

# 10

Magazin zum 10-jährigen Bestehen der BERA

## MIT VISIONEN UND WERTEN ZUM ERFOLG

### THEMEN

Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gestaltend begegnen

On-Site-Management

Qualifiziertes Personal für Versorgungs- und Pflegeeinrichtungen

Mehr Fachwissen für Mitarbeiter und Betriebe

Dorf der Hoffnung in Äthiopien

**BERA**<sup>®</sup>



## GEHEN SIE MIT UNS EINE ERFOLGSPARTNERSCHAFT EIN!

Als Premium-Dienstleister bieten wir Ihnen modernste Flexibilisierungsinstrumente, die Ihnen einen schnellen Zugriff auf qualifiziertes Personal ermöglichen.

Unser Leistungsspektrum umfasst:

- Arbeitnehmerüberlassung
- On-Site Management
- Master Vendor

Sprechen Sie uns an und überzeugen Sie sich von den bewährten Konzepten und innovativen Strategien, die stets auf Ihre individuelle Unternehmenssituation angepasst werden.

Wir freuen uns auf Sie und Ihre Herausforderungen!

„ Wir sehen uns als strategischer Partner und ganzheitlicher Anbieter von Personallösungen, der Mitarbeiter fair behandelt und bezahlt. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von ethischer Verantwortung gegenüber jedem Einzelnen und der Gesellschaft. Als Markt- und Innovationsführer in der Region engagieren wir uns für zukunftsweisende Modelle, getragen von Anerkennung und Wertschätzung unserer Kollegen.



Liebe Leserinnen und Leser,

als ich mich vor zehn Jahren mit der Idee selbstständig gemacht habe, ein Personal-dienstleistungsunternehmen zu gründen, das sich ethischen Werten verpflichtet sieht, wurde ich belächelt. Mitarbeiter wert zu schätzen, sie fair zu behandeln und gerecht zu entlohnen, ihnen auch noch die Möglichkeit zu geben, sich zu entwickeln, sich weiter zu bilden, sie bei ihrer Karriere aktiv zu begleiten – das war in der Branche zu jenem Zeitpunkt geradezu revolutionär und hat viele irritiert. „Das kann überhaupt nicht funktionieren“, war die einhellige Meinung der Skeptiker. Und die waren in der Überzahl.

Als Franchise-Partner der DEKRA Arbeit habe ich mit der BERA meine Vorstellungen eines modernen, sozial verantwortlichen Personalvermittlers zielstrebig umgesetzt und die Skeptiker Lügen gestraft. Bereits nach zwei Jahren waren wir mit unserem wertorientierten Konzept der erfolgreichste Franchisenehmer der DEKRA Arbeit in Deutschland und Innovationsführer innerhalb des Konzerns. Heute, nach zehn Jahren, ist BERA Markt- und Innovationsführer in der Region. In unseren 11 Niederlassungen in Nord-Württemberg und Thüringen beschäftigen wir über 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gehören damit zu den größten Arbeitgebern in der Region Heilbronn-Franken.

Das Unternehmen hat sich vom Personal-lieferanten zum angesehenen strategi-

schen Partner und Berater von Unternehmen entwickelt. Neben der klassischen Personaldienstleistung als Kerngeschäft bieten wir inzwischen national wie auch international Personalberatung, -entwicklung und -vermittlung sowie Outplacement und Potenzialanalysen an. Wir erweitern ständig unser Angebot und halten dabei an unserer Zielsetzung fest, Menschen nachhaltig an den Arbeitsmarkt zu binden und sie dabei zu unterstützen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. So begleiten wir seit einiger Zeit im Bereich Gesundheit, Medizin und Forschung Kliniken und Institutionen bei der Gewinnung qualifizierter Ärzte sowie medizinischem Fachpersonal. Die dynamische Entwicklung der BERA zeigt: Ethik, Allgemeinwohl und Geschäftserfolg sind keine unvereinbaren Gegensätze. Mit Partnerschaftlichkeit, Nachhaltigkeit, Fairness und Offenheit haben wir die Branche verändert und nachgewiesen, dass sich sozial verantwortliches Handeln auszahlt. Für unsere Kunden ebenso wie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und auch für uns als modernes Dienstleistungsunternehmen.

So erhalten unsere Mitarbeiter grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge. Rund die Hälfte bekommt den gleichen Lohn wie die festangestellten Mitarbeiter unserer Kunden. Wir arbeiten gezielt daran, dass unsere Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter als Spezialisten auf Grund ihrer flexiblen Einsatzmöglichkeiten und Erfahrungen künftig sogar besser entlohnt werden als die Stammebelegschaft. Dazu bieten wir vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zu den Seminaren der ersten Corporate University in der Region oder des ersten Deutschen Zentrums für Leistungsmanagement und Burnout-Prävention.

Wir engagieren uns für zukunftsweisende Modelle, etablieren innovative Veranstaltungen wie das bundesweit vielbeachtete arbeitsmarkt forum und integrieren die neuesten Techniken in unsere standardisierten Prozesse.

Dabei haben wir immer eines im Fokus: Die Anerkennung und Wertschätzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir achten daher auf eine zufriedenstellende Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dafür sind wir vielfach ausgezeichnet worden. Diese Auszeichnungen sind für uns die Bestätigung, auf dem richtigen Weg zu sein. Und zugleich Ansporn, den Weg weiter zu beschreiten.

Ihr

Bernd H. Rath

## ON-SITE MANAGEMENT

Zur Entlastung in der Personalarbeit bietet die BERA GmbH sogenanntes „On-Site Management“. Dabei richtet BERA in den Räumlichkeiten des Kunden ein Büro ein, das online mit den Niederlassungen verbunden ist. „Unser Mitarbeiter vor Ort koordiniert und betreut

alle von uns eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und übernimmt alle operativen, organisatorischen und administrativen Aufgaben“,

erklärt Peggy Brussog, On-Site Managerin der BERA bei Kärcher in Obersontheim. So ermittelt sie beispielsweise den aktuellen Personalbedarf, stößt entsprechendes Recruitment an, arbeitet neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, gibt Sicherheitsunterweisungen, integriert die Mitarbeiter ins Unternehmen und stimmt regelmäßig die optimale Schichtzuordnung für/mit Kunde und Mitarbeiter ab. Sie analysiert Arbeitsabläufe und prüft, inwieweit Optimierungspotenziale vorhanden sind.

Werden Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, koordiniert sie entsprechende Schulungen. „On-Site Management entlastet auf diese Weise Unternehmen und sorgt für einen reibungslosen Ablauf“, sagt Peggy Brussog. Das umfassende Know-how des Personaldienstleisters stellt sicher, dass zu jedem Zeitpunkt geeignete Arbeitskräfte auf zu besetzende Stellen zur Verfügung stehen. „Durch unser Niederlassungsnetzwerk können wir jeden Bedarf schnell decken, sodass keine Lücken entstehen. Das erhöht die Produktivität bei unseren Kunden und hält die Kosten in Grenzen“, so Brussog.

**On-Site Management lohnt sich insbesondere für Unternehmen mit einem hohen Bedarf an temporären Arbeitskräften mit gleichartiger Qualifikation.** Durch die Rundum-Betreuung kann das Unternehmen einerseits die eigene Organisation schlank halten und andererseits die Beschäftigung der Stammbesetzung langfristig absichern. Über den Dienstleister ist zudem gewährleistet, dass Stellen jederzeit optimal besetzt sind. Das verbessert die Leistung des eigenen Unternehmens. Hinzu kommt, dass sich Synergien beim Personaldienstleister positiv auf die Kostenstruktur des Unternehmens auswirken.

ERFOLGSFAKTOR  
FLEXIBLE MITARBEITER

Veränderungsprozesse dynamisieren sich dramatisch. Das hat mehrere Gründe. Zum einen werden die Abstände zwischen Auftragsboom und Auftragsflauten angesichts extrem volatiler Märkte immer kürzer. Zum anderen sinkt die Halbwertszeit technologischer Entwicklungen exponentiell. Dadurch verkürzen sich Wettbewerbsvorteile auf einen Zeitraum von wenigen Monaten. Und die demografische Entwicklung führt dazu, dass immer weniger Erwerbstätige zur Verfügung stehen. Diese Entwicklungen wirken sich unmittelbar auf den Arbeitsmarkt aus. **Die „Ressource“ Mensch wird zu einer Schlüsselgröße für den Unternehmenserfolg.** Denn um sich am Markt zu behaupten, müssen Unternehmen auf die permanenten Veränderungsprozesse flexibel reagieren und den sich ständig wechselnden Anforderungen aktiv begegnen.

Die Konsequenz daraus: **Eine strategische Personalarbeit, die sich an den Veränderungsprozessen orientiert und dafür Sorge trägt, dass in den jeweiligen Situationen ausreichend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stehen, wird immer wichtiger.** Gleichzeitig steigt aber auch der Druck auf die Arbeitskosten. Jede Neueinstellung birgt Risiken, die langfristig nicht abzuschätzen sind. Personalabteilungen und Personalverantwortliche greifen deshalb verstärkt auf die Angebote von Personaldienstleistern wie die der BERA zurück. Mit Instrumenten wie Arbeitnehmerüberlassung, On-Site Management oder Master-Vendor-Lösungen bieten diese einen schnellen Zugriff auf qualifiziertes Personal und übernehmen sämtliche damit zusammenhängenden operativen Aufgaben,

von der Einarbeitung bis hin zu Qualifizierungsmaßnahmen. **„Als strategischer Partner mit dem größten Mitarbeiter- und Bewerberpool in der Region können wir kurzfristigen Personalbedarf jederzeit decken.** Unsere Mitarbeiter können ohne zeitliche Begrenzung eingesetzt werden“, sagt BERA-Geschäftsführer Bernd H. Rath. Das schafft ein Höchstmaß an Handlungsspielraum. Und gibt Sicherheit. „Die Kunden bezahlen dabei nur für die geleisteten Arbeitsstunden. Wir übernehmen die Kosten und Risiken für Urlaub, Feiertage und Krankheit“, erklärt der Diplom-Betriebswirt.

