



ERFOLGSFAKTOR MENSCH.

Erfolgstfaktor Nachwuchskräfte



Wir
ensmittel.

„Du musst nicht spitze
sein, um anzufangen. Aber
du musst anfangen, um
spitze zu werden.“

Zig Zagler



Warum Nachwuchsförderung?

Unser Nachwuchs ist nicht nur im privaten Kontext immer eine besondere Sache. Auch im beruflichen Umfeld kommt unserem Nachwuchs eine besondere Bedeutung zu. Aber was macht den Nachwuchs so besonders?

Er steht einerseits für Beständigkeit im Sinne von Fortbestehen. Wenn wir gute und fähige Nachwuchskräften haben, die unsere Märkte irgendwann übernehmen und sie weiterführen und entwickeln, dann sichern wir unseren Wettbewerbsvorteil. Weil sie aus den eigenen Reihen kommen, verstehen sie besser als jede:r andere, was es wirklich heißt EDEKANER zu sein und ein gelbes Herz zu haben. Sie tragen die Werte und unsere DNA weiter und nehmen Sie mit in die Zukunft, in der unser eigener Wirkungskreis nicht mehr so groß ist wie heute.

Im gleichen Zug steht der Nachwuchs aber auch immer für Aufbruch und Zukunft - dafür Dinge neu zu machen für Innovation und Veränderung.

Auch das sichert uns langfristig unseren ersten Platz im Lebensmitteleinzelhandel.

Nur wenn wir es auch morgen noch schaffen, Kunden mit neuen Produkten und Verkaufserlebnissen zu begeistern und zu binden, bleiben wir ganz oben auf dem Treppchen.

Für diese Art von kombinierter "Beständigkeit und Veränderung" stehen Nachwuchskräfte mehr, als alle anderen unserer Mitarbeitenden.

Wir tun gut daran bei unseren jungen Kolleg:innen, den unverbrauchten Blick und die Offenheit, die große Lust etwas zu bewegen, zu nutzen, indem wir sie aktiv fördern.

Und das geht am besten mit der Nachwuchsförderung - wir laden Sie und Ihre Nachwuchskräfte von Herzen ein, diesen Bereich und seine Angebote für sich zu nutzen.

Ann-Katrin Schiebel
Leiterin Nachwuchsförderung

NEUES ENTDECKEN

Du bekommst einen Einblick in die große weite Welt der EDEKA. So kannst du auch besser herausfinden wo dein Platz als EDEKANER:IN sein könnte. Und ganz nebenbei baust du dir auch ein tolles Netzwerk auf.

WACHSTUM

Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung stehen an erster Stelle. Wir sorgen für ein Umfeld in dem du dich ausprobieren kannst, so dass deine Kompetenzen und deine Persönlichkeit wachsen können.



ORIENTIEREN

Es gibt verschiedene Wege, welche du in deiner beruflichen Laufbahn bei EDEKA Südwest einschlagen kannst. Dir hier Orientierung und Klarheit zu verschaffen, was für dich der richtige Weg ist, ist unser Ziel.

STÄRKEN

...stärken ist das Motto!
Du sollst deine Stärken besser kennenlernen und dadurch noch ungenutzte Potentiale heben.

ERFOLGREICH DURCH NACHWUCHSFÖRDERUNG.

Als Unternehmen vertreten wir starke Werte: **Qualität, Regionalität und Nachhaltigkeit.**

Dies gilt natürlich für unsere Märkte und Produkte – aber auch für unsere Mitarbeitenden. Die Schlüsselfunktionen im Unternehmen wollen wir überwiegend aus den eigenen Reihen besetzen – mit Mitarbeitenden, die nicht nur hervorragend ausgebildet, kompetent und engagiert sind, sondern auch unsere Werte teilen. Genauso wie neue Mitarbeitende, welche bei der EDEKA Südwest ihre berufliche Heimat gefunden haben und sie jetzt noch besser kennenlernen dürfen und sollen.

Desahlb dürfen Sie und Ihre Nachwuchskräfte in allen Maßnahmen der Nachwuchsförderung der EDEKA Südwest folgendes von uns erwarten:

- **Orientierung**
- **Entdecken der EDEKA Welt**
- **Stärkenorientierung**
- **Wachstum**



DIE PHASEN DER NACHWUCHSFÖRDERUNG

In jeder Lebenslage NACHWUCHSFÖRDERUNG.

Welche Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen eine Nachwuchskraft mit sich bringt ist immer verschieden.

