

Beruf & Erfolg Extra

HAMBURGS BESTE ARBEITGEBER

WETTBEWERB CONRAD HINRICH DONNER BANK ALS HAMBURGS BESTER ARBEITGEBER AUSGEZEICHNET

Gewonnen! Hier siegen die Mitarbeiter

Preisverleihung beim Abendblatt: PPI AG und ECE Projektmanagement folgen auf den Plätzen zwei und drei. 25 Firmen erhalten das Gütesiegel.



Der Sieg fiel deutlich aus: Mit großem Abstand verewies die Conrad Hinrich Donner Bank die Mitbewerber auf die Plätze und darf sich nun als Hamburgs bester Arbeitgeber 2009 bezeichnen. Auf Platz zwei: das IT-Beratungsunternehmen PPI AG, gefolgt von der ECE Projektmanagement.

Im Beisein von Hamburgs Wissenschaftssenatorin Herlind Gundelach wurden die Auszeichnungen am Donnerstagabend im Verlagshaus Axel Springer vergeben.

Die Donner-Bank zeichne sich dadurch aus, dass sich die Mitarbeiter überdurchschnittlich stark mit der Bank und ih-

Stolz und Freude bei den siegreichen Arbeitgebern aus der Metropolregion Hamburg. Ein Marathon mit vielen Fragen und Prüfungen liegt hinter ihnen. FOTO: GETTY

ren eigenen Aufgaben identifizierten, hob der wissenschaftliche Leiter des Wettbewerbs, Professor Dr. Werner Sarges von der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr, hervor. Bei PPI lobte er besonders die hohe Kunden- und Qualitätsorientierung, bei der ECE vor allem die Klarheit über aktuelle und zukünftige Ziele.

Der Wettbewerb läuft seit Mai 2008 und wurde erstmals durchgeführt. Ausrichter sind die Agentur Faktenkontor sowie die wissenschaftlichen Partner Helmut-Schmidt-Universität, Northern Business School und Institut für Management- und Wirtschaftsforschung. Das Abendblatt unterstützt diese Initiative.

25 der 38 teilnehmenden Unternehmen aus der Metropolregion Hamburg wurden prämiert und können künftig mit dem Gütesiegel des Wettbewerbs um Personal werben. „70 Prozent von ihnen sind vom Typ des Machers“, betonte Sarges. Was ihn freute, denn: „Macher sind sehr ziel- und ergebnisorientiert.“ Allen ausgezeichneten Unternehmen bescheinigte er eine starke Orientierung auf die Mitarbeiter sowie ein großes Kommunikations- und Innovationspotenzial.

„Der Wettbewerb setzt ein klares Signal aus und für Hamburg“, sagte Sarges: „Die ausgezeichneten Arbeitgeber setzen Maßstäbe und bieten Top-Arbeitsplätze.“

Senatorin Gundelach würdigte die Bedeutung von „Hamburgs beste Arbeitgeber“ für das wirtschaftspolitische Ziel des Senats, qualifizierte Fachkräfte kurz-, mittel- und langfristig an den Standort zu binden. (apa/MHW)

Grüßwort des Wirtschaftssenators

Dieser Wettbewerb hat mehr als drei Gewinner. Und die Conrad Hinrich Donner Bank AG, die PPI AG und ECE Projektmanagement haben in mehrfacher Hinsicht gewonnen: Sie sind zum einen mit dem Gütesiegel als „Hamburgs beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Zum anderen haben diese drei Unternehmen einen entscheidenden Vorsprung im Vergleich zu Konkurrenten errungen. Sie haben sich im Wettbewerb um ein knappes Gut empfohlen: qualifizierte Nachwuchskräfte.



Axel Gedaschko. FOTO: RETO KLAR

Denn trotz der aktuellen wirtschaftlichen Lage werden händeringend Fachkräfte gesucht. Nicht zuletzt machen diese Unternehmen Werbung für den Standort Hamburg als innovatives Dienstleistungs- und Technologiezentrum mit hervorragenden Wachstumsperspektiven sowie vielen attraktiven Arbeitgebern. Im zunehmenden Wettbewerb um kreative „Köpfe“ verfolgt Hamburg als Teil seiner Wirtschaftsförderung eine Clusterpolitik. Diese stellt Unternehmen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Mittelpunkt. Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen, ihre Motivation und ihr Fleiß entscheiden über Erfolg oder Misserfolg am Markt.

Ich danke den Initiatoren des Wettbewerbs: dem Hamburger Abendblatt, dem Institut für Management und Wirtschaftsforschung (IMWF), der Helmut-Schmidt-Universität und der Northern Business School für ihr Engagement zum Wohle des Wirtschaftsstandortes Hamburg und der Metropolregion und beglückwünsche die Unternehmen zu ihrer Auszeichnung.

Axel Gedaschko

Beruf & Erfolg plus online

Die Preisverleihung
Alle Gewinner, viele Fotos und Berichte zum Wettbewerb.



Diese Inhalte finden Sie im Internet unter: www.abendblatt.de/arbeitgeber

DIE BESTEN 25 FIRMIEN

- 1 Conrad Hinrich Donner Bank AG
- 2 PPI AG
- 3 ECE Projektmanagement GmbH & Co. KG
- 4 evodion Information Technologies GmbH
- 5 atrias Personalmanagement
- 6 MLP Finanzdienstleistungen AG
- 7 top in Time Personal und Dienstleistungs GmbH
- 8 Fonterra (Europa) GmbH
- 9 Max Bähr Holzhandlung GmbH
- 10 Ernst & Young AG
- 11 Weinmann Geräte für Medizin GmbH + Co. KG
- 12 GHB Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft
- 13 Marquard & Bahls AG
- 14 Condor Versicherungsgruppe
- 15 GFA Consulting Group GmbH
- 16 Campbell's Germany GmbH
- 17 novomind AG
- 18 Kirchhoff Consult AG
- 19 DeLaval Services GmbH
- 20 Hydro Aluminium Deutschland GmbH
- 21 PSD Bank Nord eG
- 22 Susat & Partner OHG
- 23 Engel & Völkers AG
- 24 Hamburger Volksbank eG
- 25 KALO-Gruppe

Sieben Sonderpreise für sechs Firmen

Gleich dreimal durften sich die Vertreter des neuseeländischen Milchkonzerns Fonterra am Abend der Preisverleihung freuen: Nicht nur, dass sie im Gesamtergebnis den achten Rang unter „Hamburgs besten Arbeitgebern“ erreichten – Professor Dr. Sarges, Geschäftsführer des Instituts für Management Diagnostik, überreichte ihnen auch zwei Sonderpreise. Zum einen wurde Fonterra für die „Wahrnehmung der Firmenpersönlichkeit“ ausgezeichnet – das heißt, es herrscht eine besondere Übereinstimmung unter Mitarbeitern und Führungskräften in ihrem Verständnis der Firmenidentität. Zum anderen wurden Sophie Nicklaus und Oliver Schulz-Oster stellvertretend für ihr Unternehmen der Preis für „Verträglichkeit im Umgang“ überreicht. Meint: Mitarbeiter und Chefs messen einem guten Betriebsklima größte Bedeutung bei. Außerdem erhielten Sonderpreise:

- **Evodion** für „Gewissenhaftigkeit“: Mitarbeiter und Vorgesetzte messen gewissenhaftem Arbeiten die größte Bedeutung bei.
- **Max Bähr** bekam den „Qualitätspreis“: In den Augen von Mitarbeitern

und Führungskräften wird die Umsetzung der EFQM-Standards (europäische Qualitätsstandards) hier am höchsten eingeschätzt.

- **Conrad Hinrich Donner-Bank** für „Engagement und Identifikation“ mit der Firma: Beides ist in diesem Unternehmen am deutlichsten ausgeprägt.

- **ECE** für „Wachstum durch Kontinuität“: Das Management engagiert sich für Konsequenz in der Unternehmenspersönlichkeit.
- **Ernst & Young** für „Unternehmenskultur“: Von Mitarbeitern aller Ebenen wird die Unternehmenskultur besonders positiv wahrgenommen. (apa)



Sophie Nicklaus und Oliver Schulz-Oster vom Milchkonzern Fonterra erhielten zwei Sonderpreise, unter anderem für das gute Verhältnis zwischen Chefs und Mitarbeitern. FOTO: ARLT

CONRAD HINRICH DONNER
PRIVATBANK SEIT 1708

CONRAD HINRICH DONNER BANK

We like Mondays. Denn wir sind Hamburgs bester Arbeitgeber.

Es sind Mitarbeiter mit Herz und Engagement, die unser Bankhaus mit Leben füllen. Diese Menschen machen uns zum besten Arbeitgeber in Hamburg. Eine moderne Bank sieht sich nicht nur als Geldhaus, sondern ebenso als Dienstleister und Berater ihrer Kunden. Wir machen das seit 1708. Unser Erfolg zeigt sich auch an unseren guten Geschäftszahlen. Kein Wunder also, dass wir 2009 – gegen den Branchentrend – weiter wachsen werden. Interesse, ein Teil dieser Gemeinschaft zu werden? Mehr unter www.donner.de.

Wir stehen für Werte, die schon immer etwas wert waren.

WETTBEWERB 2009 Hamburgs BESTE ARBEITGEBER 1. PLATZ

CONRAD HINRICH DONNER BANK AG - Die Privatbank der SIGNAL IDUNA Gruppe
Ballindamm 27 • 20095 Hamburg • chd-personal@donner.de • www.donner.de

STUDIE

Schlechter Chef gleich mieser Job

Und wie halten Sie es mit Ihrem Chef? 49,3 Prozent der stellensuchenden Fach- und Führungskräfte sind mit ihrem Vorgesetzten unzufrieden und suchen deshalb einen neuen Job. Zu diesem Ergebnis kommt die Herbststudie über die Qualität der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, die das Institut für Mittelstandsforschung an der Universität Lüneburg gemeinsam mit der Personalberatung Hanseatisches Personalkontor Hapeko durchgeführt hat. An der Befragung nahmen mehr als 2000 Personen teil. Bewertet wurden Aspekte wie Fairness, Unterstützung durch den Vorgesetzten bei der Umsetzung beruflicher Ziele sowie das zwischenmenschliche Verhältnis, nach denen die Führungsqualität beurteilt werden kann. Mangelnde Unterstützung wird am häufigsten von jenen Mitarbeitern eingeklagt, die eine neue Stelle suchen (57,9 Prozent), während das zwischenmenschliche Verhältnis zum Vorgesetzten in dieser Gruppe nur von 37,1 Prozent der Befragten als schlecht bezeichnet wird.

