

Wo Mitarbeiter im Mittelpunkt stehen

Zum vierten Mal stellten sich **Hamburger Unternehmen** einem Wettbewerb, der Personalarbeit, Führung und Perspektiven in den Fokus rückt

MANUELA KEIL

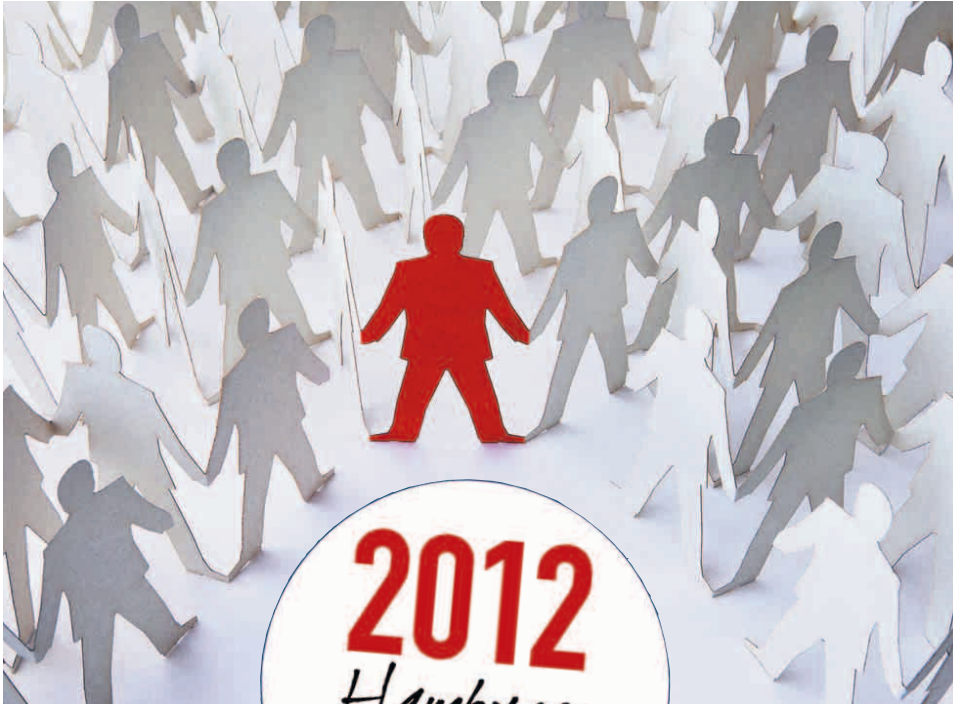
Welche Eigenschaften zeichnen einen attraktiven Arbeitgeber aus? Welche Hamburger Unternehmen treten durch ihre gute Personalarbeit und Mitarbeiterführung hervor? Aber vor allem, wer sind aus der Sicht der Beschäftigten die besten Firmen der Hansestadt? 78 Unternehmen stellten sich in dem Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber“ einer wissenschaftlich begleiteten Untersuchung und Bewertung. Am vergangenen Donnerstagabend konnten die Sieger im Albert-Schäfer-Saal der Handelskammer bei der Preisverleihung die Trophäen entgegennehmen.

Den Spitzenplatz erreicht 2012 die HEK – Hanseatische Krankenkasse. Damit konnte sich das Unternehmen, das im Vorjahr noch auf dem siebten Rang lag, deutlich steigern. Zudem erhielt die HEK den Branchen-Sonderpreis in der Kategorie Gesundheitswirtschaft. Den zweiten Platz belegt wie im Vorjahr Vestey Foods Germany, das außerdem den Sonderpreis für Unternehmenskultur gewann. Den dritten Rang erreichte Debitant Kieser Training Hamburg Altona. Das Unternehmen gelangte damit auf Anhieb in das Spitzentrio und erhielt zudem den Sonderpreis für hervorragende Ausbildung.

Die Handelskammer hat erstmals die Schirmherrschaft der Veranstaltung

Die besten Unternehmen des Wettbewerbs erhielten von der Jury unter der Leitung von Prof. Werner Sarges von der Helmut-Schmidt-Universität fünf Sterne. Diese stehen für hervorragende Personalarbeit, Unternehmenskultur und fachliche Qualität. Insgesamt wurden zehn Firmen mit fünf Sternen ausgezeichnet. Darunter ist auf dem vierten Rang Iteratec, das zugleich in der Branche IT-Unternehmen mit einem Sonderpreis bedacht wurde. Budnikowsky, im Vorjahr auf dem zehnten Platz, folgt auf Rang fünf und erhielt zudem den Sonderpreis Einzelhandel. Als Newcomer im Wettbewerb kam die Deutsche Post, Niederlassung Brief Hamburg Zentrum, auf Anhieb auf den sechsten Rang und wurde zugleich mit dem Sonderpreis Logistik geehrt. Nielsen + Partner Unternehmensberater folgt auf dem siebten Rang und erhielt den Sonderpreis Beratung. Die Ränge acht bis zehn belegen Taures Gesellschaft für Investmentberatung, Springer Bio-Backwerk und DS-Mega Team. „Gemeinsam ist den Fünf-Sterne-Preisträgern eine hohe Kundenorientierung, ein hoher Qualitätsanspruch sowie eine partnerschaftliche Unternehmenskultur. Das bedeutet, jeder Mitarbeiter ist gleich wichtig für den Erfolg“, sagte Professor Sarges.

Hamburg sei eine Metropole der Dynamik und für Unternehmen ein attraktiver Standort, sagte Handelskammer-Präsident Fritz Horst Melsheimer,



erstmalig Schirmherr der Veranstaltung. Zwar müsse jedes neunte Unternehmen seinen Personalbestand im Vergleich zum Vorjahr voraussichtlich reduzieren, doch plane etwa jede fünfte Firma, die Mitarbeiterzahl in diesem Jahr zu erhöhen. „Der Wettbewerb ‚Hamburgs beste Arbeitgeber‘ ermöglicht es Hamburger Unternehmen, sich als hervorragende Arbeitgeber zu präsentieren und somit vorhandenen Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen.“

„Wir spüren im Wettbewerb, dass die Suche nach Mitarbeitern für die Unternehmen in der Region immer wichtiger wird“, sagte Jörg Forthmann, Geschäftsführer der den Wettbewerb organisierenden Agentur Faktenkontor. Der Wettbewerb habe mit den zehn Fünf-Sterne-Auszeichnungen gezeigt, dass viele Firmen über eine außerordentlich hohe Arbeitgeberqualität verfügten. „Die Trophäe und das Siegel dienen den Firmen als Instrument für ihr regionales Arbeitgebermarketing“, sagte Forthmann. Wichtiger jedoch als der Marketing-Effekt in der Außenwirkung sei es, die Firmen dazu zu bringen, sich weiter zu verbessern. Dazu diene der Benchmark-Report (Berichtsband), den jedes teilnehmende Unternehmen erhalte. Diesen gelte es zu studieren, um Stärken zu verstärken und Schwächen abzubauen. „Wir wollen den Ehr-

geiz der Unternehmen stimulieren, Maßnahmen zu ergreifen, um noch besser zu werden“, sagte Sarges. So gehe es bei Transparenz und sicht- und nachvollziehbare Entscheidungswege. Dem Mitarbeiter muss klar sein, was er zum Firmenerfolg beiträgt. Er muss die Ziele der Geschäftsführung ebenso wie diese kennen.

Die teilnehmenden Firmen auf den Rängen 41 bis 78 mit weniger als drei Sternen gehören laut Prof. Sarges zwar nicht zu den besten Firmen, aber auch nicht zu den schlechtesten. Sie hätten das Potenzial, sich zu verbessern, und erhalten dazu konkrete Anhaltspunkte im Berichtsband. Dass Firmen diese Anregungen zu nutzen wissen, zeigen

die Erfolgsbeispiele von „Budni“ und HEK. Der Wettbewerb, der jetzt in die fünfte Runde startet, wird gemeinsam von der Agentur Faktenkontor sowie den wissenschaftlichen Partnern Helmut-Schmidt-Universität, HSBA Hamburg School of Business Administration und Institut für Management- und Wirtschaftsforschung ausgerichtet. Das Abendblatt unterstützt von Anfang an die Initiative als Medienpartner.

Das Gütesiegel „Hamburgs beste Arbeitgeber“ nützt Unternehmen bei der Suche nach neuen qualifizierten Bewerbern – und beschäftigt jene Mitarbeiter, die dort schon tätig sind

Gute Personalarbeit heißt, die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu kennen. In der Diskussion nach der Preisverleihung ging es am Donnerstagabend auch um die Frage, wie sich Personalarbeit verändern muss. „Geben sich Firmen genug Mühe, die Bedürfnisse der Mitarbeiter kennenzulernen?“, fragte Forthmann. Deren Motivation sei viel komplexer als vielfach angenommen und könne nicht nur monetär verstanden werden. Ebenso sei eine intensivere Beschäftigung mit Bewerbern wünschenswert. Diese müssten nicht nur auf die zu besetzende Stelle „getestet“ werden, sondern könnten für das Unternehmen wertvoll sein, auch wenn die eine Position nicht passt. „Die Firmen, die die Motivationslage eines Mitarbeiters erkennen, schaffen außer Zufriedenheit zudem die Bindung an das Unternehmen“, sagte Forthmann.

EDITORIAL



Ein Signal des Vertrauens

MARK HÜBNER-WEINHOLD

Haben Sie noch eine Stechuhr? Oder dürfen sich Ihre Mitarbeiter die Arbeitszeit frei einteilen? Gestatten Sie freien Online-Zugang am Arbeitsplatz? Rufen Sie Ihre Mitarbeiter täglich an, um sich über den Fortgang der Projekte zu informieren? Kurz gefragt: Haben Sie Vertrauen in Ihre Mitarbeiter? Und vertrauen Ihre Mitarbeiter auch Ihnen?

