

Harald Schirmer

Manager Digital
Transformation &
Change bei Continental



**„Lücken im Lebenslauf
halte ich für
persönlichkeitsbildend“**

Wären Sie nicht Personaler geworden, was dann?

Auf meinem Weg zum Personaler war ich schon in der Elektrotechnik, als DJ, Webdesigner, Eventmanager, Fotograf, Wissensmanager, IT-Administrator, Sporttrainer oder „im Namen der Qualität“ unterwegs. Wäre Generalist ein Job, könnte mich das sehr reizen.

Was hat Sie in Ihren ersten Berufsjahren am meisten geprägt und welcher Rat hat Ihnen am meisten genützt?

Nicht zu Beginn, aber in einem Coaching lernte ich, dass trotz all meiner „bunten“ Themen und Interessen ein stabiler Kern existiert: Meine Werte und die Mission, die Welt ein wenig besser zu machen. Auch ein Hinweis einer ehemaligen Führungskraft, dass Widerstand ein sichtbares Zeichen von Wirkung ist, war sehr hilfreich.

Gibt es Lücken in Ihrem Lebenslauf?

Lücken im Lebenslauf halte ich für persönlichkeitsbildend, wir sollten alle öfter mal stehenbleiben und über Sinn und Richtung nachdenken oder etwas Verrücktes tun. Nach drei Jahren USA-Expatriat habe ich einen kurzen Abstecher ins Schulsystem gemacht, den ich nach einigen Wochen aus Inkompatibilitätsgründen wieder beendet habe. Im Anschluss bewarb ich mich für einen Job, den ich eigentlich erst nach dieser Weiterbildung bekommen hätte.

Wozu haben Sie zuletzt Nein gesagt?

Zum klassischen Vollzeitmodell. Continental bietet schon seit 2016 flexible Arbeitsbedingungen weltweit. Als „Digital Leader“ experimentiere ich aktuell mit 60 % Teilzeit und 100 % mobilem Arbeiten, was Führung besonders spannend macht.

Welche (sozialen) Netzwerke nutzen Sie?

Skalierbare Wirkung, am Puls der Themen zu bleiben sowie Digital Leadership sind ohne soziale Netzwerke meines Erachtens nicht möglich. Soziale Kollaborationsplattformen sind wichtigstes Arbeitsmittel. Besonders aktiv bin ich bei Continental intern und auf LinkedIn, Twitter, YouTube, Instagram, Wordpress, Flickr...

Arbeitnehmer sind dann gut, wenn ...

... wir als Führungskräfte einen vertrauensvollen, wertschätzenden Rahmen und eine Atmosphäre schaffen, die Begeisterung fördert und Angst oder Demotivation reduziert. Wenn wir sie beteiligen und als Individuen respektieren. Und wenn wir uns allen etwas zutrauen und die „Box“, die Denken und Handeln einschränkt, entfernen.

Welche Themen stehen in den nächsten Monaten auf Ihrer Agenda?

Die Arbeitswelt ändert sich schneller denn je. Das erfordert aufmerksame, wertschätzende, aber auch disruptive Begleitung. Hier als Pionier voranzugehen, sehe ich als wirkungsvoll. Das Thema Virtual/Augmented Reality (Metaverse) hat sicher enormes positives, aber auch kritisches Potenzial. Es lohnt sich, hier in Experimente, Bildung und Erfahrungen zu investieren.

Was bedeutet Arbeit für Sie?

Dem Bergmann'schen New-Work-Credo „Was willst Du wirklich, wirklich?“ folgend, versuche ich für mich und mein Umfeld, Arbeit als Verwirklichung zu gestalten. Oft liegen die Talente und wertvollen Beiträge der Kollegen jenseits des ursprünglich gelernten Berufs. „Wer darf, was er will, agiert intrinsisch motiviert und lernt schnell“ – mein Job ist es, diese Wünsche zu entdecken, zu fördern und auf das jeweilige Ziel auszurichten.

Was können sich Ihre Kollegen von Ihnen abschauen?

#SharingsCaring – wir können so viel von- und miteinander lernen. Zu teilen, was wir erleben oder wissen, macht uns erfolgreicher. Vor allem durch beteiligende Prozesstransparenz wird Kultur – also wie wir zusammenarbeiten – gestaltbar und erlebbar.

Was lesen Sie in AuA zuerst?

Die Beiträge und Downloads, die mein soziales Netzwerk für besonders relevant erachtet – durch geteilte Links, Likes oder wertvolle Kommentare.

Welche Rituale sind für Sie unverzichtbar?

Können sicher schon, ich möchte aber nicht auf mein Social-Lernfrühstück verzichten, das mich täglich zu neuen Trends, Möglichkeiten und Innovationen inspiriert. Ein positiver Start in den Tag, der mir Zuversicht gibt. „Das Tier, das wir füttern, wächst!“

Welches Buch muss mit in Ihren Urlaub und wo geht es hin?

Meine Bücher sind digital und meist gesprochen – derer gibt es aber sehr viele. Was mich aktuell besonders begeistert, ist „Die Schönheit des Scheiterns“ von Charles Pepin, was ich als unbedingt empfehlenswert erachte. Wohin in den Urlaub? Was empfehlen Sie? Ich weiß es noch nicht. ;)

Worauf freuen Sie sich derzeit am meisten?

Gemeinsam mit all den neuen Möglichkeiten auf Basis unserer Werte eine lebenswerte Zukunft zu gestalten. Auf dem „Humus“ der Kulturentwicklung in unserer Organisation, aber auch den neuen gesellschaftlichen Bewegungen über Beteiligung und Transparenz bessere Lösungen zu finden.

Welchen Rat geben Sie Ihrem jüngeren Ich mit auf den Weg?

Davon gibt es viele, besonders wichtig für junge Menschen ist in meinen Augen die Selbstverständlichkeit des eigenen Wertes jenseits von Normerfüllung und Leistung. Anders ausgedrückt: „Was wir brauchen, sind ein paar verrückte Leute; seht euch an, wohin uns die Normalen gebracht haben.“ – George Bernard Shaw

Verraten Sie uns Ihr Lebensmotto?

Auch wenn ich das oft nicht schaffe: „Liebe es, verändere es oder lass es.“

VITA

Harald Schirmer, seit 1989 bei Continental, ist verantwortlich für Digitale Transformation & Change im Bereich Human Relations. Nach Stationen in der Elektronikentwicklung, Qualität und IT ist er seit 2011 in der zentralen Organisationsentwicklung für globale Initiativen und Projekte rund um New Work und Netzwerkorganisation verantwortlich. Topthemen sind nachhaltige Organisationsentwicklung, Förderung skalierbarer Beteiligung, Leading Change, Social Learning, Metaverse und interkulturelle Führung.