

TVjournal

Das Magazin der Tina Voß GmbH für Kunden und Mitarbeiter



Wie sexy ist Ihr
Unternehmen für
Mitarbeiter?

Inhalt

Vorwort

Tina Voß: „Stell keine Frage, wenn du Angst vor der Antwort hast.“	3
--	---

TV Titel: Mitarbeiterbindung

Im Fokus: Steinbrecher GmbH und Clementinenhaus	4
Susanne Gruß über Chancen und Beteiligung bei novum!	6
Worauf Sie bei der Bindung von Talenten achten sollten	7
Fachthema Personal: Warum und wie Sie Jahresgespräche führen sollten	8
Hunde im Büro – besser als eine Gehaltserhöhung?	10

TV Aktuell

Wie wird man eigentlich: Tourmanager?	11
Zeitarbeit als Chance: Cynthia Walsh	12
5 Fragen an: Isabella Flock & Kristina Rosner	14-15

TV Jubiläen

Danke für die tolle Zeit: Jürgen Slawinski	12
Die Dienstälteste: Yolanda Murillo	13
Zeynep Hamzaoglu hat viel zu feiern	14

Was das Thema Mitarbeiterbindung mit einem gesunden Frühstück zu tun hat?

Viel! Das meinen zumindest Julia Wohlfeld und Julia Marić. Beide kommen regelmäßig in den Genuss von Tinas selbst gemachten Frühstück und wissen ihre Fürsorge und Vorbildfunktion in Sachen gesunder Ernährung sehr zu schätzen.

Und so gelingt das Granola-Pulver à la Jaime Oliver:

- Backofen auf 180 Grad Ober- und Unterhitze vorheizen
- 500 g Haferflocken in feuerfester Form verteilen
- 130 g gemischte Nüsse drauf verteilen
- 50 g Samen wie z. B. Chia-Samen, Leinsamen, Mohn, Sesam
- Alles 10 Minuten rösten, durchmischen und nochmal 5 bis 8 Minuten rösten
- 130 g Trockenobst
- 3 EL Kakaopulver
- 1 EL Espressopulver und den Abrieb einer Bio-Orange darüber verteilen

Anschließend alles in der Küchenmaschine zu groben Pulver zerkleinern und fertig ist die Basis für Ihr gesundes Frühstück.

Für das tägliche Frühstück 2-3 EL vom Pulver mit Milch mischen oder abends einweichen, Obst drauf, Joghurt oder Quark untermischen und wer mag mit Zimt oder Kardamompulver abschmecken.

Guten Appetit!



Liebe Leserinnen und Leser,

Betriebskita, Kicker und flexible Arbeitszeiten sind ein guter Anfang. Aber auch nicht mehr. Die Haltung der Führung entscheidet mit, ob Mitarbeiter, die wegen eines guten Jobangebotes gekommen sind, die Firma wegen der schlechten Führung wieder verlassen.

Die Top-Down-Befehlskette ist für die Gen Y indiskutabel. Sie möchten einen Sinn in der Arbeit sehen, mitgestalten und einen Vorgesetzten haben, der ihre Leistung anerkennt und sie am Gesamten teilhaben lässt. Agil organisierte Abteilungen oder Firmen arbeiten schon in die Richtung, aber Agilität ist keine Allzweckwaffe. Da, wo sie in die Organisation passt, z. B. in der Software-Entwicklung, ist sie ein tolles Tool, das Mitarbeiter stark einbindet. In anderen Bereichen helfen agile Bausteine, z. B. ein Kanban-Board, dass die Mitarbeiter sich besser vernetzen.

Fragen Sie doch mal die Kollegen, wie deren ganz persönlicher Traumjob aussehen könnte. Welche Arbeiten sie lieben, welche Kompetenzen sie haben und noch nicht nutzen und was sie alles dafür brauchen würden. Die Antworten sind oft überraschend, aber sehr hilfreich. Quasi eine Blaupause für Ihr ganz eigenes Entwicklungsprogramm. Aber Vorsicht, denn mein Lieblingssatz ist: Stell keine Frage, wenn du Angst vor der Antwort haben könntest. Wir beleuchten das Thema Mitarbeiterbindung in dieser Ausgabe von vielen Seiten und zeigen auch auf, wie unsere Kunden das gestalten. Auch scheuen wir uns nicht davor zurück, Ihnen eine ganz andere Meinung zu dem Thema „Bindung“ zu präsentieren. Seien Sie gespannt!

„Stell keine Frage,
wenn du Angst vor
der Antwort haben
könntest.“

Zunächst starten wir in dieser Ausgabe aber ausnahmsweise mit einem gesunden Frühstück.

Ihre

Tina Voß

Geschäftsführung Tina Voß GmbH



Wie sexy ist mein Unternehmen?

Gute Mitarbeiter finden und halten – wie geht das? Ganz einfach: Wenn man flexibel und zugewandt ist. Drei kleine und mittelständische Betriebe berichten, wie sie Menschen für ihr Unternehmen begeistern.

Geld ist nicht alles. Wer sich bewusst für ein kleines oder mittelständisches Unternehmen als Arbeitgeber entschieden hat, hat andere Prioritäten: eine familiäre Arbeitsatmosphäre, flache Hierarchien und individuelle Gestaltungsspielräume, in denen Verantwortung übernommen werden kann. Bei Großunternehmen kann zwar im Schnitt ein um 15 Prozent höheres Einkommen erzielt werden, aber die dort vielfach üblichen Zusatzleistungen wie Betriebsrenten oder Sonderzahlungen finden sich mittlerweile auch bei mittelständischen Arbeitgebern, dazu Annehmlichkeiten wie Dienstwagen, Gesundheitsvorsorge oder sogar betriebliche Kinderbetreuung. Denn der Bewerbermarkt ist umkämpft. Wer gute Mitarbeiter gefunden hat, muss längst mehr bieten als nur die tarifliche Entlohnung.

Steinbrecher: Boßeln gehört zum Baukasten

Mitarbeiterbindung ist auch 2019 das zentrale Thema im Personalmanagement. Ohne ein gutes Betriebsklima, marktgerechte Bezahlung und flexible Arbeitszeiten wird es für das Unternehmen schwer, sagt der aktuelle HR-Report eines großen, international tätigen Personaldienstleisters. So gesehen müssten die Mitarbeiter in der Personalabteilung des Baudienstleisters Steinbrecher leicht an gute, passende

Bewerber kommen. Steinbrecher ist ein seit mehr als 70 Jahren familiengeführtes Bauunternehmen in Wittmund. Was 1945 mit der Wartung von hölzernen Leitungsmasten begann, hat sich in dritter Generation zu einem Komplettanbieter mit rund 350 Mitarbeitern an fünf Standorten entwickelt. Wenn Inka Janßen und Katharina Sackreuter aus der Personalabteilung die Zusatzleistungen bei Steinbrecher auflisten, dann findet sich dort so ziemlich alles, was in den Baukasten gehört, um für Mitarbeiter ein attraktives Unternehmen zu formen – und sogar mehr: flexible Arbeitszeiten, Elternzeit, Sonderzahlungen, eine betriebliche Altersvorsorge und dazu eine Berufsunfähigkeitsversicherung ohne Gesundheitsprüfung. Den Beschäftigten stehen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten offen. In der Niederlassung in Varel werden Kinder im Alter von null bis drei Jahren von Tagesmüttern betreut. Geboten werden Ermäßigungen in Fitnessstudios, ein E-Bike-Leasing und eine familiäre Atmosphäre das ganze Jahr, was in Ostfriesland gewohnheitsmäßig dazu führt, dass in der kalten Jahreszeit gemeinsam geboßelt wird.

