

Fünf Tipps, wie Sie Silos abbauen

Damit sie am Puls der Zeit bleiben, müssen Abteilungen in Unternehmen vernetzter arbeiten. Das hehre Vorhaben scheitert jedoch oft an Abschottung, mangelnden Absprachen und fehlenden Schnittstellen. Schluss damit!

Von **CHRISTOPH DREBES**

Im globalen Wettbewerb wird es für Unternehmen immer wichtiger, schnell agieren zu können. Die Entwicklung neuer Produkte, Innovationen und Problemlösungen muss heute binnen kurzer Zeit gelingen. Gewohnheiten und Routinen, die sich über Jahre hinweg eingeschliffen haben, können dabei zu einem hemmenden Faktor werden. Es gilt, Silentalitäten zu überwinden.

Denn wenn Abteilungen aneinander vorbei oder sogar im Wettbewerb miteinander arbeiten, torpediert das im Zweifel den Erfolg der gesamten

Firma. Außerdem führen solche Entwicklungen zu Frust und Demotivation bei allen Beteiligten. Somit überrascht es wenig, dass laut „Gallup Engagement Index 2018“ hierzulande nur 15 Prozent der Angestellten eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber haben. Knapp drei Viertel (71 Prozent) fühlen sich nur wenig gebunden.

Austausch, Zusammenarbeit und agile Prozesse sind gefragt. Dies bedeutet, dass dynamische Netzwerke anstelle hierarchischer Modelle in den Vordergrund treten. Interne Schnittstellen hel-



Häufig sind es heute Corporate-Communications-Abteilungen, die das Management von der Notwendigkeit einer offenen Kultur überzeugen.

fen sowohl im Hinblick auf innovative Entwicklungen als auch beim Wissensmanagement. So führt das Zusammenbringen der Expertise unterschiedlicher Akteure zu einer höheren kollektiven Intelligenz.

Neues (Selbst-)Verständnis der Kommunikation

Mit einer neuen Unternehmenskultur verändert sich auch die Rolle der Kommunikation. Damit setzen sich Veränderungen fort, die bereits mit Social Media und digitalen Plattformen eingläutet wurden: Ein Dialog hat sich etabliert. Diese Entwicklung wurde von Kommunikatoren vielfach begrüßt und aktiv umgesetzt.

Häufig sind es auch heute Corporate-Communications-Abteilungen, die das Management von der Notwendigkeit einer offenen Kultur überzeugen. Zuhören, diskutieren – das ist inzwischen wesentlich stärker ausgeprägt als noch vor einigen Jahren. Heute genügt es jedoch nicht mehr allein, wenn Meinungen und Ideen über ein soziales Intranet ausgetauscht werden.

Perspektivisch nimmt die Kommunikation immer stärker die Rolle eines Vermittlers und Moderators ein. Neben etablierten Kanälen spielt der direkte Austausch zwischen Menschen eine zunehmend wichtige Rolle: Wenn Mit-

arbeiter verstärkt miteinander reden, hat das eine höhere Dynamik und mehr Interaktion zur Folge.

Kommunikationsabteilungen gehen neue Wege und ermöglichen neue Denkweisen. Sie finden sich in einer Doppelrolle wieder. Sie sind gleichzeitig Umsetzer und Botschafter für eine neue Unternehmenskultur. Im Mittelpunkt steht die Aufgabe, Berührungspunkte zwischen Mitarbeitern zu schaffen. Es geht um neue Verbindungen, damit immer mehr Kollegen ihre täglichen Herausforderungen mit Freude und Spaß meistern.

Maßnahmen zur Förderung einer neuen Kultur

Abteilungsübergreifende One-to-Ones

Ob beim Mittagessen oder zum Kaffee – ein informelles One-to-One zwischen Kollegen aus unterschiedlichen Einheiten ist eine der am besten funktionierenden Methoden, um die Organisation zu vernetzen. Das Verständnis für Arbeitsweisen wird erhöht und es können neue Synergien entstehen. Unterstützen Unternehmen ihre Mitarbeiter etwa mithilfe von Online-Plattformen bei der Vernetzung, tragen sie damit sehr effizient zum Abbau von Silos bei.

Vernetzungsevents und „Company Days“

Gefragt sind Veranstaltungen, die Kollegen vernetzen. Hier gilt es für die Organisatoren, gezielte Elemente einzubinden, die Abteilungsgrenzen aufreißen und zum Austausch zwischen Kollegen aus verschiedenen Bereichen beitragen.

Brainstormings

Wenn Kollegen über Abteilungen hinweg im Rahmen von Brainstorming-Sessions „out of the box“ denken, liegt darin großes kreatives Potenzial. Es wird damit ebenfalls möglich, Feedbacks einzuholen oder gemeinsame Konzepte zu ent-

wickeln. Daraus resultieren mehr Effizienz und eine neue Meeting-Kultur.

Integrierte Projekte

Die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Bereichen schafft neben einem besseren Verständnis für den Arbeitsalltag des jeweils anderen Bereichs auch neue Ideen und Innovationsansätze. Die Zusammenarbeit kann im Rahmen konkreter Projekte realisiert werden – oder im Rahmen eines Job Shadowing. Bedeutet: Mitarbeiter hospitieren bei Kollegen, um deren Arbeitsalltag kennenzulernen. Letztlich entstehen so neue Brücken.

(Reverse) Mentoring

Ein Mentor bietet Unterstützung für die Weiterentwicklung und im Hinblick auf spezifische Expertise. Dabei können dynamische Varianten gewählt werden: etwa indem Mentor und Mentee die Rollen tauschen. Das junge Talent wird zum Mentor, routinierte Fachkräfte nehmen die Position des Lernenden ein. So entsteht eine neue Durchlässigkeit – in Verbindung mit einem spielerischen Umgang miteinander. ✕



Christoph Drebes

ist Geschäftsführer von Mystery Minds. Mit seinen Software-as-a-Service-Lösungen will das Münchner Unternehmen bessere Vernetzung und mehr Kollaboration ermöglichen.