

Programm bei Penny gegen Fluktuation

Köln. Penny International startet sein Motivations- und Employer Branding-Programm „Employee in Spotlight“. Es soll die Mitarbeiter-Fluktuation vor allem in den ersten drei Monaten senken und die Marke Penny in sämtlichen Auslandsgesellschaften für Arbeitssuchende attraktiver machen. So soll die Einarbeitung flexibler und individueller zugeschnitten werden, das Recruiting für die Filialen vereinfacht und besser verzahnt werden mit der Zentrale. Auch an Gehältern, Bonussystemen und dem Vorgesetztenverhalten wird gefeilt. lz 30-16

Kehrseite ständiger Erreichbarkeit

Berlin. Dass von einem Viertel aller Beschäftigten erwartet wird, nach Dienstschluss erreichbar zu sein, sieht die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) kritisch. In ihr kooperieren Kranken- und Unfallversicherungen. Denn selbst wenn die Betroffenen dazu eine positive Einstellung haben, schlafen und erholen sie sich schlechter, kommen nicht zur Ruhe und können sich gedanklich schwerer von der Arbeit lösen als Berufstätige mit klar abgegrenzter Freizeit. Zudem belastet ständige Erreichbarkeit Beziehungen. Zwei Drittel nervt es, wenn der Partner permanent Kontakt zum Büro hält. lz 30-16

Zahl fairer Trainee-Programme steigt

Berlin. 130 Unternehmen haben ihr Trainee-Programm freiwillig zertifizieren lassen. Anbieter dafür sind das Karrierenetzwerk Absolventa und der Lehrstuhl für Personalwirtschaft an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU). Ziel sei es, verbindliche Standards in einem ungeschützten Bereich zu setzen. Daher überprüfen Mitarbeiter des Lehrstuhls inhaltliche Anforderungskriterien, faire Vergütung, karrieregerechte Entwicklungsziele und verantwortungsvolles Aufgabenmanagement. lz 30-16

Innovationspreis des Handels gewinnen

Berlin. Bis zum 14. Oktober können sich Händler mit spannenden neuen Konzepten beim Handelsverband Deutschland (HDE) um die Auszeichnung „Innovationspreis des Handels“ bewerben. Eine Jury wählt zunächst die drei Besten aus. Sie können ihre Innovationen live am Abend der Gala des Deutschen Handelskongresses am 16. November 2016 in Berlin vor 800 Gästen im Rahmen eines Elevator Pitches vorstellen. Das Publikum wählt via Smartphone oder Tablet den Sieger des Abends. lz 30-16

99 Milliarden Euro für unproduktive Zeit

München. Deutsche Unternehmen könnten jährlich 99 Milliarden Euro einsparen, wenn sie Mitarbeitern überflüssige Verwaltungstätigkeiten ersparen würden. Dies geht aus der Umfrage des Zeiterfassungsspezialisten Kronos hervor. 64 Prozent der Mitarbeiter zählen schlechte Technologien/ fehlende Automatisierung sowie ‚Druck von Seiten des Managements‘ zu den größten Herausforderungen im Tagesgeschäft. lz 30-16

Handel rekrutiert gezielt Ex-Soldaten

Amazon und Aldi Süd besonders aktiv – Lob für soziale Kompetenzen, Leistungsorientierung und Führungserfahrung

Frankfurt. Auf der Suche nach Fachkräften haben Personalverantwortliche führender Handelsunternehmen ehemalige Soldaten als Recruiting-Nische entdeckt.

Für Quereinsteiger ist der Handel bei der Suche nach neuen Mitarbeitern traditionell sehr offen. Die wachsende Schwierigkeit, geeignete Bewerber anzulocken, gibt der Situation eine neue Wendung: Als sich vor einigen Monaten ein halbes Dutzend Personalverantwortliche aus den Reihen von Edeka, Rewe, Real, Globus und Dohle beim „Runden Tisch Personalentwicklung im Lebensmittelhandel“ zusammensetzten, waren sie sich schnell einig, dass Offenheit allein nicht mehr ausreicht. Vielmehr müsse man infrage kommende Personengruppen gezielt auf sich als Arbeitgeber aufmerksam machen. Eine solche Zielgruppe sind Soldaten, die aus dem Dienst ausscheiden.

Jens Kettler, Geschäftsführer der Edeka-Juniorengruppe, hat nach der Branchenrunde ehemalige Uniformträger in seinen Fokus gerückt und einen zunächst unverbindlichen Austausch über Anforderungen, Qualifikationen und Profile mit dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr angestoßen.