Eines eint aber alle Nachwuchskräfte: Sie befinden sich alle in der gleichen Arbeitslebensphase.

Diese Phase als Nachwuchskraft zeichnet sich dadurch aus, dass es noch vieles Unbekanntes gibt. Sei es die große weite EDEKA & LEH Welt, oder die eigenen Wünsche, Vorstellungen und Stärken.

Das führt dazu, dass im Prinzip noch alles offen ist und es unzählige Möglichkeiten und Optionen für einen selbst gibt.

Ein Geschenk, wie wir finden, und eine spannende Entdeckungsreise, in der wir und auch Sie als Ausbilder:in Ihre Nachwuchskraft begleiten dürfen.

Dies gilt übrigens nicht nur für junge Arbeitnehmende. Auch Mitarbeitende, die schon älter sind können sich (immer wieder) in dieser Phase eine Nachwuchskraft zu sein befinden. Sei es die Mutter, die lange in Elternzeit war, ein:e Quereinsteiger:in oder ein:e langjährige:r Mitarbeiter:in der/die jetzt durchstarten will.

Die Arbeitslebensphase einer Nachwuchskraft.

Phase 1

Sich & die EDEKA Welt kennenlernen!

- Die Ausbildung/das Studium ist gerade abgeschlossen.
- 1-2 Jahre Berufserfahrung.
- Frisch in die EDEKA Familie eingetreten.
- Noch nicht alle Bereiche, Aufgaben, Möglichkeiten sind bekannt.
- Ausprobieren ist noch angesagt – vieles kann man sich vorstellen.

Phase 2

Sich & die EDEKA Welt ausprobieren!

- Ab ca. 2 Jahre Berufserfahrung.
- In die EDEKA Familie angekommen.
- Einblicke in einige Bereiche gab es bereits, aber noch nicht alles wurde entdeckt – auch nicht in der Tiefe.
- Ausprobieren ist noch angesagt – vieles kann man sich vorstellen.
- Auf verschiedenste Bereiche hat man Lust.

Phase 3

Seinen Platz bei EDEKA finden!

- Ab ca 4 Jahre Berufserfahrung.
- Einblicke in einige Bereiche gab es ausreichend.
- Eigene Stärken, Schwächen, Interessen & Neigungen sind bekannt.
- In diesen soll nun eine Vertiefung stattfinden.
- Die Verantwortung wird gezielt in bestimmten Themen/Bereichen sukzessive erhöht.

Phase 4

(Vor)Ankommen bei EDEKA!

- Ab ca 6/7 Jahre Berufserfahrung.
- Eigene Stärken, Schwächen, Interessen & Neigungen sind gefestigt.
- Man weiß um seine Stärke und Schwächen.
- Punktuelle Arbeit und Verbesserung dieser.
- Verantwortung wird bereits in vielfältig und in hohem Maße getragen.

UNSERE PROGRAMME



Individuelle Wege.

Für individuelle Nachwuchskräfte

Viele Wege führen nach Rom und viele zu Weiterentwicklung und beruflichem Erfolg in der EDEKA Welt.

Mit unseren vielfältigen Programmen können wir die verschiedensten Mitarbeitenden aus allen Bereichen und mit unterschiedlichsten Bedürfnissen und Voraussetzungen genau da abholen, wo sie stehen und sie in ihren nächsten Entwicklungsschritten begleiten.

Alle Maßnahmen sind in hohem Maße praxisorientiert und richten sich an den verschiedenen Arbeitslebensphasen der Nachwuchskräfte aus.

Die jungen Wilden. Und was sie brauchen.

Die neuen Generationen Z & bald auch Alpha, die den Arbeitsmarkt betreten, haben oft andere Wünsche, Ziele und Bedürfnisse als bisherige Arbeitnehmende.

Durch die nun eintretenden Engpässe an verfügbaren Arbeitskräften durch den demografischen Wandel ist die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden damit nicht mehr nur ein wichtiges Ziel, sondern schlicht wettbewerbsrelevant.

Die Gestaltung von Arbeit, Rahmenbedingungen, aber auch Führung, ist damit eine aktive Aufgabe, die wir annehmen müssen.

