

Fakten/Zahlen

Mitarbeiter	ca. 250 (Deutschland)
Standorte	Frankfurt am Main (Deutschlandzentrale), weitere 13 Niederlassungen in Deutschland
Umsatz	580 Mio. Euro Gesamtumsatz Manpower Deutschland in 2007
Fachrichtungen	Maschinen- und Anlagenbau, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Luft- und Raumfahrttechnik
Einstellungen 2009	250–300
Einstiegsgehalt	36.000–43.000 Euro (Absolventen)
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

Bewertung

Internationalität	● ● ● ● ● ◐ ●
Vergütung	● ● ● ● ◐ ● ●
Work-Life-Balance	● ● ● ● ● ● ●
Entwicklungsmöglichkeiten	● ● ● ● ● ● ●
Unternehmenskultur	● ● ● ● ● ● ●
Jobsicherheit	● ● ● ● ◐ ● ●
Innovationsmanagement	● ● ● ● ● ● ●

Kontakt

Manpower Professional Engineering GmbH
Konrad-Adenauer-Straße 25
50996 Köln
Herr Alexander Heemeyer
A.Heemeyer@manpowerprofessional.de
Tel.: +49(0)2 21/34 02 98 - 0
Fax.: +49(0)2 21/ 34 02 98 - 13
www.manpowerprofessional.de



Manpower Professional Engineering GmbH

Die Manpower Professional Engineering GmbH hat sich auf die personelle Projektunterstützung im Bereich Engineering spezialisiert. Der 2001 in Deutschland gegründete Ingenieur-Dienstleister, der über eigene CAD-Anlagen verfügt, arbeitet mit zahlreichen renommierten Unternehmen aus den Branchen Automotive, Flugzeugbau, Bauwesen, Elektronik sowie Maschinen- und Anlagenbau zusammen. Das Unternehmen beschäftigt in Deutschland rund 250 Mitarbeiter und ist eine Tochtergesellschaft der Manpower GmbH & Co. KG in Frankfurt, die ihrerseits zum US-amerikanischen Manpower-Konzern gehört.

Frühe Netzwerke für die Ingenieur-Karriere

Wer wissen will, wie man bei einem Ingenieur-Dienstleister Karriere macht, der sollte Dirk Winter fragen. Der 38-Jährige hatte sich 2001 entschieden, nach seinem Studium der Vermessungskunde an der Universität Hannover und einem Referendariat bei der Bezirksregierung in Oldenburg als Projektmanager für einen Konzern zu arbeiten, der Hochspannungsfreileitungen projektiert. Dirk Winters Aufgabe bestand in der Nach- und Neutrassierung von 110-/220-/380-kV-Freileitungen. Obwohl er sein Gehalt nicht vom Konzern selbst bezog, stieg

seine Verantwortung kontinuierlich. Mehr als fünf Jahre war er für den Energieanlagenbauer tätig, die letzten beiden als Projektleiter. Ein Wechsel in die Industrie aber lockte ihn nicht. Warum? „Ich habe mich stark mit meiner Rolle als Dienstleister identifiziert. Sonst hätte ich mich sicherlich von einem Industriebetrieb übernehmen lassen.“

2007 wechselte er in die Kölner Niederlassung von Manpower Professional Engineering – und damit von einer operativen Tätigkeit ins Management eines Ingenieur-Dienstleisters. Als Abteilungsleiter verantwortet er dort die Akquise von Kundenaufträgen und das Recruitment neuer Projektingenieure. „Was mir an dieser Arbeit besonders gefällt, ist, das Unternehmen aufzubauen und neue Prozesse zu etablieren.“

*„Ich habe mich stark mit meiner Rolle als Dienstleister identifiziert. Sonst hätte ich mich sicherlich von einem Industriebetrieb übernehmen lassen.“
Dirk Winter, Abteilungsleiter Project Placement Engineering*

Dabei arbeitet Dirk Winter in einem Unternehmen mit langer Tradition. 1948 hatte Manpower, so erzählt die Firmengeschichte, die „Zeitarbeit erfunden“. Elmer Winter und Aaron Scheinfeld, Rechtsanwälte und Geschäftspartner, hatten damals vor der Aufgabe gestanden, unter großem Zeitdruck ein juristisches Schriftstück zu verfassen. Auf der Suche nach zeitlich begrenzter personeller Unterstützung im administrativen Bereich mussten sie aber feststellen, dass es kein Unternehmen gab, das einen solchen Service anbot. Mit der Gründung einer eigenen Firma stießen sie daher genau in diese Marktlücke hinein. Mit Erfolg, wie sich zeigte. Heute ist Manpower als internationaler Konzern mit weltweit 4.500 Niederlassungen in 80 Ländern tätig und bringt rund fünf Millionen Menschen in Lohn und Brot.