Vor ein paar Monaten haben Inka Janßen und Katharina Sackreuter gemeinsam mit den Niederlassungsleitern und der Geschäftsführung an einem Workshop der Tina Voß GmbH teilgenommen. Das Thema: „Sind Sie sexy für Bewerber und Mitarbeiter?“ „Wir mussten zu Beginn des Seminars 70 Punkte benennen, warum wir uns als attraktiven Arbeitgeber sehen“, erzählt Personalentwicklerin Inka Janßen. Am Ende seien sie selbst überrascht gewesen, wie viel entsprechende Angebote es bei Steinbrecher bereits gebe, so die 31-Jährige. Was nicht bedeuten

solle, dass man es nicht noch besser machen kann. „Wir haben aus dem Workshop für unser Unternehmen viel mitgenommen. So gestalten wir den Bewerbungsprozess zunehmend schlanker“, ergänzt Katharina Sackreuter. Habe man in der Vergangenheit große Probleme gehabt, die Ausbildungsstellen für den Tief- und Gleisbau zu besetzen, so seien in diesem Jahr alle offenen Stellen in diesem Bereich vergeben. Die 27-Jährige vermutet, dass die neugestaltete Homepage mit dem Bewerbungsportal und den zielgruppengerechten Anzeigen Wirkung gezeigt haben.

Überhaupt online: Ein freier Mitarbeiter betreut neuerdings den Facebook-Account von Steinbrecher, Bewerbungsgespräche gibt's jetzt auch via Skype. Absagen werden neuerdings möglichst schnell verschickt. „Früher haben wir mit Absagen aus Gründen der Höflichkeit extra ein paar Tage gewartet. Wir haben jetzt gelernt, dass Bewerber selbst dann schnell informiert werden möchten, wenn sie für die Stelle nicht in Betracht kommen“, sagt Inka Janßen. In der Firma haben Mitarbeitergespräche neuerdings einen höheren Stellenwert. Bei Steinbrecher hat man realisiert, dass die emotionale Bindung ans Unternehmen auch über solche Perspektivgespräche hergestellt wird.

Vieles von dem, was im TV-Workshop behandelt wurde, kam Inka Janßen und ihrer Kollegin bekannt vor, auch die Präferenzen der Generation Y auf dem Berufsmarkt – damit haben die beiden Frauen viel Erfahrung. Weniger Erfahrung haben sie mit der Folgegeneration Z, also den ab 1995 Geborenen. Denn diese Generation setzt völlig andere Prioritäten. Vereinfacht könnte man sagen: Die Generation Y sucht den Sinn, die Generation Z nach einem Job im öffentlichen Dienst. Janßen: „Das unter einen Hut zu bekommen, ist manchmal nicht ganz einfach. Aber wenn man als Unternehmen attraktiv sein möchte, muss man ohnehin individuell auf den Einzelnen eingehen.“



Steinbrecher-Mitarbeiter auf einer Tiefbau-Baustelle in Oldenburg

Clementinenhaus: Zufriedene Mitarbeiter, zufriedene Patienten

Mitte Juli sorgte eine Studie der Bertelsmann-Stiftung für Aufmerksamkeit. Die Autoren empfahlen, rund die Hälfte der Krankenhäuser zu schließen, um das Gesundheitssystem effizienter zu machen. Käme es dazu, das Clementinenhaus in Hannover wäre mit hoher Wahrscheinlichkeit betroffen. Die traditionsreiche Einrichtung, 1875 durch Olga von Lützerode gegründet, hält lediglich 195 Betten vor – es ist damit die kleinste eigenständige Klinik in Hannover. Dietlind Budzynski sieht die – sehr umstrittene – Studie aus Gütersloh gelassen. Budzynski ist im Clementinenhaus für die Personalentwicklung verantwortlich, gleichzeitig ist sie stellvertretende Vorsitzende der örtlichen DRK-Schwwesternschaft. „Wir sind hier in Hannover von zwölf teilweise sehr viel größeren Krankenhäusern umgeben, wir wissen um unsere Stärken“, betont Budzynski. In einer Studie zu den besten Kliniken Deutschlands



belegte das Clementinenhaus kürzlich Platz 11. In Patientenumfragen schneidet das Krankenhaus regelmäßig überdurchschnittlich gut ab. Dietlind Budzynski vertraut auf eine emotionale Wechselwirkung: „Wer zufriedene Mitarbeiter hat, hat auch zufriedene Patienten.“

Dass die meisten der etwa 500 Mitarbeiter aus Pflege, Ärzteschaft und Verwaltung mit ihrer Arbeit zufrieden sind, macht Budzynski unter anderem an der teilweise jahrzehntelangen Beschäftigungsdauer fest. Die Klinik ist aber auch als Einstieg in die Berufswelt beliebt: Von den 13 frisch examinierten Pflegerinnen und Pflegern des aktuellen Ausbildungsjahrgangs der hauseigenen Krankenpflegeschule haben neun dem Clementinenhaus die Treue gehalten – obwohl man auf dem hart umkämpften Markt woanders durchaus mehr Geld verdienen könnte. Das „Clemi“, wie das Stadtteilkrankenhaus von Patienten und Mitarbeitern liebevoll genannt wird, punktet nach Überzeugung Budzynskis woanders: „Einfach nur Tarif zahlen, das reicht nicht. Aber: Wir sind ein kleines Haus, in dem wir eine familiäre Arbeitsatmosphäre pflegen. Gegenseitiger Respekt und Menschlichkeit sind uns sehr wichtig.“ Rund 90 Prozent des Pflegepersonals gehörten der DRK-Schwwesternschaft des Clementinenhauses an, das schaffe einen starken Zusammenhalt innerhalb der Teams und verankere die ethischen Grundsätze der Schwwesternschaft zusätzlich in der täglichen Arbeit. Gewünscht sei neben der nötigen fachlichen Kompetenz ein stets freundlicher Umgangston, ob untereinander, gegenüber den Patienten oder deren Angehörigen.

