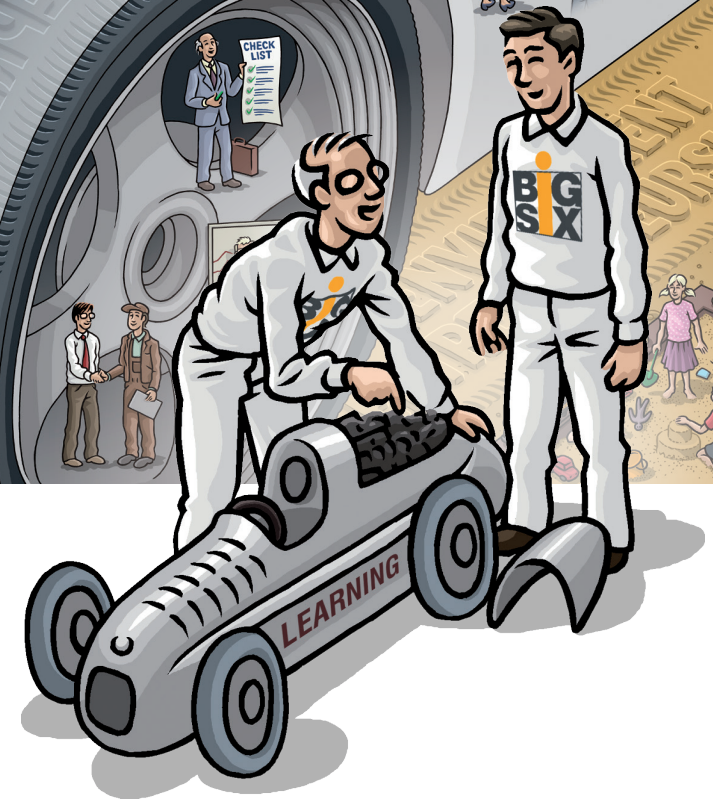


Das Dialogbild „Drive Your Career“ wird bei Willkommens-Veranstaltungen für neue Mitarbeiter eingesetzt. Mit Hilfe des Dialogbildes wird den neuen Mitarbeitern ihr Weg durch das Unternehmen erklärt. Verschiedene Karriere-Optionen und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen zur Verfügung.



DIE BASICS

UNTERNEHMENSLEITLINIEN

Als Leitlinien des Unternehmens vermitteln die BASICS seit 1989 die Vision, die Werte und das Selbstbild des Konzerns. Gleichzeitig dienen die BASICS zur Gestaltung der Unternehmenszukunft. Bereits 1989 wurde in den Leitlinien verankert, die nationale Herkunft jedes Mitarbeiters zu respektieren, nationale Besonderheiten, Regeln und rechtliche Vorschriften zu achten und in den Geschäftsprozessen dem Umweltschutz Rechnung zu tragen. Vier Jahre später wurden die BASICS durch die ausdrückliche Verpflichtung aller Mitarbeiter zum „Schutz der Umwelt“ erweitert. Die BASICS sind nicht als Kanon unumstößlicher Positionen des Unternehmens zu verstehen. Vielmehr sollen sie kontinuierlich weiterentwickelt, konzernweit etabliert und gelebt werden. Aus den ursprünglich acht sogenannten „Commitments“ sind mittlerweile 17 Leitsätze geworden, an denen sich das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen orientiert. Neu hinzukommende Unternehmensbereiche und Standorte werden schon in der Integrationsphase mit den BASICS vertraut gemacht. Mit den „BASICS live“ steht unternehmensweit ein Instrumentarium zur Verfügung, das regelmäßig die Unternehmenskultur misst und steuert. Ziel ist es, die Durchdringung der BASICS standortübergreifend vergleichen zu können und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich zur Umsetzung der Leitsätze zu ermutigen. Seit 2003 zeichnet das Unternehmen zudem mit dem „BASICS-Award“ besonders bemerkenswerte Umsetzungen der Konzern-Leitlinien aus. Die BASICS markieren zudem die Basis der Nachhaltigkeitsphilosophie und bilden weltweit das Fundament der zahlreichen und vielschichtigen Aktivitäten des Konzerns, einzelner Continental-Standorte oder Beschäftigter des Unternehmens.

EINIGE BEISPIELSZENEN

AUS DEM DIALOGBILD

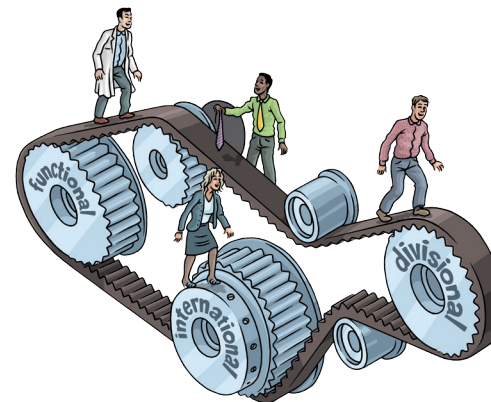


BIG SIX-Radar

Mit dem 360°-Feedback-Prozess „BIG SIX-Radar“ wird den Führungskräften alle drei Jahre - im Wechsel mit „Basics live“ - die Möglichkeit gegeben, zu verschiedenen Themen und von unterschiedlichen Perspektiven eine Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und zum eigenen Verhalten zu bekommen. Dabei geben Kollegen, interne Kunden und Vorgesetzte dem Mitarbeiter Rückmeldung zu Contis Erfolgsfaktoren in der Personalentwicklung, genannt BIG SIX: Vision, Unternehmertum, Umsetzungsstärke, Aktion, Lernen, Interaktion. Zudem muss der Mitarbeiter selbst seine Fähigkeiten einschätzen.

BASICS-Award für Innovation und Eigenverantwortung

Seit 2003 verleiht Continental den sogenannten BASICS-Award. Ausgezeichnet werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Teams, die sich durch beispielhafte Initiativen und außerordentliche Einsatzbereitschaft bei der Umsetzung der Unternehmensleitsätze BASICS für den Konzern engagieren. Die Awards werden jährlich verliehen. Eingereicht werden können Projekte, in verschiedenen Kategorien, die sich aus den BASICS ableiten lassen: Stakeholder, Produkte und Dienstleistungen und der Unternehmenskultur.



Cross Moves-Talentinitiativen

Jobrotation für talentierte Mitarbeiter zur Entwicklung eines breiten und soliden Erfahrungshintergrunds für die spätere Übernahme von Führungsaufgaben auf verschiedenen Ebenen.

DER AUFTRAGGEBER



Matthias Metzger

Leiter Personal F&E/
Erstausrüstung Reifen
Continental AG

„Wir setzen das Continental-Dialogbild mit Erfolg im Rahmen der Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter ein, die ca. 10x jährlich stattfinden (jeweils ca. 70 TN). Das Dialogbild bietet eine kreative und unkonventionelle Möglichkeit, schwer greifbare Personalthemen einfach und verständlich darzustellen. Auch im internationalen Umfeld kommt das Dialogbild gut an. Kollegen aus Costa Rica haben die Methode ebenfalls bereits eingesetzt und gute Erfahrungen damit gemacht.“