

Wissen, das Sie an Ihr Ziel bringt

Nachlese**Das war das HR-Spring-Special 2011**

Das Forum Personal stellte dieses Jahr das Thema **New Media am Arbeitsplatz** zur Diskussion. Es diskutierten **Helmuth Bronnenmayer** (Social Media Experte), **Stefan Huber** (CIO, voestalpine AG), **Mag. Johanna Hummelbrunner** (Personalleiterin, Robert Bosch AG) und **Mag. Kristina Silberbauer** (Rechtsanwältin) unter der Leitung von **Karin Bauer** (Der Standard).



Foto: Andreas Urban, Der Standard

Alltagsroutiniers & Skeptiker

Social Media sind für manche Alltagsroutine, manche sind skeptisch – jedenfalls sind viele Unternehmen diesbezüglich strategisch nicht klar aufgestellt. Der Grund dafür kann darin liegen, dass es sich um ein klassisches Top-Down-Thema handelt: Will es die oberste Ebene nicht, scheitert eine strategische Ausrichtung in Sachen Social Media. Zusätzlich ist es eine Querschnittsmaterie – eine klare Zuordnung zu HR oder zur IT ist nicht möglich.

Die (begründete?) Angst vor dem Mitarbeiter

Unternehmen wissen, dass es ohne Social Media nicht mehr geht, andererseits herrschen Bedenken darüber, was Mitarbeiter im Internet über das Unternehmen preisgeben. Diese Angst ist berechtigt, da den Usern oft noch Erfahrung und Medienkompetenz fehlen. Selbst Digital Natives (nach 1985 Geborene) sind im Umgang mit Social Media nicht ausreichend sensibilisiert. Es wird vergessen, dass das Internet nie vergisst und sich Fotos und Messages weit verbreiten. Es gilt also, das Bewusstsein für einen verantwortungsvollen Umgang mit Social Media zu fördern.

Umgang mit New Media am Arbeitsplatz

Guidelines, gemeinsam mit den Mitarbeitern erarbeitet, veranschaulichen, wie sich das Unternehmen einen verantwortungsvollen Umgang vorstellt – am Arbeitsplatz und in der Freizeit, denn auch da repräsentieren Mitarbeiter ihren Arbeitgeber. Guidelines können jedoch nicht alles regeln, auf den gesunden Hausverstand der User muss man vertrauen.

Die rechtlichen Grenzen zwischen gutem und bösem Verhalten dem Arbeitgeber gegenüber sind sehr schwammig, immerhin besteht ja das Recht der freien Meinungsäußerung. Fehlverhalten wird wie in der realen Welt am Maßstab des Branchentons beurteilt. „Depp“ ist in der Baubranche nicht so anstößig wie beispielsweise im Bankenumfeld.

Ohne klare Regelungen sind Konsequenzen heikel. Deshalb empfiehlt es sich für Unternehmen, klar und deutlich zu kommunizieren, welches Verhalten gewünscht ist und welche Folgen Verstöße haben.

Ein Blick in die Zukunft – in Schlagworten

- Alle 2 bis 3 Jahre wird alles neu
- Social Media führt zu einem gesellschaftlichen Wandel, es ist auch HR-Aufgabe, Menschen in dieser Umbruchsphase zu begleiten
- Neue Funktionen im Unternehmen und Berufsbilder werden entstehen
- Netzwerke werden künftig lokaler und themenspezifischer
- Verstärktes Recruiting über Social Media (+ Erstgespräch z.B. über Skype)
- Unternehmen werden transparenter
- Thema der open data wird kommen (freier Online-Zugang zu Informationen)

Alle Informationen zum Forum Personal und die Benefits für Mitglieder
<http://personal.opwz.com> | <http://personal.opwz.com/facebook>