



Manpower®

**Manpower GmbH & Co. KG**

**Personaldienstleistungen**

Kurt-Schumacher-Straße 31

60311 Frankfurt am Main

Mirella Nowak

nowakmirella@manpower.de

Tel.: +49(0)69/1 53 03-2 42

www.manpower.de

<b>Mitarbeiter</b>	rund 20.500 in Deutschland, 1.200 davon als Stammpersonal
<b>Standorte</b>	Frankfurt am Main (Deutschlandzentrale), mehr als 200 Standorte bundesweit
<b>Umsatz</b>	623 Mio. Euro (2008)
<b>Fachrichtungen</b>	Personaldienstleistungen, insbesondere Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung in alle Branchen
<b>Einstellungen 2010</b>	ca. 80 Absolventen für das Stammpersonal
<b>Einstiegsgehalt</b>	30.000–35.000 Euro (Absolventen)
<b>Internationale Einsätze</b>	ja
<b>Praktika</b>	ja
<b>Studienabschlussarbeiten</b>	ja

<b>Entwicklungsmöglichkeiten</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Jobsicherheit</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Marktposition &amp; Image</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Unternehmenskultur</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Vergütung</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Work-Life-Balance</b>	★ ★ ★ ★ ★

## Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen



Die Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen gehört zu einem der führenden Personaldienstleister, der Gruppe Manpower Deutschland, und ist damit Teil des weltweiten Manpower-Netzwerks. Unter dem Dach von Manpower Deutschland agieren schlagkräftige Töchter und Units, die sich auf die individuellen Bedürfnisse einzelner Branchen, Berufsgruppen oder Aufgabenstellungen spezialisiert haben. In den Bereichen direkte Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung bietet der Personaldienstleister Manpower seinen über 4.000 Kunden sowie seinen Bewerbern und Mitarbeitern speziell zugeschnittene Angebote.

### Personalvermittlung erster Klasse

Der Anspruch von Manpower lautet: Führend in der Entwicklung und Bereitstellung von Dienstleistungen zu sein, mit denen Kunden und Bewerber in der Arbeitswelt erfolgreich sind. Als erstes Personaldienstleistungsunternehmen bietet Manpower in Deutschland beispielsweise ein Equal Treatment Modell an. Dies ermöglicht es Unternehmen, Mitarbeiter nach den gleichen wesentlichen Bedingungen einzusetzen wie die Stammmitarbeiter. In der Zentrale in Frankfurt am Main und an den bundesweit über 200 Standorten beschäftigt Manpower rund 1.200 Stammmitarbeiter, die für das Recruiting (in 2008 stellte Manpower über 31.000 neue

&gt;&gt;

Mitarbeiter ein), den Vertrieb und die Verwaltung zuständig sind. Caroline Pietsch wusste genau, warum sie ihre Berufskarriere als Personalvermittlerin bei Manpower startete. Eine Freundin hatte ihr viel und viel Gutes über das Tätigkeitsfeld und das Unternehmen erzählt, sodass sich die damals 25-Jährige nach Abschluss ihres BWL-Studiums an der Fachhochschule Ulm im August 2007 bei Manpower bewarb. Es folgten ein Einstellungstest und zwei Vorstellungsgespräche. Bereits im Oktober startete Caroline Pietsch in der Niederlassung Böblingen. Diesen Entschluss hat sie bis heute nicht bereut. „Ich kann hier sehr eigenverantwortlich arbeiten“, nennt sie einen von vielen Gründen. Außerdem gefalle ihr, dass sie ihr kommunikatives und organisatorisches Talent einbringen kann und leistungsabhängig bezahlt wird. Schließlich helfe sie vielen Menschen, ihre Arbeitslosigkeit zu beenden, oder vermittele als Jobcoach Menschen aus einem Job in eine neue Beschäftigung.

## Pionier der Personaldienstleistungsbranche

Manpower kann sich als Pionier der Personaldienstleistungsbranche betrachten. Schließlich ist Manpower der Erfinder der Arbeitnehmerüberlassung. 1948 standen die späteren Firmengründer Elmer Winter und Aaron Scheinfeld, Rechtsanwälte und Geschäftspartner, vor der Aufgabe, unter großem Zeitdruck ein juristisches Schriftstück zu verfassen. Allerdings fanden sie kein Unternehmen, das sie dabei im administrativen Bereich zeitlich begrenzt personell unterstützen konnte. In diese Marktlücke stießen die beiden dann wenig später mit der Gründung einer eigenen Firma, die sich bis heute zu einem internationalen Konzern mit weltweit rund 4 Millionen Beschäftigten und 4.100 Niederlassungen in 82 Ländern entwickelt hat. Die

deutsche Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen nahm 1965 in Frankfurt am Main ihre Arbeit auf.

