

WIR bei



November 2024

Ausgabe 02



Personal  
**HOFMANN**<sup>®</sup>

7/8

HOFMANN PERSONAL  
UNTERSTÜTZT DIE DKMS

20

INGRID HOFMANN ERHÄLT  
GOLDENES KLEEBLATT

23

ACTUELL PERSONAL EXPANDIERT  
IM RUHRGEBIET

# Auf ein Wort ...



Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zur neuesten Ausgabe unseres Magazins „WIR bei IKH“! Als Inhaberin und Geschäftsführerin von Hofmann Personal freue ich mich sehr, Ihnen wieder spannende Einblicke in unser Unternehmen und unsere vielfältigen Aktivitäten präsentieren zu dürfen.

In dieser Ausgabe möchten wir Ihnen einige besondere Geschichten und Initiativen vorstellen, die zeigen, wie wir bei Hofmann Personal nicht nur Arbeitsplätze mit unseren Mitarbeiter/innen besetzen, sondern auch einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.

Beginnen möchte ich mit der inspirierenden Geschichte von Gianfranco Cordua. Dank der Unterstützung von Hofmann Personal hat er eine zweite Chance erhalten und konnte sich erfolgreich bei unserem Kundenunternehmen integrieren. Solche Erfolgsgeschichten machen uns besonders stolz und motivieren uns, weiterhin alles zu geben, um Menschen auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen.

Ein weiteres Highlight ist unser Engagement für die DKMS. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich bei einer Aktion zahlreich registriert. Ein Mitarbeiter, Lukas Albrecht, hat sogar Stammzellen gespendet und damit ein Leben gerettet. Diese Aktionen zeigen, wie wichtig uns soziales Engagement und unternehmerische Verantwortung sind.

Auch unser Spendenmarathon ist ein wunderbares Beispiel für den Teamgeist und das soziale Engagement bei Hofmann Personal. Unsere Niederlassungen haben die erlaufenen Beträge an verschiedene gemeinnützige Organisationen gespendet und damit einen wertvollen Beitrag für die Gemeinschaft geleistet.

Ein besonderes Augenmerk legen wir auch auf die Qualität unserer Ausbildung. Bei unseren Azubi-Tagen bieten wir unseren Auszubildenden nicht nur fachliche Weiterbildung, sondern auch die Möglichkeit, sich untereinander zu vernetzen und auszutauschen. Diese Tage sind ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur und tragen dazu bei, dass unsere Azubis sich bei uns wohlfühlen und optimal auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet werden.

Besonders stolz sind wir auf die zahlreichen Auszeichnungen, die wir in diesem Jahr erhalten haben. Hofmann Personal wurde erneut mehrfach als einer der besten Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet. Diese Ehrungen sind ein Beweis für unser kontinuierliches Streben nach einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen dieser Ausgabe und hoffe, dass Sie die Geschichten und Einblicke genauso inspirierend finden wie wir.

Mit herzlichen Grüßen,

Ihre Ingrid Hofmann

## Impressum

### I. K. Hofmann GmbH

Lina-Ammon-Str. 19  
90471 Nürnberg

#### Kontakt:

Ursula Fleischmann  
Referentin für Öffentlichkeitsarbeit  
und Unternehmenskommunikation  
Mobil: +49 151 19501851  
Tel.: +49 911 98993 260  
ursula.fleischmann@hofmann.info  
www.hofmann.info

Grafik: DESIGNBÜRO, Stephan Hasselbauer

Druck: Druckhaus Haspel Erlangen e. K.

Alle Rechte: I. K. Hofmann GmbH | Lina-Ammon-Str. 19 |  
90471 Nürnberg – Stand: 11/2024 – Alle Bezeichnungen  
richten sich an alle Geschlechter.



hofmann.info

# Inhalt



## 2 EDITORIAL

### MITARBEITER

- 4 Vom Temp zum Teammitglied
- 5 Hofmann Personal ermöglicht Gianfranco Cordua eine zweite Chance

### NIEDERLASSUNGEN

- 6 Wo wir zuhause sind: Ein Blick in unsere Niederlassungen
- 7 Gemeinsam Blutkrebs ins Aus kicken
- 8 Ein „Hofmann“ als Lebensretter
- 9 Zeitarbeit hautnah erleben: MdB Stephan Mayer zu Besuch in Burghausen
- 10 Ein Workshop bringt neue Perspektiven
- 12 Das Geheimnis ist der unbedingte Wille
- 14 Gemeinsam laufen, gemeinsam spenden

### INGRID HOFMANN

- 18 Ingrid Hofmann spricht in „Liebe Zeitarbeit“
- 19 Ingrid Hofmann zur neuen Vizepräsidentin des GVP gewählt
- 20 Ingrid Hofmann erhält Goldenes Kleeblatt

### HOFMANN PERSONAL

- 22 World Clean-up Day 2024 – oder auf fränkisch „Kehrd wärd“
- 23 Aktuell Personal
- 24 Qualität als Schlüssel
- 26 Warum eine PDK-Ausbildung lohnt: Ein Blick hinter die Kulissen von Hofmann Personal
- 28 Top Platzierungen als Arbeitgeber
- 30 Studentischer Praxistag: Ein Blick hinter die Kulissen von Hofmann Personal
- 32 Azubi-Tage
- 34 Hofmann Personal verlängert als Hauptsponsor

### FRAU HOFMANN ERZÄHLT

- 35 Was Streetart und Kugelschreiber-Design miteinander zu tun haben

# Vom Temp zum Teammitglied

Siemens übernimmt auch Zeitarbeiter aus Hanau.

In der Welt der Produktion ist Flexibilität das A und O. Unternehmen wie Siemens in Frankfurt setzen daher oft auf die Unterstützung von Zeitarbeitskräften, um ihre Teams zu verstärken. Gerade rund um den Frankfurter Standort ist Hofmann Personal ein wichtiger Personalpartner für Siemens, der dem Unternehmen qualitativ hochwertige Arbeitskräfte vermittelt.

Doch was passiert, wenn sich diese temporären Mitarbeiter als wahre Juwelen erweisen? Siemens hat vor kurzem in Frankfurt seine Standortfläche sowie den Maschinenpark deutlich erweitert. Um rentabel zu sein, wollen diese Maschinen natürlich auch bedient werden. Und was liegt näher, als dafür Arbeitskräfte zu übernehmen, die ihre Qualität bereits bewiesen haben? Deshalb hat Siemens neben 70 Arbeitskräften unserer Frankfurter Niederlassung weitere Hofmann Personal Mitarbeiter aus Hanau übernommen. Insgesamt war dies eine der größten Übernahmen, die Hofmann Personal bei einem Kunden bisher erlebt hat.

## Die Übernahme – ein Blick auf die Einzelheiten

In Hanau gehören Akif Azimetli und Serkan Thoß zu den Glücklichen. Akif Azimetli, ein Mann, der ohne formelle Ausbildung in der Produktion arbeitete, beeindruckte die Werkleitung von Siemens durch seine Zuverlässigkeit. Nachdem er von April 2022 bis Februar 2024 als Produktionsmitarbeiter in der Montage tätig war, erhielt er das Angebot, fest bei Siemens angestellt zu werden. Seine Reaktion? Ein kleines Präsent für Patrick Fengler, den Hanauer Personaldisponenten von Hofmann Personal, der ihm die Chance bei Siemens ermöglicht hatte. „Es ist schön zu sehen, dass Dankbarkeit auch im Geschäftsleben eine Rolle spielt“, freute sich Patrick Fengler.

»  
Es ist schön zu sehen,  
dass Dankbarkeit auch  
im Geschäftsleben eine  
Rolle spielt  
»

Serkan Thoß hingegen hatte bereits eine Ausbildung als Industriemechaniker absolviert, als er im Juli 2022 als Zeitarbeiter in der Montage bei Siemens startete. Seine Flexibilität und sein Können brachten ihm schnell verantwortungsvollere Aufgaben ein. Da er auch hier seine Zuverlässigkeit und Qualität bewies, wurde er schneller als geplant von Siemens übernommen.



Patrick Fengler gratuliert Akif Azimetli zur Übernahme durch Siemens.



Patrick Fengler verabschiedet sich von Serkan Thoß nach der Übernahme durch Siemens.

## Ein Blick in die Zukunft

Siemens und viele andere Arbeitgeber haben auch weiterhin Bedarf an Arbeitskräften, die ihren Wert beweisen. In einer Welt, in der Flexibilität und Engagement geschätzt werden, ist alles möglich – auch der Aufstieg vom Temp zum Teammitglied. ●

# Hofmann Personal ermöglicht Gianfranco Cordua eine zweite Chance

Gianfranco Cordua erhält durch unsere Erlanger Niederlassung Chance zur Rehabilitation – und bewährt sich hervorragend.

Seit dem 4. April 2024 verstärkt Gianfranco Cordua das Team des Ingenieurbüros Hofmann, das dem TÜV Nord angeschlossen ist. Das Team gewann den Betrieb als Neukunden für Hofmann Personal und vermittelte Gianfranco Cordua. Spoiler: Der Kunde wird ihn bereits im Oktober 2024 übernehmen.

## Ein ungewöhnlicher Lebenslauf

Gianfranco Cordua hat einen ungewöhnlichen Lebensweg hinter sich. Seine erste Lehre als Bäcker brach er ab. Der Beruf entsprach nicht seinen Interessen. „Ich war schon immer verrückt nach Autos“, sagt Gianfranco. Und so begann er einige Jahre später eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker, die er erfolgreich abschloss. Bis 2017 arbeitete er in diesem Beruf.

»

Es war meine große Chance, in eine so tolle Firma zu kommen!  
Ich bin top zufrieden!

»

Dann folgte eine schwierige Phase in seinem Leben: Er wurde straffällig und 2019 zu einer Haft in der JVA Nürnberg verurteilt. Dort arbeitete er weiter als Kfz-Mechatroniker. Wegen Schwierigkeiten mit seinem Bewährungshelfer ging er nach seiner vorzeitigen Entlassung 2021 freiwillig für sechs Monate zurück in die JVA. Endgültig in Freiheit arbeitete er bis Mitte 2023 als Lagerist, musste jedoch wegen des Verlusts seines Führerscheins die Arbeit aufgeben.

## Der Weg zu Hofmann

Ein Freund, der über die Niederlassung Erlangen 1 bei Siemens arbeitet, empfahl Gianfranco Hofmann Personal. Der Bewerbungsprozess verlief schnell und unkompliziert. Er ging von Anfang an offen und ehrlich mit seiner Vergangenheit um, was sowohl bei Hofmann Personal als auch beim Kunden Anklang fand. „Frau Bergemann ließ sich von meiner Vorgeschichte nicht abschrecken“, erzählt Gianfranco. „Das größere Problem war zunächst, dass er keinen Führerschein hatte“, ergänzt Niederlassungsleiterin Angela Keitel. „Nun hilft ihm der Kundenbetrieb dabei, diesen wiederzubekommen.“

Gianfranco Cordua hat sich im Ingenieurbüro Hofmann gut eingelebt. Er ist als Kraftfahrzeugfacharbeiter angestellt und führt Abgasuntersuchungen durch. „Ich bin der einzige Zeitarbeiter, alle zwölf Kollegen sind Ingenieure,“ berichtet Cordua. „Aber ich fühle mich hier sehr wohl.“ Der Kundenbetrieb, der vorher keine Erfahrung mit Zeitarbeit hatte, ist ebenfalls sehr zufrieden mit ihm. Die Übernahme im Oktober ist bereits unter Dach und Fach.



Gianfranco Cordua freut sich über seine Anstellung bei Hofmann Personal.

## Zufriedenheit und Anerkennung

„Ich hatte nur Gutes über Zeitarbeit gehört, bevor ich mich bei Hofmann Personal beworben habe“, so Gianfranco. „Es war meine große Chance, in eine so tolle Firma zu kommen! Ich bin top zufrieden!“ Seine Kollegen schätzen vor allem seine Fähigkeiten im Umgang mit Kunden beim TÜV. „Er kann gut mit den Kunden umgehen, ist höflich und freundlich“, betont ein Kollege. Cordua hat auch schon eigene Ideen eingebracht; einen Verbesserungsvorschlag hat der Kunde bereits umgesetzt. Darüber hinaus hat er eine Weiterbildung zur Gasprüfung für Wohnwagen und Caravans erfolgreich abgeschlossen.

## Blick in die Zukunft

Gianfranco Cordua wird weiterhin von einem Bewährungshelfer betreut, der sehr zufrieden mit ihm ist. „Ich habe eine zweite Chance bekommen, von Hofmann Personal und dem Kunden! Das lässt mich sehr positiv in die Zukunft sehen“, sagt Gianfranco.

Seine Geschichte zeigt, dass mit Ehrlichkeit und der richtigen Unterstützung auch ungewöhnliche Lebenswege zu einem erfolgreichen Neuanfang führen können. ●

# Wo wir zuhause sind: Ein Blick in unsere Niederlassungen

Niederlassungen stellen sich vor.



## Neuss

### Seit wann gibt es die Niederlassung?

Die Niederlassung in Neuss gibt es seit September 2021.

### Wo findet man euch?

In der Neuss City, Büchel 12-14, 41460 Neuss

### Wer gehört zu eurem Erfolgsteam?

Ingo Becker, Niederlassungsleiter  
Benedikt Fries, Personaldisponent  
Eva Fietz, Assistenz

### Was ist euer wichtigstes Ziel für dieses Jahr?

Wir wollen 2024 ein positives Gesamtergebnis erreichen. ●

## München 1

### Seit wann gibt es die Niederlassung?

Uns gibt es seit dem 1. Januar 1988.

### Wo findet man euch?

Unser Büro ist in der Sendlinger Str. 42, 80331 München.

### Wer gehört zu eurem Erfolgsteam?

Rene Stellmach, Vertriebsdisponent  
Nika Perkovic, Rekrutiererin  
Oliver Maier, Niederlassungsleiter

### Was ist euer wichtigstes Ziel für dieses Jahr?

Wir bauen unser Team neu auf, um wieder erfolgreich zu werden. ●



# Gemeinsam Blutkrebs ins Aus kicken

Hofmann Personal beteiligt sich an Typisierungsaktion der DKMS im Rahmen eines Fußballturniers in Wasseralfingen.

