

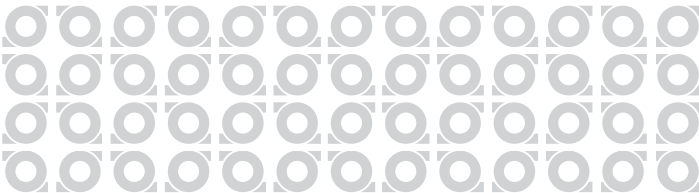
top[®]
ARBEITGEBER

DEUTSCHLAND
2011



BELGIUM | CHINA | DENMARK | FRANCE | GERMANY | ITALY | THE NETHERLANDS | POLAND | SOUTH AFRICA | SPAIN | SWITZERLAND | UNITED KINGDOM

Veolia Environnement



Woran erkennt man einen Top Arbeitgeber?



An seinen zufriedenen Mitarbeitern!

Damit sich unsere Mitarbeiter voll entfalten können, investieren wir gezielt in Aus- und Weiterbildung. So vielfältig wie unsere Arbeitsbereiche, so unterschiedlich sind unsere Angebote. Flache Hierarchien, flexible Arbeitszeiten, offene Kommunikation und die Förderung kreativer Potenziale prägen unsere internen Prozesse. Das macht uns doppelt erfolgreich: als Weltmarktführer für Umweltdienstleistungen und als Top Arbeitgeber in Deutschland 2011.

www.veolia-karriere.de

 **VEOLIA**
ENVIRONNEMENT



Veolia Environnement Deutschland

Unter den Linden 21
 10117 Berlin
 Malte Peer Hansen
 m.hansen@veoliawasser.de
 Tel.: +49(0)30/2 06 29 56-17
 www.veolia.de

Mitarbeiter	23.165 in Deutschland, 312.590 weltweit (31.12.2009)
Standorte	Berlin (Zentrale Veolia Wasser und Veolia Verkehr), Hamburg (Zentrale Veolia Umweltservice), Neu-Isenburg (Zentrale Veolia Energie); Paris (Konzernzentrale), in 74 Ländern weltweit tätig
Umsatz	3,0 Mrd. Euro in Deutschland, 34,6 Mrd. Euro weltweit (2009)
Fachrichtungen	Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften
Einstellungen 2011	rund 150 Akademiker in Deutschland
Einstiegsgehalt	individuell verschieden
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Veolia Environnement wurde durch das CRF Institute als Top Arbeitgeber Deutschland 2011 zertifiziert. Die Studie ermittelte in den Einzelkategorien folgende Ergebnisse:

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



HR aktuell

Weiterbildung hat bei Veolia schon immer einen hohen Stellenwert. Neu ist das virtuelle Netzwerk „Veolia Campus“. „Wir wollen so die Weiterbildung der verschiedenen Unternehmensbereiche bündeln und besser aufeinander abstimmen“, sagt Personalmanager Malte Hansen. Themen wie Methodenkompetenz oder Führungskräfte-Training seien für alle Unternehmenssparten relevant. Veolia hat deshalb im Herbst 2009 eine Initiative gegründet, die die Trainingsaktivitäten in Deutschland koordiniert und eine Schnittstelle zu den internationalen Weiterbildungsmöglichkeiten bildet (<http://www.campus.veoliaenvironnement.com>).

Global denken, lokal handeln

Veolia Environnement ist weltweit führend im Bereich Umweltdienstleistungen. Rund um den Globus beschäftigt sich das Unternehmen mit Fragen der Trink- und Abwasseraufbereitung, der Energieversorgung, der Abfallentsorgung und des Bus- und Schienenverkehrs. Mit rund 313.000 Mitarbeitern auf fünf Kontinenten, davon 23.000 in Deutschland, bietet Veolia Environnement Industrie und Kommunen maßgeschneiderte Lösungen in vier einander ergänzenden Sparten: Wasser, Umweltservice, Energie und Verkehr.