Spezifische Spielregeln

In Deutschland ist Manpower seit 1965, im Markt für Ingenieur-Dienstleistungen seit 2001 aktiv. Weil Prozesse der gewerblichen Zeitarbeit nicht einfach auf hochwertige Dienstleistungen zu übertragen sind, hat das Unternehmen Dienstleistungen für bestimmte Branchen unter der Marke „Manpower Professional“ ausgegliedert. Unter der Spezialmarke „Manpower Professional Engineering“ ermöglichen ein umfassender Bestand an validierten Lebensläufen an Ingenieuren, Technikern, Konstrukteuren, Softwareentwicklern und technischen Zeichnern sowie eigene CAD-Anlagen, je nach Kundenbedarf die Mitarbeiter projektbezogen beim Kundenunternehmen oder im Rahmen von Werkverträgen in eigenen Büros einzusetzen oder aber sie direkt zum Kunden zu vermitteln.

Das Geschäftsmodell des Ingenieur-Dienstleisters stützt sich auf drei Säulen. Erstens auf die Personalvermittlung für technische Führungskräfte. Zweitens auf die Abwicklung von Projekten



und Teilprojekten im Rahmen von Werkverträgen. So betreibt Manpower Professional Engineering in seiner Dortmunder Niederlassung ein technisches Büro mit eigenen CAD-Anlagen, das sich auf die Planung industrieller Großanlagen spezialisiert hat und Aufträge in Eigenregie für seine Kunden abwickelt. Diese Kompetenzzentren sollen in Zukunft auch für andere Branchen gegründet werden. Drittens auf die Arbeitnehmerüberlassung, bei der Manpower Engineering eigene Mitarbeiter, die das Unternehmen in unbefristeter Festanstellung unter Vertrag genommen hat, projektbezogen direkt zu den Kunden schickt. Da die Nähe zum Kunden hierbei eine wichtige Rolle spielt, ist Manpower Engineering bundesweit in 14 Niederlassungen, die sich auf fünf Regionen verteilen, präsent.

Versteckte Potenziale fördern

Leiter der Region West mit Niederlassungen in Osnabrück, Dortmund, Köln und Frankfurt ist Torsten Przyborski. Der 36-Jährige hatte bis 1999 Maschinenbau an der Fachhochschule Gelsenkirchen studiert und eigentlich einen Job als Ingenieur in der Industrie favorisiert. Doch dann stellte er in einem Vorstellungsgespräch, das er bei einem Ingenieur-Dienstleister führte, fest, dass seine beruflichen Stärken wohl eher im Vertrieb und in der Personalführung lagen und nicht in der Entwicklung. Also stieg er in der Personaldienstleistungsbranche ein, ergänzte sein technisches Know-how durch ein betriebswirtschaftliches Zusatzstudium und arbeitete sich nach einem Arbeitgeberwechsel bis zum Regionaldirektor bei Manpower Professional Engineering hoch. Die Erfahrung, wie wichtig eine gute Berufsberatung zu Karriereanfang sein kann, kommt Torsten Przyborski bis heute zugute. „Viele Bewerber unterschätzen sich“, glaubt er. „Ich kann ihnen daher helfen, ihre versteckten Potenziale zu entdecken und diese zu fördern.“

Dabei stützt sich der Manager einerseits auf seine Erfahrung als Ingenieur und Führungskraft, andererseits auf seine vielfältigen Kontakte, die er im Laufe der Jahre zu vielen Fachabteilungen zahlreicher Unternehmen aufgebaut hat. „Durch dieses Netzwerk“, erklärt er, „erhalte ich einen viel tieferen Einblick in den personellen Bedarf der Firmen, als wenn ich nur die Stellenanzeigen der Personalabteilungen auswerten würde.“

*„Viele Bewerber unterschätzen sich. Ich kann ihnen dabei helfen, ihre versteckten Potenziale zu entdecken und diese zu fördern.“
Torsten Przyborski, Regionaldirektor*

