

Aus- und Weiterbildung bei Fujitsu Siemens Computers

Die Schulung und Entwicklung von Mitarbeitern ist eine wesentliche Komponente unserer Investition in unsere Mitarbeiter. Fujitsu Siemens Computers bietet seinen Mitarbeitern eine breite Palette von Schulungsprogrammen in verschiedenen Formaten. Das Portfolio umfasst ca. 1.000 verschiedene Kurse, davon 700 als E-Learning-Programme. Wir versuchen, kontinuierliches Lernen zu fördern, und zwar in allen Kompetenzstufen und im geeigneten Format. Vor allem der Einsatz neuer Medien in unseren Schulungsprogrammen sorgt für eine hohe Verfügbarkeit sowie ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, sodass wir ohne zusätzliche Kosten mehr Inhalt in verschiedenen Sprachen anbieten können.

Zu den intensivsten Schulungsprogrammen mit dem größten Lernerfolg zählen Live-Seminare und gemischte Kurse mit Live- und E-Learning-Komponenten. E-Learning-Programme eignen sich außerdem hervorragend für die Vermittlung kompakter Lerninhalte sowie für Auffrischkurse. Wir sind in der Lage, diese Kurse 365 Tage im Jahr anzubieten, wobei etwa 700 verschiedene Module verfügbar sind, von Office-Anwendungen über Intensiv-Sprachkurse bis hin zu Updates für Vertriebsmitarbeiter. Unsere Mitarbeiter absolvieren die Kurse über eine Online-Bibliothek, auf die rund um die Uhr Zugriff besteht.

Mit einem solch breiten Angebot können wir Mitarbeiter in sämtlichen Niederlassungen erreichen. Dies ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil wir in Ländern wie Südafrika, Finnland und Portugal und sogar Russland vertreten sind, von all den kleineren Büros dazwischen ganz zu schweigen. Zusätzlich zu diesem umfassenden zentralen Angebot können auch lokale bzw. lokalisierte Schulungsprogramme verfügbar gemacht werden, zum Beispiel, wenn für einzelne Länder und Regionen bestimmte Qualifikationen erforderlich sind, die möglicherweise auch in der jeweiligen Landessprache angeboten werden müssen. Wir kümmern uns aber auch um die Qualifikation und Zertifizierungen unserer Partner, denen wir nicht nur

Produkttraining, Lösungen und Services anbieten können, sondern auch Kurse in Soft Skills, wie zum Beispiel Management-Kompetenz.

Die Entwicklung unserer Mitarbeiter wird im Rahmen unseres jährlich durchgeführten Performance Management-Prozesses überprüft. Hier finden intensive Gespräche zwischen Mitarbeiter und Manager zu Verantwortungsbereichen, Fähigkeiten, Kompetenz, Performance und Entwicklungsbedürfnissen statt. Zusätzlich zu unseren Schulungsprogrammen gibt es andere Maßnahmen, mit denen wir die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter unterstützen, zum Beispiel das so genannte „Talent-Management“ für Mitarbeiter mit hohem Potenzial oder andere Entwicklungsprogramme. Derzeit führen wir verstärkt auch funktionsbasierte Entwicklungspläne ein, um die Entwicklung spezifischer Funktionsgruppen, wie dem Projektmanagement, zu unterstützen.

Flexibilität: Ein doppelter Gewinn!

Flexibilität kommt nicht nur den Mitarbeitern zugute, sondern auch den Managern. Barbara Schädler, Chief Marketing Officer bei Fujitsu Siemens Computers, hat diese Flexibilität sowohl für sich als auch für ihr Team gewinnbringend eingesetzt: „In Marketing-Abteilungen überwiegen oft die weiblichen Mitarbeiter. Einige der Frauen entscheiden sich für Familien, wodurch die Möglichkeiten zum Aufstieg in das Senior Management unter Umständen eingeschränkt werden. In meinem Team gab es eine Reihe von Mitarbeiterinnen, die nach der Babypause weiterarbeiten wollten. Allerdings brauchten sie neue Rahmenbedingungen, um Arbeit und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Meine Aufgabe bestand nun darin, individuelle Lösungen zu erarbeiten, um zwei Dinge sicherzustellen:

- Die Fertigkeiten und Erfahrungen, in die wir in den letzten Jahren investiert haben, bleiben dem Team erhalten.
- Die ausgearbeiteten Bedingungen sind für die Arbeitnehmerinnen ebenso vorteilhaft wie für den Arbeitgeber.

Ich habe auf effiziente und kostengünstige Weise dafür gesorgt, dass dem Team wertvolle Fähigkeiten und Kompetenzen erhalten bleiben – und natürlich lässt sich dieses Modell ebenso auf Väter anwenden. Das ist ein doppelter Gewinn!”

