

SICHERHEIT

# „Hier fühl' ich mich sicher.“

Lesen Sie hier ausführlich,  
was Kunden & Mitarbeiter  
zu unserem Umgang mit  
der Corona-Krise sagen.



Personal  
**HOFMANN**<sup>®</sup>

Ausgezeichnet in die Zukunft.

## INTERVIEW

# Corona – ein Risiko!



**Melanie Jahn und  
Felix Rausch, Disponenten,  
Erlangen**

Anfangs haben wir uns viele Fragen gestellt. Wie ist die Situation einzuschätzen? Wie werden Kunden und Mitarbeiter reagieren? Wie halten wir uns am effizientesten auf dem Laufenden, um zeitgerecht und angemessen unser Verhalten anzupassen? Wie schützen wir uns selbst und organisieren uns als Team? Bedenken und Sorgen waren zunächst natürlich da. Trotzdem haben wir uns der Situation gewachsen gefühlt.

Frühzeitig haben wir in unserer SWOT-Analyse das Thema Corona als Risiko aufgenommen. Auch die Kunden begannen im März, erste Maßnahmen umzusetzen und bei uns anzufragen, wie wir mit dem Thema umgehen.

### **Im Team die Pressekonferenzen verfolgt**

Gemeinsam im Team haben wir uns die Pressekonferenzen von Kanzlerin Merkel oder Ministerpräsident Söder angeschaut, um immer auf dem Stand zu sein. Direkt im Anschluss diskutierten wir, was das Gehörte für unser tägliches Geschäft, also den Umgang mit Kunden, Bewerbern, Mitarbeitern etc., bedeutet und wie wir darauf reagieren.

Parallel erhielten wir Informationen, Formulare, Systemanpassungen bzgl. Gefährdungsbeurteilung etc. aus der Hauptverwaltung. Das war sehr hilfreich für uns.

### **Keiner sollte benachteiligt werden**

Wir haben frühzeitig abgeklärt, wie wir das Team organisieren, wer wann in Homeoffice geht, wie Öffnungszeiten und damit auch Ansprechzeiten gewährleistet werden. Wir wollten unsere Organisation so aufstellen, dass weder die Kunden, noch die Mitarbeiter im Kundeneinsatz oder Bewerber einen Nachteil haben. Und wir wollten uns natürlich selbst schützen. Voraussetzung dafür war eine intensive, offene Kommunikation. Wir haben alle Möglichkeiten gemeinsam durchgesprochen, uns aufgeteilt, es organisiert. Das ging alles sehr schnell.

### **Einarbeitung neuer Mitarbeiter im Homeoffice – es funktioniert**

Bei uns war Kurzarbeitergeld ein untergeordnetes Thema, im Gegensatz zum sogenannten „Homeoffice“. Unsere Mitarbeiter im Kundeneinsatz haben wie die Stammbeschäftigten mobil gearbeitet und wurden entsprechend ausgestattet. Auch neu eingestellte Mitarbeiter können zu Hause arbeiten. Es gibt keine Unterschiede. Für die Hofmann-Mitarbeiter gilt selbstverständlich der gleiche Schutz wie für die Stammbeschäftigten der Kundenunternehmen. Das funktioniert sehr gut.

### **Gemeinsam Lösungen finden: Bewerbergespräche an der frischen Luft**

Für uns war ganz wichtig, für unsere Mitarbeiter da zu sein, die unterschiedlichen Fragen zu beantworten, zu beruhigen

gen, Lösungen zu finden ... Andererseits auch diejenigen „abzuholen“, die Corona wenig ernst nahmen. Mancher musste davon überzeugt werden, die vorgegebenen Sicherheitsmaßnahmen wirklich einzuhalten.

Wir standen im engen Austausch mit unseren Kunden, um die Maßnahmen aufeinander abzustimmen. Denn unsere Mitarbeiter hatten ähnliche Probleme wie die Stammbeschäftigten, z. B. geschlossene Kitas und Schulen oder Sorge um den Arbeitsplatz. Verständlicherweise tauchen immer wieder neue Fragen auf, die beantwortet werden müssen. Schließlich ändert sich die Situation ständig. Oftmals ist der Informationsstand unterschiedlich.