Vielfalt ist Programm

Vielfalt ist bei Veolia Programm. Das Unternehmen steckt nicht nur hinter der OEWA Wasser und Abwasser GmbH mit Sitz in Leipzig, es versorgt über BS|ENERGY auch Braunschweig und Umgebung mit Strom, Gas und Fernwärme oder sorgt dafür, dass Abfälle von Kommunen und Industriekunden entsorgt werden. Auch an Regionalbahnen wie der NordWestBahn in Osnabrück ist der Weltkonzern Veolia als Hauptgesellschafter beteiligt. „Wir denken global und handeln lokal“, beschreibt Malte Hansen, Personalleiter bei Veolia Wasser, die Konzernpolitik in Deutschland. Mittlerweile ist das Unternehmen, das vor allem auf öffentlich-private Partnerschaften mit Kommunen setzt, an mehr als 400 Standorten in Deutschland aktiv. Dabei »

werden mittelständische Strukturen und die regionale Verbundenheit bewusst gepflegt und Entscheidungen so weit wie möglich dezentral getroffen. Genau das macht für Hansen den Reiz des Unternehmens aus: „Wir bieten die Bodenständigkeit lokal verwurzelter Unternehmen und das Know-how eines Weltmarktführers.“

In Deutschland sind die Geschäftsfelder Veolia Wasser und Veolia Umweltservice mit jeweils etwas mehr als einer Milliarde Euro Jahresumsatz die stärksten Sparten. So kümmert sich Veolia Wasser als Partner von rund 300 Kommunen um die Wasserversorgung und die Abwasserentsorgung von knapp 5 Millionen Menschen. Auch große Industrieunternehmen zählen zu den Kunden. Veolia Umweltservice wiederum tut alles dafür, dass an rund 200 Standorten Haus- und Industrieabfälle fachgerecht entsorgt und wiederverwertet sowie Altpapier, Glas und Verpackungen mit dem grünen Punkt gesammelt werden. Dabei arbeitet das Unternehmen oft mit der Sparte Veolia Energie (Dalkia GmbH)

zusammen, die sich insbesondere auf erneuerbare Energien, Energieeffizienz und dezentrale Kraftwerke spezialisiert hat. Auf nachhaltiges Wachstum setzt Veolia auch im Geschäftsbereich Verkehr: Bundesweit ist der Konzern an mehr als 30 Verkehrsbetrieben für Busse und Bahnen beteiligt.

Aufgrund seiner breiten Leistungspalette hat Veolia die Folgen der Wirtschaftskrise gut abfedern können. Während Veolia Verkehr sogar noch zulegte, verzeichneten Veolia Wasser und Veolia Energie nur geringe Umsatzeinbußen. Einzig der Bereich Umweltservice musste durch die rückläufigen Industrieabfälle und den Verfall von Altpapierpreisen stärkere Umsatzeinbußen hinnehmen. „Mittlerweile haben wir die Krise aber überwunden“, sagt Joachim Westphal, Geschäftsführer des Tochterunternehmens Veolia Umweltservice Wertstoffmanagement GmbH in Rostock. Und nicht nur das: Das Unternehmen setzt weiter auf Expansion. Dabei will Veolia nicht nur in den jeweiligen Sparten wachsen. „Wir



**Laura Barnofsky,
Junior-Referentin Personal-
entwicklung & Recruiting,
Veolia Verkehr**

„Für mich war das Traineeprogramm wie ein Sechser im Lotto. In den neun Monaten wurde mir nicht nur ein sehr guter Einstieg in die Berliner Holding von Veolia Verkehr ermöglicht, ich lernte auch die Arbeit verschiedener Tochterunternehmen in Deutschland kennen. Ob im bayerischen Holzkirchen oder in Osnabrück, überall arbeitete ich im Tagesgeschäft mit und betreute eigene Projekte. Der Höhepunkt war für mich ein fünfwöchiger Aufenthalt in Paris, wo ich die Arbeit der internationalen Weiterbildungsakademie kennenlernen konnte.“



„Die Zeiten, in denen Müll unsortiert auf Deponien oder in Müllverbrennungsanlagen landete, sind vorbei. Wir wollen Wertstoffkreisläufe weitestgehend schließen und den Energiegehalt möglichst gut nutzen.“

Joachim Westphal,
Geschäftsführer Veolia Umweltservice
Wertstoffmanagement GmbH, Rostock

wollen die einzelnen Sparten auch stärker miteinander verzahnen und Synergieeffekte nutzen“, erklärt der Manager.

