

8.7.2 Managementinstrument: Personalauswahl für die Mitarbeit im Netzwerk

Um zu überprüfen, ob die für die Netzwerkarbeit vorgesehene Person geeignet und die entsprechende Stelle richtig ausgestattet ist, können z. B. die in Tabelle 25 gesammelten Fragen durch das Management und die zur Auswahl stehenden Mitarbeitenden genutzt werden.

Tabelle 25: Personalauswahl für die Mitarbeit im Netzwerk

- Fragen für das Management	- Fragen für die/den Mitarbeitenden
<ul style="list-style-type: none"> - Welche Ziele verfolgt unsere Organisation durch die Beteiligung am Netzwerk? - Steht der Mitarbeitende hinter diesen Organisationszielen? - Verfolgt die Mitarbeitende andere und/oder zusätzliche Ziele für ihre Mitarbeit im Netzwerk? - Stehen diese anderen Ziele im Widerspruch zu den Organisationszielen oder ergänzen sie diese sinnvoll? - Welchen Kooperationsgewinn erwarten wir als Organisation? - Welchen subjektiven Gewinn erwartet der Mitarbeitende? - Hat die Mitarbeitende die persönliche Stabilität für diese Aufgabe? - Hat der Mitarbeitende genügend Rückhalt in der Organisation? - Welche Aufgabe(n) hat die Mitarbeitende im Netzwerk? - Welches Zeitbudget können wir für unseren Abgesandten bereitstellen? - Welche Entscheidungskompetenz gewähren wir für diese Stelle? - Welche materiellen Ressourcen stellen wir für die Aufgabe bereit? 	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Ziele verfolgt unsere Organisation durch die Mitarbeit im Netzwerk? - Stehe ich hinter diesen Organisationszielen? - Welche anderen und/oder zusätzlichen Ziele verfolge ich mit meiner Mitarbeit im Netzwerk? - Stehen diese anderen Ziele im Widerspruch zu den Organisationszielen oder ergänzen sie diese sinnvoll? - Welchen Kooperationsgewinn erwartet die Organisation? - Welchen subjektiven Gewinn erwarte ich? - Habe ich die persönliche Stabilität für diese Aufgabe? - Habe ich genügend Rückhalt in meiner Organisation? - Welche Aufgabe(n) habe ich im Netzwerk? - Welches Zeitbudget brauche ich für meine Aufgabe? - Welche Entscheidungskompetenz brauche ich für meine Aufgabe? - Welche materiellen Ressourcen brauche ich für diese Aufgabe?

Vorgehen bei der Personalauswahl:

1. Die Organisationsleitung und der an der Netzwerkarbeit interessierte Mitarbeitende beantworten getrennt voneinander die obigen Fragen und bereiten sich so auf das Auswahlgespräch vor.
2. Die Fragen bilden die Struktur des Auswahlgesprächs, wobei die Führung und die Mitarbeitende versuchen, gemeinsame Antworten zu finden, ohne die je eigenen Antwortnotizen dabei dem Gegenüber eröffnen zu müssen. Die je eigenen Antworten dienen lediglich der Klärung der jeweiligen Ausgangsposition. Unterschiede zwischen Organisationszielen und Zielen der Mitarbeitenden oder unterschiedliche Aufgabenvorstellungen müssen nicht per se ein Problem darstellen; sie können auch neutral sein oder die Organisation sogar bereichern. Wenn aber Widersprüche oder Gegensätze zwischen den jeweiligen Zielen und Vorstellungen vermutet werden, ist davon auszugehen, dass der/die Mitarbeitende an dieser Stelle nicht offen kommunizieren wird. Dennoch muss die gesprächsführende Führungskraft Indikatoren für ihre Vermutung finden, um eine fundierte Entscheidung treffen zu können.

3. Das Auswahlgespräch ist zugleich eine Verhandlung, in der die Bedingungen der Stelle für die Netzwerkmitarbeit definiert werden. Deshalb sollten die schlussendlich vereinbarten Aufgaben, Ziele, Rechte und die zur Verfügung gestellten Ressourcen auch schriftlich festgehalten und dokumentiert werden. Nur so können spätere Missverständnisse vermieden werden, und nur so besteht die Möglichkeit, die Stellendefinition nachzubessern, wenn sich die Arbeitsbedingungen im Netzwerk verändern oder andere sind, als man anfangs vermutete.