





## Jeden Tag

bringt die Adecco Gruppe  
mit ihrem Netzwerk von  
29.000 Mitarbeitern und  
5.800 Niederlassungen in  
63\* Ländern in aller Welt  
650.000 Arbeitskräfte mit  
100.000 Firmenkunden zusammen.

Auf den folgenden Seiten zeigen wir  
Ihnen in ein paar Momentaufnahmen,  
wie ein solcher Tag für einige  
dieser Menschen aussieht.

Adecco S.A. ist ein Forbes-500-Unternehmen und Weltmarktführer für Human Resources-Dienstleistungen. In 12 der 13 grössten Märkte der Branche, auf welche 95% des gesamten Branchenumsatzes entfallen, belegt die Adecco Gruppe den ersten oder zweiten Platz. Unter der Leitung eines multinationalen Managements, das über umfassende Erfahrung in allen Märkten rund um den Globus verfügt, bietet die Adecco Gruppe für Unternehmen und Arbeitnehmer eine unübertroffen breite Palette an Dienstleistungen für flexibles Personalmanagement sowie für die Gestaltung der individuellen beruflichen Laufbahn.

Adecco S.A. hat seinen Hauptsitz in der Schweiz und ist an der Schweizer Börse (ADEN/ gehandelt unter Virt-x: 1213860), an der NYSE (ADO) und an der Euronext Premier Marché (12819) kotiert.

\*Stand 1. Februar 2003



## Inhalt

Adecco auf einen Blick	4-5
Bericht des Verwaltungsratspräsidenten	6-9
Bericht des CEO	10-15
Globale Trends	16-18
Neue Herausforderungen	19
Staffing Services Division	20-21
Professional Staffing and Services Division	22-23
Career Services Division	24-25
e-HR Services Division	26-27
Soziales Engagement	28-29
Chairman's Award	30
Verwaltungsrat, Management und Wirtschaftsprüfer	31

Der vorliegende Bericht ist eine Übersetzung des englischen Geschäftsberichtes. Bei allfälligen Abweichungen gilt ausschliesslich die englische Version.



## 12:15 Uhr Paris

Ein Kollege zeigt Kim Lee ihren neuen Arbeitsplatz. Als temporäre Assistentin eines neuen Marketingmitarbeiters aus Japan hat sie eine Woche Zeit, um sich mit den Arbeitsabläufen vertraut zu machen. Dank des Trainings, das sie von Adecco bekommen hat, wird sie sich schnell einarbeiten können.

## Adecco auf einen Blick

- CHF 25,1 Milliarden Konzernumsatz
- CHF 362 Millionen Ergebnis vor Amortisation
- 29.000 Mitarbeiter
- 650.000 pro Tag vermittelte Arbeitskräfte
- 250.000 Kunden weltweit
- 100.000 täglich betreute Kunden
- 5.800 Niederlassungen in 63 Ländern

Seit ihrer Gründung im Jahr 1996 übertrifft die Adecco S.A. regelmässig den Swiss Market Index (SMI), die Benchmark, für Börsenwerte Schweizer Unternehmen.

### Marktführer zeigt sich widerstandsfähig

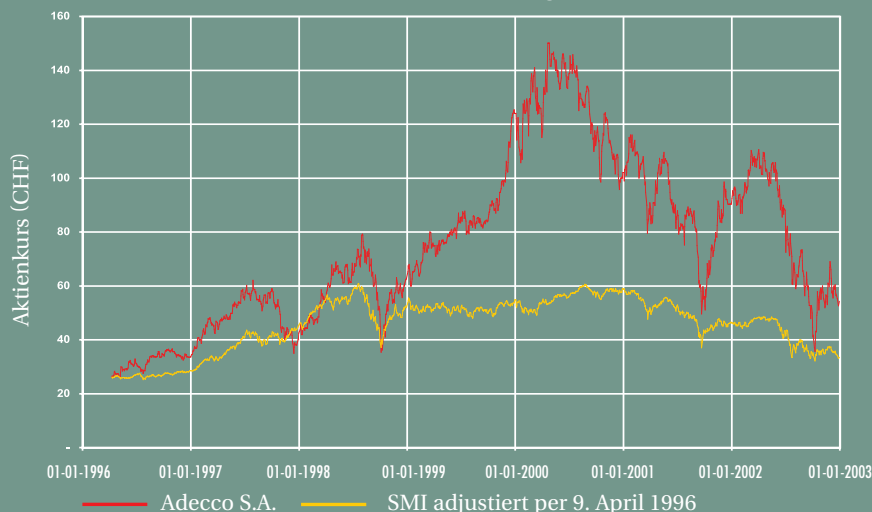
Im Laufe des Jahres 2002 sah sich die Adecco Gruppe den herausforderungsreichsten und unbeständigsten Rahmenbedingungen seit dem Zusammenschluss von Adia und Ecco im Jahre 1996 ausgesetzt.

Die Erträge aus Leistungen (Umsatz) der Adecco Gruppe fielen 2002 gegenüber dem Vorjahr von CHF 27.247 Mio. auf CHF 25.086 Mio. Der Rückgang von 8% in Schweizer Franken beziehungsweise 3% in lokaler Währung macht deutlich, dass sich Währungsschwankungen extrem negativ auf die Konzernrechnung ausgewirkt haben. Das Betriebsergebnis vor Amortisation sank im Jahr 2002 von CHF 1.179 Mio. auf CHF 662 Mio. Dafür verantwortlich ist hauptsächlich ein Rückgang der Bruttomarge in Folge tieferer Preise sowie der stärkere Rückgang bei den margenstarken Geschäften spezialisierte Personalvermittlung und Vermittlung von festangestellten Mitarbeitern. Hinzu kam insgesamt konzernweit ein Anstieg der Verkaufs-, Betriebs- und Verwaltungskosten. Die Adecco Gruppe verzeichnete 2002 einen Ergebnissrückgang vor Amortisation auf CHF 362 Mio.

Im Jahr 2002 generierte die Adecco Gruppe beachtliche Mittelflüsse aus Geschäftstätigkeit in der Höhe von CHF 647 Mio., was eine Verringerung der Nettoverschuldung (einschliesslich Ausserbilanz-Positionen in Höhe von CHF 85 Mio.) um CHF 553 Mio. auf CHF 2.047 Mio. ermöglichte. Der Mittelfluss für Investitionstätigkeit belief sich im Jahr 2002 auf CHF 265 Mio. Darin berücksichtigt ist der Kauf der jobpilot AG im Mai 2002 zu einem Preis von CHF 89 Mio., nach Abzug erworbener liquider Mittel.

Die Nettoforderungen aus Leistungen nahmen ab, obwohl die Geschäftstätigkeit in den letzten zwei Monaten des Jahres 2002 im Vergleich zur Vorjahresperiode stieg. Zu diesem Rückgang trugen die verbesserte Einbringbarkeit von Forderungen und die Wechselkurssituation bei. Durch die starke Fokussierung auf Working Capital Management konnte der durchschnittliche Debitoren-ausstand um vier Tage verringert werden.

Kursverlauf der Aktien der Adecco S.A. im Vergleich zum SMI 1996-2002



### Ausgewählte Kennzahlen

In Mio. CHF, ausgenommen Anzahl Aktien und Angaben pro Aktie

	per	
	29. Dezember 2002	30. Dezember 2001
<b>Angaben zur Erfolgsrechnung:</b>		
Erträge aus Leistungen	25.086	27.247
Betriebsergebnis vor Amortisation	662	1.179
Ergebnis vor Amortisation <sup>1</sup>	362	702
Nettogewinn / (-verlust) <sup>2</sup>	354	(427)

### Daten pro Aktie:

Nettogewinn / (-verlust) pro Aktie <sup>2</sup>	nicht verwässert	1,90	(2,30)
	verwässert	1,88	(2,30)
Ergebnis pro Aktie vor Amortisation	nicht verwässert	1,94	3,77
	verwässert	1,91	3,68
Gewichteter durchschnittlicher Aktienbestand	186.527.178	185.880.663	
Aktienbestand verwässert	193.469.123	192.832.231	

### Angaben zur Mittelflussrechnung:

Mittelfluss aus Geschäftstätigkeit	647	1.390
Mittelfluss für Investitionstätigkeit	(265)	(528)
Mittelfluss für Finanzierungstätigkeit	(585)	(780)

### Angaben zur Bilanz:

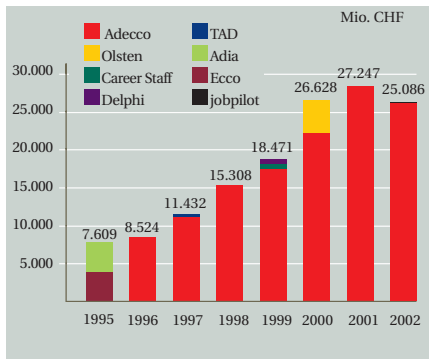
Forderungen aus Leistungen, netto	4,225	4,636
Goodwill und andere immaterielle Anlagewerte, netto	2,147	2,292
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	4,093	4,309
Nettoverschuldung (einschliesslich Ausserbilanz-Positionen)	2,047	2,600
Eigenkapital	1,947	1,787

<sup>1</sup> Im Ergebnis vor Amortisation 2001 sind Steuereffekte im Zusammenhang mit der Amortisation von Goodwill berücksichtigt.

<sup>2</sup> Der Nettogewinn/(-verlust) und der Nettogewinn/(-verlust) pro Aktie beinhalten für die zwölf Monate per 30. Dezember 2001 Amortisation von Goodwill. Der bereinigte Nettogewinn gemäss SFAS No. 142 betrug CHF 559 Mio. für die zwölf Monate per 30. Dezember 2001; der bereinigte nicht verwässerte Gewinn pro Aktie betrug CHF 3,01 und der bereinigte verwässerte Gewinn pro Aktie CHF 2,94.

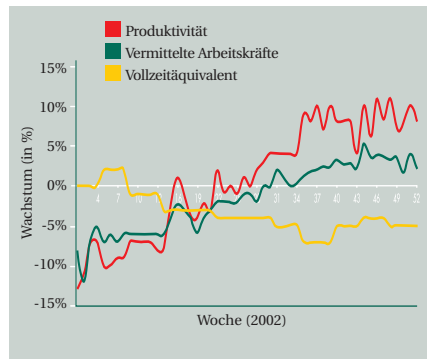
Das Ergebnis vor Amortisation beschreibt weder den Nettogewinn noch den Cash Flow gemäss den United States Generally Accepted Accounting Principles (U.S. GAAP). Die Amortisation ist eine liquiditätsunwirksame Belastung des Betriebsergebnisses. Das Ergebnis vor Amortisation des Goodwills und anderer immaterieller Anlagewerte und Restrukturisierungskosten gibt nicht die den Aktionären zur Verfügung stehenden Mittel wieder. Diese Kennzahlen sind somit nicht vergleichbar mit von anderen Unternehmen ausgewiesenen Positionen mit ähnlicher Bezeichnung. Bis zum 30. Dezember 2001 hat die Adecco Gruppe den Goodwill über dessen geschätzte Nutzungsdauer von fünf Jahren amortisiert. Im Geschäftsjahr 2002 erfolgte keine Amortisation von Goodwill.

## Umsätze



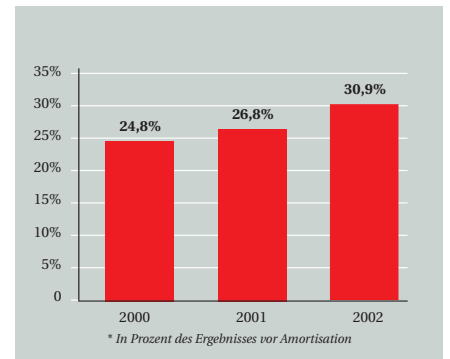
Verstärkte Verkaufsanstrengungen, Konzentration auf die bestehende Kundenbasis sowie die Erschliessung neuer Marktsegmente waren Kernelemente der Strategie der Adecco Gruppe, um die Umsatzlücke der Vergleichsjahre 2001 und 2002 zu schliessen.

## Produktivität



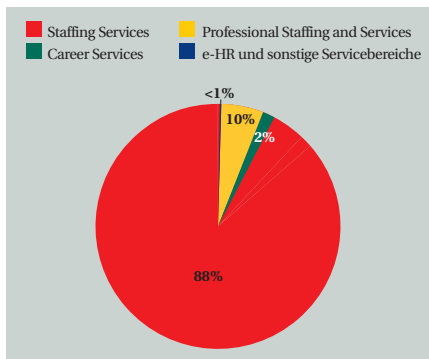
Die beherrschende Konzentration auf das Kostenmanagement sowie die gruppenweit fortschreitende Implementierung der IT-Plattform verhalfen den Mitarbeitern zu einer markanten Effizienzsteigerung. Dies führte zu einer Produktivität in Rekordhöhe, wie sie seit der Fusion nur im Jahr 2000 erreicht wurde.

## Ausschüttungsquote\*



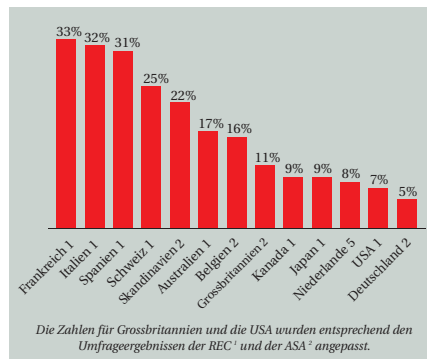
Die wirtschaftliche Stärke des Unternehmens erlaubte Adecco S.A., trotz schwieriger Rahmenbedingungen die Ausschüttungsquote in den letzten drei Jahren kontinuierlich zu steigern.

## Aufteilung nach Umsatzstärke



Die Staffing Services Division trägt nach wie vor am meisten zum Umsatz der Adecco Gruppe bei. Die Bereiche Professional Staffing and Services, Career Services und e-HR Services leisteten einen wertvollen Beitrag und bildeten zusammen einen optimierten Geschäftsmix für langfristiges Wachstum in Grösse und Ertragskraft.