Vor einigen Wochen erlebten die Kolleginnen und Kollegen der Niederlassung Aalen einen ganz besonderen Samstag: Beim 1. MAFA-Cup in Aalen-Wasseralfingen, organisiert vom Sportverein Viktoria Wasseralfingen und der Maschinenfabrik Alfing Kessler (MAFA), ging es nicht nur um sportlichen Ehrgeiz.

Im Vordergrund stand ein guter Zweck, der vielen Menschen am Herzen liegt: Die Unterstützung der DKMS (Deutsche Knochenmarkspenderdatei) durch eine Registrierungsaktion. Als langjähriger Partner der Maschinenfabrik, die seit fast 20 Jahren ein wichtiger Kunde der Aalener Niederlassung ist, war es für unsere Kolleginnen und Kollegen selbstverständlich, bei diesem besonderen Ereignis dabei zu sein.

Seit Jahren organisiert die DKMS bundesweit Typisierungsaktionen, um potenzielle Stammzellenspender zu gewinnen. Mehr als 500.000 Menschen haben sich so schon als potenzielle Stammzellenspender registriert. Und über 4.000 Men-

»  
Es ist wichtig, dass  
Unternehmen sich auch  
gesellschaftlich engagieren.  
»

schen haben anschließend schon Stammzellen gespendet und somit Leben gerettet.

## Elfmeterschießen für den Kampf gegen Blutkrebs

Heike Ackermann, die Niederlassungsleiterin in Aalen, war begeistert: „Als der Sportverein Victoria Wasseralfingen uns fragte, ob wir das Turnier und die Typisierungsaktion unterstützen würden, habe ich sofort zugesagt. Es ist wichtig, dass Unternehmen sich auch gesellschaftlich engagieren.“

Das Team von Hofmann Personal trat mit sechs Spielern bei diesem neu ins Leben gerufenen Elfmeterturnier an, das auch vom Bürgermeister Aalens als Schirmherr unterstützt wurde. Und auch wenn der erzielte Platz Nebensache war, sorgte das Turnier für jede Menge Spaß und Teamgeist. Gegenüber: Dabei galten die ganz normalen Fußball-Regeln: Pro Team gab es fünf Schützen und einen Torhüter. Erst stand die Gruppenphase an, anschließend ging es im K.o.-Modus weiter.

Für die DKMS und alle Patienten, die auf einen Knochenmarkspende warten, hat sich diese Aktion auf jeden Fall gelohnt: Sie konnten Geldspenden in Höhe von 11.000 Euro verbuchen. 500 Euro davon spendete unsere Niederlassung. Und – am wichtigsten: An diesem schönen Sommertag kamen weitere 106 potenzielle Lebensretter dazu, die sich am Spielfeldrand typisieren ließen.



Das Fußballteam von Hofmann Personal



Die Niederlassung Aalen übergibt ihre Spende für die DKMS.

## Auch im nächsten Jahr wieder

Die Veranstaltung war so erfolgreich, dass der MAFA-Cup auch im nächsten Jahr wieder stattfinden wird – dann voraussichtlich mit einer Aktion zugunsten eines Kinder-Palliativheims.

Ein Tag, der nicht nur sportlich, sondern auch menschlich in Erinnerung bleibt! ●

# Ein „Hofmann“ als Lebensretter

Lukas Albrecht aus der Niederlassung Leipzig 2 spendet Stammzellen, um einer an Blutkrebs erkrankten Patientin das Leben zu retten.

**Wusstet ihr, dass es unter den „Hofmännern“ einen potenziellen Lebensretter gibt? Lukas Albrecht aus der Hofmann-Niederlassung Leipzig 2 hat vor kurzem einer schwerkranken Patientin mit einer Stammzellenspende die Chance auf ein zweites Leben gegeben.**

Wie ist es dazu gekommen? Lukas wollte sich schon seit einiger Zeit mit seiner DNA bei der DKMS registrieren. Allerdings musste er warten, bis er 18 Jahre alt wurde. Kurz nach seinem Geburtstag starteten Joko Winterscheid und Klaas Heufer-Umlauf eine Werbeaktion für die DKMS. Das war der letzte Anstoß, den er brauchte: Er bestellte ein Registrierer-Kit und war kurz darauf in der Knochenmarkspenderdatei der DKMS.

Nur wenige Monate später kontaktiert die DKMS Lukas: Er ist der genetische Zwilling einer an Leukämie erkrankten Frau. Mit einer Stammzellenspende kann er ihr die Chance auf ein zweites Leben geben. Lukas kann es kaum glauben, aber für ihn ist sofort klar: „Wenn jemand meine Hilfe braucht, bin ich dabei! Genau deswegen habe ich mich schließlich registrieren lassen.“

Es folgen ein gründlicher Checkup und genauere Untersuchungen. Alles ist in Ordnung. Seine Werte passen optimal zu der erkrankten Patientin. Wenig später liegt Lukas in einem Raum der DKMS und spendet Stammzellen aus seinem Blut.

## Hintergrundwissen – Was ist die DKMS?

Die DKMS ist eine internationale gemeinnützige Organisation, deren Ziel es ist, weltweit so vielen Blutkrebspatientinnen und Patienten wie möglich eine zweite Lebenschance zu geben. Sie wurde 1991 in Deutschland von Dr. Peter Harf gegründet und sorgt seither dafür, dass immer mehr Patientinnen und Patienten eine lebensrettende Stammzellenspende erhalten.

In der DKMS sind mehr als 12 Millionen potenzielle Spenderinnen und Spender registriert, bis heute hat die Organisation mehr als 115.000 Stammzellenspenden vermittelt.

Um die Bekanntheit der DKMS hochzuhalten und die Anzahl der Spender kontinuierlich zu erhöhen, veranstalten die DKMS, aber auch viele Prominente, Vereine, Organisationen und Unternehmen immer wieder Aktionen, bei denen über die DKMS informiert wird und bei denen man sich in die Stammzellendatei aufnehmen lassen kann. Auch Hofmann Personal hat Anfang des Jahres in der Hauptverwaltung eine solche Aktion durchgeführt, bei der sich neben Sonja Heinrich, Mitglied des Executive Committee, noch einige weitere Kolleginnen und Kollegen registriert haben. Kurze Zeit später konnte man sich auch bei einem Heimspiel Spielvereinigung Greuther Fürth registrieren lassen.

Um in die Spenderdatei der DKMS aufgenommen zu werden, muss man lediglich eine DNA-Probe abgeben. Das ist ganz



Lukas Albrecht bei seiner Stammzellenspende.

einfach: „Mund auf! Stäbchen rein! Spender sein!“ Ein Wangenabstrich reicht.

## Was passiert, wenn man als Spender in Frage kommt?

Wenn es ein „Match“ zwischen einem Patienten und einem potenziellen Spender gibt, wird zunächst der potenzielle Spender benachrichtigt. Stimmt er einer weiteren Untersuchung zu, wird über eine Blutprobe genau analysiert, ob der potenzielle Spender tatsächlich bestmöglich als Spender für den Patienten oder die Patientin geeignet ist.

## Wie werden die Stammzellen entnommen?

In 90 Prozent der Fälle wird die so genannte periphere Stammzellenentnahme angewandt. Dabei werden die benötigten Stammzellen aus der Blutbahn entnommen. Das passiert ambulant. So hat auch Lukas seine Stammzellen gespendet.

In wenigen Fällen wird dem Spender oder der Spenderin unter Vollnarkose Knochenmark aus dem Beckenkamm entnommen. ●

## Wie könnt ihr Spender werden?

Das ist ganz einfach: Klickt auf der Seite der DKMS auf die Registrierung, füllt einen kurzen Fragebogen aus und fordert euer Registriererkit an. Wenn ihr euren Wangenabstrich gemacht und das Kit an die DKMS zurückgeschickt habt, wird eure Probe analysiert und in die Datei aufgenommen. Dann seid ihr als mögliche Spender für Patienten weltweit zu finden – und könnt vielleicht auch bald ein Leben retten.

# Zeitarbeit hautnah erleben: MdB Stephan Mayer zu Besuch in der Niederlassung Burghausen

Politiker im Dialog: Einblicke in Chancen und Herausforderungen der Zeitarbeit vor Ort

„Praxistest Zeitarbeit“ lautet eine Initiative, bei der sich politische Vertreter ein Bild von der Realität der Branche jenseits der medialen Berichterstattung machen können. MdB Stephan Mayer nutzte dieses Angebot und besuchte die I. K. Hofmann GmbH in der Niederlassung Burghausen.

Stephan Mayer zeigte sich bei seinem Besuch in Burghausen bestens informiert über das Thema Zeitarbeit. Dabei wurde deutlich, dass er die branchenspezifische Terminologie bereits verinnerlicht hat, da er konsequent den Ausdruck „Zeitarbeit“ anstelle von „Leiharbeit“ verwendete – ganz im Einklang mit allen Branchenvertretern.

Ein zentrales Anliegen, das dem Bundestagsabgeordneten während des Besuchs mitgegeben wurde, betraf neben dem Beschäftigungsverbot für Drittstaatler in der Zeitarbeit die Berufsanerkennung. Dabei wurde der Wunsch geäußert, dass diese eine einfachere und schnellere Anerkennung ihres in der Heimat erlernten Berufes in Deutschland erlangen, um so schneller in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden zu können.

»  
Ein wichtiger Bestandteil des Besuchs war der Austausch über die Bedeutung der Zeitarbeit in der Region und bei den ansässigen Unternehmen.  
»

Im Rahmen des Gesprächs tauschte sich Stephan Mayer (MdB) intensiv mit Olaf Nieselt, Leiter Sonderprojekte, und Sascha Bolte, Regionalgebietsleiter, von Hofmann Personal zu verschiedenen Themen in der Zeitarbeit aus. Die sogenannten „Faktenblätter“ des Gesamtverbands der Personaldienstleister (GVP) unterstützten die Diskussion mit detaillierten Informationen.

## Externe Mitarbeiterin der Niederlassung Burghausen berichtete aus der Praxis

Ein wichtiger Bestandteil des Besuchs war der Austausch über die Bedeutung der Zeitarbeit in der Region und bei den ansässigen Unternehmen. Besonders beeindruckend war das Treffen mit einer externen Mitarbeiterin von Hofmann Personal, die sehr authentisch und begeistert von ihrem Einsatz im Kundenbetrieb, ihren Rahmenbedingungen sowie der hervorragenden Betreuung durch die Niederlassung Burghausen berichtete. Ihre persönlichen Erfahrungen boten MdB Stephan Mayer einen guten Einblick in die Chancen und Herausforderungen, die die Zeitarbeit für die Arbeitnehmer mit sich bringt.



Olaf Nieselt, MdB Stephan Mayer, eine externe Mitarbeiterin und Sascha Bolte nach ihrem Gespräch.

Die Kollegen der Niederlassung von Hofmann Personal dankten Stephan Mayer für seine aufgeschlossene Haltung und die Bereitschaft, komplexe Themen ausführlich zu diskutieren und gemeinsam nach praktikablen Lösungen zu suchen. ●

# Ein Workshop bringt neue Perspektiven

Gesundheitsprojekt in der Niederlassung Gera

Gemeinsam mit ihren Partnern DAK und Motio hat Hofmann Personal so genannte Gesundheitsprojekte ins Leben gerufen. Dabei sollen alle operativen Einheiten, also unsere Niederlassungen, aber auch die Abteilungen in der Hauptverwaltung (HV), ein für sie passendes Thema finden und bearbeiten, das mit der mentalen Gesundheit in Verbindung steht. In der Pilotphase konnte die Niederlassung Gera durch einen Workshop die Kommunikation und das Verständnis innerhalb des Teams neu entwickeln.

Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit der DAK und Motio führte Hofmann Personal eine Umfrage unter allen internen Mitarbeitenden durch, um herauszufinden, in welchen Bereichen Hofmann Personal im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in den nächsten Jahren seinen Schwerpunkt setzen sollte. Ergebnis: Potenzial sehen die Mitarbeitenden noch im Bereich „mentale Gesundheit“. Dieses Thema ist für viele weit weniger greifbar als beispielsweise die Themen Schutzimpfungen oder unsere aktive Bewegungspause.

## Pilotprojekt in der Region Eichhardt

Im Januar 2024 haben die Niederlassungen der Region von Sandra Eichhardt Pilotprojekte gestartet – mit sehr guten Ergebnissen. Ziel der Gesundheitsprojekte ist es, Herausforderungen, vor denen das jeweilige Team steht, zu identifizieren und mit Hilfe eines Workshops zu bearbeiten – im Idealfall zu lösen. Welches Thema bearbeitet wird – beispielsweise die Kommunikation, das Zeit- oder Stressmanagement etc. – entscheidet jedes Team selbst.

In den letzten Jahren gab es in der Niederlassung Gera erhebliche Veränderungen innerhalb des Teams. Drei Generationen arbeiten hier zusammen, jede mit ihren eigenen Erfahrungen, Prägungen und Erwartungen, insbesondere in Bezug auf Themen wie Kommunikation, Zusammenarbeit und Innovationen. Die Kommunikation gestaltete sich gelegentlich schwierig, jeder zog sich so weit wie möglich zurück.