Im Gegensatz zu vielen anderen Personaldienstleistern erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der BERA grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge. Sie bekommen ein festes Gehalt, Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Und sie erhalten zahlreiche Zusatzleistungen wie Fahrgeld, Verpflegungsmehraufwand, Schichtzulagen, betriebliche Altersvorsorge, iPhone 4 und auch die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung oder Karrierebetreuung. **„Wir bauen auf eine wertorientierte Unternehmenskultur, die getragen ist von Achtung und Wertschätzung und geprägt ist von Partnerschaft, Nachhaltigkeit und Innovation“,** sagt Bernd H. Rath. Auszeichnungen wie Mitarbeiterchampion, Kundenchampion, Siegel Service Qualität Deutschland oder zweimal in Folge Siegel Arbeit Plus der Evangelischen Kirche belegen: Die BERA ist konsequent mitarbeiterorientiert. Entsprechend motiviert und zuverlässig sind die Mitarbeiter im Einsatz.

[www.bera.eu](http://www.bera.eu)

MASTER-VENDOR-KONZEPT  
ENTLASTET UNTERNEHMEN

Für Daniel Klein, Geschäftsführer des Leiterplattenwerkes von Würth Elektronik in Niedernhall, ist die Master-Vendor-Lösung mit dem Personaldienstleister BERA eine feine Sache. **„Als leitender Lieferant koordiniert die BERA alle unsere Zeitarbeitnehmer. Das erspart uns viel Verwaltungsaufwand und Zeit und wir sind flexibler bei der Einsatzplanung“,** sagt er. Vorher hatte Würth Elektronik mehrere Anbieter unter Vertrag mit unterschiedlichem Preis- und Lohngefüge. Und dem Problem, dass sich verschiedene Ansprechpartner um die Zeitarbeiter kümmerten. Die Folge: Die Standards waren sehr unterschiedlich, die notwendigen Unterweisungen zeitaufwendig und ineffektiv, die Personaleinsatzplanung schwierig zu koordinieren und der Zeitaufwand enorm.

Nun hat BERA als Master Vendor die Koordination aller Zeitarbeitnehmer übernommen, sowohl der eigenen als auch der von Co-Lieferanten. Würth Elektronik hat somit nur noch einen Ansprechpartner. Die BERA hat dafür ein Büro bei Würth Elektronik eingerichtet. Personalmanagerin Katrin Kircher ist täglich vor Ort und stimmt sich mit den Schicht- und Betriebsleitern ab. „Ich bin bei der Kapazitätsplanung von Anfang an eingebunden

und kann so flexibel aus dem Mitarbeiterpool der BERA und der anderen Anbieter den jeweiligen Bedarf abdecken“, sagt sie. Sie überwacht die Einsätze, kontrolliert die Anwesenheit und erfasst die Arbeitszeiten. Sie vermittelt zwischen Würth Elektronik und den Co-Lieferanten, koordiniert Urlaub, Vertretung und Krankheit und ermittelt Möglichkeiten, Einsätze zu optimieren oder Kosten zu sparen. „Ich kümmere mich auch um die Integration der Zeitarbeitnehmer und ebenso darum, sie bei Bedarf weiter zu qualifizieren“, erläutert sie. Das erfordert viel Abstimmung, auch mit den Co-Lieferanten. Würth Elektronik hat dadurch viele Vorteile. Durch das Master-Vendor-Konzept hat sich die Kommunikation wesentlich verbessert. **Das Unternehmen wird zu jeder Zeit mit passendem, qualifiziertem Personal versorgt, das genau den Anforderungen entspricht.** Dadurch erhöhen sich Prozesssicherheit und Produktivität. Kurzfristiger Personalbedarf oder -ersatz ist schneller und sicherer als vorher gedeckt und gefunden, das Handling ist einfacher geworden. Einheitliche Standards verhindern Fehlbesetzungen, die Qualität der Arbeitnehmerüberlassung insgesamt ist gestiegen. Würth Elektronik jedenfalls ist zufrieden – und spart Kosten.

## 100 ARBEITSPLÄTZE

**Für das neue Werk des österreichischen Möbelteileproduzenten Speedmaster** im Gewerbegebiet Endsee bei Rothenburg schafft der Personaldienstleister BERA 100 Arbeitsplätze. Die Ansiedlung von Speedmaster ist letzten Endes nur durch die Kooperation mit BERA zustande gekommen. Denn Bedingung für den Möbelteilehersteller war, dass ausreichend qualifizierte Fach- und Führungskräfte in der Region zur Verfügung stehen. Die Stadt Rothenburg konnte dies aber nicht zusichern. Oberbürgermeister Walter Hartl und die örtliche Wirtschaftsförderung wandten sich deshalb an BERA, die bereits seit mehreren Jahren in Rothenburg tätig ist. **„Wir haben daraufhin mit Speedmaster eine exklusive Vereinbarung getroffen. Danach unterstützen wir das Unternehmen beim schnellen Aufbau und garantieren die optimale Besetzung der geforderten Stellen. In den nächsten Jahren werden so bei Speedmaster über 100 neue**



Arbeitsplätze entstehen“, sagt BERA-Regionalleiterin Carolin Lang.

Die ersten neuen Fachkräfte sind bereits rekrutiert und haben im April begonnen, sich einzuarbeiten. Die administrative Personalarbeit hat Speedmaster an die BERA abgetreten. Der Qualitätshersteller kann sich so auf den Aufbau des Kerngeschäftes konzentrieren. **„Das Projekt hat Modellcharakter und bietet allen Beteiligten Vorteile, auch der Stadt. Die Ansiedlung ist wichtig für die weitere Entwicklung des Industriestandorts Rothenburg. Davon profitiert die ganze Region und im Gewerbegebiet Endsee werden sich zukünftig weitere Unternehmen dieser Kategorie ansiedeln“,** erklärt Carolin Lang.

Das Bewerbermanagement für den neuen Standort beinhaltet nicht nur das Recruitment. Die BERA analysiert auch Anforderungsprofile, erarbeitet gemeinsam mit Speedmaster Aus- und Weiterbildungsprogramme und setzt diese um. Gesucht werden neben Anlernkräften vor allem Fachpersonal im Holzbereich und mit Qualifikation Maschinenbediener sowie Führungskräfte im technisch-administrativen Bereich.



**AUSZEICHNUNGEN**

Der Schwäbisch Haller Personaldienstleister BERA ist für seine innovativen Dienstleistungen vielfach ausgezeichnet. Unter anderem vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg in Form des Anerkennungspreises für vorbildliche Kundenfreundlichkeit.

**Großer Preis des Mittelstandes 2011** in Silber. Der Preis gilt deutschlandweit als eine der begehrtesten Wirtschaftsauszeichnungen.



**ServiceQualität Deutschland** Das Qualitätssiegel wendet sich europaweit an Dienstleistungsbetriebe, die eines gemeinsam haben: Die Überzeugung, dass nur die ständige Verbesserung der eigenen Leistungen den künftigen Erfolg am Markt garantiert.



**Ludwig-Erhard-Preis** Die BERA wurde in der Kategorie „Recognised for Excellence 3 star“ eingestuft. Prämiiert wurden die ganzheitlichen Managementleistungen, die auf den Grundgedanken der Excellence – Kundenorientierung, Prozessoptimierung und Innovation – aufbauen.



# HUMAN CAPITAL – MENSCHEN BEWEGEN



Personalarbeit ist heute mehr als die Planung und Umsetzung administrativer Aktivitäten. Mitarbeiter sind keine verdinglichte „Ressource“, die professionell gemanaget wird. **„Wir müssen uns von dem Bild verabschieden, Menschen als Planungsgröße zu behandeln, die strategisch eingesetzt, motiviert, entwickelt, entlohnt oder auch freigesetzt werden können“**, sagt dazu Simon Läßle, BERA Bereichsleiter Personalberatung. Vor allem im Hinblick auf den sich verschärfenden Fachkräftemangel und die zunehmende Bedeutung von Wissen für die Unternehmen sieht er eine Renaissance des menschlichen Faktors im Personalwesen. Seiner Auffassung nach muss das Augenmerk erfolgreicher Personalpolitik stärker auf die Wertschöpfung gelegt werden, die unmittelbar mit der Leistungsfähigkeit und dem Wissen der Menschen verknüpft ist. Es sind Menschen, die mit ihrem Wissen im Arbeitsprozess neues Wissen erzeugen. Ihr Know-how, ihre Innovationsfähigkeit und Kundenorientierung sind der Rohstoff für innovative Produkte und Dienstleistungen. Es sind Menschen, die in Unternehmen etwas bewegen und es hängt für Unternehmen sehr viel davon ab, Stellen qualifiziert mit motivierten Mitarbeitern zu besetzen, diese zu binden und weiter zu entwickeln. **„Menschen bestimmen die Werte eines Unternehmens, ja mehr noch – sie machen den eigentlichen Wert eines Unternehmens aus“**, so Simon Läßle.

Mitarbeiter und ihre Kompetenzen, insbesondere Fachkräfte, bilden neben Finanz- und Sachkapital den immateriellen Vermögenswert eines Unternehmens. Unternehmen tun sich aber heute schwer, Fachkräfte zu gewinnen. Hier können Partner wie die BERA aktiv Hilfe leisten. **„Wir suchen gezielt auf dem Markt geeignete Kandidaten, führen wissenschaftlich fundierte Potenzial- und Kompetenzanalysen durch und erhöhen dadurch die Trefferquote, forschen in sozialen Netzwerken, unterstützen bei der Arbeitsvertragsgestaltung und Gehaltsfindung und entwickeln Mitarbeiterbindungsprogramme, um Fluktuation zu minimieren und Kompetenzverlust zu verhindern“**, skizziert Simon Läßle das Leistungsspektrum des HR Spezialisten. **„Personalbindung ist aber keine einmalige Aktivität, die sich mit der Vertragsunterzeichnung erledigt hat. Sie ist eine weitreichende Daueraufgabe“**, gibt er weiter zu bedenken. Um den immateriellen Vermögenswert zu steigern, muss sich ein Unternehmen weiter um die Mitarbeiter kümmern. Sonst bleibt der Unternehmenserfolg auf der Strecke. Ein Human Capital Management mit Personalbindung und -entwicklung ist aber eine komplexe Aufgabe und für Unternehmen meist nicht leist- und finanzierbar. Professionelle Personalberatungen wie die BERA können hier entlasten.

