

TVjournal

Das Magazin der Tina Voß GmbH für Kunden und Mitarbeiter



Neues Geschäftsfeld:
Bundesweite
Personalvermittlung
Steuern & Recht

Liebe Leserinnen und Leser,

Der Deutsche Anwaltsverein hat sich im Herbst 2019 mit der Entwicklung der Berufsgruppe der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten mit dem Schwerpunkt „Die Zukunft eines Berufes“ befasst. Als eine in Niedersachsen tätige Sozietät mit mehreren Standorten spüren auch wir, dass sich diese Berufsgruppe rückläufig entwickelt. Dieser Entwicklung stellen wir uns auf sehr unterschiedliche Art und Weise und dies stets unter Berücksichtigung der individuellen Interessen derjenigen, mit denen wir eine langjährige Zusammenarbeit anstreben.

Es geht hier nicht nur um das Thema der Vergütung, sondern auch um höherwertige Tätigkeiten mit eigener Verantwortung im Umfeld anspruchsvoller Mandate sowie der jederzeit bestehenden Möglichkeit, sich beruflich mit finanzieller und zeitlicher Unterstützung fortzubilden. Es geht auch darum, Quereinsteigern mit vermeintlich fachfremden Qualifikationen eine Perspektive zu bieten, z. B. Fremdsprachenkorrespondent*innen. Mit anderen Worten, wir vertrauen darauf, mehr Anreize im Job zu geben.

Es bedarf also einer stärkeren Flexibilität aber auch der Stärkung unserer eigenen Arbeitgebermarke, unter anderem durch individuelle Zeitmodelle einschließlich mobiler Arbeit und die Unterstützung im Bereich der Kinderbetreuung sowie der Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten, z. B. in Prüfungskommissionen der eingangs genannten Berufsgruppe.

Wir nehmen diese Herausforderungen gerne an und sehen auch Licht am Ende des Tunnels, denn nur wer sich weiterentwickelt, bleibt wettbewerbsfähig und kann dauerhaft bestehen.

Da die Situation so ist, wie sie ist, begrüßen wir die Planung von Tina Voß, uns in diesem Bereich als Personalvermittlung zu unterstützen. Wir sind zuversichtlich, dass dies genauso gut funktionieren wird, wie wir dies in anderen fachlichen Bereichen ja schon gemeinsam erlebt haben.



Valentin Seidenfus
Partner KSB INTAX v. Bismarck



Thomas Stillahn
Partner KSB INTAX v. Bismarck

Inhalt

Vorwort

Fachkräftebedarf Recht 2

TV Titel

Personalvermittlung – von Hannover aus nun bundesweit 4

TV Aktuell

Neues digitales Schaufenster tina-voss.de 3

Kundenportrait: G. Passier & Sohn GmbH 6

Neuer Tarifabschluss in der Zeitarbeit 8

Wie wird man eigentlich: Industriekletterer? 9

Fachthema Personal: Erfolgreich mit Konflikten rechnen 10

Mitarbeiterübernahme: Joseph Orlando Ramirez Vasquez 11

Terminankündigung: BAP-Regionalkonferenz in Hannover 11

Tina Voß im Interview: Zeitarbeit als Frühindikator 12

TV Intern

10-jähriges Jubiläum: Julia Wohlfeld 14

20-jähriges Jubiläum: Daniela Klemp 15

Tipp!

Als Unternehmen wünschen Sie sich Unterstützung bei Ihrem Personalmarketing? Mit unseren praxisorientierten Inhouse-Schulungen helfen wir Ihnen gerne weiter.

Mehr Infos: akademie.tina-voss.de

Neues digitales Schaufenster

Für unsere Kunden wollen wir die passenden Mitarbeiter finden. Für Jobsuchende ihren persönlichen Traumjob. Seit Anfang des Jahres präsentieren wir uns daher mit einem komplett neu designten Internet-Auftritt.

Angelegt im Mobile-First-Design für die mobile Nutzung ist es jetzt für alle, die sich beruflich verändern wollen, noch leichter, den passenden Job zu finden und sich zu bewerben. Ebenso einfach ist es für Unternehmen, ihre unverbindliche Personalanfrage zu stellen.

Alle Inhalte sind klar strukturiert und kurze Textbausteine erleichtern die Orientierung.

Ob Jobsuche mit einem Klick oder Orientierung durch persönliche Beratung: Wer in der Region Hannover auf Job- oder Mitarbeitersuche ist, sollte unbedingt einen Blick auf unsere neue Homepage werfen – es lohnt sich. Viel Erfolg!

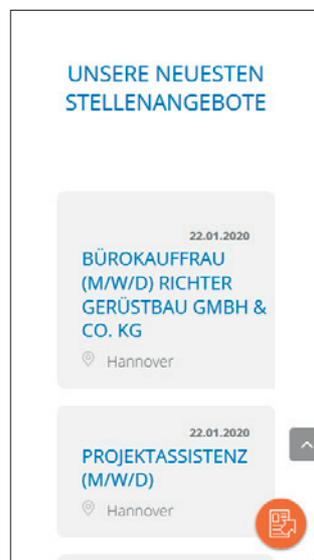


Traumjob-Finder

Hier können Bewerber in den Kategorien IT, kaufmännische und gewerblich-technische Berufe nach freien Jobs stöbern.

Schnell bewerben per Drag and Drop

Von allen Seiten ist für Bewerber die einfache Initiativbewerbung möglich. Dafür ist ein Widget vorinstalliert, über das die Bewerbungsunterlagen bequem per Drag and Drop übertragen werden können.



Neue Stellenangebote

Sofort ins Auge fallen auch die mit Datum versehenen neuesten Angebote, sodass Bewerber schnell und einfach verfolgen können, ob neue Stellenangebote hinzugekommen sind.

Für schriftliche Anfragen zu konkreten Stellen stehen drei Kanäle zur Auswahl:

- direkt via Online-Portal
- per E-Mail
- über Xing oder Indeed



Personal-Anfrage

Unternehmen können hier schnell und unverbindlich ihren Personalbedarf bei uns anfragen. Wir kümmern uns umgehend.

Wir sind für Sie da

Sie möchten persönlich mit uns reden? Auf jeder Seite finden Sie einen Ansprechpartner mit verschiedenen Kontaktmöglichkeiten. Ganz wie Sie mögen.



Personaldienstleistungen

Neben Personalvermittlung und Zeitarbeit bieten wir weitere Dienstleistungen, um Unternehmen mit Blick auf die Herausforderungen, der sich im Wandel befindlichen Arbeitswelten und des Fachkräftemangels zu unterstützen.



www.tina-voss.de

Von Hannover aus nun bundesweit

Seit Jahresbeginn haben wir drei neue Mitarbeiter und ein neues Geschäftsfeld. Erstmals vermitteln wir bundesweit Personal, zunächst begrenzt im Bereich Steuern und Recht. Ein Doppelinterview mit Julia Wohlfeld und Michael Hengstmann.

Julia, was hat sich bei TV mit dem Jahr 2020 verändert?

Die größte Veränderung: Wir haben drei tolle neue Kollegen. Ansonsten hatten wir in den letzten beiden Jahren so viele Neuerungen, dass wir uns in 2020 erstmal konsolidieren wollen.

Aber ihr habt jetzt doch eine neue Abteilung ...

Wir haben eine kleine, feine, dreiköpfige Abteilung, die neuerdings eine bundesweite Personalvermittlung anbietet, das ist richtig. Das sind Michael Hengstmann als Führungskraft sowie Jasmin Sander und Stefan Steingraber.

Was macht ihr neu?

Wir bringen bundesweit Kunden und Bewerber im Bereich Steuerberatung und Recht zusammen. Das ist ein spannendes Geschäftsfeld, in dem wir einem hohen Bedarf an Personalvermittlung und großes Entwicklungspotenzial sehen.

Warum wollt ihr auf einmal bundesweit arbeiten?

Zunächst einmal, weil Personalvermittlung unser Kerngeschäft ist, welches wir punktuell schon immer in der ganzen Republik betrieben ha-

ben. Michael und sein Team haben das gleiche Geschäftsdenken wie wir. Wir unterstützen beide unsere Kunden bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Wir machen das überwiegend hier in Hannover, Michaels Team vornehmlich außerhalb von Hannover. Außerdem sehen wir im Bereich Steuerberatung und Recht beispielhaft, in welche Richtung sich der Arbeitsmarkt entwickelt. Da gibt es schon jetzt einen so großen Bedarf an Fachkräften, dass Kanzleien schließen müssen, weil sie keine Mitarbeiter mehr finden. Wir glauben, dass sich diese Entwicklung in Zukunft in ganz vielen Bereichen zeigen wird. Was den Bewerbermarkt angeht, so ist dieses Segment nur die Spitze des Eisberges.