## Der Workshop: Drei zentrale Elemente

Um diese Kommunikationsprobleme anzugehen, organisierten Sandra Eichhardt und Büroverantwortliche Julia Matschaß gemeinsam mit Motio einen Workshop, der aus drei wesentlichen Elementen bestand:

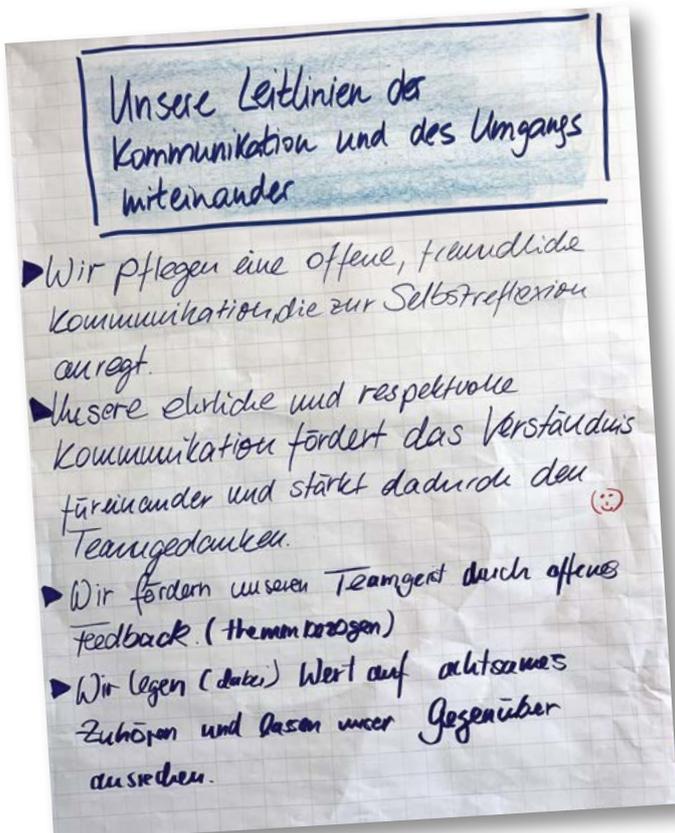
### Verständnis für die Einstellungen der anderen Generationen:

Jeder Teilnehmer erzählte von seiner allgemeinen und persönlichen Situation zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn. Heike Gäbler, Personalsachbearbeiterin, berichtete beispielsweise: „Im Osten wurde alles durchgeplant. Man hatte eine gewisse Auswahl und musste sich für etwas entscheiden. Der Staat hat eine Wohnung zur Verfügung gestellt, für den Kita-Platz wurde gesorgt. Man musste sich um kaum etwas selbst kümmern. Heute ist das völlig anders.“

Julia Matschaß, die 2007 ihre berufliche Laufbahn begann, ergänzte: „Wir hatten Schwierigkeiten Ausbildungsplätze zu bekommen, daher ging ich nach Augsburg. Heute dagegen hat man die Qual der Wahl.“

Die verschiedenen Situationen auf dem Arbeitsmarkt haben natürlich die Einstellungen der Personen zum Thema Arbeit beeinflusst. Als ein Ergebnis des Workshops betonte Heike, wie wichtig es ist, die Einstellung von anderen zu akzeptieren: „Es ist wichtig, dass man den persönlichen Lebensweg von jedem erst einmal akzeptiert und nicht bewertet. Man selbst war schließlich nicht dabei und kann nicht beurteilen, warum jemand etwas so oder anders gemacht hat. Man muss sich trotzdem wertschätzend dem anderen gegenüber verhalten.“

**Speed Dating:** Jeder musste jedem anderen innerhalb von 30 Sekunden eine Eigenschaft nennen, die ihm am anderen gefällt, sowie eine Eigenschaft, die man selbst gerne übernehmen würde. Julius Jahn, Azubi Personaldienstleistungskaufmann, bemerkte: „Positives Feedback zu bekommen fand ich sehr gut. Und der 30-Sekunden-Zeitslot hat mir sehr geholfen, auf den Punkt zu kommen und mein Feedback konkret auf den Punkt zu formulieren. Da habe ich sonst immer Schwierigkeiten.“





Heike Gäbler



Julia Matschaß



Julius Jahn

»  
 Der Workshop hat den Fokus darauf verstärkt,  
 wie man kommunizieren sollte, und dies wieder ins  
 Bewusstsein gerückt.  
 »

**Leitsätze gebildet:** In zwei Gruppen erarbeitete die Kolleginnen und der Kollege, wie die Kommunikation innerhalb des Teams in Zukunft ablaufen soll. Sie formulierten Leitsätze aus den Begriffen: wertschätzend, ehrlich, konstruktiv, zeitnahes und positives Feedback. Diese Leitsätze hängen nun im Büro von Julia Matschaß, wo alle gemeinsam zu Mittag essen und Besprechungen abhalten. So sieht jeder die Leitsätze mindestens einmal am Tag.

**Ergebnisse: Ein positiver Wandel**

Der Workshop hat das Verständnis für die unterschiedlichen Einstellungen und Lebenswege der verschiedenen Generationen geweckt. Dies führte zu einem besseren Miteinander und auch zu einem verbesserten Umgang mit älteren Bewerbern, die gerade im Osten noch einen völlig anderen Lebensweg erlebt haben als die heutige junge Generation. Julius fasste zusammen: „Der Workshop hat uns wieder näher zusammengeführt.“

Das Team hat neue Regeln aufgestellt, um akute Themen sofort anzusprechen und nicht unterschwellig gären zu lassen. In den monatlichen Besprechungen kann jeder zu Beginn seine Highlights und Downlights der vergangenen Wochen benennen sowie Probleme ansprechen.

Das neue Verständnis für die unterschiedlichen Prägungen und Einstellungen der Generationen im Team wendete die Kolleginnen und der Kollege nun auch im Umgang mit Bewerbern, externen Mitarbeitern und Kunden an. Julia merkte an: „Der Workshop hat das Verhalten zu den externen Mitarbeitern nicht völlig verändert, aber er hat noch mal verdeutlicht, wie wichtig die aktive Wertschätzung des anderen im Umgang ist. Es hat sicherlich den Fokus darauf verstärkt, wie man kommunizieren sollte, und dies wieder ins Bewusstsein gerückt.“

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Workshop nicht nur bestehende Kommunikationsprobleme aufgedeckt und reflektiert, sondern auch das Bewusstsein für die Bedürfnisse der verschiedenen Generationen geschärft hat. Heike brachte es auf den Punkt: „Kommunikation ist wie Arbeitsrecht. Das muss man auch regelmäßig auffrischen und neu reflektieren.“

Durch den Workshop in der Niederlassung Gera konnte das Team einen wichtigen Schritt in Richtung einer besseren, wertschätzenden und effektiveren Zusammenarbeit machen.



## NIEDERLASSUNGEN

# Das Geheimnis ist der unbedingte Wille

Die Bayreuther Niederlassung feierte mit ihren Kunden und Hofmann-Markenbotschafter Joey Kelly ihr 25jähriges Jubiläum.

Mit einem Umzug in neue Büroräume in der Schulstraße läutete die Niederlassung Bayreuth ihr Jubiläumsjahr bereits im Januar ein. Nun folgte Anfang Juni auch die Jubiläumsfeier anlässlich des 25-jährigen Standortjubiläums im angesagten „Liebesbier“. Die Einladung zog zahlreiche Kunden und Netzwerkpartner an und bot einen Abend voller inspirierender Momente.

„Die letzten Jahre waren eine unglaubliche Reise aus Höhen und einigen Tiefen“, erzählte Niederlassungsleiterin Melanie Mayer und hob die besonderen Herausforderungen und Erfolge der Bayreuther Niederlassung hervor: „Wir mussten immer wieder neue Strategien entwickeln und uns auf Veränderungen am Arbeitsmarkt einstellen.“ Sie betonte auch die Teamleistungen, ohne die diese Erfolge nicht möglich gewesen wären. „Dank der hohen Dienstleistungsqualität und dem Fokus auf unsere Kunden konnte der Standort in all den Jahren neben viele Stammkunden auch viele neue Kunden gewinnen und den Standort Bayreuth stärken“, so Marius Raubacher, der in seiner Rolle als Regionalgebietsleiter gemeinsam mit Melanie Mayer durch den Abend führte. Wie richtig diese Aussage ist, zeigte auch die hohe Zahl der anwesenden Kunden, von denen viele davon seit der ersten Stunde Hofmann Personal die Treue halten.

Ein besonderes Highlight des Abends war der Vortrag von Joey Kelly, dem Ausdauerathleten, Mitglied der legendären Kelly Family und außerdem Markenbotschafter von Hofmann Personal: „NO LIMITS – Wie schaffe ich mein Ziel“. Dieser Slogan repräsentiert nicht nur das Leben von Joey Kelly, sondern passte auch zu den Leistungen der Bayreuther Hofmann Niederlassung in den letzten 25 Jahren.

### **Joey Kellys Erfolgsrezept: Mut, Ausdauer und ein fester Wille**

In seinem Vortrag nahm Joey Kelly die Gäste mit auf eine Reise durch seine außergewöhnliche Karriere – von den Anfängen als Straßenmusiker in Italien bis hin zu ausverkauften Stadionkonzerten sowie zu den sportlichen Höchstleistungen in seinem Leben nach der Kelly Family. „Unser Vater hatte immer diesen Traum, dass wir als Familie in



Mit Wille, Motivation und Durchhaltevermögen kann man alle Herausforderungen meistern und große Erfolge erzielen.





großen Stadien spielen würden“, erzählte Joey und sorgte damit für einige erstaunte Gesichter. „Und er war immer davon überzeugt, dass wir das schaffen würden – auch wenn wir am Anfang häufig kaum genug Geld mit unserer Musik verdienten, damit am Abend die ganze Familie satt wurde.“

Aber es waren nicht nur die musikalischen Erfolge, die beeindruckten. Joey berichtete unter anderem auch von seinem ersten Triathlon, den er völlig untrainiert anging. „Nach wenigen hundert Metern Schwimmen musste ich umkehren, weil ich fast ertrunken wäre. Aber ich bin wieder ins Wasser gestiegen und habe den ganzen Roth-Triathlon absolviert“, berichtete er stolz. „Es ist alles eine Frage des Willens“, fügte er hinzu und erntete damit anerkennenden Applaus.

Weiter berichtete er von seiner abenteuerlichen Reise durch 17 Bundesstaaten von Los Angeles nach New York, die er alleine und ohne Geld in weniger als drei Wochen bewältigte. Außerdem fesselte er seine Zuhörer mit Geschichten über einen Survival-Fußmarsch von Wilhelmshaven bis auf die Zugspitze. Im Winter 2010/2011 nahm er an einem 400 km langen Wettlauf zum Südpol teil.

### Alle wollten ein Foto und ein Autogramm

Die Gäste waren von dem Vortrag so begeistert, dass Joey Kelly im Anschluss regelrecht belagert wurde. Die Schlange zog sich durch das ganze Lokal. Jeder wollte ein Foto, Autogramm und ein kurzes Schwätzchen mit dem nahbaren und geduldigen Star. „Joey hat eine unglaublich sympathische Art“, sagte ein Gast beeindruckt. „Er ist nicht nur ein Vorbild in Sachen Durchhaltevermögen und Motivation, sondern trotz seiner großartigen Erfolge absolut bodenständig geblieben.“

Die Feier markierte nicht nur einen wichtigen Meilenstein für die Bayreuther Niederlassung, sondern unterstrich auch die zentrale Botschaft des Abends: Mit Wille, Motivation und Durchhaltevermögen kann man alle Herausforderungen meistern und große Erfolge erzielen.

Auf die nächsten 25 Jahre, Hofmann Personal Bayreuth! ●

# Gemeinsam laufen, gemeinsam spenden

Nach vielen corona-bedingten Verzögerungen konnten Hofmann-Niederlassungen jetzt endlich ihre Spenden aus dem Spendenmarathon 2019 verteilen.

Bei Hofmann Personal geht es nicht nur um Arbeit, sondern auch um soziales Engagement und Teamgeist. Seit Jahren hat das Unternehmen eine besondere Aktion ins Leben gerufen, um seine Mitarbeitenden zu sportlichen Aktivitäten zu motivieren und gleichzeitig gemeinnützige Organisationen in der Region zu unterstützen: den Spendenmarathon.

Die Idee ist einfach, aber wirkungsvoll: Jeder Mitarbeitende, der an einer öffentlichen Laufveranstaltung teilnimmt, erhält nicht nur ein gesponsertes Trikot von Hofmann Personal, sondern auch eine Teilnahme-Prämie von 50 Euro. Dieser Betrag wird auf das Spendenmarathon-Konto eingezahlt und für die Niederlassung des Läufers gutgeschrieben. Am Ende des Jahres erhalten die Niederlassungen, deren Mitarbeitenden, Angehörige oder Kunden an Laufevents teilgenommen haben, den „erlaufenen“ Betrag, um ihn an eine gemeinnützige Organisation in ihrer Region zu spenden.

Durch Corona haben sich bei der Auszahlung der Spenden aus dem Jahr 2019 einige Verzögerungen ergeben, so dass diese erst in den vergangenen Wochen an die jeweiligen Organisationen übergeben werden konnten. Hier erzählen die Niederlassungen, welche Projekte sie mit ihren Spenden unterstützt haben.

## Region Berghausen unterstützt Kinderpalliativteam Ostbayern

Wenn eine schwere Krankheit Kinder trifft, ist es für alle Beteiligten immer besonders schwierig, damit umzugehen. Das Kinderpalliativteam Ostbayern unterstützt Familien mit schwerstkranken Kindern auf ihrem letzten Weg. Das Team ist aber nicht nur für die medizinische Versorgung der kleinen Patienten da, sondern bietet der ganzen Familie emotionale Unterstützung sowie unvergessliche Erlebnisse. Von tiergestützten Therapien bis hin zu Kunst- und Musiktherapien – das Kinderpalliativteam ist ein wahrer Segen für diejenigen, die es am dringendsten brauchen.

In dem Spendentopf aus dem Spendenmarathon von 2019 war in der Region unseres Regionalleiters Oliver Berghausen noch ein Betrag von 400 Euro, den sein Team von Hofmann Personal an das Kinderpalliativteam Ostbayern gespendet hat. Oliver Berghausen und Assistentin Ivana Filipovic haben die Spende übergeben. „So können wir nicht nur das Kinderpalliativteam bei seiner so immens wichtigen Arbeit unterstützen, sondern hoffentlich auch unsere Mitarbeitenden motivieren, etwas für ihre Gesundheit zu tun“, erzählt Oliver Berghausen. Ivana Filipovic ergänzt: „Wir sind alle stolz darauf, einen Beitrag zur wertvollen Arbeit des Kinderpalliativteams Ostbayern leisten zu können. Meine Kolleginnen und Kollegen haben mit ihrem Einsatz gezeigt, dass wir nicht nur im Berufsleben, sondern auch im sozialen Engagement Großes bewirken können. Wir hoffen, dass unsere Spende dazu beiträgt, ein wenig Licht und Freude in das Leben der Familien zu bringen, die mit einem so schweren Schicksal kämpfen.“

Hier seht ihr ein paar Beispiele, welche Kinderwünsche mit Spenden erfüllt werden:

## Chemnitz: Lukas Stern e.V. erfüllt Herzenswünsche

Die Niederlassung Chemnitz hatte aus dem Spendenmarathon 2019 noch einen ordentlichen Betrag in der Kasse, der nun endlich als Spende an eine Organisation übergeben werden sollte. Das Team hat sich entschieden, den Betrag auf stolze 1.000 Euro aufzustocken und damit den Verein „Lukas Stern e.V.“ zu unterstützen, der die Herzenswünsche schwerkranker Menschen erfüllt.