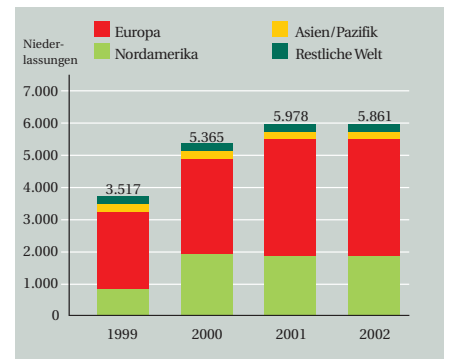
## Marktanteil



Die Adecco Gruppe hielt ihre Position 1 oder 2 in 12 der 13 grössten Märkte für Personaldienstleistungen. Längerfristiges Ziel ist, in jedem Markt über einen Anteil von mindestens 20% zu verfügen.

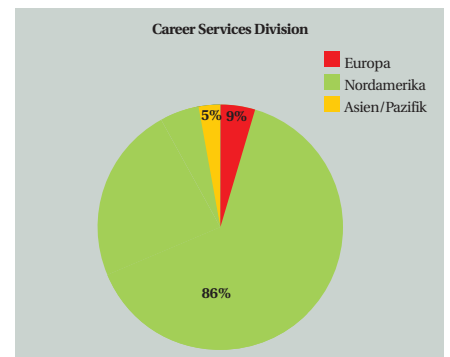
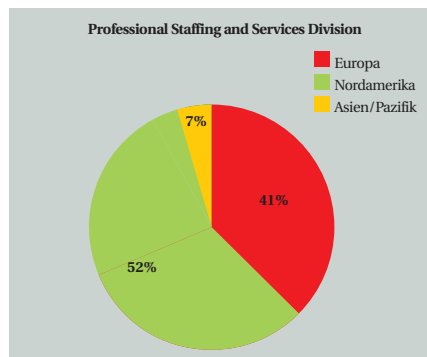
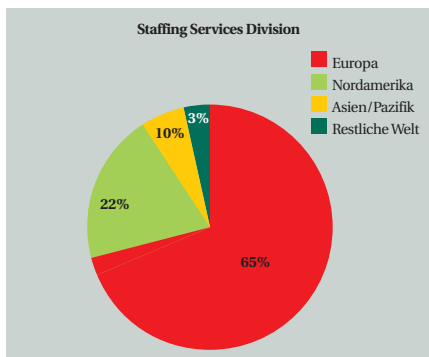
<sup>1</sup> (Recruitment & Employment Confederation)  
<sup>2</sup> (American Staffing Association)

## Niederlassungsnetz



Im Jahr 2002 konzentrierte sich das Management auf die Rentabilität der einzelnen Niederlassungen. Gleichzeitig jedoch wurden alle sich bietenden Chancen ergriffen, neue Geschäftsfelder und vertikale Marktsegmente zu besetzen. Das derzeitige Niederlassungsnetzwerk bietet der Adecco Gruppe eine starke Basis, um überproportional von Markterholungen zu profitieren.

## Geographische Umsatzverteilung nach Bereichen



Der Bereich Staffing Services ist in den meisten Regionen fest etabliert. Die Reichweite der Bereiche Professional Staffing und Career Services beschränkt sich auf den nordamerikanischen Raum, und e-HR Services ist ausschliesslich in Europa aktiv.



## Sehr geehrte Kollegen und Kunden, Zeitarbeitskräfte und Aktionäre,

die letzten beiden Jahre waren für die gesamte Branche und somit auch für die Adecco Gruppe nicht leicht; wir hatten mit den schwierigsten geschäftlichen Rahmenbedingungen des letzten Viertels des Jahrhunderts zu kämpfen. Während Geschäftsrückgänge im Bereich der Vermittlung von temporären Arbeitskräften in früheren Jahren meist nicht länger als neun Monate anhielten, dauerte diese Phase diesmal mehr als zwei Jahre.

Natürlich waren die vergangenen zwei Jahre sehr enttäuschend für uns; um so mehr freue ich mich, dass sich die Adecco Gruppe organisatorisch an das veränderte Umfeld anpassen und dadurch an Stärke gewinnen konnte.

### Vielversprechende gesellschaftliche Trends

Langfristig gesehen bin ich zuversichtlicher denn je, was die Zukunft unserer Branche und die Führungsrolle der Adecco Gruppe anbelangt. Die kontinuierlichen technologischen Neuerungen, die Globalisierung und die immer turbulenter werdende Weltwirtschaft zwingen Unternehmen und Nationen dazu, flexiblere und innovativere Arbeitsmodelle zu entwickeln. Die veränderten Rahmenbedingungen haben deutlich gemacht, wie wichtig qualifizierte Menschen für die



John Bowmer  
Verwaltungsratspräsident

Wettbewerbsfähigkeit sind – dies gilt auch für kapitalintensive Geschäftsbereiche. Es ist längst mehr als eine Binsenweisheit, dass das wichtigste Gut eines Unternehmens dessen Mitarbeiter sind.

Arbeitgeber können von ihren Mitarbeitern allerdings keine Loyalität erwarten, wenn diese angesichts von Personalabbau massnahmen bei der Karriereplanung auf sich selbst gestellt sind. Neben dieser Tendenz wächst vor allem bei den jüngeren aber auch den älteren Erwerbstätigen der Wunsch nach flexibleren Arbeitsverhältnissen. Langfristiges Wachstum durch flexible Arbeitsmodelle wird die Zukunft des Arbeitsmarktes bestimmen.

Auch die Gesetzgeber erkennen immer mehr die Vorteile flexiblerer Arbeitsgesetze: Verringerung der Arbeitslosigkeit und Steigerung der globalen Wettbewerbsfähigkeit. Im Jahr 2002 wurde besonders in Europa heftig darüber diskutiert, ob und wie Gesetze, welche die Entwicklung unserer Branche hemmen, reduziert werden können. Aus unserer Sicht wird sich die wachsende Fähigkeit unserer Branche, die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes immer besser abzudecken, durchsetzen, und dies wird dazu führen, dass Hindernisse zunehmend abgebaut werden. In den Ländern, in denen der Deregulierungsprozess bereits auf unterschiedlichen Ebenen in Gange ist, wie z. B. in Spanien, Italien, Japan und Deutschland, stehen für die kommenden Jahre die Chancen für ein schnelles Wachstum des Temporärarbeitsmarktes sehr gut. In Deutschland hat im Jahr 2002 die Hartz-Kommission festgestellt, dass durch Zeitarbeit Arbeitsplätze geschaffen und die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert werden können. Daraufhin wurde ein Plan zur Abschaffung einer Vielzahl ungerechtfertigter Restriktionen erarbeitet und somit der Grundstein für Wachstum auf dem Arbeitsmarkt gelegt.

Die Adecco Gruppe bietet ein einzigartiges Spektrum an umfassenden Personallösungen, die den neuen Bedürfnissen von Stellensuchenden und Unternehmen im sich wandelnden Arbeitsmarkt entsprechen.



## 9:30 Uhr São Paulo

José Emanuel, Operations Director eines führenden Telekommunikationsunternehmens, trifft sich mit Key Account Managern der Adecco Gruppe. Ihr Auftrag: den Evaluations- und Auswahlprozess des e-Recruitment-Systems des Unternehmens zu optimieren. Diese Art der strategischen Mitarbeiterplanung ist Teil einer umfassenden Personallösung, die José Emanuel von der Adecco Gruppe erwartet. Es geht um eine Lösung, die die Bereiche Rekrutierung, Schulung und Lohnadministration für alle 7.000 Mitarbeiter, vor allem Linienmanager, Techniker und Werkstattarbeiter, abdeckt.



# Bericht des Verwaltungsratspräsidenten

Der allgemeine Trend zu Gunsten unserer Branche hat sich in den letzten Jahrzehnten weiter verstärkt; trotz des gegenwärtigen wirtschaftlichen Tiefs ist ein enormer Anstieg bei der Akzeptanz und Inanspruchnahme von Zeitarbeitsleistungen zu beobachten. Der Einsatz temporärer Arbeitskräfte hat sich seit den späten 1980er Jahren verdoppelt, wobei auf den wichtigen Märkten mehr als 2% der Arbeitskräfte bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind. In Folge des enormen Wachstums erzielt die Zeitarbeitsbranche heute einen Jahresumsatz von rund 140 Mrd. US\$ weltweit. Darüber hinaus stehen die Chancen, auch die restlichen 98% der Arbeitskräfte mit flexibleren Arbeitsverträgen und einer Vielzahl zusätzlicher Personaldienstleistungen von den Vorteilen der Zeitarbeit zu überzeugen, sehr gut.

## Sich der Herausforderung stellen

Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation setzen sich die Mitarbeiter der Adecco Gruppe mit ganzer Kraft dafür ein, ihr Unternehmen weiterzubringen und Konkurrenten kurz- bis langfristig zu distanzieren. Gerade in schlechten Zeiten trennt sich die Spreu vom Weizen, so dass langfristig nur Unternehmen mit hoher Wettbewerbsfähigkeit wachsen und gedeihen können. Um unser Entwicklungspotenzial, das über den traditionellen Schlüsselbereich Zeitarbeit hinausgeht, effizient nutzen zu können, haben wir unsere Geschäftsbereiche neu organisiert. Unser Geschäft konzentriert sich demnach auf die Kernbereiche allgemeine Personaldienstleistungen, spezialisierte Personallösungen, Karriereservice und internetgestützte Personalvermittlung, die sich zunehmender Beliebtheit erfreut. Durch die Neustrukturierung können wir uns auf unsere derzeitigen Schlüsselstärken – Personal- und Karrieredienstleistungen – konzentrieren und gleichzeitig modulare Vermittlungsfunktionen zur Beschleunigung des zukünftigen Wachstums aufbauen.

Zur Förderung der Wachstumsfähigkeit unserer Unternehmensgruppe haben wir unserem Niederlassungsnetzwerk besondere Beachtung geschenkt, um schliesslich, wenn der wirtschaftliche Aufschwung einsetzt, den Gewinn an Marktanteilen maximieren zu können. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass das Wachstum nach einem Abschwung nicht lange auf sich warten lässt und Unternehmen mit einem leistungsfähigen Netz an Niederlassungen und einer entsprechenden Infrastruktur am meisten davon profitieren.

## Das Internet ist zentral

Die Adecco Gruppe hat sich vorgenommen, zum innovativsten Unternehmen der Branche mit der niedrigsten Kostenstruktur zu werden. Technologie spielt bei diesem Bemühen eine herausragende Rolle. Wir haben viel investiert, damit wir branchenweit über die besten Systeme verfügen. Die Internettechnologie steht dabei im Mittelpunkt – sowohl im Hinblick auf Kostenreduzierungen als auch als Motor für Innovation. Wir nähern uns in grossen Schritten unserem Ziel zur Bereitstellung von "Dienstleistungen per Mausclick".

Mit Hilfe des Internets lassen sich unsere internen Kosten in hohem Umfang senken, so dass unsere Marktposition weiterhin stabil ist und wir dank niedriger Betriebskosten ein wettbewerbsfähiger Anbieter bleiben. Durch den Einsatz der Internettechnologie haben wir unsere Geschäftsprozesse erheblich verbessern können. Dies drückt sich aus in kürzeren Bearbeitungszeiten, niedrigeren Kosten und höheren Qualitätsstandards in sämtlichen Bereichen, angefangen bei der Benefit-Verwaltung bis hin zur Finanzberichterstattung. Neben diesen nicht zu unterschätzenden internen Verbesserungen zeigt sich die Nutzung des Internets auch extern als gewinnbringend. Die umfangreiche Datenbank von Adecco dient Unternehmen und Stellensuchenden als zentrale Anlaufstelle und bietet somit enormes Potenzial für Umsatzwachstum. Der unmittelbare Informationsaustausch bindet sowohl Unternehmen als auch Stellensuchende eng an die Adecco Gruppe.

## Ausblick

Ich bin nach wie vor sehr optimistisch, was die Zukunft der Adecco Gruppe angeht. Sämtliche unternehmensbezogenen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Trends deuten auf ein bevorstehendes starkes Wachstum im Bereich von Zeitarbeits- und Personaldienstleistungen hin. Da wir auf den grössten und wichtigsten Märkten als Marktführer positioniert sind, können wir von dieser erwarteten Entwicklung entsprechend profitieren. Die Unternehmensgruppe ist darüber hinaus der Anbieter mit den niedrigsten Betriebskosten und kann mit den innovativsten und effizientesten Technologien der ganzen Branche aufwarten.

Immer wieder stellen sich die Mitarbeiter der Adecco Gruppe den neuen strategischen und betrieblichen Herausforderungen. Unsere hochqualifizierten, innovations- und wachstumsorientierten Mitarbeiter sind mit unternehmerischem Geist kontinuierlich auf der Suche nach neuen Marktmöglichkeiten. Es kann nicht oft genug betont werden, dass die personellen Ressourcen das Schlüsselement zum Erfolg eines jeden Unternehmens sind. Das gilt für unsere Branche in doppelter Hinsicht, weil hier Menschen im Mittelpunkt stehen. Unser neues Management hat sich den Herausforderungen des vergangenen Jahres gestellt und wird unser Unternehmen und unsere Branche mit Energie und Dynamik in ein neues Zeitalter des Wachstums führen.

Ich freue mich auf diese spannende Reise in die Zukunft und möchte Ihnen allen für Ihr Vertrauen und Ihre Loyalität danken.

John Bowmer  
Verwaltungsratspräsident







## 12:57 Uhr Singapur

Suzy Li isst mit ihren neuen Arbeitskollegen zu Mittag. Vor zwei Tagen hat sie als Hotelrezeptionistin für die Sommersaison angefangen, doch sie weiss jetzt schon, dass sie nach diesem Job bei einem Verlag arbeiten wird. Auch diese Arbeitsstelle wurde ihr von der Adecco Gruppe vermittelt.