[www.bera-personalberatung.eu](http://www.bera-personalberatung.eu)

# POTENZIALE ERKENNEN UND OPTIMAL EINSETZEN

Mit den wissenschaftlich fundierten **Potenzialanalyseverfahren INSIGHTS MDI®** und **ASSESS®** unterstützt HR Spezialist BERA mittelständische Unternehmen bei der effizienten Auswahl und Entwicklung von Personal. **„Die Instrumente helfen, offene Stellen optimal zu besetzen und teure Fehlbesetzungen zu vermeiden“**, sagt BERA-Geschäftsführer Bernd H. Rath. Wissenschaftlich abgesicherte Kompetenz- und Potenzialanalysen zeigen für die berufliche Entwicklung entscheidende Komponenten auf. Sie beleuchten Fertigkeiten, Verhalten und das persönliche Motivationssystem von Personen. In acht Stufen werden Bewerber aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und mit den Anforderungsprofilen zu besetzender Stellen verglichen. **„Dadurch erreichen wir eine hohe Treffergenauigkeit in der Kandidatensuche und in der Bewerberauswahl“**, resümiert Carolin Lang, Regionalleiterin

bei der BERA. Die Eignungsdiagnostik hat sich in der Praxis bewährt. **„Wir erkennen die individuellen Stärken, Schwächen und Entwicklungspotenziale von Führungskräften und Mitarbeitern. Damit schaffen wir Transparenz in der Personalauswahl und stellen den Bezug zu den konkreten Anforderungen sicher“**, erklärt Carolin Lang. Die Instrumente können aber auch dafür eingesetzt werden, die Potenziale vorhandener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und weiter zu entwickeln. Gerade die Fähigkeit, interne Kompetenzen richtig zu fördern, wird in Zukunft entscheidend den Unternehmenserfolg mitbestimmen. Unternehmen können Mitarbeiter gezielt auf Positionen einsetzen, die ihren Stärken entsprechen, in denen sie sich wohl fühlen und gerne arbeiten. Dadurch werden sie dauerhaft an das Unternehmen gebunden.



**PERSONAL AUFBAUEN, ENTWICKELN, SICHERN UND BINDEN**

Gemeinsam mit Unternehmen entwickelt HR Spezialist BERA individuell abgestimmte Strategien und Methoden, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, Mitarbeiter zu entwickeln und an das Unternehmen zu binden. **„Wir qualifizieren beispielsweise Führungskräfte oder fördern Talente“**, sagt dazu BERA-Bereichsleiter Simon Läßle. Der Mittelstandsberater übernimmt Aufgaben, die Personalabteilungen entlasten oder ergänzen. Das Spektrum reicht dabei von Gesundheitsmanagement über Personalrecruiting via Social Media bis hin zur Vermittlung interkultureller Kompetenz. **„Auch Nachfolgebegleitung oder der Auf- und Ausbau einer Arbeitgebermarke oder Unterstützung im Wissensmanagement sind Module, die wir anbieten und die Unternehmen individuell in Anspruch nehmen können“**, erklärt Simon Läßle. Der Vorteil für die Unternehmen: Sie können sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren und vermeiden Kompetenzverlust durch Abwanderung oder Fehlbesetzung.

**AUSZEICHNUNGEN**

**Deutschlands Mitarbeiterchampion 2012** Auszeichnung für mitarbeiterorientierte Unternehmensführung. Kriterien sind u. a. Mitarbeiterzufriedenheit, Gesundheit am Arbeitsplatz, Work Life Balance, Verlässlichkeit als Arbeitgeber, Zusatzleistungen, Weiterentwicklungsprogramm.



**Beschäftigungssiegel ARBEIT PLUS** der Evangelischen Kirche in Deutschland für arbeitsmarktpolitisches Engagement. Die Auszeichnung erhalten nur Unternehmen, die einen wichtigen Beitrag zu einer zukunftsfähigen und nachhaltigen Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft leisten und eine vorbildliche Beschäftigungspolitik betreiben.



**Deutschlands Kundenchampions** Kunden schätzen das herausragendes Kundenmanagement und die hohe emotionale Kundenbindung. Deshalb wurde die BERA **2009, 2010 und 2011** zum „Kundenchampion“ ernannt.



**Top Consultant** Das Gütesiegel zeichnet Personalberatungen aus, deren Handeln besonders professionell, kundenorientiert und auf die speziellen Bedürfnisse des Mittelstands ausgerichtet ist.



## ERFOLG DURCH KOMPETENZ IN GESUNDHEIT, MEDIZIN UND FORSCHUNG

Wenn von Fachkräftemangel die Rede ist, wird in erster Linie an die industrielle Fertigung gedacht. Doch es gibt auch andere Bereiche, in denen händeringend Fachpersonal gesucht wird. In der Gesundheitswirtschaft beispielsweise. Auf Grund der demografischen Entwicklung steigt der Anteil älterer Menschen rapide an. Das führt zu einer stetig steigenden Nachfrage nach medizinischen Leistungen sowie ärztlicher und pflegerischer Betreuung. Einhergehend mit dem Wertewandel ändern sich Lebenseinstellungen. Bewegung und Ernährung erhalten einen neuen Stellenwert. Entsprechend wächst der Bedarf an kompetenter Beratung und lebensphasenbegleitenden Angeboten. Hinzu kommt, dass medizinische Fachkräfte verstärkt ins Ausland abwandern oder in andere Branchen oder Berufsfelder wechseln. Das stellt Kliniken, Praxen, Pflegeeinrichtungen sowie Pharma- und Medizintechnikunternehmen vor große Herausforderungen. Qualifizierte Ärzte, medizinische Fachkräfte, ausgebildetes Pflegepersonal und kompetente Betreuungshelfer sowie Berater für Gesundheit und Ernährung zu gewinnen entscheidet über den wirtschaftlichen Erfolg und die Standortsicherung vieler Einrichtungen.



Mit dem Geschäftsbereich „Gesundheit, Medizin & Forschung“ vermittelt die BERA Fach- und Führungskräfte für den Ärzte-, Pflege- und Forschungsbereich und unterstützt Kliniken, Einrichtungen und Unternehmen aus Pharmazie und Medizintechnik bei der Personalentwicklung. „Unser Team verfügt über langjährige Branchenerfahrung und hohe Beratungskompetenz“, sagt dazu Bereichsleiter Thomas Rapp von der BERA.

Stolz ist er vor allem auf das **hervorragende internationale Netzwerk im Bereich Medizin und Forschung**. Über dieses rekrutiert die BERA Personal auch international. „Hier sind wir strategischer Partner und unterstützen Unternehmen bei der aufwendigen und immer komplexer werdenden Suche nach passenden Mitarbeitern“, so Thomas Rapp. Deutschland ist eines der führenden Länder in den Bereichen Biotechnologie, Chemie- und Pharmaindustrie sowie Medizintechnik. Über 70 Prozent der Unternehmen klagen über den Mangel an hochqualifizierten Fachkräften. Als Mittler im Gesundheitsbereich verbessert die BERA die Zusammenarbeit zwischen Forschung, Ärzten, Kliniken und Praxen. **„Die Gewinnung von qualifizierten Ärzten, medizinischen Fachkräften und Akademikern für den Forschungsbereich ist letzten Endes auch entscheidend für die medizinische Versorgung der Bevölkerung“**, resümiert Thomas Rapp.

Aber auch bei der stationären Versorgung von Menschen oder der Betreuung und

Unterstützung in häuslicher Umgebung ist die BERA aktiv. Die Zahl pflegebedürftiger Menschen steigt. Gleichzeitig herrscht schon heute ein akuter Mangel an examinierten Pflegekräften. **„Es wird immer schwieriger, geeignete Pflegekräfte zu finden. Oft scheitert es an administrativen Hürden oder an mangelnder Integrationsfähigkeit“**, erläutert Thomas Rapp. Über das eigene Netzwerk findet die BERA geeignete Kandidaten – teils auch aus dem Ausland –, wickelt die bürokratischen Anforderungen ab und begleitet die neuen Mitarbeiter bei der Integration in Pflegeverbände, Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste. Programme für die Personalentwicklung und -bindung gehören dabei ebenso dazu wie die Mediation von innerbetrieblichen Konflikten.

Durch gesetzliche Vorschriften und Verwaltungsaufgaben wird es immer schwieriger, klinische Abläufe aufrechtzuerhalten. Die Personalressourcen in Kliniken werden zunehmend knapper. Gleichzeitig erhöht sich der Druck auf einen wirtschaftlichen Betrieb. **„Als Dienstleister können wir hier Druck herausnehmen. Mit unserem Pool an Chefärzten, Fachärzten, Assistenten sowie qualifiziertem klinischen Fachpersonal können wir schnell und kostengünstig Lösungen anbieten bis hin zu Schulungen von Fach- und Führungskräften oder der Unterstützung beim betrieblichen Gesundheitsmanagement“**, erläutert Bereichsleiter Rapp.

[www.bera-gesundheit.eu](http://www.bera-gesundheit.eu)

## VERÄNDERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT GESTALTEND BEGEGNEN



Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen sieht im Fachkräftemangel die Herausforderung der nächsten Jahre. „Bleibt die Ingenieurstelle unbesetzt, gibt es auch keine Arbeit für den technischen Zeichner, die Sekretärin, die Reinigungskräfte“, schlussfolgert sie. Für BERA-Geschäftsführer Bernd H. Rath ist das aber nur die halbe Wahrheit. Er sieht den Arbeits- und Bewerbermarkt dramatisch im Wandel begriffen. „Der Arbeitsmarkt ist sich dynamisch beschleunigenden Veränderungen unterworfen. Dies stellt alle Beteiligten vor immer neue Herausforderungen“, sagt er. Um sich dafür zu wappnen, hat er das **„deutsche arbeitsmarkt forum“** ins Leben gerufen, das am 16. November dieses Jahres seine dritte Auflage erfährt.