Viele Aufstiegsmöglichkeiten

Gefragt sind bei Veolia deshalb nicht nur fachlich sehr gut ausgebildete Ingenieure, Wirtschaftsingenieure, Naturwissenschaftler und Kaufleute. „Wir brauchen aktive Teamplayer“, sagt Personalmanager Hansen, also Mitarbeiter, denen es Spaß macht, in verschiedenen Arbeitsgruppen auch spartenübergreifend tätig zu sein. Gleichzeitig sollten sie bodenständig genug sein, um bei den Mitarbeitern vor Ort und in den Kommunen den richtigen Ton zu treffen. „Wir suchen Leute, die Verantwortung übernehmen können“, so Hansen. „Durch die vielen Ausschreibungen, an denen wir teilnehmen, bieten sich für junge Berufstätige viele interessante Aufstiegsmöglichkeiten.“

Auf der Suche nach den passenden Nachwuchskräften kooperiert Veolia mit verschiedenen Technischen Universitäten und anderen Hochschulen. Das Unternehmen beschäftigt zahlreiche Praktikanten und Werkstudenten und bietet Hochschülern die Möglichkeit, vergütet ihre Abschlussarbeit zu schreiben. Mit dem Förderprogramm „Praemium Duo“ unterstützt zum Beispiel Veolia Wasser besonders engagierte Studenten,

die später einmal im Unternehmen arbeiten wollen. Sie erhalten monatlich einen Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten von 300 Euro, einmalig 100 Euro Büchergeld und einen Studiengeldbetrag von bis zu 500 Euro pro Semester. Wer sich nach seinem Studium für Veolia entscheidet, kann direkt oder über ein Traineeprogramm einsteigen. So bietet Veolia Umweltservice ein 18-monatiges und Veolia Verkehr ein 9 Monate dauerndes Traineeprogramm an.

Früh übt sich ...

Mit dem Bachelor in der Tasche war für Laura Barnofsky das Traineeprogramm bei Veolia Verkehr genau das Richtige. „Ich konnte mir eine Zukunft bei Veolia gut vorstellen“, erinnert sich die 22-Jährige. Schließlich kannte sie das Unternehmen bereits. Während ihres Studiums mit der Fachrichtung Wirtschaft und Recht an der Technischen Fachhochschule in Wildau bei Berlin hatte sie über Monate als Werkstudentin im Personalbereich von Veolia Verkehr gearbeitet und dort ihre Abschlussarbeit geschrieben. Als sie dann noch zwei Einstellungsrounds mit Assessment-Center und Interviews meisterte, stand dem Traineeprogramm nichts mehr im Weg.

Nach einem Einführungstag verbrachte Barnofsky die ersten sechs Wochen gemeinsam mit ihren »

Trainee-Kollegen bei Vorträgen, Workshops und kleineren Projektarbeiten. Im Anschluss daran ging es erst einmal für ein paar Wochen in die Abteilung Personalentwicklung & Personalrecruiting, in die sie nach dem Programm einsteigen sollte. Unerwartet schnell ergab sich für Barnofsky dann die Chance, für fünf Wochen in der zentralen Weiterbildungsakademie des Konzerns in Paris zu arbeiten. „Für mich war das ein unglaublicher Schritt“, erinnert sie sich. Sie hatte zwar in der Schule und im Studium Englisch und Französisch gelernt, aber bisher weder im Ausland studiert noch dort gearbeitet. Dennoch lief alles sehr gut. Im internationalen Team in Paris wurde Englisch gesprochen, die Kollegen waren nett und die Einblicke in die Weiterbildungsarbeit spannend.

Kaum zurück in Deutschland, ging Barnofsky nach Holzkirchen bei München, um das Tagesgeschäft der Bayerischen Oberlandbahn kennenzulernen. Es folgten ein Intermezzo in der Holding in Berlin und zwei weitere dreiwöchige Einsätze bei Tochtergesellschaften, der NordWestBahn in Osnabrück und der SVP Stadtverkehr Pforzheim. Daneben besuchte die junge Frau Seminare zu Zeit- und Selbstmanagement oder Präsentationstechniken. Wenn irgendwelche Fragen offen blieben, konnte sie sich an ihre Mentorin wenden.