Vertrauen – nichts ist wichtiger zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, zwischen Kollegen und Partnern, zwischen Firmen und Kunden, zwischen Arbeitgeber und Bewerbern. „Vertrauen führt“ lautet die von Managementdenker Reinhard K. Sprenger geprägte Erfolgsformel.

Wo Vertrauen fehlt, scheitern Unternehmen. Die Drogerieketten Schlecker hat das auf tragische Weise bewiesen. Eine ausgeprägte Misstrauenskultur zwischen Management und Belegschaft, kein Vertrauen der Kunden in die Marke.

Sprenger analysiert weiter: „Von Vertrauen wird geredet, wenn es vermieden wird. Je mehr über Vertrauen gesprochen wird, desto schlechter ist die Lage. Das Thematisieren von Vertrauen ist ein untrügliches Zeichen der Krise.“

Deshalb wird der Faktor Vertrauen beim Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber“ auch nicht eigens geprüft. Er ist nämlich Bedingung und Konsequenz dessen, was von Professor Werner Sarges und seinem Team wissenschaftlich untersucht wird: Mitarbeiterführung, Gewissenhaftigkeit, Kunden- und Serviceorientierung, Unternehmenskultur. Eine Firma, die das Audit erfolgreich besteht, beweist, dass Vertrauen bei ihr eine große und nachhaltige Rolle spielt.

Eine gute Platzierung in diesem Wettbewerb ist mehr als nur eine Trophäe. Diese Auszeichnung ist ein deutliches Signal für Bewerber. Sie zeigt: Diesen Arbeitgeber kann man vertrauen, er behandelt seine Mitarbeiter fair und verantwortungsbewusst. Das Gütesiegel ist ein echter Vorteil im Kampf um gute Mitarbeiter. Denn Hamburg ist die Großstadt mit der geringsten Bewerberzahl je freien Arbeitsplatz. Hier zählt Vertrauen doppelt.

KRANKENHÄUSER

Chefs wünschen sich mehr Zeit für Planung

Zwei Drittel ihrer Arbeitszeit widmen die kaufmännischen Verantwortlichen deutscher Krankenhäuser mittlerweile ausschließlich operativen Aufgaben. Die Folge: Die Zeit für strategische Zukunftsplanung fehlt immer mehr. Das sind Ergebnisse der Studie „Klinikmanagement“ der Personalberatung Rochus Mummert in Zusammenarbeit mit dem IMWV Institut für Management- und Wirtschaftsforschung. Zeitfresser Nummer eins ist das nicht ausgeschöpfte Potenzial der nachgeordneten Führungsebenen, sagen die Krankenhauses-Chefs. Diese hätten am liebsten eine Gleichverteilung von strategischen und operativen Aufgaben. (kei)

AUSLAND

Stipendien auf der Schüleraustausch-Messe

Am Sonntagabend, dem 4. Februar, können sich Interessierte auf der Schüleraustausch-Messe von 10 bis 16 Uhr im HanseMerkur-Haus (Siegfried-Wellens-Platz 1) über Auslandsaufenthalte informieren und für Stipendien bewerben. Die Messe der gemeinnützigen Deutschen Stiftung Völkerverständigung gibt Schülern, Eltern und Pädagogen einen Überblick über das Angebot. Organisationen informieren über Inhalte, Fristen und Kosten ihrer Angebote. Dazu gehören Schulaufenthalte (Highschool), Privatschulen, Ferienjobs, Praktika, Au-pair- und Sprachreisen, Work and Travel sowie Freiwilligendienste. Zudem werden Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten vorgestellt. Es geht um Aufenthalte in USA, Großbritannien, Kanada, Neuseeland, Südafrika, aber auch in Indien und China. Informationen unter www.schueleraustausch-messe.de. (kei)

Studie belegt: Die Belegschaft zu fragen zahlt sich aus

Veränderungen im Unternehmen werden umso positiver bewertet, je früher dieses seine Beschäftigten einbindet. Dennoch sinkt bundesweit die Jobzufriedenheit

Wie zufrieden sind Mitarbeiter mit ihrem Job? Und was müssen Personalchefs beachten? Den Mitarbeitern ein offenes Ohr zu schenken, zahlt sich für Unternehmen aus. Das ist das Ergebnis einer Studie der Managementberatung Kienbaum unter 160 deutschen Personalern. In fast allen befragten Unternehmen wurden aufgrund von Mitarbeiterbefragungen Veränderungen angestoßen, die die Mitarbeiter im Nachhinein überwiegend positiv bewerteten. 58 Prozent der Befragten führen Veränderungen bei der Fluktuation auf die aus der Mitarbeiterbefragung abgeleiteten Maßnahmen zurück, bei Unternehmenskultur und Arbeitszufriedenheit sind es jeweils 50 Prozent.

Die Arbeitszufriedenheit ist bei Menschen mit höherer Bildung größer als bei niedrigeren Bildungsabschlüssen.

Das besagt eine Studie der Universität Duisburg-Essen über die Zufriedenheit im Job. Zudem nimmt seit Mitte der 1980er-Jahre die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in Deutschland generell ab. Besonders stark sei laut Studie der Rückgang bei älteren Arbeitnehmern über 50. Ansonsten zeigt sich ein Rückgang der Arbeitszufriedenheit in allen Qualifikationsstufen und in Betrieben unterschiedlicher Größe in ähnlicher Form. Das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni wertete Daten aus 11 000 deutschen Haushalten mit abhängig Beschäftigten zwischen 20 und 64 Jahren aus.

Fehlt es an Motivation bei den Mitarbeitern, bekommen das die Unternehmen deutlich zu spüren. Das geht aus Zahlen des Marktforschungsinstituts Gallup hervor. Demnach weisen

Beschäftigte ohne emotionale Bindung 27,8 Prozent höhere Fehlzeiten auf als ihre emotional gebundenen Kollegen. Durch die zusätzlichen Fehltagelassen entstehen in den Unternehmen Kosten von jährlich 3,7 Milliarden Euro. Ein Unternehmen sei umso leistungsfähiger, je größer die Anzahl der emotional an dieses gebundenen Mitarbeiter ist. Gallup befragte rund 2000 Arbeitnehmer über 18 Jahren. Insgesamt verfügen nur 13 Prozent der Befragten über eine hohe emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber. 66 Prozent leisten nur Dienst nach Vorschrift.

Im internationalen Vergleich weisen deutsche Arbeitnehmer eine besonders geringe Arbeitszufriedenheit auf. Ursachen dafür sind laut Uni-Studie in Entwicklungen wie der Intensivierung der Arbeit in den Betrieben, Problemen

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geringen Lohnsteigerungen und wachsender Unsicherheit über die eigene berufliche Zukunft zu suchen.

Betriebsklima und Engagement sind Kernpunkte in den Befragungen

„Mitarbeiterbefragungen sind ein wirksames Tool, um organisatorische Veränderungen nachhaltiger umzusetzen, denn Veränderungen werden von den Betroffenen relativ häufiger als positiv wahrgenommen, wenn sie sich auf den von der Mitarbeiterschaft artikulierten Wunsch nach Veränderung zurückführen lassen“, sagt Jan-Marek Pfau, Projektleiter der Kienbaum-Studie. Das Betriebsklima ist mit 81 Prozent das am häufigsten zugrunde gelegte Konzept bei derartigen Befragungen. Darauf folgt das Commitment (67 Pro-

zent), verstanden als der Grad der Verbundenheit mit dem Unternehmen. Erst an dritter Stelle wird das Engagement (44 Prozent) der Mitarbeiter betrachtet. Gemeint ist hiermit, ob die Mitarbeiter positiv über ihr Unternehmen sprechen, dem Unternehmen mittel- und langfristig verbunden bleiben wollen und bereit sind, sich in besonderem Maße für die Firma einzusetzen. Von den Teilnehmern der Kienbaum-Studie werden mehr als 20 unterschiedliche Veränderungen auf eine regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterbefragung zurückgeführt.

Aus den Ergebnissen der Studie lasse sich eine eindeutige Handlungsempfehlung für das Management ableiten, regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchzuführen, sagt Kienbaum-Berater Pfau. (kei)

Kooperation und Transparenz bei den IT-Firmen

Die Iteratec GmbH landet im Ranking auf Anhieb auf einem Spitzenplatz

Winald Kasch wollte vor allem „die Stimmung im Unternehmen und das Befinden unter allen Mitarbeitern erfassen“...

Kasch beobachtet den Wettbewerb aus gutem Grund: Die IT-Branche leidet seit Jahren an einer Unterversorgung mit qualifizierten Nachwuchskräften...

Das bedeutet: Wer den Kampf um gute Köpfe gewinnen will, muss sein Unternehmensprofil besonders schärfen und zugleich seine besonderen Qualitäten herausstellen...

Die klare Ansage an Bewerber lautet: Überdurchschnittliche Leistung zählt

Das ist bei der Iteratec GmbH nicht der Fall. Bei Personalbesprechungen hat Klaus Eberhardt nicht nur das letzte Wort, er führt auch mit jedem Kandidaten, der in der engeren Wahl ist, ein Bewerbungsgespräch...

Nach erfolgreichem Erstgespräch folgt die Einladung in die Zentrale nach München. Hier erwartet die Kandidaten eine Potenzialanalyse...