**„Mit dem Forum wollen wir wissenschaftlich fundiert herausfinden, wohin die Reise geht und den Unternehmen zeigen, was in der Arbeitswelt auf sie zukommt und vor allem, wie sie darauf reagieren können“**, erklärt Bernd H. Rath das Konzept.

Als Referent für das diesjährige arbeitsmarkt forum hat er unter anderem Thomas Sattelberger gewonnen, ehemaliger Personal- und Arbeitsdirektor sowie früheres Vorstandsmitglied der Deutschen Telekom AG. Der renommierte Manager behauptet sich seit vielen Jahren souverän als Leitwolf der Personalszene. Mit der Einführung der Frauenquote hat der Arbeitsdirektor das Land aufgewühlt, auch wenn ihm zunächst weder andere Dax-Vorstände noch die Kanzlerin folgen wollten. Er hat einerseits harte Sanierungs-

maßnahmen geräuschlos durchgesetzt, andererseits den Konzern zur Arbeitgebermarke gemacht. Für ihn ist Personalarbeit eine Schlüsselaufgabe von Unternehmen. Im Hinblick auf das Kongressmotto „Visionen vermitteln – Austausch fördern“, präsentiert er seine Vorstellungen zur veränderten Rolle des Personalwesens in den Unternehmen.

### „Für Young Professionals ist das Engagement im Web ein Maßstab für die Attraktivität eines Unternehmens“

Dabei spielen laut BERA-Mitarbeiter Dr. Martin Reti soziale Netzwerke wie Facebook oder Twitter eine immer gewichtiger Rolle. Vor allem bei der Gewinnung von High Potentials und jungen Nachwuchskräften führt kein Weg mehr am Social Web vorbei. „Für Young Professionals ist das Engagement im Web (2.0) ein Maßstab für die Attraktivität eines Unternehmens und daher absolut notwendig. Für Unternehmen heißt es dementsprechend: Gestalten oder gestaltet werden“, so Dr. Reti. Nach Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen liegt das größte Arbeitspotenzial bei den Älteren und den Frauen. „Durch kluge Weiterbildungs- und Vorsorgestrategien können Unternehmen

dazu beitragen, dass Ältere lange mit ihrer Arbeitskraft und ihrem Betriebswissen zur Verfügung stehen“, sagt sie. **Beim dritten arbeitsmarkt forum wird Gerontologe Prof. Dr. Andreas Kruse vom Institut für Gerontologie in Heidelberg neue Konzepte für altersgerechte Arbeitsgestaltung und die individuelle Betreuung und Förderung älterer Belegschaft vorstellen.**

Weitere Themen sind Diversity Management, Employer Branding, Veränderungsintelligenz und HR 2020.

Aus Sicht von Bernd H. Rath sind die fortschreitenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt eine Chance und keine Bedrohung. Mit dem „arbeitsmarkt forum“ hat er ein Podium geschaffen, auf dem sich Unternehmen, Politik und Verbände darüber verständigen können, wie diesen Veränderungen gestaltend begegnet werden kann.

[www.arbeitsmarktforum.de](http://www.arbeitsmarktforum.de)

### IMPRESSUM

**HERAUSGEBER:** BERA GmbH, Bahnhofstraße 22, 74523 Schwäbisch Hall. **V.i.S.d.P.:** Barbara Röhr. **Redaktion und Gestaltung:** Helmut Müller, Creativ Text, Werderstraße 134, 74074 Heilbronn. **Bearbeitung:** Regio Business, Ludwigstraße 6-10, 74564 Crailsheim. **Druck:** DHO Druckzentrum Hohenlohe-Ostalb, Ludwig-Erhard-Straße 109, 74564 Crailsheim. **Fotos:** BERA, Fotolia, istockphoto. **Auflage:** 59.000.





Die BERA wird international und eröffnet ein **Büro in Shanghai**, das dann später erfolgreich an die DEKRA übergeben wird.

Die Hohenloher Arena Messe wird zur **WM-Drehscheibe Süd** bei der „Heim-WM“ Deutschlands. Abertausende von Zuschauern wollen beim Public Viewing live mitfeiern. Die BERA als Sponsor mittendrin.

Die BERA stellt die **erste Auszubildende** ein.

Wirtschaftsminister Ernst Pfister verleiht den Preisträgern den Dienstleistungspreis 2006 im Haus der Wirtschaft in Stuttgart. Mit dabei: die BERA als **Dienstleister des Jahres** in der Kategorie „vorbildliche Kundenfreundlichkeit“.

Der Fach- und Führungskräftemangel wird spürbar. Die BERA gründet den **Geschäftsbereich Personalberatung** um regionale Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Kräften zu unterstützen.

Wachstumskurs fortgesetzt. Mit einem Zuwachs von über 20 Prozent (+190 Mitarbeitern) wird die BERA zu einem der **Aufsteiger des Jahres** in der Region und festigt ihre Position in der Hitliste der Top-Arbeitgeber.



BERA Personalberatung bezieht **neue und größere Räumlichkeiten in Heilbronn**.

Die BERA ruft die **„1. After-Work-Zeitpartyparty“** in Heilbronn ins Leben. Über 100 Partygäste feiern mit.

Die BERA stärkt ihre Präsenz in der Region und eröffnet **Niederlassungen in Rothenburg und Öhringen**.

**Geprüfte Bonität** - Die Deutsche Bank bescheinigt der BERA uneingeschränkte „Notenbankfähigkeit“.

Trotz der Wirtschaftskrise gelingt ein **Rekordjahr**. Zum ersten Mal beträgt der Umsatz bei einem Zuwachs von 15 Prozent über 20 Mio. Euro.

Die BERA kauft das **Schloss zu Hopferau** für Mitarbeiter und Kunden.

BERA erhält **erneut** den renommierten Titel **„Deutschlands Kundenchampion 2010“**.

BERA erhält **Siegel für außerordentliche Servicequalität**.

**AUDI und BERA kooperieren bei der Weiterbildung**. Ungelernte Arbeitnehmer erhalten einen anerkannten IHK-Abschluss.

BERA führt **Wirtschaftsdelegation nach Shanghai**.

Die BERA GmbH unterzeichnet **Kooperationsvereinbarung mit der osteuropäischen Personalvermittlung Personnel International AG**.

BERA initiiert neue und einzigartige Kongressveranstaltung, das **1. deutsche arbeitsmarkt forum**. Der zukunftsweisende Kongress findet breite Unterstützung aus Politik und Wirtschaft.

**Rekordergebnis** – das Geschäftsjahr 2010 wird mit dem besten Ergebnis der Unternehmensgeschichte abgeschlossen.

Eröffnung der **Niederlassung Bad Mergentheim**.

Die **Privatärztliche Verrechnungsstelle Service GmbH (PVS)** und die **BERA Gesundheit, Medizin & Forschung** unterzeichnen **Kooperationsvereinbarung**.

Die BERA **unterstützt** als Förder-Partner die **Duale Hochschule Baden-Württemberg Mosbach** finanziell.

BERA erhält **erneut das Gütesiegel >Arbeits-Plus<** der EKD und belegt den ersten Platz beim bundesweiten, branchenübergreifenden Wettbewerb **„Deutschlands Mitarbeiterchampions 2012“**.

**BERA baut Dorf der Hoffnung**. 27 freiwillige Helfer reisen nach Äthiopien und bauen dort **gemeinsam mit der Hilfsorganisation Habitat for Humanity** Häuser für bedürftige Familien.

**3. deutsches arbeitsmarkt forum** im November mit hochkarätigen Referenten.

**Bernd H. Rath gründet die DEKRA Arbeit Partner BERA Personaldienstleistungen GmbH in Schwäbisch Hall**. Auf Grund wirtschaftlich schwieriger Zeiten stand die Akquise freier Stellen damals im Fokus des Unternehmens.

BERA übernimmt die Personal-Service-Agentur (PSA) der Agentur für Arbeit und **vermittelt Akademiker** bzw. qualifiziert diese sehr erfolgreich.

Eröffnung der **zweiten Niederlassung in Tauberbischofsheim**.

Nach zwei Jahren beschäftigt das Unternehmen **350 Mitarbeiter**.

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Die BERA führt ein **Jobcenter** der Agentur für Arbeit und betreut bzw. vermittelt Arbeitslosengeld-II-Bezieher.

BERA eröffnet ihre **erste Niederlassung in Heilbronn**, die sich im Laufe der Jahre zur größten Niederlassung der BERA entwickelt.

Die Werte Partnerschaft, Innovation und Nachhaltigkeit bestimmen schon seit Beginn die tägliche Arbeit der BERA und werden nun in der **Unternehmensphilosophie** schriftlich verankert.

**Gründung der BERA Service GmbH**.

Das europäische Institut zur Zertifizierung von Managementsystemen und Personal zertifiziert die BERA mit der **DIN EN ISO 9001:2000**. Damit ist die BERA einer der wenigen Personaldienstleister ihrer Größe, der nach dem internationalen Dienstleistungs-Standard arbeitet.

Zum ersten Mal wird die BERA mit über **400 Beschäftigten** in der Hitliste der größten Arbeitgeber der Region Heilbronn-Franken geführt. Sie ist damit gleichzeitig auch der führende Personaldienstleister der Region.

Die BERA expandiert weiter: Die **Niederlassungen in Crailsheim und Eisenach/Schmallkalden** werden eröffnet.

Die **BERA wird selbstständig** und baut eine eigene Buchhaltung und IT-Abteilung auf - löst sich damit von der DEKRA.

Die **Niederlassung Aalen** wird eröffnet.

Zum ersten Mal knackt die BERA die **1000-Mitarbeiter-Marke** und festigt die Marktführerschaft.

Der Umsatz steigt um 25 Prozent.

Die Präsenz im Internet wird mit einer eigenen **Jobbörse** ausgebaut.



Mit der Verleihung des Titels **„Deutschlands Kundenchampions 2009“** würdigen die Deutsche Gesellschaft für Qualität, das Unternehmermagazin impulse und die forum! Marktforschungsgesellschaft in Mainz das herausragende Kundenmanagement und die hohe emotionale Kundenbindung der BERA.

