

GESCHÄFTSIDEEN

Mitarbeiter körperlich fit machen

Das Aufstehen um 6.00 Uhr früh kostet Dirk Lümekemann nur eine kleine Überwindung. „Die Vorfreude auf das Tennisspiel ist größer.“ Zwei- bis dreimal die Woche startet der Sportmediziner mit 90 Minuten Tennistraining in den Arbeitstag. „Das macht riesig Spaß.“ Damit praktiziert der 43-Jährige, was er seinen Kunden predigt: „Jede körperliche Anstrengung genießen.“

„Padoc“ heißt seine Unternehmensgründung, ein Kunstname zusammengesetzt aus den Wörtern „physical activity“ und „doc“. „Wir sorgen dafür, dass Unternehmen durch gesündere Mitarbeiter eine höhere Produktivität erreichen“, fasst Dr. Lümekemann die Geschäftsidee zusammen. Analyse, Beratung, Seminare, Coaching und Aktionen sind die Bausteine, die Padoc für die Kunden bereithält. Die Aktionen, etwa die Bewegungseinlage im Meeting, der sportliche Betriebsausflug oder gar das Weihnachtspresent „Gesundheit“ sind für alle Mitarbeiter; die Seminare und Coachings richten sich speziell an Führungskräfte, die ihr neues Wissen dann aber weitergeben sollen.

Mit seinem Angebot zum betrieblichen Gesundheitsmanagement steht Padoc nicht allein. Weshalb der Kunde Siemens auf einer Evaluierung des Seminarprogramms bestand. Das Ergebnis der Studie der TU Berlin: „60 Prozent weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten durch unser Seminar plus sechsmonatige Nachbereitung“, sagt der frühere Personalmanager der Spar Handels AG stolz.

Seine Erfahrung als Personalmanager sei ein weiterer Wettbewerbsvorteil: „Ich kenne die Widerstände und Einwände.“ Etwa die Befürchtung der Betriebsräte, dass damit „unfitte“ Mitarbeiter auf die Abschiebebank kämen. Info unter [www.padoc.de](http://www.padoc.de), Tel. (040) 45 06 08 02. (uht)

125 Fachleute für Konstruktion gesucht

JOB-MACHER TECCON



Der stellvertretende Konstruktionsleiter Christoph Mahlke (30, vorn), der im vergangenen Jahr als Konstrukteur bei Teccon begann, sowie Personalreferentin Melanie Bartz (32) gehören zum Wandsbeker Team. Im Hintergrund links Hans-Joachim Isecke, Leiter der Niederlassungen Bremen und Hamburg-Finkenwerder.

FOTOS: M. JÜSCHKE

Chancen für Techniker, Ingenieure und Anlagenbauer.

Andrea Pawlik

„Der erste Tag war natürlich enorm aufregend“, erinnert sich Christoph Mahlke (30) an seinen Einstieg bei Teccon am Standort Hamburg. Er hatte im vergangenen Jahr auf eine Stellenausschreibung des Unternehmens für Konstruktion und Ingenieurtechnik geantwortet. Kurz nach dem Bewerberinterview sei der Anruf gekommen – ob er gleich am folgenden Tag einsteigen könne? Er konnte. „Und los ging es mit der Einarbeitung in ein neues CAD-System.“ Er habe sich schnell eingelebt, sagt der diplomierte Maschinenbauer. „Denn hier kann ich eigenverantwortlich arbeiten, und mir wird vonseiten der Vorgesetzten viel Vertrauen entgegengebracht.“

In Deutschland sind an 14 Standorten rund 1200 Mitarbeiter für Teccon tätig. Bundesweit sollen bis zum Jahresende weitere 125 Mitarbeiter eingestellt werden. „In Hamburg-Wandsbek haben wir dieses Jahr bereits 31 neue Kollegen eingestellt und wir würden noch 15 passende ins Boot holen“, sagt Jürgen Ganter (44), Leiter der dortigen Niederlassung. Auch die Standorte Bremen und Hamburg-Finkenwerder brauchen Verstärkung, ergänzt Hans-Joachim Isecke (50), Niederlassungsleiter dieser Standorte. „Über 400 Mitarbeiter sind derzeit in Bremen und Hamburg-Finkenwerder tätig. In diesem Jahr haben wir bereits 94 neue Mitarbeiter eingestellt.“ Die Schwerpunkte bei Teccon in Bremen, Hamburg-Finkenwerder und Hamburg liegen in den Bereichen Flugzeugbau, Schiffbau, Schiffsanlagenbau, Anlagenbau, Maschinen- und Sondermaschinenbau und Statik/FE-Simulationen. Teccon arbeitet als kompetentes Engineering-Unternehmen an anspruchsvollen Projekten mit eigener Verantwortung

von der Planung über die Konstruktion bis zur Fertigungsbetreuung.