Die Idee der lebenslangen Stelle ist ein Auslaufmodell. Die Zukunft gehört dem Konzept der kontinuierlichen persönlichen Kompetenzerweiterung durch regelmässige Stellenwechsel.

An unsere Aktionäre, Kunden,  
Kollegen und Zeitarbeitskräfte

## Eine solide Strategie für kurzfristige Herausforderungen

Das Jahr 2002 war spannend und inspirierend zugleich. Auf der einen Seite standen wir das zweite Jahr in Folge wirtschaftlichen Unsicherheiten und Zwängen gegenüber, auf der anderen Seite machte unsere Branche mit unglaublicher Schnelligkeit eine eigene Entwicklung in einem sich ändernden Arbeitsumfeld durch. Wir haben uns den Herausforderungen an beiden Fronten gestellt. Zum einen haben wir uns selbst klar als weltweit führender Anbieter von Personallösungen mit einem unübertroffenen Serviceportfolio definiert, zum anderen haben wir unsere Position für die Zukunft gestärkt.

Eine konzernweite Konzentration auf die Rentabilität jeder einzelnen Niederlassung, gezielte Kostenreduzierungen und die Nutzung von Synergien ohne Einbussen bei der Servicequalität oder Verlust von Marktanteilen kennzeichneten unsere effiziente, disziplinierte Reaktion auf die veränderten Marktbedingungen. Gleichzeitig unterstützte uns unsere unternehmerische, wachstumsorientierte Denkweise beim Aufbau unserer Geschäftsmarken, beim Eintritt in neue Märkte und bei umfangreichen Investitionen in webbasierte IT-Systeme. Zur Erweiterung unserer Serviceleistungen gehören vor allem verbesserte Mittel, Stellensuchende mit Unternehmen zusammenzubringen, sowie die Schaffung neuer Cross-Selling-Chancen. Diesen Initiativen liegt eine konsistente Strategie zugrunde, die von Adecco bei seiner Gründung im Jahr 1996 entwickelt wurde und heute von einem engagierten „selbstgezogenen“ Managementteam konsequent verfolgt wird. Dem Ausbau unserer Position als Marktführer im Bereich der Zeitarbeit kommt nach wie vor eine grosse Bedeutung zu. Wir konnten unsere Stellung als Nummer 1 bzw. 2 in 12 der 13 grössten Personalmärkte der Welt behaupten. Das verschafft uns den Vorteil, viele grosse Kunden halten oder neu gewinnen und hohe Ertragssteigerungen erzielen zu können, nicht zuletzt durch technologische Investitionen. Unser Engagement zur Optimierung unseres Businessmix konkretisierte sich im Kauf von jobpilot – derzeit die zweitbeliebteste Jobbörse in Europa – und findet seine Bestätigung im rasanten Höhenflug von Lee Hecht Harrison Career Services, wodurch



Jérôme Caille  
Chief Executive Officer (CEO)

wir uns als wertvoller Unterstützer für Unternehmen und Einzelpersonen in einem sich oft ändernden Umfeld erwiesen haben.

## Widerstandsfähigkeit in einem rauen Umfeld

Der Konzernumsatz für das Gesamtjahr belief sich auf CHF 25,1 Mrd., das entspricht einem Rückgang von 8% in Schweizer Franken bzw. 3% in lokaler Währung. Das operative Ergebnis vor Amortisation für das Gesamtjahr sank gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 44% in Schweizer Franken bzw. 40% in lokaler Währung auf CHF 662 Mio. Das Ergebnis vor Amortisation belief sich auf CHF 362 Mio., das entspricht einem Rückgang von 48% in Schweizer Franken bzw. 44% in lokaler Währung gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Der Konzern erzielte einen Cash Flow aus der laufenden Geschäftstätigkeit in Höhe von CHF 647 Mio. Die Nettoverschuldung wurde um CHF 553 Mio. verringert.

Im ersten Halbjahr war absehbar, dass sich der Markt nicht so schnell erholen würde. Zu diesem Zeitpunkt haben wir begonnen, einen Plan zur Reduzierung unserer Betriebskosten sowie zum Schutz unserer Gewinnspannen umzusetzen, ohne dass dadurch unsere Leistungsfähigkeit eingeschränkt wurde. Wir haben unser Niederlassungsnetz strategisch angepasst, was zu einer Schliessung von 40 Einheiten im Laufe des Jahres geführt hat. Mit grösster Sorgfalt haben wir geprüft, wo sich die Eröffnung neuer Niederlassungen lohnt, und welche Büros geschlossen werden müssen. So wurden im Jahr 2002 über 200 neue Niederlassungen eröffnet, entweder in Ländern, wo wir eine Marktdurchdringung als Erfolg versprechend betrachteten, wie z. B. in Grossbritannien und den USA, oder weil uns eine stärkere Präsenz in spezifischen vertikalen Segmenten angebracht erschien. Gleichzeitig haben wir 240 Niederlassungen geschlossen, die unsere Erwartungen im Hinblick auf die Rentabilität nicht erfüllt haben.

Wir haben unsere Mitarbeiterbasis entsprechend angepasst und beschäftigen heute rund 1.000 Menschen weniger als vor einem Jahr, trotz des Zukaufs von jobpilot. Unsere Produktivität, gemessen an den vermittelten temporären Arbeitskräften und den Vollzeitvermittlungen pro Vollzeitbeschäftigtem,

Was auch immer das wirtschaftliche Umfeld macht, wir bleiben dabei, unsere ehrgeizigen Ziele zu verfolgen, die für eine auf Marktführerschaft und optimierten Businessmix ausgerichtete Strategie stehen.



## 6:43 Uhr Mailand

Aldo Sculari ist auf der Reise nach Mailand bereits bei der Arbeit. In Mailand hat ihm die Adecco Gruppe für die nächsten drei Monate eine Projektarbeit vermittelt. Aldo ist Spezialist für Bankkreditsysteme, und dies ist sein neuntes Projekt innerhalb der vergangenen vier Jahre. Seine Einsatzorte sind Banken in ganz Italien. Und er weiss auch schon, was sein zehntes Projekt sein wird. Es wurde ihm bereits durch die Adecco Gruppe vermittelt.







**Das Adecco Team von Pisa, Italien: eine der 5.278 Adecco-Niederlassungen weltweit.**

konnten wir steigern. Wir haben unser Allzeithoch von 2000 bald wieder erreicht. Die Unternehmensgruppe konzentriert sich auf die Verringerung von IT-Investitionen und wird in Zukunft mit Standardsoftware zur Front- und Back-Office-Verwaltung arbeiten. Abgesehen von Adecco Frankreich und dessen hohen Investitionen in ein neuartiges, web-basiertes Front-Office konnten wir unsere Investitionen in Sachanlagen um rund CHF 100 Mio. gegenüber dem Spitzenwert von 2000 reduzieren, ohne dadurch unsere Innovationsfähigkeit in Frage zu stellen. Für das Jahr 2003 planen wir weitere 28 Geschäftseinheiten mit unserer Adecco-Webtechnologie und den Back-Office-Systemen von Peoplesoft auszustatten. Wir haben beträchtliche Einsparungen bei den Marketingkosten erzielt, indem das Ausgabevolumen gegenüber 2001 um 40% reduziert wurde. Das entspricht einer Ersparnis von rund CHF 100 Mio. Bei den Einkäufen ergab sich eine jährliche Ersparnis von CHF 10 Mio.

Durch die in den letzten beiden Jahren eingeführten IT-Lösungen konnten wir die Debitorendauer um vier Tage verringern, was einem Wert von CHF 200 Mio. entspricht. Darüber hinaus haben wir diesen Systemen messbare zusätzliche Aufträge zu verdanken.

Im zweiten Halbjahr haben wir angesichts fehlender Anzeichen für einen wirtschaftlichen Aufschwung und sich verstärkender Unsicherheit hinsichtlich der Irakkrise unser Risikomanagement straffer organisiert, unsere Rückstellungen für uneinbringliche Forderungen erhöht und unsere Strukturen an das Geschäftsumfeld angepasst. Dies resultierte in zusätzlichen Aufwendungen, die allerdings nötig waren, um unsere Unternehmensgruppe zu Beginn des Jahres 2003 optimal zu positionieren.

## Staffing Services erholt sich wieder

Das Umsatzvolumen im Bereich der allgemeinen Personalvermittlung erfuhr nach einem schwierigen ersten Halbjahr eine Erfolg versprechende Erholung und zeigte im dritten Quartal einen Aufwärtstrend, der sich im vierten Quartal beschleunigte. Die jährlichen Umsätze fielen um 1% in lokaler Währung. Im vierten Quartal allerdings waren die Umsätze in lokaler Währung um 5% höher als im Vorjahr. In lokaler Währung stiegen die Umsätze in den USA um 12% im vierten Quartal gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Adecco Staffing Frankreich, einer unserer stärksten Geschäftsbereiche, hat den Markt übertrifft und gewinnt fast einen Prozentpunkt Marktanteil gegenüber dem letzten Jahr.

Flexible Personallösungen stellen heutzutage für viele Unternehmen eine zentrale Personalstrategie zur Bewältigung betrieblicher Fluktuationen und zur Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit dar. Wir haben schnell auf veränderte Marktbedingungen reagiert, indem wir neue Niederlassungen eröffnet und damit branchenweite oder lokale Wachstumschancen genutzt haben. Auf der anderen Seite waren wir gezwungen, nicht rentable Niederlassungen zu schliessen. So konnten wir die Gesamtleistung unserer Niederlassungen auf gleichem Niveau halten, was vielen Mitbewerbern nicht gelungen ist. Wir haben unsere ersten Niederlassungen in Russland, in der Slowakei, in El Salvador und in Tunesien eröffnet. Diese Märkte bieten ein enormes Potenzial für die Ausweitung unseres einzigartigen globalen Servicenetzes.

## Professional Staffing and Services gewinnt wieder an Boden

Ajilon kämpfte erfolgreich gegen das anhaltende Tief bei der Vermittlung temporärer und insbesondere festangestellter Arbeitskräfte im IT-Sektor an und gewann in der zweiten Jahreshälfte in einem hart umkämpften Markt wieder an Boden. Der Gesamtumsatz verbesserte sich in lokaler Währung von -26% im ersten Quartal auf -13% im vierten Quartal. Die Bruttogewinnspanne von Ajilon Professional zeigte im Laufe des Jahres einen positiven Trend. Bislang ist noch kein Aufwärtstrend im Bereich der Vermittlung von festangestellten Mitarbeitern zu beobachten. Diesen erwarten wir zu einem späteren Zeitpunkt.

Wir verfügen über ausreichend Kapazitäten, um den Marktaufschwung voll ausnutzen zu können. Unser Unternehmen, unsere Marke und unsere Marktführerschaft sind stärker als vor einem Jahr und wir haben ein Team, das sich in hohem Masse durch Leistungen motiviert, die weit über denen unserer Mitbewerber liegen.

## Career Services wächst weiter

Lee Hecht Harrison Career Services baute auf einem hervorragenden Jahr 2001 auf und verzeichnete das Jahr über ein hohes Wachstumsniveau. Die Umsätze stiegen um 15% in lokaler Währung. Wir sind überzeugt, dass Dienstleistungen im Bereich Outplacement nicht nur in Zeiten der Rezession rentabel sind, sondern auch in Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs. Auch wenn das Geschäft von Lee Hecht Harrison gerade in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten aufgrund der Personalreduzierungen boomt, so eröffnen sich auch in guten Zeiten, die mit Unternehmenszusammenschlüssen einhergehen, attraktive Chancen; so wurden uns im Rahmen von Fusionen im Jahr 2002 grosse Outplacement-Projekte anvertraut. Im dritten Quartal haben wir

**Jacques Bussy, CEO  
Lee Hecht Harrison  
Schweiz,  
mit seinen Kollegen  
in Zürich.**







resume.com gekauft und integriert – ein Unternehmen, das auf das professionelle Verfassen von Lebensläufen für die wachsende Anzahl der Personen, die sich über Jobbörsen bewerben, spezialisiert ist. Auch dieses Beispiel macht deutlich, wie stark sich die Unternehmensgruppe auf die Erweiterung ihres Serviceangebots im Bereich Personalvermittlung und Karrieremanagement konzentriert.

## e-HR erweitert das Portfolio

Unser vierter Geschäftsbereich – e-HR – hat sich nach dem Kauf von jobpilot im zweiten Quartal erfolgreich etabliert und behauptet seinen Platz in der Adecco Gruppe. Durch den Erwerb des Unternehmens nehmen wir nun mit e-HR-Niederlassungen in 14 Ländern den zweiten Platz auf dem europäischen Jobbörsenmarkt ein. Insbesondere haben sich durch die Übernahme zahlreiche neue Cross-Selling-Möglichkeiten und Chancen für innovative Serviceentwicklung eröffnet.

## HR Support Services – eine Pilotinvestition

Wir haben ferner begonnen, unsere Aktivitäten im Bereich „Payroll“ auszubauen. Zu diesem Zweck werden Pilotunternehmen in Spanien und Italien geführt, die 70 Kunden bedienen und 5.000 Gehaltsabrechnungen pro Monat erstellen. „Payroll“ ist sehr arbeitskräfteintensiv und stellt somit eine unserer Schlüsselkompetenzen sowie eine logische Ergänzung unseres Portfolios an Personaldienstleistungen dar.

## Sieben Wachstumsfaktoren

Genauso wichtig wie unsere Disziplin beim Verfolgen unserer Ziele sind die Energie und der visionäre Weitblick, mit dem wir neue Chancen erkannt haben. Diese ergeben sich aus den folgenden sieben Wachstumsfaktoren:

- Es wird mehr Flexibilität in den Unternehmen gefordert, da sich das berufliche und geschäftliche Umfeld immer schneller verändert.
- Der Einzelne nimmt seine Karriereplanung selbst in die Hand und sucht nach neuen Karrierepartnern, weil der Arbeitgeber diese Funktion nicht mehr erfüllt.
- Mobilität ist angesichts einer grenzenlosen Welt mehr denn je gefragt.
- Die Bevölkerung altert, was stärkeren Wettbewerb für jüngere Arbeitskräfte und neue Chancen für ältere Personen bedeutet.
- Das Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben rückt immer mehr in den Vordergrund.
- Unternehmen sind verstärkt auf der Suche nach umfassenden Personallösungen und Serviceanbietern, die alle ihre Anforderungen erfüllen können.
- Das Internet verändert die Welt.

