Michaela Bürger – Personalentwicklerin aus Leidenschaft

Die Augen von Michaela Bürger blitzen und leuchten, wenn sie davon spricht, Talente zu erkennen und in ihrer Entwicklung zu fördern. Gerade 40 Jahre alt gehört sie seit 2001 zum Oberen Führungskreis der Siemens AG und vertritt mit ihrem Team in der Konzernzentrale in München den Bereich „Corporate Development – Management Development for Key Positions".

Welche Aufgaben nehmen Sie in dieser Position wahr?
Wir sind unternehmensweit für die Identifizierung und Entwicklung der Talente für die rund 300 Schlüsselfunktionen unseres Unternehmens zuständig. Die Talente werden auf Basis eines jährlichen weltweiten Mitarbeitergesprächsprozesses identifiziert. Anhand von persönlichen Gesprächen sowie durch die Steuerung von weltweiten Initiativen für Talent Management und die Durchführung von Validierungsprozessen lernen wir unsere Talente kennen und erarbeiten gemeinsam mit ihnen Möglichkeiten für ihre weitere berufliche Entwicklung. Durch diese Prozesse und Maßnahmen können wir gewährleisten, dass wir die richtigen Vorschläge im Rahmen der Besetzungen für unsere Schlüsselfunktionen machen können.

Wie viele Mitarbeiter zählen zu Ihrer Abteilung und wie viele Frauen nehmen hierbei welche Positionen wahr?
Insgesamt gehören zehn Mitarbeiter zu meiner Abteilung, fünf Senior Consultants, ein Junior Consultant – die Hälfte davon Frauen, sowie vier weibliche Assistenzkräfte. Zwei meiner weiblichen Führungskreismitarbeiter haben Kinder und organisieren sich ihre Arbeit in Büro- und Home-Office-Zeiten.

Sie sind mitverantwortlich für die Besetzung der Positionen in den Top-Etagen. Von Ihrer Entscheidung hängen Karrieren ab, gerade beginnende oder sich weiter fortsetzende. Nach welchen Kriterien wird verfahren und wie weit ist die berühmte „weibliche Intuition", auch „emotionale Intelligenz" dabei im Spiel?
Jede Karriere beginnt mit einem Talent und mit einer Führungskraft, die dieses erkennt und gezielt fördert. Hierbei spreche ich die Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten an, die es zu entwickeln gilt. Bei Siemens übernehmen angehende Führungskräfte schon früh Verantwortung, erkennen und treiben Innovationen voran – und dies immer mit dem Anspruch, jede Aufgabe bestmöglich zu erledigen. Bei dem Besetzungsvorschlag für eine Funktion halten wir uns zunächst an die notwendigen Anforderungen, die es in dieser Funktion heute und in der Zukunft zu erfüllen gilt. Selbstverständlich spielen auch meine Intuition und mein Bauchgefühl eine Rolle, wenn es um das konkrete Platzieren von Personen geht. Hierbei sind das Umfeld, die Rahmenbedingungen, die Persönlichkeit der Geschäftspartner ebenso maßgeblich wie die Einschätzung zu den Anforderungen an die Funktion.

Nachhaltige Unternehmensentwicklung erfordert ein sorgfältig gestaltetes Vorgehen, damit der Handlungsbedarf an der richtigen Stelle erkannt wird. Was ist dabei wichtig?
Wichtig ist, dass wir erkennen, wo Talente ihre Stärken haben und ihren inneren Antrieb verspüren, um diese Stärken dann gezielt dort einzusetzen, wo sie für das Unternehmen und die persönliche Entwicklung des Mitarbeiters den größten Gewinn bringen. Hierzu ist es notwendig, dass wir uns in unsere Talente, ihre Erfahrungen, ihre Rahmenbedingungen und ihre persönlichen Vorstellungen eindenken und einfühlen können.

Michaela Bürger

Studium der Betriebswirtschaftslehre an der FH Rosenheim, Schwerpunkt Personalwirtschaft.
Seit über 15 Jahren bei der Siemens AG in unterschiedlichen Positionen tätig, unter anderem als Leiterin des Referates Development & Leadership und als Vice President für Personalstrategie und -entwicklung in verschiedenen Unternehmensbereichen. 2004 sammelte sie für ein Jahr Kenntnisse und Erfahrungen in der Geschäftsleitung eines erfolgreichen mittelständigen Unternehmens.
Seit 2005 Head of Corporate Development – Management Development for Key Positions, Siemens AG

Wie schafft man es in einem so großen Konzern, Familie und Karriere in Einklang zu bringen?
Bereits im Studium war mir klar, dass ich Beruf und Familie gleichberechtigt nebeneinander stellen möchte. Dieser Antrieb hat mein Handeln und mein Umfeld mitgeprägt. Nach der Geburt meiner Tochter nutzte ich die Möglichkeit, meine Arbeitszeit zu reduzieren und einen Teil der Arbeit im Home-Office zu erledigen. Mit diesem Teilzeitmodell bin ich in den oberen Führungskreis der Siemens AG befördert worden. Seit einigen Jahren arbeite ich in Vollzeit, jedoch mindestens einen Tag pro Woche von zuhause aus. In der Summe sind es für mich die Freude an der Übernahme von Verantwortung, Organisationstalent, Belastbarkeit, Disziplin und Vertrauen – und vor allem eine gehörige Portion Humor...

Welchen Rat für den Karriereweg möchten Sie beispielsweise YOLANTE-Absolventinnen im Konzern mit auf den Weg geben, die sich in einer Männer-Domäne behaupten wollen und an die Spitze des Unternehmens hocharbeiten möchten?
Wichtig ist es, seinen eigenen Weg zu gehen, ohne sich davon abbringen zu lassen, wenn es mal Hindernisse gibt oder weil andere meinen, es besser zu wissen. Man wird ab und an stolpern, aber das macht stärker. Um seinen eigenen Weg gehen zu können, muss man aber auch ein inneres Anliegen, eine Leidenschaft für eine Sache entwickeln. Und es ist entscheidend, sich zu behaupten und für seine Meinung überzeugend einzustehen – das motiviert auch andere, die Extrameile mitzugehen. Wer beruflich erfolgreich sein will – egal ob in einer Männer-Domäne oder in einem typischen Frauenberuf – muss den Wunsch und das Verlangen haben, täglich sein Bestes zu geben.

Was sind Ihr Lebensmotto und Ihre persönliche „Quelle“ zum Auftanken?
„Man muss sein Glück teilen, um es zu multiplizieren“. Meine Quelle zum Auftanken sind für mich die Menschen, die ich liebe und die mir Halt, Vertrauen und Mut geben, insbesondere meine Familie und meine Freunde. Aber auch der nötige Ausgleich über Sport in der Natur und Stunden der Ruhe – mit einem schönen, spannenden Buch – die mir wieder neue Kraft und Energie verleihen.