Die Fachabteilungen der Firmen profitieren von diesen Kontakten, weil Torsten Przyborski ihnen technische Fachkräfte vermitteln kann, die sie nicht unbefristet einstellen müssen, sondern nur für die Dauer eines Projektes beschäftigen. Für die Projekttechniker von Manpower Professional Engineering wiederum bietet dieses Geschäftsmodell Chancen, vielfältige Erfahrungen in kurzer Zeit auch bei renommierten Unternehmen zu sammeln und so den eigenen Marktwert zu steigern. „Vor allem Absolventen und Young Professionals können auf diese Weise ihre Berufsvorstellungen verfeinern und bei wettbewerbsfähiger Bezahlung eruieren, welche Spezialisierung ihnen am meisten liegt“, wirbt Holger Küster, Geschäftsführer der Manpower Professional GmbH, für sein Unternehmen. Hinzu komme, dass Manpower Professional Engineering zu einem international tätigen Konzern gehört. „Wir können unseren Mitarbeitern daher ermöglichen, ins Ausland zu gehen.“ Eine interne Onlinestellenbörse, bei der weltweit alle Landesgesellschaften von Manpower Professional Engineering ihren Bedarf anmelden, soll in Zukunft helfen, diese Art der Jobrotation zu vereinfachen. Darüber hinaus sind auch Mitarbei-



IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS



ter, die Manpower Professional Engineering einst verlassen haben und nun Interesse an einer Rückkehr zeigen, bei Holger Küster willkommen. „Wenn ein Kandidat, der zuvor erfolgreich in ein Kundenunternehmen vermittelt wurde, nach einer gewissen Zeit wieder andere Karriere-möglichkeiten ins Auge fassen möchte, stehen wir ihm gerne wieder zur Seite.“

Dienstleister mit unbefristetem Arbeitsvertrag

Der ideale Kandidat bringt nach Meinung von Torsten Przyborski folgende Qualifikationen und Kompetenzen mit: Er sollte Maschinen- und Anlagenbau, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik oder Luft- und Raumfahrttechnik studiert haben, einen zielstrebigem Werdegang inklusive angemessener Studiendauer vorweisen können, gut Englisch sprechen und ein kommunikativer Typ sein. „Darüber hinaus halte ich eine hohe Identifikation als Dienstleister für wichtig“, sagt der Regionaldirektor. „Er sollte daher die Abwechslung in puncto Aufgabe und Beschäftigungsort mögen. Wer dagegen Routinearbeiten liebt, ist bei uns nicht richtig.“

Dem Einstieg bei Manpower Professional Engineering gehen typischerweise zwei Gespräche in der anvisierten Niederlassung voraus, in denen das Unternehmen die fachliche Eignung und das persönliche Profil des Bewerbers prüft und ihm außerdem die wesentlichen Informationen über die Unternehmenskultur und das Gehaltsgefüge vermittelt. Das anonymisierte Bewerberprofil stellt der Manpower-Berater Kunden vor, die idealerweise diesen entsprechenden Mitarbeiter zur Projektarbeit suchen. In einem anderen Fall sucht der Berater Unternehmen, die interessiert sein könnten. Als Nächstes findet ein weiteres Gespräch mit dem Kandidaten direkt bei dem potenziellen Auftraggeber statt. Erst wenn sich danach alle Seiten über eine Zusammenarbeit einig sind, stellt Manpower Professional Engineering den Kandidaten unbefristet ein. Eine 40-Stunden-Woche und sechs Monate Probezeit inklusive.

„Vor allem Absolventen und Young Professionals können durch eine Anstellung bei uns ihre Berufsvorstellungen verfeinern und bei wettbewerbsfähiger Bezahlung eruieren, welche Spezialisierung ihnen am meisten liegt.“
Holger Küster, Geschäftsführer

Seine Visionen, seine Strategie und seine Werte „Menschen. Wissen. Innovationen.“ hat Manpower klar definiert und dokumentiert. So unterzeichnet ein Neueinsteiger mit dem Arbeitsvertrag einen Verhaltenskodex, der ihn unter anderem zu Gesetzestreue, Respekt, Fairness und Fürsorge im Umgang mit dem Unternehmenskapital verpflichtet. „Diese Verpflichtung, die höchsten Standards der Integrität einzuhalten, leistet sehr viel mehr als das reine Vermeiden von Problemen, die aus rechtswidrigen oder unethischen Handlungen für das Unternehmen und die Einzelpersonen herrühren könnten“, begründet Konzernchef Jeffrey A. Joerres diese Verpflichtung. „Sie unterstützt darüber hinaus unsere führende Rolle in der Branche und

macht aus Manpower ein Unternehmen mit einem besseren Arbeitsumfeld, einen attraktiveren Geschäftspartner und ein geschätztes Unternehmen, das einen wichtigen Beitrag in der Gesellschaft leistet.“

