

OLYMPUS

Your Vision, Our Future

Fakten/Zahlen

Mitarbeiter	1.866 in Deutschland, rund 33.000 weltweit
Standorte	Hamburg (Europazentrale und deutsche Vertriebsorganisation), München, Münster, Berlin; Tokio (Olympus Corporation), London, Paris, Moskau u. a.
Umsatz	1,7 Mrd. Euro (Olympus Europa GmbH, 2006/07), 7,1 Mrd. Euro (Olympus Corporation 2006/07)
Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Feinwerktechnik, Medizintechnik, Maschinenbau, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Optik, Elektrotechnik
Einstellungen 2008	25–30 Hochschulabsolventen
Einstiegsgehalt	35.000–40.000 Euro, je nach Qualifikation und Position (Hochschulabsolventen)
internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

Bewertung

Entwicklungsmöglichkeiten	● ● ● ● ●
Jobsicherheit	● ● ● ● ●
Unternehmenskultur	● ● ● ● ●
Marktführer	● ● ● ● ●
Vergütung	● ● ● ● ●
Work-Life-Balance	● ● ● ● ●

Kontakt

Olympus Europa Holding GmbH
Wendenstraße 14–18
20097 Hamburg
oe-personnel@olympus-europa.com
Tel.: +49(0)40/2 37 73-48 61
www.olympus.com

Olympus Europa Holding GmbH

Der Konzern ist ein führender Hersteller von Kameras, Ferngläsern und Diktiergeräten. Mit 35 Millionen verkauften Modellen ist die kompakte Olympus μ die erfolgreichste Kameraserie der Welt. Dieser Geschäftsbereich „Imaging“ macht ein Drittel des Umsatzes weltweit aus. Außerdem ist Olympus Marktführer in der Endoskopie – der Bereich „Medical Systems“ trägt zu einem weiteren Drittel zum Umsatz bei. Dritter Wachstumsmarkt ist der Bereich Life Science. Bereits heute ist Olympus europaweit die Nummer zwei im Markt der Mikroskope und der Klinischen Chemie.

Visionen werden Wirklichkeit

„Your Vision, Our Future“ – der Slogan von Olympus lässt ein Unternehmen mit Visionen erkennen. Ein Unternehmen, das fest daran glaubt, die Zukunft durch innovative Technologien vor allem in der Medizin und Forschung verbessern zu können. Das gelingt, indem sich Mediziner, Forscher und Entwickler austauschen und an einer Vision arbeiten.

Ideen haben Olympus schon immer vorangetrieben. Allgemein bekannt ist das 1919 in Tokio gegründete Unternehmen für Innovationen auf dem Kamera- und Diktiergerätemarkt. Die 1991 eingeführte, leichtgewichtige Olympus μ ist die erfolgreichste Kameraserie der Welt. 2003 entwickelte Olympus das weltweit erste komplett digitale Spiegelreflexsystem. Es basiert auf dem gemeinsam mit anderen Herstellern entwickelten Four-Thirds-Standard, der es zum Beispiel ermöglicht, Kameras und Objektive ebendieser Hersteller untereinander auszutauschen. Auch ist Olympus marktführend bei digitalen Diktiergeräten.

Herausragende Lösungen hat das Unternehmen zudem auch für Medizin und Forschung entwickelt. 1950 stellte Olympus die weltweit erste Gastrokamera zur Früherkennung von Magenkrebs vor und hält heute bei Endoskopiesystemen weltweit einen Marktanteil von 80 Prozent. Bereits 1921 brachte Olympus Japans erstes Mikroskop auf den Markt und ist heute führender Mikroskophersteller. Außerdem gehört das Unternehmen zu den führenden Anbietern von Analysesystemen für klinische Labors und Blutspendedienste und sorgt für die Wartung dieser Systeme. 2007 eröffnete Olympus ein neues globales Forschungs- und Entwicklungszentrum für Life Science in München.