Michael, warum seid ihr nicht in Hannover aktiv?

Hannover ist, was den Rechtsbereich angeht, einfach nicht auf der Top 10-Liste in Deutschland. Die großen Sozietäten mit Personalbedarf sitzen eher in Hamburg, Düsseldorf, Frankfurt oder München. Um unsere Kandidaten innerhalb von ein bis zwei Wochen bestmöglich in einen neuen Job zu vermitteln, benötigen wir eine gewisse Auswahl an mittelständischen und großen Kanzleien – die haben wir hier in Hannover aber nur selten.

Julia: Es gibt noch einen weiteren Grund: Unser Geschäftsmodell ist genau umgekehrt. Die Kandidaten gehen überwiegend auf uns zu, nicht wir auf sie. Bei uns gibt in aller Regel der Kunde den Auftrag, dann werden wir aktiv. Das ist der große Unterschied zwischen unserer Arbeit und der Arbeit von Michaels Team.

Das Team der neuen bundesweiten Personalvermittlung: Michael Hengstmann, Jasmin Sander und Stefan Steingraber (v. li.).





Julia Wohlfeld

Welche Wechselmotivation treibt die Kandidaten an? Geld?

Das sind total unterschiedliche Gründe. Grundsätzlich melden sich Leute bei uns, die gerade unzufrieden in ihrem Job sind, die mit der Führungskraft oder ihrem Team nicht klarkommen. Andere Bewerber haben sich zusätzlich qualifiziert und möchten dies nun anwenden. Geld spielt auch eine Rolle, klar. Allerdings sollte nach meiner Überzeugung das Gehalt nicht die treibende Wechselmotivation sein. Sondern die Tatsache, dass sich jemand beruflich verändern und verbessern will. Zum Beispiel von einer kleinen in eine internationale Kanzlei. Und dann sind da noch die Fälle, wo Sozietäten geschlossen werden, weil es keine Nachfolger gibt. Da fallen dann Stellen weg, die Mitarbeiter machen sich auf die Suche nach einer Anschlussbeschäftigung.

Michael, wie muss man sich eure Arbeit vorstellen?

Wir halten Kontakt mit Kandidaten in sozialen Netzwerken, die passiv und aktiv suchend sind und sich für neue Aufgaben interessieren. Wir erstellen teilweise auch die Profile der Bewerber, weil viele Kandidaten keine Lust oder Zeit mehr haben, Lebensläufe zu erstellen. Unser Job ist es, Bewerbern innerhalb von kurzer Zeit zwei bis drei aussichtsreiche Vorstellungsgespräche in den Fokusstädten anbieten zu können, so dass sie wirklich eine Auswahl haben. Auf diesem Weg begleiten wir die Kandidaten.

“ Wir hatten das Gefühl, dass wir nicht nur ähnliche Ziele verfolgen, sondern dass Michael auch als Typ gut zu uns passt.

Julia Wohlfeld

Hat man sich da über die Jahre ein großes Adressverzeichnis aufgebaut, das man abarbeitet?

Nein, überhaupt nicht. Das würde auch gar nicht helfen. Die Kontaktaufnahme erfolgt fast ausschließlich über soziale Netzwerke und Portale wie Xing oder Stepstone. Außerdem wechseln bei unseren Kunden auch die Ansprechpartner regelmäßig. Wichtig für uns sind da eher Empfehlungen von Kandidaten, die wir vermittelt haben. In unseren ersten Wochen gab's bereits zwei Empfehlungen – das hilft uns für die Zukunft sehr.

Die Konzentration auf Jobs in den Bereichen Steuern und Rechtswesen, Zufall oder bewusste Entscheidung?

Julia: Michael hat uns angesprochen, ob wir nicht was Neues probieren wollen. Tina hatte vorher schon eine ähnliche Idee, die wir in 2020 angehen wollten. Und dann kommt jemand, der verfolgt genau diese Idee. Außerdem hatten wir das Gefühl, dass wir nicht nur ähnliche Ziele verfolgen, sondern dass Michael auch als Typ gut zu uns passt.

Michael: Wir vermitteln ja bereits seit April 2017 Personal für Rechtsanwaltskanzleien und Steuerbüros und kennen so das Geschäft. Es hat sich schnell herausgestellt, dass das ein tolles Feld ist. Wenige Bewerber, hohe Nachfrage. Da kann ich den wechselwilligen Kandidaten gute Konditionen bei verschiedenen Kunden bieten – die Leute können sich ihren Job quasi aussuchen.

Wie sieht die Zielgruppe genau aus?

Zurzeit vermitteln wir hauptsächlich Rechtsanwaltsfachangestellte, Steuerfachangestellte und jüngst die ersten Anwälte, das lief über eine Empfehlung. Die Berufsgruppe der Rechtsanwaltsfachangestellten ist von der Qualifikation her sehr homogen, die sind nahezu universell bundesweit einsetzbar – das macht die Arbeit für uns leichter. Für die Zukunft könnte ich mir vorstellen, dass wir verstärkt Anwälte vermitteln, der Markt ist ebenfalls bundesweit interessant. Ich würde schätzen, dass allein im Raum Frankfurt aktuell zwischen 100 und 200 Anwaltsstellen unbesetzt sind.

Was ist den Bewerbern denn wichtig?

Kurze Wege zur Arbeit, das ist oftmals der erste Punkt. Dann natürlich ein toller Vorgesetzter und ein gutes Team. Diese Wünsche sind fast immer gleich. Dazu kommt idealerweise eine gute Balance zwischen Beruf und Freizeit.

Wie flexibel sind die Bewerber?

Meist eher wenig. Manche Bewerber haben Familie, ein Haus gebaut oder eine Wohnung in einer bestimmten Stadt gekauft. Andere arbeiten schon lange in Teilzeit und möchten keine 40-Stunden-Woche mehr. Wir haben einen Bewerbermarkt mit großer Nachfrage durch Arbeitgeber. Also suchen sich die Kandidaten das für sie beste Angebot aus einer Vielzahl heraus.

für sie beste Angebot aus einer Vielzahl heraus.

Anders herum: Wie flexibel sind die Kunden?

Wenn die Bewerber die Bedingungen bestimmen, muss der Markt reagieren. Vor ein paar Jahren war Teilzeit in den Sozietäten fast undenkbar. Das ist heute zunehmend anders, da hat ein Umdenken begonnen, von dem die Arbeitnehmer profitieren.

Julia und Michael, wie geht's mit dem Geschäftsbereich weiter?

Julia: Aus unserer Sicht ist das ein wachsendes Geschäftsmodell. Wir werden jetzt ein Jahr den Bereich Recht und Steuern machen, und dann werden wir sehen, ob es weitere Bereiche gibt, in denen wir ähnlich vorgehen können. Ich bin sicher, dass wir voneinander lernen werden. Allein bei der digitalen Ansprache der Bewerber können wir uns bei Michael und seinem Team viel abgucken.

Michael: Der Personalbedarf in Anwaltskanzleien und Steuerbüros ist vorhanden. Jetzt müssen wir nur noch unter Beweis stellen, dass wir verlässliche Partner bei der Personalsuche sind. Wenn wir das hinkommen, nehmen wir den Kunden eine große Sorge und ein Wachstumshemmnis ab.



Michael Hengstmann (41) kommt ursprünglich aus der Nähe von Stendal (Sachsen-Anhalt). Der gelernte Bankkaufmann machte sich bereits mit 19 in der Vermögensberatung selbstständig. Über mehrere Jahre arbeitete er beim Personaldienstleister Randstad. Anschließend war er vier Jahre Geschäftsführer bei einem Hamburger Personaldienstleister. Michael Hengstmann ist verheiratet und hat ein Kind.



Passier – Sättel mit Seele

Seit mehr als 150 Jahren stellt die Reitsport-Sattlerei Passier in Handarbeit hochwertige Sättel für die Dressur, das Springreiten oder das Gelände her. Jeder Sattel ist ein Unikat, jeder Mitarbeiter auch – ein Werkstattbesuch.

