



Auf ein Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine Kultur des kontinuierlichen Dialogs, Gespräche auf Augenhöhe und Schaffung eines „Growth Mindsets“. Mit viel Energie kündigt Siemens die Growth Talks an, die den PMP-Prozess ersetzen und eine Vertrauenskultur etablieren sollen. Aus Sicht des Betriebsrats war es an der Zeit, den PMP-Prozess zu reformieren und das Thema Führungskultur zu adressieren. IG Metall und Betriebsräte begrüßen den beabsichtigten Wandel.

Wird aber jeder die Kulturveränderung annehmen können? Wie wird die Veränderung gelebt? Wir sind an Ihren Erfahrungen und an Ihrem Feedback interessiert. Sagen Sie uns, wie die Growth Talks bei Ihnen ankommen!

Roland Konopac
Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat
'Gemeinsame Liste Team IG Metall'
für München Perlach



EIGENVERANTWORTUNG STATT FORMALISMUS

Growth Talks - Kulturwandel bei Siemens

Das flexible Personalgespräch der Zukunft

Viele Beschäftigte fanden die bisherigen, formalisierten PMP-Gespräche als lästige Pflicht ohne Nutzen. In den unteren Tarifgruppen fand häufig gar kein systematischer Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen statt. Dieses starre Korsett wurde nun durch ein zeitgemäßes Instrument ersetzt, das zum ersten Mal alle Beschäftigten nutzen können.

Führen auf der Basis einer Kultur, in der der Mensch im Mittelpunkt steht

Unsere Perlacher T REE und HR IE haben in den letzten Monaten Growth Talks pilotiert. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) und der Betriebsrat Mch P haben das Projekt aktiv begleitet. Aus den hieraus gewonnenen Erkenntnissen hat der GBR mit der Firmenleitung eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) verhandelt und abgeschlossen, die ab dem 1. November 2021 in Kraft getreten ist.

In der Präambel der Vereinbarung zu „Growth Talks“ steht: „Die Growth Talks sind Teil einer Kulturveränderung.“

Unsere Kolleg:innen sollen durch Growth

Talks unterstützt werden, resilient und relevant für den Arbeitsmarkt zu bleiben, in einer Welt, die sich stetig ändert. Ziel ist es, ein Umfeld zu bieten, das uns dazu befähigt, unsere Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Arbeit bei Siemens voll einzubringen.

Die GBV erläutert die 4 Blütenblätter der stilisierten „Growth Talks“-Blume wie folgt:

Führungskraft und Mitarbeiter:in bestimmen eigenverantwortlich den in ihrem Miteinander angemessenen Gesprächsrhythmus. Es bedarf dabei eines gemeinsamen Engagements, um bei Growth Talks insbesondere

- die gemeinsam besprochenen Erwartungen an den übergeordneten strategischen Zielen des Unternehmens auszurichten und gegebenenfalls anzupassen,
- die beiderseitigen Erwartungen während des Jahres abzugleichen,
- etwaige Entwicklungsmaßnahmen im Blick zu haben,
- regelmäßig und zeitnah Feedback zu

[Fortsetzung auf der Rückseite →](#)



→ Fortsetzung von Seite 1

Verhalten und Leistung, zu Stärken sowie zu Verbesserungspotential zu geben und einzufordern, sowie

- ein wertschätzendes Verhalten und eine offene Gesprächskultur zu etablieren.

Alle Beteiligten sind aufgefordert, die Growth Talks mit einer offenen Einstellung und der Bereitschaft zum aktiven Zuhören sowie zum Geben und Einfordern von Feedback zu führen.

Der Gesamtbetriebsrat und der Betriebsrat Perlach unterstützen die Einführung der Growth Talks wegen ihrer richtungsweisenden neuen Elemente:

- „Growth Talks“ sind für alle Kolleg:innen, egal in welcher Tarifstufe oder außertariflich.
- Der kontinuierliche Austausch der Erwartungen zwischen Kolleg:innen und der Führungskraft findet „auf Augenhöhe“ und kooperativ statt.
- Kolleg:innen haben die Möglichkeit, sich selbst für eine Entwicklungsrunde zu nominieren.
- Der Anstoß für ein Feedback an die Führungskraft kann von den Kolleg:innen im jeweiligen Team initiiert werden.

Was ist dabei wichtig für Sie?

1. Beteiligen Sie sich: Growth Talks sind DER zentrale Personalentwicklungsprozess für Siemens. Sie sind essenziell für Ihre Weiterentwicklung!

2. Sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft: Starten Sie die Gespräche im Dialog mit Ihrer Führungskraft. Auch im Team sind Growth Talks mit Führungskräften möglich. Übrigens ersetzen Growth Talks auch die bisherigen Führungsgespräche. Diese Feedbackgespräche können nunmehr auch bei Bedarf von Ihnen initiiert werden.

3. Orientierung am Wohlergehen der Menschen: Die zentralen Elemente der Growth Talks orientieren sich an einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Vertrauenskultur aller Beschäftigten. Dazu soll der offene Austausch über klare Erwartungen, persönliche Entwicklungs-

Wir begrüßen die Weiterentwicklung des systematischen Dialogs zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, werden aber beobachten, ob diese Gespräche auch zu verbindlichen Vereinbarungen und zur tatsächlichen Umsetzung besprochener Maßnahmen führen. Da die Gehaltsrunden jetzt von den Growth Talks entkoppelt sind, werden wir auch darauf achten, dass guten Leistungen auch Taten folgen, getreu dem Motto: „Walk the talk!“

ziele, tägliches Lernen und zeitnahe Wertschätzung beitragen.

4. Entkoppelung vom Einkommen: Anders als bisher werden Growth Talks und die Einkommensverteilung getrennt voneinander betrachtet. Das tarifliche Einkommen richtet sich weiterhin nach den einschlägigen Tarifverträgen. Im übertar-



riflichen Bereich erfolgt nur noch eine summarische Bewertung der Leistung und des gezeigten Verhaltens der Mitarbeiter:innen durch die Führungskraft in einer Einkommensrunde der Führungskräfte. Grundlage für die Bewertung sind unter anderem die Erwartungen, die im Rahmen der Growth Talks zwischen Mitarbeiter:in und Führungskraft besprochen wurden.

5. Dokumentation: Trotz der freien Form der „Growth Talks“ kann bei Bedarf dokumentiert werden. Dies ist insbesondere wichtig, wenn es um verbindliche Absprachen und Entwicklungsschritte geht. Wenn Mitarbeiter:in oder Führungskraft eine Unterzeichnung der gemeinsamen Dokumentation wünschen, dann ist diese von beiden Seiten zu unterschreiben.

Wir Perlacher IG-Metall Betriebsrät:innen werden den Start von „Growth Talks“ beobachten und begleiten. Etwas für viele Mitarbeiter:innen und Führungskräfte Neues wirkt am Anfang ungewohnt und muss sich erst einspielen.

Wir wünschen uns, dass die Growth Talks zu Ihrem persönlichen Erfolg beitragen und sich eine Vertrauenskultur nachhaltig etabliert. Die Betriebsrät:innen der Gemeinsamen Liste unterstützen Sie dabei gerne.

Weitere Info auf den Seiten des IG Metall Dialogs:
<https://www.dialog-igmetall.de>