Trotzdem läuft es. Wir rekrutieren Mitarbeiter und führen Bewerbungsgespräche (telefonisch, per Videokonferenz, persönlich mit Maske und entsprechendem Abstand, auch draußen an der Luft, wenn der Bewerber das wünscht – alles ist möglich). Wir machen einfach unseren Job!

### **Vertrauen muss man sich verdienen**

Prozesse und Abläufe wurden seitens der Verantwortlichen (Rechtsabteilung, Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz) angepasst und wir können sicher sein, dass alle notwendigen Veränderungen durchdacht und ins System integriert sind, einschließlich neuer Gesetzesvorgaben. Das gibt uns das gute Gefühl, dass wir rechtssicher arbeiten.

Davon profitieren alle, auch unsere Mitarbeiter im Kundeneinsatz, die uns vertrauen. Vertrauen, das wir uns durch

umfassende Betreuung und ehrliche und offene Kommunikation immer wieder verdienen müssen. Das ist uns bewusst!

### **Persönliche Kommunikation ist nicht zu schlagen**

Wir wollen nach vorne schauen. Wir haben neue Ziele definiert, den Umständen angepasst. Was können wir trotz Corona erreichen? Wir haben parallel zur Corona-Krise Bewerber eingestellt und werden es weiterhin tun. Wenn man möchte, findet man einen Weg!

Eines hat sich gezeigt: Die persönliche Kommunikation ist immer noch der zuverlässigste Weg, um einen Bewerber oder eine Bewerberin kennenzulernen, ein Gespür füreinander zu bekommen und um beurteilen zu können, ob die Person zu der zu besetzenden Stelle beim Kunden passt.

Das persönliche Gespräch kann bisher noch nicht durch Telefonate oder Videogespräche ersetzt werden. Das mag zukünftig irgendwann möglich sein, ist aber nach den letzten sehr intensiven Erfahrungen noch nicht der Fall. Das gilt zumindest für uns, die wir ausschließlich kaufmännisches Personal einstellen oder vermitteln und den Anspruch haben, passgenau Stellen zu besetzen und gleichzeitig die Wünsche des Bewerbers zu berücksichtigen.

## INTERVIEW

# Belieferung der Krankenhäuser wäre kritisch geworden.



**Lisa Deckert, Director HR,  
Innovate GmbH**

„Wenn unsere Produktion von Desinfektions- und Feuchttüchern reduziert oder sogar lahmgelegt worden wäre, hätten nach zwei Wochen die Krankenhäuser nicht mehr beliefert werden können“, erläutert Lisa Deckert, Leiterin HR der Innovate GmbH.

Umso wichtiger war es, intensiv mit den Mitarbeitern zu kommunizieren und sie über die Situation zu informieren. Diese reagierten mit viel Verständnis und noch höherem Engagement, u. a., indem Überstunden und zusätzliche Schichten akzeptiert wurden.

Die sowieso schon hohen Hygieneansprüche und -auflagen in der Produktion mussten noch weiter verschärft werden. Auch das wurde akzeptiert. Seitens der Mitarbeiter kamen deutliche Signale der Loyalität dem Unternehmen gegenüber.

### **Personalaufbau dringend notwendig**

„Um die Produktion hochzufahren, brauchen wir dringend zusätzliche Mitarbeiter. Gefühlt bin ich momentan zu 95 Prozent mit der Rekrutierung beschäftigt und nutze auch die Zeitarbeit. Personaldienstleistung macht uns flexibel, weil wir derzeit von Woche zu Woche verlängern

und bei absehbarer Stabilisierung übernehmen können“, erklärt Lisa Deckert.

Unterstützt wird Innovate von ganz unterschiedlichen Menschen. Darunter Personen, die ihr Kurzarbeitergeld aufbessern wollen oder vorübergehend ihren Job verloren haben. Auch Hofmann Personal konnte kurzfristig aushelfen. Für die Stammbeschäftigten eine Erleichterung, da sie ansonsten ihre Produktionsziele in der Schicht kaum schaffen.

„Wir haben in normalen Zeiten nicht so große Personalschwankungen und nutzen die Personaldienstleistung, um Urlaub, Elternzeit oder Krankheit in der Produktion zu überbrücken – oder um Personal kennenzulernen, das wir dann unbefristet einstellen können. Aber diesmal mussten wir wirklich schnell zusätzliches Personal aufbauen und in der Situation konnte uns Hofmann Personal helfen. Es ging sehr unkompliziert. Von einer Woche auf die andere. Ich bin sehr zufrieden“, sagt die Personalverantwortliche.