Jeder Sattel, der in der Werkstatt von „G. Passier & Sohn“ hergestellt wird, bekommt am Schluss der Fertigung seine individuelle Sattelnummer, die ihn für alle Zeiten unverwechselbar macht. Anhand der Nummer lässt sich feststellen, wann der Sattel und in welcher exakten Ausführung er einst hergestellt wurde. Einfach die Sattelnummer auf der Passier-Homepage in ein entsprechendes Feld eintragen – schon hat man als Besitzer oder Kaufinteressent Klarheit.

Wenige Stunden vor diesem Werkstattbesuch telefoniert Dirk Kannemeier mit einer älteren Dame, deren Sattelnummer in der Datenbank nicht auffindbar sei, wie die Kundin anmerkt. Kannemeier ist behilflich und macht sich in alten Unterlagen auf die Suche. Das Resultat: Der Sattel wurde von Passier im November 1971, also vor fast 50 Jahren, ausgeliefert. So weit reicht das digitale Gedächtnis der Firma Passier nicht zurück.

Die neue Adresse – wie gemalt

Nahezu unverwüsthliche Produkte herzustellen ist der Anspruch des Traditionsunternehmens Passier, das seit 2002 von Dirk Kannemeier geleitet wird. Passier ist seit 1867 ein Familienbetrieb, Kannemeier repräsentiert die fünfte Inhaber-Generation. Seine Mutter Katrin Passier, die Ur-Enkelin des Firmengründers Georg Christian Passier, hatte 1966 Jochen Kannemeier geheiratet. Der gelernte Chemie-Ingenieur sattelte anschließend beruflich um und stieg 1968 offiziell ins Unternehmen ein. Schon damals hätte die Edel-Sattlerei sich augenzwinkernd „G. Passier & Schwiegersohn“ nennen können – man beließ es klugerweise beim seit 1901 bestehenden Traditionsnamen.

Geschichte und Tradition sind bei Passier allgegenwärtig. In der Festschrift zum 150-jährigen Firmenjubiläum ist nachzulesen, wie Gründer Georg Christian Passier noch 1867 seine Sattlerei von Berlin nach Hannover verlegte, damals das Zentrum des Reitsports. Das renommierte Ulanen-Regiment Nr. 13 und damit verbundene Geschäfte lockten Passier. 1901 trat Sohn Ernst ins Unternehmen ein, „G. Passier

& Sohn“ war geboren. 1930 folgte Georg Passier, die dritte Generation, der Vater von Katrin Passier und Großvater von Dirk Kannemeier. Die Sattlerei wurde im 20. Jahrhundert vom Aegidientor an die Lange Laube und später in die Nähe des Herrenhäuser Bahnhofs verlegt. Letzteres ein Provisorium nach Krieg und Ausbombung, das mehr als 20 Jahre wahren sollte. 1967 zogen Verwaltung und Produktion nach Langenhagen, die neue Adresse – wie gemalt: Am Pferdemarkt 8+10. Dirk Kannemeier ist sich rückblickend nicht sicher, ob es sich bei der Firmenadresse um Zufall oder eine geschickte Standortwahl handelte. Gesichert ist, dass der Großvater Humor hatte. Ein Foto vom Oktober 1966 zeigt ein Baustellenschild in Langenhagen, Aufschrift: „Der Bauherr befindet sich ohne Sorge um den Ablauf im Urlaub“.

Bei jedem 1.000 Sattel einen Schnaps

Passier produziert für den Reitsport Zaumzeug und Zubehör, Kerngeschäft sind die Sättel. Dort ist man Marktführer in Deutschland, die Jahresproduktion liegt bei rund 5.000 Stück. Ein durchschnittlicher Sattel von Passier kostet zwischen 2.000 und 3.000 Euro. Wenn Dirk Kannemeier einen Vergleich mit der Autoindustrie ziehen müsste, dann wäre Passier der „Mercedes unter den Sätteln“. Den Jahresumsatz beziffert er auf rund 8,5 Millionen Euro, zirka 40 Prozent der Waren gehen in den Export. Passier liefert in 48 Länder der Erde, bei Reitern auf allen Kontinenten steht der Name Passier für Qualität und



Passier-Produktion Ende der 40er Jahre



Dirk Kannemeier

Haltbarkeit. Im Laufe seiner Geschichte hat das Unternehmen wohl an die 350.000 Sättel hergestellt. Es heißt, früher habe es bei jedem 1.000 Sattel einen Schnaps für alle gegeben. Aber früher waren gute Sättel auch noch „hart wie Lörke“.

Was selbst für Laien schon unbequem klingt, geht zurück auf den kaiserlichen Sattlermeister und alten Ulanen Otto Lörke, der persönlich sehr wenig von weichen Sitzunterlagen auf Pferderücken hielt. Seine Meinung war in der deutschen Reitsportgemeinde der 30er Jahre maßgeblich und so auch bei Passier lange Zeit Gesetz. Bis Katrin Passier, die mit ihrer Pferdebegeisterung lange Zeit die Seele von Passier verkörperte, ihren Vater davon überzeugen konnte, dass sich der Geschmack geändert und die Leidensfähigkeit der Hinterteile verringert habe. Heute sitzt man sehr bequem in den Sätteln von Passier, Kunststoffmatratzen und weiches Leder von bayerischen Bullen sorgen für ein Reitgefühl, das Otto Lörke einigermaßen verständnislos zurückgelassen hätte.

„Ein perfekter Sattel ist eine Komposition“

Das Sattler-Handwerk hat sich seit Ende der 50er Jahre im Prinzip kaum verändert. Immer noch stecken 24 Arbeitsstunden in einem Sattel, rund 20 ausgebildete Handwerker geben dem Sattel Gestalt und Gefühl. Trotzdem seien die Sättel von vor 50 Jahren mit den heutigen ungefähr genauso vergleichbar wie ein NSU Prinz mit einem Tesla Model S, sagt Dirk Kannemeier. Der Grund: Die Pferdezucht hat sich verändert. Und der Mensch ebenso, nur anders. Es geht um das proportionale Verhältnis von Reiter und Pferd. Die Pferdezucht setzt auf kürzere Pferderücken und kompaktere Pferde. Viele Reitsportenthusiasten haben sich eher gegenteilig entwickelt. Dirk Kannemeier sagt, der Sattel müsse hinter der Schulter aufsetzen und dürfe nicht länger sein als bis zum 18. Halswirbel des Tieres. Eine Herausforderung, die Suche nach den passenden Proportionen. „Ein perfekter Sattel ist eine Komposition“, nennt Kannemeier es diplomatisch.

Der Kern, das Herz und die Seele eines guten Sattels ist der sogenannte Sattelbaum aus Holz oder Kunststoff, die Sitzfläche eines Reiters. Der Sattelbaum entsteht in der Baummacherei. Passier ist der einzige Sattelhersteller der Welt, der seine Sattelbäume noch selbst herstellt. Dafür braucht es Spezialisten wie Marcel Kadagies und seine Kollegen. 77 Mitarbeiter beschäftigt Passier, davon acht Auszubildende. Auf eine Ausbildungsstelle zum Reitsport-Sattler erhalte die Firma bis zu 40 Bewerbungen, erzählt Dirk Kannemeier. Darunter seien überproportional viele Mädchen, häufig mit Abitur und – mindestens genauso bedeutsam – einer Affinität zu Pferden und zum Reitsport. Dirk Kannemeier findet diese Leidenschaft für den Pferdesport wichtig, wenn man bei Passier tätig sein möchte. Dabei ist ausgerechnet der Chef kein begnadeter Reiter. Schon beim Voltigieren in jungen Jahren habe er gemerkt, dass ihm das nötige Körpergefühl fehle, bekennt der 51-Jährige offen. Obwohl Pferde in seiner Familie und im Beruf tägliche Begleiter seien, er selbst sei auf einem Pferd leider „total talentfrei“.

Ob es Passier in 44 Jahren noch gibt?

Dirk Kannemeier hat sein halbes Leben in der Firma verbracht. Bereits als Kind habe er im Vertrieb Pakete zuglebt. Eine lange Betriebszugehörigkeit ist bei Passier eher die Regel als die Ausnahme, sie liegt im Durchschnitt bei über zehn Jahren. Dieter Manthey kam mit 17 zu Passier – das war vor 44 Jahren. Ob es das Unternehmen Passier in weiteren 44 Jahren noch gibt? Gut möglich. Der Reitsportmarkt in Deutschland ist der größte weltweit, Passier und seine Sättel samt Zubehör genießen in der Szene einen exzellenten Ruf. Als Freizeitbeschäftigung behauptet sich der Reitsport, auch gegen die verführeri-

sche digitale Konkurrenz. Der Markt stagniere, es sei zwar Nachwuchs da, aber dieser kompensiere lediglich die altersbedingten Abgänge, erklärt Dirk Kannemeier. Ob ein solches Marktumfeld eine reizvolle Aufgabe für die nächste Generation der Passiers sein könnte?

