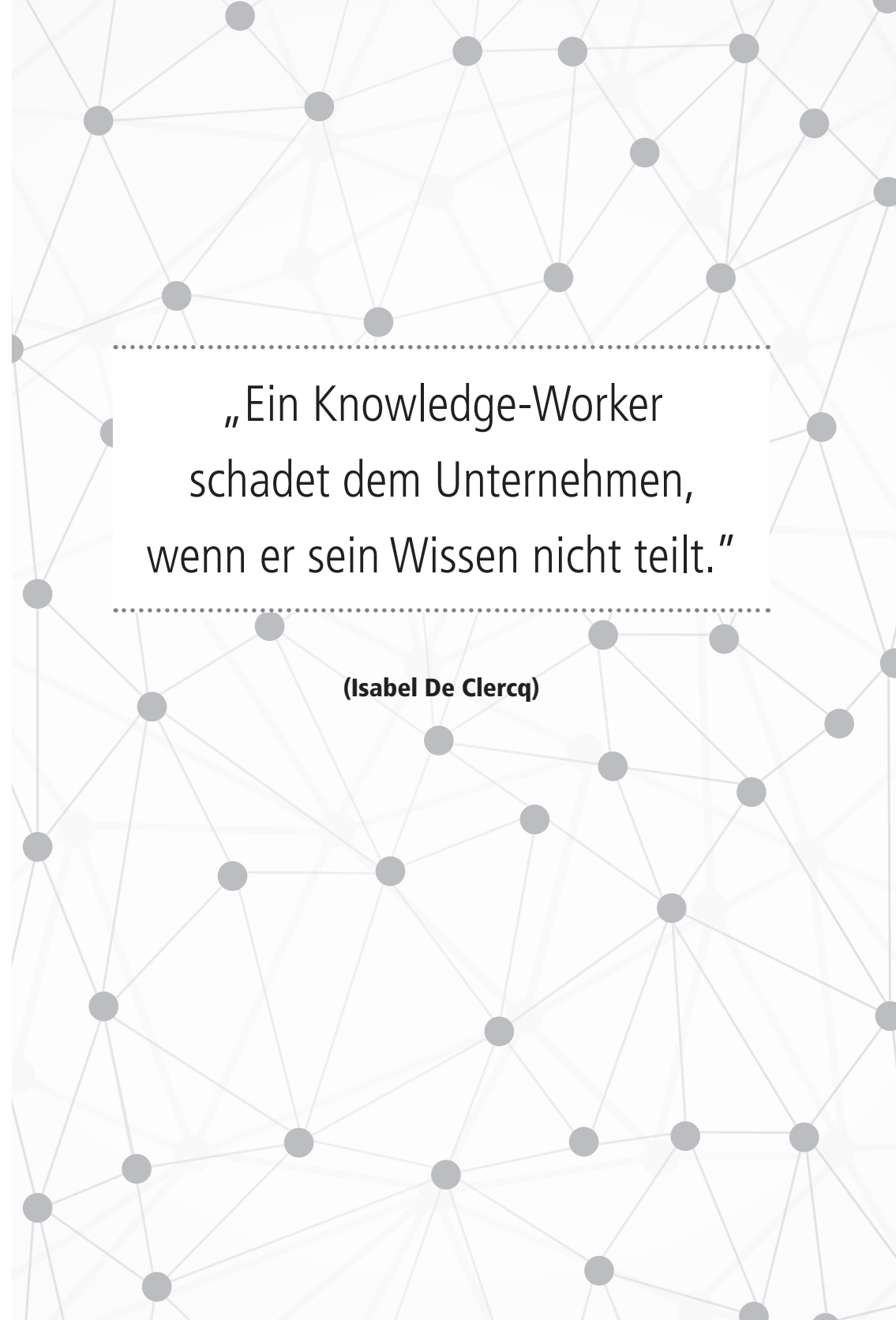
Mathias Vermeulen (Belgien)

Rita Zonius (Australien)

Übersetzerin

Britta Fietzke

Das Original „Social Technologies in Business – connect|share|lead“ erschien im Juni 2017 bei „die Keure“ in Belgien. © die Keure und Isabel De Clercq

The background of the entire page is a light gray network of interconnected nodes and lines, resembling a social or organizational graph. The nodes are represented by small gray circles, and the lines are thin, light gray lines connecting these nodes. The network is dense and covers the entire area.

