

Tübinger Unternehmergespräch am 10. November 2011 - Karriere im Großunternehmen - Was treibt und prägt die Menschen dort?

Wie schafft man es, weltweit 300.000 Menschen auf die gleichen Werte und Ziele einzuschwören, wie kann man die unterschiedlichen Kulturen und Sprachen integrieren und doch am Ende eine Identität schaffen? Wie jedes Unternehmen, das international eine Rolle spielen will, ob klein oder groß, mußte sich auch die Firma Bosch mit diesen Fragen befassen. Welche Lösungen entwickelt wurden, davon berichtete Frau Ingrid Peters, Personalleiterin Automotive Electronics der Robert Bosch GmbH am Standort Reutlingen, im Rahmen des Tübinger Unternehmergesprächs am 10. November 2011.

So wurde vor ca. 10 Jahren ein Leitbildprozeß initiiert, der als "House of Orientation" nicht nur die Leitsätze, sondern weitergehend Visionen, Ziele, Werte und Aussagen über die Kernkompetenzen beinhaltet. Daraus ist ein Handlungsrahmen erwachsen, der das Commitment stärkt und die Mitarbeiter befähigt, an der Erreichung der Ziele verantwortlich mitwirken zu können.

Dieser Leitbildprozeß wird heute regelmäßig integriert in die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, die für Frau Peters angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels einen zentralen Erfolgsfaktor für das Unternehmen darstellt. Wie diese Personalentwicklungsmaßnahmen im Einzelnen aussehen können, beschreibt sie zum einen anhand der jährlichen Mitarbeitergespräche, die neben der Zielvereinbarung auch ausführliche Feedbackanteile und Potentialeinschätzungen beinhalten, und zum anderen am Beispiel der (Nachwuchs-) Führungskräfteentwicklung, für die Bosch ein eigenes Förderprogramm entwickelt hat. Zentral sei dabei der Aufbau einer guten Kommunikation, durch die Mitarbeiter gefunden, gebunden und gefördert werden. Denn "je besser Sie mit Personal umgehen, desto erfolgreicher wird ein Unternehmen sein".

In der nachfolgenden spannenden und sehr angeregt geführten Diskussion wurden die persönlichkeitsprägenden Einflüsse, die je nach Gesellschaftsform und Herkunft ein Großkonzern auf seine Mitarbeiter ausübt, ebenso erörtert wie die besonderen Karrieremöglichkeiten und daraus möglicherweise entstehende Begehrlichkeiten. Weitere Themen waren der Umgang mit Konflikten oder die notwendigen Reaktionen auf gesellschaftliche und demographische Veränderungen.

Brigitte Schäfer