Die Reise durch den Körper

Als Kind faszinierte Frank Drewalowski der Science-Fiction-Film *Die Phantastische Reise* von 1966: Mediziner werden eingeschumpft und reisen durch den Körper eines Menschen, um ein Blutgerinnsel in seinem Gehirn zu entfernen. „Diesem Traum kommt die heutige Kapselendoskopie schon sehr nah, bei der Bilder aus dem Inneren des Patienten drahtlos durch eine ‚Video-Pille‘ übertragen werden, die problemlos geschluckt werden kann“, sagt er. Drewalowski zeigt außerdem ein flexibles Endoskop. „Mit derartigen Instrumenten kann man beispielsweise im Magen Gewebeprobe entnehmen und den Schweregrad einer Krankheit diagnostizieren, deshalb muss der Chip eine Super-HDTV-Bildqualität liefern.“

Frank Drewalowski hat zwei Positionen bei Olympus. „Auf Europaebene bin ich im Bereich Medical Systems der General Manager Sales and Marketing. In der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) bin ich der Geschäftsführer Medizinische Endoskopie.“ Räumlich lassen sich die Aufgaben gut verbinden, weil Olympus Europa im Haus gegenüber von Olympus Deutschland untergebracht ist. Drewalowski sieht in den zwei Posten den Vorteil, zwischen Europa- und Länderebene vermitteln zu können.

„In Japan und Hamburg haben wir weltweit führende Forschungs- und Entwicklungsteams für die Endoskopie. Wir arbeiten eng mit Meinungsführern aus der Medizin zusammen, deren Input wir brauchen, um unser Instrumentarium weiter zu verbessern.“ Frank Drewalowski, Geschäftsführer Medizinische Endoskopie Olympus Deutschland und General Manager Sales and Marketing Olympus Europa

Gerade arbeitet er daran, die Außendienstteams weiter zu spezialisieren. „In einem kleinen europäischen Land verkauft ein Außendienstler alles. In großen Märkten wie Deutschland verkauft ein Team flexible, ein anderes starre Endoskope, ein weiteres verkauft nur Produkte, die durch das flexible Endoskop eingeführt werden, wie Katheter und Zangen. Und wieder ein anderes vernetzt die Daten des Endoskops mit einem Videosever und richtet die OP-Räume ein.“

Wird das Endoskopsystem mit einem digitalen Videonetzwerk verknüpft, können die von der Endoskopkamera während einer Operation aufgenommenen Bilder auf allen PC-Monitoren in einem Krankenhaus aufgerufen werden. Ein Chefarzt kann sich über einen Monitor dazuschalten und seine Expertenmeinung während der Behandlung des Patienten abgeben, ohne selbst im Operationssaal zu sein. Diese Digitalität im OP-Raum dient auch Weiterbildungszwecken. So lernen beispielsweise jedes Jahr über 2.000 Ärzte und Schwestern beim sogenannten EndoClub Nord im Hamburger Kongresszentrum neue Untersuchungsmethoden kennen, die Ärzte live aus drei Krankenhäusern übertragen.

Nach 15 Jahren ist Frank Drewalowski noch immer von seinem Job begeistert. „In Japan und Hamburg haben wir weltweit führende Forschungs- und Entwicklungsteams für die Endoskopie. Unsere Aufgabe ist eine tolle Mischung aus Vertrieb und medizintechnischer Weiterent-

wicklung: Wie maximiere ich den Umsatz? Wie erziele ich technologischen Fortschritt zum Wohle des Patienten? Wir arbeiten eng mit Meinungsführern aus der Medizin zusammen, deren Input wir brauchen, um unser Instrumentarium weiter zu verbessern.“

Japanische Konsenskultur

Natürlich prägt Japan die Unternehmenskultur: Rund 40 japanische Kollegen unterstützen den engen Kontakt zum Mutterhaus. „Die Verbindungsleute geben unsere Interessen an Japan weiter, so können wir gemeinsam an Ziele herangehen und globale Strategien erarbeiten“, erläutert Frank Drewalowski. „Gleichzeitig lässt man Entscheidungsmacht bei lokalen Managern. ‚Local business done by local people‘ heißt die Leitlinie.“

„Einzelkämpfer haben es schwer bei uns, aber Teamplayer genießen große Wertschätzung.“ Stefan Kaufmann, Leiter Personal der Olympus Europa Gruppe

Japanische Eigenschaften wie Teamorientiertheit seien bei Olympus entscheidend, sagt Stefan Kaufmann, Personalleiter der Olympus Europa Gruppe: „Einzelkämpfer haben es schwer bei uns, aber Teamplayer genießen große Wertschätzung.“ Der Führungsstil sei grundsätzlich konsensorientiert. Die Geschäftssprache ist Englisch. „Starres Denken in Hierarchien ist nicht erwünscht“, unterstreicht Frank Drewalowski. „Meine Tür steht immer offen, und Vertrauen untereinander ist von großer Bedeutung.“ Wer einen Termin bei der Geschäftsleitung haben wolle, bekäme den ohne Probleme. „Wir haben noch Family-Feeling“, betont Kaufmann. In diese Kultur passen Gleichgesinnte. „Bei uns haben die Mitarbeiter große Handlungsspielräume – die muss man sehen und nutzen.“

