

OLYMPUS

Olympus Europa Holding GmbH

Wendenstraße 14-18

20097 Hamburg

Heino Plöger

heino.ploeger@olympus-europa.com

Tel.: +49(0)40/2 37 73-49 74

www.olympus-europa.com

Mitarbeiter	1.773 in Deutschland, rund 3.900 in Europa, rund 33.000 weltweit
Standorte	Hamburg (Europazentrale und deutsche Vertriebszentrale), Berlin, Münster; Tokio (Konzernzentrale), Paris, London u. a.
Umsatz	1,383 Mrd. Euro europaweit, 6,731 Mrd. Euro weltweit (2009/2010)
Fachrichtungen	Medizintechnik, Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften (Biologie, Physik, Chemie), Ingenieurwissenschaften, Feinwerktechnik, Automatisierungstechnik, Informatik, Maschinenbau, Optik, Elektrotechnik
Einstellungen 2011	steigend (Bereich Medizintechnik), gleichbleibend (Bereiche Micro-Imaging Solutions, Imaging & Corporate)
Einstiegsgehalt	individuell verschieden
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Die Olympus Europa Holding GmbH wurde durch das CRF Institute als Top Arbeitgeber Deutschland 2011 zertifiziert. Die Studie ermittelte in den Einzelkategorien folgende Ergebnisse:

Karrieremöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Primäre Benefits	★ ★ ★ ★ ★
Sekundäre Benefits & Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★
Training & Entwicklung	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★



HR aktuell

Olympus hat seine „Europäische Personalentwicklung“ ausgebaut. Young Professionals aus ganz Europa, die sich durch besondere Leistungen ausgezeichnet haben und über entsprechendes Potenzial verfügen, besitzen die Möglichkeit, an einem Feedback-Workshop teilzunehmen. Die Teilnehmer erproben sich bei der Bearbeitung verschiedener herausfordernder geschäftsrelevanter Aufgaben. Im Anschluss erhalten sie von Mitgliedern des Topmanagements Feedback zu ihren Stärken und Entwicklungsfeldern. Individuelle Entwicklungspläne werden empfohlen.

Wachstumsmotor Medizintechnik

Olympus ist ein führender Hersteller optodigitaler Produkte für Fotografie, Medizin, Forschung und Industrie. Das 1919 in Japan gegründete und heute börsennotierte Unternehmen beschäftigt weltweit rund 33.000 Mitarbeiter. Davon arbeiten circa 3.900 für die Olympus Europa Gruppe. Von ihrer Zentrale in Hamburg aus werden rund 50 Vertriebs-, Service- und Produktionsgesellschaften in Europa, Afrika und dem Nahen Osten betreut. Sie sind in den Geschäftsfeldern Medical (flexible und chirurgische Endoskopie), Consumer Products (Kameras, Audiosysteme und Ferngläser) sowie Life Sciences (Mikroskopie) tätig.

Wer rastet, der rostet

Innovation ist ein Muss. Das weiß auch Olympus. Nur wer immer wieder mit neuen Produkten überrascht, kann im Wettbewerb bestehen. Das gilt für das Geschäft mit Kameras genauso wie für das mit Mikroskopen oder Medizintechnik. „Unsere Mitarbeiter müssen deshalb ihre Kunden genau kennen und deren Bedürfnisse verstehen“, sagt Dr. Harald Dremel, der als General Manager im Bereich Medizintechnik arbeitet und für flexible Endoskope zuständig ist. Dazu benötigt man nicht nur sehr gut ausgebildete Mitarbeiter, die mit ihrem Gegenüber auf »

Augenhöhe diskutieren können, sondern auch eine interne Organisation, die neue Ideen aufnimmt, prüft und an die jeweiligen Entwicklungsabteilungen weiterleitet.

