

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Institut für Volkskunde
Mastermodul: Praktische Tätigkeit
Dr. Florian von Dobreneck
Wintersemester 2015/16

Praktikum in der Personalabteilung der
Robert Bosch GmbH Feuerbach
01.04.2015 – 30.09.2015

Bericht vorgelegt von:

Susanne Schwarzer
Master Europäische Ethnologie

Inhalt

Beschreibung von Institution, Standort und Abteilung.....	1
Tätigkeiten während des Praktikums.....	2
Fachbezug Europäische Ethnologie.....	4
Cui bono? - Mehrwert und Reflexion.....	6
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	8

Anhang: Praktikumszeugnis (*in der veröffentlichten Version aus Datenschutzgründen nicht enthalten*)

Beschreibung von Institution, Standort und Abteilung

1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch in Stuttgart gegründet, ist die Bosch Gruppe heute ein global agierendes Technik- und Dienstleistungsunternehmen mit Zentrale in Stuttgart-Gerlingen. In vier Geschäftsbereichen (Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods, Energy und Building Technology) sowie zahlreichen Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sind heute weltweit 360 000 MitarbeiterInnen beschäftigt.¹

Das Unternehmen gehört mehrheitlich der Bosch Stiftung, welche die ihr zufließenden Gewinne zu caritativen Zwecken im Sinne des Unternehmensgründers einsetzt. Dieser Geist Robert Boschs spielt auch heute im Selbstbild der Unternehmenspolitik, der Identifikation der Mitarbeiter sowie dem Aussenbild eine wichtige Rolle. Nicht nur international, besonders im heimatlichen „Speckgütel“ Stuttgarts gilt Bosch besonders wegen des inner- wie außerbetrieblichen Engagements als sehr attraktiver Arbeitgeber und prägt neben den beiden großen lokal angesiedelten Automobilherstellern die Region nachhaltig.² In seiner Selbstdarstellung setzt das Unternehmen auf die zentralen Motive Innovation, Begeisterung, Nachhaltigkeit, lösungsorientierte Lebensnähe und Technik für ein vernetztes Leben.

Stuttgart-Feuerbach ist der älteste Produktionsstandort, geprägt durch die Produktion für Dieselmotoren und beschäftigt rund 12 000 MitarbeiterInnen. In der dortigen Personalabteilung sind etwa 60 Männer und Frauen beschäftigt, die je nach Aufgaben und zu betreuendem Bereich in Gruppen untergliedert sind. Jede Gruppe besteht aus einer/m GruppenleiterIn, mehreren PersonalreferentInnen, die bei Bosch (Junior)Business Partner heißen, sowie Assistenzen und ggf. Auszubildenden, Werkstudierenden und PraktikantInnen. Die HR-Gruppe, der ich zugeordnet war, betreute die gesamten Mitarbeiter des Feuerbacher Fertigungsbereiches sowie die zugehörigen Entwicklungsbereiche und setzte sich aus einer Gruppenleiterin, sechs Businesspartnern, zwei Assistenzen, einer Auszubildenden, einer Werksstudentin und mir zusammen.

1 Zu allen Unternehmensinformationen siehe:

http://www.bosch.com/de/com/bosch_group/business_sectors_divisions/business_sectors_divisions_2.php [Stand: 08.01.2016].

2 Vom hohen Wert, Boschler zu sein oder zu werden, zeugt die in der Region allseits bekannte Redewendung: „Schaffsch beim Bosch, hälttsch dai Gosch. Hätttsch dai Goschhe ghalda, hätt dr Bosch di bhalda.“

Tätigkeiten während des Praktikums

Das Praktikum kann in eine Kernaufgabe, mehrere Nebenaufgaben und optionale Tätigkeiten untergliedert werden, die im Folgenden vorgestellt werden sollen.