Dirk Kannemeier würde sich wünschen, dass die Kinder erste berufliche Erfahrungen außerhalb des Familienbetriebes machen. Er selbst hatte sich für eine Ausbildung zum Industriekaufmann bei Bode-Panzer AG entschieden, der hannoverschen Sicherheitsfirma, die für ihre Tresore und Tresorräume bekannt war. Später war er eine Zeitlang in Süddeutschland tätig, bevor der Vater Unterstützung in der Vertriebsleitung benötigte. Sohn Dirk kehrte 26-jährig nach Langenhagen zurück, übernahm acht Jahre später die Geschäfte.

Sein jetziger Job sei ganz einfach zu beschreiben, sagt Dirk Kannemeier: „Ich habe die Firma übergeben bekommen. Mein Job ist es, zu erhalten, wenn möglich zu mehren, um es dann weiterzugeben.“ An wen? Man wolle in der Familie nicht alles auf die Kinder projizieren, betont er. Der 17-jährige Sohn interessiere sich beispielsweise nur wenig für den Reitsport. Die 20-jährige Tochter dagegen, eine sehr erfolgreiche Dressurreiterin, habe Interesse bekundet an „G. Passier & Sohn“. Dass der Sohn nicht unbedingt der Sohn sein muss, das wissen sie bei Passier seit zwei Generationen.



Job mit Perspektive

Das Datum hat Marcel Kadagies im Gedächtnis: Der 9. 9. 19, sein erster Arbeitstag als Festangestellter bei Passier. Ein Glückstag – nicht nur für ihn, sondern auch für Passier. In der Zeit davor hatte Marcel Kadagies eine Beschäftigung in einem Lager, aber er wollte sich beruflich verändern. Er wandte sich an uns und wir vereinbarten ein Vorstellungsgespräch bei Passier. Dort kristallisierte sich schnell heraus, dass ein unbefristeter Job mit Perspektive ein Gewinn für beide Seiten wäre. Denn in der Baummacherei, wo die Sattelbäume gefertigt werden, sind die beiden Passier-Handwerker bereits etwas älter, die Rente ist für beide nicht mehr fern. „Es ist absehbar, dass wir bei dieser hochspeziellen Arbeit Nachwuchs brauchen, und Herr Kadagies ist für uns eine gute Option“, sagt Dirk Kannemeier. Dem gelernten Holzbearbeiter aus Hameln gefällt die neue Tätigkeit. Er arbeitet jetzt wieder mit Holz, einem Material, das ihm vertraut ist.

Ein Kraftakt mit Planungssicherheit

Neuer Tarifabschluss in der Zeitarbeitsbranche: Die rund eine Million Zeitarbeiter in Deutschland können sich für die kommenden drei Jahre auf deutlich höhere Löhne und Sonderzahlungen freuen. Für die Arbeitgeber stelle der neue Tarifvertrag einen Kraftakt in konjunkturell schwierigen Zeiten dar, sagt Tina Voß.

Die gute Nachricht für Zeitarbeiter in Deutschland: Es gibt mehr Geld! Der unterste Stundenlohn für ungelernete Hilfskräfte steigt bis April 2022 zum Beispiel stufenweise auf 10,88 Euro in ganz Deutschland – das ist ein Plus von 12,6 Prozent im Osten und 9,2 Prozent im Westen. Die gute Nachricht für die Arbeitgeber: Der neue Tarifabschluss hat eine Laufzeit bis Ende 2022 – das sind drei Jahre Planungssicherheit! „Das ist etwas, was für uns ganz wichtig war“, sagt Tina Voß, die seit Sommer 2019 die Verhandlungsrunden in der Tarifkommission des BAP begleitet hat.

Dauer der Betriebszugehörigkeit entscheidet

Kurz vor Weihnachten hatten sich die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ), die sich aus dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) zusammensetzt, und die Tarifgemeinschaft Leiharbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) auf einen neuen Tarifabschluss für die Zeitarbeit in Deutschland verständigt. Die wesentlichen Punkte: Stufenweise Lohnsteigerungen in Ost und West von bis zu 17 Prozent über eine Laufzeit von drei Jahren, gestaffelt nach Dauer der Betriebszugehörigkeit mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld, mehr Urlaub, kleine Extra-Boni für Gewerkschaftsmitglieder und eine Angleichung der Zeitarbeitslöhne in Ost und West ab April 2021.

Lohnsteigerungen in die Zukunft verschoben

Wie bewertet Tina Voß die Tarifeinigung? Tina: „Das Beste ist die lange Laufzeit. Der Vertrag ist erstmals kündbar zum 31. Dezember 2022, so lange können Arbeitgeber verlässlich planen. Ebenfalls sehr gut ist die Tatsache, dass die erste Erhöhung am 1. April 2020 mit 1,9 Prozent nicht zu hoch ausfällt. Wir haben die weiteren Erhöhungsstufen – am 1. April 2021 mit 3,0 Prozent und zum 1. April 2022 mit 4,1 Prozent – in

die Zukunft verschoben, immer in der Hoffnung, dass wir in Deutschland im Augenblick nur eine konjunkturelle Delle vorfinden und nicht auf ein ausgewachsenes Konjunkturloch zusteuern.“

Abstand zum Mindestlohn gewahrt

Absolut positiv zu bewerten sei die Anpassung der Löhne und Gehälter in der untersten Lohngruppe, die von derzeit 9,96 Euro pro Stunde im Westen und 9,66 Euro im Osten bis April 2022 auf einheitlich 10,88 Euro steigen werden. „Der Mindestlohn ist in diesem Jahr auf 9,35 Euro gestiegen, mit unserer Lohnerhöhung bei der Zeitarbeit wahren wir den nötigen Abstand zum Mindestlohn.“

Fachkräftemangel sorgt für Angleichung

Tina Voß begrüßt die Ost-West-Angleichung in der Zeitarbeit, gibt aber zu bedenken, dass prozentuale Erhöhungen von teilweise mehr als 17 Prozent insbesondere für die Betriebe in Ostdeutschland „ein Kraftakt“ seien. Generell sei die Anhebung der Löhne allerdings nicht dramatisch. „Wir haben Fachkräftemangel, also werden die Entgelte über kurz oder lang sowieso an die Gehälter der Kunden angeglichen.“

Tarifgebiet West ab 1.4.2020

Entgeltgruppe	Stundensatz bis 31.3.2020	Stundensatz ab 1.4.2020
EG 1	9,96 €	10,15 €
EG 2	10,62 €	10,82 €
EG 3	12,19 €	12,42 €
EG 4	12,89 €	13,13 €
EG 5	14,55 €	14,83 €
EG 6	16,38 €	16,69 €
EG 7	19,12 €	19,48 €
EG 8	20,58 €	20,97 €
EG 9	21,71 €	22,12 €

MIT RUMHÄNGEN GELD VERDIENEN?



© Scherffen

Gute Industriekletterer haben beste Aussichten: Es ist ein Job mit Beschäftigungsgarantie und guten Verdienstmöglichkeiten. Und ohne Pinkelpause. Matthias Pohlmann über eine Arbeit mit Höhen und Tiefen.

Im Spätsommer hat das Team um Projektleiter Matthias Pohlmann drei riesige Logo-Plänen auf dem 102 Meter hohen Telemoritz ausgetauscht. Das VWN-Signet hatte sich geändert, die Banner mussten erneuert werden. Die Höhe sei schon außergewöhnlich gewesen, weil man normalerweise nur 20 bis 30 Meter über dem Boden arbeite, aber Angst oder Unbehagen habe er trotzdem nicht empfunden, sagt Pohlmann: „Die Höhe blendet man schlichtweg aus. Wir führen eine ganz normale Montage durch. Und am Ende ist es egal, ob man 20 Meter Luft unter dem Hintern hat oder 100.“

Matthias Pohlmann ist Industriekletterer. Es ist ein Beruf, für den es keine festgelegte Ausbildung gibt, dafür existieren diverse Vorurteile. Profis wie Pohlmann legen Wert darauf, nicht als Fassadenkletterer bezeichnet zu werden, sondern als Höhenarbeiter. Und wenn es heißt: Ihr hängt doch da nur acht Stunden rum und verdient Geld damit, dann erklärt der Ostwestfale, was er und seine Kollegen in der Höhe machen: arbeiten! Und, ja, der Toilettengang ist schwierig. Man trinke während der Arbeit wenig, achte aber natürlich auf ausreichende Pausenzeiten.