Die einzelnen Geschäftsbereiche der Unternehmensgruppe haben mit all diesen Entwicklungen Schritt gehalten, indem Anpassungen erfolgten und Branchenstandards gesetzt wurden. Insbesondere haben wir mit dem Entstehen der „webifizierten“ Welt verstärkt in unser Adecco-Webkonzept investiert. Dieses Konzept basiert auf einer zentralen Datenbank, auf die Mitarbeiter, Kunden und Stellensuchende auf verschiedenen Ebenen über das Internet zugreifen können. Auf diese Weise werden die Reaktions- und Bearbeitungsgeschwindigkeit

sowie die Suchreichweite nach Kandidaten oder Stellen erheblich gesteigert.

Dieses System wurde von Adecco Staffing in Italien und Spanien bereits Ende 2001 implementiert. Im Jahr 2002 wurden mehr als 1 Million französische Stellensuchende in die zentrale Datenbank aufgenommen. Zusammen mit den registrierten Benutzern in Italien und Spanien kommen wir auf eine Gesamtzahl von drei Millionen. Der Internetzugriff wird in Frankreich ab dem zweiten Quartal 2003 möglich sein, wenn alle 1.500 Niederlassungen an die zentrale Datenbank angeschlossen sind. Dank zusätzlicher Investitionen im Jahr 2002 steht die vollständige Einführung in Frankreich Anfang 2003 kurz bevor; die übrigen europäischen Hauptmärkte werden Anfang 2004 folgen.

2003 wird Adecco Staffing USA einen breiten webbasierten Zugriff auf seine zentrale Datenbank für Stellensuchende und Kunden ermöglichen. Dort gibt es bereits ein so genanntes Workcard-Programm, mit dem die Kunden den Personalbeschaffungsprozess online verwalten können.

Darüber hinaus wurden Adecco Staffing und Ajilon mit Hilfe des Adecco-Web in Italien im Jahr 2002 miteinander verlinkt. Diese Lösung möchten wir zu einer konzernweiten Plattform ausbauen, die zur Verbesserung des Service, zur Reduzierung von Kosten und zur Erweiterung der Cross-Selling-Möglichkeiten beiträgt, ohne jedoch die individuellen Markenidentitäten der einzelnen Geschäftsbereiche zu verwässern.

Im Jahr 2002 haben wir nicht nur unser Netz von Niederlassungen und die technologische Infrastruktur



**Christopher Funk,**  
Geschäftsführer  
Deutschland,  
mit jobpilot-  
Kollegen in  
Bad Homburg  
(Frankfurt).

**Alicia Izquierdo,**  
Filialeiterin bei Ajilon,  
mit ihren Mitarbeitern  
in Neuchâtel, Schweiz.





verbessert. Genauso wichtig ist, dass unsere Mitarbeiter unsere Unternehmenskultur verinnerlicht und gelebt haben. Gemeinsam sind wir auf dem besten Wege zu einer bildenden, unternehmerischen und ergebnisgesteuerten Kultur, in der wir Erfahrungen austauschen und unsere Prozesse optimieren können.

Zudem gab es verschiedene Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die sich mittelfristig positiv auf unsere Perspektiven auswirken werden. Am 15. November 2002 hat der Deutsche Bundestag ein neues Gesetz, das sich auf Zeitarbeit bezieht, verabschiedet. Dieses Gesetz beinhaltet die Abschaffung des Synchronisationsverbots und Wiedereinstellungsbeschränkungen sowie die Verlängerung der maximalen Arbeitnehmerüberlassungsdauer, die Öffnung des primären Bausektors und die Einführung des Prinzips der Lohnleichheit – und verspricht somit neue Wachstumschancen. Obwohl dieses neue Gesetz erst am 1. Januar 2004 in Kraft tritt, erlaubt es uns, die bestehenden Verbote durch den Abschluss kollektiver Tarifverträge mit den Gewerkschaften bereits 2003 zu überholen.

Hier gibt es noch viel zu verhandeln, aber es ist bereits jetzt absehbar, dass sich das Marktpotenzial in den gewinnträchtigen europäischen Ländern in den kommenden Jahren verdoppeln oder sogar verdreifachen wird. Insgesamt glauben wir, dass sich die Gesetzeslage allmählich so verändern wird, dass unsere Branche mit ihrem Serviceangebot für Unternehmen, Stellensuchende und Volkswirtschaft nicht mehr behindert, sondern gefördert wird.

### Ausblick

Die Adecco Gruppe wird ihren Weg zum Erfolg finden, egal wie die Marktbedingungen im Jahr 2003 aussehen werden. Wenn sich der Markt beschleunigt, werden wir unseren Umsatz ohne grössere zusätzliche Kosten steigern können und unsere Konkurrenten weit hinter uns lassen. Sollte die Erholung des Markts länger auf sich warten lassen, so haben wir entsprechende

Pläne ausgearbeitet, mit denen wir weitere Kosteneinsparungen erreichen können. Auch in diesem Szenario wird es uns gelingen, unseren Marktanteil aufgrund der Konsolidierung des Markts und unseren geringen Kosten schnell zu steigern, ohne unseren hohen Qualitätsstandard zu beeinträchtigen.

Wir sind der festen Überzeugung, dass wir in den nächsten Jahren von günstigeren Rahmenbedingungen auf den Märkten und einer besseren Marktpositionierung profitieren werden. Die Marktsegmente, in denen wir aktiv sind, werden den Prognosen nach um durchschnittlich 15-20% pro Jahr wachsen. Unsere Marktpositionen sind in allen Personaldienstleistungsbereichen gleichermassen stark. Wir sind die Nummer 1 bei der allgemeinen Personalvermittlung, die Nummer 2 beim Karrieremanagement, die Nummer 3 bei spezialisierter Personalvermittlung und die Nummer 2 in Europa bei der webbasierten Personalbeschaffung. Unsere webgestützte Technologieplattform sorgt für eine Steigerung der Produktivität und kann kostengünstig betrieben werden.

Unsere finanzielle Position ist stabil, so dass wir zu jedem beliebigen Zeitpunkt Unternehmenskäufe tätigen können, sofern der Preis stimmt. Wir haben uns klare strategische Ziele gesetzt, wobei ganz oben auf der Prioritätenliste die Entwicklung eines ehrgeizigen HR Dienstleistungsunternehmens steht, das die Zukunft der Branche bestimmt.

Ich möchte meinen 29.000 Kollegen und den Hunderttausenden Arbeitskräften hiermit herzlich danken. Allein Ihnen verdanken wir den Erfolg der Adecco Gruppe. Ebenfalls danken möchte ich unseren Kunden und Aktionären für das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Jérôme Caille  
Chief Executive Officer (CEO)

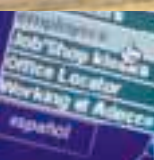
**Das Senior Management und der Verwaltungsratspräsident der Adecco Gruppe:**  
vlnr: Luis Sánchez de León, Steve Harrison, Jérôme Caille, John Bowmer, Felix Weber, Ray Roe. Eine Liste der Mitglieder des Verwaltungsrats und des Managements finden Sie auf Seite 31.







## 16:15 Uhr Seattle



Brad Johnson wollte mehr Zeit mit seiner Familie verbringen. Er wandte sich an Adecco mit der Bitte, ihm einen Job zu vermitteln, wo er seine 12-jährige Buchhaltungserfahrung einbringen kann und nur drei Tage die Woche zu arbeiten braucht. Nun trifft man ihn jeden Mittwoch im Park – mit seinen Kindern!



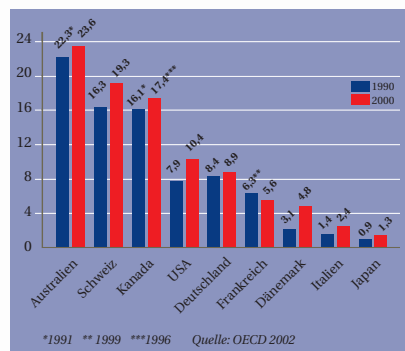
Die Förderung flexibler Arbeitsmodelle gilt heute bei vielen Regierungen als wegweisende Strategie für globale Wettbewerbsfähigkeit und gesellschaftlichen Fortschritt.

## Internationale Mobilität

**In unserer heutigen Welt, die immer mehr zusammenrückt, vermittelt die Adecco Gruppe „mobile“ Arbeitskräfte und sorgt dafür, dass die Beschäftigungsbedingungen und die Bezahlung stimmen.**

Arbeitsmigration ist im Kommen: Anbieter von Personallösungen wie die Adecco Gruppe spielen bereits eine bedeutende Rolle bei der Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Integration. Sie suchen nach geeigneten Jobmöglichkeiten, sie bieten arbeitsbezogene Schulungen an, sie stellen sicher, dass die Arbeitsbedingungen und die Gehälter der migrierenden Arbeitskräfte den nationalen Standards entsprechen und sie verhindern die Entwicklung schädlicher, schwarzmarktähnlicher Arbeitsbedingungen.

Die Erweiterung der Europäischen Union fördert die Arbeitsmobilität noch mehr – 10 neue Länder werden am 1. Mai 2004 beitreten: Bulgarien, die Tschechische Republik, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, die Slowakei und Slowenien.



**Nicht im Land geborene Einwohner in%, ausgewählte Länder**



## Die Welt im Umbruch

Die sich schnell globalisierende Welt ist demographisch, wirtschaftlich und gesellschaftlich in einem tiefgreifenden Umbruch begriffen, welcher eine neue Ära von Herausforderungen einläutet und der Adecco Gruppe die Möglichkeit bietet, Rolle und Wachstum der Stellenvermittlungsbranche entscheidend mitzubestimmen.

## Demographische Verschiebungen

**Obwohl heute die meisten Zeitarbeitskräfte Mitte Zwanzig sind, entwickelt die Adecco Gruppe bereits entsprechende Angebote speziell für die älteren Arbeitnehmer, eine Gruppe, die in Zukunft rasant anwachsen wird, und somit eine Generationen übergreifende Arbeitswelt entstehen wird.**

„Alt, aber nicht senil... Die Leute leben und arbeiten länger... Es gibt viele Rentner, die auch über das Rentenalter hinaus arbeiten, selbst wenn sie finanziell ausreichend versorgt sind. Sie sind gesundheitlich fit und haben jede Menge Energie und Erfahrung, die sie nutzenbringend einsetzen können.“

„The Career Adventurer's Fieldbook“ \*

„Nahezu 30 Prozent aller über 65-Jährigen in den USA haben einen bezahlten Job bzw. arbeiten Teilzeit.“

„Successful Ageing“ \*

„Europäisches Netz für Arbeitsorganisation: In den nächsten 30 Jahren wird die Zahl der 60-Jährigen um 50% steigen,

während die Zahl der Erwachsenen zwischen 20 und 59 um 6% zurückgehen wird. Die Zahl der Personen im Alter 20-29 wird um 9 Millionen sinken.“

„Integration of the Ageing Workforce“ \*

„Der Eintritt in den Ruhestand in einem bestimmten Alter ist ein relativ neues Phänomen unserer Gesellschaft, das immer mehr an Bedeutung verlieren wird. Viele Menschen ziehen es vor, auch nach Erreichen des Rentenalters weiter zu arbeiten. An Jobs wird es nicht mangeln, das Einkommen bietet eine zusätzliche Sparmöglichkeit und die Menschen bleiben ein aktiver, produktiver Teil der Gesellschaft.“

„Impending Crisis: Too Many Jobs, Too Few People“ \*





## Arbeitsautonomie



Fachwissen wird immer wichtiger, weil sich die Art der Beziehung zwischen Arbeit, Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändert. Da Arbeitende aller Ebenen mittlerweile selbst ihre Arbeit und ihre Laufbahn in die Hand nehmen, hat die Adecco Gruppe ihr Angebot, als persönlicher Partner aufzutreten, vertieft und bietet sämtliche Leistungen von jobspezifischer Unterstützung bis hin zu längerfristigem Karrieremanagement.

„Im Durchschnitt bleiben die meisten Menschen nur 3,5 Jahre bei ihren Arbeitgebern. Im Alter zwischen 18 und 32 hat der Durchschnittserwerbstätige 8,6 verschiedene Jobs; spätestens im Jahr 2010 werden 50% der Bevölkerung selbstständig sein.“

„The Career Adventurer's Fieldbook“ \*

„Prognosen zufolge wird es 2020 eine Milliarde Schulabgänger geben – 1920 waren es nur ein paar Millionen.“

„Everybody's Business“ \*

„Die neue Karriere sieht so aus, dass sich der Einzelne persönlich dafür einsetzt, seine gesetzten Ziele zu erreichen. Das schliesst auch einen Job- oder Karrierewechsel nicht aus. Das sprichwörtliche Erklimmen der Karriereleiter hat längst nicht mehr den Stellenwert wie früher. Es gibt alternative Wege, um die eigene Karriere zu fördern. Die neuen Freiheiten bieten eine Vielzahl neuer Möglichkeiten – jeder ist seines Glückes Schmied.“

„Impending Crisis: Too Many Jobs, Too Few People“ \*

### Beschäftigung nach Berufsgruppen, USA (%)

	1988	1998	2008*
Führungskräfte	10,3	10,5	10,7
Fachpersonal	12,5	14,1	15,6
Technische Angestellte	3,2	3,5	3,8
Marketing/Verkauf	10,3	10,9	11,0
Verwaltung	18,5	17,4	16,6
Dienstleistungssektor	15,5	16,0	16,4
Landwirtschaft	3,5	3,2	2,8
Produktion, Handwerk und Instandsetzung	11,9	11,1	10,5
Maschinenarbeiter, Fabrikarbeiter und Hilfsarbeiter	14,2	13,2	12,7

Quelle: US Bureau of Labor Statistics

\* Prognose

## Wunsch nach Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben

Die Adecco Gruppe hat erkannt, dass für Menschen nicht nur die Arbeit zählt, sondern der Wert der Freizeit mindestens genauso wichtig ist. Es geht darum, Arbeitsmodelle zu schaffen, die dem modernen Lebensstil entsprechen.