Folgend 10 Tipps, wie Sie Ihr Unternehmen und die Führung auf die Nachwuchskräfte von Morgen einstellen können:

- 1. Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen:** Investieren Sie Zeit, um die individuellen Bedürfnisse und Erwartungen zu verstehen.
- 2. Kommunikation auf Augenhöhe:** Schaffen Sie eine offene Feedbackkultur und kommunizieren Sie transparent - erklären Sie z.B. proaktiv Hintergründe und Prozesse.
- 3. Mentoring und Coaching anbieten:** Bieten Sie Unterstützung und Entwicklungsmöglichkeiten durch Mentoring und Coaching. Individuelle Behandlung und Betrachtung ist den Nachwuchskräften wichtig und gibt ihnen Sinn.
- 4. Klare Erwartungen und Ziele setzen:** Setzen Sie klare Erwartungen und Ziele und geben Sie regelmäßiges Feedback. Zeigen Sie vor allem aber auch Anerkennung und Wertschätzung.
- 5. Empowerment und Eigenverantwortung fördern:** Geben Sie Verantwortung ab und Entscheidungsspielraum. So steigern Sie das Engagement und die Motivation. Bieten Sie z.B. die Möglichkeiten für Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams.



- 6. Sinnhaftigkeit und Zweckorientierung betonen:** Betonen Sie die Sinnhaftigkeit der Arbeit und den Beitrag zum Unternehmenserfolg explizit.
- 7. Weiterbildung und Entwicklung unterstützen:** Bieten Sie Zugang zu Schulungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Lernen & Weiterentwicklung ist den Nachwuchskräften wichtig und bindet sie.
- 8. Offenheit für Veränderung:** Passen Sie sich kontinuierlich an die sich wandelnden Bedürfnisse und Erwartungen an. Zum Beispiel Ihren Führungsstil, neue Arbeitsmodelle und Technologien. Unterstützen Sie mit flexiblen Arbeitsmodellen und Methoden z.B. auch eine ausgewogene Work-Life-Balance.
- 9. Onboarding-Prozess:** Für einen guten Start ist ein guter Onboarding Prozess unabdingbar - vor allem bei der Generation Z. Gestalten Sie den Prozess bewusst und integrieren Sie neue Mitarbeitende aktiv in die Unternehmenskultur und -werte.
- 10. Authentizität:** Seien Sie eine authentische Führungskraft und ein authentisches Unternehmen.



Gerne unterstützen wir Sie auf dem Weg dahin auch ganz individuell.
Melden Sie sich gerne bei uns.

QUALIFIX BASISWISSEN VON A-Z

ENTWICKLUNGSTHEMEN

- EDEKA Know How
- Kundenorientierung
- Kommunikation
- Absatzförderung
- Grundlagen BWL & Leistungskennziffern
- Arbeitsorganisation

ERFOLGSZIELE

- Vertiefung betriebswirtschaftliches Grundwissen
- Erste Erfahrungen im Bereich Führung
- Netzwerkaufbau! Lerne andere EDEKANER in den nationalen Gruppen kennen

ENTWICKLUNGSINVESTITION

- Start mehrmals jährlich möglich
- 3 Blöcke à 3 Tage
- 1 schriftliche Prüfung

ANMELDUNG

[Online Anmeldung Qualifix](#)

Für wen passts?

Für **neue Mitarbeitende** oder **Quereinsteiger:innen**, die noch etwas in die EDEKA Welt eintauchen müssen, in denen Sie aber schon Potential erkennen.

Für junge **frisch ausgebildete Auszubildende** die Sie gerne gleich binden wollen, bei denen Sie aber auch gerne noch etwas Zeit für das Sammeln von Berufserfahrung haben wollen.

Für alle die ihre **Ausbildung nicht geschafft** haben oder mit schlechten Noten - wo es also nochmal ein bisschen etwas aufzuholen gibt.

Ihr Mehrwert!

Untermauern noch fehlendes Know-how und Kompetenzen

Sie bekommen dadurch Mitarbeitende, die mit und vernetzt Denken und Handeln und so automatisch mehr Verantwortung übernehmen können.



SmartStart

Dein smarter Start ins Berufsleben bei EDEKA.

ENTWICKLUNGSTHEMEN

- Meine Stärken
- Ich & meine neue Rolle
- Kommunikation in meiner neuen Rolle
- Vom Ausführenden zum Handelnden
- Bearbeitung Praxisworkbook

ERFOLGSZIELE

- Unterstützung und Begleitung der Einarbeitung
- Begleitung der Nachwuchskraft beim Finden in der neuen Rolle und Aufgaben - damit sie direkt Verantwortung übernehmen und aktiv den Erfolg Ihres Unternehmens mitgestalten.

ENTWICKLUNGSINVESTITION

- Start im Herbst jeden Jahres
- 6 Tage = 4 x 1 Tag + 1x 2 Tage
- 899 €

ANMELDUNG

Weitere Infos finden Sie hier.

