



—
VIELFALT ERKENNEN – VIELFALT LEBEN

Personalarbeit bei ABB in Deutschland

—
ABB AG

ABB PersonalDirekt
Kallstadter Str. 1
68309 Mannheim
Tel: +49 (0)621 381 3500
Fax: +49 (0)621 381 1699

abb.de



3. Aufl. 2018

Diese Broschüre gibt den Rechtsstand vom 01.03.2018 wieder. Trotz sorgfältiger Zusammenstellung erfolgt für ihren Inhalt keine Gewähr. Alleine maßgeblich sind die gesetzlichen und tariflichen Regelungen bzw. die in der Ausgestaltung erfolgten betrieblichen Vereinbarungen.

Inhaltliche Verantwortung:
ABB AG, GF-HR

Inhalt

07–09	Let's write the future. Together.
10–11	Personalarbeit bei ABB
12–17	Im Fokus: Kultur & Führung
18–29	Unsere Handlungsfelder
30	Beispiel für einen ganzheitlichen Ansatz
31–32	Auszeichnungen und Mitgliedschaften

"Gesunde, leistungsfähige
und motivierte Mitarbeiter
bilden die Basis für
unseren Erfolg."



Let's write the future. Together.

In einer globalisierten Welt muss sich ein Unternehmen wie ABB und damit auch der Personalbereich immer wieder neuen Herausforderungen stellen.

Nicht nur der demografische Wandel und der Fachkräftemangel haben Einfluss auf die Ausrichtung der Personalstrategie. Vielmehr wird von unterschiedlichen Zielgruppen wie Mitarbeitern, Bewerbern und Kunden zunehmend eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensführung erwartet und eingefordert. Stärker als zuvor muss die Personalarbeit zudem eine Balance zwischen den Belangen von Arbeitnehmern und den ökonomischen Zielen der Geschäftseinheiten finden. Darüber hinaus fordern und fördern technologische Entwicklungen die Personalarbeit.

Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital. Als Unternehmen und Arbeitgeber sind wir uns unserer sozialen Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten bewusst. Denn gesunde, leistungsfähige und motivierte Beschäftigte bilden die Basis für

unseren Erfolg. Ziel unserer Personalstrategie ist es daher, als Arbeitgeberattraktiv zu sein, sowohl für Bewerber als auch für unsere Beschäftigten. Gleichzeitig ist sie darauf ausgelegt, den Anforderungen der Geschäftseinheiten gerecht zu werden.

Diese Broschüre soll Ihnen einen Überblick über unsere Personalarbeit in Deutschland geben. Sie orientiert sich an den drei Kernelementen des Personalmanagements „Finden“, „Binden“ und „Entwickeln“ und findet ihren Ausdruck in sieben definierten Handlungsfeldern, die wir Ihnen im Rahmen der Broschüre vorstellen möchten. Für den Erfolg unserer Maßnahmen sind darüber hinaus die Themen Kultur und Führung von besonderer Bedeutung. Ganz im Sinne des Mottos „Vielfalt erkennen – Vielfalt leben“ gilt es, Vielfalt in Form von Gruppen mit unterschiedlichen Merkmalen, wie

z.B. Geschlecht, sexuelle Identität, Familienstand oder Nationalität zu erkennen und als Chance zu verstehen.

Nur durch diesen ganzheitlichen Ansatz gelingt es uns, Chancen zu er-

kennen, aus ihnen den entscheidenden Mehrwert für unseren Erfolg als Unternehmen zu generieren und gleichzeitig ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Markus Ochsner
Vorstandsvorsitzender ABB
Deutschland

Alexander Zumkeller
Mitglied des Vorstands und
Arbeitsdirektor



ABB ist eines der weltweit führenden Unternehmen in der Energie- und Automatisierungstechnik.

Unser Kerngeschäft ermöglicht es unseren Kunden, Energie effizient zu nutzen, die industrielle Produktivität zu steigern und gleichzeitig die Umweltbelastung zu reduzieren.

Unser Verständnis von unternehmerischer Nachhaltigkeit

Unternehmerische Nachhaltigkeit bedeutet für uns, wirtschaftlichen Erfolg, Umweltschutz und gesellschaftlichen Fortschritt zum Nutzen aller unserer Zielgruppen in Balance zu halten. Wir sind daher bestrebt, ökonomische, ökologische und soziale Ziele mit unseren täglichen Geschäftsentscheidungen in Einklang zu bringen und in diesen zu berücksichtigen.

Nachhaltige Entwicklung

Unternehmerische Nachhaltigkeit

Ökonomie	Ökologie	Soziales
Corporate Social Responsibility		
Kerngeschäft		Good Corporate Citizen
Übernahme von Verantwortung im Kerngeschäft		Übernahme von Verantwortung im gesellschaftlichen Umfeld
Ökologische Verantwortung	Soziale Verantwortung	Gesellschaftliche Verantwortung

Unternehmerische Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility bei ABB in Deutschland

Unsere Verantwortung

Wir haben unsere gesellschaftliche Verantwortung als Unternehmen erkannt und möchten unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten. Denn wir sind überzeugt, dass die Integration von Nachhaltigkeit in die tägliche Geschäftspraxis von ABB gewinnbringend ist: Für ABB, unsere Beschäftigten und die Gesellschaft.

Eine bessere Welt sehen wir in einer Welt, in der eine wachsende Bevölkerung heute wie auch in Zukunft einen fairen Zugang zu Ressourcen, Gesundheit und Wohlbefinden hat.

Bereits mit unserem Kerngeschäft, unseren Produkten und Dienstleistungen, leisten wir einen wichtigen Beitrag. Darüber hinaus verstehen wir uns als „Good Corporate Citizen“, der auch im gesellschaftlichen Umfeld seiner Verantwortung gerecht wird.

Personalarbeit bei ABB

Ziel unserer Personalarbeit ist es, im Sinne der unternehmerischen Nachhaltigkeit eine Balance zwischen den Belangen von Beschäftigten und den ökonomischen Zielen des Unternehmens sicherzustellen.