Heute arbeitet Laura Barnofsky als Junior-Referentin Personalentwicklung & Recruiting: Sie organisiert Hochschulmessen, Kooperationen mit Hochschulen und Onlineauftritte oder hilft bei der Bewerbervorauswahl – eben ein abwechslungsreicher und spannender Arbeitsalltag.

Immer einen Schritt voraus

Die Bandbreite an interessanten Aufgaben fasziniert auch Abfallmanager Joachim Westphal. „Die Zeiten, in denen Müll unsortiert auf Depo-nien oder in Müllverbrennungsanlagen landete, sind vorbei“, sagt der Ingenieur. „Heute wollen wir die Wertstoffkreisläufe weitestgehend schließen und den Energiegehalt möglichst gut nutzen“, beschreibt er den Aufgabenbereich seiner rund 400 Mitarbeiter. Mit innovativer Technik werde aus gebrauchten PET-Flaschen wieder Granulat für neue Flaschen gewonnen, aus organischen Abfällen Biogas erzeugt oder aber aus Hausmüll Brennstoff hergestellt.

Doch damit nicht genug. „Wir wollen noch mehr biogene Teile aus dem Hausmüll fischen“, erklärt Westphal. Auch dem Thema Klärschlamm werde sich das Unternehmen verstärkt widmen. „Unser Ziel ist es, den Klärschlamm als Biobrennstoff aufzubereiten, kohlendioxidneutral zu verbrennen und die Energie zu nutzen. Die Aufgaben



„Wir suchen Leute, die Verantwortung übernehmen können. Durch die vielen Ausschreibungen, an denen wir teilnehmen, bieten sich für junge Berufstätige viele interessante Aufstiegschancen.“

Malte Hansen,
Personalleiter Veolia Wasser

gehen uns nie aus“, sagt der Abfallmanager und nennt noch weitere Einsatzbereiche: „Schon heute beschäftigen wir uns beispielsweise mit der Frage, wie Fotovoltaikanlagen oder Windräder recycelt werden können.“ Für all dies braucht Westphal technikbegeisterte junge Frauen und Männer, die als Ingenieurinnen und Ingenieure an den Techniken von morgen und übermorgen arbeiten. „Auch Englisch ist ein Muss“, betont er, denn das Unternehmen verkaufe immer mehr Know-how außerhalb Deutschlands. Von Vorteil seien osteuropäische Sprachen, da in Osteuropa zunehmend EU-Standards eingeführt würden und sich so ein interessanter Markt entwickle. Und noch etwas ist Westphal wichtig: „Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen. Die Mitarbeiter müssen mit den Leuten reden können.“

Doch der Geschäftsführer stellt nicht nur an seine Mitarbeiter hohe Ansprüche. Auch von seiner Aufgabe als Führungskraft hat er eine klare Vorstellung: „Wer führen will, muss die Leute einbinden und mitnehmen.“ Westphal weiß, wovon er spricht. 14 Jahre ist der heute 58-Jährige zur See gefahren. Schon damals hat er gelernt: Wer den Kurs vorgibt, muss nicht nur entscheiden können, er muss die anderen für seinen Weg auch motivieren können. Darüber hinaus sieht Westphal seine Aufgabe darin, seine Mitarbeiter vorwärtszubringen. „Ich versuche sie immer wieder an neue Aufgaben heranzuführen“, sagt er. In regelmäßigen Abständen finden Mitarbeitergespräche statt, bei denen die alten Ziele überprüft und neue Perspektiven erarbeitet werden. Und neue Perspektiven sieht Westphal bei Veolia genügend: „Da wir permanent neue Bereiche übernehmen oder bestehende Aufgaben weiterentwickeln, können gute Mitarbeiter schnell aufsteigen.“

Leistung wird belohnt

Aber Veolia belohnt Leistung nicht nur mit Aufstiegschancen. „Bei Führungskräften kann der leistungsabhängige Gehaltsbestandteil bis zu 30 Prozent ausmachen“, sagt Personalleiter

Malte Hansen. Motiviert und unterstützt werden Leistungsträger zudem durch verschiedene Personalentwicklungsprogramme. So können besonders engagierte junge Nachwuchskräfte bei Veolia Wasser an einem 18-monatigen „Veolia Potenzial Programm“ teilnehmen. Für erfahrene Führungskräfte bietet die Gruppe weitere Personalentwicklungsprogramme und individuelles Coaching an.

