



## **Warum Bosch für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe steht**

21. Mai 2021

PI 11325 RB St/Bär

### **5 Fragen an Petra Kama-Welle**

Vice President Corporate HR Transformation Team: Leadership, Learning and Organization and Diversity, Equity and Inclusion (DEI) bei Bosch

#### **1. Warum erweitert Bosch den Begriff Vielfalt um Chancengerechtigkeit und Teilhabe?**

Vielfalt ist einer unserer Unternehmenswerte und fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Bereits vor 10 Jahren haben wir damit begonnen, unsere Diversity-Aktivitäten in einem Projektteam zu bündeln, um mit einem weltweiten Netzwerk eine Unternehmenskultur zu gestalten, die eine wertschätzende Umgebung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schafft. Dazu haben wir in den letzten Jahren viel erreicht, streben als Bosch aber auch nach ständiger Verbesserung. Auch wenn wir schon in der Vergangenheit an den Themen Chancengerechtigkeit und Teilhabe gearbeitet haben, möchten wir, dass sich dies jetzt auch in unserem Titel widerspiegelt.

#### **2. Was versteht Bosch unter Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe?**

Diversity steht in einer Organisation für die Menschen mit ihren vielfältigen Hintergründen, Perspektiven und Erfahrungen. Für Bosch geht Diversity Management aber darüber hinaus. Vielfalt muss wirken! Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potential ausschöpfen und einbringen können, setzen wir daher auf „Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe“ (Diversity, Equity and Inclusion, DEI). Nur wenn wir an allen drei Bausteinen von DEI arbeiten, können die Vorteile von Vielfalt ihre volle Wirkung entfalten. Das bedeutet zum einen Chancengerechtigkeit (Equity) herzustellen und zum anderen die Teilhabe (Inclusion) aller zu ermöglichen, indem wir eine offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur fördern. Durch den neuen Titel möchten wir auch unsere Mitarbeitenden für diese wichtigen Aspekte sensibilisieren. So schärfen wir das bereits geschaffene Bewusstsein für Vielfalt bei Bosch, und liefern wichtige Impulse für neue Ideen und Herangehensweisen, die maßgeblich dazu beitragen den Erfolg des Unternehmens zu steigern.

### **3. Was tut Bosch für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe?**

In unserer bisherigen Arbeit zu Diversity haben wir uns immer schon mit Maßnahmen zu Chancengerechtigkeit und Teilhabe beschäftigt. Der erweiternde Baustein Chancengerechtigkeit (Equity) steht dabei für die Anerkennung, dass jeder Mensch unterschiedliche Bedürfnisse, Erfahrungen und Möglichkeiten mitbringt. Es ist daher erforderlich faire Prozesse zu etablieren, wie beispielsweise bei einem Personalauswahlprozesse. Bei der Personalauswahl beeinflussen unbewusste Denkmuster, sogenannte Unconscious Bias, allzu oft unsere objektive Wahrnehmung. Wir haben daher bereits 2019 ein Seminar speziell für Führungskräfte und das Personalwesen entwickelt, das den gesamten Personalauswahlprozess betrachtet. Auf diese Weise wollen wir eine vorurteilsfreie Personalauswahl sicherstellen.

Der dritte Baustein Teilhabe (Inclusion) fokussiert auf die Bereiche Leadership und Zusammenarbeit. Dazu gehört, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, damit sich die Beschäftigten willkommen und geschätzt fühlen, so wie sie als Mensch sind. Unser „Psychological Safety“-Projekt „SAFEteam – enabling high performance teams“ bietet dafür beispielsweise eine Toolbox. Diese unterstützt Führungskräfte und Teams dabei eine vertrauensvolle Atmosphäre im Team sicherzustellen und so mitunter die Verantwortungsübernahme eines jeden Einzelnen zu stärken. Das zählt direkt auf die Teilhabe der Teammitglieder ein. Für eine Führungskraft bedeutet Vielfalt beispielsweise, unterschiedliche Arbeitsweisen innerhalb eines Teams zu akzeptieren und unter einen Hut zu bringen. Das kann manchmal anstrengend sein – aber es lohnt sich. Wenn wir es schaffen in einem Team alle einzubeziehen und für Chancengerechtigkeit sorgen, setzen wir das gesamte Potential frei.

### **4. Warum ist Diversity gerade in Zeiten des (digitalen) Wandels wichtig?**

Wir sind überzeugt, dass der strukturelle und digitale Wandel hin zu einem führenden AIoT Unternehmen nur mit einer offenen und wertschätzenden Arbeitskultur zu meistern ist, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Talente und verschiedenen Perspektiven bestmöglich einbringen können. Das belegen auch Untersuchungen. Gemischte Teams erbringen bessere Leistungen und entwickeln häufiger Innovationen, da sie unterschiedliche Märkte besser verstehen und schneller auf Veränderungen reagieren können. Deshalb entwickeln wir konkrete Maßnahmen und Lösungen, um die vielfältigen Bedürfnisse der Beschäftigten und die Anforderungen des Business in Einklang zu bringen. Zum Beispiel arbeitet Bosch im engen Austausch mit den Arbeitnehmervertretern an der „Smart Work“ Initiative. Das globale Rahmenwerk soll es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, im Einklang mit den Aufgaben und geschäftlichen Herausforderungen selbst zu entscheiden, wie sie ihren Arbeitsalltag gestalten. Wir legen dabei den Fokus auf das Ergebnis,

nicht die Präsenz. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Effizienz in der virtuellen Zusammenarbeit zunimmt. Interne Umfragen haben aber auch deutlich gemacht, dass die Nähe und der direkte Austausch unter Kolleginnen und Kollegen „live und in Farbe“ derzeit fehlen. Regelmäßiges Feedback und Raum für einen kontinuierlichen Dialog zwischen den Führungskräften und Mitarbeitenden sowie innerhalb der Teams sind daher wichtiger denn je. Aktive Formate wie eine „digitale Kaffeepause“ unterstützen das und helfen, auch in der Distanz immer wieder Nähe herzustellen und Teilhabe zu leben.