Spiel mit offenen Karten – das zeichnet auch Unternehmen aus



Betriebe der Gesundheitsbranche haben großen Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften. Gute Arbeitgeber punkten auch in diesem Wettbewerb

Engagement und Balance siegen

Die Auswertung der Fragebogen bezeugt der HEK ein sehr gutes Betriebsklima – und bestätigt die gute Außenwirkung

HEDDA MÖLLER

Wer bei der Hanseatischen Krankenkasse (HEK) anruft, spürt das gute Betriebsklima schon am Telefon: Ebenso freundlich wie kompetent nimmt die Mitarbeiterin der Zentrale das Anliegen auf...

Das exzellente Betriebsklima innerhalb der HEK überträgt sich auf die Besucher. Prof. Werner Sarges

Die HEK ist ein Musterunternehmen, was interne und kundenbezogene Kommunikation, Personalführung und Weiterbildung angeht. Das führt zu einem exzellenten Betriebsklima...

Für die diesjährige Goldmedaille im Arbeitgeber-Wettstreit dürfte die Optimierung des personellen „Feintunings“ bei der Stellenbesetzung den Ausschlag gegeben haben...

Volle Fahrt voraus – Deutsche Post ist Branchensieger in der Logistik

Keine Stadt in Nordeuropa verfügt über ein so ausdifferenziertes Netz professioneller Logistik-Unternehmen wie Hamburg. Mehr als 5700 Betriebe mit 154.000 Beschäftigten arbeiten in allen Bereichen...

Da auch in dieser Branche ein Mangel an guten Nachwuchskräften und erfahrenen Fachkräften herrscht, betreiben die führenden Unternehmen eine offensive Personalpolitik...

bestem Arbeitgeber bot darüber hinaus neue Erkenntnisse über Meinungen, Stimmungen und Aussagen der Mitarbeiter über das Unternehmen.

Offenbar macht die Deutsche Post AG vieles richtig, wie der vierte Platz im Ranking beweist. Das dürfte vor allem an den zahlreichen Programmen der Mitarbeiter-Förderung liegen.

Das GROW Traineeprogramm bereitet Teilnehmer auf Bereiche im Unternehmen vor. Das Unternehmen hat nach der Restrukturierung sein Beamtene-Image erfolgreich abgebaut und überzeugt heute durch eine moderne und offene Kommunikation...

nehmen, den Wettbewerb vor allem zu Werbezwecken. „Damit können wir uns im schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte als guter Arbeitgeber präsentieren“, so Luther.

Das Gesundheitswesen beschäftigt in Hamburg jeden achten Arbeitnehmer

Den steigenden Bedarf an Fachpersonal im Gesundheitswesen bestätigt auch die Handelskammer: Die Zahl der Ausbildungsverträge für Berufe wie Kaufmann im Gesundheitswesen oder Sport- und Fitnesskaufmann steigt kontinuierlich an...

Vor allem die hohe Konzentration von Unternehmen der Gesundheitswirtschaft in der Hansestadt verschränkt den Kampf um die besten Köpfe. Hier befindet sich die HEK in direktem Wettbewerb mit weit größeren Kostenträgern wie der Techniker Krankenkasse oder der Deutschen Angestellten-Krankenkasse (DAK)...

Die Berater sind auf Erfolgskurs, und auch sie brauchen Fachkräfte

Unternehmens- und Steuerberater, Finanzdienstleister, Vermögensverwalter oder IT-Consultants: Beratungs-Berufe bieten viele Entfaltungsmöglichkeiten. Wie die Liste der Top-Arbeitgeber in dieser Kategorie zeigt, dominieren neben klassischen Unternehmensberatungen vor allem IT-Firmen.

Die Firma Pütz und Partner steht für die Unternehmensberatung konservativer Prägung. Hamburgs mit 100 Mitarbeitern größte Management-Beratung der Hansestadt hat sich auf die Umsetzung strategischer Konzepte spezialisiert.

Wegen des hohen Anspruchs an Fachkompetenz und persönlicher Reife stellt Pütz und Partner ausschließlich Mitarbeiter mit acht- bis zehnjähriger Berufserfahrung ein. „Idealerweise haben sie ein wirtschaftswissenschaftliches oder technisches Studium absolviert und Projekterfahrung in Unternehmen gesammelt.“

Bereichen des Gesundheitswesens der Hansestadt. Dazu zählen neben den Krankenkassen vor allem Krankenbäuser und Pflege-Einrichtungen mit insgesamt rund 60.000 Beschäftigten, Tagespflegeeinrichtungen, Apotheken und Praxen von niedergelassenen Ärzten oder Therapeuten.

Auch der sogenannte „zweite“ Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen buhlt um Fachpersonal. Es handelt sich um Firmen, deren Leistungen privat finanziert werden. Das sind rund 600 Massagepraxen, fast 800 Sportvereine und 140 private Fitness-Anbieter...

Auch die kämpfen um gutes Personal. Um ihre Mitarbeiter langfristig zu binden, setzt zum Beispiel Kieser Training auf eine motivierende Personalstrategie. Dazu zählen auch Weiterbildungen bei den Kommunikations-Gurur Schulz von Thun...

Der Handel – eine Branche mit Handlungsbedarf

Fachkräfte sind rar, neue Wege vonnöten. Die Drogerie macht es vor. Budnikowsky macht es vor

Hamburgs Handelsunternehmen rechnen für 2012 mit steigendem Personalbedarf. Den allerdings können viele Firmen kaum decken...

Eine weitere Ursache sehen Marktkenner in den niedrigen Gehältern: „Schlechte Bezahlung bildet häufig zu wenig Anreiz, Stellen anzunehmen“, so ein Personaldienstleister... Die Drogeriekette Budnikowsky (Platz 3, 5 Sterne) gilt als einer der attraktivsten Arbeitgeber im Einzelhandel...

Der Handel – eine Branche mit Handlungsbedarf

Fachkräfte sind rar, neue Wege vonnöten. Die Drogerie macht es vor. Budnikowsky macht es vor

Hamburgs Handelsunternehmen rechnen für 2012 mit steigendem Personalbedarf. Den allerdings können viele Firmen kaum decken...

Eine weitere Ursache sehen Marktkenner in den niedrigen Gehältern: „Schlechte Bezahlung bildet häufig zu wenig Anreiz, Stellen anzunehmen“...

Die Drogeriekette Budnikowsky (Platz 3, 5 Sterne) gilt als einer der attraktivsten Arbeitgeber im Einzelhandel – als Vorbild für die Branche. Als Grund für das gute Image nennt „Budni“ vor allem die persönliche Wertschätzung der Angestellten...

Das sich Vertreter der Branche angesichts zunehmender Personalknappheit Strategien überlegen müssen, steht für Frauke David-Gänsicke fest. „Angemessene Gehälter, klare Perspektiven und Aufstiegschancen sind die einzige Möglichkeit, gute Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden.“

Das Handwerk beschreitet ganz neue Wege

Die Druckerei Nienstedt GmbH und die Firma Springer Bio-Backwerk zählen zu den Gewinnern in der Kategorie „Handwerk“...

Springer Bio-Backwerk kann sich vor Arbeit nicht retten. Die 60 Mitarbeiter des von Wolfgang Springer geführten Unternehmens fertigen ausschließlich aus ökologisch einwandfreien Rohstoffen...

Ob er seinen Personalbedarf stillen kann, ist nicht sicher. Wie schon in den Jahren zuvor haben die meisten der 13.500 Handwerksbetriebe in der Hansestadt Probleme, offene Stellen für Lehrlinge und Fachpersonal zu besetzen...

Personelle Engpässe hat die Druckerei Nienstedt nicht. Im Gegenteil. Das Unternehmen, spezialisiert auf den Druck von Geschäftspapieren und Werbemitteln, kämpft ums Überleben...

Um sich als Arbeitgeber interessant zu machen, stellt Geschäftsführer Gerd Klaasen vor allem seine maßgeschneiderte Personal-Entwicklung her. Klaasen rekrutiert den Nachwuchs bevorzugt aus den Absolventen des Fachbereichs Wirtschaftsinformatik an Universitäten...



Wolfgang Springer ist der Inhaber von Springer Bio-Backwerk

Zwischen allen Stühlen

Das **Mittelmanagement** meistert nur, wer Druck von oben aushält und seine Mitarbeiter führen und motivieren kann

ANDREAS MATZ

++ Sie sind die Umsetzer. Sie sorgen dafür, dass Unternehmen ihre Ziele erreichen. Sie motivieren die Mannschaft und führen sie zum Erfolg. Nein, es sind nicht die Topmanager gemeint, die die Schlagzeilen dominieren. Die Rede ist von Führungskräften der mittleren Ebene, sogenannten Mittelmanagern. Das sind die Führungskräfte zwischen oberster und unterster Führungsebene, also die Abteilungs- und Bereichsleiter oder Projektführungskräfte.

„Sandwichposition“ nennen Fachleute wie der Management-Autor Alexander Groth die Stellung in der Unternehmenshierarchie. Von oben kommt Druck und viel zu wenig Anerkennung. In Richtung Mitarbeiter sind täglich Führungsqualitäten gefragt. Die üblichen Machtspielen und Ellenbogen-Checks fordern vor allem in größeren Organisationen ein gesundes Maß an Selbstbehauptung im Managerkreis.

In einer breit angelegten Studie fragte das Beratungs- und Weiterbildungsunternehmen ComTeam bei den Mittelmanagern genauer nach. Die Ergebnisse bestätigen viele Vermutungen, überraschen aber auch an mancher Stelle. So war für die meisten der Befragten die Sandwich-Problematik kein Problem. Sie sitzen fest im Sattel, fühlen sich respektiert, sind mit der Leistung ihrer Mitarbeiter und mit ihrer Vergütung zufrieden. So weit jedenfalls die Selbstausskunft. Für diesen sicheren Arbeitsplatz zahlen sie einen Preis. Die Arbeitsbelastung ist hoch, die Ressourcen sind knapp, die Karriereaussichten sind trüb, und die Macht in der Mitte hat ihre Grenzen“, bringt es die ComTeam-Studie auf den Punkt.