Für wen passts?

Für frisch ausgelernte Auszubildende/Studenten, neue junge Mitarbeitende oder Quereinsteiger:innen, deren Start sie gerne erfolgreich gestalten und die sie gleich binden möchten.

Ihr Mehrwert!

Untermauern Sie den **Onboardingprozess** direkt mit der persönlichen Entwicklung Ihrer Nachwuchskraft.

Dabei **entlasten Sie gleichzeitig Ihre Mitarbeitenden im Einarbeitungsprozess und beschleunigen diesen.**

Punkten Sie mit diesem Angebot bei Bewerbenden und sichern sie sich Ihren Wettbewerbsvorteil.

Gewinnen Sie so neue Mitarbeitende die vernetzt Denken und Handeln und so automatisch mehr Verantwortung übernehmen können.



SmartStart

Dein smarter Start ins Berufsleben bei EDEKA.

ENTWICKLUNGSTHEMEN

- Meine Stärken
- Ich & meine neue Rolle
- Kommunikation in meiner neuen Rolle
- Vom Ausführenden zum Handelnden
- Bearbeitung Praxisworkbook

ERFOLGSZIELE

- Unterstützung und Begleitung der Einarbeitung
- Begleitung der Nachwuchskraft beim Finden in der neuen Rolle und Aufgaben - damit sie direkt Verantwortung übernehmen und aktiv den Erfolg Ihres Unternehmens mitgestalten.

ENTWICKLUNGSINVESTITION

- Start im Herbst jeden Jahres
- 6 Tage = 4 x 1 Tag + 1x 2 Tage
- 899 €

ANMELDUNG

Einfach in Semiro oder über
unsere Webseite
pe.edeka-suedwest.de



Für wen passts?

Für frisch ausgelernte
Auszubildende/Studenten,
neue junge Mitarbeitende
oder Quereinsteiger:innen,
deren Start sie gerne
erfolgreich gestalten und die sie
gleich binden möchten.

Ihr Mehrwert!

Untermauern Sie den
Onboardingprozess direkt mit
der persönlichen Entwicklung
Ihrer Nachwuchskraft.

Dabei **entlasten Sie
gleichzeitig
Ihre Mitarbeitenden im
Einarbeitungsprozess und
beschleunigen diesen.**

Punkten Sie mit diesem
Angebot bei Bewerbenden und
sichern sie sich Ihren
Wettbewerbsvorteil.

Gewinnen Sie so neue
Mitarbeitende die vernetzt
Denken und Handeln und so
automatisch mehr
Verantwortung übernehmen
können.



JUNIOREN AUFSTIEGSPROGRAMM (JAP)

ENTWICKLUNGSTHEMEN

- BWL & Leistungskennziffern
- Personal & Arbeitsrecht
- Führung & Gesprächstraining
- Standort & Sortiment
- O&G Fleisch
- Bearbeitung eines Praxisplan

ERFOLGSZIELE

- Erste Führungsposition im Markt z.B. als Abteilungsleiter
- Den Markt und seine Prozesse aus der Perspektive einer angehenden Führungskraft kennenlernen

ENTWICKLUNGSINVESTITION

- Dauer: 1 Jahr, Start 01.10. + 01.04.
- 5 Blöcke à 3,5 Tage + Aufbau- & Prüfungsblock
- Prüfungen: 3 schriftliche & 1 mündliche

Einen Marktwechsel empfehlen wir, ist aber kein Muss mehr.

ANMELDUNG

campus.edeka.de

Für wen passts?

Für junge, **frisch ausgelernte Auszubildende** in denen Sie schon während der Ausbildung viel Potential entdeckt haben.

Für **alle** Nachwuchskräfte, die sich eine **Führungslaufbahn** vorstellen können und noch Sicherheit brauchen.

Für externe, frisch eingetretene Nachwuchskräfte mit 1-2 Jahren Berufserfahrung, die sie entweder damit für sich gewinnen oder die Einarbeitung unterstützen können.

Ihr Mehrwert!

Nachwuchskräfte, die den Markt aus der Mitarbeitende UND der Führungskraft Perspektive kennen.
Nachwuchskräfte, die vernetzt denken, ganzheitlich agieren und Verantwortung übernehmen.