Dies bedeutet, dass wir sowohl unsere soziale Verantwortung gegenüber Bewerbern und Beschäftigten als auch die Effektivität und Effizienz von Personalmaßnahmen im Fokus haben.

Unsere Verantwortung beschränkt sich nicht allein auf unsere Kunden

und das, was wir produzieren. Wir sind Arbeitgeber und es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, dass wir uns unserer sozialen Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten stellen.

Vielfalt erkennen – Vielfalt leben
Wir haben erkannt, dass das Erken-

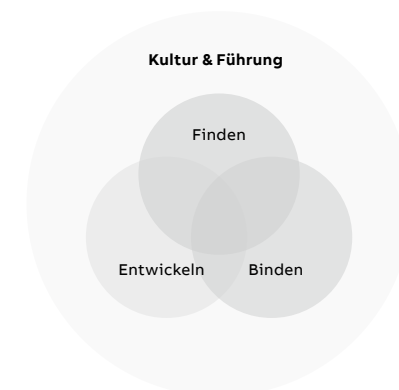
Maßgebliche Faktoren und Handlungsfelder der Personalarbeit

Bewerber
Begeistern & gewinnen

Nachwuchs
Ausbilden & fördern

Potenziale
Erkennen & fördern

Wissen
Erhalten & teilen



Berufs- & Privatleben
Unterstützen & erleichtern

Gesundheit
Schützen & vorsorgen

Engagement & Ideen
Anerkennen & wertschätzen

nen der Vielfalt der eigenen Beschäftigten die Grundvoraussetzung für unsere Verantwortungsübernahme ist.

Vielfalt bedeutet, dass wir nicht nur junge und alte Mitarbeitende haben, sondern auch viele andere Gruppen, die sich durch verschiedene Merkmale auszeichnen, wie beispielsweise das Geschlecht, die sexuelle Identität, den Familienstand, ihre Berufserfahrung und ihre Nationalität oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Erst das bewusste Wahrnehmen dieser Merkmale befähigt uns, Gemeinsamkeiten und Unterschiede festzustellen und letztendlich die Vielfalt zu erkennen.

Vielfalt leben können wir aber nur dann, wenn wir in der Lage sind, die Vielfalt der Menschen als Chance zu verstehen. Unsere Personalprojekte und -instrumente haben daher das Ziel, der Vielfalt unserer Beschäftigten in möglichst vielen Bereichen gerecht zu werden, indem sie sich an den individuellen Berufs- und Lebensphasen orientieren und je nach Bedarfssituation zum Einsatz gebracht werden können.

Maßnahmen und Handlungsfelder

Unsere Personalarbeit orientiert sich an unseren Kernaufgaben als Personalbereich im Unternehmen: dem bedarfsgerechten Finden, Binden und Entwickeln von Beschäftigten. Im Fokus stehen dabei die Themen Kultur und Führung, ohne die eine nachhaltige Verankerung unserer Botschaften und Maßnahmen im Unternehmen nicht gelingen würde. Unsere Angebote und Maßnahmen lassen sich derzeit acht Handlungsfeldern zuordnen:

- Bewerber: Begeistern & gewinnen
- Nachwuchs: Ausbilden & fördern
- Berufs- & Privatleben: Unterstützen & erleichtern
- Gesundheit: Schützen & versorgen
- Engagement & Ideen: Anerkennen & wertschätzen
- Wissen: Erhalten & teilen
- Potenziale: Erkennen & fördern

Durch unseren ganzheitlichen Ansatz gelingt es uns, die verschiedenen Maßnahmen und Angebote auch bedarfsgerecht zu verzahnen.

Im Fokus: Kultur & Führung

Besonderen Fokus legen wir innerhalb unserer Personalarbeit auf die Themen „Kultur und Führung“. So beeinflusst die im Unternehmen vorhandene Kultur die Wirksamkeit unserer Personalmaßnahmen.

Aber auch das Denken, Handeln und Verhalten unserer Führungskräfte hat Einfluss darauf, ob die Angebote die Beschäftigten erreichen oder Maßnahmen zum Wohle der Beschäftigten ergriffen werden.

Kultur

Unsere Mitarbeitenden sind rund um den Globus für ABB im Einsatz. Die Förderung einer vielfältigen und integrativen Kultur hat auch innerhalb der ABB Deutschland einen besonderen Stellenwert.

Wir möchten die Integration fördern und ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Vielfalt ein Unternehmen bereichern kann, wenn sie in einer sinnvollen Art und Weise eingesetzt wird. Dies erfordert ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt nicht nur erkannt und verstanden, sondern auch geschätzt und respektiert wird.

Die Förderung einer vielfältigen und integrativen Kultur ist für uns das grundlegende Element sozialer Verantwortungsübernahme. Daher sind wir Unterzeichner der sogenannten „Charta der Vielfalt“, einer Unternehmensinitiative zur Förderung und Wertschätzung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.



charta der **vielfalt**

—
ABB Deutschland als Unterzeichner
der Charta der Vielfalt

2015 haben wir unsere Aktivitäten zur Förderung der Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung weiter ausgeweitet und mit der Lebenshilfe Mannheim eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Die Lebenshilfe Mannheim setzt sich nicht nur für die Betreuung von geistig behinderten Menschen ein, sondern steht

auch für Inklusion, Vielfalt und Nachhaltigkeit.

Auch die gegenwärtige Flüchtlingssituation in Deutschland beschäftigt uns: Im Jahr 2015 haben wir uns entschlossen, in den drei Bereichen „Soziales Engagement (z.B. Infrastrukturmaßnahmen in Flüchtlingsunterkünften, gemeinsame Ausflüge mit Flüchtlingen, Sprachförderung), „Spenden und Sponsoring“ (z.B. finanzielle Unterstützung von Aktionen, Verkaufs- und Spendenaktionen an verschiedenen ABB-Standorten) und „Ausbildung

und Beschäftigung“ (z.B. Angebote zur Berufsorientierung und Qualifizierung, Schaffung von Praktikums- oder Ausbildungsplätzen in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit) zu unterstützen. Die Maßnahmen werden in enger Abstimmung und Kooperation mit den Kommunen geplant und umgesetzt.