Mehr als ein Viertel der Befragten sind mit der Arbeitsbelastung unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden. Das verwundert kaum. 40 Stunden pro Woche arbeiten fast alle. Jeweils ein Viertel kommt sogar auf 45 bis 50 Stunden. Gut ein Drittel investiert 50 bis 60 Stunden



Alexander Groth (l.) ist Fachautor für Management-Themen, Olaf Hinz berät und coacht Führungskräfte. Fotos: privat

für den Führungsjob. Grundsätzlich bestätigt das Ergebnis die Regel: Je höher die Position, desto höher die Wochenarbeitszeit. Denn unter Geschäftsführern und Vorständen arbeitet jeder zweite mehr als 50 Stunden pro Woche.

Ich muss in etwas rein, was ich kaum verstehen kann, bevor ich es nicht selbst erlebt habe.

Olaf Hinz, Führungskoach

Der Berater und Führungskoach Olaf Hinz rät dazu, nicht blind und ohne nachzudenken in eine Beförderung ins Mittelmanagement einzuwilligen. Neben der höheren Arbeitsbelastung ändern sich die Rolle und die Anforderungen an die Persönlichkeit. Aus seiner Praxis empfiehlt er Fragen, die zum Beispiel bei der Entscheidung Führungs- oder Fachkarriere helfen können: „Kann ich damit umgehen, dass ich Dinge zu entscheiden habe, die ich fachlich nicht mehr hundertprozentig durchdringe? Kann ich mit diesem Risiko leben oder bereitet mir das schlaflose Nächte? Habe ich Lust darauf, Einfluss nach oben zu nehmen? Traue ich mir zu, in einem Führungsgremium eine abweichende Meinung zu vertreten?“

Ob man der Führungsposition im mittleren Management gewachsen ist

oder nicht, zeigt sich erst in der konkreten Situation. Ein Scheitern führt in den meisten Fällen zum Ausscheiden aus dem Unternehmen. Ein Zurück gibt es nicht. In gewisser Weise ist das paradox, findet Hinz: „Ich muss in etwas rein, was ich kaum verstehen kann, bevor ich es nicht erlebt habe. Doch es ist eine souveräne Entscheidung, dahin zu gehen, wo man am wirksamsten ist.“

Doch wie werden eigentlich Manager auf ihre Führungsrolle vorbereitet? Eigentlich gar nicht, meint Alexander Groth. Denn von wenigen Ausnahmen, wie dem Militär, abgesehen, gibt es keine systematische Führungsausbildung. So beklagen auch über 40 Prozent der mittleren Ebene eine mangelhafte Vorbereitung auf die Führungsaufgaben. Glücklicherweise sind die, die selbst einen guten Chef als Vorbild haben oder hatten.

Mittelmanager müssen gute Kommunikatoren, Teambilder, Vermittler und Macher sein. Diese Fähigkeiten sind selten angeboren. Sie müssen gelernt und geübt werden. Auf die Frage, was sie sich in der Einarbeitungsphase gewünscht hätten, nennen die meisten einen Coach oder die Unterstützung durch Vorgesetzte. Von einem Bereichs- oder Abteilungsleiter erwartet man einfach, dass er strategische Ziele mit seiner Mannschaft umsetzt, Probleme auch unter Ressourcenmangel zügig löst und nicht motiviert werden muss.

Da sich Führungsstil immer von oben nach unten durchsetzt, führt das leider häufig dazu, dass Mitarbeiter über zu wenig Anerkennung klagen. Nur 28 Prozent der Mitarbeiter in deutschen Unternehmen fühlen sich angemessen gewürdigt, hat eine Studie der Online-Plattform Stepstone herausgefunden. Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in Europa. Der Ausdruck persönlicher Wertschätzung kostet nichts und wirkt direkt auf die Mitarbeiterzufriedenheit. „Der gute Draht zum Chef“ und persönliche Kommunikation sind extrem wichtig für die Motivation und Leistungsbereitschaft.

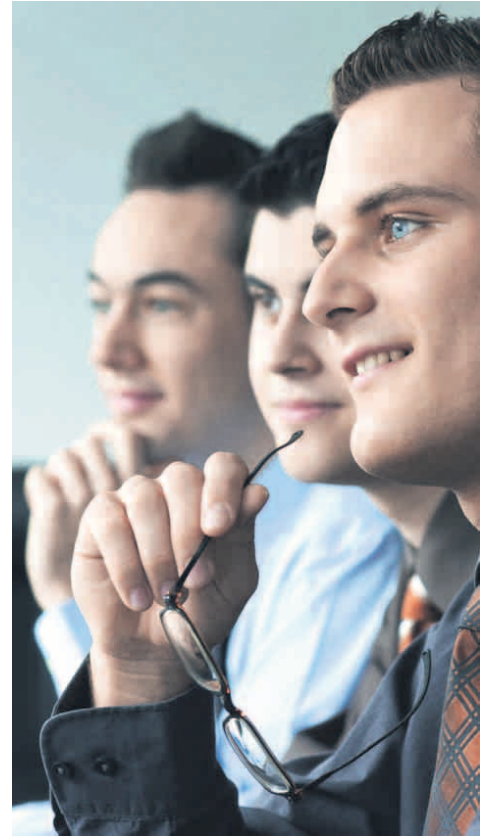
Eine der wichtigsten Herausforderungen der Zukunft besteht für Manager auf der mittleren Führungsebene im Umgang mit Veränderung. Früher gab es Change-Projekte, beschreibt Alexander Groth die Situation. Danach zog wieder für drei bis vier Jahre Ruhe ein. Das gibt es in Zukunft nicht mehr, meint Groth. Die Fähigkeit, sich auf Veränderungen einzustellen, wird immer wichtiger. Unternehmen, die sich schneller an Marktveränderungen anpassen können, haben einen Wettbewerbsvorteil. Die Schnellen fressen die Langsamen. Für Führungskräfte gilt dasselbe. Ein Manager ist immer auch Change-Manager. Das jedoch ist noch nicht in allen Köpfen angekommen.

Wichtig sind Soft Skills – Fähigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich

Fragt man Mittelmanager, welche Kompetenzen im Unternehmen stärker gefördert werden sollten, stehen die Soft Skills im Vordergrund. Das Führen und die Entwicklung von Mitarbeitern, ein lösungsorientierter Verhandlungsstil, die eigene Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikationsfähigkeiten und das Achten von Balance stehen auf der Wunschliste. Damit offenbaren die Befragten einen realitätsnahen Blick auf die eigene Situation.

Denn Führen bedeutet in Zukunft auch: „Dass es immer mehr Junge geben wird, die Ältere führen müssen“, sagt der Demografie-Experte Ben Krichausky. Das Senioritätsprinzip, bei dem nach Lebensalter befördert wird, ist in der Wirtschaft längst passé. In seinen Workshops konfrontiert er Führungskräfte mit der herausfordernden Botschaft: „Die Mitarbeiter, die ihr jetzt habt, bleiben bis zum 67. Lebensjahr.“

Die Fähigkeit, sich in das Umfeld des anderen hineinzuversetzen, Change-, Konflikt- und Kommunikationskompetenz werden also zu elementaren Treibern produktiver Unternehmensentwicklung. Soft Skills sind der Karrieremotor im Mittelmanagement.



In Zukunft werden auch im Mittelmanagement immer mehr junge Mitarbeiter die Älteren führen – Aufstieg nach Lebensalter ist passé. Foto: picture-alliance

ANZEIGE

HEK | DIE BUSINESS-KLASSE



Herzlichen Dank!

Es sind unsere MitarbeiterInnen, die jeden Tag, rund um die Uhr, mit ihrem Engagement, ihrer Kompetenz und besonders viel Herz das Gesicht der HEK prägen.

Als Business-Klasse unter den gesetzlichen Krankenkassen bieten wir unseren Kunden sehr gute Leistungen, eine exzellente Dienstleistungsqualität und eine herausragende Finanzstabilität.

1826 in Hamburg gegründet und traditionell hanseatisch geführt, bietet die HEK ihren MitarbeiterInnen einen interessanten und zukunftsorientierten Arbeitsplatz in einem modernen Dienstleistungsunternehmen.

Willkommen in der Business-Klasse!

Ihr

Jens Luther, Vorstand

HEK Kundenzentrum HEK

WETTBEWERB 2012 Hamburgs BESTE ARBEITGEBER 1. PLATZ

UNTERNEHMENSQUALITÄT EXZELLENZ

ASSEKURATA

HEK HANSEATISCHE KRANKENKASSE

www.hek.de

HEK-Team Direkt: 0180 1 213213*

*9 CL/Mtl. aus dem 01; Festnetz, maximal 42 CL/Mtl. aus dem Mobilfunknetz



Zufriedene Mitarbeiter, höhere Leistung

DS Media Team GmbH verteidigt Spitzenposition

Wieder fünf Sterne, wieder unter den Top 10 – die dritte Auszeichnung in Folge im Wettbewerb „Hamburgs Beste Arbeitgeber“ macht Edeltraud Dietz-Stang, Inhaberin der Nordstedter Personalmarketing-Agentur DS Media Team GmbH, stolz und glücklich. Ihre mehr als 20 Mitarbeiter betreuen Kunden verschiedenster Branchen und Größen, sowohl deutschlandweit als auch international. Dabei decken die Agenturleistungen das gesamte Personalmarketingportfolio samt Unternehmenskommunikation ab: von der Medienberatung über Personal- und Imageanzeigen in Print- und Online Medien bis hin zu Broschüren, Flyern und einem Bewerbermanagement komplett mit Budgetverwaltung.