Die meisten Industriekletterer sind Handwerker. „Ich bin zum Beispiel gelernter Tischler.“ Matthias Pohlmann hat nach dem Abitur schnell gemerkt, dass in ihm kein Akademiker, sondern ein Handwerker steckt. Als Tischler macht er Karriere in der ostwestfälischen Möbelindustrie. Aber die Arbeit wurde immer kopflastiger, ihm fehlte irgendwann die Arbeit mit den Händen.

Im Fernsehen sieht er einen Bericht über Industriekletterer. Die technischen Komponenten des Berufs faszinieren ihn, er informiert sich. 2011 investiert er seinen gesamten Jahresurlaub und eine vierstellige Summe in einen Praxislehrgang zu den Grundlagen der Seilzugangs-

technik. Er besteht, bekommt vom Fachverband FISAT ein Zertifikat und wird „auf den Markt losgelassen“, wie er sagt. Er ist zu diesem Zeitpunkt schon Mitte 40, die Kinder – drei Mädchen – sind groß, ein Berufswechsel in diesem Alter?

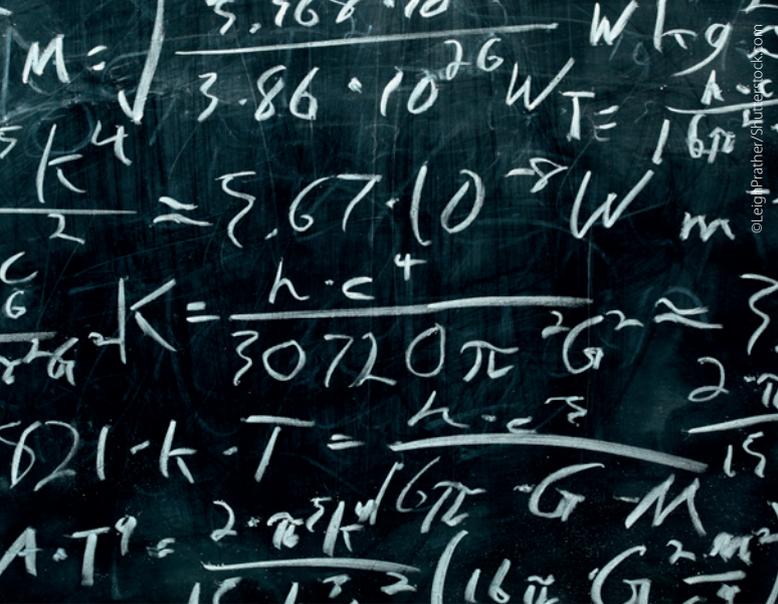
Am Ende wagt er den Neuanfang. Ein zweiter Lehrgang, danach wechselt er von der Festanstellung in der Möbelbranche in die Freiberuflichkeit als Höhenarbeiter. Seine Frau bestärkt ihn in seiner Entscheidung.

” Die Höhe blendet man aus.

Heute ist Pohlmann Projektleiter bei einem Berliner Spezialdienstleister, der Höhenarbeiten jedweder Form anbietet. Die Arbeit am Seil ist nur noch ein Teil seiner Tätigkeit, wenn auch ein ihm wichtiger. Zumal es in Deutschland immer noch zu wenig Industriekletterer gibt. „Die Industrie nimmt langsam wahr, dass es da eine Mannschaft gibt, die für knifflige Aufgaben ausgebildet ist. Aktuell sind wir um die 3.000 Industriekletterer, und für die nächsten 1.000 ist auch noch genug Arbeit da. Für uns herrscht in Deutschland gerade Vollbeschäftigung.“

Rund 80 Prozent seiner Berufskollegen seien selbstständig, was Auswirkungen auf den Verdienst habe. Wer sich als Einzelunternehmer durchschlagen wolle, müsse mit relativ kleinen Aufträgen und damit verbunden mit recht geringen Honoraren Vorlieb nehmen. Besser seien auch in seinem Beruf Netzwerke, erzählt Pohlmann. Bei Spezialdienstleistern, die große, mehrwöchige Aufträge abwickeln könnten, sei die Bezahlung hingegen sehr gut. Er selbst hat seinen ersten mehrmonatigen Kletterjob auf dem Dach eines Spaßbades im Schweizer Tessin absolviert.

Mit dem alpinen Klettern hat Matthias Pohlmann wenig am Hut. Klettern ist für ihn Beruf, kein Hobby. Ab und zu fahre er zur Entspannung in die Berge, aber wenn er direkt von der Arbeit komme, könne er gut auf Berge und Klettertouren verzichten. Matthias Pohlmann ist jetzt 53 Jahre alt. Man fragt sich, wie lange man einen geistig wie körperlich so anspruchsvollen Job in der Höhe wohl machen kann. Pohlmann ist pragmatisch: „Wenn’s nach mir geht, bis zur Rente – bei mir wäre das also bis 67.“



vorgestellt von

Dr. Melanie Cordini

systemischer Management Coach
Expertin für Führung und
Kommunikation
www.fuehrungsgeber.de

Kontakt: cordini@fuehrungsgeber.de



Erfolgreich mit Konflikten arbeiten

Das kleine Einmaleins, aus unvermeidlicher Reibung gute Lösungen zu ziehen

„Mathe ist blöd“ sagt meine Tochter. Stimmt nicht, Mathe ist hilfreich und zielführend, genau wie Konflikte auch. Konflikte zeigen Ihnen, wie Teams besser passen könnten, Prozesse reibungsloser laufen würden, Kommunikation klarer wäre und die Kultur hilfreicher. Vorausgesetzt Sie finden die Wurzel des Konflikts und den passenden Lösungsweg.

Persönlicher Konflikt oder sachliche Auseinandersetzung?

Der langjährige Mitarbeiter Herr Meier beschwert sich zunehmend über Fehler und Nichteinhalten des Prozesses seines neuen Kollegen Herrn Schmidt, der anfangs sehr engagiert war und neue Ideen hatte und sich jetzt zunehmend zurückzieht. Erst nach Einzel-Gesprächen stellt sich heraus, dass Herr Meier Herrn Schmidt als persönlichen Konkurrenten sieht, der ihm seine Position streitig machen wolle. Nach Rücksprache mit beiden Mitarbeitern entwickeln diese gemeinsam eine neue Einteilung der Zuständigkeiten.

Persönliche Konflikte werden gerne mit Sachargumenten kaschiert, häufig stecken hinter Kritik an Prozessen, Zuständigkeiten oder Fähigkeiten ganz andere Gründe. Wenn Sie diese finden, ist das Ihre Chance alle guten Kräfte im Unternehmen zu halten und Arbeitsbereiche optimiert auf die Persönlichkeiten zuzuschneiden.

Schlechte Phase oder Warnzeichen eines Konflikts?

Die sonst sehr zuverlässige Frau Braun ist häufig krank, seitdem ihre Kinder im Kindergarten sind. Zufällig erfährt der Betriebsleiter von einem gemeinsamen Freund, dass sie sich durch ihre neue Aufgabe in der Abteilung benachteiligt fühlt, weil ihr „wichtige Aufgaben weggenommen worden seien, und sie keine Lust hätte, sich für den Laden noch weiter zu engagieren.“ Der Abteilungsleiter ist sehr überrascht. Er hatte die Änderung aus Fürsorge vorgenommen, um die engagierte Mutter zu entlasten. Seit diesem Vorfall begründet er seine Entscheidungen.

Seien Sie aufmerksam bei jeder negativen Verhaltensänderung, Auch wenn Sie glauben, die Ursache zu kennen, fragen Sie immer nach. In drei von sechs Fällen wird Sie die Antwort überraschen. Begründen Sie immer Ihr eigenes Vorgehen.

Grund zur Besorgnis oder hilfreiche Begleiterscheinung?

Jede Veränderung verursacht Konflikte und das ist gut! Nehmen wir das Beispiel Fußball: Ab sofort sind es nur 7 Spieler, der Ball ist eckig, oder das neue Ziel: Danebentreffen. Der Vorteil, wenn sich alle umstellen müssen, lernen wir neue Seiten von uns kennen. Die müssen nicht immer passen. Vielleicht verlässt ein ehemals brillanter Torhüter jetzt die Mannschaft. Aber das neue Wissen, dank Krisen, hilft beim Finden optimaler Positionen und Spieler für das neue Spiel.