„Ein Knowledge-Worker
schadet dem Unternehmen,
wenn er sein Wissen nicht teilt.“

(Isabel De Clercq)

Wie man das Beste aus diesem Buch herausholt

Isabel De Clercq

Es liegt völlig bei Ihnen, wie Sie dieses Buch lesen möchten: von vorne bis hinten, querbeet, auf dem Sofa, am Schreibtisch, im Bett ... Aber vielleicht interessiert es Sie ja, wie dieses Buch zustande kam, bevor Sie es für sich und Ihre Zwecke wieder auseinandernehmen.

Das Buch ist in vier Sektionen unterteilt, die sich primär mit dem Warum, dem Was und dem Wie der Sozialen Technologien für Unternehmen beschäftigen:

1. **Ideen** – entdecken Sie, wie die Technologie unsere Welt verändert hat und wie das Soziale und das Digitale miteinander verbunden sind.

2. **Tools** – erfahren Sie, auf welche Technologien Sie zurückgreifen können, um Ihr Unternehmen erfolgreicher zu machen. Wir vergleichen hier die unterschiedlichen Tools und erklären, welches man wann benutzen sollte.

3. **Methoden** – lernen Sie von konkreten Beispielen, wie Sie die Sozialen Netzwerke in Ihrem Unternehmen umsetzen können. Was funktioniert (nicht)?

4. **Fälle** – schauen Sie sich einige wichtige Fallbeispiele von regionalen wie internationalen Firmen an. Die Geschichten wurden jedes Mal so formuliert, dass Sie sie auf sich selbst anwenden und die Ideen für Ihre Bedürfnisse nutzen können.

Es gibt für jeden etwas; und genug Material sowohl für Denker als auch Macher.

Kapitel als einzelne Fundgruben

Sie müssen die Kapitel jedoch nicht in der vorgegebenen Reihenfolge lesen. Blättern Sie durch das Buch, lesen Sie quer und lassen Sie sich von den Begriffen, den Titeln und

den verlockenden Sätzen mitziehen. Suchen Sie sich dann ein Kapitel aus. Jedes steht einzeln für sich, wie ein einzelner Diamant, und kann daher separat gelesen werden.

Ich möchte Sie, lieben Leser, liebe Leserin, bitten, die Kapitel als Geschenke zu sehen, da sie Ihnen jeweils etwas Neues (Einsichten) geben werden, Sie dazu bringen werden, Dinge zu verändern (Inspiration) und Ihnen Tipps geben werden, wie Sie dies bewerkstelligen können (Leitfaden). Und wenn ich schreibe, dass Sie „die Ideen für Ihre Bedürfnisse nutzen können“, meine ich das auch wirklich: Nutzen und benutzen Sie sie ... und schauen Sie bei dem fast magischen Wandel zu.

Ein Tritt in den Hintern: Warum Sie die Sozialen Netzwerke nicht bewerben sollten

Rita Zonius

E-Mail an: Die gesamte Belegschaft

Von: John Brown, CEO, Old Hat Inc.

AW: VERSCHWÖRUNG AUFGEDECKT, DASS SOCIAL MEDIA BEI Old Hat Inc. EINGEFÜHRT WERDEN SOLLEN

Liebe Belegschaft,

ich wurde darauf aufmerksam gemacht, dass sich eine Gruppe von Aufständischen in dieser Organisation zusammengefunden hat, um den subversiven Plan auszuhecken, Soziale Medien bei uns einzuführen.

Unterbrechen Sie, was auch immer Sie gerade tun, lesen Sie diese E-Mail von mir, Ihrem Chef, darüber, warum dies niemals geschehen wird, solange ich hier am Steuer sitze.

Die Sozialen Netzwerke wurden in Unternehmen vorher nie gebraucht – das ist nach wie vor so.