Durch die derzeitige Wirtschaftskrise dürfte sich die Arbeitssituation in den Unternehmen noch weiter verschärfen. Entsprechend werden die Führungsbeziehungen stärker belastet, wobei der Vorgesetzte dem Arbeitnehmer gleichzeitig als Projektionsfläche dient; er macht den unmittelbaren Chef für die Arbeitssituation verantwortlich. Vor allem bei hochqualifizierten Mitarbeitern kann dies die Trennung vom Arbeitgeber beschleunigen und damit das Unternehmen nachhaltig schädigen. Denn auch in Zeiten der Wirtschaftskrise stehen Unternehmen in Konkurrenz um begehrte Fachkräfte. Umso wichtiger ist es für Arbeitgeber, an der Verbesserung der Führungsbeziehung zu arbeiten und damit Leistungsträger langfristig zu binden. (cr)



Chefs wie Stromberg schaden dem Firmenimage. FOTO: PROSIEBEN



So wie Biathlon-Bundestrainer Frank Ullrich über Treffer würden sich die meisten Personaler über ausreichend Talente freuen. FOTO: IMAGO SPORTFOTODIENST

PERSONALWIRTSCHAFT GUTE MITARBEITER FINDEN UND HALTEN

Talente bald rarer als Erdöl

Fachkräfte bleiben langfristig gefragt. Und darum ist es gerade jetzt wichtig, sie nicht vorschnell zu entlassen.

Andreas Matz

Den Fachkräftemangel und die Mitarbeiterzufriedenheit haben Personaler im Blick, wenn sie von Talent-Management reden. Dieser Ansatz soll helfen, die beiden großen Herausforderungen moderner Personalwirtschaft zu bewältigen.

„Die Fachkräfte gehen uns eher aus als das Öl“, bringt der Personalmanager Olaf Richter die Situation auf den Punkt. Langfristig führt der demografische Wandel zu einem nachhaltigen Mangel an gut ausgebildeten Mitarbeitern. Daran ändere auch die gegenwärtige Krise nichts.

Als Mittelständler, der kaufmännische und gewerbliche Fachkräfte in norddeutsche Unternehmen vermittelt, setzt Richter auf das Prinzip der sozialen Personalwirtschaft. Die pragmatische Zielsetzung dahinter besteht darin, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbelange in Einklang zu bringen. Diese sehr intensive Beschäftigung mit den individuellen Belangen der einzelnen Mitarbeiter erzeugt im ersten Schritt einen deutlichen Mehraufwand. Doch das Ergebnis schlägt sich in der Mitarbeiter- und Kundenzu-

friedenheit nieder. So versucht der Unternehmer aus der Not eine Tugend zu machen, die Potenziale seiner Mitarbeiter besser auszuschöpfen und sie flexibler einzusetzen.

Das, was Richter im kleinen praktiziert, gewinnt als Trend unter dem Schlagwort „Talent-Management“ in den Personalabteilungen vieler größerer Unternehmen an Bedeutung. Dabei ist der Talent-Begriff sehr schillernd und häufig unklar definiert, stellt Friedemann Stracke, Spezialist für Persönlichkeitsdiagnostik, fest. „Talent ist, wenn einer mehr einbringt, als er kostet“, fasst er bündig zusammen und ergänzt: „Wenn ein Talent nicht befeuert wird von der Motivation, der inneren Spannung, etwas zu bewegen, hat keiner was davon.“

In vielen Talent-Management-Projekten werden derzeit EDV-Programme entwickelt, weiß Stracke zu berichten. Die dienen dann dazu, auf Knopfdruck Nachfolgerlisten zu füllen. Allein, was schnell übersehen wird, ist der Grad der Verbindlichkeit oder besser der Unverbindlichkeit. Gute Talente werden nicht gehalten, indem sie auf irgendwelchen Listen stehen. Diese erfüllen nur ihren Zweck, wenn sich daraus eine realistische Perspektive ergibt. Die Beteiligten merken schnell, wenn Mogelpackungen geschürt werden. Doch trotz aller Kritik sieht auch Friedemann Stracke im Talent-Management einen zukunftsträchtigen Ansatz.

Also weg vom „War of Talents“, dem Bemühen, die besten verfügbaren Mitarbeiter für das eigene Unternehmen zu gewinnen? „Wenn ich einige Stellen von außen nicht besetzen kann, dann muss ich mir was einfallen lassen. Dann geht es darum, mit den Menschen, die ich habe, die Aufgaben zu lösen“, fasst die Hamburger Personalberaterin Maren Lehky die Situation zusammen. Trotz schlechter Konjunkturstimmung sieht sie die Firmen alles unternehmen, um ihre Facharbeiter, Ingenieure, mehrsprachige Spezialkräfte oder hoch qualifizierte Assistentinnen auf keinen Fall nach Hause zu schicken. „Denn heute ist allen klar,

67 Prozent der Arbeitnehmer schieben Dienst nach Vorschrift, 20 Prozent haben innerlich gekündigt. Und nur 13 Prozent brennen für ihre Sache – eine alarmierend niedrige Quote.

wie schwer es ist, diese Positionen später nachzubersetzen.“

Doch trotz „Employer Branding“, Personalentwicklung und Talent-Management fallen die jährlichen Befragungen des Gallup-Instituts zur Mitarbeiterzufriedenheit bescheiden aus. So ist laut Gallup nur eine Minderheit von 13 Prozent der Arbeitnehmer mit Engagement bei der Sache. 67 Prozent schieben Dienst nach Vorschrift, und 20 Prozent haben bereits innerlich gekündigt.

Andere Befragungen kommen zu weniger dramatischen Ergebnissen. Doch in der Tendenz gleichen sie sich: In Sachen Zufrie-

denheit und emotionaler Bindung zum Unternehmen herrscht hierzulande Handlungsbedarf. Unmotivierter Mitarbeiter fehlen zum Beispiel bis zu vier Tage mehr pro Jahr. An erster Stelle der Ursachen steht der Mangel von Anerkennung für geleistete Arbeit. Nicht angehört zu werden scheint laut Gallup ein weiteres großes Problem zu sein. Ebenso wie die Tatsache, dass sich viele Arbeitnehmer auf einem Posten sehen, der ihnen nicht liegt.

Das ist eine Einschätzung, die der Diagnostik-Spezialist Friedemann Stracke teilt: Von zehn Arbeitnehmern sitzen sechs bis sieben auf einer falschen Stelle und sind damit nicht glücklich. Von den etwa drei Millionen Personalentscheidungen pro Jahr in Deutschland werden etwa 70 Prozent ohne diagnostische Expertise getroffen. So geraten zum Beispiel Menschen in Führungspositionen, weil sie das für einen sozialen Aufstieg halten, aber eigentlich nicht dafür geeignet sind. Stille Dramen sind die Folge. Am Ende sei es besser, eine Stelle nicht zu besetzen, als sie falsch zu besetzen, ist sich Stracke sicher.

Aus Gesprächen mit ehemaligen Mitarbeitern, die in unser nördliches Nachbarland abgewandert sind, hat der Mittelständler Olaf Richter gelernt: „Sie gingen weg, weil sie mehr verdienen wollten. Sie kommen nicht zurück, weil sie das Arbeitsklima jenseits der Grenze als sehr angenehm empfinden.“

7. Platz top in Time

Auf die Vermittlung von qualifizierten Fachkräften für den konstruktiven, technischen und kaufmännischen Bereich hat sich das 1997 gegründete Unternehmen top in Time spezialisiert. Der Personal-Dienstleister unterstützt Kunden mit Fachpersonal in Form von Leiharbeitskräften direkt vor Ort, hilft aber auch bei der Gewinnung von Mitarbeitern zur Festanstellung. Zu den Kunden gehört Airbus Deutschland; top in Time ist Mitgesellschafter der CAS (Corporate Aviation Services) und somit „First Level Supplier“ des begehrten Arbeitgebers.

„Einzigartig machen unser Unternehmen vor allem die Menschen, die hier arbeiten. Das gilt für die neun Mitarbeiter am Firmensitz in Reinbek wie für die 200 Mitarbeiter, die vor Ort in den Projekten im Einsatz sind“, sagt Geschäftsführer Matthias Födisch (51). Auf Platz sieben unter Hamburgs besten Arbeitgebern gelandet zu sein bestärkt ihn und Unternehmensgründer Rainer Rudzki (46) darin, auf dem richtigen Weg zu sein. „Unsere Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Kunden basiert auf Offenheit, Ehrlichkeit und Vertrauen.“ (csl)

8. Platz Fonterra Europe GmbH

„Wir sind alle ein wenig Kiwi“ (sprich: neuseeländisch), sagt Oliver Schulz-Oster, Personalentwicklungsmanager der Fonterra (Europe) GmbH. Rund 17 000 Menschen sind weltweit bei dem neuseeländischen Milchkonzern Fonterra tätig, dessen Europa-Vertriebszentrale in Hamburg liegt. 55 Menschen aus 14 Nationen davon arbeiten hier und vertreiben jährlich ca. 150 000 Tonnen Milchprodukte wie Käse, Butter und Milchproteine, beispielsweise für die Joghurtproduktion. Damit werden in Europa ca. 400

Millionen Euro Umsatz erwirtschaftet. Durch flache Hierarchien haben die Mitarbeiter gute Möglichkeiten, unternehmerisch mitzugestalten und zu entscheiden. Im Rahmen der „Talent Hub Initiative“ werden allen Weiterentwicklungsmöglichkeiten geboten. Hamburger Fonterra-Mitarbeiter wie Führungskräfte nennen gleichermaßen folgende Eigenschaften, die im Unternehmen gepflegt werden: gutes Arbeitsklima, teamfreundlich, geschäftsbereit, mitarbeiterorientiert und offen. (kny)

9. Platz Max Bahr Holzhandlung GmbH

In diesem Jahr feiert Max Bahr sein 130. Jubiläum. 1879 als Stellmacherei in Hamburg-Bramfeld gegründet, zählt das Unternehmen heute – mit bundesweit 76 Märkten, 4155 Mitarbeitern und mehr als 200 Auszubildenden – zu den besten Bau- und Heimwerkermärkten. Seit Februar 2007 gehört es der Praktiker-Gruppe.