Im Unternehmen Z ergab eine Umstrukturierung neue Zuständigkeiten, Ziele und ... Konflikte. Herr A beklagte unzufriedene Kunden (wollte seinen alten Machtbereich nicht an B abgeben), Herr C kritisierte den Sinn der neuen Inhalte seiner Position (war unterfordert). Nach Gesprächen mit beiden wurde klar, dass Herr A seinen Machtbereich abgeben musste. Er verließ kurz danach das Unternehmen. Der Personalleiter schlug aufgrund des letzten Gesprächs C vor, A zu ersetzen. Dieser wurde dort weitaus erfolgreicher als sein Vorgänger.

„Jeder Konflikt ist eine Chance.“

Jeder Konflikt ist eine Chance, Dinge besser zu machen. Kommunizieren Sie regelmäßig, um Konflikte zu erkennen und daraus Nutzen zu ziehen. Begründen Sie Ihr Handeln immer. Achten Sie auf neues Verhalten, und beobachten Sie sich und andere genau in Change-Situationen. Vielleicht entdecken Sie unerwartet den passenden Mitarbeiter für eine neue Position im eigenen Unternehmen.

Wenn Sie glauben, für eine offene Aussprache fehlt es an Vertrauen oder Kompetenz, ist es ratsam, einen neutralen Dritten einzubeziehen – sei es als Coach, Supervisor oder Mediator.

Konflikte entdecken und nutzen

1. Ist es ein Sachkonflikt oder persönlicher Konflikt?
2. Was sind die Ursachen für verändertes Verhalten?
3. Welche Lösungsmöglichkeiten sehen alle Beteiligten?
4. Wer kann bei der Konfliktlösung unterstützen?

Herr Vasquez von der VGH



Seit Ende 2019 hat Joseph Orlando Ramirez Vasquez eine befristete Anstellung bei der VGH-Versicherungsgruppe. Für ihn ein Glücksfall nach Jahren der beruflichen Suche.

In Deutschland ist der junge Mann mit dem klingenden Namen seit knapp zehn Jahren. Im März 2010 kam Joseph Orlando Ramirez Vasquez von Peru nach Deutschland. Wenn man 16 Jahre alt ist und direkt aus der quirligen Millionen-Metropole Lima nach Hannover kommt, wie fühlt sich dann Hannover an? „Ein wenig langweilig“, gibt Ramirez Vasquez rückblickend zu. Die Geschäfte seien sonntags geschlossen gewesen, das habe er aus Lima nicht gekannt.

Sein Vater und vier seiner Geschwister lebten seit Jahren in Hannover, wo der junge Mann studieren wollte. Daraus wurde jedoch nichts. Zunächst musste Deutsch gebüffelt werden, und nach der Schule entschied er sich für eine zweijährige Ausbildung zum Maschinenführer. Als sein Vertrag 2015 aus betrieblichen Gründen nicht verlängert wurde, folgten mehrere Tätigkeiten, die teilweise über Zeitarbeitsfirmen abgewickelt wurden.

Seit Ende Februar 2018 arbeitete der Peruaner bei uns. Sehr schnell kam ein Angebot von der Continental, für ihn ein Traumjob. Verträge wurden immer wieder verlängert, er wurde wiederholt vermittelt, aber eine längerfristige berufliche Perspektive wollte sich nicht aufbauen. „Ich war in der Zeit echt gestresst“, sagt der 26-Jährige heute. Das unstete Arbeiten habe auch dazu geführt, dass er zum Beispiel in den zurückliegenden zehn Jahren nur ein einziges Mal zu Besuch in Lima war. Dort leben seine Mutter und eine Schwester.



Dann erfolgte im März 2019 die Vermittlung zur VGH. Er arbeitet seitdem dort in der Poststelle, seit November 2019 mit einem auf ein Jahr befristeten VGH-Vertrag. „Ich habe hier viel Unterstützung von den Kollegen und von meinem Vorgesetzten erfahren, die sich alle dafür eingesetzt haben, dass ich hier länger bleiben kann.“ Tina Voß ist ihm in bester Erinnerung geblieben: „Anna Wiegmann hat sich klasse um mich gekümmert, auch als ich keinen Einsatz hatte. Und als das Übernahmeangebot kam, hat man sich bei Tina Voß darüber gefreut.“

Joseph Orlando Ramirez Vasquez hat vor, in Deutschland zu bleiben. Er möchte seinen Führerschein und mal wieder Urlaub machen. Das Reiseziel sei noch offen. Irgendeine schöne Stadt in Europa, vielleicht aber auch Lima – man werde sehen.

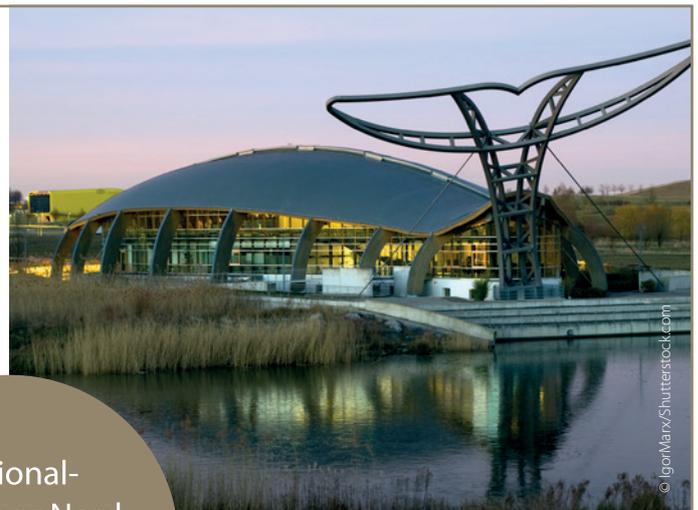
Wir verlosen zehn Plätze für die BAP-Regionalkonferenz

Mit seinen Regionalkonferenzen zu aktuellen Trends und Entwicklungen rund um die Themen Arbeit und Personal bietet der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) auch 2020 wieder die Gelegenheit, mit Gleichgesinnten aus der Branche direkt ins Gespräch zu kommen, Erfahrungen und Wissen auszutauschen und neue Kontakte zu knüpfen. Für die Regionalkonferenz Nord „Arbeit & Personal“ am 19. März in Hannover verlosen wir zehn Eintrittskarten im Wert von jeweils 119 Euro. Einfach bis zum 28.2.20 eine Mail mit dem Betreff „BAP“ an gewinnspiel@tina-voss.de, die ersten zehn Einsender werden von uns eingeladen. Viel Glück!

Mehr Infos zur Veranstaltung unter www.bap-regionalkonferenz.de

Regional-
konferenz Nord
„Arbeit & Personal“
am 19. März

➔ Gewinnen Sie eine
von 10 Eintrittskarten.

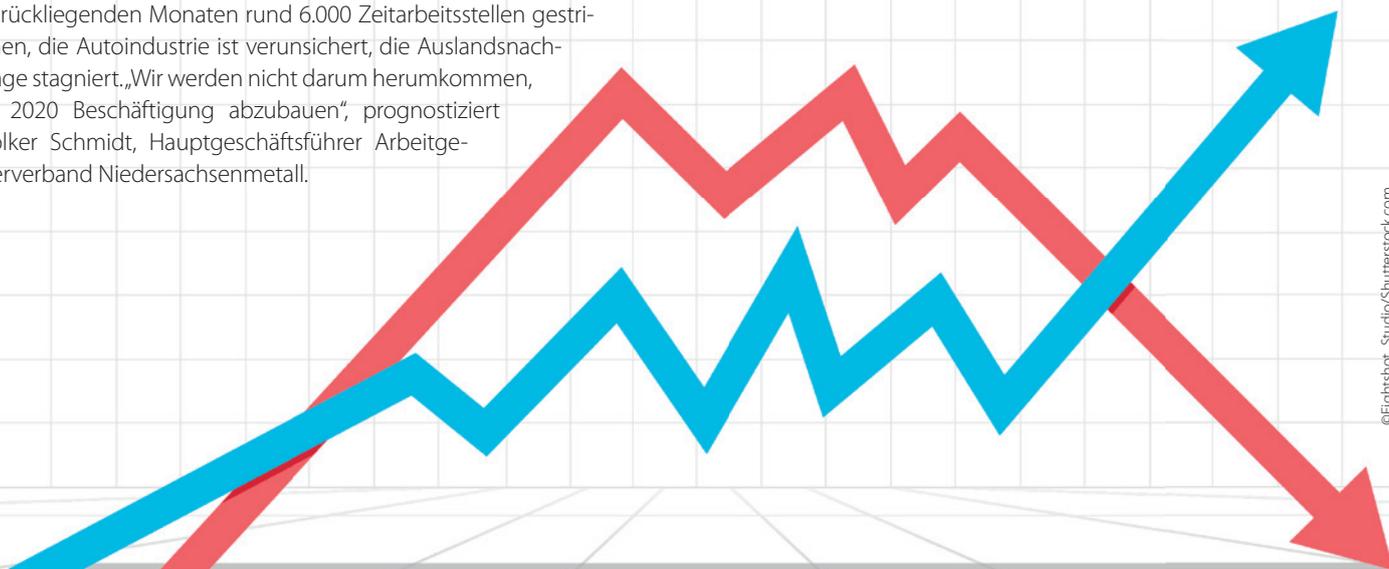


Zeitenwende? Ja! Aber...