Oliver Berghausen und Ivana Filipovic bei der Spendenübergabe.



Ramona Eckardt (rechts) übergibt die Spende an den „Lukas Stern e.V.“

»

Ich bin sehr stolz darauf, dass wir einen so hohen Betrag erlaufen haben und so dabei helfen, die medizinische Versorgung von Kindern in Regensburg zu verbessern.

»

„Wir freuen uns, dass wir mit dieser Spende vielen Menschen in einer schwierigen Phase ihres Lebens etwas Licht in ihren Alltag zaubern können“, erklärt Ramona Eckardt, Niederlassungsleiterin der Niederlassung Chemnitz, die Motivation für die Wahl der Organisation. „Ein ganz herzliches Dankeschön an alle, die diese Spende möglich gemacht haben!“

#### Deggendorf: Kreativer Einsatz für den guten Zweck

Für ihren letztjährigen Stand am Deggendorfer Weihnachtsmarkt suchte unsere dortige Niederlassung noch Unterstützung. „Bei der Vorbereitung standen wir vor der Herausforderung, geeignete Bastelarbeiten oder sonstige Gegenstände zu finden, die wir auf dem Weihnachtsmarkt gegen Spenden anbieten konnten“, erklärt Natascha Grübel, Nieder-



Natascha Grübel und Regionaldirektorin Marion Schneider übergeben die Spende an den Kindergarten.

lassungsleiterin in Deggendorf. „Außerdem waren wir noch auf der Suche, wer uns einen Glühweinwärmer zur Verfügung stellen konnte, da wir die Besucher unseres Standes auch mit wohliger Wärme versorgen wollten.“ Die Reinigungskraft der Deggendorfer Niederlassung hatte schließlich die zündende Idee. Sie stellte den Kontakt zum örtlichen Kindergarten her, dessen Kinder schließlich mit großem Eifer für Hofmann Personal bastelten. Und einen Glühweinwärmer hatte er auch.

Der Weihnachtsmarkt wurde ein voller Erfolg und die Niederlassung stockte den erwirtschafteten Betrag mit den Spenden aus dem Spendenmarathon auf, so dass der Kindergarten die Spielgeräte anschaffen konnte, die sich

die Kinder wünschten. „Ich finde es immer wieder toll, wie man mit kleinen Gesten und etwas Zusammenarbeit, tolle Veränderungen bewirken kann“, ergänzt Natascha Grübel.

#### Neutraubling: Kinderklinik in Regensburg profitiert von Spendenmarathon

Die Neutraublinger Kolleginnen und Kollegen waren im Jahr 2019 besonders sportlich und erliefen einen Spendenbetrag von stolzen 1.450 Euro. Dieser Betrag ging an die KUNO-Stiftung, die sich für die Verbesserung der Kinder-



v.l.n.r.: Marion Schneider, Prof. Dr. Hugo Segerer und Claudiu Papilion freuten sich gleichermaßen über die erlaufene Spende der Hofmann Personal-Mitarbeiter der Neutraublinger Niederlassung. (Foto: Cornelia Brockard)

medizin am Uniklinikum Regensburg einsetzt. Regionaldirektorin Marion Schneider und Niederlassungsleiter Claudiu Papilion ließen es sich nicht nehmen, die Spende persönlich in der KUNO-Klinik am Uniklinikum Regensburg abzugeben. Stiftungsvorstand Prof. Dr. Segerer gewährte ihnen bei dieser Gelegenheit gerne Einblick in die Arbeit der Stiftung und zeigte, wie wichtig diese Spende für die Kindermedizin ist. „Ich bin sehr stolz darauf, dass wir einen so hohen Betrag erlaufen haben und so dabei helfen, die medizinische Versorgung von Kindern in Regensburg zu verbessern“, erklärte Claudiu Papilion.



Mit unserer Spende kann das Herzenswunsch-Hospizmobil seine wertvolle Arbeit fortsetzen und Menschen in schwierigen Lebenslagen eine helfende Hand reichen.



**Querfurt: Gemeinsam für die Dorfgemeinschaft Hohenweiden 2013 e.V.**

Die Niederlassung Querfurt hat sich für ihre Spende aus dem Spendenmarathon 2019 die Dorfgemeinschaft Hohenweiden 2013 e.V. ausgesucht. Dieser gemeinnützige Verein ist ein fester Anlaufpunkt für Menschen jeden Alters und Interessengebietes. Die Dorfgemeinschaft hat sich zum Ziel gesetzt, die Kultur- und Brauchtumpflege in Hohenweiden zu unterstützen. Dabei ist der Verein nicht nur ein Veranstalter von Heimatfesten und Seniorentreffs, sondern auch ein enger Partner der örtlichen Kindertagesstätte.



Links: Sebastian Bärike, Vorstandsvorsitzender der Dorfgemeinschaft Hohenweiden 2013 e.V.; rechts Diana Maß Niederlassungsleiterin I. K. Hofmann Querfurt.

„Die Kindertagesstätte und der Verein führen das ganze Jahr über verschiedene Projekte durch“, erzählt Diana Maß, Niederlassungsleiterin in Querfurt. „Sie veranstalten gemeinsame Mal- und Bastelnachmittage oder säen eine Blühwiese an. Die selbstgebastelten Kunstwerke der Kinder schmücken jedes Jahr den Weihnachtsbaum auf dem Dorfplatz. Und das Osterbasteln, bei dem die Dorfgemeinschaft und die Kinder der Kindertagesstätte zusammenkommen, um gemeinsam kreative Osterdekorationen herzustellen, ist das absolute Highlight des Jahres“, berichtet Diana Maß über die Aktivitäten.

Impressionen der Vereinsarbeit (s.u.) in Kooperation mit der KITA und Kindern aus dem Dorf zum alljährigen Osterbasteln.

**Regensburger Niederlassung unterstützt Hospizverein**

Die Regensburger Niederlassung hat sich entschieden, mit ihrer Spende aus dem Spendenmarathon 2019 den örtlichen Hospizverein zu unterstützen. „Wir waren überwältigt von der herzlichen Atmosphäre und dem wichtigen Beitrag, den die-



Marion Schneider (links) und Christian Schneider (rechts) übergeben die Spende an den Hospizverein.

ser Verein leistet“, erzählt Christian Schneider, Niederlassungsleiter in Regensburg. Der Hospizverein Regensburg setzt sich mit über 100 ehrenamtlichen Mitarbeitern für die Begleitung schwerkranker Menschen und deren Angehörige ein. „Als wir gehört haben, wie viele Menschen sich hier ehrenamtlich engagieren, waren wir zutiefst beeindruckt“, so Christian Schneider weiter. „Da war völlig klar, dass wir diesen Verein unterstützen möchten.“

**Straubing: Herzenswunsch-Hospizmobil erhält großzügige Spende**

Mit 1.000 Euro im Gepäck haben Marion Schneider, Regionaldirektorin, Natascha Grübl und Daniel Grübl, beide von der Straubinger Niederlassung, die Verantwortlichen des Herzenswunsch-Hospizmobils überrascht. Das Geld stammt aus dem Spendenmarathon, der jährlich am Herzogstadtlauf in Straubing stattfindet. Andy Pfnür und Angela Fischer vom Herzenswunschmobil stellten das Projekt vor. „Unser Wunschmobil ermöglicht es Menschen mit eingeschränkter Mobilität, kostenfrei zu medizinischen Terminen, aber auch zu anderen, für sie wichtigen Zielen zu kommen“, erläuterte Andy Pfnür. „Für die Fahrgäste ist die Fahrt mit dem Wunschmobil völlig kostenfrei“, ergänzt Angela Fischer.



Marion Schneider, Andy Pfnür, Angela Fischer, Daniel und Natascha Grühl



Natascha Grühl und Marion Schneider im Herzenswunsch-Hospizmobil

Das Herzenswunsch-Mobil übernimmt die komplette Planung und Durchführung der Fahrten. Voraussetzung ist, dass die Fahrgäste eine eingeschränkte Mobilität haben und ohne die Unterstützung der ehrenamtlichen Helfer die Fahrt nicht mehr absolvieren könnten. „Besonders rücksichtsvoll finde ich, dass für jede Fahrt die individuellen Wünsche der Fahrgäste berücksichtigt werden, angefangen bei der Wahl der Bettwäsche bis hin zur persönlichen Betreuung während der Fahrt“, berichtet Natascha Grühl. „Der Fahrgast steht immer absolut im Mittelpunkt“, ergänzt Daniel Grühl. „Mit unserer Spende kann das Herzenswunsch-Hospizmobil seine wertvolle Arbeit fortsetzen und Menschen in schwierigen Lebenslagen eine helfende Hand reichen“, ist Marion Schneider zufrieden.

### Stuttgart unterstützt eva

Seit 1830 hat die Evangelische Gesellschaft (eva) eine Mission: Menschen in Notlagen zu unterstützen und ihnen Hoffnung und Hilfe zu schenken. Mit über 1.300 hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie fast 1.100 ehrenamtlich Tätigen kümmert sich eva in etwa 150 Beratungsstellen, Wohngruppen und Heimen und diejenigen, die Unterstützung benötigen.

Das Haus der Diakonie in Stuttgarts Mitte, gegenüber vom Hospitalhof in der Büchsenstraße, ist eine wichtige Anlaufstelle für Menschen in schwierigen Lebenssituationen. Ob obdachlos, schwanger, suchtkrank oder in sozialer Not – eva steht diesen Menschen zur Seite, sei es in der Einrichtung oder im direkten Umfeld, sei es zu Hause, auf der Straße oder im Gefängnis.

Mit ihren vielen Wohngruppen, Heimen und Beratungsstellen ist die Evangelische Gesellschaft nicht nur in Stuttgart, sondern auch an zahlreichen anderen Standorten in der Region präsent. „Für uns war es eine Herzensangelegenheit, eva zu unterstützen“, erzählt Niederlassungsleiterin Ruzica Blazevic. „Wir sind auf die Idee gekommen, unsere Spende an diese



Rechts unsere Niederlassungsleiterin Ruzica Blazevic bei der Spendenübergabe.

Einrichtung zu geben, weil dort eine Mitarbeiterin von uns auf ihrer Flucht vor Zwangsverheiratung in dem Projekt NADIA untergekommen war. Diese persönliche Verbindung verstärkt unseren Wunsch, etwas zurückzugeben und Menschen in ähnlichen Situationen zu helfen.“ ●

»

Die persönliche Verbindung verstärkt unseren Wunsch, etwas zurückzugeben und Menschen in ähnlichen Situationen zu helfen.

»

# Ingrid Hofmann spricht in „Liebe Zeitarbeit“

Gespräche mit Podcaster Daniel Müller über die Geschichte des Unternehmens und den §40 Aufenthaltsgesetz

Vor kurzem war unsere Chefin Ingrid Hofmann gleich zweimal bei Daniel Müller in seinem Podcast „Liebe Zeitarbeit“ zu Gast.



Daniel Müller und Ingrid Hofmann

In der ersten Folge sprachen sie über die Karriere von Ingrid Hofmann, wie die I. K. Hofmann GmbH entstanden ist und wie Ingrid Hofmann das Unternehmen zu seiner jetzigen Größe entwickelt hat.

In der zweiten Folge ging es um den §40 Aufenthaltsgesetz. Aktuell verhindert dieser Paragraph, dass Zeitarbeitsfirmen Fachkräfte aus Drittstaaten, also außerhalb der EU, rekrutieren, um sie bei Kundenunternehmen einzusetzen.

Ingrid Hofmann teilt in diesem Podcast ihre tiefgehenden Einblicke und erklärt, warum die Aufhebung dieses Gesetzes nicht nur gerecht, sondern essentiell für die Zukunft der Zeit-

arbeit sowie für die Behebung des Arbeitskräftemangels in Deutschland wäre.

**Wichtig zu wissen:** Nachdem der Podcast aufgenommen wurde, hat die Regierung ihr Wachstumschancengesetz vorgelegt, in dem auch eine Änderung des §40 versprochen wird. Demnach soll in Zukunft die Anwerbung von Zeitarbeitskräften in Nicht-EU-Staaten erlaubt sein, allerdings unter bestimmten Bedingungen: Vom ersten Tag an soll der Grundsatz des Equal Pay gelten. Außerdem ist bisher eine Mindestbeschäftigungsdauer von zwölf Monaten vorgesehen.

GVP-Präsident Christian Baumann hat sich zu diesen Vorgaben äußerst kritisch geäußert: „Der Plan muss nachgebessert werden, denn Vorgaben wie Equal Pay und Mindestbeschäftigungsdauer gefährden das bestehende Tarifwerk der Zeitarbeitsbranche. Wenn sich der Equal Pay nach den Bedingungen im Einsatzbetrieb richtet, würde eine nicht begründbare Ungleichbehandlung innerhalb eines Zeitarbeitsunternehmens zwischen drittstaatsrekrutierten und sonstigen Zeitarbeitskräften entstehen“, machte Baumann deutlich.

**Wer sich die beiden Podcasts anhören bzw. ansehen möchte, muss nur in Google die beiden Begriffe „Ingrid Hofmann“ und „Liebe Zeitarbeit“ eingeben. Dann werden euch die jeweiligen Links zu den Aufnahmen in YouTube angezeigt. ●**



# Ingrid Hofmann zur neuen Vizepräsidentin des GVP gewählt

Gesamtverband der Personaldienstleister würdigen langjährige Erfahrung von Ingrid Hofmann.

Unsere Chefin Ingrid Hofmann wurde im Juni von der Mitgliederversammlung des Gesamtverbands der Personaldienstleister e.V. (GVP) zur neuen Vizepräsidentin gewählt.