### **Erste Maßnahmen schon vorm Lockdown**

Schon Ende Januar wurde das Thema Corona innerhalb des Unternehmens diskutiert, da die Verantwortlichen durch Gespräche mit internationalen Kunden bereits ahnten, dass sich etwas verändern würde. Verschärfte Schutzmaßnahmen etc. begannen schon vier Wochen vor dem deutschen Lockdown. So wurde z. B. die Anzahl

der Besucher, die das Gelände betreten durften, stark reduziert.

### **Nachfrage könnte vorerst hoch bleiben**

Verantwortliche des Unternehmens gehen davon aus, dass die Nachfrage hoch bleiben wird. Darum ist eine Aufstockung des Stammpersonals geplant.

„Wir müssen gewährleisten, dass wir durchgehend liefern können. Wir hatten im Prinzip keinen Engpass in der Produktion und unsere Kunden konnten sich auf uns verlassen“, sagt Lisa Deckert. „Die Dienstleistung Zeitarbeit oder Personalvermittlung gibt mir die Sicherheit, dass ich Unterstützung habe. Ich finde auch hilfreich, wenn Personaldienstleister auf mich zukommen und mir Personal anbieten. Es entlastet mich einfach.“

## INTERVIEW

# Notfallpläne längst vorhanden.



**Ute Günther,  
Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Krisen oder Pandemien gab es und wird es auch in Zukunft geben. Darum haben wir schon lange Notfallpläne, die auf die

verschiedenen Fachbereiche wie IT, Personal, Geschäftsführung, Buchhaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Niederlassung etc. ausgerichtet sind. Ein Beispiel: In der Nähe einer Niederlassung wird bei Bauarbeiten eine Fliegerbombe aus dem Zweiten Weltkrieg gefunden, die Niederlassung ist zu evakuieren. Was ist zu tun? Oder: Hochwasserkatastrophe! Wer muss sich um was wie kümmern?

### **Corona-Aktions-Team etabliert**

Gleiches gilt für mögliche Pandemien. Vorhandene Notfallpläne werden bei uns der Situation entsprechend ange-

passt. Das bedeutete im Fall von Covid-19, dass zunächst ein sogenanntes CAT-Team (Corona-Aktions-Team) mit Führungskräften aus relevanten Fachbereichen ins Leben gerufen wurde, das täglich die Lage neu bewertete, Maßnahmen ableitete und die Kommunikation mit den Mitarbeitern über die unterschiedlichen Medien steuerte. Auch die Ansprechpartner für dieses spezielle Thema wurden definiert. Zusammengefasst ist dies alles über unseren Pandemieplan nachvollziehbar.

„Als die ersten Meldungen zu Covid-19 aus China kamen, war ich sofort sensibilisiert und habe das Thema intensiv verfolgt“, sagt Ute Günther, Leiterin der Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz. „Nachdem das Virus in Deutschland angekommen war, bestand mein Alltag in erster Linie aus Recherche über Fachmedien und dem Austausch mit Spezialisten wie unserer Betriebsärztin, dem Gesundheitsamt, unserem Unfallversicherungsträger (VBG) etc. Daraus abgeleitet entstand umfangreiches Kommunikationsmate-

rial wie z. B. FAQs. Hinzu kamen die Maßnahmen, die zum Schutz unserer Mitarbeiter umgesetzt werden mussten. Auch Kundenfragen wurden von unserer Abteilung beantwortet.“

### **Mitarbeiter schützen – Geschäftsbetrieb aufrechterhalten mit TOP-Maßnahmen**

Schon bevor das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 16. April 2020 seinen neuen Arbeitsschutzstandard erließ, waren im Hinblick auf die Pandemie in unserem Unternehmen bereits einzelne zusätzliche TOP-Maßnahmen (technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen) auf den Weg gebracht worden. Die Niederlassungsteams hatten sich neu organisiert einschließlich „Homeoffice“. Mund-Nasen-Bedeckungen und Desinfektionsmittel wurden beschafft, Schutzscheiben für persönliche Gespräche aufgestellt. Online-Unterweisungen wurden initiiert, Aushänge – auch in Fremdsprachen – für die Niederlassungen zur Verfügung gestellt (z. B. [www.infektionsschutz.de](http://www.infektionsschutz.de)), Info-Mails und Rundschreiben von der Geschäftsleitung zur Einschätzung der Lage versandt oder Arbeitshilfen im Intranet hinterlegt. Immer mit den Zielen, einen angepassten Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten, unsere Mitarbeiter dabei aber keinesfalls zu gefährden.