Nach den ersten beiden erfolgreichen Teilnahmen am Wettbewerb galt es im letzten Jahr, das Erreichte zu festigen und die Verbesserungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Beides gelang offensichtlich bestens. Getreu Edeltraud Dietz-Stangs Motto „Stillstand ist Rückschritt“ können sich ihre Kunden und Mitarbeiter nun auf eine weitere gute Zusammenarbeit unter dem Siegel mit den fünf Sternen freuen.



Das Ergebnis der Umfrage macht uns sehr stolz. Wir haben uns daran beteiligt, um von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine offene Rückmeldung zu bekommen und so erfahren, was wir verbessern können. Die Auswertung zeigt, dass beispielsweise unsere Führungsseminare sehr viel gebracht haben für den Führungsstil in den Filialen und im gesamten Unternehmen. Bei BUDI geht es außerdem sehr persönlich zu. Wir kümmern uns persönlich, laden langjährige Mitarbeiter zum Essen zu uns nachhause ein, besuchen in der Weihnachtszeit alle Filialen persönlich, um Geschenke zu überreichen. Mitarbeiter, die Probleme haben, können sich kostenlos an das Fürstenberg Institut wenden. Wir nehmen Mitarbeiter nicht nur als Arbeitskraft wahr, sondern ganzheitlich in ihrer Entwicklung als Menschen. Und das, so zeigt diese Umfrage, spüren sie auch.



Wir freuen uns über diese Auszeichnung, sie ist Ehre und Ansporn zugleich. Wir bieten unseren Kunden mehr Qualität im Leben und das Gleiche muss auch für unsere Mitarbeiter gelten. Wir wollen, dass sie gerne zur Arbeit kommen und sich mit unseren Unternehmen identifizieren. Dieses erreichen wir durch sichere Arbeitsplätze, ein gutes Betriebsklima, Entwicklungsperspektiven und interessante Aufgaben.



„Wir begreifen uns als lernende Organisation und ergreifen mit dem Wettbewerb zum zweiten Mal die Chance, uns weiter zu entwickeln.“
Daher sind wir immer wieder gern dabei!



Springer Bio-Backwerk setzt auf seine Mitarbeiter und die Handwerkskunst: Blick auf Spring Bio-Backwerk, einen der besten Arbeitgeber Hamburgs. Spring Bio-Backwerk schätzt seine 83 Mitarbeiter als wertvolles Potenzial des Unternehmens; es bestrebt, sie durch familienfreundliche Vereinbarungen und gute Arbeitsbedingungen zu langfristigen Mitarbeitern zu machen. Das hat das Unternehmen Platz 9 unter Hamburgs besten Arbeitgebern erreicht. Hinzu wurde Spring Bio-Backwerk im Rahmen des Wettbewerbs „Hamburgs beste Arbeitgeber 2012“ mit dem Sonderpreis für Handwerk ausgezeichnet, eine Leistung, die die Kunden profitieren und sich handwerklich hergestellt. Die Bäckerei verwendet unterschiedliche Vorgelege und Sauerteige für unterschiedliche Brote, was viel zeintensiver ist. Das macht kaum einer mehr, wo heute Standardbrot üblich sind. Getreu traditioneller Backkultur werden bei Springers die Teige schonend gefaltet, was bis zu 24 Stunden dauern kann, ganz in der bewährten Tradition seiner Vorgänger. Man nimmt sich Zeit zum Backen – für unvergleichlichen Geschmack und wahrhaften Genuss. Diese Zertifizierungen im Zusammenspiel mit zehnjährigem Engagement auf ökologischem und sozialen Gebiet – ein echter Mehrwert für Spring Bio-Backwerk. Übrigens, Spring Bio-Backwerk sucht zur nächsten Zeit noch einen Lehrling – eine gute Adresse für den Beginn einer Handwerks-Karriere. www.springer-bio-backwerk.de



Jens Luther, Vorstand, HEK

Die Hanseatische Krankenkasse (HEK) ist 1826 von Hamburger Kaufleuten gegründet worden. Ihr Prinzip des solidarisches Handels und im Krankheitsfall für einander einzustehen, gilt für die HEK auch heute noch. „Da wir getreu den Prinzipien hanseatischer Kaufleute handeln, sind wir als Krankenkasse mit gesunden Finanzen auch für stürmische Zeiten gerüstet!“ betont HEK-Vorstand Jens Luther. Dank einer vorausschauenden Planung, wirtschaftlichen Handelns und einer schlanken Verwaltung hat die HEK trotz steigender Leistungsausgaben für ihre Versicherten auch 2011 wieder ein gutes Ergebnis erzielt. Dieses gute Ergebnis ist vor allem der Motivation und dem Engagement der rund 650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HEK zu verdanken. Die HEK ist ein modernes Dienstleistungsunternehmen und stellt einen hohen Anspruch insbesondere an die Qualität ihrer Dienstleistungen. Das bedeutet, dass sie ihre Kunden kompetent, höflich, schnell und individuell betreut. Dabei spielt es für die HEK keine Rolle, ob der Kunde jung oder alt, krank oder gesund, nett oder unfreudlich ist. Die HEK wächst seit Jahren stetig. Das zeigt, dass die Kunden mit ihrer HEK hochzufrieden sind. Auch die unabhängige Rating-Agentur Assesura bewertet die Unternehmensqualität der HEK mit A++ „exzellent“. Das Deutsche Finanz-Service Institut (DFS) hat in seiner Studie zur Unternehmensqualität der gesetzlichen Krankenkassen, bei der der Service sowie die Leistung und Finanzkraft auf dem Prüfstand standen, die HEK als „besonders stark“ bewertet.



Thorsten Rachow, Geschäftsführender Gesellschafter, Vestey Foods

Wir freuen uns und sind stolz bei „Hamburgs besten Arbeitgebern“ zum zweiten Mal in Folge als 5-Sterne Arbeitgeber ganz vorne mit dabei zu sein und mit dem Sonderpreis für die Unternehmenskultur einen für uns noch ganz besonderen Zusatzpreis erreicht zu haben. „Doch möchte ich das Lob an die Geschäftsführung in gleichem Maße an jeden Einzelnen vom Team Vestey Foods Germany zurückgeben, ohne dass diese hervorragende Platzierung nicht valider hanseatischer Lebensmittel-Importeur sind wir alles andere als angestaubt und bieten unseren nationalen und europäischen Kunden ein breites Spektrum an Fleisch-, Fisch-, Seafood-, Waid- und Geflügelprodukten aus den jeweils besten Erzeugerländern verbunden mit einem emotionalen und exzellenten Service in Beratung und Geschwindigkeit. Voraussetzung für diese erdiesige Teamleistung sind motivierte Mitarbeiter und Kollegen in allen Unternehmensstufen.“
Für 2012 suchen wir noch engagierte Nachwuchskräfte, die wir in und mit unserem Team durch ihre Ausbildung im Bereich Groß- und Außenhandel zu TOP-Kräften im Lebensmittelmarkt entwickeln dürfen und denen wir in unseren unterschiedlichen Vertriebsstufen hervorragende auch langfristige Perspektiven über die Grenzen unserer Hansestadt Hamburg hinaus bieten können. Die Auszeichnung ist Ehre und Ansporn zugleich das Erreichte zu festigen und die Verbesserungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Wir freuen uns auf ein erfolgreiches 2012.

Schulsprecher/in? Klassensprecher/in? Jugendtrainer/in? Feuerwehr, Sportverein... (und alle anderen)
engagiert, interessiert, motiviert
Karrieremotiv, schert auf Geld?
...schon eine LEHRSTELLE?
Gross- und Außenhandelskaufmann/Innen
männlich/weiblich
Jetzt bewerben!
Wo? Na bei uns!
Vestey Foods
Germany

Grüne Chancen für Bewerber aus kaufmännischen Berufen

GRÜNE CHANCEN
mit 150 freien Stellen
Bereits zum zweiten Mal hat sich der Personaldienstleister Arbeit und Mehr am Wettbewerb beteiligt und wurde jetzt erneut mit vier Sternen ausgezeichnet. „Wir freuen uns sehr darüber“, sagt Marlis Krause, Geschäftsführerin von Arbeit und Mehr. „So können wir uns immer weiter verbessern und gleichzeitig zeigen, dass wir ein attraktiver Arbeitgeber sind“, 45 interne Mitarbeiter sind damit beschäftigt, kaufmännisches Personal für mehr als 400 namhafte Hamburger Unternehmen zu suchen und in Zellarbeit oder feste Anstellungen zu vermitteln. Das Unternehmen mit Sitz in Wintelunde gehört inzwischen zu den größten spezialisierten Anbieler in der Metropolregion Hamburg und beschäftigt derzeit 335 Mitarbeiter in der Zellarbeit.

Arbeit und Mehr GmbH
Hudtwalckerstraße 11
22259 Hamburg
Tel 040 460 435-0
mail@aum-hh.de

Zusatzleistung und Vertriebskraft für kleine Wäpde.

Einmaliges und Transparenz
Im diesjährigen Wettbewerb punktete Arbeit und Mehr unter anderem in den Bereichen Qualitätssicherung, Führung, Kundenzufriedenheit und Transparenz. Hier attestierten



Friedrich Karl Schroeder GmbH & Co. KG nimmt nun schon zum dritten Mal an diesem Wettbewerb teil und wir sind stolz darauf, dass unsere Mitarbeiter uns immer wieder als einen sehr guten Arbeitgeber bewertet haben. Für uns als Geschäftsleitung zeigen diese Ergebnisse, dass wir vieles richtig machen, aber auch, was wir noch verbessern können. Wir nehmen jede einzelne Auswertung sehr ernst.