Ich bin seit 30 Jahren berufstätig und wurde nicht zum Chef, weil ich so warmherzig, kuschlig und sozial bin. Ich war nach Jahren der mörderischen Arbeit erfolgreich – in einer analogen Welt. Wissen Sie eigentlich, wie unglaublich anstrengend es ist, anderer Leute Kreuz zu brechen, während man sich auf der Leiter an ihnen vorbei nach oben hangelt? Was ich damit sagen will: Ich bin eine Erfolgsgeschichte meiner Generation und ich muss nicht kontinuierlich und stumpfsinnig mit Menschen auf Twitter kommunizieren, um weiterhin oben zu schwimmen. Außerdem bin ich eh zu alt, um jetzt noch den Umgang mit diesen neuen digitalen und sozialen Tools zu lernen.

Wir belohnen das, was SIE einbringen – nicht die Soziale Zusammenarbeit.

Hier bei Old Hat Inc. sehen wir und vor allem unsere HR-Systeme und -Prozesse Sie, unsere glücklichen Arbeitsbienen, als Ressource, die die Arbeit erledigt. Behalten Sie im Hinterkopf: Sie werden dafür bezahlt und belohnt, was SIE abliefern. Und nicht dieses „Working Out Loud“ oder „Zusammenarbeiten“ in dem sozialen Geschwätz des Unternehmens. Es gibt keinen Grund, dass Sie anderen im Unternehmen mitteilen, was Sie gerade machen – Ihre Meinung interessiert hier eh nicht. Ihre Kollegen sind einfach mit ihren eigenen Projekten zu sehr beschäftigt. Das liebe ich so an der Konkurrenzkultur hier bei Old Hat Inc.

Sie können von den Sozialen Medien nichts lernen und es ist unproduktiv.

Es gibt absolut nichts in den externen Sozialen Medien, das Ihnen dabei hilft, Ihre Arbeit zu erledigen. Sie werden nichts dazulernen, wenn Sie auf Twitter und LinkedIn unterwegs sind, wo nur vorgegeben wird, dass man „Vordenker“ in der Führungsriege oder im Marketing oder was auch immer sein sollte. Halten Sie sich bloß fern von diesen Quacksalbern. Die versuchen nur, Sie einer Gehirnwäsche zu unterziehen, damit Sie anders denken und arbeiten, und das ist gefährlich. Alles, was Sie über die Arbeit wissen müssen, finden Sie innerhalb dieser vier Wände. Außerdem würden die Sozialen Medien Sie nur von der Arbeit ablenken. Wenn Sie damit beschäftigt sind, sich Katzenvideos auf YouTube anzuschauen oder dümmliche Tweets über Führung wie „Teamwork makes the dream work“ zu teilen, wer macht dann bitte die eigentliche Arbeit?

Die Hierarchie ist die einzig wichtige Sozialstruktur.

Ich liebe die Organisationsstruktur von Old Hat Inc. und die vielen Managementebenen, die Sie so weit wie möglich von mir fernhalten. Unsere Hierarchie schafft eine immense Übersichtlichkeit, da sie zeigt, wer der Chef ist, und somit auch, wessen Meinung am meisten zählt (meine). Soziales Netzwerken würde diese symbiotische Beziehung nur durcheinanderbringen. Ich möchte nicht, dass Sie kreativ werden und sich dann eine Meinung auf Basis dessen bilden, was Sie in der sozialen Welt zu sehen und zu hören bekommen. Außerdem würde es für mich nur bedeuten, dass ich mehr arbeiten muss,

weil ich Ihnen zuhören und auf das Gehörte reagieren müsste, wenn Sie plötzlich Probleme und Themen aufs Tableau bringen.

Sozial sein, bedeutet die Kontrolle über die eigentliche Nachricht zu verlieren.

Es gibt für mich nichts Tolleres als die Kontrolle, die ich über die Informationen in den Mitteilungen über die fantastischen Dinge bei Old Hat Inc. habe. Wenn wir Ihnen also erlauben würden, Ihre Meinung über die Sozialen Medien – seien sie intern oder extern – zu teilen, könnten Sie das Falsche sagen und das könnte dann sofort viral gehen. Also ein großartiger Grund, die Unternehmenskommunikation in den Händen von ein paar vereinzelt Menschen bei Old Hat Inc. zu belassen, statt ein soziales Massenphänomen zu starten, an dem einfach jeder teilnehmen kann.