### **Hofmann-Checklisten als effiziente Unterstützung**

Als sehr nützlich haben sich unsere speziellen Hofmann-Checklisten erwiesen. Sie helfen uns z. B. bei der Überprüfung von Unterkünften. Auch der Selbstcheck für Mitarbeiter, Bewerber und Besucher ist eine effiziente Unterstützung. So wird z. B. hinterfragt, ob der Mitarbeiter zur Risikogruppe zählt und möglicherweise besondere Maßnahmen notwendig sind etc. Diese Selbstauskunft durch den Mitarbeiter wird grundsätzlich vor einem „Ein-

satz beim Kunden“ durchgeführt. Er erinnert indirekt an die Notwendigkeit, dass jeder sich jederzeit an die Schutzmaßnahmen halten muss, egal ob privat oder im Berufsleben. Unser 6-Punkte-Check wiederum wurde als Baustein in unsere Software für die Gefährdungsbeurteilung integriert. Damit checken wir, wie der Hygiene- und Infektionsschutz bei den jeweiligen Arbeitsplätzen umgesetzt wird, und können unsere Zeitarbeitsmitarbeiter angemessen vorbereiten und unterweisen.

„Ich verfolge permanent – nicht nur während einer Krise – die Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und stehe u. a. in engem Austausch mit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, die in der Vergangenheit unser vorbildliches System im Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem ‚Arbeitsschutzpreis in Gold‘ ausgezeichnet hat. Im Mittelpunkt steht grundsätzlich die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter. Doch ein weiterer wichtiger Aspekt ist für uns, dass wir mit bestmöglicher Anwendung unserer Prozesse den Niederlassungsteams sowie unseren Kundenunternehmen eine rechtssichere und partnerschaftliche Zusammenarbeit bieten“, so Ute Günther.

## INTERVIEW

# Abgemeldet wegen Corona und trotzdem Job behalten.



**Caterina Franken,  
Mitarbeiterin im Kundeneinsatz**

„Ich hatte Glück im Unglück. Aufgrund der Krise wurde ich leider von meinem Kundenunternehmen, wie alle anderen

Zeitarbeitnehmer, abgemeldet. Das war für mich besonders bitter, da auf längere Sicht die Chance bestand, übernommen zu werden. Aber Gott sei Dank konnte mir ‚Hofmann‘ sehr schnell eine neue Vollzeitstelle anbieten,“ erzählt Bürokauffrau Caterina Franken.

Sie ist seit Sommer 2019 unsere Mitarbeiterin und erlebt nun ihren dritten Einsatz. „Diese Abmeldung ist bedauerlich“, findet auch Niederlassungsleiter Christian Plänklers. „Da wir aber in der Region gut vernetzt sind, konnten wir sehr schnell eine Alternative finden. Nicht jedes Unternehmen leidet gleich stark unter Corona und gut ausgebildete Mitarbeiter werden nach wie vor gesucht.“

## Einsatzwechsel in Corona-Zeiten

Der Einsatzwechsel ist für Caterina Franken trotzdem eine besondere Herausforderung. In Corona-Zeiten eingearbeitet zu werden ist ungewöhnlich. Selbstverständlich setzt das Kundenunternehmen alle notwendigen Schutzmaßnahmen um, sodass weder Stammbeschäftigte noch Mitarbeiter im Kundeneinsatz gefährdet sind. „Das Einarbeiten in dem neuen Unternehmen hat gut funktioniert, auch

wenn diese Masken zum Schutz vor Viren manchmal etwas hinderlich sind. Man versteht die Worte des anderen nicht immer genau und muss nachfragen. Dann tritt die Kollegin entsprechend zurück, setzt die Maske ab und wiederholt, was sie gesagt hat“, erzählt die Bürokauffrau.