Zur Unternehmenskultur von Olympus gehört es, sich der Dynamik der Veränderung zu stellen. Dies gilt auch für die eigenen Geschäftsfelder. „Wir wollen den Bereich Medizintechnik in den nächsten Jahren noch weiter ausbauen“, sagt Holger Schultka, Personalleiter bei der Olympus Europa Holding und verantwortlich für Deutschland, Österreich und die Schweiz. Schon jetzt mache die Medizintechnik mehr als die Hälfte des europaweiten Umsatzes von Olympus aus, und das Potenzial sei noch längst nicht ausgereizt. Selbst im Krisenjahr 2009 habe das Unternehmen hier zugelegt. „Während wir den Umsatz mit Medizintechnik und Mikroskopen sogar noch erhöhen konnten, mussten wir im Bereich Fotografie Umsatzeinbußen hinnehmen“, erklärt Schultka. „Durch ein straffes Kostenmanagement konnten wir aber immer noch

ein sehr gutes Ergebnis erzielen.“ Für 2011 ist der Personalleiter verhalten optimistisch. Noch sei schwer abzuschätzen, wie sich die Sparprogramme der Regierungen auf den Medizintektor auswirken werden. „Vielleicht werden wir nicht mehr ganz so stark wachsen, aber wachsen werden wir.“ Auch 2011 wolle Olympus deshalb rund 20 Hochschulabsolventen direkt und etwa 10 über ein Traineeprogramm sowie weitere Fachspezialisten und Führungskräfte einstellen.

„Wir suchen vor allem Leute mit einem naturwissenschaftlichen, technischen oder wirtschaftswissenschaftlichen Hintergrund“, sagt Schultka. „Je nach Bereich sollte dann noch eine Affinität zur Medizintechnik dazukommen“, ergänzt Harald Dremel. Eine der Hauptaufgaben der Olympus Europa Holding sowie deren Tochterunternehmen sei der Vertrieb. Daher komme es bei entsprechenden Bewerbern darauf an, dass eine Neigung zum Verkaufen vorhanden sei. Wer in der Holding länderübergreifend arbeiten wolle, sollte außerdem ein Gespür für kulturelle



Johanna Nowak, Trainee Controlling

„Das Traineeprogramm Controlling kann ich nur empfehlen: Der Aufbau ist sinnvoll, außerdem kann man bald im Tagesgeschäft und bei Projekten mitarbeiten. Nach einer Einarbeitungsphase kam ich für ein halbes Jahr ins Vertriebscontrolling der Deutschland-Tochter. Anschließend ging es ins Beteiligungscontrolling, sprich dahin, wo die Zahlen der ausländischen Beteiligungsgesellschaften zusammenlaufen. Zum Abschluss konnte ich ins Controlling zu unserer Tochterfirma in Paris. Für jemanden wie mich, der neben Zahlen ein internationales Umfeld mag, genau das Richtige.“



„Ich muss nicht der große Motivator sein. Die Motivation müssen die Leute schon selbst mitbringen. Für mich heißt Führen, die Richtung vorzugeben und jedem Einzelnen genügend Freiraum zu lassen.“

Dr. Harald Dremel,
General Manager
Gastroenterology & Respiratory Endoscopy

Unterschiede haben und die entsprechenden Sprachkenntnisse mitbringen, wobei Englisch ganz selbstverständlich zum Alltag gehört. Im internationalen wie im nationalen Geschäft erwartet Olympus auch die Bereitschaft zur Mobilität. „Wer einen ruhigen Bürojob in Hamburg sucht, ist bei uns fehl am Platz“, betont Holger Schultka. „Wer aber etwas bewegen will, dem eröffnen sich interessante Perspektiven.“

Multitalente gefragt

Harald Dremel ist das beste Beispiel dafür. Der promovierte Elektrotechnikingenieur stieg 1996 bei Olympus ein. Heute leitet der 45-Jährige als General Manager den gesamten Bereich Gastroenterologie, Bronchoskopie und Hygiene mit knapp 20 Mitarbeitern und einem Umsatz von rund 280 Millionen Euro in der Olympus Europa Gruppe. Dass Dremel in der Medizintechnik arbeitet, ist kein Zufall. Er war schon immer von Medizin und Technik fasziniert. „Ich habe lange überlegt, ob ich Medizin studieren soll“, erzählt er. Dann hat er sich doch für Elektrotechnik entschieden, aber schon während des Studiums als Werkstudent bei Siemens in der Computertomografie gearbeitet. Auch nach dem Studium zog es ihn für drei Jahre zu einem kleinen Medizintechnikhersteller. Dann gründete er mit Freunden ein eigenes Unternehmen für medizinische Geräte.