Ingrid Hofmann bringt eine umfangreiche Verbandserfahrung aus ihrer Tätigkeit im Präsidium des GVP-Vorgängerverbandes BAP mit. In ihrer neuen Funktion will sie sich intensiv dafür einsetzen, dass das Knowhow der Personaldienstleistungsunternehmen in Wirtschaft und Politik noch stärker wahrgenommen und anerkannt wird. „Ich freue mich, dass die Mitglieder des GVP meine Erfahrung in der Branche schätzen und anerkennen. Besonders wichtig ist mir die Anpassung des §40 Aufenthaltsgesetzes, um die Arbeitnehmerüberlassung auch aus Drittstaaten zu ermöglichen und so den Arbeitskräftemangel in Deutschland besser ausgleichen zu können. Die Erfahrung der Personaldienstleister bei der Rekrutierung internationaler Arbeitskräfte ist für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft von unschätzbarem Wert“, so Ingrid Hofmann.

## Langjähriges und nicht nachlassendes Engagement für die Zeitarbeit

Ingrid Hofmann bedankte sich in ihrer Bewerbungsrede für das Vertrauen, das ihr bisher in Vorstand und Präsidium der beiden Vorgänger-Verbände entgegengebracht wurde, und betonte die Bedeutung des Zusammenschlusses von IGZ und BAP zum neuen GVP: „Wir alle haben darauf gemeinsam hingearbeitet, einen großen und starken Arbeitgeberverband zu entwickeln. Wir haben es geschafft, dank ganz vieler Akteure, die Verschmelzung von IGZ und BAP zu verwirklichen.“

## Seit vielen Jahren eine treibende Kraft in der Branche

Ein weiterer wichtiger Punkt, den Ingrid Hofmann in ihrer Rede hervorhob, war ihr langjähriges ehrenamtliches Engagement und ihre Rolle bei der Interessenvertretung der Zeitarbeit. „Ich bin immer schon ehrenamtlich engagiert und habe den INZ, Interessenverband Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen, in Nürnberg vor sehr vielen Jahren mitgegründet, diesen aber später aufgrund unserer inzwischen deutschlandweiten Präsenz für den BZA verlassen. Dort war ich über viele Jahre Vizepräsidentin, wie auch später nach der



Florian Swyter, Ingrid Hofmann und Christian Baumann nach der Wahl

Verschmelzung von BZA und AMP im BAP als Vizepräsidentin. Ich war immer da, wenn man mich gebraucht hat, und arbeite nach wie vor sehr engagiert als Vertreterin der Zeitarbeit im Präsidium der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Dort leite ich auch den Ausschuss Betriebliche Personalpolitik. Wiederum im Auftrag der BDA bin ich Mitglied im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit.“

Ihr Engagement wurde in den vergangenen Jahren mit zahlreichen Ehrungen und Auszeichnungen gewürdigt.

## „Großer Gewinn für Branche und Verband“

Christian Baumann, Präsident des GVP, zeigte sich ebenfalls erfreut über die Wahl von Ingrid Hofmann: „Es ist ein großer Gewinn, dass sich Ingrid Hofmann als einzigartige Persönlichkeit der Personaldienstleistungsbranche künftig noch stärker als bereits ohnehin in unseren Verband einbringen wird. Mit ihrem immensen Engagement wird sie die Branche und den GVP weiter vorantreiben. Doch es sind nicht nur ihre Managementfähigkeiten, sondern auch ihr Einsatz für menschliche Werte, die Ingrid Hofmann zu einer exzellenten Vizepräsidentin des GVP machen.“ ●



»  
Auch ihr Einsatz für menschliche Werte macht Ingrid Hofmann zu einer exzellenten Vizepräsidentin des GVP.  
»



INGRID HOFMANN

## Ingrid Hofmann erhält Goldenes Kleeblatt

Die Stadt Fürth ehrt die Unternehmerin Ingrid Hofmann für ihr herausragendes gesellschaftliches Engagement in und für die Stadt.

Die Stadt Fürth hat Ingrid Hofmann, Gründerin und Alleingesellschafterin von Hofmann Personal, letzte Woche mit dem Goldenen Kleeblatt für ihr vielfältiges Engagement, insbesondere im Bereich des Sports und der sozialen Verantwortung geehrt.

„Ingrid Hofmann ist nicht nur eine erfolgreiche Unternehmerin, sondern auch eine Visionärin, eine Wegbereiterin und eine engagierte Fürsprecherin für soziale Verantwortung“, betonte Oberbürgermeister Dr. Thomas Jung in seiner Laudatio.

Seit der Gründung ihres Unternehmens im Jahr 1985 habe sie nicht nur neue Maßstäbe in der Personalbranche gesetzt, sondern sich auch als engagierte Fürsprecherin für die Integration von Langzeitarbeitslosen und Flüchtlingen profiliert, so Jung weiter.

Eine ganz besondere Partnerschaft verbindet sie mit der Spielvereinigung Greuther Fürth. Seit über zwei Jahrzehnten unterstützt sie die Spielvereinigung, seit 2017 sogar als Hauptsponsorin. Das Logo ihres Unternehmens prangt auf den Trikots. Doch ihre Bindung zum Verein erschöpfe sich nicht im üblichen Sponsoring. Die Verbindung zum Kleeblatt sei „von Vertrauen, Verlässlichkeit und gemeinsamen Werten geprägt“.

### „Sie kennt die Höhen und Tiefen des Geschäftslebens“

Als der Verein dabei war, sich im Profifußball zu etablieren, profitierte er von ihrer bereits langjährigen Erfahrung als Unternehmerin, die Höhen und Tiefen des Geschäftslebens kannte. Sie wusste, dass es in dieser Phase nicht nur um ein finanzielles Engagement ging und stand dem Verein immer auch mit persönlichem Rat und Tat zur Seite. Auch in schwierigen Zeiten. Sie arbeitet seit vielen Jahren eng mit dem Verein und den Fans zusammen, hat gemeinsam mit der SpVGG Greuther Fürth die inzwischen deutschlandweit bekannte Kampagne „Kein Fan ohne Job“ sowie gemeinsam mit anderen regionalen Sportvereinen die Initiative „Vielfalt gewinnt“ ins Leben gerufen.

Ihr soziales Engagement zeigt sich auch in ihrer Mitgliedschaft im Stiftungsrat der Kleeblattstiftung. Diese unterstützt Inklusionsangebote und soziale Bildungsprojekte in Fürth, fördert den regionalen Amateurfußball und startet immer wieder Aktionen gegen Rassismus.

»

Ich bin sehr stolz, dass ich in Zukunft neben meiner Glückskette mit dem grünen Kleeblatt nun auch das Goldene Kleeblatt tragen darf.

»



### Verleihung im Großen Rathaussaal

Die Verleihung des Goldenen Kleeblatts fand im Beisein der Bürgermeister, Mitglieder des Stadtrates, der Geschäftsführung, Präsidium und Aufsichtsrat der Spielvereinigung Greuther Fürth, der Regionalgebietsleitung von Hofmann Personal sowie der Familie von Ingrid Hofmann im Großen Rathaussaal statt. Eine feierliche und gediegene Umgebung, die die Bedeutung der Auszeichnung unterstrich.

„Ich bin sehr stolz, dass ich in Zukunft neben meiner Glückskette mit dem grünen Kleeblatt nun auch das Goldene Kleeblatt tragen darf“, sagte Ingrid Hofmann in ihrer Dankesrede. „Was mich besonders freut, ist die Tatsache, dass der 50köpfige Stadtrat einstimmig dafür gestimmt hat, mir diese Ehrung zuteil werden zu lassen, die normalerweise Fürther Bürgerinnen und Bürgern vorbehalten ist. Dieses Votum zeigt mir, dass es um echte Anerkennung meiner Arbeit geht und nicht um Partezugehörigkeiten oder -meinungen.“ ●



Dr. Thomas Jung gratuliert Ingrid Hofmann zur Verleihung des Goldenen Kleeblatts.

# World Clean-up Day 2024 – oder auf fränkisch „Kehrd wärd“

Engagierte Bürgerinnen und Bürger setzen in Nürnberg-Langwasser ein Zeichen für die Umwelt.

Am 14. September 2024 haben sich engagierte Bürgerinnen und Bürger in Nürnberg-Langwasser zusammengefunden, um im Rahmen des World Cleanup Days ein starkes Zeichen für den Umweltschutz zu setzen. Die jährlich stattfindende „Kehrd wärd“-Aktion wurde vom Bürgerverein Langwasser in Zusammenarbeit mit dem BUNI Kultur- und Freizeittreff organisiert. Wie immer haben wir von Hofmann Personal als Stadteilpatin die Initiative unterstützt. Der Service öffentlicher Raum (SÖR) stellte Handschuhe, Warnwesten und Greifzangen.



»

Es ist unglaublich, wie viel Müll man in einer so kurzen Zeit zusammenbekommt.

»

Obwohl das Wetter anfangs nicht vielversprechend aussah, klarte es rechtzeitig zum Start um 13 Uhr auf. Insgesamt 20 Erwachsene und 2 Kinder machten sich von der BUNI-Einrichtung aus auf den Weg und säuberten in einem Radius bis zur Messe Nürnberg und entlang der Thomas-Mann-Straße die umliegenden Grünstreifen. Von Hofmann Personal waren dabei: Petra Heidrich-Klinkow mit ihrem Mann, Marlena Zengine mit ihrer Tochter, Miroslaw Steineker und Alicandra Dörfel nebst Mann und Tochter. Ein ganz herzliches Dankeschön an euch!

Die Bilanz nach zweieinhalb Stunden Müllsammeln kann sich sehen lassen: Zehn prall gefüllte Säcke mit Plastikabfällen wie Bonbonverpackungen, Zigarettenschachteln und Tetrapacks. Dazu kamen noch zahlreiche Glasflaschen, größere Metallteile und sogar ein verlassenes Kinderfahrrad. Insgesamt bestand der gesammelte Müll zu 90 Prozent aus Plastik.

Neben den klassischen Plastikverpackungen waren besonders Zigarettkippen, Kronkorken und kleine Bonbonpapierchen herausfordernd – „wirklich fies“ zu sammeln, wie einige Teilnehmer anmerkten. Dennoch war die Motivation hoch, und die Sammelaktion wurde von allen Beteiligten als voller



Erfolg empfunden. „Es ist unglaublich, wie viel Müll man in einer so kurzen Zeit zusammenbekommt“, sagte Alicandra Dörfel entsetzt.

Zum Abschluss der Aktion gab es als Dankeschön für die fleißigen Helferinnen und Helfer ein gemütliches Beisammensein mit Bratwurstsemmeln, Kaffee und Kuchen. „Wir freuen uns schon auf die nächste „Kehrd wärd“-Aktion und hoffen, dass wieder so viele motivierte Helferinnen und Helfer dabei sind“, so Alicandra Dörfel.

**Fazit:** Einmal mehr eine schöne Aktion im Rahmen unserer Stadteilpatenschaft! Wenn es terminlich passt, sind wir auch nächstes Jahr wieder dabei. ●

# Die Vielfalt der I. K. Hofmann Gruppe entdecken

Lernt unser Tochterunternehmen **actuell Personal** kennen.

Die I. K. Hofmann Gruppe wächst stetig und umfasst zahlreiche Tochterunternehmen und Marken, die alle ihre eigene Rolle im Gesamtgefüge spielen. In diesem Podcast lernt ihr die Geschichte von **actuell Personal** kennen, das kürzlich seine Aktivitäten im Ruhrgebiet und in Berlin erweitert hat.

# **actuell** personal



Wer vor der Türe im dritten Stock der Hauptverwaltung auf der rechten Seite steht, kann einen Eindruck davon bekommen, wie groß die I. K. Hofmann Gruppe inzwischen ist. Dort sind die Namen aller Tochterunternehmen und Marken sichtbar. Manch einer wird sich – wie unsere Chefin Ingrid Hofmann nach der Umgestaltung des dritten Stocks – denken: „Wow! Das sind ganz schön viele!“

Heute geht es um **actuell Personal**. Das Tochterunternehmen war bisher in Bonn und Bitburg sowie am Flughafen Köln/Bonn aktiv und bietet wie Hofmann Personal und Lott die Vermittlung und Überlassung von gewerblich-technischem sowie kaufmännischem Personal an. Im Frühjahr hat **actuell** drei neue Standorte in Krefeld, Essen und Oberhausen eröffnet, um das Ruhrgebiet weiter zu erobern. Ganz aktuell ist noch ein Standort in Berlin hinzugekommen.

## Strategische neue Standorte

Diese Niederlassungen ergänzen die bereits bestehenden Standorte in Bonn, Bitburg und am Flughafen Köln/Bonn. Die neuen Standorte im Ruhrgebiet sind Teil einer strategischen Wachstumsinitiative, die darauf abzielt, die Marktpräsenz von **actuell Personal** zu erhöhen und gleichzeitig die Kundenbindung durch lokale Präsenz zu stärken. Mit diesen neuen Standorten baut **actuell Personal** seine Reichweite erheblich aus und festigt seine Position im stark umkämpften Markt der Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung – und die Präsenz der I. K. Hofmann Gruppe im Westen Deutschlands. ●



Andreas Kurscheidt, Lea Neubauer, Melitta Monreal aus der Niederlassung Bonn sprechen mit Ursula Fleischmann.



Stefan Birkenstock mit seinen neuen Teammitgliedern Cansu Karadeniz, Andreas Böhm und Simeon Inspektorek

»  
Die neuen Standorte im Ruhrgebiet sind Teil einer strategischen Wachstumsinitiative.  
»

# Qualität als Schlüssel

Michael Laux, Relationshipmanager, spricht darüber, wie hochwertige Ausbildungsstandards in der Personaldienstleistungsbranche neue Maßstäbe setzen und die Zukunft junger Berufseinsteiger gestalten.

Das neue Ausbildungsjahr hat am 1. September begonnen. Laut der Bundesagentur für Arbeit waren kurz zuvor noch mehr als 235.000 Ausbildungsstellen nicht besetzt. Aber auch über 150.000 Jugendliche suchten noch einen Ausbildungsplatz. Für alle, die in ihrer Region noch nicht den idealen Ausbildungsplatz gefunden haben, lohnt sich ein Blick über den Tellerrand – und auf Ausbildungen, die noch nicht so bekannt sind. I. K. Hofmann bietet ebenfalls regelmäßig Ausbildungsstellen als Personaldienstleistungskaufmann /-frau an.