Wer Ideen hat, soll sie einbringen, das Unternehmen voranbringen und selbst an den Aufgaben wachsen. „Wir wollen möglichst viele Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzen“, erklärt Malte Hansen. Dabei – auch das ist dem Management von Veolia wichtig – soll das Privatleben allerdings nicht auf der Strecke bleiben. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und Heimarbeitsplätze helfen, Berufs- und Privatleben optimal zu verbinden. Daneben sollen informelle spartenübergreifende Sportveranstaltungen oder Feste für den Zusammenhalt der Mitarbeiter sorgen. Alles in allem scheint es diesen bei Veolia zu gefallen: „Die Mitarbeiterfluktuation ist mit weniger als 3 Prozent sehr gering“, sagt Hansen. Das spreche für sich.





DAS CRF INSTITUTE

Das CRF Institute ist die unabhängige Organisation, die hinter den Top Arbeitgeber-Projekten steht. Es identifiziert Top-Performer in den Bereichen Personalführung und -strategie. Seit seiner Gründung 1991 hat das CRF Institute seine proprietäre Methodik, seine Recherche und die den teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellten Instrumente kontinuierlich weiterentwickelt. Das CRF Institute ist zu einem internationalen Unternehmen mit Niederlassungen in zwölf Ländern auf drei Kontinenten geworden.

Steven Veenendaal, CEO: „Unsere Methodik und ihre Umsetzung sind im heutigen Markt konkurrenzlos. Diese Einschätzung teilt auch das niederländische Wirtschaftsministerium, das unser Gütesiegel zur Zertifizierung von Top Arbeitgebern als hundertprozentig zuverlässigen Beleg für ein hervorragendes HR-Management auszeichnete. Im Laufe der Jahre haben wir weltweit über 2.500 führende Unternehmen nach dieser Methodik bewertet und zertifiziert. Wir legen größten Wert auf Objektivität, Unabhängigkeit sowie exakte und kritische Auswahlkriterien.“

Um zusätzlich die absolute Korrektheit und Objektivität jeder einzelnen Top Arbeitgeber-Studie durch ein unabhängiges externes Gutachten bestätigen zu lassen, werden die jeweiligen Studienergebnisse final durch ein umfassendes Audit der internationalen Beratungs- und Prüfungsservices von Grant Thornton geprüft. Damit garantiert das CRF Institute die Sicherheit absolut korrekter und den Erhebungsdaten stringent entsprechender Bewertungsergebnisse.



Grant Thornton

Zu den HR-Projekten des CRF Institute zählen die Top Arbeitgeber-Studien in zahlreichen Ländern weltweit (jeweils national bekannt als „Best Employers South Africa“, „Top Arbeitgeber Deutschland“ und „Top Arbeitgeber Schweiz“ oder „Top Employeurs France“) und die Studien für vertikale Märkte wie „Top Arbeitgeber Automotive“, „Top IT Employers United Kingdom“, „Top Legal Employers United Kingdom“ und „Careers SA“. Mit „Leading Managers“ veröffentlichen wir in Südafrika und Spanien eine Publikation für Führungskräfte, ein Strategieprojekt des CRF Institute ist „Futuro“ in Spanien. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.toparbeitgeber.com.