Als sich dies nach einem Jahr nicht rechnete, zog Dremel einen Schlussstrich und stieß auf Olympus. Er fing als Produktmanager im Bereich Gastroenterologie an, stieg bald zum Section Manager auf, bekam noch die Pulmologie und die Leitung eines ersten Teams übertragen. Später, erweitert um den Bereich Service Marketing, leitete er als Department Manager zwei Teams.

Heute besteht seine Aufgabe darin, mit seiner Mannschaft das Marketing und den Verkauf für flexible Endoskope europaweit zu organisieren. Konkret heißt dies unter anderem, Schulungen für neue Produkte durchzuführen und den Produktlaunch zu planen. Daneben ist sein Team für die Verkaufsunterstützung der Ländergesellschaften zuständig. „Wir stellen unseren Referenzzentren beispielsweise einen Prototyp eines neuen Gerätes zur Verfügung“, sagt Dremel. „Allerdings genügt es heute nicht mehr, nur die Ärzte von der Qualität des Produktes zu überzeugen. Auch die Krankenhausverwaltung muss den Mehrwert erkennen.“ Und der beste Beweis dafür, dass größere chirurgische Eingriffe vermieden werden könnten.

Ganz gleich, in welchem Bereich ein Mitarbeiter bei Olympus einsteigt, immer geht es um hochwertige technische Produkte für eine »

anspruchsvolle Kundschaft. Der Personalauswahl wird deshalb viel Bedeutung beigemessen. So pflegt das Unternehmen einen regen Austausch mit verschiedenen Hochschulen, startet gemeinsame Projekte oder bildet zusammen mit der FH Nordakademie Elmshorn in dualen Studiengängen Studenten zu Betriebswirten, Wirtschaftsingenieuren oder Wirtschaftsinformatikern aus. Daneben beschäftigt Olympus dauerhaft rund 30 Praktikanten; besonders talentierte unter ihnen werden später gern übernommen. Generell steigen Hochschulabsolventen direkt oder über eines der verschiedenen Traineeprogramme ein. Im Vertrieb können sie unter Programmen mit den Schwerpunkten Medizintechnik, Mikroskopie, Imaging & Audio wählen. Weitere 18 Monate dauernde Traineeprogramme bietet Olympus in den Bereichen Controlling und Marketing an.

Trainee im In- und Ausland

Auch Johanna Nowak hat als Trainee bei Olympus angefangen. „Ein Traineeprogramm im Controlling war genau das, was ich wollte“, sagt sie. Die 25-Jährige hat an der Hochschule Regensburg und der ESC in La Rochelle, Frankreich, europäische Betriebswirtschaft studiert und während des Studiums zwei Praxissemester im Controlling und Finanzwesen bei zwei führenden Automobilzulieferern absolviert. Als sie sich im Internet über

das 18-monatige Traineeprogramm bei Olympus informierte, stand ihr Entschluss schnell fest. Das Programm, die Stadt Hamburg, ein internationaler Konzern – alles passte. Auch bei Olympus war das Interesse groß. Nach einem Telefoninterview wurde sie schon bald zum Gespräch nach Hamburg eingeladen. Ganz ohne Assessment-Center prüften ihre zwei späteren Mentoren aus dem Controlling und ein Personalmitarbeiter ihre Motivation und ihre Fachkenntnisse. Die junge Frau überzeugte. In der zweiten Gesprächsrunde mit Führungskräften aus den Fachabteilungen war es nicht anders.

Johanna Nowak hat ihren Einstieg bei Olympus nicht bereut. „Meine Erwartungen haben sich auf jeden Fall erfüllt“, betont sie. Die systematische Einarbeitung und die Hilfestellung durch zwei Mentoren gefielen ihr gut. „Für meine Fragen hatte immer jemand ein offenes Ohr.“ Sie habe bei ihren Stationen im In- und Ausland sehr viel dazugelernt und schon früh im Tagesgeschäft und bei Projekten mitgearbeitet sowie Controlling-Seminare besucht. Während ihres dreimonatigen Einsatzes bei Olympus Frankreich durfte sie beispielsweise aktiv bei der Neun-Monats-Finanzplanung mitarbeiten und entsprechenden Gesprächen mit Abteilungsleitern beiwohnen. Auch die freundliche Arbeitsatmosphäre in der



„Wir wollen die besten Praktikanten und Werkstudenten nachhaltig weiter fördern und bereits während des Studiums auf eine zukünftige Aufgabe bei Olympus vorbereiten.“

Holger Schultka,
Personalleiter Deutschland, Österreich, Schweiz

Zentrale in Hamburg wie in Paris habe sie angesprochen. Nach dem Traineeprogramm wird Johanna Nowak in der Holding als Junior Group Controllerin in der Medizintechnik anfangen.