Die Friedrich Karl Schroeder GmbH & Co. KG nimmt nun schon zum dritten Mal an diesem Wettbewerb teil und wir sind stolz darauf, dass unsere Mitarbeiter uns immer wieder als einen sehr guten Arbeitgeber bewertet haben. Für uns als Geschäftsleitung zeigen diese Ergebnisse, dass wir vieles richtig machen, aber auch, was wir noch verbessern können. Wir nehmen jede einzelne Auswertung sehr ernst.

Die Plattform ersetzt natürlich niemals die persönlichen Gespräche, aber sie bietet den FKS Mitarbeitern eine gute Möglichkeit, ein messbares Feedback an die Firma zu geben. Selbstverständlich stärken diese Auszeichnungen das Bild von FKS auch nach außen. Durch den Titel „Hamburgs beste Arbeitgeber“ fällt das Bewerbermanagement ein wenig leichter und zukünftige Mitarbeiter und Auszubildende entscheiden sich gern für Unternehmen, die so positiv von den Kollegen bewertet werden. Schließlich gibt es nicht viele Unternehmen, die dreimal in Folge ausgezeichnet wurden.

Als soziales Dienstleistungsunternehmen und nach erstmaliger Teilnahme an diesem Wettbewerb freuen wir uns sehr, mit dieser TOP-10 Auszeichnung zu den besten Arbeitgebern in Hamburg zu gehören. Die DRK KJU ist ein moderner und dynamischer Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Dabei sehen wir uns in der Pflicht, stets die Qualität unserer Leistungen und Angebote weiter zu entwickeln und zu verbessern. In unseren Einrichtungen arbeiten qualifizierte Fachkräfte, die engagiert die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen begleiten und fördern. Diese Leistung verdient Respekt. Unseren motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zu Recht einen attraktiven Arbeitgeber erwarten, dem diese Auszeichnung aus Ansporn für weitere Verbesserungen ist. Diesem Ziel fühlen wir uns verpflichtet.



Hartmut Duwensee, Vertretungsberechtigter Geschäftsführer, DRK



Hubert Ramcke, Vorstand, Putz & Partner

Die PUTZ & PARTNER Unternehmensberatung AG mit rund 100 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen seit der Gründung im Jahr 1989 für Eigenständigkeit, Unabhängigkeit und eine kontinuierliche Unternehmensentwicklung. Die Nachhaltigkeit unserer Projekterfolge ist Grundlage langjähriger Kundenbeziehungen. Die PUTZ & PARTNER Unternehmensberatung AG mit rund 100 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen steht seit der Gründung im Jahr 1989 für Eigenständigkeit, Unabhängigkeit und eine kontinuierliche Unternehmensentwicklung. Die Nachhaltigkeit unserer Projekterfolge ist Grundlage langjähriger Kundenbeziehungen.



Sigund Fleischmann, Geschäftsführer, Evodion

Wir sind Ihr Partner. Die Konzeption und Entwicklung individueller Anwendungen, die Erstellung von dynamischen Websites und Portalen und die Integration und Migration komplexer IT-Systeme sind unsere Domäne. Als Hamburger IT-Dienstleister sind wir mit 40 Mitarbeitern für namhafte Unternehmen und Institutionen tätig. Unsere Erfolgsfaktoren sind technische Kompetenz, Zuverlässigkeit und eine sowohl professionelle als auch kooperative Projektabwicklung. evodion Information Technologies GmbH info@evodion.de, www.evodion.de

Die Gewinner von A bis X

Firma	Branche
ARBEIT UND MEHR GmbH	Personaldienstleistungen; Zellarbeit und Arbeitsvermittlung
Autoliv B. V. & Co. KG	Automobilzulieferer
Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe AG	Finanzdienstleistungen, Banken, Vermittlung und Überfasserung von Assistenz-, Fach- u. Führungskräften im sozialen Bereich, Management auf Zeit.
Carefox Personaldienstleistungen GmbH	Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt-Integrationsprojekten
CEMA AG Spezialisten für Informationstechnologie	IT
ConocoPhillips Germany GmbH	Mineralöl
Deutsche Post AG Niederlassung BRIEF 1H Zentrum	Transport und Logistik
DRK KJU gGmbH	Non Profit, Sozialwirtschaft, hier: Kinder- u. Jugendhilfe-Angebote, (die DRK-KJU ist ein expandierendes Non Profit-Unternehmen der Sozialwirtschaft im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe)
Druckerei Nienstedt GmbH	Druckerei
DS-Media Team GmbH Gesellschaft, l. Personalmarketing	Personalmarketing, Personalbeschaffung, Employer Branding, Personalwerbung, Agenturenwesen
Effenberger Weibkornbäckerei	Bäckerei
e-velopment GmbH	Software-Produkte und Dienstleistungen für Unternehmen des Versandhandels und e-Commerce
evodion IT	IT-Dienstleistung
Fa. Katzer Gebäudemanagement	Gebäudemanagement
FORTIS IT-Services GmbH	Beratungs- und IT-Dienstleistungen für Blue-Chip-Unternehmen
Friedrich Karl Schroeder GmbH & Co. KG	IT
HanseMerkur Versicherungsgruppe	Versicherungen
HEK - Hanseatische Krankenkasse	Gesetzliche Krankenversicherung
Hermes Logistik Gruppe Deutschland GmbH	Logistik
Höfner Möbelgesellschaft GmbH & Co. KG	Möbelhandel
IndiTango AG	IT-Managementberatung
Iterato GmbH	Software- und IT-Beratungsbüro
IWAN BUDNIKOWSKY GmbH & Co. KG	Drogenmarkt m. Schwerpunkt Naturkosmetik
Kieser Training Hamburg Altona	Fitness, Freizeit
Malemeister Andree Antosch Fassadentechnik GmbH*	Malerei und Lackierhandwerk
MDS Möhle & Partner	Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung
MendianaSpa GmbH	Fitness, Wellness; Freizeit
NIELSEN + PARTNER Unternehmensberater GmbH	Branche (IT- u. Unternehmensberatung mit den Schwerpunkten Finance und Transport + Logistics)
novomind AG	IT-Dienstleistungen/Software
PUTZ & PARTNER Unternehmensberatung AG	Unternehmensberatung
Reasmus Cigarettenfabriken GmbH	Nahrungs- und Genussmittel
SCHLARMANNWONGEYSO Partnerschaft	Rechtsberatung, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
Sovereign Speed GmbH	spezialisierte Transporte zeitkritischer Güter
Springer Bio-Backwerk GmbH & Co. KG	Bio-Bäckerei
Stena Mummert ISS GmbH	IT-Dienstleister
Taurex Gesellschaft für Investitionsberatung mbH	Finanzdienstleistungen
TUI Cruises GmbH	Touristik/Kreuzfahrt
Vestey Foods Germany	internationaler Lebensmittelhandel
Xantaro Deutschland GmbH	IT
XING AG	Internet

SPRINGER BIO-BACKWERK
2012
2012
Danke
an alle Mitarbeiter. Diese Auszeichnungen sind Ihr Verdienst.
www.springer-bio-backwerk.de
Ihr Wolfgang W. Springer

„Noch nie waren so viele Firmen sehr gut“

Das wissenschaftliche Konzept des Wettbewerbs ist seit Jahren unverändert geblieben, die Zahl der Teilnehmer hingegen deutlich gewachsen. Professor Werner Sarges über Hintergründe und Erfolgsfaktoren



MANUELA KEIL

Der Experte für Personal-Diagnostik an der Helmut-Schmidt-Universität, Professor Dr. Werner Sarges, hat Hamburger Firmen genau unter die Lupe genommen, nach einer wissenschaftlich fundierten Methode analysiert und für Audits einige der Unternehmen selbst aufgesucht.

Hamburger Abendblatt: Herr Prof. Sarges, Sie leiten den Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber“ zum vierten Mal. Haben Sie an der Untersuchungsmethode etwas verändert?

Professor Dr. Werner Sarges: Das wissenschaftliche Konzept hat sich in den letzten drei Jahren bewährt. Wir hatten zwar immer wieder Ideen, die Fragen zu ergänzen und die Erhebung somit um weitere Facetten zu erweitern, sind jedoch zu der Überzeugung gelangt, eine durchgängige Konstanz bei der Erhebung vorzuziehen. Da mittlerweile viele Firmen jedes Jahr wieder teilnehmen, bieten wir mit dem Untersuchungsbericht diesen Firmen ein zuverlässiges Benchmark, ob sich die eigene Arbeitgeberqualität verbessert hat. Das zeigt sich übrigens auch im diesjährigen Ranking. Einige der Firmen, die erneut teilnehmen, haben sich in der Bewertung erfreulich verbessert.

Welches sind die Kernthesen aus der Untersuchung?

Sarges: Die Untersuchung geht davon aus, dass sich die Attraktivität eines Arbeitgebers durch einen guten Umgang miteinander sowie den Umstand auszeichnet, dass die Mehrheit der Be-

schäftigten im Unternehmen eine ähnliche Auffassung davon hat, wie die Zusammenarbeit miteinander verstanden wird und geregelt ist. Um das zuverlässig einschätzen zu können, dienen uns drei Ansätze. Wir bewerten maßgebliche Grundzüge der Unternehmenskultur und ergänzen die hier gewonnenen Eindrücke durch klassische Faktoren, wie sie auch aus dem EFQM-Modell (European Foundation of Quality Management) bekannt sind. Darüber hinaus erfassen wir die symbolisch wahrgenommene Unternehmenspersönlichkeit und benennen deren jeweilige Stärken und Entwicklungsfelder.

Welche Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt lassen sich von den Ergebnissen ablesen? Sarges: Aus der Teilnahme einer Firma am Wettbewerb auf generelle Tendenzen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt zu schließen, ist naturgemäß sehr schwer, wenn nicht gar unmöglich. Grundsätzlich spüren wir jedoch eine positive Grundstimmung in den meisten Firmen, die durchaus optimistischer in die Zukunft schauen, als oftmals durch die Medien vermittelt wird.