Weiterhin tragen Programme wie Girlsatec oder FEMTEC zu einer integrativen und vielfältigen Kultur bei – durch Girlsatec beispielsweise wird das Interesse von Schülerinnen für technikorientierte Berufe gefördert.



Führung

Ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Personalarbeit ist die Kooperation der Personalabteilung mit den Führungskräften sowie der Einsatz der verfügbaren Personalinstrumente und -angebote. Dies bedeutet, dass wir unserer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber nur dann gerecht werden, wenn wir unsere Führungskräfte mit in die Verantwortung nehmen. Denn Führungskräfte tragen nicht nur im Rahmen ihrer Führungsrolle zur Umsetzung der ABB-Strategie und der Geschäftsziele bei. Vielmehr haben sie auch eine eigene soziale Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten.

Unsere Aufgabe ist es daher, Führungskräfte dabei zu unterstützen, die Vielfalt und Potenziale ihres Teams zu erkennen, wertzuschätzen und in die tägliche Arbeit einzubeziehen. Ziel ist es, sie im Sinne einer gelebten Kultur der Vielfalt und Integration zu einem verantwortungsbewussten und gesundheitsförderlichen Handeln zu befähigen.

Darüber hinaus müssen auch sie sich den Chancen und Risiken des demografischen Wandels und der Digitalisierung der Arbeitswelt bewusst sein, um innerhalb ihrer Bereiche vorausschauend agieren zu können. Um insbesondere die Führungskräfte für ihre Rolle und Verantwortung im Hinblick auf das Er-

kennen, Fördern und Nutzen von Vielfalt zu sensibilisieren, werden spezielle Führungskräfte-Trainings im Rahmen der jährlich stattfindenden Special Olympics angeboten. Die Trainings sind direkt in das unmittelbare Wettbewerbsgeschehen eingebunden und zielen darauf ab, die Führungskräfte für situative und stärkenorientierte Führung zu sensibilisieren, indem sie durch den direkten Kontakt mit behinderten Athleten den Wert eines offenen und vorbehaltlosen Umgangs verinnerlichen. So wird ihnen die Möglichkeit gegeben, die gemachten Erfahrungen zu reflektieren und diese auf ihren eigenen Führungsstil und -alltag zu übertragen.

Bedingt durch Veränderungen innerhalb des Unternehmens sowie im Marktumfeld ergeben sich ständig unterschiedliche Herausforderungen an unsere Führungskräfte. Um sie bei der Bewältigung zu unterstützen, stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung. So bietet ihnen beispielsweise ein spezielles Training im Bereich Change Management die Möglichkeit, sich mit den Grundlagen des Change Managements vertraut zu machen und Veränderungen besser begleiten zu können.

Für eine frühzeitige Information der neuen Führungskräfte bietet die Veranstaltung „Join Führungskräfte @ ABB“ einen kompakten Überblick

über Führungskultur, wichtige Prozesse und Kerntemen und macht die Teilnehmer mit nützlichen Tools und Instrumenten vertraut.

„Erfolgreich führen – Führen zum Erfolg“

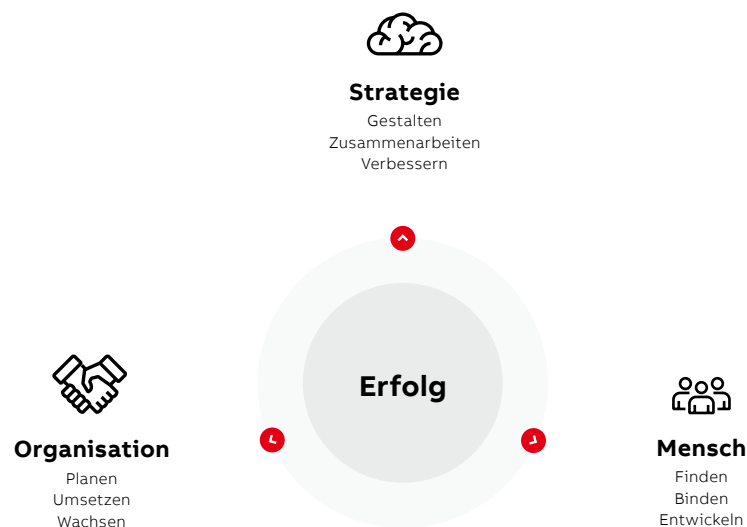
Wir bauen auf die Unterstützung der Führungskräfte und ihre dauerhafte Auseinandersetzung mit allen führungsrelevanten Themen. Denn: Nichts prägt menschliches Erleben und Verhalten in Organisationen so sehr, wie die persönlichen und direkten Impulse einer Führungskraft.

Schlüssel zum Erfolg bildet unser Leitbild „Erfolgreich führen – Führen

zum Erfolg“. Es handelt sich dabei um einen ganzheitlichen und unternehmensweiten Ansatz, der bestehende Prozessabläufe und Instrumente zum Thema Führung verzahnt und in den kommenden Jahren das Führungshandeln bei ABB entscheidend und nachhaltig prägen soll.

Im Kern handelt es sich dabei um die Themen „Strategie“, „Organisation“ und „Mensch“, welche sich in gleicher Reihenfolge auf die strategischen Prioritäten von ABB – profitables Wachstum, konsequente Umsetzung und bereichsübergreifende Zusammenarbeit – übertragen lassen.

Dimensionen des ganzheitlichen Ansatzes „Erfolgreich führen – Führen zum Erfolg“



Das sogenannte „3³-Prinzip“ bildet das Herzstück des Ansatzes, denn es konkretisiert und beschreibt die Dimensionen „Strategie“, „Organisation“ und „Mensch“ auf jeweils drei Ebenen.