**1. Business Forum** im Kloster Bronnbach. Benediktiner-Mönch Abt Odilo Lechner referiert und diskutiert mit Unternehmern über Alte Werte - Neue Chancen und die Frage, ob die Krise die Moral zurück bringt.

Die BERA erhält als erster kommerzieller Personaldienstleister die **Auszeichnung >Arbeits-Plus<**. Die Evangelische Kirche in Deutschland verleiht dieses Gütesiegel an besonders zukunftsfähige und gesellschaftlich verantwortungsbewusste Unternehmen.

Die BERA erweitert ihr Leistungsspektrum und gründet die **BERA International**, die Unternehmen bei der Personalsuche im Ausland (insbesondere in Asien und Osteuropa) unterstützt.

**Niederlassungen in Künzelsau und Bad Salzung** eröffnet.

BERA schließt **Kooperationsvereinbarung mit der litauischen UAB Antile**.

BERA engagiert sich für **Habitat for Humanity**, 17 Mitarbeiter der BERA bauen in nur 5 Tagen ein Haus für eine bedürftige Familie in Rumänien.

Die BERA erhält zum **dritten Mal in Folge** den begehrten Titel „Deutschlands Kundenchampion“.

GGS und BERA gründen die **erste Corporate University in der Region**. Durch die berufsbegleitende, modulare Weiterbildung erhalten die BERA-Mitarbeiter einen zertifizierten Abschluss auf Master-Niveau.

Das **Erste Deutsche Zentrum für Leistungsmanagement und Burnout-Prävention** im Allgäuer Schloss zu Hopferau nimmt seine Tätigkeit auf.

**BERA Gesundheit, Medizin & Forschung wird gegründet**, sie rekrutiert Ärzte und medizinisches Fachpersonal für die Region.

Bernd Rath wird zum **Mittelstandsbotschafter von Habitat for Humanity** ernannt.

Mit **1.400 Mitarbeitern** weiter auf Rekordkurs - zum zweiten Mal hintereinander wird der **Umsatz fast verdoppelt**.

# 10 Jahre BERA

## MEHR FACHWISSEN FÜR MITARBEITER UND BETRIEBE

Halit Acay strahlt über das ganze Gesicht. „Es ist ein tolles Gefühl, einen Abschluss zu haben“, sagt er. Der BERA-Mitarbeiter hat sich in einem einjährigen Lehrgang zum Maschinen- und Anlagenführer ausgebildet. Er ist bereits seit sieben Jahren bei der BERA, zunächst als ungelernter Produktionsmitarbeiter. Jetzt hat er einen anerkannten IHK-Abschluss. Durch die Qualifizierung ist er nun bei der AUDI im Einsatz - und er hat einen festen, unbefristeten Arbeitsvertrag!

Als ihm die BERA die Chance für die Weiterbildung anbot, war er zunächst skeptisch. Nebenberuflich die Schulbank zu drücken, abends, an den Wochenenden zu lernen, da war er nicht sicher, ob er das schafft. „Wir waren aber zuversichtlich, dass ihm das gelingt und haben ihm gut zugeredet“, erinnert sich Sabine Stolte, Projektleiterin Automotive bei der BERA in der Niederlassung Heilbronn. Jetzt fährt Halit Acay jeden Tag stolz durch das Werkstor von AUDI und freut sich auf seine Arbeit.

Gemeinsam mit dem AUDI-Bildungswesen Neckarsulm und der Agentur für Arbeit hat die BERA das Qualifizierungsprojekt für ungelernete Arbeitnehmer angestoßen. „Schon seit mehreren Jahren verbindet das AUDI-Bildungswesen und die BERA eine



strategische Partnerschaft. Gemeinsam entwickeln wir auf die Bedürfnisse von AUDI abgestimmte Weiterbildungsprogramme“, erklärt Sabine Stolte.

**Wer sich stetig weiterbildet, hat auf dem Arbeitsmarkt auf Dauer bessere Chancen. Eine höhere Qualifikation verringert zudem das Risiko der Arbeitslosigkeit.** Im Hinblick auf den massiven Fachkräftemangel ist ausgebildetes Personal für Unternehmen inzwischen einer der wichtigsten Standortfaktoren. Das weiß auch BERA-Gründer Bernd H. Rath. „Wir setzen uns deshalb für eine nachhaltige Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein“, betont der Geschäftsführer des Personaldienstleisters.

Die BERA fährt dabei zweigleisig. Zum einen achtet sie auf die permanente Fort- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf diese Weise kann die BERA flexibel auf Anforderungen der regionalen Unternehmen reagieren und zeitnah fachspezifischen Bedarf erfüllen. Und zum anderen unterstützt sie Unternehmen darin, deren Mitarbeiter weiterzuqualifizieren. „Während sich die Mitarbeiter unseres Kunden weiterbilden, stellen wir gut ausgebildetes Fachpersonal zur Verfügung. Die Arbeit im Betrieb kann so ungestört weiterlaufen. Es entstehen keine Lücken“, so Rath. Unternehmen können auf diese Weise lang vakante Stellen mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern besetzen,

die darüber hinaus bereits die Gepflogenheiten des Betriebs kennen.

Die BERA orientiert sich bei ihren Weiterbildungsangeboten an aktuellen Trends. Berufsbilder ändern sich und stellen neue Anforderungen. So werden beispielsweise immer stärker PC-Kenntnisse und Fertigkeiten aus angrenzenden industriellen Branchen gefragt. Metallfachkräfte der BERA haben deshalb in einer 17-wöchigen Weiterbildung theoretische und praktische Kenntnisse in der Steuerungstechnik erworben, sich CNC-Grundlagen erarbeitet und das CNC-Drehen und -Fräsen erlernt. Bei einem anderen Projekt eigneten sich fünf BERA-Mitarbeiter in einer dreiwöchigen Holzbearbeitungsschulung theoretische und praktische Grundlagen in der Holzbearbeitung bis hin zum Möbelbau sowie Kenntnisse in der Bedienung von Maschinen und der Arbeitssicherheit an.

„Bei der Qualifizierung arbeiten wir eng mit renommierten Weiterbildungsträgern aus der Region zusammen, die anerkannte und zertifizierte Qualifizierungsmaßnahmen anbieten“, erklärt Jutta Terdenge, die bei der BERA die Ausbildungsprojekte betreut. Als Karrierepartner für die Mitarbeiter kooperiert die BERA mit renommierten Unternehmen und sorgt durch gezielte Schulungen dafür, dass sie passgenau die Anforderungen der Kunden erfüllen. So entsteht eine „Win-Win-Situation“, die für alle Seiten von Vorteil ist.

### LEHRAUFTRAG

**Silke Ramminger,**

Recruitingexpertin der BERA, ist seit Oktober 2010 Dozentin an der Hochschule Heilbronn, Campus Künzelsau. In ihren Vorlesungen bereitet sie Studierende auf die Bewerbung bzw. den Berufsstart vor. Inhaltliche Schwerpunkte sind Selbstvermarktung im Bewerbungsprozess, Optimierung von Bewerbungsunterlagen sowie das Erstellen und Durchlaufen eines Assessment-Centers. „Als strategischer Partner unserer Kunden und Karrierecoach bzw. Wegbegleiter unserer Mitarbeiter können wir den Studierenden ideale Einblicke in beide Seiten bieten. Außerdem werden wir mit dem Lehrauftrag unserem Anspruch als Arbeitsmarktgestalter gerecht“, sagt Silke Ramminger.



## CORPORATE UNIVERSITY ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

In Partnerschaft mit der German Graduate School of Management & Law (GGS) in Heilbronn hat der regionale Personaldienstleister BERA die erste Corporate University in Heilbronn-Franken gegründet. Dem Konzept nach handelt es sich dabei um eine unternehmenseigene Akademie, die sich bei der Vermittlung von fachlichen Inhalten an den strategischen und kulturellen Herausforderungen des Unternehmens orientiert. Auf diese Weise wird ein kontinuierlicher Lern- und Erneuerungsprozess in Gang gesetzt, der die Kernkompetenzen des Unternehmens systematisch stärkt und entwickelt. Die Corporate University dient als Instrument, das für jede Ebene der Vorqualifikation von Mitarbeitern ein passendes Studien- und Seminarprogramm zulässt und unternehmensbezogene sowie maßgeschneiderte Trainings- und Lernprogramme anbietet. Hintergrund für die Gründung der Corporate University ist der schnelle Wandel in der Arbeitswelt. „Das erfordert neue Methoden in der betrieblichen Qualifizierung“, sagt BERA-Geschäftsführer Bernd H. Rath. **Ein Weg, die Beschäftigungsfähigkeit des Personals zu erhalten, sind unternehmenseigene Fortbildungseinrichtungen – wie die Corporate University.** Sie vereinigt alle Bildungs- und Persönlichkeitsentwicklungsangebote unter einem Dach und bietet damit ein Gesamtkonzept der fachlichen und persönlichen Entwicklung. „Die Corporate University nimmt für uns eine Schlüsselposition bei der internen Personalentwicklung ein“, erklärt Bernd H. Rath. Als bislang einziges mittelständisches Unternehmen in der Region bedient sich die BERA dieser individuellen Form der betrieblichen Weiter-

bildung, die sonst nur mit Großkonzernen in Verbindung gebracht wird.

Das Konzept beruht auf drei Säulen. Eine Säule ist die berufsbegleitende, modulare Weiterbildung auf Hochschulniveau mit zertifiziertem Abschluss. Die entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen werden inhaltlich und konzeptionell von der GGS ausgestaltet. Über einen ständigen Wechsel zwischen Theorie und Praxis werden optimale Möglichkeiten geboten, das Erlernte nach und nach in die tägliche Praxis einzubinden. **„Das Projekt mit der BERA ist das erste seiner Art. Wir streben weitere Kooperationen mit Unternehmen in der Region an“**, sagt Prof. Dr. Dirk Zupancic, Geschäftsführer der GGS.