Der Online-Riese Amazon rekrutiert schon lange bei der Bundeswehr: Armin Cossman war 2001 der erste Mitarbeiter mit Militär-Laufbahn bei Amazon Deutschland. Während des seitdem andauernden Unternehmenswachstums pflegte der heutige Regionaldirektor mit Verantwortung für mehrere Logistik-Standorte die Kontakte zu seinem Ex-Arbeitgeber und



Aldi Süd: Hat Ex-Soldaten für die Führung der Filialen entdeckt.

holte mehrere Kameraden ins Team (siehe Interview).

In der Amazon-Personalabteilung gibt es seit Jahren einen speziellen Ansprechpartner für Soldaten und der Karrierebereich amazon-operations.de hat einen Tab „Bundeswehr“. Auch die US-Mutter kommuniziert über den Bereich „Amazon Military Recruiting“ deutlich, dass ehemalige Soldaten willkommen sind. „Wir suchen aktiv Führungskräfte, die Ideen haben, groß denken und Ergebnisse liefern“, wird dort Jeff Bezos zitiert, „diese Prinzipien sind den Menschen vertraut, die unserem Land gedient haben.“ Es folgen mehr als 1000 Jobangebote.

Aldi Süd spricht seit einem Jahr gezielt Bewerber aus der Bundeswehr an. „Die Zielgruppe ist uns sehr wichtig“, sagt eine Sprecherin. Man erhofft sich neue Impulse durch die

Quereinsteiger und schätzt ihre Lebens- und Führungserfahrung: „Soldaten bringen stark ausgeprägte persönliche und soziale Kompetenzen mit, sind leistungsorientiert und in der Lage, Verantwortung zu übernehmen. Daher passt diese Zielgruppe richtig gut zu unseren Unternehmenswerten.“ Aufgrund bisheriger Erfahrungen attestiert Aldi Süd „eine hohe Passgenauigkeit hinsichtlich unseres Anforderungsprofils und der Eignung der Bewerber“. Fehlende branchenspezifische Erfahrungen seien aufgrund der „sorgfältigen Einarbeitung und intensiven Betreuung“ vornehmlich bei der Filialführung zweitrangig. Ausgeschrieben werden die Positionen beispielsweise über die

Zielgruppe im Fokus

Jedes Jahr müssen sich rund 20 000 Zeitsoldaten plus freiwillig Wehrdienstleistende beruflich neu orientieren. Die Mehrheit hat acht bis zwölf Jahre gedient, manche sogar 25 Jahre. Die Profile der rund 180 000 Bundeswehrgesoldaten reichen von Bäcker, Kaufmann, Kraftfahrer, Elektrotechniker bis Ingenieur. Die Integration in den Arbeitsmarkt wird mit bis zu 21 000 Euro pro Kopf gefördert. Auf der Karriereplattform Dienstzeitende.de haben rund 1 500 Soldaten ihren Lebenslauf hinterlegt. Zu den 350 Nutzern gehören Aldi, Lidl, Metro, Kamps, Backwerk, Amazon und Zalando.

Job-Vermittlungsplattform Dienstzeitende.de (DZE). „Viele Soldaten verfügen über Qualifikationen, die bei Arbeitgebern heiß begehrt sind“, ist DZE-Geschäftsführer Stefan Geßner überzeugt. Dennoch würden manche Kandidaten mit Vorurteilen seitens der Personaler konfrontiert. Dabei habe der „Kasernenhofton“ mit der heutigen Bundeswehr nicht mehr viel gemein, versichert der Ex-Offizier: „Die Bundeswehr ist ein moderner Arbeitgeber. Dort wird beispielsweise SAP genutzt wie in jedem anderen Unternehmen auch.“ sb/lz 30-16

„Es gibt viele Parallelen“

Herr Cossmann, Sie waren der erste Soldat, den Amazon in Deutschland als Manager eingestellt hat. War das ein Bruch für Sie?

Der Unterschied ist gar nicht so groß, wie viele vermuten. Es gibt viele Parallelen. Ich war selbst überrascht, dass die Umstellung so unkompliziert verlaufen ist.

Welche Parallelen meinen Sie?

Es geht ja nicht darum, ob jemand eine Uniform trägt oder nicht. Es geht darum, ein Team zu führen, seine Leute zu motivieren, Ziele zu vereinbaren und zu erreichen. Das ist bei der Bundeswehr nicht anders als im Unternehmen.

Als Sie die Bundeswehr verlassen haben, gab es dort noch keine Frauen, oder?

Damals waren sie noch die große Ausnahme. Aber das ist aus meiner Sicht für die Führung irrelevant. Denn für eine gute Führungskraft macht es keinen Unterschied, ob sie weibliche oder männliche Mitarbeiter führt. Die Prinzipien sind die gleichen.

