

Herausforderungen bei der betrieblichen Rüstungskonversion und entsprechende Handlungsempfehlungen in Stichpunkten

1. Aus der wissenschaftlichen Begleitung und Moderation des betrieblichen Konversionsprozesses in Schleswig-Holstein (Grundmann, Guß, Matthies, & Potthoff, 1997).

Wandel der Unternehmenskultur:

- Aktive Gestaltung des Konversionsprozesses und Entwicklung von Visionen/Zielvorgaben für zivile Unternehmensstrukturen durch das Management
- Beteiligung der Belegschaft, verbesserte Kommunikation – Transparenz
- Positive Besetzung der Konversion durch das Management und Aufzeigen der damit verbundenen Perspektiven für das Unternehmen (-> Abbau von Veränderungsängsten; Motivation zur Mitgestaltung)
- Informationspolitik der Leitung: über die Hintergründe, Strategien und Ziele des Umstellungsprozesses informieren und die Belegschaft zur aktiven Mitgestaltung motivieren

Systematischer und zielgerichteter Umstellungsprozess

- Zu Beginn: Stärken und Schwächen Analyse im offenen Dialog
- Personalplanung/-entwicklung -> Know-how für zivile Märkte (Controlling, Marketing, Vertrieb)
- Teamorientierung institutionalisiert (regelmäßige Meetings) -> größere Verantwortungsbereiche und Eigenverantwortung
- Projektorientierung
- Anpassen des technologischen Know-hows an die zivilen Marktbedingungen
- Grundlegende Reform der betrieblichen Strukturen sowie technischen Qualifikationen und Ausstattungen

Kooperation

- Andere Unternehmen als Kooperationspartner -> Austausch über die innerbetrieblichen Prozesse
- Positive Besetzung der Konversion und Förderung durch die Politik
- Unterstützung durch die regionalen Akteure und Aufbau von Unterstützungs- und Know-how-Netzwerken – Überwindung von Kommunikationsbarrieren (Öffentlichkeitsarbeit! Workshops...)

Quelle:

Grundmann, M., Guß, B., Matthies, M. & Potthoff, K. (1997). Wissenschaftliche Begleitung und Moderation des betrieblichen Konversionsprozesses in Schleswig-Holstein - KONVER-UP. Kiel: SCHIFF.

2. Aus den Dokumentationen des Bremischen Konversionsprogrammes (Elsner 2009; Elsner & Salot, 2002)

<p>Lokale Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none">- gesellschaftspolitische Mobilisierung pro Konversion (Gewerkschaften, Betriebsräte, Politiker, Friedensbewegung, Wissenschaftlern, Uni)<ul style="list-style-type: none">→ ermöglicht einen partizipatorischen Prozess- Medienpräsenz- Reaktion der Politik und ein Förderangebot- High-Tech-Unternehmen -> wachsende Märkte, dual-use-fähig
<p>Strategien und Maßnahmen eines Förderprogramms</p> <ul style="list-style-type: none">- finanzielle Förderung auf niedrigem Niveau- bürokratiefernes Management (Beraterkreis, Konversionsbeauftragter, Steuerungsgruppe, Technologieberatungsunternehmen)- regelmäßige Abstimmung und Erfahrungsaustausch<ul style="list-style-type: none">→ öffentliche Anerkennung und Kontakte + Verbesserung des Konversionsklimas- prioritäre Förderung von kooperativen und Verbund-Konversionsprojekten- betriebliche Konversionsrunden- Forderung mittelfristiger Konversionskonzepte<ul style="list-style-type: none">→ ziviles strategisches Denken, Organisationsentwicklung, Betriebsklima pro Konversion, Kommunikationsinstrument (Dialog)
<p>Betriebliche Faktoren für erfolgreiche Konversion</p> <ul style="list-style-type: none">- Bedeutung des Konversionsproduktes für das Unternehmen – Erfolgsdruck- Eindeutige Verantwortlichkeitsstrukturen- Unternehmertum und betriebswirtschaftliches Handeln- Kleine und mittlere Unternehmensgröße – Anpassungsfähigkeit- Marktrecherche und Marketingkonzept- Betriebsklima pro Konversion und Integration der Konversion in die Geschäftsplanung

Quellen:

Elsner, W. & Salot, M. (2002). Industrielle und regionale Konversion im Lande Bremen 1992 – 2000: Abschlußbericht 2001. Münster: Lit.

Elsner, W. (2009). Rüstungskonversion heute. Zugriff am 21.02.2012, von http://www.bremfriedensforum.de/pdf/bremen_ruestungskonversion_heute_3_09.pdf