Führungskräfte und Mitarbeiter sind sich einig: Max Bahr ist in hohem Maß teamorientiert und ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber mit gutem Arbeitsklima. Die Mitarbeiter sind

sehr lange im Unternehmen beschäftigt. Im Durchschnitt fast acht Jahre, aber auch teilweise sogar schon in der zweiten Generation. Aus den Wagenrädern von einst ist ein Sortiment von mehr als 60 000 Artikeln geworden, und man versucht laufend, Service und Beratung zu verbessern. Kundenzufriedenheit wird großgeschrieben. „Nur wenn unsere Mitarbeiter sich mit diesen Werten identifizieren, können wir auch vom Kunden so wahrgenommen werden“, sagt Vertriebs-Geschäftsführer Lutz Rucktäschel. (kny)

10. Platz Ernst & Young

Sowohl in Deutschland als auch weltweit ist Ernst & Young einer der Marktführer in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung sowie Transaktions-, Restrukturierungs-, Management-, Risiko- und Immobilienberatung. Das Beratungsunternehmen beschäftigt rund 6500 Mitarbeiter in Deutschland, 65 in Hamburg und 135 000 weltweit. „Als erfolgreiches und leistungsorientiertes Unternehmen eröffnen wir unseren Mitarbeitern ausgezeichnete Karrierechancen“, sagt Kristian Ludwig, Leiter der Nie-

derlassung Hamburg sowie der Region Nordost. Und er freut sich sehr darüber, dass Ernst & Young es unter die Top 10 der besten Arbeitgeber Hamburgs geschafft hat. „Ein herausforderndes Arbeitsumfeld und Spaß an der Arbeit im Team – das ist es, was uns auszeichnet. Ich glaube, das kommt einfach gut an.“ (csl)



Kristian Ludwig, Hamburg-Chef.

KALO Gruppe

Kompetenzführer aus Leidenschaft und ein Bekenntnis zu Full Service, Qualität, Energieeffizienz und Umweltschutz: Die **KALO Gruppe**, ein Verbund starker Unternehmen auf dem Sektor der Energie- und Messdienstleistungen.

Die Palette unserer Produkte und Dienstleistungen ist vielfältig: Sie reicht vom Energieliefer- und Finanzierungscontracting über technisches Anlagen- und Gebäudemanagement, technische Gebäudeausrüstung bis hin zum gesamten Energiemanagement. Dazu kommen die Heiz- und Betriebskostenabrechnung, der Energiepass für Immobilien, Forderungsmanagement und das komplette messtechnische Geräteprogramm. Mit über 50 Jahren Erfahrung sind wir ein bundesweit tätiger Dienstleister mit hoher Serviceausrichtung und Innovationsfähigkeit.

Wir suchen Sie!

In unserer Unternehmenszentrale in **Hamburg** haben wir folgende Positionen zu besetzen:

- QL- PL/SQL-Entwickler (w/m)**
- Vertriebsbeauftragter (w/m)** für Key Accounts in der Region Nord
- Systemadministrator Linux (w/m)**
- Techniker oder Ingenieur (w/m)** mit Schwerpunkt Funktechnik
- SAP Basis Administrator (w/m)**

Weitere Informationen und Stellenangebote finden Sie unter www.kalo-gruppe.de.

KALO Gruppe
Sabine Schott - Personal- und Changemanagement - Heidenkampsweg 40 - 20097 Hamburg
sabine.schott@kalo.de - Telefon (040) 23 77 5-257 - www.kalo-gruppe.de

evodion information technologies

Auszeichnung für evodion

evodion gehört zu Hamburgs besten Arbeitgebern 2009!
Ein vierter Platz im Wettbewerb ist eine schöne Bestätigung unserer Philosophie: Wir sind nur durch und mit unseren Mitarbeitern erfolgreich!

Die ausgezeichnete Platzierung im Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber“ spiegelt die außerordentliche Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Unternehmenskultur und den Arbeitsbedingungen bei evodion wider. Dieses tolle Ergebnis steht für Teamgeist, ein gesundes Arbeitsklima und die hohe Qualität in den Projekten. Das macht evodion so erfolgreich und ist die Basis für unsere langjährigen, guten und partnerschaftlichen Kundenbeziehungen.

Die Hamburger evodion Information Technologies GmbH ist ein IT-Beratungs- und Softwarehaus. Mit innovativen Lösungsansätzen erstellen wir maßgeschneiderte Software für Unternehmen. Zu unseren Kunden zählen DER SPIEGEL, die Bausparkasse Mainz, das Luftfahrt-Bundesamt, das Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie, Creditreform, Hamburg Süd, HVB Leasing und Boehringer Ingelheim.

evodion Information Technologies GmbH
Högerdamm 41, 20097 Hamburg
Telefon: 040/27 14 34 00
www.evodion.de

MARQUARD & BAHL

think, feel, act

Unabhängig, solide, eigenwillig...

lautet unsere Philosophie weltweit. Seit mehr als 60 Jahren arbeitet Marquard & Bahls erfolgreich im internationalen Mineralöl- und Energiegeschäft.

Zu unseren zentralen Geschäftsfeldern gehören Mineralölhandel, Tanklagerung, Flugzeugbetankung, Contracting und erneuerbare Energien. Darüber hinaus engagieren wir uns in den Bereichen Gasversorgung und Mineralöl-Analytik.

Die Holding unseres Konzerns ist in Hamburg ansässig. Über unsere Tochtergesellschaften sind wir in zahlreichen Ländern in Europa, Amerika und Asien vertreten. Weltweit beschäftigen wir rund 4.200 Mitarbeiter.

Marquard & Bahls AG
Admiralitätsstr. 55 | 20459 Hamburg | www.mbholding.de

4. Platz: evodion Information Technologies

Die Hamburger evodion Information Technologies GmbH ist ein unabhängiger IT-Dienstleister für Softwarelösungen und Anwendungsentwicklungen. 2003 in Hamburg gegründet, beschäftigt das Unternehmen heute 44 Mitarbeiter. Der promovierte Physiker Michael Bark (48) ist einer von drei Geschäftsführern und verantwortlich für Vertrieb, Marketing, Partner und Einkauf. Dass evodion auf dem vierten Platz der besten Hamburger Arbeitgeber gelandet ist, hat ihn total gefreut, aber auch etwas überrascht. „So oft kommt es schließlich nicht vor, dass ein kleines Unternehmen wie das unsere mit so einem wertvollen Gütesiegel ausgezeichnet wird.“ Einer der Grundsätze von evodion besteht darin,



Dr. Michael Bark (48), Geschäftsführer.

dass die Geschäftsleitung das selbstständige Handeln der Mitarbeiter fördert, ihnen Entscheidungsspielraum überlässt und Verantwortung überträgt. Die Verantwortung

ergibt sich konkret aus der Zuordnung der Rollen in den Projekten. Berichtspflichten an das Management sind dabei klar geregelt. Der IT-Dienstleister unterstützt Mitarbeiter auch in privaten Belangen. So gibt es ein Jahresarbeitszeitkonto und verschiedene Teilzeit-Modelle. (cs)

5. Platz: atrias personalmanagement

Im Februar letzten Jahres entschloss sich der 45-jährige Jochen Ziegler, gebürtiger Karlsruher, gemeinsam mit dem Hamburger Sven Schröder (44) zu einem großen Schritt. Sie wagten den Sprung in die Selbstständigkeit und erwarben das in Sachen ansässige Personalmanagementunternehmen ts time support. Seit Oktober firmiert die Gesellschaft unter dem Namen atrias personalmanagement.

Die Unternehmenszentrale von atrias befindet sich in Hamburg, insgesamt gibt es zwölf Niederlassungen. „Es ist eine große Ehre für uns, in den Top Ten der besten Arbeitgeber Hamburgs vertreten zu sein. Dass wir so schnell erste Früchte unserer Arbeit ernten würden,

hätten wir nie zu hoffen gewagt“, kommentiert Jochen Ziegler den fünften Platz. Seine Firma hat sich auf die Vermittlung von ausgewiesenen Fach- und Führungskräften spezialisiert.

Zu den Kunden, bei denen die rund 800 Service-Mitarbeiter von atrias tätig sind, gehören überwiegend Unternehmen aus Industrie und Technik. Eines der Anliegen der Geschäftsführung ist, die Entwicklung der Zeitarbeit entscheidend mitzugestalten und ihr Ansehen nachhaltig zu verbessern. Mitarbeiterorientierung spiegelt die Firmenphilosophie wider. Darin steht der tägliche Umgang miteinander im Vordergrund, was auch der Leitsatz „Menschen im Mittelpunkt“ ausdrücken soll. (cs)

6. Platz: MLP Finanzdienstleistungen AG

Das Unternehmen mit Hauptsitz in Wiesloch bei Heidelberg ist einer der führenden unabhängigen Finanz- und Vermögensberater für Akademiker und andere anspruchsvolle Kunden. In Deutschland, Österreich und den Niederlanden ist MLP mit rund 4500 Beratern, Mitarbeitern und mehr als 250 Geschäftsstellen vertreten. Zusammen mit der zum Konzern gehörenden Feri Finance AG verwaltet MLP im Auftrag der 740 000 Privat- und Firmenkunden ein Vermögen von rund 11 Milliarden Euro.

In Hamburg ist MLP seit 1981 und mittlerweile mit zehn Geschäftsstellen und über 100 Beratern vertreten. Leiter der Geschäftsstelle an der Spitalerstraße ist Wolphardt Franz (43), der



Wolphardt Franz, Geschäftsstellenleiter.

seit fast zehn Jahren für MLP arbeitet.

Eine Basis für den Unternehmenserfolg sieht er in der offenen, fast familiären Unternehmenskultur sowie in der sorgfältigen Auswahl und intensiven Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter an der unternehmenseigenen Hochschule: „Das investieren wir, um den Qualitätsanspruch hochzuhalten.“ Eine attraktive, leistungsorientierte Vergütung lässt die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg partizipieren. (cs)

ARBEITGEBER WAS FIRMAN BESSER MACHEN KÖNNEN, VERRÄT EXPERTE WERNER SARGES

„Führungskräfte sind manchmal blind“

Beim Wettbewerb um Mitarbeiter können Unternehmen durch gelebte Werte und gutes Arbeitsklima punkten.

ABENDBLATT: Herr Prof. Sarges, was ist an Ihrem Ansatz neu?

WERNER SARGES: Wir haben – anders als andere Wettbewerber – darauf Wert gelegt, dass die beiden Gruppen der Mitarbeiter und des Managements gleichberechtigt gesehen werden und ihre Aussagen in das Ergebnis einfließen. Außerdem sind in unserem Modell kleine bzw. mittlere Unternehmen den großen gegenüber nicht benachteiligt.

ABENDBLATT: Wie sind Sie zu einem Ranking gekommen?

