

Abteilungsübergreifende Kooperation: Die Organisation des Informellen

Annegret Bolte
Rainer Studtmann

Abteilungsübergreifende Kooperation: Die Organisation des Informellen

- Die Notwendigkeit informeller abteilungsübergreifender Kooperation
- Merkmale informeller abteilungsübergreifender Kooperation
- Modelle
- Das Beauftragtenmodell bei der Rieter Ingolstadt Spinnereimaschinenbau AG
- Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren



WAS MACHT INFORMELLE ERFAHRUNGSGELEITETE KOOPERATION AUS ?

Informelle erfahrungsgeleitete Kooperation und Kommunikation

- Selbststeuerung
- Wechselseitig-dialogische Kommunikation
- Gegenstandsbezogene Kommunikation
- Situations- und handlungsbezogene Kooperation
- Horizontale Kooperationsbeziehungen

Selbststeuerung

- Auf Kollegen zugehen
- Erfahrungen zusammenbringen
- Arbeitsbezogene Teambildung



Wechselseitig-dialogische Kommunikation

- Interaktion
- Austausch, Klärung
- Hintergründe erklären
- Überzeugungsarbeit leisten
- Argumente berücksichtigen und einbeziehen
- Entdeckung anderer Aspekte

Horizontale Kooperationsbeziehungen

- Kooperation über hierarchische Grenzen hinweg
- Anerkennung der anderen als Experten
- Anerkennung von implizitem Erfahrungswissen und nicht-objektivierbaren Informationen
- Rückmeldung über (Miß-)Erfolg

Gegenstandsbezogene Kommunikation

- Praktisches Handeln als Kommunikation
- Sinnlich-praktischer Objekt- und Gegenstandsbezug
- Konkrete Demonstration

Situations- und handlungsbezogene Kooperation

Situative Festlegung von

- Kooperationspartnern
- Ort
- Zeit

Perspektivenwechsel als Voraussetzung für informelle erfahrungsgeleitete Kooperation

- Problem aus der Sicht des anderen sehen
- Prozeßkette/Gesamtablauf kennenlernen
- Probeweise Übernahme der anderen Position
- (Arbeits-)Bedingungen anderer Bereiche kennenlernen

WIE ORGANISIERT MAN INFORMELLE ABTEILUNGSÜBERGREIFENDE KOOPERATION ?

Arbeitsorganisatorische Modelle zur Förderung informeller erfahrungsgeleiteter Kooperation

- Projekte zur Schaffung eines gemeinsamen Referenzrahmens
- Abteilungs- und bereichsübergreifende Netze
- Beauftragtenmodell
- Tandemmodell

Projekte zur Schaffung eines gemeinsamen Referenzrahmens

- Generierung gemeinsamer Praxis- und Erfahrungsfelder
- Das Problem aus der Sicht eines anderen „erfahren“
- Gemeinsame Projekte außerhalb des Arbeitsalltags:
 - Kundenbesuche
 - Reklamationsbearbeitung

Abteilungs- und bereichsübergreifende Netze

- Ansprechpartner quer durchs Unternehmen
- Hintergrundinformationen über Kooperationspartner
- Traineeprogramme
- Berufsbegleitende Seminare für inhomogene Teilnehmergruppen
- Personalrotation



Beauftragtenmodell

- Ein „Kooperationsbeauftragter“
- Kooperation mit korrespondierenden Abteilungen als Arbeitsaufgabe
- Themen, die nicht in die primäre Zuständigkeit einer Abteilung fallen
- Wanderer zwischen den Welten
- Breiter Handlungskorridor

Tandemmodell

- Zwei „Kooperationsbeauftragte“
- Persönlich-bilaterale, langfristige Zusammenarbeit