Hat Sie etwas an den Ergebnissen überrascht?

Sarges: Die Anziehungskraft des Wettbewerbs für gute Arbeitgeber ist in diesem Jahr offensichtlich nochmals gestiegen. Wir hatten noch nie so viele



Professor Werner Sarges leitet die wissenschaftliche Untersuchung und ist Initiator des Wettbewerbs. Fotos: Heiner Kämpke

sehr gute Unternehmen im Wettbewerb. Das zeigt sich insbesondere an den zehn Fünf-Sterne-Bewertungen. Darüber freue ich mich sehr! Allerdings hat uns ein Umstand auch etwas verwundert: Offenbar ist die Auszeichnung „Hamburgs bester Arbeitgeber“ so attraktiv, dass wir in diesem Jahr einen ersten offensiven Versuch nach verfallender Beeinflussung der Mitarbeiterantworten zum Positiven hin („Doping“ sozusagen) verzeichnen konnten, den wir aber aufdecken und entsprechend bewerten konnten.

Wir bieten den Firmen mit dem Untersuchungsbericht ein zuverlässiges Benchmark, ob sich die eigene Arbeitgeberqualität verbessert hat. Prof. Werner Sarges

Was bedeutet die Teilnahme für die Firmen?

Sarges: Eine erfolgreiche Teilnahme am Wettbewerb erhöht die Sichtbarkeit einer Firma, was insbesondere für ansonsten vielleicht nur wenig bekannte Firmen wichtig ist. Bewerbungen sind sehr unterschiedlich verteilt. Es gibt immer wieder Firmen, an die Bewerberinnen und Bewerber häufiger denken

als an andere. Gerade kleinere und mittelständische Unternehmen haben es da nicht leicht, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren, weil man über sie kaum etwas weiß oder ihnen noch kein eigener Ruf voraussetzt. Solche Firmen profitieren immens.

Welchen Wert hat ein Preis für die ersten zehn Fünf-Sterne-Plätze?

Sarges: Folgt man den Schilderungen von Firmen, die entsprechende Platzierungen in den vergangenen Jahren errungen haben, gibt es im Wesentlichen drei Effekte: Die Zahl der Bewerbungen steigt deutlich, teilweise auf das Doppelte. Die Qualität der Bewerbungen steigt, weil sich nun plötzlich auch mehr qualifizierte Bewerber melden, die sich zuvor ausschließlich woanders beworben hätten. Zudem trägt der Stolz der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spürbar zur Identifikation mit dem eigenen Unternehmen bei.

78 Firmen haben sich Ihrer Prüfung gestellt, das sind 31 mehr als im Vorjahr. Was ist der Grund für diesen Anstieg?

Sarges: Es gibt verschiedene Wettbewerbe, die Arbeitgeber-Attraktivität einschätzen. Unser Ansatz ist bewusst auf Firmen ausgerichtet, die regional Personal rekrutieren - und das ist die Mehrheit der Hamburger Betriebe. Sie als guter Arbeitgeber in der Hamburger Region zu präsentieren, ist schon allein

deshalb für die allermeisten Unternehmen klug, weil weit über zwei Drittel der neuen Mitarbeiter aus dem direkten Umfeld kommen. Große Organisationen sind oftmals auch ein überregionales, wenn nicht globales Vergleichswert interessiert und nehmen daher an Arbeitgeberwettbewerben teil, die genau diese Ausrichtung bedienen. Dennoch: Mit der Deutschen Post, TUI Cruises, Hanse Merkur, Reemtsma oder Hermes haben wir im diesjährigen Wettbewerb durchaus auch Firmen im Teilnehmerfeld, die sich zu Recht ebenfalls als große Unternehmen bezeichnen. Der Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber“ ist ideal, um sich bei den Hamburgern als attraktiver Arbeitgeber bekannt zu machen - und das macht Sinn, wie die steigenden Anmeldezahlen zeigen.

Bislang wurden Sonderpreise für Unternehmenskultur, Kundenorientierung, Integration und Gewissenhaftigkeit vergeben. Weshalb vergeben Sie in diesem Jahr Sonderpreise nach Branchen?

Sarges: Wir haben uns in diesem Zusammenhang an den Wünschen der teilnehmenden Firmen orientiert, die diese an den Ausrichter herangetragen haben. Den Firmen war es offenbar mehr wert, in einem Branchen-Ranking an erster Stelle zu stehen, als einen Sonderpreis für ein bestimmtes besonders herausragendes Inhaltsfeld wie z. B. für eine herausragende Qualitätsorientierung zu erhalten. Eine auf Branchen bezogene Sonderpreisvergabe ist für die Firmen mit Blick auf die interne und externe Unternehmenskommunikation offenbar besser geeignet.

Netzwerken ist wichtig für den beruflichen Erfolg

Karriereberater verraten, wie und mit wem Mitarbeiter in Kontakt kommen sollen

So manchem Personaler geht es bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern wie einem Menschen mit Zahnschmerzen auf der Suche nach einem Arzt. „Beide verlassen sich lieber auf Empfehlungen, anstatt auf einen Eintrag im Branchenbuch“, sagt der Hamburger Business-Coach Tom Diesbrock. Wer da mitmischen will, braucht gute Referenzen, die zudem über die eigene Abteilung hinaus bekannt sind. Netzwerke heißt da das Zauberwort. „In den Begriff wird manchmal mehr hineininterpretiert, als er tatsächlich beinhaltet“, sagt Psychologe Diesbrock. Denn für ihn bedeutet Netzwerken schlicht in Kontakt kommen und bleiben, und zwar mit Menschen, Unternehmen, Strömungen und Branchen. Und für den Karriereberater Theo Bergauer aus dem bayerischen Waldsassen sind es die drei KOs: Koordination, Kooperation und Kommunikation. „Natürlich hat fast dem Netzwerken immer etwas Berechnendes, etwas von Klügel an“, räumt Diesbrock ein. Das allerdings als Manko zu empfinden, sei völlig falsch, gibt er zu bedenken und kommt wieder auf den Vergleich mit dem Zahnarzt zu sprechen. „Es ist doch immer vorteilhafter, wenn man sich vertrauter ist oder zumindest fühlt.“ Dennoch gibt es gerade in Deutschland immer noch Vorbehalte. „Dabei ist es im Grunde das gleiche, wie einen losen Bekanntheitskreis zu pflegen“, sagt Karriereberaterin Svenja Hofert. Entscheidend sei, dass man seine Kontakte nicht wahllos knüpft. „Man kann das durchaus strategisch angehen und sich genau überlegen, in welche Kreise man vordringen will“, sagt Hofert. Dabei müsse man jedoch die Hierarchien beachten.

In der Kantine kann man sich auch schon mal zum Chef setzen

Dennoch warnen die Business-Coaches vor falscher Scheu. „Natürlich kann man sich in der Kantine auch mal zum Chef setzen, wenn die Unternehmenskultur das erlaubt“, sagt Hofert. Eine Verabredung zum Italiener an die Ecke sei allerdings weniger angemessen. Manchmal sei es zudem sinnvoll, die Kontakte, die man mit Kollegen außerhalb der eigenen Abteilung auf Seminars, Schulungen, Messen und Festen geknüpft hat, zu pflegen“, sagt Bergauer. Zudem sei beim Netzwerken Eigeninitiative gefragt. „Man kann auch mal jemanden anrufen, den man nicht kennt, um mit ihm und seinem Unternehmen ins Gespräch zu kommen“, sagt Diesbrock. Die wenigsten würden dann unfreundlicher oder abweisend reagieren, vorausgesetzt sie hätten gerade Zeit.

Wahllos sollten Kontakte allerdings nicht geknüpft werden. „Die sozialen Netzwerke können hilfreich sein“, sagt Bergauer. Aber wer bei Facebook bezogene Sonderpreisvergabe ist für die Firmen mit Blick auf die interne und externe Unternehmenskommunikation offenbar besser geeignet. (dpa)

Advertisement for Friedrich Karl Schroeder (FKS) featuring a woman's portrait and text: 'HIER MACHT ARBEITEN SPASS!', 'Das FKS-Team ist stolz, zum dritten Mal in Folge ausgezeichnet worden zu sein...', 'JETZT BEWERBEN!'.

Advertisement for HanseMerkur featuring a woman's portrait and text: 'Profis mit Herz', 'Duale Ausbildung oder duales Studium bei der HanseMerkur', 'Auszubildende und duale Studenten (m/w)', 'JETZT BEWERBEN!'.

Advertisement for DS Media Team GmbH featuring a woman's portrait and text: 'Unsere Strategie ist einfach. Mit den Besten die Besten finden.', 'Ausgezeichnet!', 'Zum dritten Mal in Folge - erneut mit 5 Sternen.', 'Kleinanzeigen online aufgeben und sparen unter www.abendblatt.de/anzeigen'.

Vorbilder für erfolgreiche Personalarbeit

Preisverleihung In der Handelskammer nahmen Vertreter der ausgezeichneten Firmen die Trophäen für erfolgreiche Unternehmenskultur entgegen



Gesamtsieger Torsten Kafka, HEK – Hanseatische Krankenkasse (erste Reihe, 5. v. l.), Torsten Rachow, Vestey Foods Germany (erste Reihe, 6. v. l.) und Rainer Nürnberg, Kieser Training Hamburg-Altona (erste Reihe, 4. v. l.), auf Rang 3. Weitere Firmen mit fünf Sternen: Iteratec, Budnikowsky, Deutsche Post Hamburg, Nielsen + Partner, Taures Investmentberatung, Springer Bio-Backwerk und DS-Media Team. Fotos: Bertold Fabricius



Inga von Nolcken (l.) und Anastasia Heinrich, Hermes Logistik Gruppe



Mit ihrer Trophäe: Josephine Grube (l.) und Christina Teßler von Autoliv B.V.