„Die 24x7x365-Welt nonstop ohne Pausen – ein Produkt des technologischen Fortschritts und der Globalisierung – bringt eine Überstundenkultur hervor, die zusätzlichen Druck auf die Beschäftigten ausübt und fordert das Management auf neue Weise heraus, nämlich auf das Bedürfnis ihrer gestressten Mitarbeiter, berufliches Engagement mit einem erfüllten Privatleben in Einklang zu bringen, angemessene Antworten zu finden.“

„Everybody's Business“ \*

„Die jüngere Generation der heutigen Erwerbstätigen weiss genau, was sie will: ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und

Privatleben. Insgesamt 80 Prozent der Befragten einer ICM-Umfrage in Grossbritannien (März 2001) gaben an, dass sie gerne in ihrem Job bleiben würden, wenn ihre Arbeitgeber familienfreundlichere Modelle anbieten würden. Bei den Briten im Alter von 18-25 liegt der Prozentsatz sogar bei 93%.“

„Everybody's Business“ \*

„Der Anteil der Frauen, die innerhalb von einem Jahr nach der Geburt ihres Kindes an den Arbeitsplatz zurückkehren, ist drastisch angestiegen – von 45% im Jahr 1988 auf 67% im Jahr 1996.“

„Women's incomes over the lifetime – the mother gap“ \*

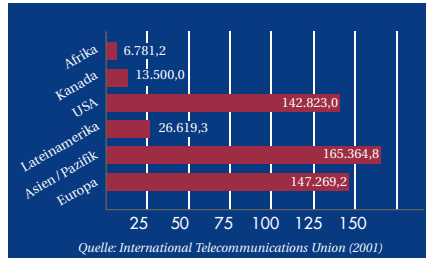
## Eine zunehmend vernetzte Welt

Die Adecco Gruppe verknüpft die bewährten Vorteile des Modells "People and Bricks" mit denen der „Clicks“. So erhöht sie ihr Tempo, die Chancen für Kandidaten und Kunden und steigert stetig ihre betriebliche Effizienz.

Mit Hilfe des Internets lassen sich die Geschäftskosten senken sowie die Reaktionsgeschwindigkeit, die Reichweite und die Auswahlmöglichkeiten erhöhen – das Zeitalter der Informationsvielfalt ist angebrochen. In weniger als einer Generation hat sich das Internet als grundlegendes Kommunikationsmedium für Privatpersonen und Unternehmen rund um den Globus etabliert, was sich in der riesigen Zahl an Internetnutzern widerspiegelt.

Anzahl Internetnutzer (in Tausend)

Welt gesamt: 502.357.600



Anhaltende soziale und wirtschaftliche Trends schaffen eine neue Zeit voller Herausforderungen und Chancen für die aufstrebende HR Branche, weil von ihr Antworten auf neue Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmern erwartet werden.

## Globale Unternehmen im Wandel

Durch ihr Netz an Niederlassungen wird die Adecco Gruppe dem Bedarf an „global-lokalen“ Dienstleistungen durch das ganze Spektrum des Personalwesens von flexiblen Arbeitslösungen bis hin zum Outplacement gerecht.

„Von den grössten Institutionen der Welt sind jetzt 51 Unternehmen und 49 Staaten.“

„Everybody's Business“ \*

„Laut den Vereinten Nationen gab es 1975 7.000 transnationale Unternehmen. Im Jahr 2000 war deren Zahl auf 60.000 angestiegen.“

„Everybody's Business“ \*



18

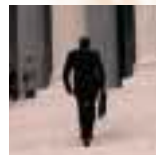
## Wachsende Bedeutung von Arbeitsflexibilität

Flexibilität wird angesichts der sich stets ändernden Geschäftsbedingungen zu einem immer wertvolleren Erfolgsfaktor. Die Adecco Gruppe stattet Unternehmen mit Flexibilität und damit der Fähigkeit aus, ihre Human Resources mit den stets wechselnden operativen Bedürfnissen auf einen Nenner zu bringen ohne das Produktivitätsniveau oder ihre Wettbewerbsfähigkeit zu beeinträchtigen. Regierungen beginnen die Vorteile eines flexiblen Arbeitsmarkts zu erkennen und initiieren Deregulierungsmassnahmen.

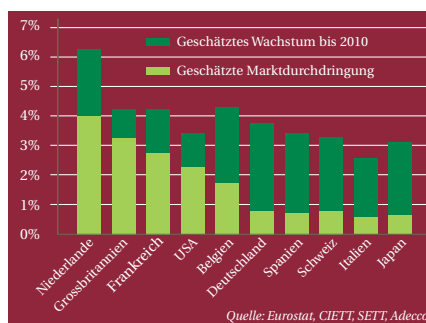
„Die meisten Unternehmen haben den Gedankensprung von „Personal“ zu „menschlichen Ressourcen“ geschafft. Dennoch gibt es immer noch viele, die den Unterschied nicht erkennen oder nicht erkennen wollen. Der Begriff „menschliche Ressourcen“ bringt zum Ausdruck, dass die Ressource Mensch den Erfolg eines Unternehmens ausmacht und mindestens genauso wichtig ist wie die Kapitalausstattung, Gebäude, Strom, Material und finanzielle Mittel. Allmählich setzt sich die Erkenntnis durch, dass Arbeitende menschliches Kapital sind.“

„Impending Crisis: Too Many Jobs, Too Few People“ \*

auch die Regierungen den Nutzen von Zeitarbeit im Hinblick auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit. Schritt für Schritt werden unnötige Beschränkungen aufgehoben, so dass ein Umfeld entsteht, in dem die Zahl der Zeitarbeiter kontinuierlich steigen wird.



Anhaltende Nachfrage auch in Zukunft



\* Abdruck mit freundlicher Genehmigung von:

John Wiley & Sons Limited  
The Career Adventurer's Fieldbook,  
Stephen Boomer, Stuart Crainer,  
Des Dearlove © 2002 Stephen  
Boomer, Stuart Crainer,  
Des Dearlove

Study of Ageing in America,  
The MacArthur Foundation aus:  
Successful Ageing, Rowe, J. und  
Kahn, Robert (Pantheon, 1998)

Integration of the Ageing Workforce,  
Vortrag für das GD Beschäftigung  
und soziale Angelegenheiten,  
November 2001, vom Europäischen  
Netz für Arbeitsorganisation  
(EWON)

Den Autoren von Impending  
Crisis: Too Many Jobs, Too Few  
People, von Roger Herman,  
Tom Olivo und Joyce Gioia,  
Oakhill Press 2002

Everybody's Business, David Grayson  
& Adrian Hodges (Dorling  
Kindersley 2001) Text-Copyright ©  
2001 David Grayson & Adrian  
Hodges, Copyright © 2001 Dorling  
Kindersley Ltd, London, Abdruck  
mit Genehmigung von Dorling  
Kindersley Ltd S. 29, 56, 110 ff.

Women's incomes over the lifetime –  
the mother gap, The Women's Unit,  
2000, UK

Wie die aktuelle Diskussion über den Entwurf der EU-Richtlinie über Zeitarbeit zeigt, begreifen langsam

## InformationWeek 500

Das einflussreiche US-Magazin *Information Week* hat Adecco auf Platz 54 in seine zum 14. Mal erstellte jährliche *InformationWeek 500* Liste aufgenommen, dem wichtigsten Indikator für die innovativsten Anwender von Informationstechnologie des Landes. Die hohe Platzierung von Adecco, der besten in der Personalvermittlungsbranche, beruht hauptsächlich auf den Fortschritten im Bereich e-Business, die 2002 zudem durch General Electric Medical Systems und Prudential Financial, Inc. ausgezeichnet wurden.

## Innovative Schulungsförderung

In Frankreich hat Adecco bei der Einführung eines Systems zur Zertifizierung von in Temporärarbeit erworbenen Fähigkeiten Pionierarbeit geleistet. Die Einstellungschancen von Zeitarbeitskräften können so verbessert werden, und die Kunden können sich auf deren Fähigkeiten verlassen. Bei einem Pilotprojekt in der französischen Zentralregion wurden 100 „Certificat de Formation Professionnelle“ in den Bereichen Bau, Produktion und Logistik an Zeitarbeitskräfte von Adecco verliehen.

## Adecco Career Accelerator

2002 arbeitete Adecco USA als Partner des Navy-Departments an der Entwicklung und Einführung eines einzigartigen Programms unter dem Namen *Adecco Career Accelerator*. Das Navy-Department hatte festgestellt, dass bei der Erhaltung des Personals im Navy- und Marine-Corps ein Hauptkriterium ist, ob die Ehepartner des Personals ihren eigenen Beruf ausüben können, da die notwendigen und häufigen Umzüge vom einen Stützpunkt zum nächsten ein grosses Hindernis darstellen, wenn sie eine Karriere aufbauen wollen. Ehepartner, die sich für *Adecco Career Accelerator* melden, werden von Adecco Mitarbeitern geschult, karrieretechnisch beraten und in Stellen ihrer Wahl vermittelt. *Adecco Career Accelerator* ist eine Dienstleistung, das Ehepartner von Militärangehörigen von Stützpunkt zu Stützpunkt begleitet, wobei sie sogar ihre Ansprüche auf Urlaub und sonstige Sozialleistungen erhalten, solange sie Zeitarbeitskräfte bei Adecco sind. All dies ist für Militärangehörige und ihre Ehepartner kostenfrei.

## Career Coaching

Im Herbst 2002 startete jobpilot sein Produkt „Career Coaching“, bei dem die eigene Fachkompetenz mit der On- und Offline-Kompetenz im Karriere-Management von Lee Hecht Harrison kombiniert wurde. Stellensuchende haben Zugriff auf drei Ebenen der Karriereberatung: Schriftliche Begutachtung der Bewerbungsunterlagen durch Experten innerhalb von 48 Stunden; Hilfe bei der Karriere- und Lebensplanung im Gruppenseminar mit professionellen Beratern; oder Analyse und Definition der derzeitigen und zukünftigen beruflichen Situation mit persönlichem Coaching. Zudem besteht die Möglichkeit, sich per Telefon ad hoc beraten zu lassen.

## Leistung für den Supercomputer

Zeitarbeitskräfte von Ajilon Consulting in Nordamerika waren vor kurzem an der Inbetriebnahme des weltweit schnellsten und grössten Supercomputers beteiligt. Der Kunde, Compaq, engagierte Ajilon Consulting ausserdem für zusätzliche Dienstleistungen bei Entwicklungen und Tests für Verbesserungen. Das Terascale Computing System, kurz TCS, war für die Computerbranche und auch für Ajilon Consulting ein technischer Durchbruch. „Wir haben dabei geholfen, sicherzustellen, dass dieses riesige System vor dem Zeitplan und mit Unterschreitung des Budgets eingeführt werden konnte“, so Bob Burley, der die Marketing-Initiative für die Software-Qualitätssicherung bei Ajilon Consulting leitet.

## Virtuelle Universität von Ajilon

2002 hat die Virtuelle Universität von Ajilon für ihre fast 2.000 eingeschriebenen Studierenden etwa 120 verschiedene Seminare in einer Vielzahl von Fächern angeboten, wie zum Beispiel Betriebswirtschaft, Management, berufliche Entwicklung und Technik. Die Universität ist ein internetbasierter Weiterbildungsträger, der allen Angestellten in den USA, stundenweise Angestellten mit zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, sowie kanadischen Angestellten, die bestimmte Zulassungsvoraussetzungen erfüllen, kostenlos zur Verfügung steht.

## Age Positive Award

Office Angels hat im Januar 2002 als Teil des Ajilon-Unternehmens in Grossbritannien den „Age Positive Recruitment Award of Excellence“ von der britischen Regierung erhalten. Besonders anerkannt wurde der progressive Ansatz beim Thema Altersvielfalt, da sowohl über 45jährige wie auch Angehörige der jüngeren Generation wie Schul- und Hochschulabsolventen in Stellen vermittelt werden.

## Career Services Division

### Managementschulung/Coaching

In jedem wirtschaftlichen Umfeld sind sich Unternehmen bewusst, dass ihr zukünftiges Wachstum von Führungskräften abhängt, die auf allen Ebenen des Betriebs erstklassige Leistungen erbringen. Daher investieren Unternehmen in die Entwicklung ihrer Führungskräfte, um in jeder Hinsicht Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Leistung zu erhöhen und die Mitarbeiterabwanderung zu verhindern.

2002 lieferten die mehr als 100 zertifizierten Mitarbeiter-Coaches und Managementberater von Lee Hecht Harrison massgeschneiderte Dienstleistungen im Bereich Managementschulungen/Coaching für Führungskräfte und Fachmanager in mehr als 200 renommierten Unternehmen weltweit, darunter Playtex, Time, Inc., Duke Energy, Toyota, Kaiser Permanente, Catholic Health Initiatives, Deloitte and Touche, Cox Communications. Ziel war die Schulung von Führungskräften, die Projekte von weitreichender Tragweite vorantreiben können.





## Flexibilität, Effizienz und Produktivität für Mitarbeiter und Unternehmen

### Ziel

Der führende, effizienteste Anbieter von Arbeitskräften im Bereich Administration, Technik und Industrie weltweit zu sein, der seinen Kunden flexible Personallösungen bietet, die Effizienz und Produktivität schaffen, und der seinen Zeitarbeitskräften lohnende befristete Einsätze oder Laufbahnmöglichkeiten bietet.

### Strategische Zielsetzung

Ausbau der Position auf Platz 1 der Welt durch überdurchschnittlich schnelles Wachstum und besseres Angebot von HR Dienstleistungen. Erreichung von mindestens 20% Marktanteil in allen Schlüsselmärkten.