Die Zeitarbeitsbranche gilt als Frühindikator der konjunkturellen Entwicklung. Sinkt die Zahl der Zeitarbeiter, droht der gesamten Konjunktur eine Rezession wie zum Beispiel im Jahr 2008. Auch 2020 kriselt es – aber das Muster ist nicht so klar wie in der Vergangenheit.

Die Befunde sind eindeutig: Betriebe in Niedersachsen haben in den zurückliegenden Monaten rund 6.000 Zeitarbeitsstellen gestrichen, die Autoindustrie ist verunsichert, die Auslandsnachfrage stagniert. „Wir werden nicht darum herumkommen, in 2020 Beschäftigung abzubauen“, prognostiziert Volker Schmidt, Hauptgeschäftsführer Arbeitgeberverband Niedersachsenmetall.

Auf der anderen Seite boomt aber gleichzeitig die Baubranche, wir erleben eine Rekordbeschäftigung, die Kaufkraft steigt, der private Konsum belebt die Wirtschaft – unterm Strich verbuchte Deutschland 2019 immerhin ein Wirtschaftswachstum von 0,6 Prozent. Überkapazitäten bei den Autoherstellern stand ein Fachkräftemangel bei Dienstleistern gegenüber. Der Arbeitsmarkt erlebe „eine Zeitenwende“, sagt Schmidt. Tina Voß stimmt dieser Einschätzung zu. Warum?



TINA VOß IM INTERVIEW

„Niemand weiß, wo es hingehet“

Die Rede bei vielen Befragten ist von einer Zeitenwende. Was meint das?

Wir sind jetzt in einer sehr spannenden Situation, die es so in dieser Weise noch nie gab. Auf der einen Seite haben wir einen Konjunkturrückgang, der aber noch keine Krise ist. Parallel dazu sehen wir einen sehr stabilen Arbeitsmarkt. In der Vergangenheit lief das so: Die Konjunktur geht runter – der Arbeitsmarkt bricht ein. Kann man in Volkswirtschaftsbüchern überall nachlesen, das Modell war immer nahezu identisch. Jetzt ist es aber so: Wir haben zusätzlich Digitalisierung, Fachkräftemangel und demografische Faktoren. Wenn sich jetzt Firmen von guten Mitarbeitern trennen, was sie in der Krise normalerweise ganz schnell machen, dann sind diese weg, wenn die Konjunktur plötzlich wieder anzieht.

Die Zeitarbeit als Frühindikator für Wirtschaftskrisen – wie funktioniert das normalerweise?

Normalerweise ist es so, dass es bestimmte zyklische Branchen gibt, die mal besser, mal schlechter laufen. Automobilindustrie und deren Zulieferer sind zwei der großen Indikatoren. Vorher reagieren allerdings immer der Investitionsgüterbau, also der Maschinenbau, und die Personaldienstleistungen in diesen Branchen.

Wie reagieren die Unternehmen in einer Rezession?

Wenn die Konjunktur sich abschwächt, verzichtet man in den betroffenen Branchen zuerst auf die Zeitarbeiter. Als nächstes werden die Leute in Urlaub geschickt und Überstunden abgebaut. Dann wird angefragt, ob man Kurzarbeit in Anspruch nehmen kann – neue Regelungen zur Kurzarbeit werden ins Spiel gebracht. Anschließend werden befristete Verträge nicht mehr verlängert. Dann werden Altersteilzeitprogramme aufgelegt, und am Ende kommen irgendwann die Kündigungen. Das ist die Spirale nach unten.

Mit anderen Worten: Wenn Zeitarbeiter in größerem Umfang übernommen werden, haben wir eine stabile Wirtschaftslage?

Ja. Zumindest in den Bereichen, in dem die Übernahmen erfolgt sind.

Welche Rolle spielt die Automobilindustrie?

Die Player am Markt verändern sich. Tesla war da sicher einer der großen Pioniere, die zeigten, dass man Autos auch als Branchenfremder irgendwie bauen kann. Alles, was um das Automobil her-

” Krise kann auch spannend sein. Weil wir unsere Ausrichtung hinterfragen.

um geschieht, ist so unberechenbar geworden wie noch nie. VW, BMW oder Mercedes – das waren immer die Zugpferde in Deutschland. Aber plötzlich will Sony Autos bauen. Dann kommt Toyota und baut eine ganze Stadt, damit ihre neuen Autos da fahren können.

An welchem Punkt steht die deutsche Wirtschaft im Augenblick?

Auf der Kippe. Im Moment wird auf dem Arbeitsmarkt gleichermaßen abgebaut und eingestellt. Wir stecken in einem nahezu einmaligen Konjunkturzyklus: Die Aufträge gehen zurück und alles ist sehr unberechenbar – dafür sorgen China und die USA mit gegenseitigen Strafzöllen. Und keiner weiß, was passiert eigentlich mit der Digitalisierung. Wenn man sich heute von guten IT-Leuten trennt, wo bekommt man die morgen wieder her? Noch ist es so: Was an Exporterlösen wegbricht, wird durch eine florierende Binnenkonjunktur aufgefangen.

Seriöse Prognosen für die Zukunft sind ausgeschlossen?

So ist es. Es ist ganz, ganz spannend – aber niemand weiß, wo es hingeht. Zumindest für den Augenblick lässt sich sagen: Der Einbruch ist lange nicht so schlimm wie 2008/2009.



Aber die Unternehmen werden nicht ewig an ihren Mitarbeitern festhalten, oder?

Nein. Deswegen ist es auch so wichtig, dass die Bundesregierung kluge Gesetze zur Kurzarbeit macht, damit man schwierige Zeiten überbrücken kann.

Was wäre klug?

Klug wäre eine Verlängerung und Ausweitung der Kurzarbeit auf weitere Branchen. Es ist alles klug, was Unternehmen in die Lage versetzt, Mitarbeiter zu behalten, obwohl es eigentlich nicht genügend Aufträge gibt.

Welche Instrumente gegen die Krise gäbe es noch?

Umschulung wäre ein weiteres Instrument, um Mitarbeiter in Arbeit zu halten. Obwohl das gar nicht so einfach ist. Da müsste es viele einzelne, gute Programme geben – das kann man nicht mit der Gießkanne machen. Man muss die guten Leute befähigen, Zukunftsberufe auszuüben.

Könnte Zuzug von Arbeitskräften eine Rolle spielen?

Ja, wir werden den Fachkräftemangel ansonsten nicht abfedern können. Allein im Bereich der Pflegekräfte, da wäre ohne den Zuzug von außen die Versorgung in unseren Krankenhäusern und Pflegeheimen schon zusammengebrochen.

Ist Tina Voß krisenfest?

Sagen wir es mal so: Wir haben 2018 schon die volle Breitseite abbekommen. Wir hatten lange für einen Automobilzulieferer gearbeitet. Als der Dieselskandal kam, brach dieses Zulieferergeschäft ein. Das war eine Sonderrezession, aus der wir gelernt haben.

Inwiefern?

Wir haben unser Geschäft verlagert. Wir haben dann viel umgestellt und verändert. Wir haben das zyklusanfällige Geschäft der Zeitarbeit mit deutlich mehr Anteilen in der Personalvermittlung unterfüttert als wir es in den vergangenen Jahren gemacht haben. Wir arbeiten als eine Art Makler zwischen Bewerber und Firma. Dieses Segment haben wir u. a. ausgebaut, da es attraktiver für unsere Bewerber ist.

Erfolgreich?

Ziemlich. Wir haben die Anzahl der Vermittlungen nahezu verdoppelt.