Michael Laux, Relationshipmanager bei Hofmann Personal

Fragt man Jugendliche, was ihnen bei einer Ausbildung wichtig ist, kommt an erster Stelle natürlich, dass sie der zukünftige Beruf interessieren muss. Ein weiteres Kriterium ist aber auch die Qualität der Ausbildung. Das ist vor allem bei eher „exotischen“, also seltenen oder nicht so bekannten Ausbildungen der Fall. Michael

Laux, Relationshipmanager bei Hofmann Personal, war maßgeblich an der Entwicklung der Qualitätsstandards für die Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann/-frau (PDK) beim Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP) beteiligt. In dem Interview spricht er mit Ursula Fleischmann, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit bei Hofmann Personal, über die Bedeutung dieser Standards. Er erläutert, warum eine qualitativ hochwertige Ausbildung essenziell ist, welche Herausforderungen dabei zu meistern sind und welche Maßnahmen notwendig sind, um den Beruf des Personaldienstleistungskaufmanns bekannter und attraktiver zu machen. Dabei hebt er auch die herausragenden Ausbildungspraktiken bei Hofmann Personal hervor, die das Unternehmen zu einem der besten Ausbildungsbetriebe in der Branche machen.

**Ursula Fleischmann:** Sie haben die Qualitätsstandards für die Ausbildung zum PDK beim GVP mitentwickelt. Warum haben Sie sich dafür eingesetzt, Qualitätsstandards einzuführen?

**Michael Laux:** Die Einführung von Qualitätsstandards für die Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann/-frau (PDK) beim GVP (Gesamtverband der Personaldienstleister) dient mehreren wichtigen Zielen. Lassen Sie mich Ihnen die Gründe kurz erläutern:

**Verantwortung und Weichenstellung:** Die Ausbildung junger Menschen erfordert ein hohes Maß an Verantwortung, da in dieser Zeit die entscheidenden Weichen für ihr zukünftiges Berufsleben gestellt werden. Qualitätsstandards stellen sicher, dass diese Verantwortung ernst genommen wird und die Ausbildung auf einem hohen Niveau erfolgt.

**Berufliche Perspektiven:** Eine qualitativ gute Ausbildung ist entscheidend, um jungen Menschen berufliche Perspektiven zu bieten. Insbesondere in der Personaldienstleistungsbranche, in der viele PDK-Auszubildende später tätig sein werden, ist eine fundierte Ausbildung wichtig. Die Standards zeigen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Branche auf.

**Branchenweite Qualitätssicherung:** Die Qualitätsstandards dienen als Leitfaden für die Ausbildung bei Personaldienstleistern. Sie ermöglichen es GVP-Mitgliedern, ihr Qualitätsbewusstsein öffentlich zu dokumentieren und den Qualitätsgedanken in der Branche voranzubringen.

Insgesamt sollen die Qualitätsstandards dazu beitragen, dass die Ausbildung zum PDK hochwertig, transparent und zukunftsorientiert gestaltet wird. Sie wurden zusammen von Verbandsmitgliedern mit umfangreicher Erfahrung in diesem Bereich entwickelt.

**Ursula Fleischmann:** Wo lagen die besonderen Herausforderungen?

»  
Qualitätsstandards stellen sicher, dass die Ausbildung auf einem hohen Niveau erfolgt.  
»

**Michael Laux:** Wie bereits erwähnt, erfordert die Ausbildung junger Menschen ein hohes Maß an Verantwortung. Deshalb ist es die Verantwortung der Unternehmen, den Berufsweg junger Menschen nach bestem Wissen und Gewissen zu gestalten und zu begleiten. Aus dieser Verantwortung heraus entsteht auch eine besondere Verpflichtung zur Qualität in der Ausbildung. Und diese qualitativen Aspekte müssen sowohl für kleinste, mittelständische wie auch für Großkonzerne in der Branche passen, transparent und umsetzbar sein. Das geht schon mit der Vergütung einher, um nur ein Beispiel zu nennen. Auch hier gibt unsere Arbeitsgruppe, die aus erfahrenen Praktikern besteht, jedes Jahr eine Vergütungsempfehlung heraus, die auf den aktuellen Daten beruhen.

**Ursula Fleischmann:** Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen zum PDK ist seit Jahren nicht so hoch, wie die Branche es sich wünschen würde. Auch bei Hofmann Personal sind noch Ausbildungsstellen frei. Warum wird aus Ihrer Sicht dieser Ausbildungsberuf nicht so stark nachgefragt?

**Michael Laux:** Die Situation auf dem deutschen Ausbildungsmarkt hat sich nicht nur durch Corona gravierend verändert. Während einerseits die Ausbildungsangebote zurückgegangen sind, brach andererseits auch die Nachfrage allgemein ein – Stichwort Trend hin zum Studium.

Nach unserer Erkenntnis liegt es unter anderem auch daran, dass der Beruf des Personaldienstleistungskaufmanns in der Öffentlichkeit und besonders bei den jungen Menschen noch nicht ausreichend bekannt ist. Viele Schulabgänger kennen die vielfältigen Möglichkeiten und Perspektiven, die dieser Ausbildungsberuf bietet, nicht.

Im Vergleich zu traditionelleren und bekannteren Ausbildungsberufen wie Kaufmann im Einzelhandel oder Industriekaufmann ist der PDK-Beruf weniger präsent. Der Trend hin zu einem Studium führt dazu, dass junge Menschen seltener einen Ausbildungsberuf ergreifen.

Zudem wird die Arbeit in der Personaldienstleistung oft unterschätzt, obwohl sie verantwortungsbewusstes und empathisches Handeln erfordert, anspruchsvoll und sehr abwechslungsreich ist und eine wertvolle Schnittstelle zwischen Unternehmen und Arbeitskräften darstellt.

**Ursula Fleischmann:** Was muss Ihrer Meinung nach passieren, dass die PDK-Ausbildung wieder beliebter wird?

**Michael Laux:** Damit die PDK-Ausbildung wieder beliebter wird, müssen meines Erachtens verschiedene Maßnahmen ergriffen werden:

**Erhöhung der Bekanntheit:** Intensivere Öffentlichkeitsarbeit und Informationskampagnen sind notwendig, um den Beruf bekannter zu machen. Schulen, Berufsberatungen und Karrieremessen sollten verstärkt über die PDK-Ausbildung informieren.

**Attraktive Ausbildungsbedingungen:** Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und -vergütungen, um den Beruf attraktiver zu gestalten. Dazu gehören auch flexible Arbeits-

## Die Chancen stehen gut, eine Lehrstelle zu finden

in Deutschland, jeweils Stand Juni



Grafik: frie., fbr. / Quelle: Bundesagentur für Arbeit

zeitmodelle und die Möglichkeit, sich nach der Ausbildung weiterzubilden.

**Positive Berufsbilder:** Erfolgreiche Absolventen und Berufspraktiker sollten als Botschafter eingesetzt werden, um die Attraktivität und die Karrierechancen des Berufs aufzuzeigen.

**Zusammenarbeit mit Schulen:** Stärkere Kooperationen mit Schulen und Berufsberatungszentren, um Schüler frühzeitig auf die Möglichkeiten und Vorteile der PDK-Ausbildung aufmerksam zu machen.

**Praxisnahe Einblicke:** Angebote wie Praktika oder Schnuppertage können potenziellen Auszubildenden praxisnahe Einblicke in den Beruf und die täglichen Aufgaben eines PDK (Personaldienstleistungskauffrau) geben.

Durch diese Maßnahmen könnte das Interesse an der Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann gesteigert und somit die Nachfrage nach Ausbildungsstellen deutlich erhöht werden.

**Ursula Fleischmann:** Hofmann Personal ist in diesem Jahr wieder als „Most Wanted 2024“ und als „Bester Ausbildungsbetrieb“ ausgezeichnet worden. Was macht Hofmann besser als andere Ausbildungsbetriebe?

**Michael Laux:** Wir bei Hofmann Personal sind von der Ausbildung zum PDK absolut überzeugt. Von daher haben wir auch entschieden an der Einführung dieses Berufsbildes im Jahr 2008 mitgewirkt. Und dieser qualitative Anspruch prägt auch heute und besonders in der Zukunft unser Handeln. Lassen Sie mich dies kurz an ein paar Punkten erläutern:

**Hochwertige Ausbildungsstandards:** Hofmann Personal legt großen Wert auf exzellente Ausbildungsstandards, die durch

(Fortsetzung Interview Michael Laux)

die kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte und -methoden sichergestellt werden.

**Individuelle Förderung:** Jeder Auszubildende wird nach besten Kräften individuell betreut und gefördert, um persönliche Stärken zu erkennen und weiterzuentwickeln. Regelmäßige Feedbackgespräche und ein persönlicher Ausbildungsplan unterstützen diesen Prozess.

**Praxisnahe Ausbildung:** Die Ausbildung bei Hofmann Personal ist stark praxisorientiert. Unsere Auszubildenden erhalten frühzeitig Einblicke in die verschiedenen Bereiche der Personaldienstleistung und können eigenverantwortlich Aufgaben übernehmen.

**Attraktive Ausbildungsbedingungen:** Hofmann Personal bietet überdurchschnittliche Ausbildungsvergütungen und eine Reihe zusätzlicher Sozialleistungen. Joey Kelly als Ausbildungsbotschafter, gemeinsame Azubitage und die Möglichkeit der Übernahme nach Abschluss der Ausbildung erhöhen die Attraktivität.

**Innovative Lernmethoden:** Bei uns kommen moderne und innovative Lernmethoden und -technologien, wie E-Learning

und interaktive Workshops zum Einsatz, die das Lernen abwechslungsreich und effektiv gestalten.

**Starkes Netzwerk und Kooperationen:** Durch die enge Zusammenarbeit mit Schulen, Hochschulen, anderen Bildungseinrichtungen, den IHKs und dem Arbeitgeberverband GVP sowie durch ein starkes Netzwerk innerhalb der Branche bietet Hofmann Personal vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildung und Karriereentwicklung.

**Auszeichnungen und Anerkennung:** Die mehrfachen Auszeichnungen als „Most Wanted“ und „Bester Ausbildungsbetrieb“ sind Beweise für die dauerhaft hohe Qualität der Ausbildung und das Engagement des Unternehmens für die berufliche Zukunft der Auszubildenden.

Durch diese Merkmale setzt sich Hofmann Personal von anderen Ausbildungsbetrieben ab und bietet eine optimale Grundlage für eine erfolgreiche Karriere als Personaldienstleistungskaufmann.

**Ursula Fleischmann: Ganz herzlichen Dank für dieses interessante Gespräch. ●**

## Warum eine PDK-Ausbildung lohnt: Ein Blick hinter die Kulissen von Hofmann Personal

Auszubildende und bereits ausgebildete Personaldienstleistungskaufleute von Hofmann Personal erzählen, warum sie diese Ausbildung sofort wieder machen würden.

Bei Hofmann Personal legen wir sehr großen Wert auf die Ausbildung unserer Nachwuchskräfte, speziell bei den Personaldienstleistungskaufleuten (PDK). Diese Ausbildung bietet eine hervorragende Möglichkeit, vielseitige und spannende Einblicke in die Arbeitswelt der Personaldienstleistung, aber auch der Personalabteilungen von Unternehmen zu erhalten. Sie verbindet theoretisches Wissen mit praktischen Erfahrungen und bietet zahlreiche Vorteile, wie die folgenden Statements unserer aktuellen Azubis und ehemaligen Auszubildenden eindrücklich zeigen.

### Erfahrungen unserer aktuellen Azubis:

**Alina Rodermehl:** „Ich finde es toll, dass ich andere Kulturen und die verschiedensten Persönlichkeiten kennenlerne. Die Ausbildung bietet ein großes Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Zudem werden wir durch Schulungen sehr gut auf den Arbeitsalltag vorbereitet. Der Inhalt der Ausbildung betrifft jeden einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Sich in dem Umfeld des Personalmanagements gut auszukennen, ist daher ein Vorteil, später einen guten Job zu bekommen.“



**Verena Meyer:** „Mir gefällt an der Ausbildung besonders gut, dass sie so abwechslungsreich und vielseitig ist. Man hat die Möglichkeit, in viele verschiedene Berufe hineinzuschauen und hat Kontakt zu unterschiedlichsten Kunden und Bewerbern. Besonders hervorzuheben ist das attraktive Gehalt für

Azubis bei Hofmann Personal im Vergleich zu anderen Dienstleistern.“

# » Die Ausbildung bietet ein großes Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. »

**Svenja Kummer:** „An der Ausbildung zur PDK schätze ich besonders, dass man in vielen verschiedenen Bereichen wie Recruiting, Disposition, Vertrieb und Sachbearbeitung arbeitet. Man bekommt schnell Verantwortung übertragen und die Arbeit ist nie monoton. Die Ausbildung schafft viele diverse Perspektiven für die Zukunft und ist durch den IHK-Abschluss ein anerkannter Beruf.“

**Alexandra Berg:** „Die Ausbildung ist sehr abwechslungsreich und bietet Einblicke in verschiedene Arbeitsplätze und Unternehmen. Die harmonische Zusammenarbeit in unserer Niederlassung und eine wertschätzende Führungskraft sind weitere Pluspunkte. Sehr gute Schulungen von der Hofmann Academy und unserer Regionalgebietsleiterin unterstützen uns zusätzlich.“

**Alexandra Acatrinei:** „Die gute Betreuung und Unterstützung von Anfang an finde ich besonders toll an der Ausbildung bei Hofmann Personal. Ich lerne verschiedene Bereiche kennen und bekomme oft Schulungen, die mir weiterhelfen. Alle sind nett und immer bereit zu helfen, wenn ich Fragen habe. Ich kann meine Ideen einbringen und auch Verantwortung übernehmen.“

## Erfahrungen unserer ehemaligen Azubis:



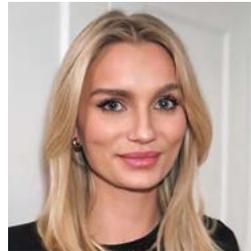
**Dennis Rumpel:** „Was ich an der Ausbildung besonders schätze, ist die Vielseitigkeit im Beruf. Man lernt viele Unternehmen kennen, hat früh eine hohe Verantwortung und kann seine Kreativität frei entfalten. Die Ausbildung zum PDK war anspruchsvoll, aber sie eröffnet viele Möglichkeiten. Ich habe

nach der Ausbildung als Personaldisponent und Projektbetreuer gearbeitet und bin jetzt Büroverantwortlicher der Niederlassung Erfurt.“



**Mona Einert:** „Die Ausbildung hat mein Selbstbewusstsein gestärkt und mir viele Wege für die Zukunft eröffnet. Nach der Ausbildung habe ich Vollzeit als Personaldisponentin gearbeitet und ein nebenberufliches Studium im Personalmanagement begonnen. Der Kontakt mit Kunden, Bewerbern

und Mitarbeitern fördert meine persönliche Weiterentwicklung und ermöglicht es, die eigenen Stärken und Schwächen besser zu erkennen und daran zu arbeiten.“



**Patrizia Wirtz:** „Die Abwechslung zwischen den Tätigkeiten finde ich besonders spannend. Wir haben keinen stupiden Bürojob, sondern lernen auch viel über unsere Kundenunternehmen und andere Bereiche. Nach der Ausbildung wurde ich als Personaldisponentin übernommen und durfte die Regional Recruiting Specialist Ausbildung durchlaufen. Die Arbeit kann manchmal nervenaufreibend sein, aber sie stärkt das Selbstbewusstsein und bietet viele Zukunftsperspektiven.“

## Vorteile der PDK-Ausbildung bei Hofmann Personal

Die Ausbildung zur Personaldienstleistungsauffrau / -mann bei Hofmann Personal bietet somit eine hervorragende Grundlage für eine erfolgreiche berufliche Zukunft. Die vielfältigen Einblicke und praktischen Erfahrungen bereiten die Azubis bestens auf die Herausforderungen der Arbeitswelt vor. Wir freuen uns darauf, auch in Zukunft viele motivierte junge Menschen auf diesem spannenden Weg zu begleiten.