### Produkte und Dienstleistungen

**Kundensektoren:** Globale vor allem im Wandel begriffene Branchen, wie zum Beispiel Automobil, Banken, Elektronik, Logistik und Telekommunikation sowie lokale Kunden aller Grössen und Branchen, die nach flexiblen Personallösungen suchen.

#### Zeitarbeit

Vermittlung Zeitarbeit zu Festanstellung  
Vermittlung von festangestelltem Personal  
Personalbezogene Dienstleistungen

**Dienstleistungen für Zeitarbeitskräfte:** Das zentrale Angebot des Bereichs Staffing Services ist die schnelle und effiziente Vermittlung von Arbeitskräften in zeitlich befristete Einsätze, wobei sichergestellt wird, dass sie angemessen bezahlt und ihre Rechte geschützt werden. Manche Arbeitskräfte wechseln vom Zeitarbeits- in den Festangestelltenstatus beim Kundenunternehmen. Andere ziehen Temporäreinsätze vor und profitieren von den massgeschneiderten Schulungen und der Karriereberatung, erhöhen so ihre langfristigen Einstellungschancen und machen Adecco zum Arbeitgeber ihrer Wahl.

**Dienstleistungen für den Kunden:** Von zentraler Bedeutung ist bei der Personalvermittlung die Fähigkeit, eine Dienstleistung nach dem Prinzip „just in time, just in skills“ zu bieten, die dem Kunden erlaubt, schnell auf Mitarbeiterfluktuationen zu reagieren oder den Bedarf an bestimmten Qualifikationen zu decken. Zunehmend wird der Service auf die Vorhersage und Planung des Personalbedarfs ausgeweitet, der von Produktionszyklen und Arbeitsabläufen abhängt. Daraus kann sich eine Dienstleistung an mehreren Standorten und weltweit entwickeln.

### Ressourcen und Standorte

24.292 Mitarbeiter  
5.278 Niederlassungen  
62 Länder (seit Dezember 2002)  
Europa, Mittlerer Osten, Afrika, Asiatisch-pazifischer Raum, Nord- und Südamerika

In Frankreich arbeitet die Staffing Services Division unter den Markennamen Adecco und Adia.

### Marktpositionierung und -dynamik

Die Staffing Services Division steht an erster oder zweiter Stelle in 12 der 13 weltweit grössten Märkte für Personaldienstleistungen, die 95% des Branchenumsatzes ausmachen.

- In einem Umfeld des sich beschleunigenden wirtschaftlichen Wandels wird die Integration von Zeitarbeitskräften in die Personalstrategien immer wichtiger, um flexibel auf Nachfrageänderungen reagieren zu können, was entscheidend zur Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der Unternehmen beiträgt.
- Arbeitnehmer erkennen zunehmend den Wert der Zeitarbeit als Sprungbrett in eine Festanstellung oder als Mittel, in einem sich ändernden wirtschaftlichen Umfeld zahlreiche Arbeitserfahrungen zu sammeln, Fortbildung zu geniessen, Arbeits- und Privatleben ausgewogen zu gestalten.

20

NB:  
Die Staffing Services Division arbeitet hauptsächlich unter dem Markennamen Adecco.  
In ausgewählten Märkten wird auch der Markenname Adia verwendet.



# PERSONALLÖSUNGEN

#### Frankreich: Eine Frage des Vertrauens

**Kunde:** Experian, führender Anbieter von „Informations-Lösungen“;  
**12.000 Mitarbeiter in 18 Ländern**

**Aufgabenstellung:** Rekrutierung, Schulung und Management von 1.000 Zeitarbeitskräften zum Aufbau einer Datenbank von fast 17 Millionen Wahlberechtigten für die Prud'homales Wahlen, bei denen 15.000 Angestellte und Arbeitgeber zu Schlichtern bei sozialen Konflikten am Arbeitsplatz gewählt werden. Mit Hilfe der Xpert® Methode und koordiniert von einer Niederlassung vor Ort wählten die 90 Adecco-Niederlassungen der Pariser Region Zeitarbeitskräfte für Aufgaben wie Datenverarbeitung und -logistik sowie Qualitätssicherung aus. 250 von ihnen wurden von Adecco ausgebildet. Experian – **Projektleiterin für Prud'homales 2002, Maryse Boutibonnes:** „Als wir uns 1997 auf die Ausschreibung des Arbeitsministeriums für die Durchführung der Prud'homales Wahlen beworben hatten, beauftragten wir Adecco als alleinigen Auftragnehmer für die gesamte Abwicklung, wodurch wir unsere Mitbewerber distanzierten und den Projektauftrag erhielten.“

Dank der enormen Arbeit der Kandidatenauswahl und Projektnachbearbeitung durch ein engagiertes Team bei Adecco war es ein grosser Erfolg. Wir haben die vom Ministerium vorgegebenen Termine eingehalten und unsere Partnerschaft mit Adecco fortgeführt.“

#### Tschechische Republik: Wirksamer Einsatz von globalen Verbindungen

**Kunde:** Black & Decker

**Aufgabenstellung:** Als Black & Decker sein neues Werk aufbaute, half Adecco bei der Besetzung von mehr als 500 Stellen im Bereich Produktion und Technik und führte das gesamte System zum Erhalt der Flexibilität ein, um den täglichen Veränderungen der Produktionsanforderungen gerecht zu werden. **Dana Popíková, Personalmanagerin** bei Black & Decker: „Adecco hat uns bei der Zusammenstellung einer qualifizierten Belegschaft geholfen, von der wir wissen, dass sie durch Xpert® professionell beurteilt worden ist. So wurde sichergestellt, dass sich unsere Mitarbeiter gut an die fortschrittlichen Arbeitstechniken in unserer Fabrik anpassen würden.“





## 15:52 Uhr Kopenhagen

Als Grossmutter Girt Strohhiene ihrer Adecco-Niederlassung mitteilte, dass sie sich zu Hause langweilte und wieder arbeiten wollte, wäre man dort nie darauf gekommen, dass sie dabei an ein Leben als Motorradkurier dachte. Aber so war es, und an diesem Nachmittag ist sie – genau wie an den vergangenen 432 Werktagen – in ihrer Heimatstadt unterwegs, um Post und Pakete von Unternehmen abzuholen.

Menschen leben immer länger - eine demographische Zeitbombe. Die Adecco Gruppe schafft jedoch für Arbeitnehmer Möglichkeiten, ihr aktives und produktives Arbeitsleben zu verlängern, und Unternehmen von ihrer Erfahrung profitieren zu lassen.

## Die besten Topkräfte finden und halten

### Ziel

Der Weltmarktführer bei der Bereitstellung von hochqualifiziertem und spezialisiertem Fachpersonal zu sein – in Zeitarbeit, Festanstellung oder als Auftragnehmer – und in der Beratung eines der zehn führenden Unternehmen zu werden.

### Strategische Zielsetzung

Vor Ende 2005 weltweit die Nummer 1 bei der Rekrutierung von Spezialisten zu werden.

### Produkte und Dienstleistungen

#### Spezialisierte Personalvermittlung

Die Vermittlung von hoch qualifiziertem, spezialisiertem Personal auf Zeit (inklusive unabhängiger Auftragnehmer und Interimsmanagement) sowie zur Festanstellung konzentrierte sich hauptsächlich auf die Marktsegmente Informationstechnologie, Finanzen und Rechnungswesen, Recht, qualifizierte Verwaltung, Telekommunikation, Technik sowie Vertrieb und Marketing. Die Personalvermittlungsunternehmen von Ajilon bringen spezialisierte Fachkräfte mit Kunden zusammen, die das „Beste vom Besten“ an Topkräften und Fachkompetenz fordern.

#### Spezielle Dienstleistungen

Unter Managed Services bietet Ajilon seinen Kunden Lösungen wie die Vermittlung von hochspezialisiertem Personal und die Fachkompetenz von hauptsächlich vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern. Professional Services von Ajilon übernimmt die Verantwortung für die Rekrutierung, Motivierung und Schulung dieser hochqualifizierten Fachkräfte. Der Bereich Professional Services von Ajilon entwickelt, implementiert und steuert zudem Projekte für Kunden – und übernimmt dabei die gesamte

oder eine Teilverantwortung für das Endergebnis.

Die Gruppe konzentriert sich mit spezialisierter Personalvermittlung und speziellen Dienstleistungen hauptsächlich auf die Bedienung der Marktsegmente Informationstechnologie, Kommunikation, Technik sowie Vertrieb und Marketing.

### Ressourcen und Standorte

3.481 Mitarbeiter

440 Niederlassungen

18 Länder

Nordamerika, Europa, Australien

25.000 täglich vermittelte Zeitarbeitskräfte

Mehr als 10.000 täglich bediente Kunden

### Marktpositionierung und -dynamik

Umsatz 2002: CHF 2.500 Mio.

#### Spezialisierte Personalvermittlung

Marktposition: Weltweit Platz 3. Der Wettbewerb um talentierte Arbeitskräfte wird in den Bereichen Festanstellung und Zeitarbeit zunehmen. Fachkräfte nehmen ihre Karriere zunehmend selbst in die Hand. Kurzfristige oder befristete Einsätze werden immer mehr als „normal“ akzeptiert werden.

#### Spezielle Dienstleistungen

Marktposition: Top Ten in den IT- und Telekommunikationsmärkten. Die Rekrutierung, Betreuung und das Management von Mitarbeitern wird zunehmend als Aufgabe für Spezialisten wahrgenommen, die in vielen Fällen am besten ausgelagert wird, damit sich die Unternehmen auf ihre eigenen Kernkompetenzen konzentrieren können.

NB: Die Professional Staffing and Services Division arbeitet weltweit hauptsächlich unter dem Markennamen Ajilon.

In ausgewählten Märkten gehören auch die Unternehmen Computer People, Office Angels und Icon zu dieser Division.

22

**Computer People**

**Office Angels**  
Recruitment Consultants

**icon**

## SPEZIELLE LÖSUNGEN

### Grossbritannien: Integration von Mitarbeitern

**Kunde:** Computacenter, führender europäischer Anbieter von

**IT-Infrastruktur Dienstleistungen:** Computer People ist alleiniger Vermittler von festangestelltem Personal auf allen Ebenen – hierzu wurde ein nationales Account-Team zusammengestellt, das an jedem der sechs regionalen Standorte von Computacenter lokale Unterstützung leistet. Durch die direkte Zusammenarbeit mit dem Management von Computacenter lernte Computer People den Kundenbedarf kennen sowie dessen unternehmerischen Hintergrund. So konnten massgeschneiderte Dienstleistungen erbracht werden.

**Andy Moffitt, Computacenter, Bereichsleiter Kundentechnik:**

„Computer People investiert die Zeit, um zu verstehen, was einen erfolgreichen Bewerber bei Computacenter ausmacht. Ihre Empfehlungen gehen über einen einfachen Abgleich der Fähigkeiten hinaus und berücksichtigen unsere Kultur und Bedürfnisse als Unternehmen. Wir können sicher sein, dass jeder Ingenieur, mit dem wir ein Vorstellungsgespräch führen, ein möglicher Mitarbeiter ist.

Dies erlaubt uns, die Anforderungen unserer eigenen Projekte zu erfüllen, während Computer People sich auf die Bereitstellung der Mitarbeiter konzentriert.

### USA: Eine passgenaue Stelle

**Garland Carter, Ajilon Finanzberater,** Teilzeit-Steuerbuchhalter bei Capitol One: „Ich war Niederlassungsleiter der Steuerbehörde und nach 35 Jahren im Dienst in den Ruhestand getreten. Ich wollte in der Lage sein, meine Kenntnisse und Fähigkeiten in einer Position mit mehr Flexibilität einzusetzen. Ajilon Finance konnte mir eine langfristige Zeitarbeitsstelle als Teilzeit-Steuerbuchhalter bei Capitol One verschaffen. Der Kunde war sehr erfreut, jemanden mit meinen Fähigkeiten zu bekommen, und das 3monatige Projekt ist schon auf über ein Jahr verlängert worden.“





## 07:01 Uhr Zürich



Immer öfter müssen von heute auf morgen Expertenteams zusammengestellt werden, um plötzlich auftretende Chancen oder Probleme bewältigen zu können.

Der erfahrene Elektronikingenieur Heiner Müller instruiert sein Team über die bevorstehenden Herausforderungen: Vor zwei Tagen wurde die elektronische Infrastruktur eines Call-Centers beschädigt, als der Keller des Gebäudes überflutet wurde. Innerhalb von Stunden nach dem Unglück hatte Ajilon bereits Heiner Müller kontaktiert und das übrige Team zusammengestellt. Am nächsten Morgen waren sie vor Ort und auf dem besten Weg, das Call-Center wieder zum Laufen zu bringen.



## Marktführer im Karriere-Management

### Ziel

Das weltweit hervorragendste Unternehmen für Dienstleistungen im Bereich Karriere-Management zu sein, Weltmarktführer bei der Optimierung von Arbeitnehmerpotenzialen und individuellen Einstellungschancen. Für Unternehmen: Integrierte Personallösungen durch strategische Personalplanung, Personalmanagement und -entwicklung zu bieten. Für Angestellte: Lebenslangen beruflichen Erfolg zu sichern, indem Arbeitnehmer befähigt werden, sich an Veränderungen anzupassen, ihre Einstellungschancen zu erhalten und Arbeitsmöglichkeiten wahrzunehmen.

### Strategische Zielsetzung

Entwicklung und Umsetzung der besten Dienstleistungen für Outplacement, Managementschulung/Coaching und Karriere-Management unserer Branche.

### Produkte und Dienstleistungen

Die Career Services Division bietet die einzigartige Gelegenheit, die Positionierung der Adecco Gruppe als führende globale Anbieterin von Personallösungen zu stärken - mit Dienstleistungsangeboten, die das ganze HR Spektrum von Rekrutierung über den Erhalt der Mitarbeiter (Coaching, Karriereförderung) bis hin zur Trennung (Outplacement und Dienstleistungen beim Übergang zu einer neuen Beschäftigung) abdecken.