Unsere Führungsetage ist auch ohne Soziale Netzwerke fantastisch.

Die Chefs verbringen viel Zeit damit, Ihnen viele E-Mails und wohldurchdachte Newsletter zu schicken und ich möchte wetten, Sie verbringen eine Menge Zeit damit, jedes einzelne Wort unserer Unternehmenskommunikation zu lesen. Da also die Chefs so unglaublich gut kommunizieren können, brauchen wir eh kein neues Soziales Netzwerk hier bei Old Hat Inc. Meiner Meinung nach sind Chefs, die diese neuen sozialen Instrumente benutzen, um bestimmte Dinge zum Laufen zu bringen, einfach nicht hart genug. Falls Sie der Chef sind und Sie stellen Ihren Angestellten Fragen, haben Sie ein Problem. Diese Leute denken ja dann, Sie hätten gar nicht alle Antworten zu allen Fragen. Als gut bezahlte Führungskraft ist es aber Ihre Aufgabe, der klügste Mensch im Raum zu sein.

Das Horten von Informationen bringt Macht – nur die Schwachen teilen.

Mir ist bewusst, dass es Menschen gibt, die glauben, dass wir uns in einer „Wissenswirtschaft“ befinden und dass wir Informationen miteinander teilen sollten. Ich glaube aber fest daran, dass man als „Wissensarbeiter“ alles Wissen für sich behalten sollte. Wissen mit anderen zu teilen, hat noch niemandem etwas gebracht. Lassen Sie sich von den Leuten in den Sozialen Medien, die dieses „Working Out Loud“ betreiben, nicht

ins Bockshorn jagen. Die klauen nur Ihre guten Ideen und geben sie als die eigenen aus. Das ist auch der Grund, weshalb die Sozialen Medien für Old Hat Inc. nicht sinnvoll sind. Wissen ist Macht und wir horten es gerne und teilen es nicht. Genauso haben Menschen in Unternehmen seit Urzeiten überlebt.

Social Media werden bei Old Hat Inc. erst eingeführt, wenn die Hölle zugefroren ist.

Da steht es nun alles schwarz auf weiß. Meine sehr fundierten Gründe, warum ich niemals im Leben die Sozialen Medien während der Arbeitszeit hier im Haus erlauben werde. Unsere Raubtierkultur kann nicht von sozialer Zusammenarbeit und dem Teilen von Wissen profitieren. Es ist reine Zeitverschwendung. Sie werden nie etwas von irgendjemandem lernen, wenn Sie in den Sozialen Netzwerken unterwegs sind, und ich kann Ihnen nicht vertrauen, dass Sie sie sinnvoll nutzen.

Und an die Unruhestifter, die für die Einführung der sozialen Instrumente hier bei Old Hat Inc. intrigiert haben: Ich weiß, wer Sie sind, und Sie werden sehr bald den Personalchef und mich zu Gesicht bekommen.

Viele Grüße
John Brown CEO
Old Hat Inc.

1

Ideen

Die Hierarchie wird vom Digitalen untergraben	22
Argumente, um Ihre Führungsriege zu überzeugen	26
Zehn Anmerkungen zu Ihrem Social-Network-Project und zehn Reaktionen, um Kritik zu entkräften	32
Vom Diktator zum Influencer – Führung in der neuen, digitalen Arbeitswelt	36
Dumme Unternehmen in der Netzwerk-Ära entwirren	44
Der social CEO	48

Die Hierarchie wird vom Digitalen untergraben

Isabel De Clercq

Wie verändert Technologie den Arbeitsplatz? Warum verändert sie die Beziehung zwischen Unternehmen und Kunden, Arbeitnehmern und Arbeitgebern? Und wo liegt die Verbindung zwischen Sozialen Technologien und dem digitalen Wandel?

Lesen Sie das nächste Kapitel, um die zentralen Konzepte dieses Buches zu erforschen: sozial und digital.

Technologie | subversiv | Renaissance der Arbeit | Knotenpunkte verwischen
die Grenzen | Wissen fließt | Vertrauen