SARGES: Wie beschrieben haben wir die beiden Gruppen Management und Mitarbeiter befragt. Wenn beide Gruppen in der Beantwortung einer Frage übereinstimmen, ist das ein Gütefaktor. Der Grad der Übereinstimmung war also für das Ranking von großer Bedeutung.

ABENDBLATT: Worin liegt der Vorteil Ihres Untersuchungsansatzes?

SARGES: Uns ging es um die Persönlichkeit des Unternehmens, seine Unternehmenskultur und das Qualitätsmanagement (EFQM). Mit Themen wie Kommunikation, Förderung, Orientierung und Unternehmenskultur haben wir wichtige Kriterien bewertet, die in einem Bewerbungsgespräch nicht festzustellen sind. Konditionen wie Gehalt kann dagegen jeder Mitarbeiter leicht selber vergleichen.

ABENDBLATT: Gab es für Sie Überraschendes?

SARGES: Überraschend war für mich, dass mehr als zwei Drittel der Firmen antreibende Generalisten sind. Oder der Unternehmenstyp des Machers, wenn man es anders ausdrücken möchte. Dagegen sind die anderen drei Typen wie der Überzeugende, die einführende Kontaktperson und der Korrekte weit abgeschlagen.

ABENDBLATT: Was ziehen Sie daraus für Schlüsse?

SARGES: Erstens, dass eben genau dieser selbstbewusste Unternehmenstypus an diesem Wettbewerb teilgenommen hat. Offensichtlich sind weniger selbstbewusste Unternehmen noch zu unsicher, um sich im Wettbewerb zu messen. Dabei könnten insbesondere diesen Arbeitgebern wertvolle Hinweise geliefert werden, um ihre Schwächen zu verringern. Zweitens: Das Selbstbewusstsein des Unternehmens ist von seinen Mitarbeitern und Führungskräften geprägt. Unter den Generalis-



Umschwärmt wie der Schauspieler Gary Cooper im Film „Die Abenteuer des Marco Polo“ von 1937 möchten Firmen bei Bewerbern sein. FOTO: AKG-IMAGES

ten stimmen die Einschätzungen stärker überein, was Image und Arbeitsplatz angeht. Deswegen stehen diese Unternehmen überwiegend unter den Top 25.

ABENDBLATT: Welche Schwächen bei Firmen konnten Sie feststellen?

SARGES: Einige Fragen betrafen Punkte wie Mitentscheidungsmöglichkeiten der Mitarbeiter im Unternehmen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Entscheidungswege. Es gab Firmen, bei denen die Einschätzung zwischen Mitarbeitern und Führungskräften weit auseinanderklaffte. Führungskräfte sind manchmal blind und unsensibel für die Befindlichkeiten ihrer Mitarbeiter. Oder sie wollen Dinge nicht wahrhaben.

ABENDBLATT: Woran mangelt es den Firmen auf hinteren Plätzen?

SARGES: Bei denen fällt vor allem die starke Inhomogenität zwischen Management und Mitarbeitern auf. Die Antworten der Fragen und damit die Beurteilung der Abläufe und Gegebenheiten im Unternehmen gehen weit auseinander.



Professor Dr. Werner Sarges, Experte für Personaldiagnostik und wissenschaftlicher Leiter des Wettbewerbs. FOTO: MANUELA KEIL

ABENDBLATT: Haben Sie einen Rat für diese Unternehmen?

SARGES: Miteinander reden! Dort muss mehr Kommunikation zwischen Management und Mitarbeitern stattfinden. Laden Sie die Arbeitnehmer zum Mitentscheiden ein!

ABENDBLATT: Was bedeutet das Ergebnis für potenzielle Bewerber?

SARGES: Unternehmen, die vordere Ränge belegen, sind in allen drei untersuchten Instrumenten wie Unternehmenskultur, Qualitätsmanagement und Persönlichkeit gut und damit attraktive Ar-

beitgeber. Dort kann sich der neue Mitarbeiter einbringen, hat Orientierung über Entscheidungswege und kann sich weiterentwickeln.

ABENDBLATT: Was sind schlechte Arbeitgeber?

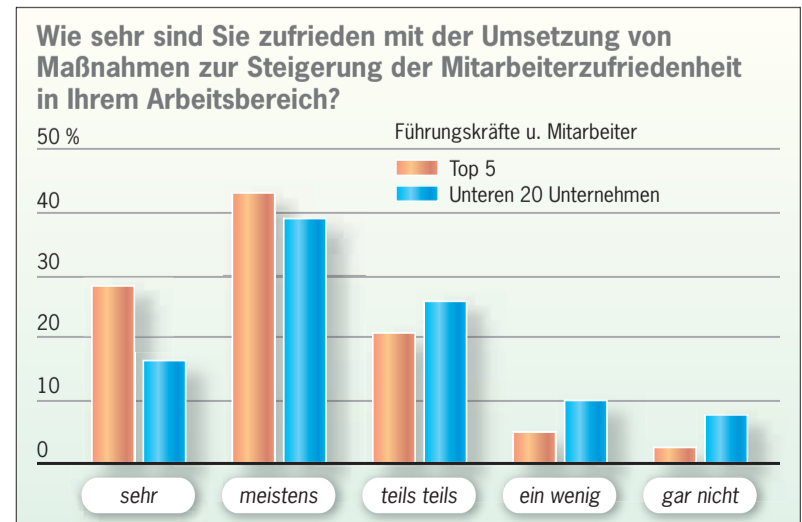
SARGES: Schlechte Arbeitgeber geben ihren Mitarbeitern keine Orientierung, lassen Dinge ungesagt. Die Mitarbeiter können sich nicht einbringen und wissen nicht, was ihre Führungskräfte von ihnen wollen. Diese Firmen sind auch für Krisen schlecht gerüstet. Sie haben mit sich zu tun und agieren nicht in eine Stoßrichtung. Gerade in diesem Jahr ist es eine falsche Entscheidung, die Aufmerksamkeit von den Mitarbeitern wegzunehmen.

ABENDBLATT: Was ist Ihr Fazit aus dem Wettbewerb?

SARGES: Ich bin sehr zufrieden. Das Ergebnis zeigt, dass es hervorragende Firmen in der Hamburger Metropolregion gibt, die ihre Philosophie wirklich leben und die attraktive Arbeitgeber sind – abseits der großen Marken. INTERVIEW: MANUELA KEIL

Erkenntnisse zum Qualitätsmanagement

Die drei Bereiche Persönlichkeit des Unternehmens, Unternehmenskultur und Qualitätsmanagement wurden in der Befragung, der ein wissenschaftlich etabliertes Modell zugrunde liegt, untersucht. Zu dem dritten Befragungsmodul wurden den Mitarbeitern und Führungskräften der teilnehmenden Firmen neun Fragen vorgelegt, die auch die European Foundation for Quality Management (EFQM) für Mitarbeiterbefragungen empfiehlt. Dabei ging es beispielsweise um die Fragen: Wie sehr sind Sie mit der Führungskompetenz Ihres Vorgesetzten zufrieden? Wie sehr sind Ihnen die Ziele Ihrer Abteilung deutlich? Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Weiterbildung? Wie zufrieden sind Sie mit der Unternehmenskommunikation – bekommen Sie alle Informationen, um arbeiten zu können? Bei den Antworten konnten sich die Befragten zwischen „sehr“, „meistens“, „teils – teils“, „eher wenig“ und „gar nicht“ entscheiden. Auffallend am Ergebnis war, dass die am häufigsten gewählte Antwort „meistens“ war. Allerdings kamen bei den besten Firmen auf den ersten fünf Rängen häufiger die beiden positiven Antworten „sehr“ und „meistens“ vor. Bei den Themen Weiterbildung, Kommunikation und Führungskompetenz des Vorgesetzten wird bei allen befragten Firmen noch Verbesserungsbedarf gesehen, allerdings deutlich weniger bei den besten Firmen, den Top 5, als bei den restlichen 20 Unternehmen. (kei)



Auch bei den Top 5 der befragten Unternehmen lautete die häufigste Antwort „meistens“. QUELLE: SARGES

Und was wirst du?

ICH WERDE EINE LIMOUSINE

HYDRO

Was haben eine Limousine, eine Yacht, eine Sinfonie und ein Bügeleisen gemeinsam? Ganz einfach: Ohne Aluminium läuten es alle vier Produkte wirklich schwer. Ob in Karosserien, Leitungen, Beschichtung oder Feinschliffbohlen – Alu kommt in vielen Bereichen ganz groß raus. In Zukunft auch mit deinen Ideen? Nutze die Chance für den ganz großen Auftritt – bei Hydro. Was wirst du?

www.hydro.com/deutschland

DeLaval

Für die Zukunft bestens gewappnet

Wir, die DeLaval Services GmbH, sind eine Tochtergesellschaft des weltweit tätigen DeLaval-Konzerns, der auf dem Gebiet der Milchwirtschaft führend ist. Als internes Serviceunternehmen des Mutterkonzerns bestehen wir aus den operativen Fachbereichen Logistik und IT. Die 240 Beschäftigten sorgen für den globalen Versand der landwirtschaftlichen Produkte sowie für die Entwicklung und die weltweite Unterstützung zentraler EDV-Anwendungen. Weil dies ein breites Spektrum an Fachwissen erfordert, legen wir Wert auf eine klare Personalstrategie, verbunden mit verständlichen, praktikablen Prozessen.

DeLaval Services GmbH ein Ziel gesetzt: hervorragende Mitarbeiter für alle Ebenen zu gewinnen, sie zu fördern und zu halten nach der Devise: „First-Class-Unternehmen brauchen auch First-Class-Mitarbeiter“.

Gute Leistungen belohnen wir zusätzlich im Rahmen eines Bonusprogramms mit bis zu 4 % eines Jahresgehalts, wenn die vereinbarten Ziele erreicht wurden.

Mit unserem „Management Planning Development Program“ stellen wir die Weichen für eine erfolgreiche Anstellung in der DeLaval-Welt: mit einer ganzheitlichen Perspektive, einem weiten Netzwerk an Menschen und internem Know-how.

Nicht nur in Europa, sondern auf der ganzen Welt findet ein rasanter Wandel auf dem Arbeitsmarkt statt. Hervorragend ausgebildete, kritisch denkende Mitarbeiter stellen neue Anforderungen an Firmen aller Branchen. Zur Sicherung dieser Position hat sich das Personalmanagement der

So sind wir als Firma mit hervorragend ausgebildeten, motivierten Beschäftigten verschiedener Alters- und Kulturgruppen bestens für den globalen Wandel auf dem Arbeitsmarkt gerüstet.