Die zweite Säule der Corporate University besteht darin, Mitarbeitern und Kunden der BERA Kurse zu verschiedenen Bereichen der Persönlichkeitsentwicklung und Work-Life-Balance anzubieten. Konzipiert und durchgeführt werden die Kurse vom neu gegründeten Deutschen Zentrum für Leistungsmanagement und Burn-out-Prävention im unternehmenseigenen Schloss zu Hopferau. Das umfangreiche Seminarprogramm unterstützt dabei, Lernen und Arbeit in Balance zu bringen und bietet mittelständischen Unternehmen die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter professionell und nachhaltig zu binden. Die dritte Säule bilden die bereits bestehenden Kooperationen mit externen Bildungseinrichtungen. Hier liegt der Fokus auf der Förderung spezieller Zusatzqualifikationen, individuell auf die Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters zugeschnitten.

**DOWNLOAD:** [www.bmbf.de/pub/corporate\\_universities\\_in\\_deutschland.pdf](http://www.bmbf.de/pub/corporate_universities_in_deutschland.pdf)



### QUALIFIZIERUNG

Die BERA Gesundheit, Medizin & Forschung hat eine **Kooperation mit verschiedenen Bildungseinrichtungen** vereinbart. Ziel der Zusammenarbeit ist, die Kompetenzen der Dienstleister zu bündeln, um so Ärzte und medizinisches Fachpersonal im täglichen Verwaltungsaufwand zu entlasten. So hat die BERA im Rahmen der Kooperation jüngst eine einjährige Qualifizierungsmaßnahme für ausländische Mediziner und Ärzte ins Leben gerufen. „Die Teilnehmer erweitern dabei ihre interkulturelle Kompetenz, erhalten Sprachtraining und werden intensiv über das deutsche Gesundheits- und Sozialwesen informiert“, sagt BERA-Bereichsleiter Thomas Rapp. Mit der Maßnahme will die BERA Fachkräfte in den regionalen Gesundheitseinrichtungen sichern und die Bevölkerung im Gesundheitswesen nachhaltig versorgen.

### STUDIERENDE DER DHBW



Verantwortung zu übernehmen, ein gutes Arbeitsklima, kontinuierliche Unterstützung während der Ausbildung sowie Weiterbildungsmöglichkeiten nach dem Abschluss – das erwarten **Studenten der Dualen Hochschule** von ihrem Ausbildungsbetrieb. Dies war das Ergebnis von mehreren Workshops zu Beginn der Ausbildung von drei Studierenden der Dualen Hochschule bei der BERA in Schwäbisch Hall. In Kooperation mit der Dualen Hochschule hat die BERA den Studiengang Dienstleistungsmanagement mit entwickelt und bietet Studierenden BA-Studienplätze in den Bereichen Personal-, Medien- und Kommunikationsmanagement an. „Unsere Ausbildungsquote ist etwa dreimal so hoch wie im Bundesdurchschnitt“, sagt BERA-Geschäftsführer Bernd H. Rath. Damit die studentischen Berufsstarter bei der BERA optimal geführt und gefördert werden, hat die Ausbildungsbeauftragte, Diplom-Pädagogin und Diplom-Kauffrau Jutta Terdenge ein Programm entwickelt, das sich am Lehrplan der Studierenden orientiert. So gibt es regelmäßig interne Schulungen und fest definierte Ausbildungsetappen. Die Studierenden übernehmen eigenverantwortlich Projekte und werden in die tägliche Arbeit eingebunden.



## SCHLOSSGESCHICHTE(N)

Schloss zu Hopferau ist das älteste Schloss im Landkreis Ostallgäu. Seine Geschichte reicht zurück bis ins Jahr 1467. In diesem Jahr erhält Ritter Sigmund-Friedrich von Freyberg zu Eisenberg durch Erbteilung den östlichen Besitz der Herrschaft Freyberg-Eisenberg. Hopferau wählt er als seinen Verwaltungssitz. Kurz darauf beginnt Ritter Sigmund mit dem Bau des dreigeschossigen Gebäudes im Stil der Neugotik. Das als Jagdschloss errichtete Anwesen errang aufgrund seines Komforts sehr schnell einen guten Ruf als Haus der Gastlichkeit. Neben Rittersn, Fürsten und anderen Adligen beherbergte es nach der Überlieferung auch einige namhafte Persönlichkeiten. Aufgrund der hohen Frequenz wurde das Schloss seit Mitte des 16. Jahrhunderts mehr und mehr zum gesellschaftlichen Mittelpunkt im Allgäu. Von 1830 bis 1840 wurde das Schloss umgebaut. An der Ostfront wurde es um einen weiteren Flügel erweitert und erhielt eine neugotische Fassade.

Schloss zu Hopferau befand sich von 1846 bis 1910 im Besitz der Freiherren von Ponickau. Im Folgenden wechselten mehrmals die Besitzer, bis das Areal 1999 an die Kulturstiftung Füssen e. V. überging. BERA Geschäftsführer Bernd H. Rath erwarb das Schloss im März 2011 und ließ es zu einem modernen Hotel, Tagungs- und Veranstaltungszentrum modernisieren. Die sogenannten Treppenhauskonzerte für Freunde der klassischen Musik erfreuen sich großer Beliebtheit weit über den Landkreis Ostallgäu hinaus.

Bekannt wurde das Schloss durch den Schöpfergeist **Konrad Ernst Otto Zuse**. Hier nahm der Bauingenieur und erfinderische Unternehmer 1947 den Z4 im Mehlstall der Bäckerei Martin auf dem Schlossgelände in Betrieb – der erste leistungsfähige, programmgesteuerte und frei programmierbare Computer der Welt. Die erste Rechenleistung war die komplexe Ermittlung des Milchpreises für angelieferte Milch bei der Sennerei Lehern. Der Z4 war seiner Zeit weit voraus. IBM interessierte sich für den Z4 und wollte die weitere Entwicklung verhindern. In der Nachkriegszeit war der Z4 der einzige funktionierende Computer in Kontinentaleuropa und der erste kommerzielle Computer weltweit.

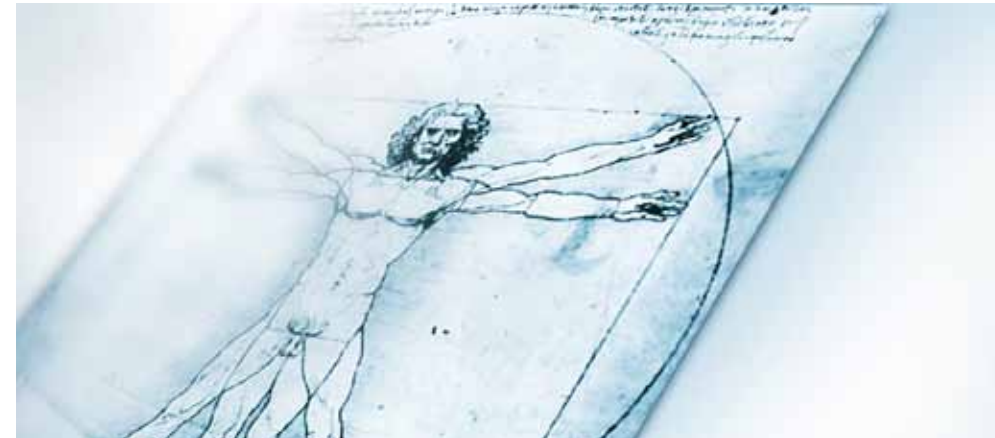
ZU GAST BEI FREUNDEN  
IM SCHLOSS ZU HOPFERAU

Inmitten einer idyllischen Landschaft gelegen, ist das Schloss zu Hopferau ein Schmuckstück im Allgäu und ideal, um zur Ruhe zu kommen und zu entspannen. Unter der Obhut von BERA-Geschäftsführer Bernd H. Rath ist das Kleinod stilvoll saniert worden und zeigt sich in einem ganz besonderen Glanz. Die historische Umgebung ist behutsam mit modernen Elementen aufgefrischt, die einzigartige Atmosphäre der über 500-jährigen Geschichte des Hauses ist erhalten geblieben.

Das Schloss ist nicht nur beliebt bei Hochzeiten und Festgesellschaften. Sein bezauberndes Flair schätzen auch Tagungsgäste. Das Haus bietet drei verschiedene Tagungsräume mit Platz bis zu 35 Personen. Allesamt sind sie mit neuester Tagungstechnik auf höchstem Niveau ausgestattet. „Wir haben die modernsten Seminarräume im ältesten Schloss des Oberallgäus“, betont Hotel-Direktor Georg Kirchgäßner. So lassen sich beispielsweise Licht, Ton, Beamer und Verdunkelung von einem iPad aus bedienen und steuern. Leistungsstarke Projektoren, kostenloses WLAN und ein mobiles Whiteboard unterstützen die Tagungs- und Seminararbeit. Kulinarisch zählt das Schloss zu Hopferau zu den Top-Adressen im Oberallgäu. Im gediegenen Schloss-Restau-

rant mit modernem Ambiente überrascht eine gehobene, aber bezahlbare Sternküche mit saisonalen Spezialitäten. Regionale Küche mit frischen heimischen Produkten genießt der Gast in der historischen Schlossküche. Rustikal gemütlich speist er im urigen Gewölbe der Burgwache mit altem Kachelofen. Nach dem Essen oder abends lädt die Schlossbar mit feinen Edelbränden, exzellenten Weinen und einer erlesenen Auswahl an Spirituosen zu einem Drink ein. Und bei schönem Wetter ist der vermutlich schönste Biergarten des Allgäus geöffnet. Die komfortablen, mit hochwertigen Interieurs ausgestatteten Zimmer vermitteln ein unvergleichliches Wohlfühlambiente. Unter dem Motto „Zu Gast bei Freunden“ bietet das Hotel erstklassigen Service mit persönlicher Note. Individuelle Arrangements sorgen für angenehme Gastlichkeit.