Viele Bosch-Standorte bieten Jobs für Schüler und Studenten während der Ferienzeiten an, um urlaubsbedingte Personalengpässe auszugleichen. Die Organisation, Abwicklung und Betreuung dieser Ferienbeschäftigungen für die Standorte Feuerbach und Rutesheim stellte das für meine Praktikumsstelle vorgesehene Hauptprojekt dar. Neben dem zuständigen Personalreferenten, der gleichzeitig auch mein Betreuer war, war die Gruppenleiterin als oberste Verantwortliche meine Ansprechpartnerin, außerdem unterstützen uns zwei Studentinnen der Dualen Hochschule während der arbeitsintensivsten Monate. Nach einer mehrwöchigen Einarbeitungsphase und mit regelmäßigen Rücksprachen und Meetings ging die Aufgabe nach und nach weitestgehend in meine Verantwortung über. Dies betraf den Großteil aller administrativen Schritte von der Erfassung des Stellenbedarfs bis zu deren Planung und Anlage in Datenbanken, die Auswahl der BewerberInnen sowie das gesamte Bewerbermanagement, die Kommunikation mit BewerberInnen und Vorgesetzten, Koordination und Durchführung der Ein- und Austritte und nicht zuletzt ein vielfältiges Problem- und Beschwerdemanagement. Insgesamt wurden so im Zeitraum von April bis August etwa 700 Stellen aus über 4000 Bewerbungen besetzt. Für den gesamten Ablauf gab es einen relativ engen Zeitplan sowie einen bereits bestehenden Arbeitsprozess, nach dem vorgegangen werden sollte. Da dieser jedoch an vielen Stellen nicht optimal funktionierte, war es zudem meine Langzeitaufgabe, stetig an Verbesserungen zu arbeiten, diese sowie weiteren Optimierungsbedarf zu erfassen und am Ende in einer verbesserten Prozessbeschreibung zusammenzufassen.

In den ersten Wochen des Praktikums galt es vor allem, den Stellenbedarf zu erfassen, in großen Excel-Dateien anzulegen, mit den jeweiligen Vorgesetzten Rücksprache zu halten und eine Vorauswahl der BewerberInnen anhand der online vorliegenden Bewerbungen zu treffen. Mit einem Onlinetool konnten sämtliche Schritte von der Kontaktierung bis zur Einstellung oder Absage ausgeführt werden. Dazu nahm ich besonders in den ersten Monaten an regelmäßig stattfindenden Webschulungen und Konferenzen mit den für Ferienbeschäftigung zuständigen KollegInnen anderer Standorte teil. Vom 01. Juli bis zum 30. September sollten die Ferienbeschäftigten zu wöchentlichen Startterminen ihre Stellen antreten. Dazu mussten diese in telefonischen Bewerbungsgesprächen ausgewählt, die Vertragserstellung durchgeführt, werksärztliche Voruntersuchungen organisiert, alle Informationen zum Eintritt an die Vorgesetzten und die Ferienbeschäftigten weitergeleitet und die Abholung derselben am ersten Arbeitstag sichergestellt sowie die Bereitstellung von Arbeitskleidung und Ausweisen angewiesen werden. Zudem waren noch unzählige Rückfragen und Beschwerden von Vorgesetzten (wann kommt mein Ferienbeschäftigter?), Mitarbeitern (Warum

wurde mein Kind nicht eingestellt?) und Bewerbern (Wie steht es mit meiner Bewerbung? Was muss ich zur Vertragsunterschrift mitbringen? uvm.) zu bearbeiten. Dazu kam ein intensiver Austausch mit dem Betriebsrat. Um dies zu bewerkstelligen, arbeiteten die beiden Studentinnen der Dualen Hochschule und ich arbeitsteilig im Team. Zum Ende des Prozesses stand jene bereits beschriebene Erfassung der „lessons learned“ und Erstellung einer neuen umfassenden Prozessbeschreibung mit Handlungsanweisungen und Vorlagen, die in einem Abschlussmeeting den Betreuern präsentiert wurde und im nächsten Jahr als Vorlage dienen wird. Im Zuge des Ferienbeschäftigungsprojektes nahm ich außerdem an Schulungen zu Arbeitsrecht und der Handhabung interner Tools sowie an einem zweitägigen Austausch mit den Kollegen des HR-Service teil, die an einem separaten Standort die deutschlandweite Sachbearbeitung von Bosch-Personalthemen übernehmen.