**„Nicht nur in der täglichen Arbeit profitiere ich vom Manpower Netzwerk mit seinen mehr als 200 Standorten deutschlandweit, sondern auch privat. Ich konnte mit meinem Freund nach Süddeutschland umziehen und trotzdem weiter im Unternehmen Manpower tätig sein.“**

Caroline Pietsch, Senior Personalvermittlerin

Das Unternehmen Manpower bietet im Wesentlichen drei Personaldienstleistungen an: Eine davon ist die Arbeitnehmerüberlassung, bei der Manpower Mitarbeiter fest anstellt

und anderen Unternehmen, die Unterstützung benötigen, überlässt. Eine zeitliche Obergrenze für diese Überlassungsphase gibt es dabei nicht. Sehr häufig nutzen die Mitarbeiter die Gelegenheit, um sich zu orientieren sowie unterschiedliche Unternehmen und Arbeitsprozesse kennenzulernen. Im Schnitt bekommen 30 Prozent der überlassenen Mitarbeiter ein Übernahmeangebot von den Unternehmen, in denen sie tätig sind.

Die zweite Personaldienstleistung ist die direkte Personalvermittlung (Permanent Placement), bei der Manpower im Auftrag eines Unternehmens nach geeigneten Arbeitskräften – vom Helfer bis zum Topmanager – sucht. Oder für einen Bewerber/Kandidaten als Jobcoach auftritt

und für ihn einen neuen Arbeitsplatz bei einem renommierten Kundenunternehmen findet. Manpower hat sich zusätzlich auf die Vermittlung ganz bestimmter Berufsgruppen (zum Beispiel Ingenieure) oder Branchenexperten (etwa für die Bankenbranche oder die Luftfahrtindustrie) spezialisiert. Als dritte Säule bietet Manpower seinen Kunden individuelle Business Solutions, zum Beispiel die Übernahme kompletter Geschäftsprozesse, wie des Recruitings. Christiane Kiefer, Abteilungsleiterin im Bereich Personal, ist sicher, dass Manpower dadurch ein Alleinstellungsmerkmal besitzt.

## Vom Netzwerk profitieren

Caroline Pietsch startete ihre Berufskarriere als Junior Personalvermittlerin, also in dem Bereich, in dem Bewerber in der Regel aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis in einen neuen Job wechseln. Gleich zu Beginn nahm sie an einem zentralen einwöchigen Einführungslehrgang teil, durch den sie das Unternehmen und ihr Tätigkeitsfeld kennenlernte. Hier konnte sie sich in Rollenspielen ausprobieren, Fragen stellen (Wie finde ich geeignete Kandidaten? Wie nehme ich Kontakt zu Firmen auf?) und erste Kontakte knüpfen, die sich für ihre Arbeit als unerlässlich entpuppten. Tatsächlich gelang Caroline Pietsch ein so erfolgreicher Einstieg, dass sie schon vor Ablauf eines Jahres zur Senior Personalvermittlerin befördert wurde.

Nicht nur in ihrer täglichen Arbeit profitierte sie von dem Manpower Netzwerk mit seinen mehr als 200 Standorten

deutschlandweit, sondern auch privat: So konnte sie ihrem Lebensgefährten von Böblingen nach Wolfsburg folgen und trotzdem weiter im Unternehmen Manpower tätig sein. „Manpower legte mir dabei keine Steine in den Weg, ganz im Gegenteil.“ Sie schätzt an Manpower den Respekt vor der verantwortungsvollen Arbeit mit und für Menschen, die Fairness und die Sorgsamkeit.

Matthias Kiebel hebt darüber hinaus die angenehme Arbeitsatmosphäre hervor. Der 44-Jährige war Ende 2007 durch eine Stellenanzeige auf Manpower aufmerksam geworden und anschließend in die Frankfurter Deutschlandzentrale gewechselt, wo er seitdem als IT Service Operations Manager ein Team von 27 Mitarbeitern führt. Gemeinsam zeichnen er und seine Kollegen dafür verantwortlich, dass die Unternehmenssoftware reibungslos läuft und die Geschäftsprozesse optimal unterstützt. Um das zu gewährleisten, muss niemand lange Dienstwege gehen. Im Gegenteil: Matthias Kiebel pflegt die direkte Kommunikation über alle Hierarchieebenen hinweg. Berührungängste gebe es nicht. „Vom Geschäftsmodell her ist Manpower ein Dienstleister“, sagt der Manager. „Und Dienstleistung hat mit Dienen und mit der Wertschätzung für andere Menschen zu tun.“

**„Unsere Stärke und Attraktivität liegt in der Zusammenarbeit innerhalb der Manpower Gruppe.“** Christiane Kiefer, Department Managerin HR/Datenschutzbeauftragte

»

## Teamarbeit statt Eigenbrötlererei

Eine wettbewerbsfähige Dienstleistung ist heute stark von einer funktionierenden IT abhängig. Als prozessgetriebenes Unternehmen, das eine Vielzahl von Menschen in verschiedenen Rollen und unter wechselnden Rahmenbedingungen zusammenführt, lebt Manpower vom schnellen und zuverlässigen Fluss der Informationen. An die Informationstechnologie und die Mitarbeiter, die sie betreuen, stellt das besondere Ansprüche. „In der IT suchen wir daher Menschen, die eine abgeschlossene Ausbildung mitbringen, sich engagieren und proaktiv mitdenken“, bringt Matthias Kiebel seine Anforderungen auf den Punkt. „Außerdem müssen sie

im Team arbeiten können. Wir sind kein Heer von Eigenbrötlerern, die sich auf ihre Genialität zurückziehen können.“