03 / 70000000
Ludwig-Ludwig
www.deval.com

PERSÖNLICHKEIT 70 PROZENT DER TEILNEHMENDEN FIRMEN GEHÖREN ZUM TYPUS DES MACHERS

„Unser Ansatz birgt eine Innovation“

Zum ersten Mal erhalten Hamburger Unternehmen und deren Personalarbeit durch eine neue Methode ein Gesicht.

Manuela Keil

Antreibend, überzeugend, einfühlsam, korrekt – ein Unternehmen kann man charakterisieren wie einen Menschen. Mit diesem Ansatz hat Professor Dr. Werner Sarges, Experte für Personal-Diagnostik an der Helmut-Schmidt-Universität, die Teilnehmer am Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber“ unter die Lupe genommen. Grundlage für seine Analyse, der sich 38 Unternehmen aus dem Großraum Hamburg unterzogen, ist ein wissenschaftlich etabliertes Modell, das Sarges weiterentwickelt und modifiziert hat. „Im Unterschied zu anderen Wettbewerben, bei denen nur die Bewertungen der Mitarbeiter erfragt werden, kontrastieren wir stärker, denn wir erfragen auch die Auffassung des Managements“, erklärt er. Dass außer Unternehmenskultur und Qualitätsmanagement auch das Unternehmen als Persönlichkeit betrachtet und bewertet wird, stellt eine Besonderheit dar. Sarges: „Das ist eine Innovation.“

115 Eigenschaften

Anhand verschiedener Adjektive beschreiben die Befragten die eigene Firma. Im Fragebogen werden insgesamt 115 Eigenschaften abgefragt wie beispielsweise: Verständnissvoll, durchsetzungsfähig, vertrauenswürdig, umsetzungsstark, liebenswert, zuverlässig, höflich, schöpferisch, tolerant. Aus den Antworten ergibt sich insgesamt ein Kondensat, das sich in vier verschiedene Persönlichkeitstypen bündeln lässt: Die Generalistin, den Überzeugenden, die einfühlsame Kontaktperson und den Korrekten (s. Beschreibung der Typen rechts).

Audits

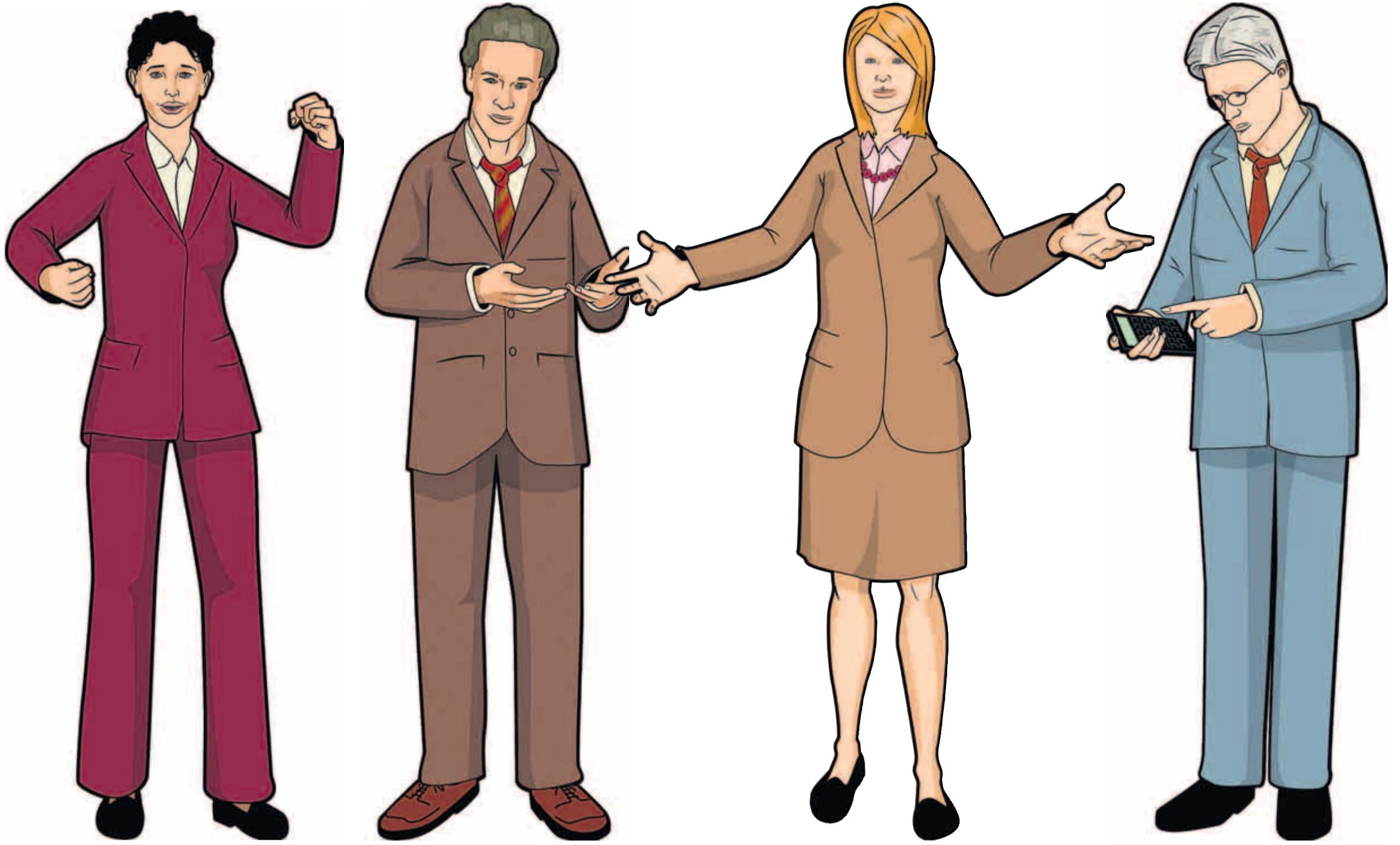
Um die besten Firmen zu ermitteln, besuchten Mitglieder der Jury die einzelnen Unternehmen und führten Audits durch. „Uns ging es dabei darum, sich einen direkten Eindruck vor Ort sowie vom Arbeitsklima in den Firmen zu verschaffen“, sagt Professor Sarges. Die Audits hätten die bis dahin erhobenen Ergebnisse jedoch bestätigt. Außerdem gibt es noch ein weiteres Fazit: Die ersten sechs Unternehmen liegen in der Wertung besonders eng beieinander.

Empfehlungen

Mit dieser Methode lassen sich komplexe Strukturen innerhalb des Unternehmens einfangen und abbilden. Außerdem werden konkrete Handlungsempfehlungen für die zukünftige Personalentwicklung sichtbar. Denn der Wettbewerb bewertet, wie Unternehmen heute in ihrer Personalarbeit aufgestellt und wie sie personell für die zukünftige Entwicklung gerüstet sind.

Der Nutzen

Die Firmen können aus ihrer Teilnahme am Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber“ einen mehrfachen Nutzen ziehen. Zum einen profitieren die beteiligten Unternehmen in ihrer internen Personalentwicklung davon. Zum anderen können die 25 Topplatzierten das Gütesiegel „Hamburgs beste Arbeitgeber“ offensiv nach außen tragen und bei der Gewinnung neuer Talente einsetzen. Denn im Wettbewerb um gute und zur jeweiligen Firma passende Mitarbeiter müssen Firmen als attraktive Arbeitgeber im Kampf um die Bewerber auf sich aufmerksam machen.



70 PROZENT: DIE ANTREIBENDE GENERALISTIN (DIE MACHERIN)

Über zwei Drittel der teilnehmenden Firmen werden von Management und Mitarbeitern als unabhängig, zielstrebig und entschlossen – auch in der Übernahme von Verantwortung – gesehen. Die Macherin geht eigene Wege und will energisch den Verlauf der Dinge beeinflussen. Sie wagt viel, geht Risiken ein und beeindruckt durch einen starken Antrieb. Diese Persönlichkeit ist ein in der Sache kreativer und auch recht innovativer Troubleshooter, der an Zielen und Resultaten interessiert ist und ein hohes Tempo vor gibt. Sie stellt sich mit Optimismus dem Wettbewerb. (kei)

12 PROZENT: DER ÜBERZEUGENDE

12 Prozent der teilnehmenden Firmen lässt sich dem Persönlichkeitstypus des Überzeugenden zuordnen. Zu dessen Eigenschaften gehört, dass er viele Dinge initiiert, aber vor allem andere überzeugen möchte. Er fällt durch seine Fähigkeit zu motivieren auf und zeigt dabei auch viel Einfühlungsvermögen, ist grundsätzlich freundlich, aber im Krisenfall auch durchaus bestimmt bis autoritär. Der Überzeugende schätzt Teamorientierung, unterstützt offenes Delegieren und hat Sinn für Dringlichkeit. Er stellt sich dem Wettbewerb. (kei)

11 PROZENT: DIE EINFÜHLENDE KONTAKTPERSON

Die Firma wird von den Mitarbeitern und Führungskräften in erster Linie als empathisch gesehen, die anregt und Wärme und Enthusiasmus verbreitet. Sie besitzt großes Teamverständnis und fördert die Kooperationsbereitschaft. Außerdem verfügt die Einfühlende über ein gutes Selbstvertrauen, ist mit sich selbst jedoch eher bescheiden. Sie kann andere motivieren und auch fordern. Dies macht sie jedoch auf eine freundliche und überzeugende Art. Sie verlangt Konstanz und Integrität bei Beziehungen zu anderen und zeigt einen Sinn für Dringlichkeit. (kei)

7 PROZENT: DER KORREKTE

Den geringsten Anteil der teilnehmenden Firmen machte mit 7 Prozent der Typus des Korrekten aus. Er arbeitet intensiv und ist ausdauernd. Er achtet dabei vor allem auf Korrektheit. Durch seine Persönlichkeitsstruktur schätzt er klare Richtlinien und Zielsetzungen. Er besitzt eine kritisch-analytische Denkweise. Gegenüber neuen Dingen ist er sicherheitshalber erst einmal zurückhaltend und kritisch. Nach außen hin pflegt der Korrekte recht formelle Umgangsformen. Er strebt danach, immer auf Anhieb das Richtige zu tun. (kei)

ILLUSTRATIONEN: JÖRG DOMMEL

CHRONOLOGIE DES WETTBEWERBS

- Anfang Mai 2008: Start und Bekanntmachung
- Ende Mai 2008: Ende der ersten Rabattfrist für Frühbucher
- Ende Juni 2008: Ende der zweiten Rabattfrist für Frühbucher
- Juli 2008: Wirtschaftssenator Axel Gedaschko wird Schirmherr
- Ende August 2008: Infoveranstaltung für Teilnehmer
- Ende August 2008: Anmeldeabschluss
- September/Oktober 2008: Durchführung der Management- und Mitarbeiterbefragung
- Bis Dezember 2008: Ermittlung der besten Unternehmen durch Audits vor Ort
- 15. Januar 2009: Preisverleihung (kei)

www.susat.de

Als partnerschaftlich geführte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit derzeit rund 450 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Niederlassungen an wesentlichen wirtschaftlichen Zentren Deutschlands erbringen wir über den Bereich der Jahresabschlussprüfung hinaus sämtliche Dienstleistungen, u.a. auf dem Sektor des Wirtschafts-, Gesellschafts- und Steuerrechts und im Bereich Corporate Finance. SUSAT ist Mitglied von Grant Thornton International Ltd., deren Mitglieds- und Korrespondenzfirmen mit 480 Büros und rund 30.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in mehr als 100 Ländern tätig sind.

