

# Beruf & Erfolg



MEIN ZIEL ...

## Markteintritt in Asien unterstützen



Sanket Bhatia (25). FOTO: PRIVAT

„Ich möchte europäische Firmen unterstützen, die in den asiatischen Markt eintreten oder ihre Aktivitäten dort verstärken wollen“, sagt Sanket Bhatia. Sein Vorteil: „Ich verstehe beide Kulturen und habe Erfahrungen in der deutschen und der indischen Wirtschaft gesammelt.“ Der 25-Jährige hat nach seinem Bachelor of Technology, den er am Indian Institute of Technology in Madras erworben hat, in Hamburg ein Doppel-Master-Programm am Northern Institute of Technology (NIT) und an der TU Harburg absolviert – und mit „sehr gut“ abgeschlossen.

Auch die Arbeit für eine Unternehmensberatung interessiert Sanket Bhatia. „Denn dort kann ich mit vielen verschiedenen Industrien und Firmen zusammenarbeiten.“ Bislang hat er seinen Fokus auf die Automobilindustrie gesetzt. Seine Masterarbeit schrieb er im Anschluss an ein Praktikum beim Zulieferer Webasto AG in Utting. Außerdem arbeitete Sanket Bhatia nach seinem ersten Hochschulabschluss ein Jahr lang als Vertriebsleiter und Projektmanager bei Tata Motors in Indien. Während seines Studiums hospitierte er im Qualitätsmanagement eines indischen Herstellers von Legierungen und arbeitete als Vertriebsrepräsentant eines Online-Bookstores. „Daneben habe ich mich auch als Redakteur eines Technik-Magazins an der Hochschule engagiert“, sagt er.

Sanket Bhatia hat mehrere akademische Auszeichnungen erhalten, unter anderem den NIT Global Engineering Award. Außer seiner Muttersprache Hindi spricht er Englisch verhandlungssicher und Deutsch fließend. Seine Hobbys sind Reisen, Segeln und Basketball.

ANDREA PAWLIK

● Sie möchten Karriere machen und haben Ihr Studium gerade erfolgreich abgeschlossen oder stehen kurz vor dem Examen? Dann bewerben Sie sich mit einem Kurzprofil per E-Mail an [mein.ziel@abendblatt.de](mailto:mein.ziel@abendblatt.de). Die Redaktion wählt die Kandidaten aus; der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Auch Arbeitgeber können über diese E-Mail-Adresse Kontakt aufnehmen.

## PERSONALSUCHE ALTES INSTRUMENT NEU BELEBT

# Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Welche Vorzüge und Risiken haben persönliche Empfehlungen?

Andrea Pawlik

Der Fachkräftemangel wächst – und in diesem Zuge wird ein altes Instrument wieder hervorgeholt: das „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“-Programm. „Zu Zeiten der New Economy war es schon mal richtig populär“, sagt Wolfgang Lichius, Kienbaum-Partner und Vorsitzender des Fachverbands Personalberatung des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU). Heute sei dieser Weg des Recruitings noch lange nicht wieder so verbreitet.

„Aber erneut im Kommen“, betont Reimar Palte, Inhaber der Quickborner Unternehmensberatung Palte Consult. „Unternehmen nutzen so das Potenzial der eigenen Mitarbeiter und schaffen ein gutes Image nach Außen.“ Genau das ist die Überlegung, die auch BAT derzeit anstellt: „Wir denken darüber nach, ein ‚Mitarbeiter werben Mitarbeiter‘-Programm aufzusetzen“, sagt Talent-Manager Anja Mahlstedt. Denn Mitarbeiter könnten Interessenten besonders gut erklären, was ein Unternehmen ausmacht. „Für das Employer Branding ist das sehr interessant.“

Seit 2003 wird der Suchweg über „eigene Mitarbeiter/persönliche Kontakte“ immer häufiger beschränkt, hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in einer Studie festgestellt. Bei ihrer Personalsuche nutzten Firmen im Jahr 2005 zu 40 Prozent diese Schiene – häufiger als Stellenanzeigen, die eigenen Karriereseiten und die Arbeitsagenturen (siehe Kasten). „Aus der Entwicklung können wir schließen, dass Unternehmen die Kontakte ihrer Mitarbeiter als einen an Bedeutung gewinnenden Bereich einstufen“, bilanziert Eugen Spitznagel vom IAB. Auch deshalb, weil die Erfolgsquote gut ist: In 83 Prozent der Fälle konnte die offene Stelle tatsächlich über die Kontakte eigener Mitarbeiter besetzt werden.