Neben der beschriebenen Hauptaufgabe fielen weitere Tätigkeiten an. So unterstützte ich häufig im Tagesgeschäft rund um das Bewerbermanagement für die Produktionsmitarbeiter, der Sichtung und Vorauswahl der Bewerbungen - hier in Papier - nebst der Koordination der Vorstellungsgespräche, bei denen ich hin und wieder hospitierte und am Ende auch selbst eines führen durfte. Durch einen Krankheitsfall vertrat ich eine Woche lang die Gruppensekretärin, leistete Telefondienst, kümmerte mich um Termine und Anfragen.

Um das Thema „Mobiles und Flexibles Arbeiten“ auch für die Produktion umsetzbar zu machen, werden bei Bosch Feuerbach diverse Projekte vorangetrieben. Eines davon ist die Einführung einer so genannten „Servicewerkstatt“. Hier werden junge Facharbeiter je nach Bedarf in verschiedenen Bereichen der Produktion eingesetzt, mit dem Ziel, zum einen Personalprobleme auch kurzfristig beheben zu können, zum andern aber diese Mitarbeiter „on the job“ schnell für höhere Positionen zu qualifizieren. Um die Erfahrungen der ersten Mitarbeiter jenseits der obligatorischen Mitarbeitergespräche zu erfassen, sollten mit Ihnen Interviews durchgeführt und die Rückmeldungen für einen Artikel in der standortinternen Zeitschrift „Werksschau“ aufbereitet werden. Da mir diese Aufgabe erst gegen Ende meines Praktikums übertragen wurde, konnte ich sie leider nicht mehr ganz selbst durchführen, so erstellte ich aber den Interviewleitfaden und das Layout für den Artikel sowie eine detaillierte Beschreibung der Interviewsituation und Ziele und übergab dies meinem Nachfolger. Außerdem erstellte ich je einen Bewertungsbogen für Mitarbeiter und Vorgesetzte, um die Arbeitseinsätze der Servicewerkstatt-Mitarbeiter zukünftig zu evaluieren.

Ein weiteres Projekt war die Einführung einer App, um eine flexible und kurzfristige Regelung von Zusatzschichten und Schichttausch der Produktionsmitarbeiter im 18-Schicht-Betrieb zu ermöglichen. Diese wurde während meiner Anwesenheit testweise in mehreren Bereichen eingeführt und sollte durch Befragungen der Mitarbeiter und jeweiligen Meister begleitet werden.

Mit der Aufgabe der Fragebogenerstellung wurden meine beiden studentischen Kolleginnen und ich betraut und wir nahmen dafür auch an Vorgesprächen mit den Mitarbeitern und Vorgesetzten teil. Des Weiteren fielen immer wieder Rechercharbeiten oder Korrekturaufgaben an sowie die Erstellung von Texten und Powerpointpräsentationen.

Zusätzlich zu den erläuterten Pflichten ergaben sich auch etliche Gelegenheiten, die ich hier als „Kür“ bezeichnen möchte. Damit sind beispielsweise Hospitationsmöglichkeiten bei Terminen oder Mitarbeitergesprächen gemeint, aber auch die Teilnahme an Veranstaltungen des jährlich stattfindenden „Diversity-Tages“. Dieser wird seit zwei Jahren an den Standorten durchgeführt, um alle Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren und bietet die Teilnahme an Veranstaltungen, Kolloquien, Vorträgen, aber auch internationaler Kantinenküche und „Blind Dates“ zur Mittagspause. Ich nahm an einem Kolloquium zu Interkulturalität und Mobilität teil, um mir die betriebliche Aufbereitung des Themas aus kulturwissenschaftlicher Perspektive genauer anzusehen. Außerdem besuchte ich eine Führung in neu gestalteten Büroflächen, die nach bestimmten Gestaltungsprinzipien umgebaut wurden, um mobiles Arbeiten (Desksharing, Home Office etc.) möglich zu machen und „inspirierende“ Arbeitsbedingungen (Farbkonzept, Loungebereiche, Ruheraum etc.) zu schaffen. Aus diesem Besuch entstand auch die Idee und erste Kontakte zu meiner Masterarbeit. Des Weiteren begleitete ich meinen Betreuer zum von ihm durchgeführten „Girl's Day“ am Standort Rutesheim, einer Informationsveranstaltung der IHK und Unternehmen, um Schülerinnen für MINT-Berufe zu begeistern. Abschließend zu erwähnen sei auch der zweitägige Produktionseinsatz, in dem ich jeweils in der Frühschicht alle Stationen einer Werkstatt der Produktion durchlief und an Zylinderköpfen und Dieselpumpen arbeitete.