Hier sind die Vorteile der Ausbildung noch einmal zusammengefasst.

- **Abwechslungsreiche Aufgaben:** Die Ausbildung umfasst verschiedene Bereiche wie Recruiting, Disposition, Vertrieb und Sachbearbeitung, Wirtschaft, Recht, Psychologie, etc.
- **Frühe Verantwortung:** Azubis erhalten früh Verantwortung und können dadurch auch ihre Kreativität einbringen.
- **Vielfältige Perspektiven:** Die Ausbildung schafft vielfältige berufliche Perspektiven und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung bis hin zu einem akademischen Abschluss durch ein Aufbaustudium auch ohne Abitur.
- **Attraktives Gehalt:** Hofmann Personal bietet ein über der Vergütungsempfehlung liegendes attraktives Gehalt plus diverser Sonderleistungen für Azubis.
- **Umfassende Schulungen:** Regelmäßige firmeninterne Schulungen und Weiterbildungen unterstützen die Azubis in ihrer beruflichen Entwicklung.
- **Praxisnahe Ausbildung:** Durch den ständigen direkten Kontakt mit Kunden, Bewerbern und Mitarbeitern lernen die Azubis praxisnah und vielseitig.
- **Anerkannter Abschluss:** Der IHK-Abschluss ist ein international anerkannter, geschätzter und zukunftsorientierter Berufsabschluss. ●

# Top Platzierungen als Arbeitgeber

Hofmann Personal gewinnt drei Auszeichnungen als bester Arbeitgeber.

Als Ingrid Hofmann im Frühjahr ihren Geburtstag feierte, fand parallel die Verleihung von „Great Place to Work“ in der Flora in Köln statt. Hofmann Personal hatte erstmals den 4. Platz gewonnen. Kurze Zeit später erfuhr das Unternehmen, dass es in Bayern sogar auf Platz 1 gekommen ist. Außerdem gehört Hofmann Personal zu den Top 1 Prozent der Arbeitgeber in Deutschland.

Mit Rang 4 bei der renommierten Auszeichnung „Great Place to Work Deutschland“ hat Hofmann Personal die bisher beste Platzierung in der Kategorie der Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern erreicht.

## Platz 1 in Bayern

Im Rahmen des Employer Excellence Day 2024 des Verbands bayme vbm – Die bayerischen Metall- und Elektroarbeiter – wurde das Unternehmen kurze Zeit später im Haus der Bayerischen Wirtschaft als „Bester Arbeitgeber Bayerns“ ausgezeichnet. Die Prämierung, bekannt als „Great Place to Work Bayern“, würdigt das Unternehmen für seine herausragenden Arbeitsbedingungen und seine besondere Unternehmenskultur.

„Wir freuen uns sehr und sind unglaublich stolz, dass wir es nach dem vierten Platz in Deutschland in Bayern ganz oben auf das Treppchen geschafft haben“, erklärte Sonja Heinrich, Mitglied im Executive Committee von Hofmann Personal, nach der Preisverleihung voller Stolz. „Ich gratuliere allen meinen Kolleginnen und Kollegen, die dazu beigetragen haben, dass wir diesen Preis gewinnen konnten.“

Ingrid Hofmann, Gründerin und Alleingesellschafterin von Hofmann Personal, fügte hinzu: „Diese Auszeichnung ist eine tolle Anerkennung für das Engagement und die Hingabe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für unser kontinuierliches Streben nach einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur. Wir sind stolz darauf, ein so großartiger Arbeitsplatz für talentierte Menschen zu sein.“

„Was mich besonders freut, ist dass wir in der Befragung von Great Place to Work offensichtlich auch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Kundeneinsatz so positiv beurteilt wurden“, ergänzt Sonja Heinrich.

## Seit 2008 immer unter den Preisträgern

Seit 2008 gehört Hofmann Personal kontinuierlich zu den Preisträgern bei „Great Place to Work Deutschland“. „Diese Kontinuität unterstreicht die Qualität unserer Arbeitsumgebung“, fühlte sich Ingrid Hofmann in ihrem Bestreben für ein soziales, engagiertes und wertschätzendes Arbeitsumfeld bestätigt. „Die Auszeichnung beweist, dass wir unser Motto ‚Wir lieben es, Menschen mit Jobs zu verbinden‘ aktiv leben.“ Dies wird insbesondere bei der Analyse des Unternehmenszwecks im so genannten Kulturaudit deutlich, das prüft, ob ein Unternehmen seinen Purpose auch tatsächlich zum

»

Die Auszeichnung beweist, dass wir unser Motto ‚Wir lieben es, Menschen mit Jobs zu verbinden‘ aktiv leben.

»





Leben erweckt. „Diese Auszeichnung ist nicht nur eine Anerkennung für unsere bisherige Arbeit, sondern auch die Aufforderung, in unserer Anstrengung, unserem Engagement für unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Kunden nicht nachzulassen“, so Ingrid Hofmann weiter.

### Hofmann Personal unter den Top 1 Prozent aller Arbeitgeber in Deutschland

Laut der Studie „Leading Employers“, einer umfassenden und unabhängigen Metastudie zu Arbeitgeberqualitäten gehört Hofmann Personal ebenfalls zu den Top 1 Prozent aller Arbeitgeber in Deutschland.

„Diese Auszeichnung ist ein Zeugnis für unser Engagement für Exzellenz in der Personalbranche und unterstreicht unsere Position als einer der Top-Arbeitgeber des Landes“, sagte Ingrid Hofmann stolz. Die Studie analysiert 235.000 Unternehmen und 12 Millionen Daten aus 250 globalen Quellen. Damit bietet sie eine einzigartige Perspektive auf die Qualität von Arbeitsplätzen.

„Diese Auszeichnung ist ein Verdienst unserer engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Unternehmenskultur, die auf Respekt, Fairness und Chancengleichheit basiert“, erklärte Ingrid Hofmann. „Wir werden weiterhin alles dafür tun, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu bieten und ihnen dabei zu helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.“ ●



Sonja Heinrich (Mitte) bei der Verleihung Great Place to Work Bayern auf der Bühne

# Studentischer Praxistag bei Hofmann Personal: Ein Blick hinter die Kulissen

Studentinnen und Studenten von bayerischen Hochschulen lernten die berufliche Vielfalt eines Personaldienstleisters kennen.

Ein Tag voller Erkenntnisse, Einblicke und Möglichkeiten – das beschreibt treffend den Studentischen Praxistag bei Hofmann Personal. Hier öffnete sich für Studentinnen und Studenten von bayerischen Hochschulen die Tür zu einem vielfältigen Spektrum an Karrieremöglichkeiten und Unternehmensbereichen. Von Persönlichkeitstests bis hin zur Diskussion über die Zukunft der Arbeitswelt bot dieser Tag eine Fülle von Informationen und Chancen für die Teilnehmer.

Der Morgen begann mit einer herzlichen Begrüßung von Thomas Schenk, dem COO von Hofmann Personal, und Katja Salomon, Personalreferentin Recruiting, die den Studentischen Praxistag organisiert hatte. Doch das war erst der Anfang einer faszinierenden Reise in die Welt der Persönlichkeiten. Carmen Räsig, Kommunikationscoach, führte die Teilnehmer durch einen Persönlichkeitstest basierend auf dem DISG-Modell. „Das DISG-Modell gibt einen Einblick in unsere Verhaltensweisen und Präferenzen“, erklärt Räsig. „Es ist wie eine Landkarte, die uns dabei hilft, die Dynamik zwischen verschiedenen Persönlichkeitstypen zu verstehen. Wenn man weiß, welcher Typ man selbst ist und welcher der Kollege oder Chef, versteht man plötzlich viele Verhaltensweisen der anderen und kann entsprechend darauf reagieren. So lassen sich sehr viele Konflikte vermeiden.“

## KI im Recruiting von morgen

Der Tag setzte sich fort mit Einblicken in verschiedene Bereiche bei Hofmann Personal. Patrick Gutowski, Innovationsmanager, erörterte mit den Studierenden, warum Innovationen in der heutigen VUKA-Welt (volatil, unsicher, komplex und ambivalent) so eine große Bedeutung haben. „Wir haben uns verschiedene Megatrends und Innovationsarten angeschaut“, erklärt er. „Die exklusiven Einblicke in das Thema KI im Recruiting auf internationaler Ebene fanden die Studierenden sehr spannend. Wie auch einen Blick in die Arbeits-



welt der Zukunft. Dabei haben wir uns angeschaut, welche Skills in Zukunft besonders wichtig werden. Das kam extrem gut an.“ Anschließend erklärte Paulina Barth, welche Aufgaben sie als Werkstudentin im Bereich Innovation übernehmen durfte.

## Arbeitssicherheit ist extrem abwechslungsreich

Thomas Grill erzählte als Fachkraft für Arbeitssicherheit über einen eher weniger bekannten, dafür aber umso wichtigeren Bereich des Arbeitslebens: „Zum Arbeitsschutz und der Arbeitssicherheit gehört beispielsweise auch die Rechtssicherheit für Unternehmen oder die ethische Verantwortung für Mitarbeitende.“ Als Werkstudentin oder Berufseinsteiger in diesem Bereich bei einem Personaldienstleister wie Hofmann Personal könne man extrem viel lernen und viel mehr Einblicke bekommen als in anderen Branchen.

## Gesunde Mitarbeiter haben einen hohen Wert

Daran anschließend erklärte Rico Neubert, Referent für Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Sponsoring, wie das betriebliche Gesundheitsmanagement direkt auf die Arbeitssicherheit einzahlt. Sie ist nämlich neben dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und der betrieblichen Gesundheitsförderung eine der drei Säulen des



»

Wenn ein Plan nicht funktioniert, ist das auch oft eine Chance,  
seine wirkliche Berufung zu finden.

»

betrieblichen Gesundheitsmanagements. „Gesundheit ist ein extrem wichtiger Teil unseres Unternehmens“, erklärte er. „Wir setzen auf Prävention und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter in allen Bereichen, sei es bei Bewegung, Ernährung, Suchtprävention oder der mentalen Gesundheit.“

### Ein Plan, der nicht funktioniert, ist häufig eine tolle Chance

Natürlich lernten die Studentinnen und Studenten auch Ingrid Hofmann, Gründerin und Alleingesellschafterin von Hofmann Personal, kennen. Sie erzählte von ihrem ursprünglichen Berufswunsch, in Südafrika auf einer Blumenplantage im Management zu arbeiten, warum es dann doch nicht dazu kam und wie sie schließlich ihr eigenes Personaldienstleistungsunternehmen gegründet hat. „Das Leben zwingt einen häufig dazu, flexibel zu sein“, sprach sie aus Erfahrung. „Aber wenn ein Plan nicht funktioniert, ist das auch oft eine Chance, seine wirkliche Berufung zu finden.“

### Viele Möglichkeiten für den Einstieg

Alina Popova präsentierte die Marke experts erzählte über ihren eigenen Werdegang von der Werkstudentin bis zur Standortleiterin bei Hofmann Personal. Dieser Bereich konzentriert sich auf die Vermittlung oder Arbeitnehmerüberlassung von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften in ganz Deutschland. „Studenten haben bei Hofmann Personal vielfältige Möglichkeiten, ihre Karriere zu starten“, erklärte sie. „Bei uns gibt es zahlreiche Chancen für Praktika, Abschlussarbeiten, aber natürlich auch Einstiegsmöglichkeiten nach dem Studium.“

Insgesamt bot der Studentische Praxistag bei Hofmann Personal eine wertvolle Gelegenheit für Studentinnen und Studenten, nicht nur Einblicke in verschiedene Bereiche des



Carmen Räsig bei ihrem Vortrag

Unternehmens zu erhalten, sondern auch Karrieremöglichkeiten zu erkunden und sich persönlich weiterzuentwickeln. Hofmann Personal präsentierte sich als attraktiver Arbeitgeber, der Innovation, Sicherheit und individuelle Entwicklung großschreibt. „Durch den Praxistag sind wir mit einigen Studentinnen und Studenten ins Gespräch gekommen, die an Praktika, Werkstudentenstellen etc. interessiert sind. Das ist klasse!“, erzählte Katja Salomon begeistert. „Es war ein inspirierender Tag voller neuer Einblicke und Möglichkeiten“, fasste ein Teilnehmer zusammen. „Es hat mich überrascht, wie viele, sehr interessante Jobmöglichkeiten es bei einem Personaldienstleister gibt. Das ist für mich definitiv eine Option nach dem Studium.“ ●





## HOFMANN PERSONAL

# „Die Stärke, Kreativität und Entschlossenheit haben mich beeindruckt“

An den Azubi-Tagen lernten unsere Auszubildenden die Welt der Inklusion kennen und erhielten außerdem Tipps zum Thema Kommunikation.