Im Clementinenhaus sind sie stolz, dass neben der hohen medizinischen Kompetenz – Viszeralchirurgie, Orthopädie sowie Gastroenterologie und Kardiologie gehören zu den Spezialgebieten des Krankenhauses – eine weithin anerkannte Krankenpflegeschule, die hohe Qualität der Ausbildung und der Pflege sicherstellt. Vor dem Hintergrund der geringen Größe des Krankenhauses herrschen im Clementinenhaus vergleichsweise flache Hierarchien – was wiederum zur Arbeitszufriedenheit beiträgt und das Haus als Arbeitgeber interessant macht. Im Abstand von drei Jahren fragt die Verwaltung die Stimmung unter den Mitarbeitern ab, das Feedback ist konstant mehrheitlich positiv.

Dietlind Budzynski nimmt das Clementinenhaus als einen „großzügigen Arbeitgeber“ wahr. „Work-Life-Balance ist bei uns tägliche Praxis, wir reden mit allen Beschäftigten, um individuelle Lösungen für eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln.“ Natürlich ist auch das Clementinenhaus trotz aller Bemühungen wie alle Kliniken auf der Suche nach Gesundheits- und Krankenpflegern oder Pflegehelfern – der Markt ist eng und er wird immer enger. Im September ist Bundesgesundheitsminister Jens Spahn nach Mexiko geflogen, um dort Pflegekräfte anzuwerben. Im „Clemi“ setzen sie statt auf Mexiko auf Menschlichkeit und Miteinander: „Viele Mitarbeiter, die uns zwischenzeitlich verlassen haben, kehren nach ein paar Jahren sehr gern ins Clementinenhaus zurück.“ ■

Chancen und Beteiligung

Ein Besuch bei der „novum! Werbemedien GmbH & Co. KG“ führt hinaus nach Altwarmbüchen. A2-Center, ein paar Schulen, kleine und mittelständische Unternehmen haben sich hier angesiedelt. Kein Glamour-Ambiente, eher zweckdienlich. Das Lagergebäude hinter den Büros sei einer der Gründe gewesen, warum man diesen Standort ausgewählt habe, erzählt Susanne Gruß und zeigt auf den Flachbau hinter den Büros. Gruß bildet neben Firmengründer Oliver Antonio Esmail die Doppelspitze in der Geschäftsführung und ist dort unter anderem fürs Personal zuständig, 25 Mitarbeiter sind es derzeit. Die bundesweit tätige Agentur designt seit vielen Jahren auch das „TVJournal“. Ein Gespräch über Mitarbeiter, Chancen und Perspektiven – bei dem es beim gewohnten Du bleibt.

Susanne, eine Werbeagentur mit Lager – wofür?

Für unsere Werbemedien. Wir arbeiten viel mit bedruckten Medien, vom Banner bis zum Bierdeckel, Plakate in allen möglichen Größen – alles, was bedruckt werden kann. Das muss man irgendwo zwischenlagern können. Wir sind eben keine klassische Werbeagentur.

Wie habt ihr angefangen?

1995 als Start-up. Zu Beginn waren CityCards Gratispostkarten unser zentrales Geschäft. Das machen wir immer noch gern, aber wir haben uns seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Mit „agelessmedia“, unserer Marke für die Zielgruppe 50plus und „amecon“ – Werbung in Hallen- und Freibädern, haben wir unser Angebotsspektrum inhaltlich breiter aufgestellt. Wir waren immer offen für Neues. Das schafft Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter.

Wie attraktiv seid ihr für Bewerber?

Wir sind klein, und wir sind anders. Das muss dann schon passen, aber interessanterweise passt es immer wieder sehr gut. Wer das schnelle, große Geld sucht, ist hier eher falsch. Wer hingegen flexible, individuelle Lösungen, ein familiäres Umfeld und eine Perspektive bevorzugt,

könnte hier sein Glück finden. Unsere Vertriebsleiterin für den nationalen Verkauf von Ambient Medien kommt zum Beispiel von einem großen Verlagshaus aus München.

Wie lange bist Du jetzt an Bord?

20 Jahre. Und ich bin da nicht alleine. Mein Kollege Michael Hübner ist genauso lange dabei, die Kollegin Maria Glaser-Jiménez gehört ebenfalls schon lange zur novum-Familie.

Gibt's dafür eine Erklärung?

Ich denke, es sind mehrere Gründe. Die Arbeitszufriedenheit ist hoch. Dazu kommt, dass unser Firmengründer Antonio uns 2007 eine Beteiligung an der Firma angeboten hat, um uns langfristig ans Unternehmen zu binden. Maria und ich sind seitdem Mitgesellschafter. Das war für uns beide Chance und Anreiz zugleich. So etwas wäre sicherlich nicht überall möglich gewesen. ■



Von links: Maria Glaser-Jiménez, Susanne Gruß, Michael Hübner

Workshop Mitarbeiterbindung

Schaffen Sie beste Voraussetzungen, damit Ihre Talente im Unternehmen bleiben

Die Werte und Bedürfnisse von Menschen wandeln sich mit den Generationen. Versäumen Sie es nicht, Ihre Unternehmenskultur daran anzupassen.

Wir helfen Ihnen, für Ihr Unternehmen ein tragfähiges und zeitgemäßes Konzept zur Mitarbeiterbindung auf die Beine zu stellen.

Sprechen Sie mich gerne an:

Julia Wohlfeld
Tel.: 0511/69 68 48-54
seminare@tina-voss.de



Seilbahn oder Erstbesteigung?

Worauf Sie bei der Bindung von talentierten Mitarbeitern achten sollten



Noch vor wenigen Jahrzehnten brauchten Unternehmen vor allem Experten, die sich der Mühe unterzogen, ihr Wissen zur Verfügung zu stellen. Für diese Mühe wurden sie mit allerlei Angenehmern entschädigt, zum Beispiel: gutes Gehalt, flexible Arbeitszeit, Urlaub, Fortbildung ... So konnte man sie gewinnen und an das Unternehmen „binden“. Für die richtige Auswahl der Bewerber war es meist ausreichend, die Beschreibung der zu besetzenden Stelle und die Beschreibung des Bewerbers zu vergleichen.

Die Beschreibung eines modernen Arbeitsplatzes kann die ständigen Überraschungen (Dynamik), die heute zu bewältigen sind, nicht beschreiben. Alte Probleme wiederholen sich nicht und die neuen sind noch nicht aufgetreten. Es werden also zunehmend Mitarbeiter benötigt, die mit überraschenden und damit noch unbekannten Ereignissen umgehen können. Wir nennen die entsprechenden Personen Talente. Das sind Leute, denen etwas leicht fällt, was anderen schwerfällt. Jeder hat irgendwelche Talente, aber jeder hat andere. Im Gegensatz zum Wissen wird das Können eines Talents erst sichtbar, wenn ein passendes Problem auftaucht. Vorher sind die Talente eines Bewerbers unsichtbar, auch für den Bewerber selbst.