Die Citibank hat ein solches Programm. „Wir zahlen jedem Mitarbeiter, der einen Kollegen geworben hat, 1500 Euro netto. Das gilt für alle Hierarchieebenen und auch für Teilzeitarbeiter“, erklärt Knut Krämer, Leiter des Personalmarketings. Auch der Textildiscounter KIK setzt bei der Personalsuche auf die Hilfe der Mitarbeiter. „Neben Geldprämien bekommt jeder, der zehn Neulinge wirbt, sogar einen Smart“, sagt Firmensprecherin Beatrice Volkenand.

Der Deutsche Ring hat für die Werbung von selbstständigen Außendienstlern durch vorhandene Vertriebspartner das Programm „Points and more“. Zwei Jahre kann der Vermittler Punkte sammeln, wenn der Neue über diese Zeit dabei bleibt. „Ähnlich wie bei Miles & More können sie dann in Produkte, eine Reise oder auch eine Provision umgewandelt werden“, erklärt Personalreferent Marco Breseke.



Auf Empfehlungen greift auch Günther Börsen, Personalmanager der Berendsen Group in Glückstadt, zurück. „Prämien gibt es bei uns allerdings nicht. Aber wenn ein Mitarbeiter jemanden empfiehlt, sind wir aufgeschlossen.“ Häufig gehe es dabei um Jobs im gewerblichen Bereich, erklärt der Personalreferent Kurt Krämer von der Citimens. „Mitarbeiter empfehlen ihre Kinder oder jemanden aus der Nachbarschaft.“

Die Firmen sind mit dem Erfolg zufrieden. „Ein Drittel derer, die wir im Außendienst an Bord nehmen, sind über Empfehlungen zu uns gekommen“, sagt Breseke. KIK hat mit dieser Methode in sechs Jahren rund 450 Mitarbeiter gewonnen. Kurt Krämer von der Citimens. „Mitarbeiter empfehlen ihre Kinder oder jemanden aus der Nachbarschaft.“

Die Firmen sind mit dem Erfolg zufrieden. „Ein Drittel derer, die wir im Außendienst an Bord nehmen, sind über Empfehlungen zu uns gekommen“, sagt Breseke. KIK hat mit dieser Methode in sechs Jahren rund 450 Mitarbeiter gewonnen. Kurt Krämer von der Citimens. „Mitarbeiter empfehlen ihre Kinder oder jemanden aus der Nachbarschaft.“

Quelle: IAB-Kurzbericht 6/2006; www.iab.de

## WELCHE WEGE DER REKRUTIERUNG SIND DIE BESTEN?

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat die verschiedenen Wege, die Unternehmen bei der Stellenbesetzung beschreiben, unter die Lupe genommen und auf ihren Erfolg hin geprüft. In der Regel wurden mehrere Suchwege gleichzeitig eingesetzt.

■ Die Methode „über eigene Mitarbeiter/persönliche Kontakte“ hat dabei am besten abgeschnitten. 40 Prozent der Stellen sind auf diesem Wege auf den Markt gebracht worden und zu 83 Prozent erfolgreich besetzt worden (Basis: Daten aus 2005).

■ Rang zwei der beliebtesten Suchwege teilen sich die Stelleninserate in der Zeitung und die Dienste der Arbeitsagentur mit je 33 Prozent. Erfolgreicher schneiden dabei die Stellenangebote ab: zu 58 Prozent konnte durch sie eine Position besetzt werden. Über die Arbeitsagentur wurde eine Erfolgsquote von 48 Prozent erreicht.

■ Auf dem nächsten Platz rangiert mit 32 Prozent die Suche per Stellenangebot im Internet. Was den Erfolg angeht, liegen die Internetofferten mit einer Quote von 28 Prozent allerdings

hinter den Initiativbewerbungen. Diese wurden in 23 Prozent zur Besetzung offener Positionen berücksichtigt und führten aus Sicht der Arbeitgeber zu 39 Prozent zum Erfolg.

■ Die Antwort auf Inserate Arbeitssuchender ist bei den Unternehmen am wenigsten beliebt und landet auf dem letzten Platz. In nur drei Prozent der Fälle waren solche Eigenanzeigen zur Stellenbesetzung herangezogen worden. Erfolg hatten sie in den von IAB befragten Unternehmen gar nicht.