Erfolgreich führen soll unseren Führungskräften als Wegweiser dienen und ihnen dabei helfen, ihre Geschäftsziele zu erreichen, ihre Organisation und Arbeitsabläufe zu optimieren und ihre Mitarbeitenden entsprechend ihren Fähigkeiten und Kompetenzen optimal einzusetzen und zu fördern. Um unsere Füh-

rungskräfte in ihrer Rolle zu unterstützen und das „Arbeiten“ bzw. die kritische Auseinandersetzung mit Kennzahlen zu fördern, haben wir das sog. Cockpit für Führungskräfte ins Leben gerufen. Dieses bietet jederzeit einen Überblick über relevante Kennzahlen, wie beispielsweise Personalbestand (Kopfzahl und FTE), Krankheitsquote, Ausbildungsquote etc. Diese Kennzahlen liefern wichtige Hinweise, die für unsere Führungskräfte im Gesamtkontext „Erfolgreich führen – Führen zum Erfolg“ relevant sind.





Digitalisierung der Arbeitswelt

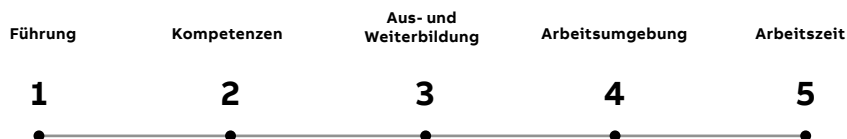
Das in Deutschland geformte Schlagwort „Industrie 4.0“ mit dem Potenzial, die Automatisierung zu revolutionieren, hat nicht nur Auswirkungen auf Fabriken und Industrieanlagen, sondern ebenso auf die Arbeitswelt und die Arbeitskräfte. Um den neuen Anforderungen, die mit Industrie 4.0 einhergehen, ganzheitlich und erfolgreich entgegenzutreten, spielt das Thema „Mensch“ eine entscheidende Rolle.

So wurde 2015 das Projekt „Arbeiten 4.0 in Industrie 4.0“ ins Leben gerufen, welches die Zielsetzung verfolgt, die Anforderungen, Verän-

derungen und Auswirkungen im Hinblick auf diesen Themenkomplex zu erfassen. Hierbei stehen die Bereiche „Kompetenzen“, „Aus- und Weiterbildung“, „Führung“, „Arbeitsumgebung“ und „Arbeitszeit“ im Fokus, für welche es zukünftige (Kompetenz)Anforderungen zu identifizieren und entsprechende Handlungsempfehlungen abzuleiten gilt.

Die Veränderungen, welche mit der Digitalisierung einhergehen, haben in vielerlei Hinsicht auch Auswirkungen auf unsere Handlungsfelder im Personalbereich.

Definierte Handlungsfelder, welche im Fokus des Projektes „Arbeiten 4.0 in Industrie 4.0“ stehen



Unsere Handlungsfelder

Die 7 strategischen Handlungsfelder von HR



Bewerber: Begeistern & gewinnen

Sich als attraktiver Arbeitgeber für Bewerber zu präsentieren, ist ein bedeutendes Ziel unserer Personalarbeit. Denn: Aufgrund des demografischen Wandels werden uns in Deutschland bis ins Jahr 2025 rund 20 % der Beschäftigten verlassen.

Im Rahmen einer strategischen und nachhaltigen Personalgewinnung sind wir gefordert, Maßnahmen zur Sicherung des zukünftigen Personalbedarfs proaktiv zu ergreifen, um dem Verlust langjährig Beschäftigter aufgrund des demografischen Wandels und neuer Herausforderungen in einer digitalisierten

Arbeitswelt zu begegnen. Dazu gehört es auch, im Rahmen der Personalbeschaffung neue und kreative Wege zu gehen.

Dabei zielt unsere HR Marketing-Strategie darauf ab, ABB als attraktiven Arbeitgeber bekannt zu machen und potenzielle Bewerber für einen Einstieg bei ABB zu begeistern. Neben Printmedien und Messen nutzen wir zunehmend die Vielfalt von Social Media-Plattformen sowie -Netzwerken, um ABB für weitere Zielgruppen als potenziellen Arbeitgeber zu präsentieren.

Unsere Recruiting-Strategie sorgt dafür, die am besten qualifizierten und zu uns passenden Bewerber zu finden und für ABB zu gewinnen. So werden neben der klassischen Stellenanzeige in wachsendem Maße die individuelle Suche und aktive Ansprache von potenziellen Kandidaten fokussiert – auf Recruiting-Veranstaltungen oder in Online-Foren. Für ein global agierendes Unternehmen wie ABB ist es außerdem von Interesse, international nach geeigneten Bewerbern in anderen Ländern zu suchen.

Da es insbesondere schwerer wird, Berufserfahrene mit der passenden Qualifikation zu finden und zu gewinnen, erhält die Ausbildung und Übernahme von eigenen Nachwuchskräften eine wachsende strategische Bedeutung. Durch die ge-

zielte Förderung von Mitarbeitenden können wir anspruchsvolle Stellen für Berufserfahrene oft intern besetzen und damit gleichzeitig frei werdende Einstiegspositionen für Nachwuchskräfte schaffen.

Nachwuchs: Ausbilden & fördern

Die passenden Nachwuchskräfte zu finden, auszubilden und letztlich für den Berufseinstieg bei ABB zu gewinnen, ist eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Zukunft – insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels. Vor allem aus den folgenden fünf „Nachwuchspipelines“ werden die künftigen Beschäftigten gewonnen. Die beiden Ausbildungszentren in Heidelberg und Berlin sowie die dezentralen Ausbildungsstandorte unterstützen unterschiedliche Maßnahmen, um Schulabgänger für eine Ausbildung oder ein Studium bei ABB zu gewinnen und ihnen den Übergang zwischen Schule und Beruf zu erleichtern. So werden z.B. Messebesuche, Schulk Kooperationen oder Werksbesichtigungen angeboten. Neben dem Erwerb der fachlichen Qualifikationen werden auch soziale Kompetenzen gefördert, u.a. durch Teambuilding-Veranstaltungen sowie soziale Projekte.