## „Corona wird uns noch länger begleiten - trotzdem bin ich zuversichtlich“

Caterina Franken ist zuversichtlich, dass sie sich beruflich entwickeln kann, trotz schwächelnder Konjunktur, und ist auch ansonsten positiv gestimmt. „Ich habe ja gerade erlebt, dass es funktioniert. Die Betreuung durch meinen Hofmann-Ansprechpartner ist top. Ich wusste, dass von ihm geprüft worden war, ob ich in dem neuen Unternehmen gut geschützt bin. Jeder hält sich dort an die Regeln“, sagt die Bürokauffrau.

Und sie ergänzt: „Wir werden uns an Corona gewöhnen müssen. Momentan muss ich immer noch aufpassen, meine Maske nicht zu vergessen. Den Abstand einzuhalten, ist immer noch ungewohnt, auch die Freunde nicht zu sehen, die Eltern und Großeltern nicht zu besuchen, sondern nur anzurufen, das fühlt sich einfach nicht richtig an. Und doch tut man es, um die Menschen, die man mag, zu schützen.“

## INTERVIEW

# Qualität gibt Sicherheit.



**Andreas Nüßle**  
Qualitätsmanagement und IT

Was hat das bei Hofmann Personal gelebte integrierte Managementsystem mit Corona zu tun? Zunächst einmal gar nichts, würde man spontan meinen. Auf den zweiten Blick jedoch mehr, als man denkt.

Denn wir haben über viele Jahre hinweg ein integriertes Managementsystem entwickelt, das auch in schwierigeren Zeiten ein gutes Fundament bietet. Aufgebaut ist es auf den Normen wichtiger Fachbereiche wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Energiemanagement, Datenschutz, Qualität oder Organisation. Die DIN ISO 45001 beispielsweise integriert wirksam die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in die Unternehmenspraxis; die DIN ISO 9001 steht für das Qualitätsmanagement.

„Durch klare Leitlinien, definierte Prozesse, die sich bewährt haben, und geschulte Mitarbeiter sichern wir eine qualitativ hochwertige und erfolgreiche Dienstleistung, von der alle Beteiligten profitieren. Wir machen Erfolg reproduzierbar! Unser Ziel: exzellent zu sein, sich zu messen, Benchmark zu sein“, erklärt Andreas Nüßle, Verantwortlicher für Qualitätsmanagement und IT.

### Ständiger Prozess des Verbesserns

Das Prinzip ist eigentlich ganz einfach: Planen – Handeln – Prüfen – Lernen und gegebenenfalls verbessern.

Dieser ständige Verbesserungsprozess muss aber auch umgesetzt werden. Das bedeutet u. a.: Quartalsmäßig tauschen sich die Prozessverantwortlichen darüber aus, woran sie gerade arbeiten, und hinterfragen, ob die Vorgaben noch zeitgemäß und erfolgreich sind. Übergreifend denken und handeln ist die Devise, indem Instrumente und Methoden einzelner Fachbereiche in einem System zusammengeführt werden. „So ein System hat den Vorteil, dass es aus sich heraus Entwicklungen einfordert. Dass dies nicht ohne das Handeln der verantwortlichen Personen funktioniert, erklärt sich von selbst“, sagt Andreas Nüßle.

### Gute Grundlage zur Krisenbewältigung

Auch unser Corona-Aktions-Team (CAT) arbeitet erfolgreich nach dem oben beschriebenen Prinzip. Die Führungskräfte aus den relevanten Fachbereichen haben anfangs täglich, später wöchentlich, die Lage neu bewertet, Maßnahmen abgeleitet, Zuständigkeiten festgelegt und regelmäßig geprüft, was wie umgesetzt wurde und mit welchem Ergebnis. Dazu gehören die Schutzmaßnahmen

aller Mitarbeiter, insbesondere der Mitarbeiter im Kundeneinsatz. Genauso konnten wir die Anforderungen und Interessen unserer Kunden berücksichtigen oder das Instrument Kurzarbeit rechtssicher nutzen, um eine korrekte, pünktliche Lohnzahlung zu sichern.

„Wir haben durch unser integriertes Managementsystem Mechanismen, die es uns in schwierigen Zeiten erleichtern, auf die veränderte Situation zu reagieren. Dabei hilft uns die Dokumentation vorangegangener Krisen und die

Auswertung damals umgesetzter Maßnahmen“, erklärt Andreas Nüßle.