Fachbezug Europäische Ethnologie

Der Personalbereich ist sicherlich kein klassisches Arbeitsgebiet Europäischer Ethnologen. Ebenso waren für die ausgeschriebene Stelle keine explizit kulturanthropologischen Fähigkeiten gefordert. Trotzdem gab es vielerlei Punkte, an denen ich mit meinem im Studium erworbenen Wissen und Fähigkeiten anknüpfen konnte.

Allgemein waren die Kernkompetenzen einer geisteswissenschaftlichen Ausbildung häufig eine wichtige Voraussetzung, um sich schnell in Sachverhalte einzuarbeiten, gründliche Recherche zu betreiben oder beispielsweise beim Verfassen und bearbeiten von Texten. Auch bildeten die Fähigkeiten zur Selbstorganisation und Zeitmanagement einen enormen Vorteil, um der hohen Eigenverantwortlichkeit Rechnung zu tragen. Wie mir auch mein Betreuer im Abschlussgespräch bestätigte, ist das Personalwesen ein Berufsfeld, in dem ein Quereinstieg für Berufseinsteiger mit den unterschiedlichsten Fachhintergründen durchaus keine Seltenheit ist. Aus

kulturanthropologischer Sicht sehe ich besonders unsere Fähigkeit zur Einfühlung in andere Lebenswelten, das Schlagwort „interkulturelle Kompetenz“ wie auch die methodische Ausbildung zur Gesprächsführung als große Vorteile an. Bereits im Bewerbungsgespräch hatte ich damit argumentiert und konnte als überzeugendes Beispiel unter anderem meine Erfahrungen mit meinem Studienprojekt anführen. Auch im Arbeitsalltag, im Gespräch mit Mitarbeitern und Bewerbern mit unterschiedlichsten Herkünften und Hintergründen, fand ich dies immer wieder bestätigt. Um das hier dargestellte Bild nicht zu verfälschen, muss ich aber einräumen, dass in meinem Fall meine Berufserfahrung aus der Zeit vor dem Studium sowohl ein entscheidendes Einstellungskriterium wie auch eine wichtige Ressource zur Aufgabenbewältigung darstellte.

Hinzu kommt als weiterer Punkt die für unser Fach typische Neigung zur Dekonstruktion und das Fragen nach Hintergründen und Definitionen. So war ich zum Beispiel die Einzige in meinem Umfeld, die ihre Texte gegendert hat oder die beim Kolloquium zu mobilem Arbeiten nach längerer Diskussion über Homeoffice anregte, auch andere Formen mobilen Arbeitens miteinzubeziehen. Dieses kulturanthropologische „Thinking outside the box“ (oder: „defining what the box is at all“) ist natürlich nicht in allen alltäglichen Situationen angebracht, besonders, wenn Lösungen unter Zeitdruck gefunden werden müssen. In den oben geschilderten Situationen stieß mein Vorgehen allerdings auf sehr positives Feedback und kann als Beispiel dafür dienen, dass besonders für konzeptorische Aufgaben FachvertreterInnen unseres „Dunstkreises“ in Unternehmen wie Bosch durchaus richtig am Platz sind und - liest man die Stellenanzeigen aufmerksam - auch nachgefragt werden. Nicht selten passierte es, dass Themen besprochen oder beschrieben wurden und ich dachte: „Dazu hätte ich auch etwas zu sagen“.