Dennoch wird es kulturelle Unterschiede geben, oder? Vielleicht war damals bei der Bundeswehr das Hierarchiedenken etwas ausgeprägter, alles etwas starr und weniger flexibel, als ich es hier erfahre. Aber das hängt sicher auch mit dem schieren Wachstum

von Amazon zusammen. Da ist ständig vieles in Bewegung.

Dementsprechend sucht Amazon fortwährend Personal. Sie haben dazu beigetragen, dass gezielt Ex-Soldaten rekrutiert werden. Warum?

Die Kandidaten sind sehr interessant, weil sie in der Regel sowohl über eine universitäre Ausbildung als auch über Führungserfahrung verfügen. Sie bringen Bereitschaft zum Handeln mit und sind mit der Philosophie vertraut, auf höchsten Standards zu bestehen. Die Notwendigkeit, das Vertrauen des Teams zu gewinnen, ist für sie nicht neu. Zudem



Unkomplizierte Umstellung: Armin Cossmann, Regionaldirektor bei Amazon.

bringen einige – wie auch ich selbst – technisches oder Logistik-Know-how mit. Wenngleich ich persönlich behaupten möchte, dass die fachliche Kompetenz weniger wichtig ist als der Wille zum Lernen.

Wie gehen Sie konkret vor?

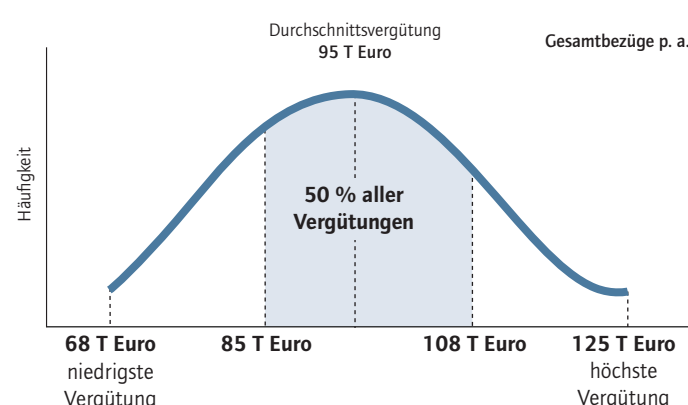
Wir haben in unserem Personal-Team einen speziellen Military Recruiter. Im Karrierebereich von Amazon-Operations gibt es einen eigenen Tab „Bundeswehr“ und wir verlinken auch von unserem Logistik-Blog direkt dort hin.

Außerdem sind wir auf entsprechenden Recruiting-Messen und Online-Plattformen präsent. Und ich habe Amazon auch schon auf Seminaren präsentiert, bei denen ausscheidende Soldaten auf den Einstieg ins zivile Berufsleben vorbereitet werden. Grundsätzlich hilft es, dass ich – und inzwischen einige Dutzend weitere Mitarbeiter – diesen Weg gegangen sind. Wir können dieser Zielgruppe glaubwürdig vermitteln, dass Amazon hervorragende Karrierechancen bietet. sb/lz 30-16

GEHALTS-CHECK

LZ/RAU CONSULTANTS

Technischer Leiter



Unternehmen: Lebensmittelindustrie mit mehr als 100 Mitarbeitern
QUELLE: RAU CONSULTANTS, JULI 2016

LEBENSMITTEL ZEITUNG GRAFIK

Der Technische Leiter ist zuständig für die ständige Funktionsfähigkeit und laufende Optimierung aller technischen Anlagen eines Standorts. Er steuert Werkstätten und verantwortet Wartung und Instandhaltung sowie Investitionen im Rahmen seines Budgets. Im Vergleich zur letzten Erhebung ist die Vergütung konstant. Das Angebot an technologisch-geprägten Führungsfunktionen liegt weiterhin unter der Nachfrage. Die Stellenbesetzung ist eine komplexe Aufgabe, weil die Fluktuation im technischen Bereich traditionell gering ist und neben Berufserfahrung und Führungsverantwortung ein hohes technologisches Verständnis und Branchenkenntnisse verlangt werden. lz 30-16

LZ-Stipendium Key Account Management

Frankfurt. Die Lebensmittel Zeitung schreibt für den Zertifikats-Lehrgang Key Account Management an der HSBA Hamburg School of Business Administration unter ihren Lesern zwei Stipendien aus. Für die Gewinner des mehrstufigen Auswahlverfahrens – wie derzeit Stipendiat Martin Fröhlich von der Sauels AG – halbieren sich die Kosten. Vermittelt werden wissenschaftlich fundierte Grundlagen des Key Account Management, Kundenplanung, das Führen von Jahresgesprächen und Preisverhandlungen. Voraussetzung sind ein Hochschulabschluss und zwei Jahre Berufserfahrung oder entsprechende Qualifikation. lz 30-16