Soziale Netzwerke im Personalwesen: Was bringen sie?

Facebook, Twitter & Co. haben die Welt erobert. Jetzt zieht Social Software auch in die Unternehmen selbst ein – in Form von IT-Lösungen für Kollaboration. Sie funktionieren wie die bekannten sozialen Netzwerke. Mit einem entscheidenden Vorteil.

Täglich werden 500 Millionen Tweets veröffentlicht. Eine Milliarde Nutzer sind bei Facebook registriert. Und laut einer aktuellen Studie nutzen 74 Prozent der Unternehmen öffentliche soziale Medien für Recruiting und/oder Marketing.

Unternehmensintern sehen die Zahlen ganz anders aus: Nur rund 21 Prozent aller deutschen Firmen arbeiten derzeit daran, ein Kollaborations-Projekt umzusetzen. Dabei ist Social Software vor allem für das Personalwesen ein nützlicher Helfer. Sie funktioniert weitgehend wie Facebook und Co. – die Nutzer bauen Communities auf, finden sich in Gruppen zusammen und tauschen sich untereinander aus.

Mehr als nur ein Netzwerk

Der wichtigste Unterschied zu den öffentlichen Netzwerken: Die Lösungen sind geschützt, und nur berechtigte Mitarbeiter oder Geschäftspartner können darauf zugreifen. Damit werden auch strenge Compliance-Richtlinien eingehalten. Sicherheitsbedenken sind unbegründet. Je nach Anbieter lassen sie sich außerdem mit der ERP-Lösung des Unternehmens verbinden und in Geschäftsprozesse integrieren.

Welche Möglichkeiten bieten Kollaborations-Anwendungen dem Personalwesen konkret? Etabliert haben sich bislang drei Szenarien.

Szenario 1: Social Onboarding

Schulungen für neue Mitarbeiter sind nur ein kleiner Teil des Einarbeitungsprozesses. Das meiste lernen Neuankömmlinge

SAP Jam

Info

Als Ersatz für veraltete, isolierte Wissensdatenbanken in Unternehmen bietet SAP ein internes, soziales Netzwerk für Unternehmen an: die Kollaborationslösung SAP Jam. Die Lösung ist universell in allen Fachbereichen einsetzbar. Im Personalwesen unterstützt sie vor allem Onboarding-Prozesse, Talent Management, Recruiting und Learning.

Die wichtigsten Funktionen:

- Follower- und Feed-Funktionen
- Dokumente-Upload und -Kommentierung
- Gruppen und Communities
- Blogs
- Upload von Fotos und Videos; Webcam- sowie Screen Recording
- Umfragen
- Aufgabenliste
- Wiki
- Chat
- Agenda, Timeline
- Entscheidungen treffen, Pro- und Contra-Tabelle, Ranking
- Suche von Experten, Gruppen, Dokumenten und anderen Inhalten

Quelle: SAP

SAP Jam – Zusammenarbeit im Geschäftskontext

Abbildung

Quelle: SAP

SAP Jam schlägt Inhalte und Personen vor, die Mitarbeitern helfen, sich in ihre Rolle einzuarbeiten und im Unternehmen zu vernetzen und verbessert den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit über organisatorische und geografische Grenzen hinweg.

on the job von ihren Kollegen. Wer im Team angekommen ist und weiß, wer für welche Fragen zuständig ist, arbeitet schneller produktiv.

Eine IT-Lösung für Kollaboration hilft Mitarbeitern dabei, sich sowohl fachlich rasch einzuarbeiten als auch sozial zu integrieren – egal, ob sie neu im Unternehmen sind oder nur ihre Position wechseln. Beispielsweise sind wichtige Wissensinhalte in den Plattformen jederzeit verfügbar, und Neuankömmlinge können sich selbstständig informieren. Sie können in Communities Fragen stellen, Informationen austauschen und passiv partizipieren, um die Abläufe kennenzulernen. Das hilft, den Onboarding-Prozess einfacher zu gestalten und das Engagement der Mitarbeiter zu steigern.

Szenario 2: Social Learning

Vor Schulungen gründen die Teilnehmer eine Gruppe im Unternehmensnetzwerk. Im Anschluss auftauchende Fragen können sie direkt in der Community diskutieren. Andere Teilnehmer lernen so auch dann weiter, wenn sie sich nicht aktiv beteiligen, sondern nur die Gruppenbeiträge lesen. Fragen werden nicht doppelt gestellt, was den Dozenten entlastet. Zudem können alle Schulungsunterlagen im System hinterlegt werden.

Doch am meisten unterstützt Social Software bei allen Arten des informellen Lernens: Inhalte lassen sich schneller verteilen und erreichen eine größere Zielgruppe als auf herkömmlichen Wegen. Wissen kann in Blogs und Wikis abgelegt und jederzeit abgerufen werden. Nützlich sind auch die Recording- und Screen Capturing-Möglichkeiten. Damit können beispielsweise Techniker mit ihrem Smartphone aufnehmen, wie sie ein Gerät wieder instandsetzen – und das ihren Kollegen zur Verfügung stellen, als würden sie ihr Urlaubsfoto via Facebook teilen.

Szenario 3: Zusammenarbeit zwischen Abteilungen und mit externen Partnern

Teams aus verschiedenen Fachbereichen und Standorten können mithilfe von Social Software einfacher miteinander kommunizieren. Sie diskutieren online, starten Umfragen über Entscheidungen und stimmen Termine ab. Personalverantwortliche können sich so besser mit den Fachbereichsleitern über Bewerber oder einzelne Mitarbeiter austauschen und dabei direkt auf die Lebensläufe oder Zielvereinbarungen aus dem HCM-System zugreifen.

Genauso lassen sich auch externe Geschäftspartner wie Kunden oder Dienstleister anbinden: Marketingkampagnen können so beispielsweise mit der Agentur einfacher geplant werden, kundenindividuelle Produktentwicklungen werden schneller abgesprochen.

Was Social Collaboration Tools können müssen

Social Software vereinfacht die Kommunikation im Unternehmen und kann so den Unternehmenserfolg steigern. Allerdings müssen bei der Auswahl der Lösung einige grundsätzliche Dinge beachtet werden:

- **Mobile Nutzung:** Was im Privatleben selbstverständlich ist, erwarten Anwender auch im Berufsleben: Social Software MUSS auch über Smartphones und Tablets genutzt werden können. Nur wenn sie auch mobil verfügbar ist, lohnt sich die Investition.
- **Zugangsberechtigungen:** Es muss möglich sein, verschiedene Berechtigungsprofile von zentraler Stelle zu verwalten. Nur so können Compliance-Richtlinien sicher eingehalten werden.
- **Integriert in andere Lösungen des Unternehmens:** Tauschen sich Personalverantwortliche mit Fachbereichsleitern über eine Bewerbung aus, brauchen sie den Lebenslauf direkt zur Hand. Die Social Software muss in die Geschäftslösungen integriert sein, damit Kollaboration genau da stattfindet, wo sie gebraucht wird.

Autor
Stefan Schüßler,
Vertriebsleiter SAP ERP Human Capital Management,
SAP Deutschland AG & Co. KG,
Walldorf, stefan.schuessler@sap.com