Helga Sporer-Hahn entschied sich nicht nur für Kinder, sondern auch für einen Umzug ins Ausland. Ein Leben im ländlichen Italien in einem umgebauten Ferienhaus war schon immer ein Traum der Familie gewesen. Aber wie ließen sich dieser Traum, die Erziehung zweier Kinder und eine Karriere im Marketing unter einen Hut bringen? In ihrer neuen Position arbeitet Helga 30 Stunden in der Woche projektbasiert. Den Großteil ihrer Arbeit kann sie von Italien aus erledigen, wo die Kinderbetreuung weitaus vielseitiger und flexibler ist als in Deutschland, und nur hin und wieder fährt sie zu Meetings mit Kollegen und Agenturen nach München. Helga ist verantwortlich für die preisgekrönten Geschäftsberichte und Corporate Themen des Unternehmens. Helga Sporer-Hahn:

„Natürlich ist die Arbeit nicht immer einfach zu organisieren, aber ich bin begeistert, was für großartige Möglichkeiten mir eröffnet wurden. Diese außerordentliche Flexibilität rechne ich meiner Firma hoch an. Meine Arbeit macht mir Spaß, und ich glaube, ich setze mich noch viel mehr ein als früher.“

Claudia Schubert und Judith Raddatz kehrten nach dem Mutterschutz wieder in die Firma zurück. Statt ihrer früheren Vollzeit-Stelle im Management wünschten sich beide nun eine 20-Stunden-Woche. Das Unternehmen wollte jedoch seine Manager zurückhaben, und so fand man eine geniale Lösung. Claudia und Judith wurde dieselbe Management-Position angeboten, die sie sich im Rahmen einer Job-Sharing-Vereinbarung teilen sollten. Job-Sharing an sich ist nichts Neues, allerdings wird dieses Konzept nur selten auf der Management-Ebene angewendet. In diesem Fall leiten Claudia und Judith gemeinsam die Abteilung Content & Messaging und managen ein kleines Marketing-Team. Claudia Schubert und Judith Raddatz: „Grundsätzlich erfordert Job-Sharing Disziplin und Vertrauen, und es kann durchaus eine Weile dauern, bis sich Kollegen und Teammitglieder an die Situation gewöhnt haben. Allerdings hat uns diese Lösung ermöglicht, Beruf und Familie zusammenzubringen, und von dieser einzigartigen und effektiven ‚Persönlichkeitsspaltung‘ profitiert auch das Unternehmen.“

Amy Flecher ist Head of Communications und damit eine wichtige Vertreterin des Unternehmens in ganz Europa. Als Amy wenige Monate nach der Geburt ihres Kindes in das Unternehmen zurückkehrte, wünschte sie sich, die Tochter in ihrer Nähe zu haben. Das Unternehmen half ihr, einen Platz in einer Kinderkrippe direkt neben dem Firmengebäude zu bekommen. „Von meinem Schreibtisch aus kann ich meine Tochter nebenan spielen sehen. Ich kann sie regelmäßig besuchen und bin sofort da, wenn sie mich braucht. Außerdem konnte ich meine Arbeit viel schneller als erwartet wieder aufnehmen und die Entwicklung unserer Kommunikationsstrategie fortsetzen.“

Arbeitsplatz

Bei Fujitsu Siemens Computers sind wir uns der zentralen Bedeutung unserer Mitarbeiter für den Erfolg des Unternehmens bewusst. Sie sind Inspiration und Antrieb für unser Wachstum, und mit der Kombination aus ihrem Engagement, ihrer Kompetenz und Flexibilität verwirklichen sie unsere Unternehmensvision und ermöglichen zudem die Umsetzung unseres einzigartigen Verantwortungsbewusstseins im gesamten Unternehmen.

Wir engagieren uns daher langfristig für unsere Mitarbeiter, wovon alle Beteiligten profitieren. In die Zukunft unserer Mitarbeiter zu investieren ist nicht nur gut für das Geschäft, sondern fördert zudem die Atmosphäre der Verantwortlichkeit, die den Kern unseres Unternehmens bildet. Jüngste Entwicklungen scheinen diesen Ansatz zu bestätigen. So wurden wir zum Beispiel im März 2006 in Großbritannien in die Liste der 100 besten Arbeitgeber gewählt. Unsere Niederlassung in Großbritannien bewarb sich für die Initiative „Employer of Choice“ – eine der bis dahin umfassendsten Untersuchungen von Mitarbeiterzufriedenheit – und schaffte es direkt in die Top 100. Wir waren eines von nur zwei großen IT-Unternehmen, die sich unter den ersten 100 platzieren konnten.