Die neue Situation bei zunehmender Dynamik ist also folgende: Die Beschreibung eines Arbeitsplatzes kann die zu lösenden Probleme nicht konkret erfassen, die Beschreibung eines Bewerbers sein eventuell passendes Talent nicht. Mit unvollständigen Beschreibungen können Stellen nicht richtig besetzt werden. Mangels Alternativen wird die gewohnte Vorgehensweise trotzdem beibehalten. Sie funktioniert aber nicht mehr. Es wird versucht, die alten Mechanismen zu modernisieren und einer vermeintlich neuen Generation anzupas-

sen. Die alten Komfortangebote werden durch neue, „moderne“ ersetzt. Sichtbar wird dies zum Beispiel beim Umgang mit den neuen, ungewohnten Bedürfnissen der Generation Y.

Notwendig wäre die Unterscheidung von Talent (Können) und Experte (Wissen). Attraktivität für Experten sieht ganz anders aus als für Talente. Nur Experten kann man mit Komfort gewinnen und halten, Talente interessieren sich für passende Probleme. Die Attraktivität für Talente ist zum Konkurrenzmerkmal für Unternehmen geworden.

Der Umgang mit Talenten bedarf zweier Erkenntnisse. Erstens: Weil Talente erst angesichts eines Problems sichtbar werden, können sie vorher nur erahnt werden. Das Erahnen von Talenten, die zu Problemen eines Arbeitsplatzes passen, ist ebenfalls ein Talent. Um also Talente zu finden und zu halten, braucht es ebenfalls Talente – auch und gerade bei Personalvermittlungen. Zweitens: Attraktivität für Talente entsteht nicht durch Komfort und Bequemlichkeit, sondern durch die Aussicht, im Beruf künftig Eindrucksvolles zu leisten. Der mögliche Stolz auf die eigene Leistung ist das Motiv. Talente suchen nach dem Abenteuer einer Erstbesteigung nicht nach Seilbahnen zum Après-Ski.

Die Bindung von talentierten Mitarbeitern kann also nicht durch modische Bequemlichkeiten erreicht werden, sondern durch immer wieder neue, passende Probleme. Und daran dürfte unter heutigen dynamischen Bedingungen sicher kein Mangel herrschen. ■



Autor:
Dr. Gerhard Wohland
Management-Berater

„Attraktivität für Talente entsteht durch die Aussicht, im Beruf künftig Eindrucksvolles zu leisten.“



vorgestellt von

Dr. Melanie Cordini

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

Kontakt: cordini@fuehrungsgeber.de



Gespräche? Nö, läuft doch!

Warum und wie Sie Jahresgespräche führen sollten

„Natürlich spreche ich mit meinen Mitarbeitern. Wenn es Probleme gibt, klären wir das. Aber so was machen wir spontan.“ Diese Antwort erhalte ich häufig, wenn ich nach Mitarbeiterjahresgesprächen oder einer strukturierten Feedbackkultur im Unternehmen frage. Wer der Meinung ist, Jahresgespräche dienen lediglich der Festlegung zukünftiger Leistungs- und Entwicklungsziele, lässt das wichtigste Instrument für Mitarbeiterbindung und Motivation ungenutzt. Arbeitnehmer rufen im Schnitt 60 % ihres Potenzials ab, gute Kommunikation kann die Motivation um nahezu 20 % steigern. Die meisten Kündigungsgründe liegen nicht im Unternehmen, sondern am Vorgesetzten.

Warum Feedback?

Feedback ist grundsätzlich ein Zeichen von Respekt und Interesse dem anderen gegenüber. Was denkt wohl Ihr Mitarbeiter, wenn Sie sich nur Zeit für Feedback nehmen, wenn Sie etwas zu meckern haben? Lob zu kommunizieren ist mindestens so wichtig wie Kritik. Anerkennung ist nicht nur Basis von Vertrauen, sie motiviert auch. Beides stärkt die Bindung an das Unternehmen. Feedback gilt übrigens auch umgekehrt. Fordern Sie Lob und Kritik ein. „Was kann ich besser machen, was gefällt Ihnen?“ Nur so können Sie sich selbst reflektieren und Ihr eigenes Verhalten ebenfalls optimieren. Übrigens, die Klärung gegenseitiger Erwartungen schafft Verständnis und Klarheit.

Vom Feedback zur Feedback-Kultur

Eine Unternehmenskultur, in der regelmäßig und strukturiert Feedback gegeben wird, kann nicht angeordnet werden. Was die Unternehmensführung nicht vorlebt, kann nicht entstehen. Zeigen Sie, was Sie von allen erwarten. Zu Beginn geht das am besten mit strukturierten Gesprächen zu festgelegten Terminen. Veränderung ist wie Schwimmen gegen den Strom: Wenn es zur Gewohnheit wird, und alle mit dem Strom schwimmen, werden Gespräche automatisch stattfinden. Bis dahin schaffen klare Vorgaben die erforderliche Verbindlichkeit, um sich nicht von der Strömung mitreißen zu lassen und in alte Muster zu verfallen.

Risiken

Das Argument „Ich habe keine Zeit“ ist meist nur die Spitze des Eisbergs Angst. Natürlich wird es auch Konflikte geben, mit Sicherheit

auch Missverständnisse. Wer wird schon gerne verletzt von einer unangebrachten oder unerwarteten Kritik? Aber den Preis müssen Sie am Anfang zahlen, wenn Sie Motivation, Vertrauen, optimale Zusammenarbeit und eine enge Mitarbeiterbindung erwarten. Ist eine Feedback-Kultur erst etabliert, läuft vieles automatisch, Fragen werden umgehend geklärt, Prozesse besser abgestimmt, Konflikte face-to-face gelöst. Allein das wird die eingesetzte Zeit um ein Vielfaches einsparen.

Vorbereitung

Legen Sie zunächst Organisatorisches wie Zeit, Dauer und Ort fest. Bereiten Sie alle auf die neue Vorgehensweise vor. Machen Sie eine inhaltliche Eingrenzung, um das Abschweifen von Gesprächen zu vermeiden, und geben Sie Leitfäden vor, um einen einheitlichen Rahmen für alle Führungskräfte zu schaffen.

Durchführung

Sorgen Sie im Gespräch für eine passende Atmosphäre und ausreichend Zeit. Ein freundlicher Einstieg ist gut, aber unangebracht, wenn ein Gespräch auf eine Kündigung oder Abmahnung hinausläuft. Erläutern Sie immer aus Sicht Ihrer eigenen Wahrnehmung, manchmal sieht der andere das anders. Nach Lob und Kritik ist es hilfreich, wenn Sie dem Gegenüber konkrete Anregungen oder Beispiele für das gelobte Verhalten oder die gewünschte Veränderung geben. Formulieren Sie am Ende verbindliche, terminierte Ziele (für Fortgeschrittene gerne für beide Seiten), und halten Sie die Ergebnisse fest. Das kann auch in Form einer von beiden Seiten unterschriebenen Vereinbarung erfolgen. Vergessen Sie nicht den Folgetermin, an dem Sie das Eintreten gemeinsam überprüfen.