Darüber hinaus kooperiert ABB eng mit ausgewählten Hochschulen. Dies erfolgt sowohl regional als auch im ganzheitlichen Sinne, d.h.

für einzelne Hochschulen wird ein Rahmen geschaffen, in welchem möglichst viele Geschäftsbereiche mit diversen Hochschulinstitutionen zusammenarbeiten können – z.B. über Forschungsaufträge, Aktivitäten zur Nachwuchsförderung oder gemeinsame Marketingaktionen an der Hochschule.

Da Studierende eine strategisch wichtige Zielgruppe sind, bietet ABB dauerhaft ein großes Angebot an Praktika, Abschlussarbeiten oder Werkstudententätigkeiten. So lernen sich die Studierenden und ABB im beruflichen Alltag sehr gut kennen. Die Besten werden für die Aufnahme in das Talent Relationship Program (TRP) empfohlen. Auch Stipendiaten aus verschiedenen Förderprogrammen (z.B. FEM-TEC) werden hier integriert. Mit dem TRP wird aktiv eine Bindung zu den Nachwuchstalenten aufgebaut und der Berufseinstieg nach Abschluss des Studiums koordiniert.

Mit unserem 18-monatigen Trainee Program der ABB Deutschland bereiten wir Hochschulabsolventen in vier Praxisphasen im In- und Ausland sowie durch begleitende Qualifizierungsmaßnahmen auf die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben vor. Daneben bieten wir auch Plätze für das noch stärker international ausgerichtete „Global Trainee Program“ des ABB Konzerns an. Für Mitarbeitende mit einem Bachelorabschluss bieten berufs begleitende Masterstudiengänge die Möglichkeit, parallel Berufserfahrung zu sammeln und ihre theoretischen Kenntnisse zu vertiefen. Besonders im Hinblick auf die zunehmend internationale und digitalisierte Arbeitswelt legen wir besonderen Wert auf die Förderung internationaler Möglichkeiten für unsere Nachwuchsgruppen. Im Rahmen des dualen Studiums und des TRP werden interessierte Studenten dabei unterstützt, einen passenden Auslandseinsatz zu realisieren.

Die fünf Nachwuchspipelines bei ABB in Deutschland

Identifizieren	Binden	Übernahme koordinieren
Auszubildende	Ausbildung (kfm., gew.-techn.)	
DH-Studierende	Duales Studium (kfm., techn.)	Good Corporate Citizen Gesellschaftliche Verantwortung
Studierende*	Talent Relationship Program	
Trainees	Trainee Program A	
Masterstudierende	Berufsbegleitendes Masterstudium	

* Praktikanten, Diplomanden (Bachelor-, Masterthesis), Werkstudenten, Stipendiaten

Berufs- & Privatleben: Unterstützen & erleichtern

Den beruflichen und privaten Alltag in Balance zu bringen und zu halten, ist eine Herausforderung für unsere Beschäftigten, die sich negativ auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit auswirken kann. Im Rahmen unserer Personalarbeit sind wir daher bestrebt, verschiedene Lebenssituationen mit ihrem jeweiligen Bedarf zu analysieren, um Gemeinsamkeiten zu identifizieren. Nur so gelingt es uns, unsere Beschäftigten aktiv und nachhaltig bei der persönlichen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu unterstützen. Im privaten Umfeld gibt es Ereignisse, wie z.B. die Geburt eines Kindes oder die Hochzeit, über die wir uns mit unseren Beschäftigten freuen und unseren Glückwunsch mit Sachprämien, wie z.B. dem ABB Bobbycar ausdrücken.

Beschäftigten Eltern bieten wir in den ersten drei Lebensjahren ihres Kindes einen Betreuungszuschuss, um ihnen den baldigen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen und ihnen bei Betreuungsgängnissen aufgrund beruflicher Erfordernisse unter die Arme zu greifen. Zudem erhalten die Beschäftigten in Mutterschutz und Elternzeit in regelmäßigen Abständen einen Newsletter, der sie über themenspezifische Inhalte und von uns angebotene Veranstaltungen informiert. Seit fast 60 Jahren können



Kinder von Beschäftigten der deutschen ABB im Alter von drei bis zwölf Jahren ganzjährig Freizeiten im firmeneigenen Kinderferienhaus im Schwarzwald verbringen. Die acht- bis zwölf-tägigen Kinderfreizeiten werden fast ausschließlich von ABB getragen. 2020 wurde eine Selbstbeteiligung pro Kind und Freizeit eingeführt. Die Höhe der Selbstbeteiligung beträgt für Schnupperfreizeiten 100 Euro (netto), für Kinderfreizeiten und Kurz-Schnupperfreizeiten 50 Euro (netto) pro Kind und Freizeit.

In vielen Lebenssituationen bedarf es der speziellen Beratung und Unterstützung durch Experten. Vor diesem Hintergrund haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Angebote des ABB Employer Assistance Program (EAP) in Anspruch zu nehmen. Hiermit wird das Serviceangebot für ABB Beschäftigte im Bereich Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ausgeweitet – so wird unseren Mitarbeitenden eine individuell gestaltbare Suche nach Betreuungslösungen und sonstigen Alltagshelfern ermöglicht.

Ein wichtiger Baustein, um Berufs- und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können, ist aber auch zeitliche Flexibilität. Verschiedene Arbeitszeitmodelle bieten für jede Situation persönlichen Freiraum.

Auch persönliche Auszeiten können in bedarfsgerechtem Ausmaß realisiert werden – über die verschiedenen Flexoffice-Bausteine, Gleittage / Vertrauensarbeitszeittage, die teilweise Erweiterung persönlicher Urlaubsansprüche („Urlaubseinkauf“) oder als mehr-monatige Freistellung im Rahmen des Sabbaticals. Darüber hinaus schafft die Regelung zur Familienpflegezeit eine besonders flexible Möglichkeit, wenn sich Beschäftigte der Pflege naher Angehöriger annehmen müssen. Alle Optionen können individuell nach Absprache mit der jeweiligen Führungskraft geplant werden.