Exzellent zu sein ist und bleibt unser Anspruch. Seit 13 Jahren gehören wir durchgehend nach den strengen Kriterien des „Great Place to Work“-Instituts zu den hundert besten Arbeitgebern. Wir haben zweimal den Ludwig-Erhard-Preis – den hochwertigsten deutschen Excellence-Preis – gewonnen. Und für ausgezeichneten Kundenservice erhielten wir den Top-Service-Preis.

## INTERVIEW

# Innerhalb von drei Tagen.



**Jessica Tennert**  
Mitarbeiterin im Kundeneinsatz

Arbeitssuchend zu sein, ist keine angenehme Situation. Aber wenn noch eine deutschlandweite Krise dazukommt,

wird es richtig schwierig. „Als das Thema ‚Corona‘ begann, habe ich gemerkt, dass die Unternehmen nicht mehr offen waren für Bewerbungen oder Vorstellungsgespräche. Ich war seit Anfang des Jahres arbeitssuchend, weil ich in meinem früheren Job nicht mehr glücklich war. Ich engagiere mich sehr gerne, habe auch eine Filiale geleitet, hatte aber gleichzeitig das Gefühl, dass meine Arbeit nicht ausreichend gewürdigt wird“, erzählt Jessica Tennert, gelernte Verkäuferin.

Durch eine Anzeige von Hofmann Personal wurde sie auf uns als Personaldienstleister aufmerksam. Sie war froh, dass in der Niederlassung der Arbeitsalltag normal weiterlief – trotz Corona.

„Die Bewerbungsgespräche haben wir telefonisch geführt. Eine ganz neue Erfahrung. Ich hätte aber auch in der Niederlassung mit dem Disponenten sprechen können – natürlich unter Einhaltung der Schutzmaßnahmen. Wir haben sehr intensiv kommuniziert und konnten alles klären“, erzählt sie. „Ich freue mich, dass es dann innerhalb von drei Tagen mit dem neuen Job geklappt hat.“

## INTERVIEW

# Mein Auto ist mein Zufluchtsort in der Krise.



**Michael Seibel**  
Mitarbeiter im Kundeneinsatz

„Wir stehen als Familie wohl stellvertretend für viele andere Familien in Deutschland, die mit dem Lockdown klarkommen mussten“, sagt Michael Seibel.

Seine Frau, gelernte Einzelhandelskauffrau, war für acht Wochen in Kurzarbeit, da ihr Arbeitgeber das Geschäft schließen musste. Sie betreute die beiden Kinder (8 und 13 Jahre) zu Hause, was in Kombination mit Besuchsverbot etc. nicht einfach war. „Wenn ich auch noch die ganze Zeit zu Hause hätte bleiben müssen, wäre das sicherlich an die Nerven von uns allen gegangen. Außerdem hatte so nur meine Frau finanzielle Einbußen durch das Kurzarbeitergeld“, erzählt Hofmann-Mitarbeiter Seibel.

### **Der Außendienst war in der Corona-Zeit hilfreich**

Stattdessen war er im Außendienst unterwegs und hat sein Auto als willkommenen Zufluchtsort empfunden. Ausgestattet mit Mundschutz, Desinfektionsmittel, Seife und einem mobilen Wasserspender besuchte er die Kunden und ging seiner Arbeit nach. Diese hatte sich zwar auch verändert, da er pro Tag weniger Kunden besuchen konnte und stattdessen größere Strecken zu-

rücklegen musste. Aber er war froh, nicht zu Hause sitzen zu müssen.

„Meine jetzige Tätigkeit ist eigentlich nur als Überbrückung gedacht. Ich habe eine Wunschfirma, zu der ich gerne möchte, sobald der Bedarf da ist. Ich vertraue darauf, dass mein betreuender Disponent mir dort einen Einsatz ermöglichen kann. Mein langfristiges Ziel ist der Wechsel in die Stammebelegschaft des Unternehmens. Nach mehreren Jahren Zeitarbeit würde ich jetzt gerne in einem festen Team arbeiten, auch wenn mir die Projektarbeit zuvor gefallen hat“, sagt der gelernte Industriemechaniker.