Wichtig: Die Antworten des Anderen sind immer so gut, wie Ihre Fragen: „Gibt's was Besonderes?“ oder „Stört Sie etwas?“ verhindern konstruktive Antworten. Werden Sie konkret und gerne auch mal originell. „Wenn ich die neue Arbeitsorganisation in Ihrer Abteilung wäre, was würden Sie mir jetzt sagen?“ „Wenn Sie mir einen Bonus als Vorgesetzten genehmigen dürften, wofür würden Sie das tun?“ Bei problemorientierten Mitarbeitern hilft die Frage: „Was müsste passieren, damit es Ihnen hier noch schlechter geht?“ ■

Crashkurs Feedback-Gespräche

Vorbereitung

- Organisatorisches (genug Zeit, festgelegte Dauer, passender Ort)
- Inhaltliche Eingrenzung (Ziele, Lob, Kritik, Zusammenarbeit, Anregungen)
- Gesprächsart/Leitfaden (Gesprächsziel, Fragenablauf)

Durchführung

- Passende Atmosphäre herstellen
- Eigene Wahrnehmung wiedergeben und abgleichen
- Lob und Kritik ansprechen
- Anregungen liefern
- Transparenz herstellen
- Ziele festlegen
- Ergebnisse festhalten

Beispiele für mögliche Gesprächsziele

- Leistungsniveau feststellen und beurteilen
- Erzielte Erfolge benennen und bewerten
- Neue Ziele definieren und künftige Anforderungen formulieren
- Benötigte Kompetenzen analysieren
- Weiterentwicklung des Mitarbeiters planen
- Missverständnisse oder (personelle) Konflikte lösen
- Einigkeit über die weitere Zusammenarbeit erzielen

Beispielfragen

- Woran arbeiten Sie gerade?
- Kommen Sie mit Ihren Projekten gut klar?
- Gibt es etwas, worüber Sie mit mir reden möchten?
- Was motiviert Sie im Job besonders?
- Haben Sie Herausforderungen, bei denen ich helfen kann?
- Was haben Sie im letzten Jahr gelernt?
- Wo würden Sie sich gerne noch weiterentwickeln?
- Wie können wir Ihnen dabei helfen?
- Sind Sie mit der Arbeitsatmosphäre zufrieden?
- Bekommen Sie regelmäßig Feedback?
- Würden Sie sich häufigere Rückmeldung wünschen?
- Haben Sie Spaß bei der Arbeit?
- Brauchen Sie mehr Entscheidungsfreiheit?
- Ist Ihre technische Ausstattung ausreichend?
- Welche Fortbildung würde Sie weiterbringen?
- Was würden Sie sich von mir als Vorgesetzter/Vorgesetzten wünschen?

Ungewöhnliche Fragen zum gelegentlichen Einstreuen

- Wenn ich unsere neue Arbeitsorganisation wäre, was würden Sie mir sagen?
- Wenn Sie mir einen Bonus als Vorgesetzten geben dürften, wofür würden Sie das tun?
- Was müsste passieren, damit es hier noch schlechter läuft?
- Wann haben Sie das letzte Mal bei Ihrer Arbeit gedacht: Das war mein Verdienst.
- Aus welchem Grund sind Sie das letzte Mal richtig motiviert nach Hause gegangen?
- Was könnten wir ändern, damit das öfter passiert?
- Brauchen Sie etwas von mir, um Ihre Ziele erreichen zu können?
- Was brauchen Sie von sich selbst?

MIT HERRN KARLSSON FING ES AN!

Der Empfangsbereich ist wichtig. Die Visitenkarte eines Unternehmens. Am Empfang der Tina Voß GmbH ist der Platz von Mona. Besucher sollten von Mona nicht zu viel erwarten. Sie redet nicht, bietet Besuchern keinen Kaffee oder einen Platz zum Warten an. Meistens ist sie nicht einmal zu sehen, weil sie es sich am liebsten hinter dem Empfangstresen auf dem Boden gemütlich macht. Was okay ist. Denn Mona ist eine französische Bulldogge.

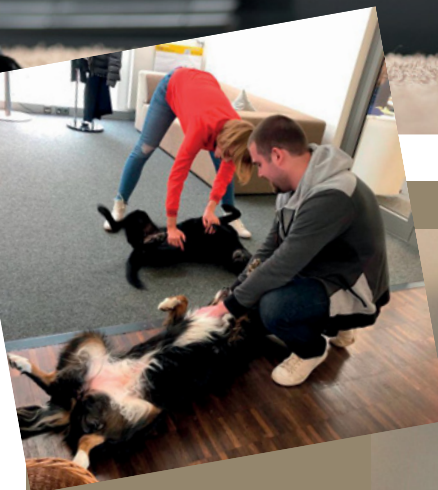
Mona, die Hündin von Sonja Ostrowski, ist eine von aktuell acht bis neun Fellnasen bei Tina Voß, die immer mal wieder von ihren Besitzerinnen mit ins Büro gebracht werden. Die Vierbeiner heißen Yuri, Lilli,

Hundehalter
sind zufriedener,
weil die Hunde an
ihrer Seite sind.

Eddie, Frieda, Paula, Maja, Luzi, Nala oder eben Mona und müssen – das ist die einzige Hunde-Regel im Unternehmen – bürotauglich, also untereinander und mit der Rest-Belegschaft kompatibel und für Besucher eben auch ein wenig unsichtbar sein.

Dany Klemp ist schon viele Jahre bei Tina Voß tätig, und in ihrer Erinnerung hat es schon immer Hunde in der Firma gegeben: „Mit Herrn Karlsson fing es an!“ Herr Karlsson war der Mops von Tina Voß, der die lange Tradition der Bürohunde am Tintengraben begründete. Nach Überzeugung von Dany Klemp profitieren alle Beteiligten von der gemischten Bürogemeinschaft, Menschen und Hunde. Aktuelle Studien stützen diese Einschätzung. Demnach honorieren Halter das Privileg, ihre Hunde mit zur Arbeit nehmen zu dürfen auf vielfache Weise. Sie sind zufriedener, weil die Hunde an ihrer Seite sind, sie melden sich seltener krank und sind zudem loyaler. Rund jeder zweite Tierhalter würde sogar auf eine Gehaltserhöhung verzichten, wenn er im Gegenzug seinen Hund mit ins Büro nehmen dürfte.

Immer mehr Unternehmen würden den Bürohund als Faktor für ihre Mitarbeiterbindung entdecken, so Dany Klemp. Darüber hinaus seien Bürohunde im Wettstreit um die besten Kandidaten ein gewichtiges Argument geworden. Ihre Beobachtung: „Fellnasen im Büro werden im Bewerbermanagement immer wichtiger.“ Nicht nur wegen des guten Betriebsklimas, sondern auch wegen der finanziellen Entlastung. „Ein Hundesitter würde uns rund 400 Euro im Monat kosten.“ Seit einem dreiviertel Jahr bringt sie Yuri mit zur Arbeit. Yuri, der aus



Streicheleinheiten dürfen auch im Büroalltag nicht fehlen.

Manchmal will man aber eben auch nur seine Ruhe ...