Gesundheit: Schützen & vorsorgen

Im Rahmen unseres ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sorgen wir für ein schützendes und vorsorgendes Arbeitsumfeld. Denn: Die Gesundheit ist nicht nur ein Grundbedürfnis des Menschen, sondern sie bildet die Grundlage für seine Leistungsfähigkeit. Eine Win-Win-Situation – für unsere Beschäftigten wie für unsere Zukunft.

Unser BGM unterteilt sich in vier Bereiche: Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit, Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Die vier Bereiche des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei ABB in Deutschland

Betriebliches Gesundheitsmanagement (Country HR)

Arbeitsmedizin	Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	Gesundheitsförderung	Betriebliches Eingliederungsmanagement
(Betriebsärztlicher Dienst)	(HSE)	(FFL)	(BEM)
Verhaltens- und Verhältnisprävention			

Mit Hilfe verschiedener Analyseinstrumente untersuchen wir Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze, um physische und psychische Belastungen frühzeitig erkennen und ihnen entgegenwirken zu können.

Aufgabe der Arbeitsmedizin (Betriebsärztlicher Dienst) ist es, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Bezug auf ihre eigene Gesundheit zu unterstützen und die Arbeitsfähigkeit an Arbeitsplätzen mit einem erhöhten Gefährdungspotenzial, mit Hilfe von Eignungs- und Vorsorgeuntersuchungen, festzustellen. Durch die arbeitsmedizinische Vorsorge und die Eignungsuntersuchungen wird sichergestellt, dass jeder Beschäftigte die relevanten Vorsorgetermine für bestimmte Tätigkeiten wahrnimmt.

Im Bereich Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit geht es um die sichere Gestaltung von Arbeitsplätzen. So-wohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer leisten dazu ihren indivi-

duellen Beitrag – sei es durch regelmäßige Begehungen oder Meldungen von Beinaheunfällen.

Die Gesundheitsförderung zielt nicht nur darauf ab, die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, sondern jeden Einzelnen für einen gesundheitsbewussten Lebenswandel zu sensibilisieren. Die Initiative „Fit for Life“ spielt dabei eine zentrale Rolle. Ziel ist der flächendeckende Ausbau von Präventionsmaßnahmen sowie Maßnahmen rund um Themen wie gesunde Ernährung und Fitness.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement koordiniert die Wiedereingliederung der Beschäftigten in den Beruf nach einer Krankheit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres. Eine Arbeitsunfähigkeit schnell zu überwinden liegt sowohl im Interesse des Unternehmens als auch unserer Beschäftigten.

Schließlich hängen die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeitenden auch vom Verhalten unserer Führungskräfte ab. Wertschätzung, Anerkennung und Mitarbeiterförderung sind positive Gesundheitsindikatoren, über die sich jede Führungskraft bewusst sein sollte. Daher bieten wir konzipierte Trainings zum Thema „Gesundes Führen“ sowie einen Leitfaden für Führungskräfte an.

Engagement & Ideen: Anerkennen & wertschätzen

Das persönliche Engagement und die Ideen unserer Beschäftigten sind wertvoll für uns und für die Gesellschaft. Daher möchten wir diese anerkennen und wertschätzen.

Unsere Beschäftigten leisten während ihrer Betriebszugehörigkeit mit ihren Kenntnissen über das Unternehmen und ihrem breiten Erfahrungswissen einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Ein Jubiläum kann bei ABB bereits nach fünf Jahren und dann in Fünfjahresschritten gefeiert werden. Um die Treue zu würdigen und jedem in seiner persönlichen Lebensphase eine gewisse Flexibilität zu gewährleisten, können Beschäftigte zwischen verschiedenen Anerkennungsleistungen wählen: einem Geldbetrag in einer festgelegten Höhe, einer Zuführung zur betrieblichen Altersvorsorge oder zusätzlichen Urlaubstagen. So können unsere Beschäftigten in ihrer individuellen Lebensphase entscheiden,



welche Leistung sie beanspruchen möchten.

Quelle für Kreativität und Innovation ist die Vielfalt unserer Mitarbeitenden. Seit 1990 beweisen unsere Beschäftigten ihre Kreativität mit rund 80.700 eingereichten Ideen, aus denen sich bisher Einsparungen von 69 Millionen Euro ergaben. Als wertschätzende Anerkennung für diesen persönlichen Einsatz für das Unternehmen wurden bereits etwa 14 Millionen Euro an die Ideeneinreicher als Prämie ausgeschüttet.

ABB profitiert in vielfältiger Weise von einem funktionierenden gesellschaftlichen Umfeld und möchte selbst zur Stabilisierung dieser Gesellschaft beitragen. Seit dem Jahr 2000 unterstützt ABB die deutsche Organisation der weltweit größten Breitensportbewegung für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung. Special Olympics hat zum Ziel, den Athleten durch den Sport mehr Anerkennung, Lebensfreude und Selbstvertrauen zu geben. Jährlich unterstützen ABB-Mitarbeitende die nationalen Spiele von Special Olympics Deutschland als freiwillige Helfer. Rund 3.000 Beschäftigte haben so bereits ihren ganz persönlichen Beitrag zur Inklusion geleistet.

Wissen: Erhalten & teilen

Unser Wissen bzw. das Wissen unserer Beschäftigten zu erhalten und zu teilen, ist gerade in Zeiten des demografischen Wandels

und der stetig voranschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt ein erfolgskritischer Faktor. Daher müssen wir Rahmenbedingungen schaffen, die eine Weitergabe und Weiterentwicklung von Wissen erleichtern. Neben den strukturellen Voraussetzungen und Werkzeugen, die eine Dokumentation ermöglichen, ist eine Kultur von Bedeutung, die den Wissenstransfer priorisiert, fordert und fördert. Wenn Fachexperten das Unternehmen altersbedingt verlassen, gehen mit ihnen berufliche Erfahrung, persönliche Kontakte und wichtiges Fach-Know-How für das Unternehmen verloren.