[www.schloss-hopferau.com](http://www.schloss-hopferau.com)

ERSTES DEUTSCHES  
ZENTRUM FÜR  
LEISTUNGSMANAGEMENT UND  
BURNOUT-PRÄVENTION

Gesundheit ist Chefsache und muss von diesem auch vorgelebt werden – das ist eine der Grundideen des Ersten Deutschen Zentrums für Leistungsmanagement und Burnout-Prävention im Schloss zu Hopferau. Dahinter steht die Vision von BERA-Geschäftsführer Bernd H. Rath. **„Ich wollte einen Leuchtturm für die betriebliche Gesundheitsvorsorge schaffen und im Schloss zu Hopferau als Gegenpol zur allgegenwärtigen Beschleunigung ein Refugium der Entschleunigung etablieren“**, sagt er. In Dr. Sebastian Spörer hat er einen kongenialen Partner gefunden. Dessen Konzept orientiert sich am Leistungssport. „Dieser lebt uns vor, auf hohem Niveau über Jahrzehnte Topleistung zu bringen, ohne dabei auszubrennen“, sagt der Dozent an der Technischen Universität München. **„Bei uns landen Manager deshalb nicht auf der Couch oder der Krankenliege, sondern auf dem Laufband und in der Küche“**, erklärt Dr. Spörer seinen Ansatz.

Das Zentrum begleitet Spitzenkräfte aus der Wirtschaft nachhaltig dabei, leistungsfähig zu bleiben. Dabei geht das Team um den Facharzt individuell auf die Seminarteilnehmer ein und begleitet diese im Anschluss sechs Monate auf ihrem Weg zur Balance zwischen Arbeit und Privatem. Grundlage dafür ist eine Personal-Balance-Card, die gemeinsam erarbeitet wird. Hauptaugenmerk liegt auf den Aspekten Bewegung, Ernährung

und Kommunikation. Experten aus den Disziplinen Medizin, Psychologie und Sport entwickeln umfassende Individualprogramme, die optimal in der jeweiligen Führungsposition unterstützen. Das Zentrum vermittelt, wie die eigene Leistungsfähigkeit richtig gemanagt und gefördert werden kann. Die Seminarteilnehmer lernen auf sie zugeschnittene Techniken und ganzheitliche Methoden kennen, Erschöpfung in positive Energie zu verwandeln und ihre Stärke auch in extremen Situationen abzurufen. „In den mehrtägigen Seminaren kommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder zu sich selbst und entdecken so eine neue, gestärkte Leistungsfähigkeit“, erklärt Dr. Spörer. Und sie lernen, dass Wohlbefinden eine strategische Aufgabe ist, für sich selbst und für das jeweilige Unternehmen.

[www.zentrum-fuer-leistungsmanagement.com](http://www.zentrum-fuer-leistungsmanagement.com)



## BURNOUT-SYNDROM

Beim Burnout-Syndrom (englisch „ausbrennen“) handelt es sich um eine körperliche, emotionale und geistige Erschöpfung aufgrund beruflicher Überlastung. Diese wird meist durch Stress ausgelöst, der aufgrund verminderter Belastbarkeit nicht bewältigt werden kann. Burnout ist der Endzustand einer Entwicklung, die mit idealistischer Begeisterung beginnt und über frustrierende Erlebnisse schließlich zu Desillusionierung und Apathie, psychosomatischen Erkrankungen und Depression oder Aggressivität und einer erhöhten Suchtgefährdung führt.

INFOS: [www.burnout.net](http://www.burnout.net)  
[www.aktivgegenburnout.net](http://www.aktivgegenburnout.net)  
[www.burn-out-muenchen.de](http://www.burn-out-muenchen.de)

## WORK-LIFE-BALANCE

Work-Life-Balance beschreibt einen Zustand, in dem Arbeit und Privatleben miteinander im Einklang stehen. Wer sich auf der Arbeit wohlfühlt, trägt dieses Gefühl mit nach Hause und umgekehrt. Das Ziel von Work-Life-Balance ist, das persönliche Wohlbefinden zu steigern. Nur wer sich wohlfühlt, kann sein Leistungsvermögen voll ausschöpfen und ist auch bereit dazu.

Betriebliche Maßnahmen für eine Work-Life-Balance sind sehr vielfältig. Sie reichen von flexiblen Arbeitszeiten, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen über Angebote zur Kinderbetreuung oder Ernährungshilfen bis hin zu Rückenschulen und Fitness am Arbeitsplatz. Work-Life-Balance stellt heute einen klaren Wettbewerbsvorteil dar. Zufriedene, ausgeglichene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motiviert und leistungstark. Und nur wer zufrieden ist, kann sein Leistungspotenzial voll ausschöpfen.



STIMMEN ZUR REISE

**Franziska Wüst**

Vor der Baureise meinte ich noch, dass ich mich freue, jemandem ein wenig Glück abzugeben. Nach der Reise kann ich sagen, dass ich froh bin, so viel Glück bekommen zu haben.



**Andrea Ritzmann**

Es macht mich stolz, Bewerbern, Mitarbeitern, Interessenten, Kunden, Freunden und der Familie von unseren Aktionen in Rumänien und Äthiopien zu erzählen. Ich bin froh, das Land kennen gelernt zu haben, die Menschen, die Tiere, die Musik, die Gerüche, das Essen, die Sonne, die Eindrücke, die Herausforderungen, den Muskelkater.



**Tanja Anderseck**

Ich habe an der Baureise teilgenommen, weil ich sehr zu schätzen weiß, wie gut es mir hier in Deutschland geht. Ich habe deshalb gerne geholfen, persönlich vor Ort, mit meinen Händen und meiner Arbeitskraft. Das war zwar anstrengend, aber das Gefühl, etwas Gutes zu tun, hat auch ungemein befriedigt. Ich habe dabei auch eigene Grenzen kennen gelernt. Die unbeschreiblichen, überwältigenden Eindrücke von der Reise hallen weiterhin nach.



**Björn Diem**

Schön, dass ich mit durfte. Da ich gerne auch anderen helfe, war es für mich gar keine Frage, mich für die Reise zu melden. Mal über den Tellerrand hinausschauen, das hat mir menschlich sehr viel gebracht. Ich habe hautnah erlebt, wie gut es uns eigentlich geht, im Vergleich zu anderen auf dieser Welt.



**Christian Koch**

Aktiv den ärmsten Menschen dieser Welt zu helfen, dabei noch den eigenen Horizont erweitern und die Zustände in diesem Land mit eigenen Augen zu sehen, war bei mir der ausschlaggebende Punkt mitzumachen.



# 10 JAHRE BERA – 10 HÄUSER FÜR ÄTHIOPIEN



Die Umstände, in denen viele Menschen in Äthiopien leben, sind unglaublich: 90 Prozent der Bevölkerung hat keinen Zugang zu sanitären Anlagen. Etwa 49 Prozent sind unterernährt. Nur 27 Prozent haben Zugang zu sauberem Trinkwasser. Die Wohnverhältnisse sind miserabel. Die Elendsbehausungen sind oft einsturzfähig, haben weder Fenster noch Türen, und bei Regen sammelt sich das Wasser in den Hütten. Auf engstem Raum leben oft Großfamilien mit acht, zehn, zwölf Menschen. Bis zu drei oder vier Personen teilen sich ein Bett, für viele bleibt nur der nackte Boden zum Schlafen. „Wenn ich das sehe, weiß ich, warum ich diese Arbeit hier mache“, sagt Magdalena Jaworowski, Mitarbeiterin der BERA. Zusammen mit 27 weiteren freiwilligen Helfern des Personaldienstleisters baut sie gemeinsam mit der Hilfsorganisation Habitat for Humanity zehn Häuser für bedürftige Familien und eine 3.000 Meter lange Hauptwasserleitung mit Wasserhähnen, vier Brunnen sowie einer Handpumpe für 360 Familien bzw. rund

1.800 Personen. Das BERA-Bauteam geht engagiert zu Werk. Mit Spitzhacke und Schaufel bewaffnet errichten die unerfahrenen Helfer unter hohem persönlichen Einsatz Fundamente und ziehen Wände hoch. Angeleitet von einer professionellen Bauleitung packen sie gemeinsam mit den Familien, die in die neuen Unterkünfte einziehen werden, tatkräftig zu. **„Stellenweise stoßen wir bei der Bauarbeit an unsere Grenze. Aber häufiger wachsen wir über uns hinaus“**, sagt Dr. Martin Reti. Er hat sich für den Einsatz in Äthiopien spontan angemeldet. Aus Überzeugung und dem Wunsch, zu helfen und Not zu lindern. „Ich bin stolz auf das, was wir hier tun und dankbar dafür, dass ich Teil dieses tollen Teams sein darf“, betont er. Der Anstoß für die Hilfsaktion kam von BERA-Geschäftsführer Bernd H. Rath. Seit 2010 engagiert sich die BERA durch Spenden und Freiwilligeneinsätze für Hilfsprojekte der Non-Profit-Organisation. Im vergangenen Jahr baute bereits ein Mitarbeiterteam ein Haus für eine Witwe mit zwei Töchtern in Rumänien. Geschäfts-

„Wenn ich das sehe, weiß ich, warum ich diese Arbeit hier mache“



führer Bernd H. Rath hat dabei selbst aktiv Hand angelegt und ist seitdem begeisterter Anhänger der Idee von Habitat for Humanity. **„Das Konzept, Eigenverantwortung statt Geschenkprogramm, und die Möglichkeit, selbst anpacken zu können, haben mich vom ersten Moment an gereizt. Hilfe zur Selbsthilfe ist besser als nur Geld zu spenden“**, sagt er. Für sein Engagement für die Hilfsorganisation ist er vom ehemaligen Bundesfinanzminister Hans Eichel zum Botschafter von Habitat for Humanity ernannt worden.

