

## Recruiting-Event der LZ wieder am Start

Frankfurt. Der LZ Karrieretag – das Recruiting-Event für Handel und FMCG-Industrie – bringt am Samstag, den 24. Juni 2017, Studenten und Absolventen mit potenziellen Arbeitgebern zusammen. Ergänzend zur Ausstellung gibt es Bewerbungsmappen-Checks und Workshops sowie Expertenvorträge einiger Top-Manager. Ein Kleinflächenkonzept macht Mittelständlern die Teilnahme an der Jobmesse möglich. Infos bei daniela.waldmann@dfv.de, Tel.: 069-75953095. sb/lz 02-17

## Fortbildung für Ausbilder im Handel

Frankfurt. Das 35. Berufsbildungsforum für Aus- und Weiterbilder im Lebensmittelhandel findet bei der Rewe Region Mitte am 19./20. April 2017 in Rosbach statt. Das Motto: „Lernen in der Zukunft.“ Die Teilnahme ist kostenlos und steht Händlern und Filialleitern mit Ausbildungsverantwortung offen. Veranstalter ist Mediadidact, der auf Aus- und Weiterbildung spezialisierte Verlagsbereich der LZ Medien. Infos: mediadidact.de. sb/lz 02-17

## Obi sorgt sich um Gesundheit

Wermelskirchen. Der Baumarktbetreiber Obi wurde mit dem Corporate Health Award 2016 ausgezeichnet. Er zählt damit zu den führenden Unternehmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement. „Die Auszeichnung bestätigt, dass wir durch zahlreiche Maßnahmen erfolgreich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter achten. Das Thema ist uns sehr wichtig, wir werden es kontinuierlich weiterentwickeln“, sagt Stefan Wimmer, Managing Director Corporate Human Resources. Der Corporate Health Award wird auf Grundlage eines mehrstufigen, expertengestützten Bewertungssystems vergeben. lz 02-17

## Firmen nutzen eigene Anleitungen nicht

Hamburg. In 39 Prozent der deutschen Unternehmen wird aufwändig niedergeschrieben, wie Geschäftsprozesse ablaufen sollen, ohne dass die Aufzeichnungen später benutzt werden. Grund sind Probleme der Dokumentation: In einer Befragung von mehr als 250 Führungskräften gab jeder dritte Teilnehmer an, dass Abläufe unvollständig oder unverständlich beschrieben werden. Dies zeigt die Studie zur Unternehmenssteuerung der Beratung Kampmann, Berg & Partner. lz 02-17

## Slow Food startet Youth Akademie

Berlin. Ab März bietet Slow Food Deutschland ein Trainingsprogramm für Auszubildende, Berufstätige und Studenten aus Gastronomie und Lebensmittelproduktion an. Es dauert acht Monate und besteht aus sieben Themen-Wochenenden und einer Studienreise. Jede Sitzung widmet sich einem Grundnahrungsmittel – von der Erzeugung bis zur Verarbeitung. Die Teilnehmer sollen einen fundierten Überblick über die Lebensmittelkette erlangen und praktische Erfahrung sammeln. lz 02-17

# Realismus ersetzt Karriere-Illusionen

Auf die Generation Y folgt Z – Wertewandel auch bei Arbeit und Karriere – Neue Anforderungen an Arbeitgeber

Frankfurt. Mit dem Nachwuchs strömt jetzt die Generation Z in die Unternehmen. Personalverantwortliche, Führungskräfte und Kollegen müssen sich auf eine Jugend einstellen, die klare Strukturen sucht – und nicht Flexibilität wie ihre Vorgängergeneration Y. Den Arbeitgebern treten sie mit Selbstbewusstsein und Pragmatismus entgegen.

Als Auszubildende oder Absolventen mit Studienabschluss werden zunehmend Nachwuchskräfte eingestellt, die einem Arbeitgeber mit gänzlich anderen Erwartungen begegnen, als es bei jungen Erwachsenen gerade noch üblich war. Sie glauben nicht an das Karrieremodell früherer Generationen und lassen sich nicht durch die gleichen Anreize motivieren, die sich die Personalabteilungen über viele Jahre hart erarbeitet haben. Das erfordert erneut ein Umdenken in Unternehmen, die als Arbeitgeber für die aktuell 15- bis 25-Jährigen attraktiv sein wollen.

Die auch als Millennials bezeichneten sind nicht nur mit dem Computer, sondern vielmehr mit dem Smartphone aufgewachsen, das sie ohne triftigen Grund niemals aus der Hand legen würden. Eine schnelle, möglichst mobile Internetverbindung ist für sie ebenso selbstverständlich wie Strom und fließend Wasser. Smarte Kommunikation wollen sie nicht nur privat pflegen, sondern auch während der Arbeit – in vielen Unternehmen ist das bisher aber nicht unbedingt gern gesehen. Wer jedoch Talente anlocken und binden will, muss sich künftig umstellen.