Hamburg, München, Köln, Berlin, Leipzig oder Frankfurt am Main? Wir bieten ab Spätsommer 2009 an allen Standorten topqualifizierten

Hochschulabsolventen (m/w)
herausfordernde Einstiegsmöglichkeiten in

Wirtschaftsprüfung · Steuerberatung · Corporate Finance · IT and Business Audit

Sie haben Ihr fachspezifisch ausgerichtetes Studium mit überdurchschnittlichem Erfolg abgeschlossen und suchen jetzt nach neuen Perspektiven? Sie interessieren sich für vielfältige, qualifizierte Aufgabenstellungen – auch mit internationalem Bezug – im Rahmen einer interessanten Mandantenstruktur? Dann verschaffen Sie sich einen Überblick bei uns, einer bundesweit aktiven Beratungsgesellschaft. Hier können Sie Ihre fachliche und persönliche Kompetenz kontinuierlich weiterentwickeln und Ihr Wissen gezielt einsetzen und ausbauen. Wichtig sind uns erste Praxiserfahrungen, die Sie beispielsweise durch Praktika oder im Rahmen eines Referendariats erworben haben, sowie gute Englischkenntnisse. Ausgeprägte Teamfähigkeit und eine hohe analytische Begabung runden Ihr Profil ab.

Wir eröffnen Ihnen Perspektiven durch eine breit gefächerte, anspruchsvolle Tätigkeit in kooperativer Atmosphäre. Durch Training on the Job und gezielte Weiterbildungen fördern wir Ihre berufliche Entwicklung und unterstützen Sie bei der Vorbereitung auf die Berufsexamina.

Sie sind interessiert, unsere Teams qualifiziert und engagiert zu verstärken? Dann senden Sie bitte Ihre aussagefähige Bewerbung mit Angabe Ihres bevorzugten Standorts sowie des gewünschten Fachbereichs an unsere zentrale Personalabteilung:

SUSAT & PARTNER OHG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Domstraße 15
20095 Hamburg

2009 Hamburger Preis für die Beste

Hamburg || München || Köln || Berlin || Leipzig || Frankfurt

Telefonische Anzeigenannahme:
040/35 10 11



André Strüfing, Dipl. Volkswirt, 45, MLP-Geschäftsstellenleiter.

Best of Class – Willkommen bei MLP als Financial Consultant.

MLP setzt seit über 35 Jahren Maßstäbe bei individuellen Finanzlösungen für Akademiker und andere anspruchsvolle Kunden. Über 740.000 Kunden profitieren von unseren ganzheitlichen Vorsorge- und Finanzkonzepten.

Um unseren Erfolg weiter auszubauen, suchen wir für unsere Geschäftsstellen bundesweit

Financial Consultants (m/w).

Sie beraten Ihre Kunden als selbstständiger, kompetenter Ansprechpartner für alle finanziellen Angelegenheiten mit maßgeschneiderten und innovativen Finanzlösungen in den Bereichen Vorsorge, Absicherung, Geldanlage und Finanzierung.

Wir bieten Ihnen die besten Bedingungen im Wachstumsmarkt Finanzdienstleistungen:

- Attraktives Fixum zu Beginn der Tätigkeit
- Hoch qualifizierte Aus- und Weiterbildung an der MLP Corporate University und in der MLP-Geschäftsstelle
- Unabhängiger Zugriff auf die besten Produkte am Markt
- Professionelle Unterstützung durch unsere Vertriebservices
- Eine hoch anspruchsvolle und attraktive Kundenzielgruppe

Sie sind Vertriebsprofi und haben idealerweise Erfahrungen im Versicherungs- oder Finanzdienstleistungsbereich. Sie können unsere anspruchsvollen Kunden auf Augenhöhe beraten, überzeugen uns durch Ihre Persönlichkeit, haben Unternehmerrgeist und den Willen zum Erfolg? Dann freuen wir uns, Sie kennen zu lernen.

MLP Finanzdienstleistungen AG
Personalmarketing/Recruiting Nord
Spitalerstraße 4
20095 Hamburg
Tel 040 · 30926 · 67
wilhelmine.schuetgen@mlp.de
www.mlp-berater.de



BESTE ARBEITGEBER DIE DREI GEWINNER IM PORTRÄT



Gewonnen! Die Euphorie der Top-Platzierung ist zugleich Belohnung für das Erreichte und Ansporn für die nächsten Runden. 2010 wollen die Sieger ihren Ruf als Hamburgs beste Arbeitgeber verteidigen. FOTO: IMAGO/PANORAMIC

Donnerwetter! Eine Bank trotz der Krise

Service, passende Berater, Mitmach-Bank: Was eines der ältesten deutschen Geldinstitute gerade jetzt auszeichnet.



Die beiden Bankvorstände Marcus Vitt (l.) und Wolfgang Hellwege sehen sich durch die Auszeichnung als „Bester Arbeitgeber“ auf ihrem Weg bestätigt.

Chan Sidki-Lundius

Conrad Hinrich Donner war ein visionärer und ambitionierter Jungunternehmer, als er 1798 im Alter von 24 Jahren ein Bankhaus im damals noch dänischen Altona gründete. Bis zum Ersten Weltkrieg hatte sich die Bank Conrad Hinrich Donner zu einer der größten deutschen Privatbanken entwickelt. Mit der Signal Iduna-Gruppe gesellte sich 1990 ein starker Partner und Aktionär an die Seite des Bankinstituts.

Heute ist das Bankhaus Donner nicht nur eine der ältesten und traditionsreichsten, sondern auch eine der erfolgreichsten Privatbanken in Deutschland. Zu den vielen Auszeichnungen, die die Bank bereits erhalten hat, ist jetzt die Auszeichnung als „Hamburgs bester Arbeitgeber“ neu hinzugekommen.

Für die Bankvorstände Marcus Vitt und Wolfgang Hellwege bedeutet diese Auszeichnung eine wertvolle Bestätigung der harten Arbeit der letzten fünf Jahre. „Wir haben viel Kraft darin investiert, unsere Kundenorientierung zu optimieren und langfristig zufriedene Mitarbeiter zu beschäftigen“, bilanziert Marcus Vitt.

Der Erfolg basiert unter anderem auch auf dem Konzept der „Mitmach-Bank“. Dieses hat die Bank vor etwa 18 Monaten ins Leben gerufen, beteiligt haben sich etwa 50 Prozent der Mitarbeiter. Sie waren dazu eingeladen, in Form von Projekten an der Erarbeitung strategischer Ziele mitzuwirken und Ideen zur Verbesserung von Kundenzufriedenheit und Dienstleistungsqualität zu liefern. Die wissenschaftliche Auswertung der Mitarbeiterbefragung zeigt, dass die Belegschaft die Einbindung in die Verantwortung sehr befürwortet. „Der freigesetzte Spirit der Mit-

mach-Bank macht uns zuverlässig, dass wir die Finanzkrise sehr gut bewältigen werden“, so Marcus Vitt.

Zu den Geschäftsfeldern des Bankhauses Donner zählen Finanzdienstleistungen für institutionelle Kunden, Bankprodukte für Privatkunden sowie gehobenes Private Banking.

Im zuletzt genannten Geschäftsfeld verzichtet die Bank weitgehend auf die Produktion und den Vertrieb eigener Produkte und bedient sich stattdessen zum Nutzen des Kunden der am Markt vorhandenen Angebote. Auch im Hinblick auf die Gebührenstruktur vermeidet die Bank Interessenkonflikte, indem sie das transaktionsbasierte Vergütungsmodell weitestgehend eingestellt hat und ihren Kunden zu einer Honorar-, Beratungs- oder Verwaltungsgebühr rät.

Die anspruchsvolle Klientel, zu der neben vermögenden Kunden auch Stiftungen, Verbände und Kammern gehören, wird vom Firmensitz am Ballindamm aus betreut. „Unsere Kunden schätzen unseren unabhängigen Rat und die auf Vertrauen basierende Betreuung“, erläutert Marcus Vitt. Die Beratung der rund 6000 Private-Banking-Kunden leisten circa 70 Mitarbeiter. Sie weisen wichtige Zusatzqualifikationen als Finanzplaner, Erbschafts- und Nachfolgeplaner oder Stiftungsberater vor. Insgesamt beschäftigt das kleine, aber feine Bankhaus Donner derzeit 210 Mitarbeiter, elf von ihnen sind gerade am 1. Januar neu eingestiegen. „Die überdurchschnittliche

Dauer der Betriebszugehörigkeit, die niedrige Fluktuationsrate und die hohe Einsatzbereitschaft lassen eine starke Identifikation mit unserem Haus erkennen“, sagt Bankmanager Vitt.

Besonders wichtig ist es ihm und seinem Vorstandskollegen, die Meinungen und Anliegen der Mitarbeiter ernst zu nehmen. Darüber hinaus setzen sich beide dafür ein, dass Mitarbeiter eigenverantwortlich agieren können. Im Mittelpunkt steht dabei nicht nur Fachliches. Vielmehr wird sorgfältig geprüft, ob ein Berater auch zur Persönlichkeit des Kunden passt, ob Berater und Kunde auf einer Wellenlänge funken. Übereinstimmungen können sich über soziales Engagement oder in einem gemeinsamen Hobby wie der Liebe zum Segeln ausdrücken. Im Idealfall entsteht ein intensives Vertrauensverhältnis, zu dem auch gehört, dass der Kunde die Handynummer seines Beraters kennt. Anreize zum Produktverkauf erhalten die Mitarbeiter der Donner-Bank nicht. Vielmehr sollen sie sich Zeit nehmen, um für die Kunden maßgeschneiderte Konzepte zu erstellen. Diese umfassen alle Facetten der Vermögensberatung bis hin zum Vermögensübergang zur nächsten Generation.