Die Wissensstaffette dient dem Transfer von unternehmenskritischem Erfahrungswissen von Fachexperten. Mit Hilfe der Wissensstaffette gelingt es, in einem strukturierten Prozess zwischen Führungskraft, Wissensgeber und Wissensnehmer das Wissen „along the job“ zielgerecht, strukturiert und rechtzeitig an einen Wissensnehmer zu übertragen. Nach Priorisierung möglicher Transferthemen wird ein Wissensbaum mit der Führungskraft und dem Wissensgeber erstellt. Unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Wissensnehmers wird über einen definierten Zeitraum (drei bis sechs Monate) Fachwissen durch individuell verschiedene Maßnahmen parallel zum regulären Job transferiert.

Prozessschritte im Rahmen der Wissensstafette

- **Sichtung der Stellen und Identifikation von Risikostellen**
Für welche Stellen wird zukünftig ein Wissenstransfer notwendig?
- **Interview mit der direkten Führungskraft zur Priorisierung der Transferthemen**
Welches Wissen muss gesichert werden?
- **Ansprache Wissensgeber, Bestimmung und Ansprache des Wissensnehmers**
Wer transferiert das Wissen an wen?
- **Erstellung eines Wissensbaums mit Wissensgeber und Führungskraft**
Wer transferiert das Wissen an wen?
- **Erstellung eines Transferplans mit Wissensgeber und Wissensnehmer**
Wie und in welchem zeitlichen Rahmen soll das Wissen übertragen werden?
- **Durchführung des Wissenstransfers „along the job“ (3-6 Monate)**
- **Evaluation des Wissenstransfers**

Mit Hilfe unseres ABB Senior Expert Services bieten wir älteren Mitarbeitenden nach ihrer Pensionierung die Möglichkeit, uns weiterhin ihr Wissen für befristete Einsätze zur Verfügung zu stellen. Seit der Einführung des „ABB Senior Expert Services“ im Jahr 2013 konnten bereits viele Kandidaten für den Senior Expert Pool gewonnen werden. Insgesamt gab es im Jahr 2022 36 Einsätze von Senior Experts. Der ABB Senior Expert Service ist ein erfolgreiches Beispiel für die Verzahnung unserer Handlungsfelder innerhalb der Personalarbeit: So konnte beispielsweise die Auszeit von Beschäftigten der ABB in Deutschland während eines Sabbaticals durch den Einsatz von Senior Experts abgefangen werden – zum Vorteil sowohl für die Mitarbeitenden als auch das Unternehmen.

Potenziale: Erkennen & entfalten Die Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten sind ein wichtiger Grundstein für den Erfolg von ABB. Um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu bleiben und flexibel auf veränderte Marktbedingungen reagieren zu können, ist ABB auf Mitarbeitende angewiesen, die sich kontinuierlich weiterentwickeln. Diese berufliche Weiterentwicklung stärkt zudem die Handlungskompetenz und Motivation der Beschäftigten.

Das neue ABB-Kompetenzmodell „Values in Action“ bildet die Grundlage für unsere Arbeitsweise, die uns helfen soll, unser volles Potenzial zu entfalten. Basis der „Values in Action“ sind fünf Wertepaare, welche uns als Orientierung bei unserer täglichen Arbeit dienen:

- Sicherheit & Integrität
- Kundenorientierung & Qualität

- Innovation & Schnelligkeit
- Verantwortung & Leistung
- Zusammenarbeit & Vertrauen

Die „Values in Action“ sind Basis für die Vereinbarung von verhaltensbezogenen Zielen im Rahmen des PDA-Gesprächs (Performance and Development Appraisal) und ersetzen die bisherigen ABB Behaviors.

Die Mitarbeiterentwicklung liegt in erster Linie in der Verantwortung der Führungskräfte. Sie sind die „Talent Manager“ ihrer eigenen Mitarbeitenden. Herzstück des Talent Management Prozesses ist das PDA-Mitarbeitergespräch. Dieser offene und vertrauensvolle Dialog mit den Mitarbeitenden dient der Identifikation von Stärken, Zielen, erforderlichen Qualifizierungsbedarfs sowie der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten.

Doch auch seitens der Beschäftigten ist Eigeninitiative gefragt. Sie sollten aus eigenen Interessen ihre berufliche Entwicklung vorantreiben, z.B. durch die Bereitschaft, andere Aufgaben zu übernehmen, oder durch die Durchführung geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Talent Management Prozess bei ABB sieht fünf Schritte vor, die der Abbildung auf Seite 26 „Schritte im Rahmen des PDA-Prozesses“ entnommen werden können. Die Phasen 1 und 2 finden jährlich statt. Die

weiteren Phasen sind von den im PDA-Gespräch getroffenen Vereinbarungen abhängig.

Uns ist es wichtig, dass alle Beschäftigte vom Talent Management bei ABB profitieren. Das kann bedeuten, dass wir eine Neu-Positionierung nicht nur für Potenzialträger „nach oben“, sondern eben auch „horizontal“ ermöglichen und neue Aufgaben und Herausforderungen auf gleicher Hierarchieebene aufzeigen. Dabei müssen wir nicht nur bereit sein, Talente ziehen zu lassen, sondern diese auch aktiv zu „fördern“ – auch über die Grenzen des eigenen Bereichs hinweg.

Die Online-Plattform „Electrify Your Career“ (EYC) ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, einfache und umfassende Denkanstöße und zusätzliche Instrumente für die eigene Entwicklungsplanung zu erhalten. Sie beinhaltet sieben sogenannte Laufbahn-Themen – dies sind Situationen oder Herausforderungen, auf die Mitarbeitende im Laufe ihres Berufslebens treffen können, z.B. wenn eine berufliche Veränderung ansteht oder angestrebt wird.

Um unseren Leistungs- und Potenzialträgern eine besondere Wertschätzung entgegenzubringen und gleichzeitig einen regelmäßigen Austausch zwischen ihnen und dem Management sowie den Wissenstransfer innerhalb der ABB

Deutschland zu fördern, veranstalten wir unter dem Begriff „Meet The Management“ bereichs- und divisionsübergreifende Veranstaltungen. So erhalten unsere Führungskräfte einen persönlichen Eindruck von talentierten Mitarbeitenden, die Mitarbeitenden können Fragen und Standpunkte adressieren und diskutieren, erfahren Anerkennung und

Wertschätzung und können gleichzeitig ihr eigenes Netzwerk innerhalb der ABB ausweiten. Das Konzept besteht aus den drei Säulen „Dialoge für die Zukunft“ (ganztägige Veranstaltungen), „Netzwerk für die Zukunft“ (halbtägige Veranstaltungen) und „Frühstücksgespräche“ (Kurzveranstaltungen).