**„Manpower ist ein Personaldienstleister. Wir arbeiten mit und für Menschen, dienen und wertschätzen andere Menschen.“**

Matthias Kiebel, IT Service Operations Manager

Und was kann er interessierten Kandidaten und Kandidatinnen dafür bieten? Ein großes,

international aufgestelltes Unternehmen, das zu den führenden Personaldienstleistern zähle. Außerdem eine geschäftsgetriebene Informationstechnologie, die von zwei Dingen profitiere: vom Know-how in allen Fragen des Personal- und Ressourcenmanagements, das sich auch in der IT-Organisation positiv bemerkbar mache, und von einer klaren Strategie, die ein planvolles Vorgehen und die Entwicklung neuer Projekte ermögliche. „Damit“, sagt Matthias Kiebel, „steigt auch die Zufriedenheit meiner Mitarbeiter.“

Eine große Bedeutung kommt in dieser Hinsicht auch der Führungsphilosophie von Manpower zu. Sie fordert von allen Mitarbeitern, den Führungskräften eingeschlossen, die Fähigkeit zur Selbstkritik. So findet einmal im Jahr eine Befragung statt, bei der die Mitarbeiter das Unternehmen und den Führungsstil ihrer direkten Vorgesetzten beurteilen dürfen. „Daraus wird anschließend ein Maßnahmenkatalog durch die Geschäftsleitung erstellt, der verpflichtend ist und an alle Mitarbeiter kommuniziert wird“, erklärt Christiane Kiefer. Außerdem treffen sich Mitarbeiter und Vorgesetzte regelmäßig zu Personalentwicklungsgesprächen. Während der Probezeit führen Einsteiger die ersten drei Gespräche mit ihren Vorgesetzten. Danach finden sich beide Seiten einmal jährlich zu einem Portfolio-Gespräch zusammen, in dem die Arbeitsleistung und das Teamverhalten bewertet sowie ein individueller Entwicklungsplan, Ziele und Weiterbildungen vereinbart werden.

## Rund 1.000 Online-Schulungen in englischer Sprache

Dafür steht allen Mitarbeitern auch fernab der eigenen Niederlassungen eine Vielzahl von Online-Angeboten offen. Hier können sie beispielsweise auf einen computerbasierten Multimedia-Sprachtest zugreifen, der ihre schriftliche und mündliche Sprachkompetenz in Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch unter die Lupe nimmt. Die E-Learning-Plattform Training and Development Center (TDC) bietet über 200 Online-Schulungen in deutscher und rund

1.000 Kurse in englischer Sprache. Auch in Office-Anwendungen wie Word oder Excel können sich die Mitarbeiter hier schulen.

Weiterbildungsangebote, die sich speziell an das Stammpersonal richten, werden in der „Bildungsbroschüre“ zusammengestellt. Diese meist vertriebsbezogenen Kurse sollen in Themen wie Telefonakquise, Arbeitssicherheit oder Arbeitsrecht qualifizieren. Für angehende Führungskräfte hat Manpower ein mehrstufiges Entwicklungsprogramm ausgearbeitet, das sowohl fachliche als auch disziplinarische Fragen wie „Wie führe ich?“ oder „Wie motiviere ich meine Mitarbeiter?“ aufgreift. Dies geschieht anfangs durch die Vermittlung der Grundlagen, später durch ein begleitendes Coaching.

Zunächst einmal steigen Hochschulabsolventen bei Manpower aber als normale Angestellte ein. Auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden liegt ihr Gehalt zu Beginn bei 30.000 bis 35.000 Euro im Jahr. Hinzu kommen ein 13. Monatsgehalt, vermögenswirksame Leistungen und ein Bonus, der sich nach dem Ergebnis der jeweiligen Niederlassung bemisst. Für jeden Mitarbeiter, der länger als fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt ist, zahlt Manpower außerdem Beiträge in eine Pensionskasse ein.

### **Auf Wachstum vorbereitet**

Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen seine Stammebelegschaft mit einem besonderen Gesundheitsservice: Alle Mitarbeiter erhalten ihre persönliche Gesundheitscheckkarte und damit die Möglichkeit, sich in einem privaten Werksarztzentrum, in dem sich Arbeitsmediziner und Betriebsärzte bundesweit zusammengeschlossen haben, kostenlos beraten zu lassen. Dem Wunsch nach Teilzeit- und Homeoffice-Tätigkeit steht Manpower aufgeschlossen gegenüber.

Heute investiert Manpower in Strukturen, um sich auf das bevorstehende Wachstum vorzubereiten. Manpower erwartet wie Experten und Marktforscher auch, dass Personaldienstleistungen in der Phase nach der Krise enorm stark nachgefragt werden.