Olympus sucht Mitarbeiter, die Spaß am interkulturellen Umgang haben und gut Englisch sprechen. Auf Vakanzen können sich Hochschulabsolventen direkt bewerben, sie müssen in der Regel einen psychometrischen Test und zwei Gespräche meistern. Im Bereich Medical Systems sowie in den Geschäftsbereichen Life Science, Industrie und Imaging sucht Olympus Trainees. Zwar liegt der Schwerpunkt auf Medizin(-technik), Ingenieurwesen, Betriebswirtschaft und Naturwissenschaften, aber Kaufmann betont: „Die Persönlichkeit ist wichtiger als die Fachrichtung.“ Auch bietet das Unternehmen mit der FH Nordakademie in Elmshorn Bachelorstudiengänge in Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsingenieurwesen an.

Viel Handlungsspielraum

Christine Rudhart, 27, hat schnell viel Handlungsspielraum bekommen. Als Trainee hätte sie eigentlich 18 Monate lang das Konzern- und Betriebscontrolling und das Vertriebscontrolling kennenlernen sollen. Nach sieben Monaten Traineeship nahm sie aber eine interne Stelle als Junior-Controller im Corporate Controlling an. „Es war eine schwierige Entscheidung“, sagt die Allgäuerin, „aber ich wollte gerne kurzfristig mehr Verantwortung.“

Ein bisschen schade findet sie es, dass sie den für Trainees vorgesehenen Auslandsaufenthalt verpasst hat. „Dafür bin ich jetzt für Skandinavien und das Baltikum verantwortlich, was mit regelmäßigen Besuchen der Länder verbunden ist.“ Im Konzerncontrolling führen Rudhart und ihre Kollegen die Ergebnisse aller Tochtergesellschaften zusammen und geben diese an Tokio weiter.

„Hier kann ich so sein, wie ich bin, das macht es leicht, sich zu integrieren. Außerdem kann man bei Olympus in jungen Jahren schon viel Verantwortung übernehmen.“ Christine Rudhart, Junior-Controllerin Corporate Controlling

Momentan arbeitet Christine Rudhart an einem internen Kontrollsystem der Finanzprozesse ihres Bereichs, das nächstes Jahr starten soll. „Weil wir in Tokio an der Börse gelistet sind, müssen wir zum Schutz des Anlegers sicherstellen, dass die Zahlen, die von den Ländern kommen, nicht verschleiert werden können. Ich bin dafür verantwortlich, die Prozesse des Monats- und des Jahresabschlusses zu dokumentieren und geeignete Kontrollen zu entwerfen, und habe Checklisten für jeden Arbeitsplatz entworfen.“

In den ersten Wochen als Trainee durchlief Christine Rudhart die Abteilungen Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung sowie Cashmanagement. Auf einem Sommerfest vor Beginn des Traineeships hatte sie bereits die Abteilung und ihre Paten, beide noch keine 30 Jahre alt, kennengelernt: „Von Rechnerproblemen bis zu den täglichen Aufgaben waren sie meine Ansprechpartner für alles.“ Noch heute trifft sie ihre Paten zum Essen und zum Jour fixe. Jetzt ist aber ihr Vorgesetzter für sie zuständig, mit dem sie zum Beispiel das Arbeitsbeurteilungs- und Entwicklungsgespräch (ABE-Gespräch) führt, in dem Ziele, Projekte und Weiterbildung vereinbart werden.

„Mein persönliches Ziel ist es, das erste Projekt gut abzuschließen und mich dann bald zum Controller weiterzuentwickeln. Mein Chef unterstützt unsere kontinuierliche Weiterbildung. Vielleicht ergibt sich irgendwann auch die Chance, am Junior-Managementprogramm teilzunehmen“, sagt Rudhart. In diesem internationalen Entwicklungsprogramm erlernen Mitarbeiter Führungs- und Managementfähigkeiten sowie interkulturelle Kompetenz und arbeiten an Projekten mit, die das obere Management definiert. Für das Programm müssen die Mitarbeiter von Vorgesetzten nominiert werden.