JUNIOREN AUFSTIEGSPROGRAMM BEDIENUNG

ENTWICKLUNGSTHEMEN

- Führung, Gesprächstraining & Persönlichkeitstraining
- Personal & Arbeitsrecht
- BWL & Leistungskennziffern
- Verkaufstraining & QS/HACCP/IFSG, Präsentation Thekenbereich
- Ernährungslehre
- Bearbeitung eines Praxisplans

ERFOLGSZIELE

- Erste Führungsposition im Servicebereich (Bedienung)
- Den Servicebereich und seine Prozesse aus einer anderen Perspektive kennenlernen

ENTWICKLUNGSINVESTITION

- Dauer: 1 Jahr, Start 01.04.
- 6 Blöcke à 3,5 Tage + Aufbau- & Prüfungsblock
- Prüfungen: 3 schriftliche & 1 mündliche

Einen Marktwechsel empfehlen wir, ist aber kein Muss mehr.

ANMELDUNG

campus.edeka.de

Für wen passts?

Für junge, **frisch ausgebildete Auszubildende** in denen Sie schon während der Ausbildung viel Potential entdeckt haben.

Für **alle** Nachwuchskräfte, die sich eine **Führungslaufbahn** vorstellen können und noch Sicherheit brauchen.

Für externe, frisch eingetretene Nachwuchskräfte mit 1-2 Jahren Berufserfahrung, die sie entweder damit für sich gewinnen oder die Einarbeitung unterstützen können.

Ihr Mehrwert!

Nachwachskräfte, die den Markt aus der Mitarbeitende UND der Führungskraft Perspektive kennen.
Nachwachskräfte, die vernetzt denken, ganzheitlich agieren und Verantwortung übernehmen.



Individuelle Begleitung. Für maximale Entwicklung.

Dafür stehen vor allem unsere Gruppencoaches der JAP & JAP Bedienung Gruppen.
Genauso aber auch unser Team für die Begleitung in den weiterführenden Programmen.



Die Gruppencoaches arbeiten mit den Teilnehmenden in individuellen **Einzel- & Gruppencoaching Sessions** die Entwicklungsziele für das JAP Jahr aus. Dabei setzen sie auf einen stärkenorientierten Ansatz und setzen viel auf Selbstverantwortung und Wirksamkeit. So versuchen wir neben der fachpraktischen Weiterentwicklung Ihrer Nachwuchskräfte auch die persönliche Entwicklung anzutreiben. In jedem Präsenzblock arbeiten die Gruppencoaches mindestens 3 Stunden auf hochindividueller Ebene mit Ihren Nachwuchskräften.

Das Team zur Begleitung von weiterführenden Programmen begleitet die Teilnehmenden von z.B. HFW, FKB & FKH mehr aus der Ferne. Bei der Potentialanalyse zum Start der Maßnahme, aber auch zur Beratung im Vorfeld, sind die Kolleg:innen hier aktiver Part. Auf Wunsch rücken wir gerne auch noch öfter & intensiver an Sie und Ihre Nachwuchskräfte zur Unterstützung heran.

Mit **individuellen Entwicklungs- & Transferplänen** sowie **Unterstützung bei Projekten oder auch Persönlichkeits- & weiterer Potentialtests** befeuern wir den Entwicklungsprozess Ihrer Nachwuchskräfte.



HANDELSFACHWIRT (ADG)

ENTWICKLUNGSTHEMEN

- Handelsmarketing
- Beschaffung & Logistik
- Führung & Personalmanagement
- Unternehmensführung &-steuerung

ERFOLGSZIELE

- Marktleiter, Bezirksleiter oder Jobs in der Verwaltung
- Ein breites Fachwissen im Handel aufbauen
- Netzwerken! Lerne andere EDEKANER in den nationalen Gruppen kennen

ENTWICKLUNGSINVESTITION

- Dauer: 28 Monate, Start 01.10.
- 14 Wochen mit insgesamt ca. 500 Unterrichtsstunden
- Prüfungen: 5 schriftliche & 1 Projektpräsentation + ADA Schein
- Voraussetzung: JAP Abschluss mit mind. -ø 81 Punkten, alternativ mehrjährige Berufserfahrung

ANMELDUNG

[Online Anmeldung Handelsfachwirt ADG](#)

Für wen passts?

Für **JAP Absolvent:innen & Fachkrafts Absolvent:innen**, die den nächsten Karrierschritt gehen wollen oder **NFP Absolvent:innen** die sich persönlich nochmal stark weiterentwickeln wollen.

Für Nachwuchskräfte, die sich im **administrativen und steuernden Bereich** sehen.