Ein weiterer fachlicher Anknüpfungspunkt während meines Praktikums war die Ausbildung und erste Erfahrungen in Methoden, was mir bei der Erstellung oben erwähnter Fragebögen und Interviewleitfäden sowie beim Führen der Bewerbungsgespräche zugute kam.

Abschließend sei noch erwähnt, dass mein Betreuer noch nie von Studienfach Europäische Ethnologie gehört hatte, wie er unumwunden zugab, und die Einladung zum Vorstellungsgespräch auch teilweise aus Neugierde diesbezüglich entstand. Ein Umstand, der sich bei ausreichender Vorbereitung durchaus als Chance entpuppen kann.

Neben der Option eines Berufsfeldes findet der/die aufmerksame KulturanthropologIn in großen Unternehmen auch zahlreiche Forschungsfelder. So sind mir während meines praktikantischen „Feldforschungsaufenthaltes“ bei Bosch etliche interessante Themen begegnet, die untersuchenswert wären. Ich möchte an dieser Stelle nur einige nennen wie beispielsweise der Umgang mit dem Kulturbegriff in Hinblick auf „Arbeits-“ und „Unternehmenskultur“,

Performanzen der Arbeit und Nicht-Arbeit, Konstruktion von Status oder verschiedenste Facetten von Identitätsbildern.³

Cui bono? - Mehrwert und Reflexion

Die Tatsache, als Praktikantin ein eigenständiges Projekt zu haben, hat sich für mich als janusköpfige Erfahrung erwiesen. Im Gegensatz zu manch anderen Praktikanten war ich mit einer verantwortungsvollen, wichtigen und sinnvollen Tätigkeit betraut und voll in das Arbeitsgeschehen involviert. Ich musste weder kopieren oder Kaffee kochen (außer für mich selbst) oder wie ein „Anhängsel“ passiv am Arbeitsalltag der Anderen teilnehmen. Ich durfte im Gegenteil ein Projekt von Anfang bis Ende in größtmöglicher Eigenverantwortung durchführen und konnte die Ergebnisse jedes meiner Arbeitsschritte nachvollziehen. Durch den großen Raum, den das Projekt in meinem Praktikum einnahm, blieb jedoch insgesamt weniger Zeit, die Personalarbeit in ihrer Breite kennenzulernen. So kam es, dass ich zu einigen interessanten Terminen und Veranstaltungen nicht mitgehen konnte, weil es mein Tagesgeschäft nicht zuließ. Obwohl in der Absprache mit meinem Betreuer eine explizite Lern- und Hospitationsphase für das Ende meines Praktikums vorgesehen war, konnte diese so nicht stattfinden, da zum einen in der Ferienzeit nicht viele Möglichkeiten dazu bestanden und ich bis zuletzt angefallene Überstunden abbauen musste.

Meine Einarbeitung fand von Anbeginn durch „learning by doing“ statt. In regelmäßigen Terminen mit meinem Betreuer konnte ich angefallene Fragen klären und die weiteren Schritte absprechen. Für kurzfristig anfallende Fragen und Probleme konnte ich jederzeit alle mich umgebenden Kollegen ansprechen und um Hilfe bitten. Die Rücksprache nur bei bestehenden Problemen führte letztlich dazu, dass ich immer mehr selbst übernommen und entschieden habe, bis sich mein Betreuer und die Gruppenleiterin schließlich nur noch regelmäßig nach dem Stand der Dinge erkundigten, selbst aber nicht mehr involviert waren. So musste auch mein Betreuer im Abschlussgespräch eingestehen, dass ich eigentlich mehr Verantwortung übernommen habe, als für einen Praktikanten vorgesehen, eine Tatsache, die ich im Nachhinein auch gemischt beurteile. Nicht zuletzt hat dazu der Umstand beigetragen, dass das Thema Ferienbeschäftigung ein unter allen Kollegen höchst unbeliebtes und somit alle froh waren, sich möglichst wenig damit beschäftigen zu müssen, wie alle unumwunden zugaben.