Quelle: IAB-Kurzbericht 6/2006; www.iab.de



## WAS MACHT EIGENTLICH EIN ...

# Tierheilpraktiker

Manuela Keil

Johanna Winterort stellt viele Fragen und nimmt das ausführliche Gespräch mit der Besitzerin von Kater Pikus auf Tonband auf. Die 29-Jährige ist selbstständige Tierheilpraktikerin mit mobiler Praxis. „Ich sehe mir jedes Tier in seiner gewohnten Umgebung an und untersuche die Krankheitsgeschichte.“ Dabei spielt neben dem akuten Problem – häufig ist es ein chronisches Leiden – Verhalten, Aussehen, Geruch, Fell und Umfeld eine wichtige Rolle. „Ob der Fressnapf aus Plastik oder Metall ist, kann bei Allergien von Bedeutung sein.“ Dann untersucht Johanna Winterort den Patienten „von der Nase- bis zur Schwanzspitze“. Die festgestellten Leiden, wie Arthrose, Allergien, Apathie oder Probleme mit dem Bewegungsapparat, werden schließlich mit naturheilkundlichen Mitteln, Homöopathie, Akupunktur, Blutegeln, Phytotherapie, Bio-

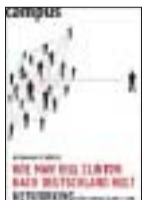
resonanzverfahren oder Magnetfeldtherapie behandelt. „Der erste Kontakt entsteht, wenn mit dem Tier schon alles probiert worden ist und die Besitzer nicht mehr weiter wissen“, sagt Johanna Winterort. Tierheilpraktiker gehen die Probleme von Grund auf an und beschäftigen sich eingehend mit dem Tier. Die Heilung benötigt bei chronischen Krankheiten wie zum Beispiel Bronchitis, ihre Zeit. In einigen Fällen überweist die Tierheilpraktikerin auch an einen Tierarzt. „Tiermedizin und Tiernaturheilkunde sind zwei Bereiche, die sich wunderbar ergänzen können.“

Johanna Winterort ist gelernte Elektronikerin, fand in diesem Beruf jedoch keine Erfüllung. Sie interessierte sich für Tiermedizin, machte ein Praktikum bei einem Tierarzt und begann ihre Ausbildung zur Tierheilpraktikerin in Bad Bramstedt an der Akademie für Tiernaturheilkunde. Die Berufsbezeichnung Tierheilpraktiker ist nicht geschützt. Es gibt weder Richtlinien für die Ausbildung noch für die Zulassung. Alle Schulen, die Tierheilpraktiker ausbilden, sind private Institute. Wichtig für den Beruf seien betriebswirtschaftliche Kenntnisse und eine gewisse Lebenserfahrung, sagt Jutta Schröter vom Verband freier Tierheilpraktiker, „denn Tierheilpraktiker stehen in Konkurrenz zu Tierärzten und haben deshalb häufig einen schweren Stand.“

## PERSPEKTIVEN

■ **Gehalt:** Nach dem Gebührenverzeichnis kostet eine homöopathische Fallanamnese bis zu 50 Euro, die homöopathische Behandlung chronischer Fälle 70 bis 80 Euro, eine Nadelakupunktur 65 bis 100 Euro.  
 ■ **Chancen:** Exotenberuf für Selbstständige. Aufgrund einer zunehmenden Sensibilisierung der Tierhalter jedoch verstärkte Nachfrage nach Spezialisten, die Akupunktur anbieten. (Kei)

## Buch der Woche



**Wie man Bill Clinton nach Deutschland holt** von Hermann Scherer. Campus, 216 Seiten, 17,90 €.

bleibt beim Leser das Gefühl zurück: Hier vermarktet ein Business-Experte ganz geschickt auch sich selbst.