Phasen im Rahmen des PDA-Prozesses



Beispiel für einen ganzheitlichen Ansatz

ATraCt: Switch – Change – Assignment

Ein Schlüsselprojekt, das unsere soziale Verantwortungsübernahme verdeutlicht, ist die Initiative „Stay, Switch, Change & Go“, welche 2015 durch die Implementierung der Einheit „ATraCt“ weiter verstetigt werden konnte. ATraCt bietet als interner Dienstleister unterschiedliche Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven innerhalb der ABB Deutschland für Mitarbeitenden, die von betrieblichen Änderungen (z.B. Restrukturierung) betroffen sind, aus der Elternzeit oder einem internationalen Arbeitseinsatz zu ABB Deutschland zurückkehren oder

sich aus persönlicher Motivation weiterentwickeln möchten. Das Ziel von ATraCt ist die Auswahl und Weiterbeschäftigung von leistungsfähigen Beschäftigten, welche bei ABB gehalten werden sollen. Im Jahr 2015 konnten mehr als 60 vom Stellenabbau betroffene Mitarbeitende intern auf eine neue Stelle vermittelt werden. Auf diese Weise möchten wir unter Beweis stellen, dass wir der sozialen Verantwortung im Sinne eines beschäftigtenfreundlichen Unternehmens mehr als gerecht werden und interne Versetzungen sowie die soziale Absicherung Vorrang vor Stellenabbau haben.

Bausteine der Einheit „ATraCt“

ATraCt		
„Switch“	„Change“	„Assignments“
 Erhalt des betrieblichen Know-Hows	 Aus- und Aufbau notwendiger Kompetenzen	 Qualifizierung und interne Vermittlung
Mitarbeitende werden innerhalb der ABB auf eine konkrete Stelle versetzt.	Mitarbeitende werden innerhalb von ABB qualifiziert – mit oder ohne konkrete Zielposition.	Mitarbeitende werden bei ATraCt angestellt und intern verliehen – mit dem Ziel einer dauerhaften Weitervermittlung.

Auszeichnungen und Mitgliedschaften

Auszeichnungen



ABB stellt sich auch als Arbeitgeber dem Wettbewerb.

Wir haben ein großes Interesse an Benchmarks durch unabhängige Institutionen. Gerade im Karrierebereich ist es uns wichtig, hervorragende Leistungen zu erbringen und interessante Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Wir freuen uns, wenn unsere Anstrengungen in der Personalarbeit überzeugen und im Rahmen von Auszeichnungen anerkannt werden. So wurde ABB Deutschland 2018 beispielsweise als familienfreundlicher Arbeitgeber durch die Bertelsmann Stiftung zertifiziert.

Laut FOCUS ist ABB seit 2013 Top Nationaler Arbeitgeber:



Im großen Arbeitgeber-Ranking des Nachrichtenmagazins FOCUS, das auf Basis von Mitarbeiterbefragungen und der Bewertungsplattform Kununu erhoben wird, belegt ABB in Deutsch-

land führende Plätze in den Kategorien Elektronik & Elektrotechnik – Großunternehmen“ und „Maschinen- und Anlagenbau–Großunternehmen“.

ABB gilt als "Vorbild in Diversity und Vielfalt":

2022 wurde ABB als "Vorbild in Diversity und Vielfalt" ausgezeichnet. In Kooperation mit dem Institut für Management- und Wirtschaftsforschung hat die Frankfurter Allgemeine Zeitung eine Studie durchgeführt und ABB geprüft. Die Reputationsanalyse untersuchte unter anderem Themen wie Gleichberechtigung, Fairness und Gender Shift.



ABB ist „Top und Open Company“ auf Kununu:

ABB wird mit dem „Open Company“-Siegel für den offenen Umgang für Bewertungen ausgezeichnet. Das Unternehmensprofil bietet Einblicke ins Unternehmen, Bewertungen von Mitarbeitenden, Bewerbern und Auszubildenden, aber auch weiterführende Informationen zum Bewerbungsprozess oder zu Sozialleistungen bei und von ABB. Wir freuen uns über weitere Rückmeldungen von Bewerbern und Beschäftigten – unter www.kununu.com/abb kann ABB jederzeit bewertet werden.

ABB gehört zu Deutschlands 100 Top-Arbeitgebern: Für das „Graduate Barometer“ werden deutsche Hochschulabsolventen zu ihren Präferenzen und Prioritäten rund um den Berufseinstieg befragt. Auch laut Universum und Trendence, den führenden Beratungsunternehmen, wird ABB regelmäßig als einer der 100 beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland benannt.

Preis PRO EHRENAMT 2013 vom Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB):

Für das bürgerschaftliche Engagement, insbesondere in der Partnerschaft mit Special Olympics Deutschland (SOD), wurde ABB durch den Deutschen Olympischen Sportbund ausgezeichnet. Bürgerschaftliches Engagement zu fördern und zu leben ist für uns fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Mitgliedschaften

Zu einer erfolgreichen internen Personalarbeit gehört für uns die Selbstverständlichkeit, dass wir uns auch außerhalb „der eigenen vier Wände“ mit anderen Unternehmensvertretern austauschen und gemeinsam relevante Personaltheemen voranbringen. Der Dialog ist sowohl für diese selbst als auch für uns besonders wertvoll, da ein Wissenstransfer stattfinden und die Kreativität beider Seiten genutzt werden kann. Die proaktive Mitgliedschaft in verschiedenen Netzwerken ermöglicht es uns nicht nur, unsere Ideen mit anderen zu teilen, sondern erfüllt auch unseren Anspruch, unserer Verantwortung innerhalb der Gesellschaft gerecht zu werden.