

wirtschafts — dialoge

4 | 2022

Das Mitgliedermagazin der Industrie- und
Handelskammer Darmstadt Rhein Main Neckar

SUSTAINABLE FINANCE

Christian Jöst vertritt
im Beirat der Bundes-
regierung den Mittelstand
— 32

ONLINE-HANDEL

Diese Vor- und Nachteile
bieten Shop, Marktplatz
und Plattform
— 36

MINT-BILDUNG

Ein Zentrum in Darm-
stadt bietet Raum zum
Experimentieren
— 42



VORSPRUNG DURCH VIELFALT



IHK

Darmstadt
Rhein Main Neckar



Heike Ostrowicz, HR-Managerin bei der MOOG Partnerschaftsgesellschaft, Darmstadt



Eine offene Gesprächskultur und ein kooperativer Führungsstil kennzeichnen die Atmosphäre bei MOOG.

Mit Konzept und Plan: Mitarbeitende gewinnen, einbinden und weiterentwickeln

Qualifizierte Fachkräfte finden und halten, das gelingt der MOOG Partnerschaftsgesellschaft Darmstadt offenbar recht gut: Die hohe Beschäftigungsdauer von 9,15 Jahren bei einer der größten Wirtschaftskanzleien Südhessens spricht für eine große Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Nicht umsonst hat die Steuerberaterkammer Hessen MOOG im Jahr 2020 den Titel „Ausgezeichneter Arbeitgeber“ für seine besondere Mitarbeiterorientierung verliehen.

Diese beginnt schon beim von der HR-Abteilung gesteuerten Onboarding. Ob in Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung oder Notariat – die Fachkräfte lernen in Begleitung eines Teamleiters oder Partners das Haus kennen, bekommen einen festen Ansprechpartner (Mentoring-Programm) und werden durch erfahrene Kollegen eingearbeitet. Dabei lernen sie bereits die besondere MOOG-Arbeitsweise kennen, die ein hohes Maß an Kollegialität und Vertrauen, eine offene Gesprächskultur und ein kooperativer Führungsstil kennzeichnen. Ein eigenes Team kümmert sich um die Auszubildenden.

Die Unternehmenskultur drückt sich auch in regelmäßigen Teambesprechungen und Mitarbeiterversammlungen, einem regen Informationsfluss und viel Raum für Diskussionen und Anregungen aus. Sollte es doch zum Konflikt kommen, wird das ernstgenommen, meist auf Partnerebene besprochen, Lösungsansätze abgestimmt und durch die Team- oder Abteilungsleitung geklärt. Gemäß der „Offene Tür“-Politik interessiert sich MOOG

für die Wünsche der Mitarbeitenden und ermöglicht ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unter anderem mit Teil- oder flexibler Arbeitszeit/Gleitzeit, Homeoffice und anderen individuellen Modellen, inklusive einem Kindergarten-Zuschuss.

Auch die Weiterentwicklung seiner Fachkräfte überlässt MOOG nicht dem Zufall: Für jede Gruppe ist eine bestimmte Anzahl an Stunden zu ihrer Weiterbildung vorgesehen, die einer jährlich überprüften Zielvereinbarung folgt. MOOG übernimmt die Kosten für Fortbildung und auch Zusatzqualifikationen, für die Mitarbeitende freigestellt werden oder ein Teilzeitangebot bekommen. Seit 2021 steht die „MOOG Academy“ für die fachübergreifende hausinterne Weiterbildung. Ihre Schulungsinhalte aus den Bereichen Fachliches, Soft Skills und Compliance sind auf Ausbildungsprofil und Erfahrungsniveau der Teilnehmenden abgestimmt und bauen fortlaufend aufeinander auf.

Sollten sich doch irgendwann die Wege trennen, verfolgt MOOG ein strukturiertes Off-Boarding. Das lässt gemäß der „Offene Tür“-Politik für Mitarbeitende auch immer einen Weg zurück offen, der manchmal auch tatsächlich gegangen wird.

www.moogpartner.de

MOOG PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT mbB
STEUERBERATER | RECHTSANWÄLTE | WIRTSCHAFTSPRÜFER | NOTARE