Präsentation: Nach dem ganz großen Auftritt („Wir kennen

## VERLOSUNG

Vom Buch der Woche verlost das Abendblatt fünf Exemplare. Und so sind Sie dabei: Wählen Sie unsere Gewinnhotline (01378) 40 34 67

(50 Cent pro Anruf aus dem Festnetz), und geben Sie das Stichwort „Clinton“ an. Oder schreiben Sie eine Postkarte an die folgende Adresse:

Hamburger Abendblatt  
Beruf & Erfolg  
Stichwort: Clinton  
20644 Hamburg  
Teilnahmeschluss ist der 20. März (Datum des Poststempels). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

uns bereits“) hält Scherer den Spannungsbogen bis zum Abschluss: „Und nun Sie!“ Zwischen diesen Sätzen erfährt der Leser, warum der Kollege mit der geringeren Qualifikation doch schneller Karriere macht und wie man mit Strategie und klarem Profil zum begehrten Experten wird. Für den schnellen Einblick auf grauem Feld: „Mein Tipp“. Das Buch ist gut strukturiert und unterhaltsam.

Praxiswert: Der Autor weiß, wovon er schreibt. Das Buch lebt von den Erfahrungen des Managementtrainers. Es enthält eine Fülle guter Ideen und Beispiele für erfolgreiches Netzwerken. Allerdings sei nicht jedem jede Idee zur Nachahmung empfohlen. Der Vorschlag „Schreiben Sie ein Buch“ beispielsweise. Denn schlechte Ratgeber gibt es schon zur Genüge. Scherer Buch gehört aber sicher nicht dazu.

exzellent  
DEIKE UHTENWOLDT

Anzeige

**DIE ALTERNATIVE ZUR UNIVERSITÄT**  
 Hühnerposten 12  
 20097 Hamburg  
 info@ebc.hamburg.eso.de  
 Telefon 040 323370-0 www.hamburg.euro-business-college.de

## TOP-THEMEN

**JOB-MACHER**  
**IKK-Direkt**

Die Online-Krankenkasse will 350 Kaufleute und Gesundheitsfachkräfte einstellen. Seite 64

## SERIE (TEIL 4)

**Einstellungstests meistern**

Zehn Minuten souverän frei über ein Thema sprechen – und das auch noch unter der kritischen Beobachtung von Personalern. Wie schafft man das? Seite 65

## ZWÖLF FRAGEN AN ...

**Ludger Runden**

Der Leiter der Personalbetreuung bei der comdirect bank antwortet auf Seite 65

## KLARTEXT

**„Geschäftsbericht von unten“**

Wozu Mitarbeiterbefragungen gut sind: Karl-Wilhelm Krane, Berater bei Mercuri Urval, im Interview. Seite 66

## BERUF & WEITERBILDUNG

**Elektronische Wörterbücher**

Drei Übersetzer für die Jackentasche im Test – welcher macht das Rennen? Seite 88

## DIE GUTE NACHRICHT

**Norddeutscher Preisträger**

Die Rendsburger von Studnitz Management Consultants GmbH gewannen den diesjährigen Deutschen Trainingspreis in Bronze des Berufsverbands der Verkaufsförderer und Trainer (BDTV). Die Beratungsfirma und ihr Auftraggeber, die Armstrong DLW AG aus Delmenhorst, waren die einzigen norddeutschen Vertreter im Wettbewerb. Ausgezeichnet wurde ein dreistufiges Training von Werksleitung und Abteilungsleitern. (MHW)

## TOP-JOBS

**LEITER ENGINEERING ELEKTRONIK**

(m/w) bei Noske-Kaeser in Hamburg Seite 64

**HAUPTABTEILUNGSLEITER/IN**

für die Verwaltung bei DESY in Hamburg Seite 65

**SENATSDIRIGENT/IN**

bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung in Berlin Seite 67

**ART DIRECTOR**

(m/w) bei avantaxx in Elmshorn Seite 72

**PFLEGEDIENSTLEITER/IN**

bei pflegen & wohnen, Haus Ojendorf Seite 87

## WER VERDIENT WIE VIEL?

**Sekretariat**

(Jahresbrutto, ohne Personalverantwortung)

	Oberes Quartil*	Median**	Unteres Quartil
<b>Gesamt</b>	35 000	28 479	23 272
Frauen	35 060	28 514	23 303
Männer	33 101	26 400	22 200
<b>Branche</b>			
Autoindustrie	41 600	33 800	27 600
Behörden	33 800	28 340	23 609
Hotel u. Gaststätten	25 846	23 285	19 500
<b>Nach Unternehmensgröße</b>			
Bis 100 Mitarbeiter	31 550	26 130	21 897
101–1000	38 840	31 750	25 918
>1000	41 600	34 806	28 344

\* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.  
 \*\* Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger  
 Quelle: www.PERSONALMARKT.de