Christian Scholz, Professor an der Universität des Saarlandes und Experte für Personalmanagement, hat die Merkmale der Z-ler als erster genauer beschrieben und die Unterschiede zu den Y-ern herausgearbeitet: Das Thema Work-Life-Balance beispielsweise – das in manchen Unternehmen gerade erst Einzug hält – ist den zwischen 1980 und 1995 Geborenen wichtig, die an Karriere und Selbstverwirklichung im Beruf glauben. Die Jüngeren begegnen der Arbeit mit ausgeprägtem Realismus und suchen nach Sicherheit, Spaß und



Eigene Vorstellungen: Berufseinsteiger im Alter zwischen 15 und 25 Jahren erwarten schnelles mobiles Internet am Arbeitsplatz so selbstverständlich wie Wasser und Strom.

Sinn. Sie haben erkannt, dass die Träume ihrer Vorgänger nicht aufgegangen sind. Vorbilder bezüglich Erfolg, Karriere und gleichzeitige Vereinbarkeit mit privatem Glück sind nicht vorhanden.

Statt nach Flexibilität streben sie deshalb nach klaren Strukturen – für sich erkennend, dass feste Arbeitszeiten und -orte zugleich auch sicherstellen, wann der geregelte Feierabend beginnt. Ständige Erreichbarkeit kann dem erfüllten Privatleben im Wege stehen, deshalb bevorzugen sie die Abgrenzung. Auch ziehen sie ein klar definiertes Gehalt der variablen Vergütung vor, die von den vorangegangenen Nachwuchstalente noch gern gesehen war.

Längst gibt es verschiedene Studien zur aktuellen Jugend mit ähnlichen Ergebnissen. Sowohl das Sinus-Institut als auch die Shell-Studie belegen, dass die steigende Komplexität der Welt den Drang nach Sicherheit verstärkt. Pragmatismus ersetzt Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Man schaut sich ganz genau an, was ein Unternehmen bietet. Warum auch sollte man dem Arbeitgeber treu bleiben, wenn beispielsweise unbefristete Verträge den Älteren vorbehalten bleiben?

Spaß bei der Arbeit sowie Anerkennung und Freude werden immer wichtiger, zeigt die Generationenstudie 2016 von K&A Brand Research. Leistungsbereitschaft – aber nicht um jeden Preis, so lautet ein Fazit. Die Generation Z erwartet konstruktives Feedback von den Vorgesetzten. Sie geht davon aus, dass der Chef sich um sie kümmert – und nicht umgekehrt. Grundsätzlich gilt die Gruppe als weniger wettbewerbsorientiert. Doch als Teamspieler tun sich ihre Vertreter auch nicht wirklich hervor. Sie haben

vor allem sich selbst im Fokus. Für die eigenen Ziele sind sie bereit, hart zu arbeiten – aber nicht unbedingt am Wochenende.

Christian Scholz plädiert für eine neue Perspektive im Umgang mit den ganz jungen Mitarbeitern: Während Personalentwickler die Generation Y fragen „Wie sehen Sie sich selber auf ihrer Karriereleiter? Welche Schritte sollten die nächsten sein?“ sei es ratsam, bei Z die Frage zu stellen: „Wie sehen Sie ihre generelle Entwicklung? Was brauchen Sie an Hilfe?“ Statt die Erfolgsergebnisse im Job herauszufiltern, gelte es eher zu ergründen, was am meisten Spaß gemacht hat. Für die Bindung und Zufriedenheit rückt stärker in den Fokus, ob der junge Beschäftigte sich wohl fühlt, als ob er ausreichend gefordert wird.

Die veränderten Einstellungen der Generation Z werden unter anderem darauf zurück geführt, dass sie von der Generation X erzogen wurden – und nicht von den Babyboomern, wie die Generation Y. Die Babyboomer haben, der eigenen Erfahrung kontinuierlichen Wirtschaftswachstums folgend, ihren Kindern das Motto „alles ist möglich“ mitgegeben. Dagegen haben X-Eltern ihrem Nachwuchs dazu geraten, im Job das zu tun, was sie gut können – wohl wissend, dass nicht ganze Kohorten, sondern nur die Besten unter ihnen wirklich erfolgreich sind. Insbesondere bei der Generation Z haben die Eltern einen großen Einfluss auch auf Entscheidungen wie die Auswahl des Arbeitgebers. Silke Biester/lz 02-17