## **5. Welches Potenzial hat Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe mittel- bis langfristig?**

So wie sich Vielfalt im Allgemeinen bei Bosch weltweit etabliert hat, muss sich auch das Bewusstsein für Chancengerechtigkeit und Teilhabe im Arbeitsalltag unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickeln. In einer sich schnell verändernden Welt und angesichts des aktuellen Strukturwandels kann uns gelebte DEI viel Sicherheit geben. Wir werden auch in Zukunft von den Ideen, Erfahrungen und vielfältigen Perspektiven unserer Beschäftigten profitieren. Dafür sind Chancengerechtigkeit und Teilhabe unerlässlich. Die Arbeit zu DEI ist ein Schlüssel für unseren langfristigen Unternehmenserfolg und ein Vorteil für jeden Einzelnen, davon bin ich überzeugt.

Bevor Petra Kama-Welle 1992 bei Bosch einstieg, absolvierte sie ein Studium der Geisteswissenschaften und im Anschluss eine Ausbildung zur Journalistin. Nach verschiedenen Stationen an einer Universität sowie bei Tageszeitungen und bei Bosch im HR-Umfeld ist sie heute als Vice President Corporate HR für das Transformation Team verantwortlich. Kama-Welle und ihr Team beschäftigen sich neben den Themen leadership, learning and organization mit diversity, equity and inclusion bei Bosch.

**Pressebild:** #7edad044

### **Journalistenkontakt:**

Simon Schmitt,

Telefon: +49 711 811-6478

Twitter: [@SimonSchmitt](https://twitter.com/SimonSchmitt)

*Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen mit weltweit rund 395 000 Mitarbeitern (Stand: 31.12.2020). Sie erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2020 einen Umsatz von 71,5 Milliarden Euro. Die Aktivitäten gliedern sich in die vier Unternehmensbereiche Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology. Als führender Anbieter im Internet der Dinge (IoT) bietet Bosch innovative Lösungen für Smart Home, Industrie 4.0 und Connected Mobility. Bosch verfolgt die Vision einer nachhaltigen, sicheren und begeisternden Mobilität. Mit seiner Kompetenz in Sensorik, Software und Services sowie der eigenen IoT-Cloud ist das*

*Unternehmen in der Lage, seinen Kunden vernetzte und domänenübergreifende Lösungen aus einer Hand anzubieten. Strategisches Ziel der Bosch-Gruppe sind Lösungen und Produkte für das vernetzte Leben, die entweder über künstliche Intelligenz (KI) verfügen oder mit ihrer Hilfe entwickelt oder hergestellt werden. Mit innovativen und begeisternden Produkten sowie Dienstleistungen verbessert Bosch weltweit die Lebensqualität der Menschen. Bosch bietet „Technik fürs Leben“. Die Bosch-Gruppe umfasst die Robert Bosch GmbH sowie ihre rund 440 Tochter- und Regionalgesellschaften in rund 60 Ländern. Inklusive Handels- und Dienstleistungspartnern erstreckt sich der weltweite Fertigungs-, Entwicklungs- und Vertriebsverbund von Bosch über fast alle Länder der Welt. Mit ihren weltweit mehr als 400 Standorten ist die Bosch-Gruppe seit Frühjahr 2020 CO<sub>2</sub>-neutral. Basis für künftiges Wachstum ist die Innovationskraft des Unternehmens. Bosch beschäftigt weltweit rund 73 000 Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung an 129 Standorten, davon etwa 34 000 Software-Entwickler.*

*Das Unternehmen wurde 1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch (1861–1942) in Stuttgart gegründet. Die gesellschaftsrechtliche Struktur der Robert Bosch GmbH sichert die unternehmerische Selbstständigkeit der Bosch-Gruppe. Sie ermöglicht dem Unternehmen langfristig zu planen und in bedeutende Vorleistungen für die Zukunft zu investieren. Die Kapitalanteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 94 Prozent bei der gemeinnützigen Robert Bosch Stiftung GmbH. Die übrigen Anteile halten eine Gesellschaft der Familie Bosch und die Robert Bosch GmbH. Die Stimmrechte liegen mehrheitlich bei der Robert Bosch Industrietreuhand KG; sie übt die unternehmerische Gesellschafterfunktion aus.*

*Mehr Informationen unter [www.bosch.com](http://www.bosch.com), [www.iot.bosch.com](http://www.iot.bosch.com), [www.bosch-presse.de](http://www.bosch-presse.de), [www.twitter.com/BoschPresse](https://www.twitter.com/BoschPresse).*