Mittagspause in der Eilenriede: eine schöne Abwechslung für Mensch und Hund.



einem russischen Tierheim kommt, hat sich mit Mops Eddie angefreundet. Mittags geht's für die beiden gemeinsam mit den anderen Hunden raus in die nahe gelegene Eilenriede. Klemp: „Da schnappt sich jeder seinen Hund, und dann gehen wir zur Wiese – ein echtes Hundeparadies!“ Dafür steht dann sogar Mona auf. ■

Der Witze- fachverkäufer



Tourmanager begleiten die Künstler während einer Tournee. Sie organisieren, transportieren und sie kassieren, kümmern sich also um das Finanzielle. Harm Wörner würde nicht sagen, dass er kein Tourmanager ist. Das ist er auch. Aber eben nicht nur. Sein Job ist – ja, was eigentlich? „Ich habe meinem Sohn früher immer erklärt, wenn sie ihn der Schule fragten, was der Papa beruflich macht, dann solle er sagen: Witzefachverkäufer!“

Vielleicht trifft es Witzefachverkäufer tatsächlich ganz gut. Harm Wörner ist studierter Betriebswirt, und dass er in Sachen Witz vom Fach ist, dürfte auch niemand ernsthaft in Zweifel ziehen. 56 Jahre alt ist er mittlerweile, gebürtig aus Minden, obwohl ihn mit der ostwestfälischen Kleinstadt nichts verbindet. Aufgewachsen ist Harm Wörner in Hildesheim, Esens und Bremen, im zarten Alter von 21 Jahren in der 12. Klasse erlangte er seine Fachhochschulreife. Seine schulische Laufbahn? „Es war eine schlimme Zeit für mich, aber sicher auch für den Lehrkörper.“

„ Die Schulzeit
war eine schlimme
Zeit für mich, aber
sicher auch für den
Lehrkörper.“

Dafür interessieren ihn andere Dinge. Die Bühne zum Beispiel. Bei einer örtlichen Konzertagentur arbeitet er mit 16, 17 bereits als „Kistenschieber“, wie er es nennt. Korrekt heißen die Auf- und Abbauhelfer in der Branche „Stagehand“. Später übernimmt er verantwortungsvollere Aufgaben, er arbeitet zum Beispiel als „Runner“ und fährt unter anderem die E-Street-Band von US-Superstar Bruce Springsteen. Kleinere Tourneen und Veranstaltungen organisiert er bereits seit seiner Schulzeit. Nach dem BWL-Studium versucht sich Harm Wörner ein dreiviertel Jahr in einer bürgerlichen Berufskarriere – rückblickend „eine Sackgasse“! Stattdessen heuert er 1990 wieder bei einer Bremer Konzertagentur an. Unter anderem soll er sich dort Gedanken um neue Bühnenformate machen. Er betreut eine kleine Tour der drei Otto-Autoren Bernd Eilert, Robert Gernhardt und Pit Knorr und hört bei Radio ffn einen gewissen Dietmar Wischmeyer. Das ist Harm Wörners Humor.

Comedy ist Anfang der 90er in Deutschland nahezu unbekannt, aber Harm Wörner spürt, dass die Radioformate von Wischmeyer, die dieser seit August 1988 im „Frühstyxradio“ sehr erfolgreich produziert, nicht nur das Potenzial für klassische Lesungen haben. Da geht mehr. Wörner trifft Wischmeyer im Frühjahr 1991 am Rande einer Lesung in Bielefeld und skizziert seine Pläne. Auf der Rückfahrt nach Hause – den kleinen Tierfreund und dessen flachen Freunde immer noch im Kopf – passiert Harm Wörner ein Malheur, er überrollt mit seinem Auto auf der Landstraße ein kleines Wildtier. „Da ahnte ich, dass das mit Wischmeyer was werden könnte.“ Sie kommen tatsächlich ins Geschäft. Bereits im Oktober 1991 geht Wischmeyer als „Der kleine Tierfreund“ auf Tour, alles organisiert von Wörner.

Es entwickelt sich eine bis heute anhaltenden Zusammenarbeit und ein einzigartiger Comedy-Kosmos, der es bundesweit auf große Bühnen schafft. Mit dem Format „Die Arschkrampen“ kommt Oliver Kalke an Bord, bei „Frieda & Anneliese“ steht Sabine Bulthaus mit Wischmeyer auf der Bühne. „Siggi & Raner“, Hans-Werner Olm, Oliver Welke – die Liste der Künstler, mit denen Harm Wörner teilweise über viele Jahre zusammenarbeitet, ist beeindruckend. Dazu gehören auch Literaten wie Wiglaf Droste oder Max Goldt, Benjamin von Stuckrad-Barre ist bis heute sein Klient. Wörner organisiert nicht nur die Touren, er betreut auch das Merchandising, die Medienarbeit, er produziert und vertreibt CDs und DVDs – am liebsten hält er für seine Künstler alle Fäden in der Hand. Seit 1992 tut er dies mit seiner eigenen kleinen Firma, das FSR Unterhaltungsbüro, wobei FSR nicht für Frühstyxradio, sondern für Freiheit, Schönheit und Reichtum steht. Logisch.

„Maximale Freiheit“, das bietet ihm seine Selbstständigkeit in der Tat, sagt Harm Wörner. Er habe das große Privileg, sich die Personen, mit

denen er geschäftlich zu tun hat, mehr oder weniger aussuchen zu können. Wie es um Schönheit und Reichtum bestellt ist, lässt er dahingestellt, nur so viel: Es soll Zeiten gegeben haben, da musste er für sehr wenig Geld sehr viel arbeiten. Dabei ist er als Manager immer der Mann im Hintergrund geblieben, für ihn eine Selbstverständlichkeit. Seit 2002 lebt und arbeitet Harm Wörner in einem restaurierten Bauernhof in Wiedenbrügge, das ist links unten, vom Steinhuder Meer aus gesehen. Das Büro ist im alten Schweinestall untergebracht. Auch das ein Stück Freiheit. Einzige, kleine Einschränkung: Telefonate besser übers Festnetz. Das Mobilfunknetz in Wiedenbrügge – leider auch nicht besser als im Rest der Republik. ■



Wenn die musischen Talente nicht für eine Bühnenkarriere reichen, bleibt immer noch die Arbeit hinter den Kulissen.

Vielen Dank für die tolle Zeit und alles Gute im neuen Job!

Wenn man sich einen Wunschmitarbeiter backen könnte, käme vermutlich ein Mensch wie Jürgen Slawinski dabei heraus.

Herr Slawinski war 15 Jahre als Helfer in Produktion, Logistik und allen anderen Bereichen, in denen es gebrannt hat, bei uns im Einsatz und hat viele Übernahmeangebote abgelehnt, weil er lieber bei uns bleiben wollte. Wir waren immer begeistert von seiner Loyalität und seiner Motivation.