Der Erfolg der Bank zeigt sich auch in Geschäftszahlen und Kundenzuwächsen. So hat sich die Bilanzsumme in den letzten fünf Jahren von 700 Millionen auf 1,4 Milliarden Euro verdoppelt. Kein Wunder, dass das Bankhaus in diesem Jahr gegen den Branchentrend weiterwachsen will.

PPI: „Wir leben unsere Unternehmenswerte“

Manuela Keil

Mitarbeiter und Management ziehen bei PPI an einem Strang. Das beweist der zweite Platz beim Wettbewerb Hamburgs beste Arbeitgeber. Für das IT-Beratungsunternehmen, das seit 25 Jahren an den Standorten Hamburg, Kiel und Frankfurt für die Finanz- und Versicherungsbranche tätig ist, ist dies nicht der erste Preis. Dass sich bei PPI großartig arbeiten lässt, beweisen außerdem Platz fünf unter den deutschen IT-Beratungshäusern sowie Platz drei unter den Finanzspezialisten beim Wettbewerb Great Place to work. Branchenübergreifend zählt das Hamburger Unternehmen zu den 30 besten Arbeitgebern Deutschlands.

„Unsere Mitarbeiter können sich gut bei uns entwickeln, und wir achten auf ein produktives Arbeitsklima“, sagt Vorstand Thomas Reher. „Durch die gute Platzierung im Hamburger Wettbewerb sehen wir uns in unserer Arbeit bestätigt.“ Dennoch wolle sich das Unternehmen weiterhin laufend verbessern. „Wettbewerbe spornen dazu an“, sagt Reher. Außerdem helfe eine gute Platzierung, neue Talente für PPI zu gewinnen. In diesem Jahr sucht das Unternehmen 30 neue Mitarbeiter, überwiegend Absol-



Wibke Peper (23) und der Leiter Software-Entwicklung Detlef Romanowski (41) arbeiten gern bei PPI. Vorstand Thomas Reher (r., 47).

FOTOS: M. KEIL

venten und Young Professionals. „Die meisten offenen Positionen sind mit IT-Consultants zu besetzen“, sagt Personalleiterin Annette Fink. „Idealerweise verfügen die Bewerber aus den Bereichen Informatik, Naturwissenschaften, Mathe und BWL zusätzlich über Kenntnisse aus der Banken- und Versicherungsbranche.“ Das können beispielsweise Betriebswirte sein, die auch Wirtschaftsinformatik oder Bankensystementwicklung studiert haben. Wichtig seien außerdem Praktika und gute Abschlüsse.

Viele Mitarbeiter bei PPI sind Physiker, Informatiker, Betriebswirtschaftler oder Mathematiker – wie die Geschäftsleitung. Diese besteht aus einem Informatiker, einem Ingenieur und einem Mathematiker. „Wir arbeiten in einer Know-how-Branche“, sagt Reher. „Man bekommt bei PPI

schnell Verantwortung für Teilaufgaben, und es ist bei uns eine Mischung aus Fordern und Fördern.“ Dass diese Mischung stimmt und zu Erfolgen führt, beweisen die geringe Fluktuation von nur zwei Prozent und nicht zuletzt das Wachstum des mittelständischen Unternehmens, das seit längerem zwischen 10 bis 15 Prozent liegt. 2008 erwirtschaftete PPI mit seinen 280 Mitarbeitern in den drei Geschäftsfeldern Consulting, Software-Entwicklung und Electronic-Banking-Produkte 35 Millionen Euro.

Welche Philosophie steckt dahinter? „Wir führen unseren Erfolg auf unsere Strategie zurück, eine gute Unternehmenskultur als einen der zentralen Erfolgsfaktoren unseres Geschäftes zu pflegen und weiterzuentwickeln“, sagt Reher. Dies mache

das Unternehmen nicht erst seitdem es Wettbewerbe gebe. „Wir leben unsere Unternehmenswerte wie Partnerschaft, Gemeinschaft, Offenheit, Initiative, Kompetenz und Qualität schon seit vielen Jahren.“ Daraus habe das Unternehmen auch viele konkrete Maßnahmen für seine Personalpolitik abgeleitet. „Entscheidend ist aus unserer Sicht jedoch die grundsätzlich partnerschaftliche und wertschätzende Einstellung, die wir gegenüber unseren Mitarbeitern haben.“

Diese haben ihrerseits ihrem Arbeitgeber ein hervorragendes Zeugnis ausgestellt. So lobten sie die Glaubwürdigkeit und Fairness des Managements sowie die Qualität der Zusammenarbeit. Das Unternehmen hat eine familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie Teilzeit und flexible Arbeitszeiten an. Er habe sich bereits beim ersten Gespräch im Unternehmen „wie unter Freunden“ gefühlt, sagt Detlef Romanowski, der seit elf Jahren für PPI arbeitet. Der 41-Jährige begann nach seinem Informatikstudium als Softwareentwickler, leitet heute den Bereich Software Factory. Dazu gehören Akquisition, Planung und Umsetzung der Projekte, an denen bis zu 50 Mitarbeiter beteiligt sind. „Wir haben bei PPI eine sehr flache Hierarchie“, sagt Romanowski.

Begeistert von ihrem Arbeitgeber (v. l.): Anne Katrin Halvorse, Kundenberaterin Private Banking, Katrin Pätzke, Finanzplanerin, Verena Gerken, Kundenberaterin Private Banking. FOTOS: DONNER BANK



ECE: „Wir denken sehr langfristig“

Chan Sidki-Lundius

Stauen, schleppen und shoppen bis zum Umfallen kann man in den Einkaufszentren der ECE, dem europäischen Marktführer auf dem Gebiet innerstädtischer Shopping-Center. Das Hamburger Vorzeige-Unternehmen wurde 1965 von Versandhauspionier Professor Werner Otto gegründet und ist bis heute im Besitz der Familie Otto. 1969 eröffnete die ECE mit dem Nürnberger Frankenzentrum die erste Einkaufsgalerie.

Seit dem Jahr 2000 wird das Familienunternehmen von Alexander Otto geführt. Von den über 100 Einkaufsgalerien im Management der ECE befinden sich sieben in Hamburg, dazu gehören das Phoenix-Center, das Billstedt-Center, das Elbe-Einkaufszentrum (EEZ) sowie die Europa-Passage. Unter dem Dach der ECE arbeiten heute rund 3000 Mitarbeiter, davon etwa die Hälfte in Hamburg. Alexander Otto freut sich sehr über das gute Abschneiden der ECE auf dem Bronze-Rang der besten Hamburger Arbeitgeber. Er vermutet, dass dafür mehrere Faktoren verantwortlich sind: „Zum einen ist es für jeden Mitarbeiter sehr spannend, sich mit Gebäuden wie dem AEZ oder dem EEZ zu beschäftigen, die fast jeder in der Stadt kennt. Zweitens haben



Alexander Otto führt das Familienunternehmen. FOTO: PATRICK PIEL

wir eine großartige Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien und einem hohen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum für die Mitarbeiter. Und

drittens denken wir bei der ECE sehr langfristig, sowohl was die Ausrichtung unseres Unternehmens betrifft, als auch was die Ausbildung und Förderung unserer Mitarbeiter anbelangt.“ Neben vielen attraktiven Weiterbildungsangeboten sind auch Lebensarbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit und eine betriebliche Altersvorsorge für die ECE eine Selbstverständlichkeit. Hinzu kommen zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So erhalten Mitarbeiter, deren Kinder in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen betreut werden, seit dem 1. Januar 2008 unter bestimmten Voraussetzungen einen steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungszuschuss von maximal 200 Euro pro Kind im Monat.

Bei der Entwicklung von Einkaufszentren gehörte die ECE zu den Vorreitern, die auf Standorte in den Innenstädten statt auf der „grünen Wiese“ setzten. Das Ziel: die Innenstädte zu stärken, ihren Charme zu erhalten, die Kaufkraft der Bewohner zu binden.

Die ECE entwickelt und realisiert aber nicht nur Shopping-Center, sondern auch Verkehrsimmobilien, Logistikzentren, Firmenzentralen, Bürokomplexe, Industrie- sowie Spezialimmobilien. Zu den Büroprojekten zählen etwa die Konzernzentrale der Otto Group, die Philips-Deusch-

land-Zentrale und das Atrium Friedrichstraße in Berlin. Weitere Projekte in der Hansestadt sind die Volksbank-Arena, Studio Hamburg und die Staatliche Jugendmusikschule. 1996 begann die Internationalisierung des Unternehmens in Osteuropa. Das erste ECE-Center außerhalb Deutschlands eröffnete mit der Galeria Dominikanska im polnischen Breslau im August 2001. Mittlerweile hat die ECE außerhalb Deutschlands Center in sieben Ländern im Management.

Zur Firmenphilosophie gehört auch, dass die ECE der Gesellschaft etwas von ihrem Erfolg zurückgeben möchte. Zum Beispiel mit der Werner-Otto-Stiftung, die der ECE-Gründer Werner Otto bereits 1969 ins Leben rief und die sich um die Förderung und Behandlung behinderter Kinder kümmert. Vor neun Jahren richtete Alexander Otto die Stiftung „Lebendige Stadt“. Sie bringt Wissenschaftler, Stadtverwaltungen, Städtebauer, Politiker, Unternehmer, Künstler und andere am Thema „Stadt“ interessierte Menschen zusammen, um gemeinsam über neue Wege zur Stärkung der Innenstädte nachzudenken und bei deren Umsetzung mitzuwirken. 2006 gründete Alexander Otto die Alexander-Otto-Sportstiftung. Sie verfolgt das Ziel, den Sport in Hamburg, insbesondere den Jugendsport, zu fördern.