Eigener Nachwuchs zählt

Generell überlässt Olympus bei der Personalentwicklung nichts dem Zufall. Einmal im Jahr wird mit jedem Mitarbeiter ein sogenanntes ABE-Gespräch geführt. Zur Sprache kommen dann die künftigen Aufgaben, die Beurteilung der bisherigen Arbeit und die mögliche Entwicklung.

Generell unterscheidet Olympus zwischen Fach- und Führungslaufbahnen. So können sich Mitarbeiter in Fachlaufbahnen etwa vom Junior Controller über den Controller zum Senior Controller oder im Vertrieb vom einfachen Vertriebsmitarbeiter zum Hauptansprechpartner für Großkunden entwickeln. Daneben gibt es Führungslaufbahnen wie die von Harald Dremel. Insbesondere durch das Junior Management Programm (JuMP) versucht Olympus einen Pool an internationalen Nachwuchsführungskräften aufzubauen. Denn eines ist für Holger Schultka klar: „Wir wollen unsere Führungskräfte aus den eigenen Reihen entwickeln.“

Die aktive Einbindung des Topmanagements in die Entwicklung seiner Potenzialträger ist Olympus sehr wichtig. Auch bei JuMP spielen diese eine wichtige Rolle. So steht neben dem Erwerb von General-Management-Kompetenzen der Austausch über Hierarchien und Ländergrenzen hinweg im Mittelpunkt. Die Teilnehmer durchlaufen ein modulares Trainingsprogramm, um abschließend ein durch den Vorstand beauftragtes Projekt zu bearbeiten.

Doch auch schon Praktikanten und Werkstudenten erfahren umfassende Förderung durch Olympus. „Wer als Praktikant positiv auffällt, hat gute Chancen, ins IntO-Programm aufgenommen zu werden“, erläutert Holger Schultka. „Damit wollen wir die besten Praktikanten und

Werkstudenten nachhaltig weiter fördern und bereits während des Studiums auf eine zukünftige Aufgabe bei Olympus vorbereiten.“ Dies wird durch die Teilnahme an internen Weiterbildungen, Workshops zu aktuellen Business-Themen sowie regelmäßige Round-Table-Diskussionen mit Führungskräften und Fachspezialisten von Olympus ermöglicht. „Außerdem wollen wir über Werkstudentenverträge oder Abschlussarbeiten Kontakt halten und einen späteren Einstieg ermöglichen“, betont Schultka.

Sozialleistungen stimmen

Teil der Unternehmenskultur ist es auch, gute Leistung angemessen zu honorieren und soziale Verantwortung zu übernehmen. So zahlt Olympus sowohl Tarifangestellten als auch außertariflichen Mitarbeitern je nach Geschäftsverlauf und persönlichen Leistungen einen Bonus. Insbesondere im Vertrieb gibt es neben einem festen Grundgehalt variable Gehaltsbestandteile. Alle Mitarbeiter erhalten eine betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen, ein Jobticket und kostenlose Getränke am Arbeitsplatz. Im Rahmen des Programms „Healthy Living“ bietet Olympus nicht nur gesundes Essen im Betriebsrestaurant, sondern auch Vorsorgeuntersuchungen und Sportmöglichkeiten.

Damit die Work-Life-Balance dauerhaft gelingt, kann jeder Mitarbeiter innerhalb eines Zeitrahmens von 7 bis 19 Uhr seine Arbeitszeit um eine Kernarbeitszeit von 10 bis 14 Uhr selbst festlegen. Eltern wissen ihre Kinder in einem betriebsinternen Kindergarten bestens aufgehoben. Damit möchte das Unternehmen auch die Arbeits- und Aufstiegsmöglichkeiten von berufstätigen Eltern verbessern.