UNSERE INTERNATIONALEN PARTNER (AUSWAHL)

A.T. Kearney, Accenture, Afrikaanse Handelsinstituut, Automatiserings Gids, Business Report, Businesswomen's Association of South Africa, CAR Universität Duisburg-Essen, Cheung Kong Graduate School of Business, China Daily, China Europe International Business School (CEIBS), Deloitte, Directors & Boards, Dr. Schmidt & Partner, Eurotalent, Focus Media Holding, G&W Messekonzept, Grant Thornton, Handelszeitung, Hay Group, Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB), Institute of Directors (IoD), Institute of People Management (IPM), Jobat, laufbahner.de/Süddeutsche Zeitung, Newsweek, NRC Handelsblad, South African Institute of Management, Standaard Uitgeverij, Sweet & Maxwell (a Thomson business), The Daily Telegraph, University of Cape Town – Graduate School of Business, Verband der Automobilindustrie (VDA), W. Bertelsmann Verlag.

DIESES UNTERNEHMENS PORTRÄT IST EIN AUSZUG AUS DER STUDIE „TOP ARBEITGEBER DEUTSCHLAND 2011“ *

Folgende Unternehmen wurden für die Veröffentlichung qualifiziert:

A.S.I. Wirtschaftsberatung AG
A.T. Kearney GmbH
Aareal Bank AG
Abbott
Actemium
AIDA Cruises
AIR LIQUIDE Deutschland GmbH
Allgemeiner Deutscher Automobil-Club e.V.
Amazon
AREVA NP GmbH
AWD Deutschland
B. Braun Melsungen AG
Bankpower GmbH Personaldienstleistungen
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG
BayernLB
Biologische Heilmittel Heel GmbH
Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg – Girozentrale –
British American Tobacco (Germany) GmbH
BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH
Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG
Coroplast Fritz Müller GmbH & Co. KG
CPC Unternehmensmanagement AG
Danone GmbH
Deutsche Bank AG
Deutsche Postbank AG
Die p. A. - GmbH Personalleasing
Dimension Data Germany AG & Co. KG
DZ BANK AG
E.ON
E-Plus Gruppe
ECE Projektmanagement G.m.b.H. & Co. KG
eismann Tiefkühl-Heimservice GmbH
EnBW Energie Baden-Württemberg AG
Equeus SE
Ernst & Young GmbH
Europcar Autovermietung GmbH
Friedhelm Loh Stiftung & Co. KG
General Electric (GE) in Deutschland
GEZE GmbH
GFKL Financial Services AG
Hays AG
Henkel AG & Co. KGaA
Hermes Gruppe
HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH
HypoVereinsbank – Member of UniCredit
Kaufland
Kühne + Nagel (AG & Co.) KG
LANXESS AG
Leifheit AG
LEONI AG
Loyalty Partner GmbH
MAN SE
Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen
Mars Deutschland GmbH
McDonald's Deutschland Inc.
Meltwater Deutschland
Merz Pharma GmbH & Co. KGaA
METRO GROUP
MLP Finanzdienstleistungen AG
MTU Aero Engines
neckermann.de GmbH
Nycomed GmbH
OBI Group Holding GmbH
Öffentliche Versicherung Braunschweig
Oldenburgische Landesbank AG
Olympus Europa Holding GmbH
PASS Consulting Group
PepsiCo Deutschland GmbH
Philip Morris Deutschland
QIAGEN GmbH
R+V Versicherung
REWE GROUP
Roto Frank AG
Saint-Gobain
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH
Santander Consumer Bank AG
SCA HYGIENE PRODUCTS GmbH
Schindler Deutschland GmbH
Schreiner Group GmbH & Co. KG
SEB AG
SGL Group
Sigma-Aldrich Chemie GmbH
SNT Deutschland AG
Software AG
Steigenberger Hotel Group
Sybase GmbH, an SAP company
TARGOBANK
TeamBank AG
Tognum Group
TÜV Rheinland Group
Tyco Electronics AMP GmbH
Unilever Deutschland GmbH
Union Investment
United Internet AG (1&1 Internet, 1&1 Mail & Media, United
Internet Media, United Internet Dialog)
Veolia Environnement
Vestas Central Europe
Vodafone Deutschland
Vorwerk Elektrowerke GmbH & Co. KG
VR-Bank Westmünsterland eG
WestLB
Xerox GmbH

* Erschienen im W. Bertelsmann Verlag, www.wbv.de