Gundelach: „Gut für den Standort“

„Qualifizierte Fachkräfte müssen an den Standort Hamburg gebunden werden“, sagte Dr. Herlind Gundelach anlässlich der Preisverleihung an „Hamburgs beste Arbeitgeber“. Und das Vermöge dieser Wettbewerbs, betonte die Wissenschaftssenatorin, die in Vertretung von Wirtschaftsminister Axel Gedaschko vor den versammelten Preisträgern sprach. „Der Wettbewerb zeigt, über wie viele attraktive Arbeitgeber der Standort verfügt.“ Sie ließ das Problem der Abwanderung qualifizierter Kräfte nicht unerwähnt: „Wir stehen europä- und weltweit in Konkurrenz, denn überall gibt es einen Fachkräftemangel.“ Darum sei der Zugewinn guter Mitarbeiter gerade für kleine und mittelständische Unternehmen eine echte Herausforderung. Ziel der Hamburger Wirtschaftspolitik sei es, ein qualifiziertes Fachkräftepotenzial langfristig zu sichern. „Hamburgs beste Arbeitgeber“ unterstützt dieses Ziel“, betonte die Senatorin. (apa)

Die PSD Bank Nord sagt „Danke“

... an 150 Mitarbeiter, die für Loyalität, überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft und hohes Engagement stehen. Nur sie haben diese Auszeichnung möglich gemacht!

Wir sind eine expandierende Privatkundenbank im genossenschaftlichen Verbund und stolz auf über 135 Jahre Firmentradition. Somit sind wir die älteste Direktbank Norddeutschlands mit über 130.000 zufriedenen Kunden. Unseren Mitarbeitern bieten wir ein innovatives Arbeitsumfeld mit echten Entwicklungsperspektiven und flachen Hierarchien. Überdurchschnittliche Sozialleistungen, umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeiten sind für uns selbstverständlich.

Möchten Sie uns näher kennenlernen? Aktuelle Stellenangebote finden Sie auf unserer Internetseite unter www.psd-nord.de.

WETTBEWERB 2009 Hamburgs BESTE ARBEITGEBER 21. PLATZ

PSD Bank Nord - Katharina Otzovska
Personalabteilung, Schloßstr. 10 - 22041 Hamburg
Tel. 040 / 530 53-12 52

psd Bank Nord eG
WISSEN WAS SINN MACHT

PREISVERLEIHUNG IMPRESSIONEN VON DER VERANSTALTUNG BEIM ABENDBLATT

Gemeinsam stark für den Standort Hamburg

Keine langatmigen Begrüßungsreden, nur eine kurze Einführung – und schon kam Werner Sarges, der wissenschaftliche Leiter des Wettbewerbs, zur Sache und stellte die Preisträger des erstmals durchgeführten Wettbewerbs vor. Denn

im Mittelpunkt der Veranstaltung stand die gemeinsame Freude über die erzielten Erfolge. Und wer in diesem Jahr nicht ganz vorn dabei war, wird vielleicht 2010 wieder angreifen. Trotz aller Konkurrenz: Die Stimmung an diesem

Abend war fröhlich und gelassen. Und ein Wort wollte niemand mehr hören oder in den Mund nehmen: Krise. Denn diese Hamburger Arbeitgeber stellen langfristig erfolgreiche Personalarbeit in den Mittelpunkt ihres Handelns.



Personalmanagerin Simone Obst nimmt den Sonderpreis für die Ernst & Young AG entgegen. Die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft wurde für ihre Unternehmenskultur ausgezeichnet.



Von links: Dr. Lothar Kappich, Rolf Kamprad und Sonja Driller (alle von ECE Projektmanagement) freuen sich mit Mitveranstalter Wilhelm Alms vom Institut für Management- und Wirtschaftsforschung über den dritten Platz im Wettbewerb.



Ein grandioser zweiter Platz: Heike Dombrowski und Uwe Prieß von der PPI AG strahlen um die Wette.



Evodion-Geschäftsführer Dr. Michael Bark erhält den Sonderpreis in der Kategorie „Gewissenhaftigkeit“.



Mark Hübner Weinhold (l.), Ressortleiter beim Hamburger Abendblatt, im Gespräch mit Marcus Vitt (r.), Vorstand der Conrad Hinrich Donner Bank.



So sehen Sieger aus (v.l.): Wolfgang Hellwege, Vorstand, und Marcus Carolus, Leiter Personal der Conrad Hinrich Donner Bank.



Platz fünf – ein Grund zum Feiern (v.l.): Melanie Berger, Sarah Kistell und Kristin Guse von atrias personalmanagement GmbH



Wissenschaftssenatorin Herlind Gundelach (CDU) nannte den Wettbewerb eine Bereicherung für den Ausbildungs- und Wirtschaftsstandort Hamburg.



Regina Cohrs und Dettlef Arlt, beide von der Marquard & Bahls AG, fachsimpeln mit dem wissenschaftlichen Leiter des Wettbewerbs, Prof. Werner Sarges von der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr.



Die Personalleiter Carsten Mordhorst und Helmut Lucka von Max Bahr nehmen von Wettbewerbs-Organisator Jörg Forthmann, Faktenkontor, den Sonderpreis für Qualität entgegen.

FOTOS: JOHANNES ARLT

Campbell's Germany ist führender Anbieter von hochwertigen Suppen, Snackprodukten und Fertiggerichten im deutschen Markt. Unser Produktportfolio umfasst so bekannte Marken wie Erasco und Heisse Tasse. Als Tochtergesellschaft der Campbell Soup Company, dem weltweiten Marktführer für Suppen, sind wir Teil eines globalen Unternehmensnetzwerkes und können Ihnen herausfordernde Aufgaben und echte Perspektiven in einem hoch professionellen Umfeld bieten.

Das erwartet Sie bei uns:
 Sie erwartet bei uns ein Arbeitsumfeld, welches geprägt ist von Offenheit und unternehmerischem Denken. Gemeinsam entwickeln wir neue Ideen, streben nach ständiger Verbesserung, unterstützen uns gegenseitig und feiern zusammen unsere Erfolge. Mit Persönlichkeit und Verantwortung, mit Wissen und Können sowie durch unsere Zusammenarbeit realisieren wir unsere Ziele. Wir schaffen Vertrauen, erkennen die Leistung unserer Mitarbeiter an und helfen Ihnen sich zu entwickeln.

Entspricht dies Ihren Erwartungen und fühlen Sie sich in diesem Unternehmensumfeld wohl, dann bewerben Sie sich auf eine unserer derzeit offenen Positionen:

- Young Professional Sales
- Bezirksleiter/in
- Supply Chain Controller/in
- Marketing & Business Controller/in

Weiterführende Informationen finden Sie auf unserer Homepage. Für erste Fragen stehen wir Ihnen gerne telefonisch zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Campbell's Germany GmbH | Generer Str. 88-108 | Phone +49(0)41021-53 96-229
 www.campbell.de | 0-2156613best | bewerbung@campbell.de

Unsere internetbasierten Produkte und Dienstleistungen sind seit zehn Jahren erfolgreich im europäischen Markt etabliert. **novomind wurde für 2009 mit dem Gütesiegel „Hamburgs Beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet.** Bewerben Sie sich jetzt bei novomind in Hamburg und werden Sie Teil eines jungen, innovativen und leistungsfähigen Softwareentwicklungsteams. Unterstützen Sie uns als

JAVA Softwareentwickler m/w

Sie verfügen über ein abgeschlossenes Studium mit Schwerpunkt Informatik oder können entsprechende Erfahrungen nachweisen. Sie lernen gerne dazu und kennen den Unterschied zwischen einem Programmierer und einem Entwickler. Sie besitzen fundierte Kenntnisse in mindestens drei der folgenden Technologien:

- J2SE, J2EE, Swing, Struts, Seam, Hibernate, Spring, Tomcat, JBoss
- IBM WebSphere Commerce, INTERSHOP, hybrid
- LINUX, SOLARIS

Wir bieten Ihnen eine abwechslungsreiche, spannende und herausfordernde Tätigkeit in einem motivierten und zielorientierten Team, das Spaß an der gemeinsamen Arbeit und am Erfolg hat.

Interessiert? Wir freuen uns auf Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und frühestmöglichem Eintrittstermin an Kirsten Bischoff unter info@novomind.com.

novomind AG
 Bramfelder Straße 121
 22305 Hamburg · Germany
 Phone +49 40 80 80 71-0
 Fax +49 40 80 80 71-100
www.novomind.com
info@novomind.com

Der nächste Wettbewerb startet schon

Jetzt können sich Unternehmen schon für den Wettbewerb 2010 bewerben, denn auch im nächsten Jahr werden wieder Hamburgs beste Arbeitgeber prämiert. Der nächste Wettbewerb ist bereits in Vorbereitung. Unternehmen können Unternehmen aller Branchen und Größen, die ihren Hauptsitz oder einen Standort in der Hamburger Metropolregion unterhalten. Die Teilnahme ist für rechtlich eigenständige Gesellschaften oder Gesamtunternehmen, die am Markt unter einer Marke agieren, möglich. Die Teilnahme wird bis zur Veröffentlichung der 25-Besten-Liste vertraulich behandelt. Die 25 Top-Platzierten werden mit dem Gütesiegel „Hamburgs beste Arbeitgeber 2010“ prämiert. Darüber hinaus gibt es diverse Sonderpreise für herausragende Einzelleistungen. Unternehmen, die sich nicht in der Top 25 platzieren, bleiben anonym.

Und so läuft der Wettbewerb ab: Interessierte Firmen können sich bereits ab 20. Januar bewerben. Anmeldeschluss ist der 31. August 2009. Unternehmen, die sich bis zum 31. Mai anmelden, erhalten einen Frühbucherrabatt von 10 Prozent. Bei Anmeldungen bis zum 30. Juni gibt es 5 Prozent Rabatt. Ab 1. September 2009 erfolgt die Managementbefragung. Mitte Dezember 2009 werden die Berichtsbände zugesendet. Die Preisverleihung und Veröffentlichung im Hamburger Abendblatt erfolgt im Januar 2010.

■ Kontakt: Wettbewerb „Hamburgs beste Arbeitgeber 2010“, c/o Faktenkontor GmbH, Normannenweg 30, 20537 Hamburg, Tel. 040/227 03-76 92, Fax 040/227 03-36 92 und per Internet.

■ www.hamburgs-beste-arbeitgeber.de

Impressum
Beruf & Erfolg Extra
 Redaktion: Mark Hübner-Weinhold (Ltg.), Manuela Keil (Koordination), Andrea Pawlik, Regina Gasper, Alexandra zu Knyphausen, Christine Schrader, Chan Sidki-Lundius.
 Layout: Jürgen Haug, Herbert Burghold.
 Anzeigen: Dirk Seidel.
 Telefon: 347-222 58, Fax: 347-264 64, E-Mail: beruf.erfolg@abendblatt.de