Gibt es Angebote darüber hinaus?

Wir bieten immer mehr Seminare und Vorträge zum Thema Bewerbermarketing oder Mitarbeiterbindung an. Aktuell entwickeln wir ein Seminar zum Thema „Google for Jobs“. Die Stellenbörsen beobachten Google zurecht mit großer Sorge. Alle Firmen, die Personal suchen, müssen wissen, wie sie jetzt ihre Angebote aufbauen, damit sie bei Google auftauchen. Das ist spannend und wir erklären es den Kunden. Wissensvermittlung ist mittlerweile eine Säule unseres Geschäfts.

Dein Fazit?

Krise kann auch spannend sein. Weil wir dann unsere Organisation, unsere Ausrichtung hinterfragen. Wir fragen uns: Welche Kunden wollen wir? Und welche besser nicht. Das macht uns besser. Und irgendwie am Ende auch glücklicher.



Julia Wohlfeld (Geschäftsführung)

Jubiläen sind für mich immer etwas besonderes. Ein Jubiläum heißt nämlich, dass der Jubilar mit mir und der ganzen Firmen einen großen Teil der vergangenen Jahre gemeinsam verbracht hat. Das ist nicht selbstverständlich und ein Konstrukt, an dem man immer arbeiten muss, damit sich alle Beteiligten wohl fühlen.

Dieses Jubiläum ist für mich aber ein sehr besonderes. Gerne möchte ich erklären warum:

Julia hat damals nach ihren zwei Ausbildungen zur Assistentin für Fremdsprachen/Korrespondenz und zur Medienkauffrau bei uns am Empfang angefangen. Wir sind ein sehr transparentes Unternehmen, aber dass sie in den ersten Wochen schon fragte, ob es denn bei uns auch einen Quartalsbericht geben würde, den sie mal einsehen könnte, löste dann doch Verwunderung bei einer Kollegin aus.

Eines Tages verließ sie uns wieder, um ein Bachelorstudium für Medienmanagement zu beginnen. Ihre direkte Vorgesetzte fand: Tolle Mitarbeiterin, aber fragt einen auch Löcher in Bauch.

Das wiederum fand ich so spannend, dass ich Julia noch in der Straßenbahn anrief und sie gefragt habe, ob sie nicht Lust hätte, bei uns neben dem Studium weiter zu jobben. Sie hatte.

Ihre Bachelorarbeit hat sie über den Aufbau unserer Social-Media-Strategie geschrieben, die sie studienbegleitend entwickelt und implementiert hat.



Als Julia mit ihrem Abschluss in der Tasche als reguläre Mitarbeiterin zurückkam, ging sie zuerst in das Recruiting und wechselte später in den Vertrieb, um kurz darauf die Leitung der Abteilung zu übernehmen. Noch in der Position ging sie in ein 3-monatiges Sabbatical. Das war vermutlich die beste Vorbereitung, um rund zwei Jahre später als Geschäftsführerin durchzustarten.

Julia hatte mich immer durch ihren strategischen Weitblick, ihren Wissensdrang, kluge Argumente und vor allem auch ihre unglaublich pragmatische und empathische Art beeindruckt. Wir arbeiten gleichberechtigt nebeneinander an ähnlichen und unterschiedlichen Themen. Das geht nur mit Vertrauen, einer riesigen Portion Humor und dem Wissen, dass Julias Ideen und Entscheidungen aktuell mindestens gleich gut sind. Und in der Zukunft sicher besser sein werden als meine.

Wenn ich mir eine zweite Geschäftsführung hätte backen können, wäre vermutlich eine Julia bei rausgekommen.

Tive



Daniela Klemp

(Recruiting)

Was für ein Wahnsinn! Noch eine Kollegin nach Yolanda Murillo feiert mit uns gemeinsam das 20-jährige Jubiläum.

Dany hatte ihren Start bei uns schon als Studentin gehabt. Damals trug sie noch knallrote Haare und war durch das Studium der Sozialwissenschaften geprägt. Dadurch, dass Dany aber immer auch nebenbei gearbeitet hat und eine Ausbildung zur Industriekauffrau vor dem Studium absolviert hatte, konnte sie schon früh die theoretischen Inhalte mit der Praxis abgleichen.

In 20 Jahren hat Dany miterlebt, wie wir uns ständig neu erfinden mussten und wie ihr Lieblingsarbeitsgebiet alles rund um Bewerber und Rekrutierung sich stetig wandelte. Dany hat von Anfang an alles mitgestaltet und war mit an vorderster Front, wenn wir neue Dinge ausprobiert haben. Angefangen hat alles mit einer administrativ geprägten Stelle, bei der sich Dany um die Erfassung und Einladung der Bewerber gekümmert hat. Längst heißt unser Bewerbermanagement Recruiting und Dany und ihre Kollegen sind aktiv am Markt unterwegs. Statt Zählen der Bewerbungen und Einteilen in Stapeln durchforstet das Recruiting-Team Social-Media-Plattformen nach guten Bewerbern. Auch hier ist Dany mit in den neuen Arbeitsbereich gesprungen und mittlerweile eine Fachkraft im Active Sourcing.

Wenn es darum geht, Dinge neben dem bekannten Prozess zu testen, meldet sie sich sofort freiwillig und probiert mit uns neue Wege aus. Manchmal kommen Bewerber zu uns, die sich vor 10 – 15 Jahren schon mal gemeldet hatten und sind hocherfreut, dass sie wieder auf Dany treffen.

Es war ihr auch immer ein Anliegen, dass wir ausbilden und junge Kollegen unterstützen und begleiten. Also war es folgerichtig, dass sie irgendwann ihren Ausbilderschein gemacht hat, dann für unsere Ausbildung verantwortlich war und nun nach einigem Umorganisieren wieder für die Azubis zuständig ist.

Ich kenne nur wenige Menschen, die sich so konsequent für den Tierschutz einsetzen. Zu Weihnachten wünscht sich Dany nichts persönliches, sondern die Finanzierung von Tieren, die nicht mehr vermittelt werden können und ein schönes Seniorenleben haben sollen. Bei uns im Büro lebt seit über einem Jahr auch Yuri. Ein sehr schüchterner und traumatisierter junger Hund aus einer russischen Tötungsstation, der Dank Danys liebevoller Arbeit langsam wieder Vertrauen zu Menschen fasst und manchmal schon einen Blick aus seinem Körbchen unterm Schreibtisch riskiert.

Es ist toll, dass wir ein 20-jähriges Jubiläum gemeinsam feiern dürfen. Nun sind die 30 nicht mehr weit!

Tina



Kleine Leute werden groß: Daniela Klemp



3 Jahre



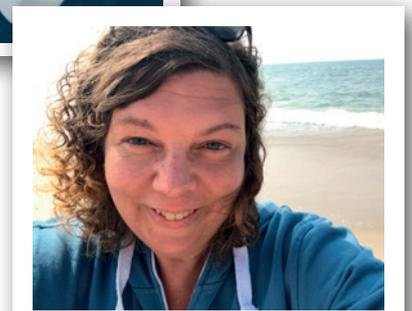
16 Jahre



25 Jahre



37 Jahre



47 Jahre

PERSONAL IST UNSER JOB

- Personalvermittlung
- Zeitarbeit
- Recruiting
- key4you-Persönlichkeitsanalyse
- Outplacement
- Business-Coaching
- On-Site Management
- Zeugniserstellung

SIND SIE SEXY FÜR BEWERBER?

- Bewerbermarketing
- Mitarbeiterbindung
- Bewerberprozessanalyse
- Trennungsmanagement

VERSTÄRKUNG AUF JEDER POSITION

- kaufmännisches Personal
- IT-Fachkräfte
- gewerblich-technisches Personal

IMPRESSUM

TVjournal Ausgabe 1 | 2020

Herausgeber:

Tina Voß GmbH

Tintengraben 6–9

30177 Hannover

Tel.: 0511/69 68 48-0

www.tina-voss.de

akademie.tina-voss.de

V.i.S.d.P.:

Bruno Brauer (bb)

Redaktionsbüro bb-kontor

Redaktionsteam:

Tina Voß, Julia Wohlfeld, Daniela Klemp

Fotos:

KSB INTAX v. Bismarck, Hans & Jung Fotografie, G. Passier & Sohn,

Helge Krückeberg Fotografie, shutterstock.com

Gestaltung und Produktion:

novum! Werbemedien GmbH & Co. KG

Auflage:

2.000 Exemplare