Als Trainee verfügte Rudhart über ein definiertes Schulungsbudget und nutzte dieses unter anderem für Englischkurse und ein Seminar in Intercultural Awareness. „Bei Schulungen wurde immer an mich gedacht“, betont sie. „Zum Beispiel wurde ich sofort zu den Olympus-Inside-Schulungen angemeldet, bei denen die Produktbereiche per ‚touch and try‘ vorgestellt werden.“ Auch heute bildet sich die Junior-Controllerin mit Schulungen wie zum Beispiel Projektmanagement weiter.

Auch alle anderen Mitarbeiter fördert Olympus in ihrer Weiterbildung. „Unser Unternehmensziel ist es, jedes Jahr mindestens 75 Prozent aller Mitarbeiter durch Seminare, Projekte und Mentoren weiterzubilden“, erklärt Stefan Kaufmann. Im ABE-Gespräch werden Bedürfnisse und Maßnahmen festgehalten und das Potenzial eingeschätzt. Einmal im Jahr wird europaweit bei allen Inhabern von Schlüsselpositionen die weitere Entwicklung durchgesprochen. Die Maßnahmen tragen Früchte: 70 bis 80 Prozent der Führungspositionen werden bei Olympus aus den eigenen Reihen besetzt.

A Great Place to Work

Die Leistungsorientierung ist hoch: In der Endoskopie möchte Olympus weiterhin zweistellig wachsen, auf dem europäischen Digitalmarkt will man die Nummer drei werden. „Das wird uns nicht geschenkt“, sagt Stefan Kaufmann. „Leute, die genau auf die Uhr gucken, würden sich bei uns nicht wohlfühlen.“ Auch Christine Rudhart bestätigt lange Tage: „Bei Deadlines nach Tokio sitzen wir schon einmal bis 22 Uhr, aber wir unterstützen uns gegenseitig.“ Überstunden sind abbaubar, bis zu zwölf Tage jährlich können Mitarbeiter als Gleittage in Anspruch nehmen. Neben Arbeitszeitkonten und Gleizeit gehört zur Work-Life-Balance das Gesundheitsprogramm: Betriebssportgruppen, kostenlose Gesundheitschecks und ein hauseigener Fitnessraum sowie Beitragsvergünstigungen in verschiedenen Fitnesscentern. Die Kantine bietet vegetarische Gerichte, eine Salatbar und Obstkörbe. Auch beteiligt sich Olympus finanziell an einem Kindergarten, in dem die Hamburger Mitarbeiter ihre Kinder tagsüber betreut wissen.

Hochschulabsolventen steigen je nach Position und Qualifikation mit einem Gehalt zwischen 35.000 und 40.000 Euro ein. Tarifliche Mitarbeiter erhalten bei gutem Geschäftsverlauf einen leistungsabhängigen Bonus und 13,5 Gehälter. Das Führungskräftegehalt variiert nach persönlicher Leistung und Unternehmenserfolg. Vermögenswirksame Leistungen und eine betriebliche Altersvorsorge sind ebenfalls garantiert. „In die Altersvorsorge investieren wir sehr stark“, sagt Stefan Kaufmann. „Jeder kann wählen, ob er das Geld für seine Altersvorsorge oder auch zur Absicherung von Angehörigen im Fall von Invalidität und Tod nutzt.“ Die Mitarbeiter danken es dem Unternehmen. In der Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit 2004/2005 des Great Place to Work® Institute kam Olympus unter 120 Unternehmen auf Platz 17. Die Antworten der Mitarbeiter machten hierbei zwei Drittel aus, Belege der Personalabteilung ein weiteres Drittel. Im Jahr 2006 lag die Fluktuation unter einem Prozent. „Ich fühle mich superwohl hier“, sagt Christine Rudhart. „Ich kann so sein, wie ich bin, das macht es leicht, sich zu integrieren. Außerdem kann man bei Olympus in jungen Jahren schon viel Verantwortung übernehmen.“

Die Stärke des Konzerns liegt in seinen unterschiedlichen Geschäftsbereichen. „Die Bereiche balancieren sich aus“, erklärt Frank Drewalowski. „Auf der gemeinsamen technologischen Basis der Optoelektronik entsteht eine sehr effektive Mischung aus Umsatzvolumen im Consumerbereich und höherer Profitabilität im Medizinbereich.“ Dadurch ist eine hohe Jobsicherheit gegeben. Olympus sucht Hochschulabsolventen, „die Lust haben, anspruchsvollen und sinnvollen Aufgaben nachzugehen“, sagt Personalleiter Stefan Kaufmann.