Nicht verschwiegen werden sollen auch die Situationen, in denen es schwer war, sich zu motivieren, wie die tagelangen hundertfachen immergleichen Telefongespräche mit BewerberInnen oder das Pflegen der Excel-Dateien. Ebenso gab es viele 10-Stunden Arbeitstage, nach denen der Kopf schon an die Aufgaben des nächsten Tages dachte. Wütenden Mitarbeitern, die plötzlich mit dem

³ Die Tübinger Studie Abfahren. Ankommen. Boschler sein. Hrsg. Von Reinhard Johler und Felicia Sparacio, Tübingen 2010 könnte auf etliche Weisen fortgeführt, erweitert und ergänzt werden über den Focus der unternehmensbezogenen Identität von Boschlern mit Migrationshintergrund hinaus.

Betriebsrat im Schlepptau an meinem Schreibtisch standen zu erklären, warum ihr Kind nicht eingestellt worden war, Einstellungstermine einhalten zu müssen, um den Ablauf der Produktion nicht zu gefährden oder das Wissen um arbeitsrechtliche Konsequenzen, falls auch nur eine Kleinigkeit im unter Zeitdruck erstellten Arbeitsvertrag falsch wäre, würde ich als sie andere Medailleseite der Eigenverantwortlichkeit beschreiben.

Das Arbeitsklima war durchweg freundlich und positiv, wenn auch nicht selten durch Zeit- und Aufgabendruck geprägt. Während der gesamten Praktikumsdauer fühlte ich mich als vollwertiges Mitglied ins Team integriert, viele Kontakte nehme ich als beruflichen wie privaten Mehrwert mit. Ebenso empfinde ich es als Gewinn, durch meine Aufgabe mit einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen im Unternehmen in Kontakt gekommen zu sein, von der befristet beschäftigten Produktionshilfe bis zum Werksleiter. Einen Teil meines Praktikums möchte ich zusammenfassend als umfassende Weiterbildung beschreiben. Seien es vertiefte Excel- und SAP-Kenntnisse, den Einblick in die Arbeits- und Kommunikationsstrukturen eines Weltunternehmens, das Lesen und Schreiben von Arbeitszeugnissen oder Kenntnisse in Arbeitsrecht, um nur einige davon zu nennen. Auch habe ich das Gefühl – trotz oben geäußerter Kritik – einen intensiven, facettenreichen und alltagsnahen Einblick in die vielfältigen Tätigkeiten im Personalwesen erhalten zu haben, besonders, da sich mir diese in einem Großunternehmen sehr ausdifferenziert präsentiert haben. So sehe ich jetzt am Ende meines Studiums einige Aufgaben und Arbeitsbereiche in diesem Berufsfeld, denen ich mich durchaus gewachsen fühle aber ebenso klar auch solche, für die es noch weitere Ausbildung bedarf oder aber die in keinster Weise geeignet sind.

Zusammenfassend war das Praktikum eine durchweg gewinnbringende und positive Erfahrung, die für mich zum richtigen Zeitpunkt meines Studiums kam. Ich sehe mich darin bestätigt, dass es außerhalb der ausgetretenen Pfade interessante und anspruchsvolle Aufgaben für VertreterInnen unseres Faches gibt, dass man dafür aber auch ein Mehr an Leistung erbringen muss, um zum einen an diese Positionen zu gelangen und sich dort zu behaupten. Sowohl in Selbst- wie auch in Fremdeinschätzung fühle ich mich durch die Praktikumserfahrung in meinen Stärken bestätigt und habe Optionen zur Weiterentwicklung konkretisieren können.

Literatur- und Quellenverzeichnis:

Literatur

Johler, Reinhard/Sparacio, Felicia (Hrsg.): Abfahren. Ankommen. Boschler sein. Tübingen 2010.

Internetquellen

http://www.bosch.com/de/com/bosch_group/business_sectors_divisions/business_sectors_divisions_2.php

[Stand: 08.01.2016].