Vor wenigen Wochen kam dann ein Angebot herein, wo wir alle sicher waren, dass das ein Job ist, den sich Herr Slawinski durch seine langjährige tolle Arbeit unbedingt verdient hat und wo wir ihn gut aufgehoben wissen. Seitdem hält er ein großes Parkhaus in Hannover-Linden in Schuss und ist sogar schon lobend in der Zeitung erwähnt worden.

Wir bedanken uns für die jahrelange Treue und wünschen ganz viele tolle weitere Berufsjahre!



ZEITARBEIT ALS CHANCE

Die schnell entschlossene Frau Walsh

Von Deutschland nach England und wieder zurück

Für Cynthia Walsh ist Zeitarbeit eine Chance: wieder reinkommen, Fuß fassen im neuen Leben. Im Juni ist sie mit ihrer Familie aus Großbritannien nach Deutschland zurückgekehrt. Der drohende Brexit, die Unsicherheit – schließlich haben sich Cynthia und ihr Mann Jess für die Ausreise entschieden. Obwohl er kaum Deutsch spricht, die beiden Kinder in York, im Nordosten Englands, aufgewachsen sind. Die Familie entscheidet sich für Hannover. Cynthias Schwester Sandra lebt in Linden.

Auf der Suche nach Arbeit schreibt sie eine E-Mail an Tina Voß, es folgt am 1. Juli ein erstes persönliches Gespräch. Am 9. Juli unterschreibt sie ihren Vertrag – und ist seitdem in Beschäftigung. „Das ging alles sehr unkompliziert und hat beiden Seiten geholfen. Es ist toll, dass alles so schnell ging“, findet die 42-Jährige. In England hat die gelernte Hotelfachfrau und Betriebswirtin jahrelang für eine Hotelkette Veranstaltungen organisiert und später, nach dem zweiten Kind, für eine Bildungsorganisation weltweit Mitglieder betreut. Die neuen Jobs in den ersten zwei Monaten in Deutschland sind zumeist weniger anspruchsvoll. Die gebürtige Sächsin akzeptiert das, sagt aber auch ganz deutlich, dass sie mittelfristig eine Arbeit sucht, die ihren Vorstellungen entspricht. Bis dahin ist sie flexibel.

Flexibilität hat Cynthia Walsh bereits in der Vergangenheit ausge-

zeichnet. 1996 geht sie von Chemnitz nach Osnabrück und absolviert dort ihre Ausbildung. Später ist sie in verschiedenen Hotels in Dortmund und Neuss beschäftigt, die Hotelfachschule besucht sie in Berlin. Es folgt eine Station in der Schweiz. Im Mai 2005 vermittelt ihr eine europäische Jobbörse eine Stelle in einem Novotel in York. „Ich hatte 24 Stunden Zeit, mich zu entscheiden“, erzählt Walsh. Sie entscheidet sich für ein neues Leben auf der Insel, wo sie ihren Mann kennenlernt und ihre Familie gründet.



Im Juni 2019, 14 Jahre später, der nächste Neuanfang, dieses Mal in Hannover. Hier wird Cynthia Walsh zunächst mit unerwarteten Problemen konfrontiert: „Ich hätte nie gedacht, dass es in Hannover so schwierig ist, einen Kindergartenplatz zu bekommen.“ Am Ende fügt es sich mit ein wenig Glück. Die Kinder sind gut untergekommen, Ehemann Jess hat einen Job als Pfleger in einer Einrichtung in Davenstedt, und Cynthia orientiert sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Sie würde künftig gerne dauerhaft im sozialen Bereich arbeiten, auch Veranstaltungsmanagement sei für sie eine Option. Deutsch und Englisch fließend – sehr gut könne sie sich eine Beschäftigung vorstellen, bei der beide Sprachen erforderlich seien. Und weil Cynthia Walsh eben flexibel ist, hätte sie bei Bedarf zusätzlich garantiert auch noch das Sächsisch ihrer Kindheit im Angebot.

Die Dienstälteste

Yolanda, Du bist am 11. Oktober seit 20 Jahren bei Tina Voß. Bist Du eigentlich damit die dienstälteste Mitarbeiterin?

Ja. Wenn man von Tina mal absieht. Die Kolleginnen, die 1999 mit mir hier gearbeitet haben, sind mittlerweile nicht mehr dabei, sind jetzt teilweise unsere Kundinnen oder sind uns, wie Melanie Cordini, auf andere Weise verbunden. Sie schreibt ja auch seit vielen Jahren als freie Kollegin für die TVjournal.

Wie bist Du zu Tina Voß gekommen?

An einer berufsbildenden Schule habe ich seinerzeit eine Ausbildung als Wirtschaftsassistentin gemacht. Tina hielt dort einen Vortrag. Das hat mir gefallen, und so bin ich auf sie aufmerksam geworden.

Wie ging es weiter?

1999 habe ich dann mit 19 Jahren bei Tina eine Ausbildung zur Kauf-frau für Bürokommunikation begonnen. Anschließend bin ich relativ schnell in die Disposition gewechselt, wo ich ja heute noch den gewerblichen Bereich betreue.

Wie hat sich Deine Arbeit in den 20 Jahren verändert?

Die Arbeit als solche hat sich gar nicht so gravierend verändert, ich habe das ja von der Pike auf gelernt. Allerdings merken natürlich auch wir seit ungefähr zwei, drei Jahren die sehr angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt. Geeignete Bewerber zu finden, ist auf jeden Fall nicht leichter geworden.

Die Arbeit macht Dir immer noch Spaß?

Auf jeden Fall, ich komme jeden Tag sehr gerne hierher. Die Firma mag größer geworden sein, aber die gute Arbeitsatmosphäre und das enge Verhältnis zu den Kolleginnen sind geblieben.

Hast Du Familie?

Ja, Ehemann und zwei Kinder. Wir leben in Kolenfeld, einem Ortsteil von Wunstorf.

Wie bringst Du Familie und Arbeit unter einen Hut?

Seit Luis und Elena da sind, arbeite ich Teilzeit 26 Stunden in der Woche. Das klappt wunderbar und ist bei Tina Voß auch völlig unproblematisch.

Murillo ist spanisch, oder?

Stimmt, dabei bin ich in Neustadt am Rübenberge geboren. Meine Eltern stammen aus der Extremadura im Westen Spaniens.

Hast Du noch Kontakte nach Spanien?

Klar, meine ganze Familie lebt dort. Vor einiger Zeit sind zudem meine Eltern nach Spanien zurückgekehrt. Wir fahren als Familie regelmäßig runter und besuchen alle.

Yolanda, was meinst Du – legst Du noch einmal 20 Jahre bei Tina Voß drauf?

Wieso nicht, vorstellen könnte ich es mir schon.

Kleine Leute werden groß: Yolanda Murillo (Personalmanagement)



5 Jahre



8 Jahre



21 Jahre



30 Jahre



**Wir gratulieren Katharina Gerstenkorn
(Assistenz der Geschäftsführung,
Kundenmanagement)
zur Geburt ihrer Tochter**

Sophie

**26.04.2019
3330 g, 52 cm**

Zeynep Hamzaoglu

(Personalmanagement)

Anfang 2008 hat sich Zeynep Günal mal um einen Praktikumsplatz beworben. Während ihrer damaligen Zeit bei uns hat sie uns so überzeugt, dass wir sie zwar ihre Weiterbildung haben absolvieren lassen, aber dann sofort zurückgeholt haben.