### **„Zeitarbeit ist für mich die Chance, zu meiner Wunschfirma zu kommen.“**

Die inzwischen angelaufenen Lockerungen begrüßt Michael Seibel zwar, doch deswegen hat sich die Situation nicht vereinfacht. Da die Kinder nur zwei Tage in der Schule sind, arbeitet seine Frau weiterhin reduziert. Ansonsten springt die Oma ein, die froh ist, ihre Enkelkinder wiedersehen zu können. „Es ist nicht einfach, aber ich bin zuversichtlich, dass wir das hinkriegen“, sagt der 43-Jährige. Und Personaldisponent Yunus Yaman ergänzt: „Ich werde alles versuchen, um für Herrn Seibel einen Einsatz in seiner Wunschfirma zu bekommen. Wenn einer es wirklich verdient hat, dann ist er es“.

## INTERVIEW

# Die Schule schließt! Was soll ich tun?



**Katharina Kanther-Kühnert**  
ehemalige Mitarbeiterin  
im Kundeneinsatz

Mit diesem Hilferuf wandte sich unsere Mitarbeiterin Katharina Kanther-Kühnert

an ihren Disponenten und wusste nicht, was jetzt werden sollte. Als alleinerziehende Mutter brauchte sie dringend Unterstützung. Das war auch für das Hofmann-Team eine Herausforderung. Erster Schritt: sofort zu Hause beim Sohn bleiben und diese arbeitsfreie Zeit mit Urlaub überbrücken. Dann war es die Aufgabe des Disponenten, mit dem Kunden gemeinsam eine Lösung zu finden. Dieser bot sehr schnell an, dass sie von zu Hause arbeiten kann und stattete unsere Mitarbeiterin mit dem entsprechenden Equipment aus.

## Homeoffice in der Arbeitnehmerüberlassung

„Ich war froh, dass schon nach zwei Tagen entschieden worden war, dass ich als Mitarbeiterin von Hofmann im Homeoffice arbeiten kann. Als der Brief von der Schule kam, hatte ich im ersten Moment wirklich Sorge, dass mein Job in Gefahr ist“, erzählt Katharina Kanther-Kühnert.

Doch die Lösung klappte gut. Sie machte auch von zu Hause aus einen guten Job und bekam mitten in der Krise

ein Übernahmeangebot vom Kunden – nach nur sechs Monaten in der Arbeitnehmerüberlassung. Damit war ihr ursprünglicher Plan aufgegangen: Sie wollte einen Jobwechsel, ohne zwischendurch arbeitslos zu sein und hat die Personaldienstleistung dafür genutzt.

## Lass einfach die Profis suchen

„Damals habe ich mir gedacht: Es ist einfacher, jemanden für mich suchen zu lassen, was zu mir passt, als dass ich es selbst mache. Hofmann hatte man mir im Bekanntenkreis empfohlen“, so Katharina Kanther-Kühnert.

Der Versuch ist gelungen! Hofmann Personal war eine Brücke zu einem neuen Arbeitgeber. Dort ist sie bereits Teil eines neuen Projekts und hat den Ehrgeiz, sich dort weiterzuentwickeln. Fazit von Katharina Kanther-Kühnert: „Ich habe eine Firma gefunden, in der ich mich wohlfühle und die es mir ermöglicht, Beruf und Familie zu verbinden. Ich werde meine Chancen nutzen.“

Die I. K. Hofmann GmbH, 1985 von Ingrid Hofmann gegründet, gehört zu den fünf größten Personaldienstleistern in Deutschland. An 90 Standorten beschäftigt das Unternehmen 11.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Unternehmen unterhält Niederlassungen und Tochterunternehmen in Deutschland, Italien, Österreich, Schweiz, Slowakei, Tschechien und USA. Die Gruppe beschäftigt knapp 17.000 Menschen. Zahlreiche Auszeichnungen wie Deutschlands beste Arbeitgeber, Top Service, berufundfamilie oder der Ludwig-Erhard-Preis bestätigen die jahrzehntelange Qualität als Arbeitgeber und Personaldienstleister im internationalen Markt.

Unsere Initiativen:



Das Corona-Schutzkonzept der  
I. K. Hofmann-Unternehmensgruppe:



## UNSERE VERPFLICHTUNG

# Mit unseren Mitarbeitern gehen Sie immer auf Nummer sicher.

 **I. K. Hofmann GmbH**  
Lina-Ammon-Str. 19  
90471 Nürnberg

 +49 911 989930

 [info@hofmann.info](mailto:info@hofmann.info)

 [hofmann.info](http://hofmann.info)

 Personal  
**HOFMANN**<sup>®</sup>

Ausgezeichnet in die Zukunft.