Die Azubi-Tage waren auch in diesem Jahr eine Gelegenheit, neue Perspektiven zu entdecken, Fähigkeiten zu verbessern und gemeinsam die Welt der Inklusion zu erkunden. In Zusammenarbeit mit der Dambacher Werkstätten GmbH und dem Lebenshilfe Fürth e.V. stellte Katja Salomon, Personalreferentin Recruiting, gemeinsam mit Sabrina Heumann, Recruiterin, ein vielfältiges Programm zusammen.

Der Montag begann im Café SAMOCCA in Fürth, einem Café, das von Menschen mit Handicaps betrieben wird. Das Café ist ein Projekt der Dambacher Werkstätten gGmbH, einer Einrichtung der Lebenshilfe Fürth e.V., die Werkstattplätze für ca. 280 Menschen mit Behinderung bietet und auf eine über 50jährige Geschichte zurückblicken kann. Zwei Azubis haben im Café SAMOCCA geholfen, die Gäste zu bedienen. Andere Azubis haben den Tag in einem integrativen Kindergarten verbracht und erfahren, wie hier behinderte und nicht-behinderte Kinder gemeinsam betreut werden. Eine dritte Gruppe durfte in den Dambacher Werkstätten selbst mit anpacken und bauten, steckten, schraubten und prüften gemeinsam mit den dort arbeitenden Menschen an deren Projekten. Am Abend trafen sich alle im „Hans im Glück“ zum Burger-Essen und genossen einen tollen gemeinsamen Abend.

Der zweite Tag stand ganz im Zeichen von Kommunikation und Feedback. In einem intensiven, interaktiven Workshop ging es um die Themen Kommunikation, Konfliktlösung und Feedback. Die Firma Motio übernahm die Moderation und führte durch einen spannenden Tag. Zum Schluss wurde es noch einmal richtig interessant: Was erwarten eigentlich unsere Azubis von uns als auszubildendem Unternehmen und was erwarten wir umgekehrt von unserem Nachwuchs?

Im Folgenden erzählen euch einige Azubis, was ihnen an den diesjährigen Azubi-Tagen besonders gut gefallen hat.

### Gülnaz-Naza Eroglu

„Am ersten Tag hatte ich die Gelegenheit, im Café SAMOCCA auszuhelfen und einen Einblick in die Welt der Inklusion zu erhalten. Besonders faszinierten mich die Geschichten, der Menschen, die dort arbeiten, und die Art und Weise, wie sie mit ihren Herausforderungen umgehen. Ihre Stärke, Empathie, Kreativität und Entschlossenheit haben mich tief beeindruckt. Was ich aus diesen beiden Tagen mitgenommen habe? Motivation! Ich habe gelernt, dass es nicht unbedingt mit Stress verbunden sein muss, Hindernisse zu überwinden, sondern dass es auch andere Wege gibt.“

### Fabiola Maria Orantes

„Mich hat vor allem das Thema Kommunikation interessiert. Der Workshop war extrem hilfreich für mich, da ich das Gefühl habe, dass ich das Gelernte direkt in meinem (Arbeits-)Alltag umsetzen kann. Ich habe erfahren, wie ich effektiv kommuniziere und wie ich mit schwierigen Situationen und Konflikten besser umgehen kann.“

Am ersten Tag war ich in dem integrativen Kindergarten. Ich fand es beeindruckend, wie Kinder mit und ohne Handicap

»  
**Besonders inspiriert hat mich die Freude der Menschen mit Behinderung in der Werkstatt.**  
 »



miteinander umgehen. Obwohl einige Kinder dort körperliche, sprachliche und geistige Behinderungen haben, haben sie viel Spaß zusammen, unterstützen sich gegenseitig und spielen gemeinsam.“

### Cecilia Besser

„Besonders interessiert hat mich der Aufbau und der Alltag in den Werkstätten. Ich persönlich war zuvor noch nie in einer solchen Einrichtung und habe mir nie Gedanken gemacht, was bei der Gestaltung alles beachtet werden muss. Die verschiedenen Gruppen sind z.B. in Farben unterteilt, da nicht jeder lesen kann. Auch gab es keine normalen Uhren in der Einrichtung, sondern eine Art Zeitstrahl, auf dem anhand von Bildern gezeigt wird, welche Beschäftigung als nächstes ansteht. Außerdem bekam ich die Gelegenheit selbst zu testen, wie es ist, im Rollstuhl zu sitzen. Ich sollte verschiedene Aufgaben erledigen, die sich im ersten Moment sehr einfach anhören, wie z.B. Türen öffnen oder eine Flasche zum Leergut zu bringen. Ich habe aber festgestellt, dass es schnell sehr anstrengend wurde und gerade das Türenöffnen war eine riesige Herausforderung.“

Besonders inspiriert hat mich die Freude der Menschen mit Behinderung in der Werkstatt. Alle waren sehr freundlich und haben uns mit einem Strahlen im Gesicht empfangen.

Auch der zweite Tag war sehr interessant. Da ging es rund um das Thema Kommunikation. Was ist Kommunikation, wie kommunizieren wir, über welches Medium kann kommuniziert werden etc.? Toll war auch, mich mal wieder mit den anderen Auszubildenden auszutauschen. Es waren zwei sehr schöne und informative Tage.“

### Wozu gibt es die Azubi-Tage bei Hofmann Personal?

Die Azubi-Tage bei Hofmann Personal dienen als Plattform, um den Auszubildenden relevante Themen näher zu bringen, ihnen den Austausch untereinander zu ermöglichen, aber auch um ihnen ihre Relevanz innerhalb des Unternehmens zu zeigen. Katja Salomon, Personalreferentin Recruiting, gibt sich mit der Auswahl der Themen und Aktionen immer sehr viel Mühe. „Wir fragen uns immer, was ist für unsere Azubis interessant, was ist für sie relevant und welche Alltagsthemen können wir mit aufgreifen?“ erklärt sie. So gab es beispielsweise schon einmal ein „Knigge-Training“. In einem anderen Jahr wurde der Umgang mit digitalen Medien thematisiert. Wie sieht ein gesunder Pausensnack aus, war ebenfalls schon einmal Thema. In einem anderen Jahr erfuhren die Azubis von einem Zeitzeugen, wie das Leben in der DDR war. Ein besonderes Highlight waren zwei Tage mit „Survival Training“ auf dem Hof von Joey Kelly, dem Musiker, Extremsportler, Unternehmer und Markenbotschafter von Hofmann Personal. ●





HOFMANN PERSONAL

## Hofmann Personal verlängert als Hauptsponsor

Die SPVGG GREUTHER FÜRTH und Hauptsponsor Hofmann Personal setzen ihre Zusammenarbeit weiter fort.

Seit mehr als 20 Jahren stehen die SpVGG Greuther Fürth und die I.K. Hofmann GmbH bereits Seite an Seite. 2017 wurde diese Partnerschaft intensiviert. Seitdem ziert das Logo des Unternehmens von Gründerin und Alleingesellschafterin Ingrid Hofmann die Trikotbrust des Kleeblatts.

Auch künftig wird der Schriftzug des Personaldienstleisters nicht nur auf dem Trikot der Profis, sondern weiterhin bei allen Mannschaften der Spielvereinigung präsent sein: mit der erneuten Vertragsverlängerung bekräftigten beide Seiten diese langfristige Partnerschaft. Dies ist auch seit jeher das Anliegen von Ingrid Hofmann: nicht nur die Lizenzmannschaft, sondern auch die Jugend- und Frauenteam des Kleeblatts zu fördern. So statteten Verantwortliche von Hofmann Personal vergangenen Sommer der Frauenmannschaft einen persönlichen Besuch ab, um mit einem Präsent zum Aufstieg zu gratulieren. Durch das Engagement fördert Hofmann Personal nicht nur den professionellen Fußball in der Region, sondern zeigt auch die Verbundenheit mit der lokalen Gemeinschaft.

»

Diese Partnerschaft geht weit über das klassische Engagement eines Hauptsponsors hinaus.

»

„Ich freue mich sehr, dass wir unsere langjährige Partnerschaft mit der SpVGG Greuther Fürth fortsetzen können. Als Unternehmerin mit tiefen Wurzeln in der Region ist es mir eine Herzensangelegenheit, die sportlichen Erfolge sowie die positive Entwicklung des Vereins weiter zu unterstützen“, bekräftigte Ingrid Hofmann.

### Gemeinsame Aktionen

Seit dem Hauptsponsoren-Engagement haben das Kleeblatt und Hofmann Personal verschiedene Aktionen für die Gesellschaft ins Leben gerufen. Neben dem gemeinsamen Engagement für den regionalen Sport sowie die Förderung von Talenten präsentieren sie Gemeinschaftsprojekte wie „Kein Fan ohne Job“ und „Vielfalt gewinnt“ national wie international. Mit der Kampagne „Vielfalt gewinnt“ konnten beispielsweise schon einige Spendenaktionen für einen guten Zweck umgesetzt werden. Im Rahmen der Kampagne erstellte Hofmann Personal auch Kapitänsbinden in Regenbogenfarben für alle Jugend- und Frauenmannschaften.

„Diese Partnerschaft geht weit über das klassische Engagement eines Hauptsponsors hinaus. Hofmann Personal ist ein wesentlicher Bestandteil in der Weiterentwicklung unserer Spielvereinigung. Wir pflegen einen guten gemeinsamen Austausch, sodass wir die Partnerschaft auf vielen verschiedenen Ebenen leben können. Außerdem profitieren wir auch extrem vom Knowhow von Ingrid Hofmann und ihrem Unternehmen. Deshalb freuen wir uns, auch in Zukunft auf das Vertrauen von Hofmann Personal zählen zu können“, sagte Geschäftsführer der SpVGG Greuther Fürth Holger Schwiewagner.

„Hofmann Personal gehört seit Jahrzehnten zur Kleeblatt-Familie. Beide Seiten legen sehr viel Wert auf eine persönliche Beziehung und leben diese Partnerschaft mit Leidenschaft. Mit der Unterstützung von Hofmann Personal können wir weiterhin unseren Fürther Weg auf und neben dem Platz gehen“, so Geschäftsführer Sport Rachid Azzouzi. ●

# Was Streetart und Kugelschreiber-Design miteinander zu tun haben

Ein Tag mit Kolleginnen und Kollegen voller Kunst bei Chroma Omada

## Was Streetart und Kugelschreiber-Design miteinander zu tun haben

Kürzlich stand mal wieder ein entspannender Kreativtag bei Chroma Omada, meinem Lieblingsprojekt in Nürnberg-Langwasser, auf dem Plan. Acht Kolleginnen und Kollegen aus der Hauptverwaltung und unserer Tochtergesellschaft HPM, haben sich mit mir einen ganzen Tag lang kreativ ausgetobt – und das Ergebnis? Tolle Streetart-Gemälde und der Anfang eines neuen Kugelschreiber-Designs.

Schon letztes Jahr hatte ich dort eine Vorlage für mein nächstes Kugelschreiber-Projekt entworfen: abstrakte Eisberge in der Arktis. Der erste Prototyp für einen Kugelschreiber ist mittlerweile fertig, und ich hoffe, die Produktion bald abgeschlossen. Mein Ziel: Pünktlich vor Weihnachten ein schönes, neues Kundengeschenk parat zu haben. Also habe ich den Tag bei Chroma Omada genutzt, um schon das Design für den nächsten Kugelschreiber zu starten. Das ist dann inzwischen mein vierter.

Dieses ist nun doch aufwändiger als gedacht, so dass ich noch einige Male in das Atelier werde gehen müssen.

Die Kolleginnen und Kollegen wenden eine etwas andere Technik an und bekommen dadurch ganz tolle Vorlagen für ihre Bilder: Sie drucken das gewünschte Motiv schwarz-weiß auf Folie, werfen es per altmodischem Overhead-Projektor auf die Leinwand und legen los. Schwarze Flächen und Konturen werden mit Edding nachgezeichnet, farbige Flächen gesprüht. Damit die Farben nicht ineinander verlaufen, wird natürlich auch alles fein säuberlich abgeklebt und Stück für Stück gesprüht.

Das Ende des Tages? Jede Menge coole Bilder und ein unvergesslicher Kreativtag mit tollen Kollegen. Es hat uns allen sehr viel Spaß gemacht! ●



Die Technik? Ganz einfach und super effektiv – genau wie letztes Jahr. Skizze mit Bleistift aufs Papier, dann die Leinwand mit Klebestreifen abkleben, Teile der Skizze mit dem Messer aus dem Tape schneiden und in der gewünschten Farbe besprühen. Nach dem Trocknen neu abkleben. Schritt für Schritt, bis das Bild fertig ist. Ergebnis? Rasiermesserscharfe Konturen und jede Menge Wow-Effekt! Früher habe ich dafür Jahre gebraucht, inzwischen könnte ich ein Bild an einem Tag fertigstellen, wenn ich mich nicht durch Gespräche ablenken lassen würde. Wie die behinderten Künstler von Chroma Omada, so werden auch wir von einer künstlerischen Fachkraft betreut und mit Tipps für Verbesserungen versorgt.

Für den neuen Kugelschreiber, der dann irgendwann im nächsten Jahr erscheinen soll, habe ich ein fränkisches Dorf in abstrakter Form entworfen: eine Kirche in der Mitte, umrahmt von alten Fachwerkhäusern. Erstmals habe ich meine Vorstellungen für das Bild über ChatGPT als Entwurf zeichnen lassen, um es als grobe Vorlage zu nutzen. Somit ist auch das ChatGPT-Bild ein Unikat, wie es das spätere Original auch sein wird.



16.000  
MITARBEITER

8  
LÄNDER

39  
JAHRE  
KNOW-HOW

149  
STANDORTE

800  
JOBMANAGER