„Besonders interessante Bewerber sind für uns Diplom-Ingenieure, Techniker, Anlagenbauer und technische Zeichner aus dem Maschinen- und Anlagenbau“, sagt Isecke. Wer bereits mit CAD-Systemen arbeiten könne, sei im Vorteil. „Denn wir arbeiten immer mit den Systemen, die auch im Hause unserer Kunden eingesetzt werden“, erklärt Jürgen Ganter. Der Markt an passenden Bewerbern sei vor allem im akademischen Bereich recht ausgedünnt. „Wir haben interne Schulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen, mit denen wir bei entsprechender Eignung auch branchenfremde Ingenieure und Techniker auf unseren Arbeitsalltag vorbereiten können“, sagt Isecke. Und

Personalreferentin Melanie Bartz (32) ergänzt: „In Zusammenarbeit mit verschiedenen Unternehmen aus der Luftfahrtindustrie wurde zum Beispiel an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg ein „Aufbaukurs Flugzeugbau“ für branchenfremde Ingenieure initiiert.“ Drei ihrer neuen Festangestellten hätten bereits die Möglichkeit erhalten, sich dort notwendige Kenntnisse anzueignen. Mit solchen Maß-

nahmen habe Teccon sehr gute Erfahrungen gemacht. Ebenso wie mit dem Teccon-Personalentwicklungszentrum am Standort Bremen. „Dort werden sowohl langjährige Mitarbeiter weitergebildet, als auch die Neueinsteiger geschult“, sagt Isecke. Die Bandbreite reiche von fachlichen Workshops über Englisch-Seminare, Schulungen für angehende Projektleiter bis hin zu Kommu-

nikations- und Konflikttraining. „Fünf Prozent unseres Umsatzes investieren wir in Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter“, sagt Personalreferentin Bartz. Nicht zuletzt deswegen sei die Mitarbeiterfluktuation bei Teccon gering.

Auf die Soft Skills potenzieller Mitarbeiter hat das Unternehmen ein besonders kritisches Auge. „Denn die Kombination von fachlichen und kommunikativen

Fähigkeiten wird auch bei Technikern immer wichtiger“, sagt Jürgen Ganter. Dass Ingenieure nur am Rechner vor sich hintüteln gebe es schließlich kaum noch. „So gut wie jeder hat heute auch Kundenkontakt.“ Die Bereitschaft, neue Programme zu lernen und flexibel zu sein, wünscht sich Hans-Joachim Isecke von Bewerbern. „Man sollte nicht nur seine Aufgabe erfüllen, sondern mit Herzblut dabei sein.“ Im Gegenzug bietet Teccon Karrierechancen. Vom Projektmitarbeiter über den Projektleiter und Projektkoordinator bis hin zum Bereichs- und Konstruktionsleiter ist bei entsprechendem Engagement alles möglich. „Wir bauen unsere eigenen Leute auf“, betonen die Niederlassungsleiter. Wie auch Christoph Mahlke, der inzwischen stellvertretender Konstruktionsleiter ist. „Ich möchte hier Karriere machen“, sagt der 30-Jährige.

LESERAKTION

Interessieren Sie sich für eine Karriere bei Teccon? Das Unternehmen lädt 20 Leser zum **Bewerberfrühstück mit Personalverantwortlichen** ein. Die Reisekosten tragen die Teilnehmer. Schreiben Sie bitte bis zum 17. Oktober (Poststempel) an: Hamburger Abendblatt Beruf & Erfolg Stichwort: Teccon 20548 Hamburg



Jürgen Ganter (44), Leiter der Niederlassung Wandsbek: „Die Kombination von fachlichen und kommunikativen Fähigkeiten wird auch bei Technikern immer wichtiger.“

DAS UNTERNEHMEN IN ZAHLEN

Teccon Konstruktion und Ingenieurtechnik wurde 1975 in Bremen gegründet. Der Hauptsitz ist heute in Stuhr bei Bremen. Deutschlandweit 14 Standorte, drei weitere sind in

Planung. Das Qualitätsmanagement des Unternehmens ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Umsatz in Deutschland 2006: rund 75 Millionen Euro. (apa)

STANDORT: WANDBSEK



Die Hamburger Niederlassung von Teccon nahe Wandsbek-Markt.

Der Hamburger Sitz von Teccon befindet sich an der Neumann-Reichardt-Straße 27-33 in Wandsbek, nur wenige Gehminuten vom Zentrum des Stadtteils entfernt. Das Dorf Wandsbek wurde 1296 erstmals urkundlich erwähnt. Im Jahr 1833 lebten dort 3000 Menschen. 1870 erreichte die Einwohnerzahl 10 000, Wandsbek wurde eigenständige Stadt. 1938 von Hamburg eingemeindet, zählt der Stadtteil heute rund 32 000 Einwohner. (MHW)

STELLENINDEX

TEILZEIT- UND MINIJOBS

Job-Angebote in Norddeutschland (Oktober 2005 bis September 2006) Anzahl der Angebote: 15 503

Wer sucht?

Gesundheits-, Sozialwesen	> 3032
Gastronomie, Freizeitbranche	1884
Privat Haushalte	1683
Logistik, Zustelldienstleistungen	1515
Berater, sonstige Dienstleister	1420
Handel	1414
Callcenter	1245
Immobilien service	960
Industrieunternehmen	731
Öffentlicher Dienst	485
Zeitarbeit	477
Keine Angabe	657

Quelle: Aditecca



MANAGEMENTLATEIN

20 Keys

Das Verfahren 20 Keys (engl. Schlüssel) ist eine Methode, um langfristig die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu erhöhen und deren Ertragskraft zu steigern. Dabei werden unterschiedliche, in dieser Rubrik bereits vorgestellte Managementansätze wie Balanced Scorecard, TQM, Kaizen, Just-in-time und Business Reengineering gebündelt. Entwickelt wurde das Verfahren vom japanischen Management-Professor Iwao Kobayashi. Sein Kaizen-Verfahren, die Verbesserung der Produktion in kleinen Schritten, wurde vom Unternehmensberater Gero Pankus deutschen Verhältnissen angepasst. Die Keys sind 20 Handlungsfelder, mit denen der Ist- und Soll-Zustand eines Unternehmens in Bezug auf Produktivität, Qualität, reduzierte Durchlaufzeiten und Kosten beschrieben wird.

● Mehr Info: [www.4managers.de](http://www.4managers.de)