## GEGENSÄTZLICHE WÜNSCHE IM JOB

Millenials sehnen sich nach klaren Strukturen

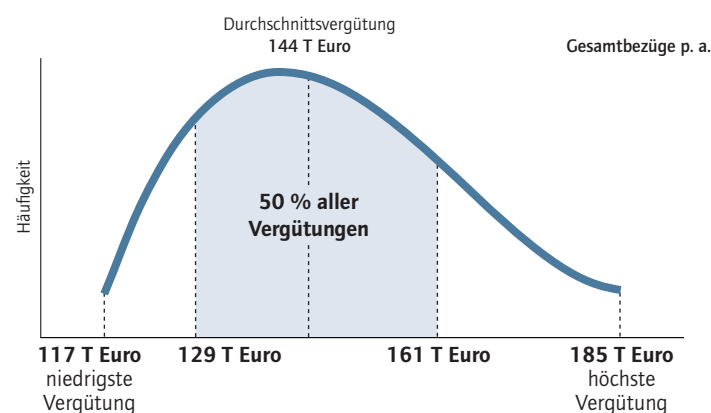
Generation Y	Generation Z
Flexible Arbeitszeit/-orte	Feste Arbeitszeit/-orte (mit Mitarbeiter-Flexibilität)
„Open Office“	Eigener Schreibtisch
Variable Entlohnung	Festvergütung
Talentmanagement	Kleinteilig-geplante Strukturen
Wettbewerb	Everyone gets a trophy
Work-Life-Blending	Work-Life-Separation

QUELLE: CHRISTIAN SCHOLZ

LEBENSMITTEL ZEITUNG GRAFIK

## GEHALTS-CHECK LZ/RAU CONSULTANTS

Nationaler Vertriebsleiter



Unternehmen: Lebensmittelindustrie mit mehr als 100 Mitarbeitern  
QUELLE: RAU CONSULTANTS, JANUAR 2017

LEBENSMITTEL ZEITUNG GRAFIK

Der Vertriebsleiter trägt die Verantwortung für alle nationalen Vertriebsaktivitäten im LEH, im Großverbraucher- und Großhandelsbereich. Seine Zuständigkeit erstreckt sich auf das Key Account Management, die Feldorganisation und den Innendienst. Da er selbst die wichtigsten Kunden betreut, muss er über hervorragende Kontakte zu Entscheidungsträgern im Ein- und Verkauf des Handels verfügen. Mit Blick auf die letzte Erhebung in 2015 blieb die durchschnittliche Vergütung des nationalen Vertriebsleiters unverändert, die Bandbreite ging leicht zurück. Qualifizierte Führungspersönlichkeiten sind im B2C-Vertrieb der deutschen Lebensmittelindustrie sehr gefragt. Da primär Key Account Manager mit nationaler Verantwortung in der Vertriebsleitung einen fachlichen Entwicklungsschritt sehen, stehen der hohen Nachfrage viele motivierte Kandidaten gegenüber. Zur Qualifikation gehören hohe Vertriebsaffinität, ein seriöses, kundenorientiertes Auftreten, Kommunikations- und Verhandlungsgeschick, Führungserfahrung sowie Produkt- und Branchenkenntnisse. lz 02-17

## Vorstände gleichen sich

Lebensläufe werden sich immer ähnlicher – Frauenanteil steigt

Frankfurt. Wie DAX-Unternehmen ihre Spitze besetzen, wandelt sich laut Unternehmensberatung Odgers Berndtson nur langsam.

Die Werdegänge der Vorstandsmitglieder in DAX-Unternehmen folgen zunehmend einem ähnlichen Muster: Wirtschaftswissenschaftler dominieren – so genannte „Eigengewächse“ – sind die Regel. 80 Prozent der amtierenden Vorstände haben ihre Karriere zum größten Teil auch innerhalb derselben Branche verbracht. Bei den Vorstandsvorsitzenden sind es mehr als 90 Prozent. Quereinsteiger wie jüngst Kasper Rorsted, der von Henkel zu Adidas gewechselt ist, sind die Ausnahme. Die Zahl der parallel ausgeübten Aufsichtsratsposten ist in den letzten Jahren von fünf auf zwei zurückgegangen.

Wesentliche Veränderungen sind dagegen beim Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder zu verzeichnen, der inzwischen bei 11 Prozent liegt.

Aktuell sind 20 der 197 Vorstandsmitglieder in DAX-Unternehmen weiblich. Die Mehrheit der Frauen ist für Zentralbereiche wie Personal, Compliance und Recht verantwortlich. Dies ist das Ergebnis des aktuellen DAX-Vorstands-Reports, mit dem die Personalberatung Odgers Berndtson bereits zum fünften Mal die Profile sämtlicher Vorstandsmitglieder im DAX untersucht hat.

Der typische DAX-Vorstand war nach dem Wirtschaftsstudium einige Jahre im Ausland. Bevor er mit 48 Jahren in den Vorstand berufen wurde, hat er bereits 11 Jahre im Unternehmen gearbeitet. Heute ist er 53 Jahre alt und verdient im Schnitt 3,4 Millionen Euro pro Jahr.

„Trotz vielfältiger Krisen und technologischer Herausforderungen sind die Entleerungskriterien bei der Besetzung der deutschen Vorstandsposten in den letzten zehn Jahren weitgehend unverändert“, sagt Klaus Hansen, Geschäftsführer von Odgers Berndtson Deutschland. Die Werdegänge hätten sich sogar weiter angeglichen. lz 02-17

Quereinsteiger wie jüngst Kasper Rorsted, der von Henkel zu Adidas gewechselt ist, sind die Ausnahme.