Mit dem Karriere-Management bekommt der Begriff von Arbeitsplatzflexibilität eine weitere Bedeutung, es ist ein Katalysator, ein „Schmiermittel“, das Unternehmen dabei hilft, agiler, mobiler, produktiver und wettbewerbsfähiger zu werden.

Als Flaggschiff der Career Services Division ist Lee Hecht Harrison das weltweit führende Karriere-Management-Unternehmen, das auf Dienstleistungen in den Bereichen Outplacement, Managementschulung, Coaching und Laufbahnplanung spezialisiert ist.

Das 1974 gegründete Unternehmen ist darauf ausgerichtet, Unternehmen und ihre Mitarbeiter bei der beruflichen Neuorientierung, beim Karriere-Management zu unterstützen. Dazu gehört auch, bei

beruflichen Veränderungen die Einstellungschancen zu optimieren helfen. Mit weltweit über 180\* Niederlassungen hat Lee Hecht Harrison mit Unternehmen aller Grössenordnungen zusammengearbeitet und verfügt über Erfahrung im Umgang mit Veränderungen, dem Abbau von Mitarbeitern und internen Karrieremöglichkeiten.

Resume.com ist einer der führenden Anbieter für Karriere-Management für Arbeitnehmer in den USA, es bietet die massgeschneiderte Erstellung und Weiterleitung von Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche sowie Karriereberatung. Die per Telefon oder Internet erhältlichen Dienstleistungen sind hochgradig personalisiert und richten sich an Stellensuchende aller Ebenen und Werdegänge.

ExecuPlanet bietet Privatkunden Karriereplanung durch Interessenvereinigungen wie zum Beispiel Universitäten, Fachkräftevereinigungen, Branchenverbände und internetbasierte Karriereportale. Durch die Internet-Funktion für Stellensuche und Karriere-Management von ExecuPlanet, CareerTools™, bieten Interessengruppen ihren Mitgliedern individuell gestaltete Websites mit kostenlosen Online-Funktionen sowie Zugang zu gebührenpflichtigen Karriereberatungs-Dienstleistungen für Fachkräfte.

### Ressourcen und Standorte

Weltweit mehr als 180\* Niederlassungen, mit zu jedem Zeitpunkt und je nach Bedarf mindestens 50 aktiven Karrierezentren.

Mehr als 2.000 Voll- und Teilzeitangestellte weltweit.

### Marktpositionierung und -dynamik

Branchenrecherchen zufolge werden im Outplacement-Geschäft weltweit etwa US\$ 2,5 Mrd. umgesetzt. In einer Branche, die hauptsächlich durch lokale und regionale Anbieter geprägt ist, ist Lee Hecht Harrison eines der drei grössten und ein wahrhaft globales Unternehmen für Karriere-Management.

*\*Lee Hecht Harrison und globale Partner*



24

# KARRIERELÖSUNGEN

### Lee Hecht Harrison und Hewlett Packard: Eine globale Partnerschaft

Als HP nach einem erstklassigen internationalen Unternehmen suchte, das mit HP gemeinsam etwas tun sollte, das es noch nie zuvor getan hatte, war Lee Hecht Harrison stolz, der passende Partner zu sein. Lee Hecht Harrison half beim Entwurf, der Planung, Umsetzung und dem Management von Dienstleistungen beim Übergang zu einem neuen HR Konzept, das aufgrund der beispiellosen organisatorischen Restrukturierung 2001 und dem Zusammenschluss mit Compaq 2002 erforderlich war.

Bis heute hat Lee Hecht Harrison mehr als 500 seiner Karriereberater eingesetzt, die Orientierungsveranstaltungen, Schulungen und Karriereplanung an 200 verschiedenen Standorten in 64 Ländern angeboten haben. Lee Hecht Harrison hat in mehr als 17 Monaten 31 Karrierezentren für Hewlett Packard weltweit eröffnet.

### Coaching: Ein unternehmerisches Gebot bei Playtex

Wo Unternehmen nach Möglichkeiten suchen, ihre Geschäftsergebnisse

zu verbessern, findet das Führungs-Coaching für Leistungsträger immer weitere Verbreitung. Geschäftsführer Michael Gallagher von Playtex Products, Inc. war der Meinung, dass sein rentables, energiegeladenes Unternehmen noch stärker werden könnte, wenn seine Führungskräfte in der Lage wären, unter ihren Mitarbeitern einen Teamgeist aufzubauen, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Als Zeichen seines Engagements nahmen er und seine neun Top-Manager als erste am „Coach the Coach“ Programm von Lee Hecht Harrison teil, das für sie und 200 Führungskräfte aus allen Playtex-Werken angepasst wurde.

„Unsere Manager erreichen jetzt das Ziel, ihren Mitarbeitern konstruktives Feedback zu geben, mehr Mitarbeiter einzubeziehen und sie dazu zu bringen, den Gesamtzusammenhang zu sehen,“ so **Vincent Viviani, Vizepräsident Qualitätssysteme** bei Playtex Products, „zudem erhalten Mitarbeiter jetzt ehrlichere Informationen. Die Kommunikation findet wirklich gegenseitig statt, und die Mitarbeiter auf allen Ebenen des Unternehmens sind besser informiert.“





## 11:23 Uhr Philadelphia

Wenn heute Unternehmen erfolgreich sein wollen, müssen sie auf höchster Ebene – und zwar schneller als je zuvor – Veränderungen beschliessen und umsetzen können.

Bob Brushkin, CEO eines multinationalen Unternehmens für Spezialchemie, lässt sich vor einer Sitzung nochmals die Outplacement-Pläne von Lee Hecht Harrison erläutern. Das Chemieunternehmen muss nach einem grossen Unternehmenszusammenschluss Tochtergesellschaften auf 3 Kontinenten und in 15 Ländern umstrukturieren. Dies bedeutet unabdingbar auch die Verkleinerung des Top-Managements. Dank der Outplacement-Pläne weiss er aber, dass seine Manager (und Freunde) die Karriereberatung, Schulung und Unterstützung erhalten, die sie brauchen, um ihre Laufbahn fortsetzen zu können.



## jobpilot – Europäischer Marktführer für elektronische Personaldienstleistungen

### Ziel

Ein führendes Karriereportal in Europa zu sein, bei gleichzeitiger Verknüpfung mit den Offline-Dienstleistungen der Unternehmen der Adecco Gruppe.

### Strategische Zielsetzung

Ausbau der Stellung in Europa.

### Produkte und Dienstleistungen

Das Dienstleistungsangebot von jobpilot umfasst eine Palette an Rekrutierungs- und Personallösungen.

**Publikation von Stellenanzeigen** ist das zentrale Angebot von jobpilot, einem der am häufigsten besuchten Internet-Anbieter in Europa.

Kunden können streng definierte Kriterien verwenden, um in der **Bewerberdatenbank** nach dem idealen Kandidaten zu suchen.

jobpilot workflow ist ein flexibles System für das Bewerbermanagement, das die optimale Koordination zwischen Personal- und Fachmanagern sowie höchsten Erfolg für alle Aufgaben des Personalmanagements sicherstellt. Bei der **jobpilot Direct-Selection** helfen erfahrene Personalvermittler Kunden bei der Auswahl von Kandidaten und gestalten so den Rekrutierungsprozess einfacher und leichter.

**jobpilot HR-Consulting** und **jobpilot Individuelle HR-Systeme** sind weitere Dienstleistungen, die kombiniert werden können, um individuellem Rekrutierungsbedarf gerecht zu werden.

### Ressourcen und Standorte

Hauptsitz: Bad Homburg (Frankfurt), Deutschland  
Niederlassungen und Tochtergesellschaften in 14 europäischen Ländern  
300 Mitarbeiter  
Mehr als 2 Millionen registrierte Nutzer und mehr als 10.000 Unternehmenskunden

### Marktdynamik

Die Geschwindigkeit und Reichweite von elektronischen Personaldienstleistungen von jobpilot wird von Arbeitnehmern wie Unternehmen weiterhin und zunehmend geschätzt, der Umfang der Anwender-Datenbank ist bereits jetzt beträchtlich. jobpilot wird unter Ausnutzung des Synergiepotenzials der Adecco Gruppe eine führende Kraft bei der Entwicklung des webbasierten Karriere-Managements sowie von Produktangeboten für die Rekrutierung sein.

Weltweit nutzen  
die Mitarbeiter  
der Adecco Gruppe  
modernste Technolo-  
gien um Menschen zu  
Erfolg zu verhelfen.

### Grossbritannien: Online Best Practices

Kunde: Vodafone Grossbritannien

**Aufgabenstellung:** Revolutionierung der Rekrutierungsfunktion bei Vodafone, an der etwa 75 Personalvermittler, 200 HR-Anwender, 500 Fachmanager und 50 Anbieter beteiligt sind, und die etwa 1.000 Bewerbungen pro Monat bearbeitet. Reduzierung der Kosten des Rekrutierungsprozesses, Erhöhung von Geschwindigkeit und Effizienz, sowie Erhöhung des Erfolgs durch Finden der „Besten“.

**Lainey Hart, Personaldirektor** bei Vodafone Grossbritannien: „Die Vielseitigkeit und Anpassungsfähigkeit von *workflow pro* stellt sicher, dass jeder – von Fachmanagern über Personalvermittler bis hin zu Personalabteilung und Lieferanten – jetzt

einen direkten Zugriff über einen einzigen Punkt hat. Da jobpilot *workflow pro* eine Schnittstelle zu Oracle und anderen Unternehmenssystemen wie Outlook hat, werden wichtige Änderungen im Rekrutierungsprozess jetzt automatisch aktualisiert und nahtlos kommuniziert. Im Front-End erreichen die offenen Stellen bei Vodafone jetzt mehr Kandidaten des *richtigen* Kalibers. Für Kandidaten ist die Rekrutierungs-Website einfacher und anwenderfreundlicher geworden, da sie ihre komplexe Funktionalität verbirgt. Schon eine Einstellung pro Monat reicht aus, um die Kosten für die Systemmiete hereinzuholen.“



## 02:13 Uhr Marseilles

In den letzten 6 Monaten ist Laurent Dubois mit dem Rucksack durch Asien gereist. Nach einem 13stündigen Flug aus Bangkok ist er gerade wieder in Frankreich gelandet. Als qualifizierter Qualitätsentwicklungsmanager ist er auch wieder auf dem Arbeitsmarkt. Darum hat er letzte Woche in einem Internetcafé in Hongkong seinen Lebenslauf auf der französischen Website von jobpilot eingetragen, die ihm anzeigte, dass Weiterbildungsmöglichkeiten verfügbar sind. Die SMS von jobpilot ist offensichtlich eine gute Nachricht.





## Engagement für eine bessere Arbeitswelt

Ihre Bandbreite an Personalkompetenz und geographischer Reichweite positioniert die Adecco Gruppe in einzigartiger Weise, um die Entwicklung des Arbeitsmarktes aktiv mitzugestalten. Insbesondere kann die Adecco Gruppe Menschen – von denen manche vielleicht benachteiligt sind oder als benachteiligt angesehen werden – dabei helfen, Barrieren beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu überwinden und die volle gesellschaftliche Integration zu schaffen.

Zunehmend unterstützen die Adecco Gruppe sowie ihre Unternehmen und Mitarbeiter Menschen ihre Herausforderungen zu meistern: Menschen, die behindert aber in der Lage und willens sind zu arbeiten; jüngere Arbeitnehmer mit begrenzten Möglichkeiten; ältere Arbeitnehmer, die sich an den modernen Arbeitsplatz anpassen müssen; Arbeitsplätze, die sich an die alternde Belegschaft anpassen müssen; Arbeitnehmer, die mit Diskriminierung konfrontiert sind. – Das sind nur einige Beispiele, bei denen Adecco sein Engagement dafür zeigt, *Menschen zu helfen, in einer sich verändernden Welt erfolgreich zu sein.*

### Highlights 2002

#### Stärkung der Adecco Stiftungen

Im September 2002 schufen Adecco und Alexandre Tic in Frankreich die vierte Adecco Stiftung in Europa – neben den bereits bestehenden in Deutschland, Spanien und Italien. Entweder durch eigene Projekte oder durch die Unterstützung Dritter zielen die Stiftungen gemeinsam darauf ab, jungen und benachteiligten Menschen dabei zu helfen, in den Arbeitsmarkt ein- oder wieder einzusteigen.

Im Jahr 2002 arbeitete das Spanische Nationale Arbeitsmarktinstitut (INEM) mit der Adecco Stiftung zusammen an einem experimentellen Arbeitsmarktprogramm, bei dem mehrere definierte Zielgruppen von Arbeitslosen geschult und in Arbeit gebracht wurden. Dieser erste Schritt eines gemeinsamen Ansatzes von öffentlichem und privatem Sektor funktionierte, und die Stiftung konnte ihre Verpflichtung einhalten, 40% der stellensuchenden Teilnehmer zu vermitteln.

#### Französischer Durchbruch gegen Diskriminierung

Im März bewilligte das Generaldirektorat V der Europäischen Union eine dreijährige Finanzierung, um das erfolgreiche „Programm für die Vielfalt“ von Adecco Frankreich zu entwickeln und auch in anderen Ländern einzuführen. Im selben Monat unterschrieb Adecco Frankreich aufgrund des Erfolgs des „Programms für die Vielfalt“ eine Vereinbarung mit FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations) und dem französischen Arbeitsministerium, nach der gemeinsam mit Unternehmen daran gearbeitet wird, die Verbreitung der „Best Practices“ gegen Diskriminierung auf andere Sektoren auszuweiten. Dazu gehört die Bereitstellung von Fachkompetenz für Aktivitäten wie Mitarbeiterversammlungen zum Thema Diskriminierung, Bildung von Arbeitsgruppen zur Identifizierung und Ansprache möglicher Diskriminierungsrisiken, Sensibilisierung von Unternehmen und Mitarbeiterschulungen. Dies war die erste Vereinbarung dieser Art zwischen einem privatwirtschaftlichen Unternehmen und der französischen Regierung.