Zum 10-jährigen Firmenjubiläum hat BERA gemeinsam mit der Hilfsorganisation das Projekt in Äthiopien in Angriff genommen. Auszubildende, Projektmitarbeiter, Assistenten, Personalmanager, Niederlassungsleiter, der Geschäftsführer selbst sowie Kunden- und Lieferanten-Ansprechpartner sind von dem gemeinsamen Erlebnis emotional berührt. **„Ich genieße jeden verkaterten Muskel, weil ich weiß, ich tue mit meiner Zeit und meiner Arbeitskraft etwas Gutes und Sinnvolles. In der Kombination mit dem Miteinander**

TAGEBUCH

Aus dem Facebook-Tagebuch des BERA-Bauteams

**Mittwoch, 16. 05. 2012:**  
**„SCHLAMMSCHLACHT“**  
**IM ÄTHIOPISCHEN HOCHLAND**

Spitzhacken und Schaufeln bleiben heute in der Bauhütte. Stattdessen steht „Chika“ im Mittelpunkt des Interesses, eine Mischung aus Erde, Dung und Wasser, die zur Verkleidung der Häuser dient. Zu Beginn des Tages werden drei Arbeitsbereiche vorgestellt, in die sich das Bauteam einteilen kann: eine Gruppe, die Steine transportiert, um die Fundamente zu befüllen, eine Gruppe, die die Holzgerüste der Häuser mit zusätzlichen senkrechten Latten verstärkt und die „Chika-Gruppe“, welche sich dem „Verputzen“ der Häuser widmet. Nachdem die Beteiligung in Gruppe drei anfangs etwas gering ist – die Zusammensetzung des Baumaterials schreckte offensichtlich ab – gewinnt die „Chika-Gruppe“ kontinuierlich Mitarbeiter, sodass am Ende des Arbeitstages fast das komplette Bauteam, die einheimischen Helfer sowie die Habitat-Mitarbeiter Chika-Bälle produzieren, weiterreichen, gegen die Wand werfen oder glattstreichen. Zu fortgeschrittener Stunde stehen fast alle mitten im Dreck oder zeigen zumindest deutliche Spuren auf Kleidung und Körper. Einige Mitarbeiter werden von den einheimischen Helfern sogar zu „Ambasa“ ernannt, was so viel bedeutet wie Löwe. Ob das jetzt eine Ehrenbezeichnung ist ... Doch nicht nur das Baumaterial hinterlässt Spuren. Neben schmerzenden Rücken und Muskelkater, werden die Helfer auch in Punkto Sonneneinstrahlung vorsichtiger und verwenden großzügig Sonnencreme oder gar Sonnenschutz-Kleidung. Diejenigen, die es bereits erwischt hat, greifen auf das Allheilmittel Chika zurück. Angenehm kühl schützt es die geröteten Stellen mit seiner undurchdringlichen braunen Kruste. Am Ende des Tages besucht das Bauteam zwei Familien, die bereits in neue Häuser eingezogen sind. Sie werden Zeuge darüber, welche Freude die neue Behausung, das Mehr an Platz und die Sauberkeit den Menschen beschert. Ein weiterer Ansporn und Grund genug auch morgen wieder anzupacken, um eine neue Zukunft zu erschaffen. Die Bilanz dieses Tages: zwei fast bezugsfertige Häuser. Das Tagesziel wurde erreicht. Und morgen geht es Gerüchten zufolge an das Verlegen der Wasserleitungen.



STIMMEN ZUR REISE

**Natalie Bach**

„Wer die Ärmsten dieser Welt gesehen hat, fühlt sich reich genug zu helfen.“ (Albert Schweitzer).

Diese Erfahrung durfte ich letztes Jahr schon in Rumänien machen. Ich habe mich deshalb sehr darüber gefreut, auch in diesem Jahr wieder im Team zu sein und mit meinem Einsatz viel zu bewirken.



**Marc Portmann**

Im Anschluss an die Baureise nach Rumänien musste ich nicht eine Sekunde überlegen, ob ich wieder dabei bin. In Äthiopien wartete eine neue Herausforderung auf uns, sowie ein völlig neues Land, dessen Einwohner und Kultur. Ich habe mich riesig auf das Abenteuer gefreut und bin stolz auf das, was wir als Team in Äthiopien geleistet haben.



**Marita Bormann**

Wir leben in einer Luxusgesellschaft und wissen nicht mehr wie es ist, mit wenig auszukommen. In anderen Ländern ist das Normalität. Ich möchte durch meinen persönlichen Einsatz den Menschen in Äthiopien „mehr vom Leben“ ermöglichen ...



**Kathrin Wiederhold**

Bereits im Mai 2011 durfte ich ein Teil des Teams sein, das Familie Moldowan in Rumänien durch den Hausbau ein neues und vor allem besseres Leben ermöglicht hat. Dieses Erlebnis, die Freude und Dankbarkeit der Familie erleben zu dürfen sowie das gute Gefühl, Menschen durch die eigene Arbeit geholfen zu haben, waren unbeschreiblich.



**Emel Kurnaz**

Die Zeit in Äthiopien wird für mich eine sehr wertvolle Erfahrung bleiben. Es war eine große Herausforderung und gleichzeitig eine tiefgreifende Horizonsweiterung. Vielen Dank an die BERA für die Chance, den Menschen dort zu helfen.



in der Gruppe, dem Kennenlernen einer fremden Kultur und fremder Menschen ist das eine fantastische Mischung, an die ich mich bis ans Lebensende erinnern werde“, schwärmt Dr. Martin Reti von seinem Einsatz.

Das BERA-Bauteam hat sich auf den Einsatz auf der Baustelle in 2.800 Metern Höhe intensiv vorbereitet. Schon im Vorfeld der Reise hat die interkulturelle Beschäftigung mit Äthiopien zu spontanen Aktionen der Mitreisenden geführt. Es gab Spendenaktionen, Benefizveranstaltungen und Sammelaktionen in privaten Netzwerken. So sind zusätzliche Spenden für das Projekt zusammengelassen.

Die Motivation, etwas zu tun, ist bei der Ankunft daher entsprechend groß. Innerhalb einer Woche errichtet das BERA Bauteam vier Häuser aus lokalen Materialien wie Eukalyptusrohren und -blättern, Lehm, Wasser und Stroh, gedeckt mit gewelltem Eisenblech. Bei der Übergabe an Not leidende Familien geraten die BERA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in ein Wechselbad der Gefühle. Einige Bauhelfer wollen gar nicht mehr heim, um auch den übrigen Familien noch ein neues Zuhause zu geben. Bernd H. Rath resümiert stolz: **„Das Team hat Großartiges geleistet.** Der Austausch, die Motivation der Besitzer, die Verinnerlichung des Projekts und das Miteinander wären mit einem einfachen Geldtransfer niemals möglich gewesen“. Insgesamt hat die BERA über 100.000 Euro in das Hilfsprojekt investiert. Als Gewinn bleiben unglaubliche Eindrücke und die Erfahrung, sich als Team auch in ungewohnten Situationen und einer

fremden Kultur behauptet zu haben. Das BERA-Bauteam hat Organisationstalent bewiesen, hat Durchhaltevermögen gezeigt, neue Stärken entdeckt, aber auch Grenzen. Und es hat das überwältigende Gefühl erlebt, gemeinsam etwas Außergewöhnliches geschaffen zu haben. Das schweißt zusammen und verbindet. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind sich einig: Beim nächsten Mal sind wir wieder dabei!

**HABITAT FOR HUMANITY**

Die christliche Non-Profit-Organisation Habitat for Humanity wurde 1976 gegründet. Sie baut in knapp 100 Ländern mit Hilfe von Spenden und Freiwilligen sichere und angemessene Unterkünfte für arme Familien und organisiert den Wiederaufbau in Katastrophengebieten. Habitat for Humanity hat seit seiner Gründung weltweit bisher mehr als 500.000 Häuser gebaut und mehr als 2,5 Millionen Menschen geholfen. Zu den prominentesten Unterstützern von Habitat for Humanity zählen u. a. Jimmy Carter, Bill Clinton, Jon Bon Jovi, Brad Pitt sowie in Deutschland Hans Eichel, Daniel Libeskind und Alexandra Neldel. Habitat arbeitet nach dem Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe. Die neuen Unterkünfte müssen von den Familien in kleinen Beträgen abbezahlt werden.

[www.hfhd.de](http://www.hfhd.de)



FÜR MEHR ERFOLG  
PACKEN WIR ES GEMEINSAM AN!

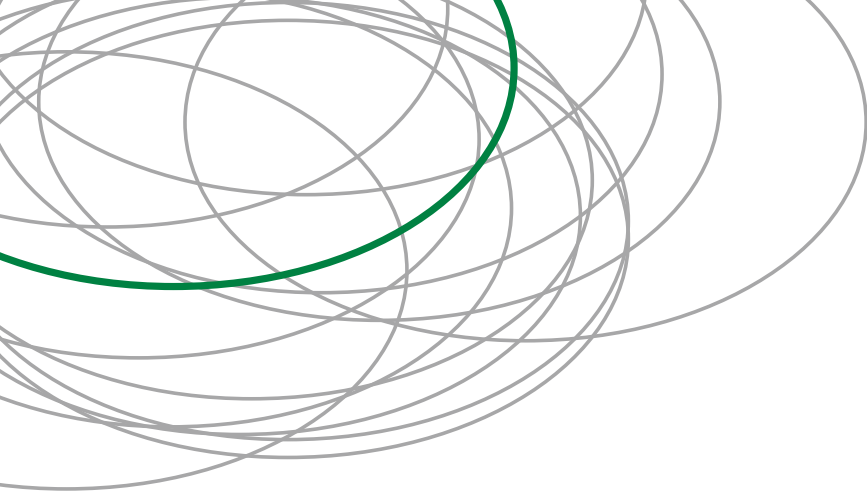
Ganz gleich ob Personalaufbau, -entwicklung oder -bindung, die BERA bietet Ihnen sämtliche moderne Human Resources Dienstleistungen aus einer Hand.

Neben der Vermittlung von Fach- und Führungskräften unterstützen wir Sie durch:

- Personalauswahl und -beschaffung (national wie international)
- Personalberatung
- Personalentwicklung
- Potenzial- und Kompetenzanalysen

Dabei setzen wir innovative und perfekt auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Dienstleistungen gewinnbringend für Sie ein und gehen bei Einzelaufgaben genauso lösungsorientiert vor wie bei einer ganzheitlichen Personalstrategie.





3. deutsches

---

# arbeitsmarkt forum

... powered by **BERA**<sup>®</sup>

---

Visionen vermitteln – Austausch fördern

16. November 2012 | Audi Forum

Der einzigartige Kongress bietet intelligente Modelle und Lösungen für die Arbeitswelt von morgen. Die Veranstaltung richtet sich an Geschäftsführer und personalverantwortliche Entscheider aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden.

**Teilnehmeranzahl  
begrenzt!**

[www.arbeitsmarktforum.com](http://www.arbeitsmarktforum.com)