Vielfältige Weiterbildungsangebote

Dabei muss das Unternehmen eine besondere Herausforderung meistern, nämlich die, dass die eigenen Mitarbeiter die meiste Zeit außer Haus tätig sind. „Was nicht passieren darf, ist, dass wir unseren Projektingenieuren einmal im Monat Geld überweisen“, sagt Torsten Przyborski. „Das würde nicht reichen.“ Großen Wert legt Manpower Professional Engineering daher auf ausgleichende Maßnahmen. Etwa regelmäßige Telefonate zwischen den Projektingenieuren vor Ort beim Kunden und ihren Abteilungsleitern. Außerdem auf persönliche Gespräche, die mindestens alle vier Wochen in der Niederlassung stattfinden sollen. Jeden Monat laden die Niederlassungen ihre auswärtigen Mitarbeiter darüber hinaus zu einem Stammtisch ein, um die Unternehmensziele zu vermitteln und das Netzwerk unter den Mitarbeitern zu fördern. Zweimal jährlich schließlich finden Gespräche zwischen Projektingenieuren und ihren Abteilungsleitern statt, um die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter auszuloten.

Eine wichtige Rolle spielen dabei die vielfältigen Weiterbildungsangebote. So können die Mitarbeiter auch fernab der eigenen Niederlassungen die Möglichkeiten, die der Manpower-Konzern bietet, nutzen. Etwa einen computerbasierten Multimediasprachtest, der die schriftliche und mündliche Sprachkompetenz in Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch unter die Lupe nimmt. Oder die „Initiative Q“, die Wissenslücken identifizieren und entsprechende



IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS

Vorschläge unterbreiten soll. Schließlich die E-Learning-Plattform „Training and Development Center (TDC)“, die über 200 Onlineschulungen in deutscher und rund 1.000 Kurse in englischer Sprache anbietet. In besonderen Fällen, etwa bei der Qualifizierung in bestimmten CAD-Programmen, investiert Manpower Professional Engineering auch in persönliche Schulungen, die mehrere Monate dauern können.

Je nach Sprachkenntnis und Studienabschluss können Hochschulabsolventen mit einem Einstiegsgehalt zwischen 36.000 und 43.000 Euro rechnen. Hinzu kommt unter Umständen ein Leistungsbonus, der ab dem zweiten Berufsjahr auf individueller Basis vereinbart werden kann. Außerdem übernimmt das Unternehmen Kosten für tägliche Fahrten zum Einsatzort beim Kunden und anfallende Übernachtungskosten. Überstunden können abgefeiert oder ausgezahlt werden. Die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, ist dagegen eher begrenzt. „Für Ingenieure, die als Dienstleister direkt beim Kunden arbeiten, wäre das sehr schwierig“, sagt Geschäftsführer Holger Küster. „Denn letztlich entscheidet der Kunde, wie und wann gearbeitet wird.“

Holger Küster, der die Manpower Professional Engineering GmbH seit Juli 2007 leitet, hat sich auf die Fahnen geschrieben, das Unternehmen als führenden Ingenieur-Dienstleister in Deutschland zu etablieren. Zurzeit beschäftigt sein Unternehmen rund 250 Mitarbeiter, bis 2011 sollen es rund 1.000 werden. „Wir wollen die Bekanntheit der Mutter nutzen, aber die Manpower Professional Engineering auf die spezifischen Bedürfnisse im Bereich der Ingenieur-Dienstleistung ausrichten“, erklärt der Geschäftsführer. „Denn diese Dienstleistung folgt anderen Erfolgsregeln, als man sie bei Manpower klassischerweise kennt.“ Den Unterschied bringt mittlerweile auch die schwarze Visitenkarte zum Ausdruck, die er seinen Gesprächspartnern überreicht. Würde er bei der Manpower-Mutter arbeiten, wäre die Visitenkarte weiß.