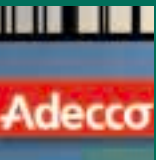
	Anzahl Stimmen				% der Stimmen
	NGOs	Unternehmen	Experten	Total	
1. MRW	7	12	10	29	19%
2. Vips	6	7	12	25	17%
3. Eroski	6	5	12	23	15%
4. Adecco	6	7	9	22	15%
5. Carrefour	6	6	6	18	12%
6. Telefónica	1	3	12	16	11%
7. Grupo Eulen	6	5	4	15	10%
8. Mc Donalds	2	6	3	11	7%
DKV Seguros	2	6	3	11	7%
10. Manpower	0	6	3	9	6%
Mapfre	5	2	2	9	6%

Adecco Spanien ist auf Platz 4 der Unternehmen, die benachteiligten Menschen helfen

Quelle: Boletín Informativo, Fundación Empresa y Sociedad, Spanien, 6. Nov 2002

Adecco Mitarbeiter engagieren sich aktiv und verantwortungsvoll in den Kulturen und Gesellschaften, in denen sie leben und arbeiten.





## Befähigung von Behinderten

Zwischen 2000 und 2002 unterstützte die Adecco Stiftung Spanien gemeinsam mit Adecco mehr als 1.000 behinderte Menschen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Seit 1986 verfolgt die Adecco Gruppe durch die Marken Adecco und Adia eine Politik zur Förderung der Anstellung von behinderten Menschen durch Zeitarbeit.

Im Jahr 2002 hat die Gruppe in Frankreich Stellen für mehr Behinderte gefunden als jedes andere kommerzielle Unternehmen (Adecco 5.000 und Adia 2.000). Etwa 70% aller Adia-Niederlassungen haben in den letzten zwei Jahren mindestens einem Behinderten eine Stelle vermittelt. Adia arbeitet zusammen mit Organisationen wie ADAPT, dem grössten Schulungszentrum für Behinderte in Frankreich, und Adecco hat im Jahr 2002 eine nationale Vereinbarung mit AGEFIPH (Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) unterzeichnet.

2002 baute die Adecco Stiftung Italien mit Hilfe von Adecco eine Datenbank mit mehreren hundert behinderten Stellensuchenden weiter auf, schulte 215 Behinderte für den Arbeitsplatz und vermittelte deren 617 an Unternehmen.

Für das Jahr 2003 verpflichtet sich die Adecco Gruppe gemeinsam mit zehn der grössten Arbeitgeber in Europa dazu, eine führende Rolle im Europäischen Jahr der Behinderten 2003 zu übernehmen.



Eine grosse Hilfe: Javier Aguado, Adecco-Mitarbeiter, arbeitet als Verwaltungsassistent im Hauptsitz von Adecco Spanien.

## Chancen für Jugendliche

Lee Hecht Harrison setzte sein Engagement für das Programm „Jobs for America's Graduates“ (JAG) fort. Dies ist das grösste und erfolgreichste Programm für gefährdete und benachteiligte Jugendliche beim Übergang von der Schule zum Arbeitsplatz und zur Vermeidung des Schulabbruchs. JAG ist in Hunderten von High Schools in den USA und Grossbritannien implementiert. LHH und Adecco Nordamerika spielen eine zentrale Rolle bei den Bemühungen von JAG. Sie beteiligen sich durch direkte Spenden sowie Fundraising und investieren Zeit und Fachkompetenz, etwa in Schulungen für die JAG-Berufsexperten im National Training Seminar und in verschiedenen Städten der USA sowie in das Engagement für lokale JAG-Gremien.



Leonardo Caserta war Weltmeister im Säbelfechten. Als seine sportliche Karriere endete, sah er sich nach Unterstützung um, und Adecco half ihm beim Einstieg in ein neues Berufsleben.

## Ehemalige Sportler „Auf Achse“

In Spanien, Italien und Norwegen kooperieren Adecco und die Adecco Stiftungen mit den Nationalen Olympischen Komitees und verschiedenen Sportverbänden, um ehemalige Sportler direkt dabei zu unterstützen, entweder wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten oder in vielen Fällen ihre ersten Schritte in einem normalen Beruf zu unternehmen. Die Outplacement-Dienstleistungen und der Zugang zu Schulung und Beratung haben sich sämtlich als erfolgreich erwiesen. Für viele ist der erste Schritt Zeit- oder Teilzeitarbeit. 40% der von Adecco vermittelten ehemaligen Sportler erhalten einen festen Anstellungsvertrag. Im Verlauf der Jahre 2001 und 2002 konnten Adecco und die Adecco Stiftung in Spanien ihre Outplacement-Dienstleistungen für 170 ehemalige Sportler, die eine neue berufliche Laufbahn begannen, mit Erfolg abschliessen. Die Erfolgsquote liegt bei 92%. In Italien halfen Adecco und die Adecco Stiftung 211 ehemaligen Sportlern, eine neue Karriere zu starten (Erfolgsquote: 98%).

Leonardo Caserta ist einer der Ex-Sportler, der mit Hilfe von Adecco eine neue berufliche Laufbahn begonnen hat. „Der Säbel war mein Lehrmeister: Von ihm habe ich die hohe Kunst der Konzentration gelernt.“ Leonardo Caserta

## Eine Ära der Veränderungen

Im September 2002 wurde Adecco USA von AARP, einer gemeinnützigen, überparteilichen Mitgliedervereinigung für Menschen über 50 ausgezeichnet und in deren jährliche Liste der besten Unternehmen für Arbeitnehmer über 50 aufgenommen. Die Liste von AARP führt Unternehmen auf, die sich durch ihre innovativen Praktiken und Richtlinien auszeichnen, und eine progressive Haltung und Führungskompetenz beim Angebot von flexiblen Karriereoptionen für ältere Arbeitnehmer an den Tag legen. Julio Arrieta, Präsident der Generaldirektion von Adecco USA: „Starke, erfahrene Mitarbeiter sind ein Kapital für jedes Unternehmen. Wir schätzen die wertvollen Beiträge von Arbeitnehmern über 50 und haben die Bedeutung der Bereitstellung von überzeugenden Möglichkeiten und Unterstützung für diese Personen erkannt.“

## Die Menschen machen den Unterschied aus

Neben den vielfältigen Aktivitäten der sozialen Verantwortung, die von den Unternehmen der Adecco Gruppe unterstützt werden, übernehmen viele Kollegen selbst die Initiative, um die Gemeinschaft zu unterstützen, in der sie leben und arbeiten. Dies ist eines der Kriterien, nach denen die Gewinner des jährlichen Chairman's Award ausgewählt werden.

Mit dem Chairman's Award werden Mitarbeiter ausgezeichnet, die sich aussergewöhnlich stark für die Werte der Adecco Gruppe einsetzen. Dabei legen die Auswahlkriterien besonderes Gewicht auf die Beiträge der Nominierten für das Unternehmen, innovative Leistung am Arbeitsplatz und insbesondere, wie sie in ihrem persönlichen Leben durch Engagement in ihrem lokalen Umfeld die Werte der Gruppe vertreten, zum Beispiel durch ehrenamtliche gemeinnützige Arbeit, die in irgendeiner Form die Jugend, Pensionäre, Minderheiten, Unterprivilegierte, Behinderte, Arbeitslose oder andere benachteiligte Gruppen unterstützt.

Kurz, alle für den Chairman's Award Nominierten verkörpern ein Gleichgewicht zwischen Erwerbsleben und Gemeinwohl und leisten täglich einen bemerkenswerten und inspirierenden Beitrag in beiden Bereichen.



Richard Ramsey  
Senior Vice President,  
Lee Hecht Harrison,  
USA



Carol Yong May yoke  
Branch Manager  
Adecco,  
Malaysia



Ou Michibayashi  
Area Manager  
Adecco,  
Japan



Allison Skeggs  
Senior Account Manager  
Computer People,  
Grossbritannien



György Györfi  
Country Manager  
Adecco,  
Ungarn



Jessica Augustin  
Chief Recruiter  
Adecco,  
Niederlande



Bob Vogel  
Regional Vice President  
Adecco,  
USA



Roselyne Garnier  
Branch Manager  
Adecco,  
Frankreich



Uwe Beyer  
Area Manager  
Adecco,  
Deutschland

Von links nach rechts:  
Enrique de la Rubia,  
Ray Roe,  
Franco Gianera,  
Andres Cano,  
Francesca Tornaghi,  
Marcel Schmocker,  
Sergio Picarelli,  
Steve Harrison,  
Jérôme Caille,  
Mark DuRee,  
Michel Tcheng,  
Felix Weber,  
Hans R. Brüttsch,  
Gilles Quinnez,  
Luis Sánchez de León,  
François Vassard,  
Julio Arrieta,  
Richard MacMillan,  
Enrique Sanchez.





# Verwaltungsrat, Management und Wirtschaftsprüfer

## Verwaltungsrat

<b>John Bowmer</b>	Präsident
<b>Miguel Alfageme</b>	
<b>Philippe Foriel-Destezet <sup>1</sup></b>	
<b>Christian Jacobs <sup>2</sup></b>	
<b>Philippe Marcel</b>	
<b>Conrad Meyer <sup>1</sup></b>	
<b>Yves Perben <sup>2</sup></b>	
<b>Andreas Schmid <sup>1</sup></b>	
<b>Ernst Tanner <sup>2</sup></b>	

<sup>1</sup> Mitglied des Audit & Finance Committee (Präsident: Conrad Meyer)

<sup>2</sup> Mitglied des Nomination & Compensation Committee (Präsident: Yves Perben)

## Senior Management (per 1. Februar 2003)

<b>Jérôme Caille</b>	Chief Executive Officer (CEO) der Adecco Gruppe & Präsident der Staffing Services Division
<b>Felix Weber</b>	Chief Financial Officer (CFO) der Adecco Gruppe & Präsident der e-HR Services Division
<b>Stephen G. Harrison</b>	CEO der Career Services Division & Group Chief HR Officer
<b>Ray Roe</b>	CEO der Professional Staffing and Services Division
<b>Luis Sánchez de León</b>	Chief Sales, Marketing and Business Development Officer & Präsident der HR Support Services Division

## Staffing Services Division

<b>Michael Agoras</b>	Schweiz
<b>Julio Arrieta</b>	NAFTA (USA-Kanada-Mexiko)
<b>Ulf Bergström</b>	Schweden
<b>Andres Cano</b>	Divisional Finance
<b>Jo Collier</b>	Australien
<b>Mark Du Ree</b>	Asiatisch-pazifischer Raum
<b>Gitte Elling</b>	Dänemark
<b>Per-Arne Gulbrandsen</b>	Norwegen
<b>Elmar Hoff</b>	Deutschland
<b>Jean Louis Joly</b>	Adia Frankreich
<b>Richard MacMillan</b>	Grossbritannien & Republik Irland
<b>Sergio Picarelli</b>	Mitteuropa
<b>Gilles Quinnez</b>	Frankreich & Nordafrika
<b>Enrique Sanchez</b>	Spanien, Portugal & Lateinamerika
<b>Carlo Scatturin</b>	Italien & Südosteuropa
<b>Mark de Smedt</b>	Benelux

## Professional Staffing and Services Division

<b>Luis-Felipe Campuzano</b>	Europa Festland
<b>Ray Dixon</b>	Asiatisch-pazifischer Raum
<b>Roy Haggerty</b>	Consulting and Communications Nordamerika
<b>Paul Jacobs</b>	Ajilon Office Angels Grossbritannien
<b>Neil Lebovits</b>	Finance, Office and Legal Nordamerika
<b>Peter Searle</b>	Grossbritannien
<b>Karine Storm</b>	Divisional Controller
<b>Lionel Terral</b>	Frankreich

## Career Services

<b>Peter Alcide</b>	Divisional Finance
<b>Edouard Comment</b>	Lee Hecht Harrison Europa
<b>China Gorman</b>	Lee Hecht Harrison Weltweit

## e-HR Services Division

<b>Christopher Funk</b>	Deutschland
<b>Davide Villa</b>	Europa (ausser Deutschland)

## Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung

<b>Hans R. Brütisch</b>	Generalsekretär
<b>Patrick Dobler</b>	Treasury
<b>Mark Eaton</b>	Controlling
<b>Raymund Gerardu</b>	Steuern
<b>Franco Gianera</b>	IT
<b>Helena Rasetti</b>	Investor Relations
<b>Enrique de la Rubia</b>	Regulations, Public Affairs & CSR
<b>Marcel Schmocker</b>	Recht
<b>Michel Tcheng</b>	Risikomanagement und interne Revision
<b>François Vassard</b>	Marketing & Kommunikation

## Wirtschaftsprüfer

<b>Ernst &amp; Young Ltd</b>	Zürich, Schweiz
------------------------------	-----------------

# Adressen

Eingetragener Sitz

**Adecco S.A. (Holding)**

CH - 1275 Chésérèx  
Schweiz

Kontaktadressen

**Adecco management & consulting S.A.**

Sägereistrasse 10  
Postfach  
CH - 8152 Glattbrugg  
Schweiz  
Tel: +41 1 878 88 88  
Fax: +41 1 829 88 88

**Unternehmenskommunikation**

Tel: +41 1 878 88 37  
Fax: +41 1 829 88 39  
[press.info@adecco.com](mailto:press.info@adecco.com)

**Investor Relations**

Tel: +41 1 878 88 84  
Fax: +41 1 829 88 84  
[investor.relations@adecco.com](mailto:investor.relations@adecco.com)

**Adecco im Internet**

<http://www.adecco.com>

**Ajilon im Internet**

<http://www.ajilon.com>

**Lee Hecht Harrison im Internet**

<http://www.LHH.com>

**jobpilot im Internet**

<http://www.jobpilot.com>

Eine vollständige Adressliste  
finden Sie unter [www.adecco.com](http://www.adecco.com)



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