Obwohl wir seinerzeit voll besetzte Abteilungen hatten, hat die damalige Chefin von Zeynep ihr Potenzial erkannt und wollte sie unbedingt einstellen.

In den vergangenen 10 Jahren hat sich Zeynep in verschiedenen Positionen rund um Disposition und Bewerbermanagement/Recruiting bewährt. Sie hat eine Menge Veränderungen erlebt, viele Kunden, Mitarbeiter und Bewerber kennengelernt und ist seit langer Zeit im kaufmännischen Team perfekt eingesetzt.

Zeynep hat auch schon große Teile ihrer Herkules-Aufgabe erledigt. Nämlich Wirtschaftswissenschaften als Bachelor-Studiengang nebenberuflich an der Fern-Uni zu studieren. Das ist eine jahrelange Freizeitbeschäftigung, bei der Zeynep große Teile des Weges zurückgelegt hat. Zeynep heißt übrigens seit wenigen Wochen nicht mehr Günal, sondern Hamzaoglu und ist frisch verheiratet.

Von mir daher ein großer, fetter Glückwunsch zur Hochzeit und zu 10 Jahren gemeinsame Arbeit. Mögen wir noch viele spannende Jahre erleben!

Tina



5 Fragen an Isabella Flock (21)

Seit August neue Auszubildende
bei Tina Voß

Isabella, was hast
Du vor Deiner
Ausbildung
gemacht?

Nach dem Fachabitur habe ich
zwei Semester auf Lehramt in
Hildesheim studiert. Im
Anschluss dann noch mal vier
Semester Soziale Arbeit an der
FH in Hannover.

Warum hast Du das
Studium nicht
beendet?

Weil ich festgestellt habe, dass mir
das wissenschaftliche Arbeiten am
Ende nicht so liegt. Ich wollte
lieber eine solide Basis haben und
eine Ausbildung machen, und so
habe ich mich bei einem Perso-
naldienstleister beworben.

Warum bei einem
Personaldienstleister?

Weil ich unbedingt mit Menschen zu tun
haben will. Das war mir bei der Berufs-
wahl sehr wichtig.

Und wie bist Du
dann bei Tina Voß
gelandet?

Eine ehemalige Mitarbeiterin von Tina Voß,
die jetzt bei dem besagten Kollegen
arbeitet, hat mich hierher vermittelt, weil
sie meinte, dass das toll passen könnte.
Vom Unternehmen war ich vom ersten
Augenblick an begeistert. Ich bin ein
Familienmensch, und diese familiäre
Atmosphäre hier gefällt mir total gut. Als
ich am ersten Arbeitstag nach Hause kam,
habe ich zu meiner Mutter gesagt: „Das ist
es!“

Was machst Du in
Deiner Freizeit?

Ich habe ein eigenes Pferd, Lasitho. Um das
kümmere ich mich nach der Arbeit. Ich
unternehme gerne was mit Freunden,
meiner Familie und dem Familienhund
Bino. Ab und zu backe ich. Aber nur, was
mir auch schmeckt: Hefezopf, Käsekuchen
oder Muffins. Keine Torten!



5 Fragen an Kristina Rosner (25)

Seit Januar neue Assistentin der Geschäftsführung

Kristina, wie bist Du zur Tina Voß GmbH gekommen?

Über ein halbjähriges Praktikum voriges Jahr. Außerdem kenne ich Christin Kohlrausch schon aus meiner Zeit bei der Buhmann-Akademie, wo ich meine Ausbildung zur Betriebswirtin gemacht habe. Ich habe dann schnell gemerkt, dass ich mich hier gut weiterentwickeln kann.

Deine Familie kommt ursprünglich aus Kasachstan, hat Dich das geprägt?

Total. Da sind ganz viele Erinnerungen, zum Beispiel an meine Oma Helena und meinen Opa Felix. Von meinen Großeltern habe ich gelernt, offen, ehrlich und mit einer optimistischen Grundhaltung durchs Leben zu gehen.

Was ist für Dich das Besondere an Tina Voß?

Die ganze Unternehmenskultur. Ich hatte schon einige Chefs, aber so wie Tina und Julia das hier managen, ist einmalig.

Was machst Du in Deiner Freizeit?

Ich verbringe gerne Zeit mit Freunden und der Familie, gehe regelmäßig ins Fitness-Studio. Meine große Leidenschaft ist das Tanzen. Früher habe ich intensiv Hip-Hop getanzt. Es gab eine Zeit, da war es mein absoluter Traum, einmal als Background-Tänzerin mit Beyoncé aufzutreten.

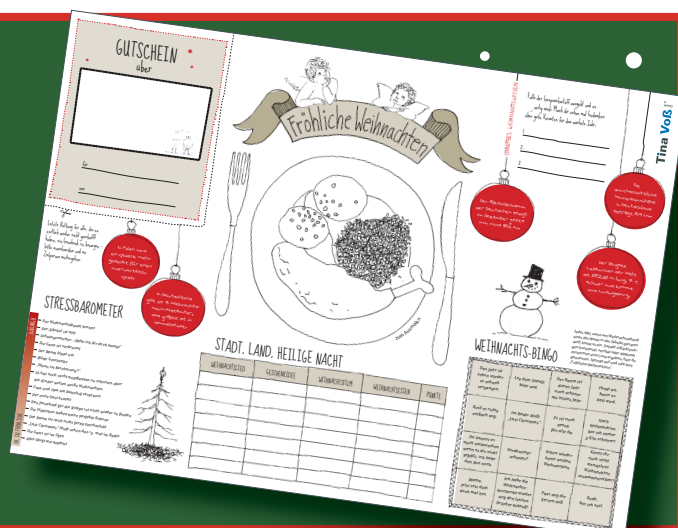
Inwiefern?

Ich habe mit 24 die Assistenzstelle übernommen und war anfangs echt ein wenig unsicher, ob ich das schaffe. Aber Julia hat mir alle Ängste genommen und mich super unterstützt. Und Tina ist als Unternehmerin für mich ein absolutes Vorbild und gleichzeitig einfach unglaublich locker und cool im Umgang. Ich nenne sie immer Big Boss.

Stadt, Land, Heilige Nacht - bald ist Weihnachten!

Für weihnachtliche Dekoration und gute Stimmung sorgen unsere Tischsets.

Ihre Familie ist groß und Sie benötigen mehr davon?
Einfach bis zum 01.12.2019 kurze Mail an: info@tina-voss.de.



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 3 | 2019

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:

Dr. Gerhard Wohland, shutterstock, privat

Gestaltung und Produktion:

novum! Werbemedien GmbH & Co. KG

Auflage:

2.000 Exemplare