⚡ Ausgezeichnet – und für preiswürdig befunden: Unter dem Beifall der rund 250 Gäste nahmen am Donnerstagsabend die Vertreter der besten Hamburger Arbeitgeber 2012 ihre Auszeichnungen entgegen. Mit der Trophäe und dem Gütesiegel halten die Firmenchefs die sichtbare Bestätigung für hervorragendes Personalmanagement in den Händen.

Insgesamt wurden in diesem Jahr 40 Unternehmen in der Handelskammer geehrt. Die Preise überreichten Jörg Forthmann, Geschäftsführer der organisierenden Agentur Faktenkontor, Mark Hübner-Weinhold von Abendblatt und Maren Bockholdt, Moderatorin bei Alsterradio.

Grund zur Freude hatten vor allem die Sieger des Wettbewerbs: HEK – Hanseatische Krankenkasse, Vestey Foods Germany auf Platz zwei und Kieser Training Hamburg-Altona auf Rang drei. Insgesamt erhielten zehn Unternehmen die höchste Kategorie mit fünf Sternen. Weitere 19 Firmen wurden mit vier Sternen sowie elf mit drei Sternen ausgezeichnet. Einige der geehrten Unternehmen konnten sich zudem über einen Sonderpreis für herausragende Leistungen freuen.

An Erkenntnissen reicher sind die 38 Firmen, die sich im diesjährigen Wettbewerb nicht platzieren konnten. Sie erhalten einen umfangreichen Berichtsband und sehen, wo es noch Verbesserungsbedarf gibt. (kei)

ONLINE

Weitere Fotos zur Preisverleihung unter abendblatt.de/extra-arbeitgeber



Budnikowsky-Chef Cord Wöhleke war wieder dabei und brachte Mitarbeitervertreterin Monika Hansen mit



Stießen auf vier Sterne an: Winald Kasch, Martin Comfort und Tilo Bittner (v. l.) von Fortis IT-Services



Auch Handwerkskammer-Präsident Josef Katzer nahm mit seiner Firma teil – und brachte seine Frau Konstanz mit



Gute Stimmung auf dem grünen Teppich im Albert-Schäfer-Saal der Handelskammer: Torsten Rachow von Vestey Foods wurde wie schon 2011 von seinen Mitarbeitern gefeiert



Freuten sich über die hohe Zahl der Teilnehmer (v. l.): Mark Hübner-Weinhold, Abendblatt, Wilhelm Alms, IMWF, Prof. Werner Sarges und Jörg Forthmann, Faktenkontor

WETTBEWERB

Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe

⚡ Der neue Wettbewerb „Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe 2012“ untersucht die Attraktivität Hamburger Ausbildungsbetriebe für junge Bewerber. Basis ist eine Befragung der Ausbildungsleiter und der Auszubildenden. Diese erklären anonym, wie sie ihren Betrieb wahrnehmen, wie es um Freundlichkeit und Fachkenntnis der Ausbilder aussieht und wie verkehrsgünstig die Firma liegt. Die Unternehmen erfahren, wo sie im Vergleich zu anderen Hamburger Ausbildungsbetrieben stehen und wo in ihrem Unternehmen Verbesserungspotenzial besteht. Anmeldeabschluss ist der 31. Januar. Die Preisverleihung erfolgt im April. Informationen unter Tel: 040/253 18 51 61 und im Internet unter www.hamburgs-beste-ausbildungsbetriebe.de (kei)

BENEHMEN

Lieber einmal zu viel als zu gering grüßen

⚡ Sein Gegenüber zu begrüßen ist eine nette Geste. Das gilt auch, wenn sich Kollegen nur im Flur oder auf dem Weg zum Aufzug treffen. „Nicht zu grüßen kann schnell unfreundlich wirken“, warnt Etikette-Expertin Bettina Geißler aus Norderstedt. Die Grundregel laute, lieber einmal zu viel als einmal zu wenig. Freundlicher sei es, beim Grüßen den Namen des anderen zu nennen. In manchen Betrieben sei es üblich, grundsätzlich jeden zu grüßen. „Wenn ich jemanden dreimal am Tag sehe, muss ich ihm nicht jedes Mal Guten Tag wünschen“, sagt Geißler. Einmal reichen. Beim nächsten Treffen sei ein kurzes Nicken okay. (dpa)

BERUFSMESSEN

Gespräche an den Ständen gut vorbereiten

⚡ Jobmessen bieten Besuchern die Gelegenheit, Unternehmen und ihre Mitarbeiter kennenzulernen. Wer sich am Messestand clever präsentiert, kann auf eine Einladung in die Firmenzentrale hoffen. Die Vorbereitung sollte möglichst früh beginnen, denn durch kompetentes Auftreten und eine ambitionierte Kurzbewerbung bleibt der Bewerber den Personalern in Erinnerung und hat gute Chancen in späteren Bewerbungsverfahren. Bereits im Vorfeld können Gesprächstermine mit Firmenvertretern auf der Messe vereinbart werden. Der Vorteil: Der Teilnehmer kann dem Ansprechpartner Lebenslauf und Kurzbewerbung vorab zusenden. Aber auch spontane Besuche eines Infostands sind möglich. (dpa)

IMPRESSUM

Redaktion:
 Leitung: Georg J. Schulz
 Planung und Produktion: Manuela Keil
 Mitarbeiter: Wiebke Langhinrichs
 Layout: Sandra Teuscher
 Lektorat: Carsten Fecker
 Online: Marika Stucke
 Telefon: 040/547-222 58

Anzeigen:
 Dirk Seidel
 Telefon: 040/547-225 56

PUTZ & PARTNER
 UNTERNEHMENSBERATUNG AG

Danke!
 Wir freuen uns, erneut zu Hamburgs besten Arbeitgebern zu gehören. Unser Dank gilt unseren Mitarbeiter/innen, die PUTZ & PARTNER mit ihrem Engagement und ihrer kompetenten Leistung seit über 20 Jahren zu einer der führenden unabhängigen Unternehmensberatungen in Deutschland gemacht haben. Wir sind stolz, dass uns unsere Mitarbeiter ihr Vertrauen ausgesprochen haben und wir daher in diesem Jahr mit vier Sternen ausgezeichnet worden sind.

Wollen Sie Teil unseres Teams werden?
 Wir suchen Sie als erfahrene, unternehmerisch denkende Persönlichkeit, mit mindestens zehn Jahren Berufserfahrung und nachhaltigen Erfolgen in Führungs- oder Beratungspositionen. Für Details zu unseren Stellenausschreibungen besuchen Sie unsere Website oder rufen Sie Herrn Schindler an.

PUTZ & PARTNER
 Unternehmensberatung AG
 Gertrudenstraße 2
 20095 Hamburg

Kontakt: Michael Schindler
 Telefon: (040) 35 08 14-370
 Michael.Schindler@putzundpartner.de
www.putzundpartner.de

Wiel Erfahrung
 Bessere Lösungen

WETTBEWERB 2012
 Hamburgs BESTE ARBEITGEBER

evodion
 information technologies

Das schaffen nur Wenige

Zum vierten Mal in Folge wurde evodion beim Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Wir bedanken uns bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die herausragenden Leistungen und das Engagement für das Unternehmen und unsere Kunden.

Wir sind sehr stolz auf unsere Kolleginnen und Kollegen, die mit großer fachlicher Kompetenz und herausragender technologischer Expertise maßgeblich zum Erfolg der evodion beitragen. Mit ihrer Abstimmung haben Sie uns auch in diesem Jahr wieder zu einem der besten Arbeitgeber Hamburgs gewählt.

evodion IT
 Högenstein 41
 20097 Hamburg
 Telefon: 0 40 - 271 43 40 - 0
www.evodion.de

WETTBEWERB 2012
 Hamburgs BESTE ARBEITGEBER

Deutsches Rotes Kreuz

Wir suchen Sie!

Für unsere Einrichtungen (bei allen Kindern und Jugendlichen) Kräfte für den Bereichsleiter, Sozialpädagogen, Erziehungs- und Konzeptionsstellen mit Schichtarbeit.

- Fachbereich
- Sozialpädagogische Fachkenntnis
- Heilerziehungshilfe
- Heilpädagogische Begabung
- Sozialverhalten
- Sozialkompetenz

DRK Kinder- und Jugendhilfe gGmbH (KJU)

Die DRK KJU betreibt in den Bezirken Bergedorf, Eimsbüttel, Hamburg-Neiße und Wandsbek derzeit 26 Einrichtungen und Dienste für Kinder und Jugendliche.

Mit Ihren Angeboten stärkt die DRK KJU junge Menschen in ihren sozialen Fähigkeiten und leitet sie zu verantwortungsvollem Handeln selbst und anderen gegenüber an.

Nähere Informationen entnehmen Sie bitte auch unserer Homepage: www.drk.kju.de
 Tel: 040 - 504 20 171

BUDNIKOWSKY

100 Jahre

Jeden Tag Gutes tun.

Danke!

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Sie haben uns ausgezeichnet. Das ist für uns ein großer Ansporn. Dieser Erfolg ist Ihr Erfolg. Sie sind für uns die Besten.

WETTBEWERB 2012
 Hamburgs BESTE ARBEITGEBER

WETTBEWERB 2012
 Hamburgs BESTE ARBEITGEBER

Neugierig?

Unsere Mitarbeiter verbinden Leistung mit Leidenschaft. Kommen Sie zu uns ins Team.
www.budni.de/karriere

Heimat BUDNI.