Für Nachwuchskräfte, denen eine **externe Zertifizierung** wichtig ist.

Für Nachwuchskräfte die, den **Lebensmitteleinzelhandel im Großen Stil** kennenlernen wollen.

Ihr Mehrwert!

Mit eine:r Handelsfachwirt:in im Team holen Sie sich absolute Zahlen-Könner ins Haus.

Er oder Sie wird dafür sorgen, dass Prozesse effizienter und Zahlen besser werden.



FÜHRUNGSKRAFT HANDEL (FKH)

ENTWICKLUNGSTHEMEN

- Potentialanalyse & Persönlichkeitstraining
- Absatz & Betriebsorganisation
- Entwicklung der Führungskompetenz
- Betriebswirtschaft für Führungskräfte
- Personalmanagement und Arbeitsrecht
- ADA & FVAM Scheine

ERFOLGSZIELE

- Marktleitung oder Selbstständigkeit
- Netzwerken! Lerne andere EDEKANER in den nationalen Gruppen kennen

ENTWICKLUNGSINVESTITION

- Dauer: 28 Monate, Start 01.10.
- 12 Seminarwochen
- Prüfungen: 2 schriftliche & 1 Projektpräsentation + ADA Schein + FvKAM
- Zulassungsvoraussetzung: JAP Abschluss mit mind. 0 75 Punkten, alternativ mehrjährige Berufserfahrung

ANMELDUNG

[Online Anmeldung FKH](#)

Für wen passts?

Für **JAP Absolvent:innen & Fachkrafts Absolvent:innen**, die den nächsten Karrierschritt gehen wollen oder **NFP Absolvent:innen**, die sich persönlich nochmal stark weiterentwickeln wollen.

Für Nachwuchskräfte, die das **Arbeiten auf der Fläche lieben**- mit Kunden agieren und den Handel mit Lebensmittel verinnerlicht haben.

Für Nachwuchskräfte, die mit kreativen Ideen ihre **Persönlichkeit** und ihr **Führungskompetenz** weiter ausbauen wollen.

Für Nachwuchskräfte die **Märkte leiten und Menschen inspirieren..**

Ihr Mehrwert!

Sie brauchen jemanden der Ihre Fläche rockt und den Laden schmeißt wenn Sie nicht da sind?
Der immer hin und nicht weg sieht und dann auch gleich anpackt.

Dann brauchen Sie eine:n FKH'ler:in



FAKTASTISCH!

Facts

Nachwuchsförderungs-Wissen kompakt.

PARTNER IN CRIME

Wir bieten unsere meisten Programme gemeinsam mit der **Juniorengruppe** an. Die Zusammenarbeit mit der Juniorengruppe und den anderen EDEKA Regionen sorgt für die Vielschichtigkeit und große Antriebskraft der Nachwuchsförderung. Das Beste aus den Regionen und Hamburg fließt in die Maßnahmen - und das spüren unsere Teilnehmenden und zeigt sich in den Entwicklungen der Nachwuchskräfte.



Juniorengruppe e.V.



KEINE KOSTEN - NUR INVESTITIONEN

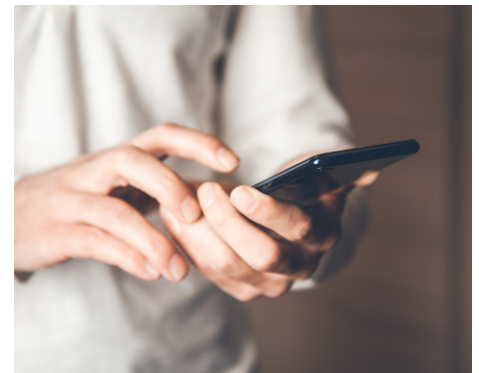
OK, ein bisschen was kostet das Ganze schon, aber: Wir **SUBVENTIONIEREN** die Entwicklung der Nachwuchskräfte der EDEKA. Im JAP & JAP Bedienung beispielsweise bezahlen wir die Trainerkosten - Sie nur Hotel, Verpflegung & Material.

Warum? Ohne Nachwuchs keine EDEKA von Morgen!

DIGITALES LERNEN...

...und zwar genau wie es Nachwuchskräfte lieben.

Der **Juniorenguide** ist seit 2023 treuer Begleiter der Nachwuchskräfte im JAP & JAP Bedienung. Und bald folgen auch die anderen Programme.



KLASSE TRIFFT MASSE

Wir begleiten die EDEKA Südwest Nachwuchskräfte schon viele Jahre. Insgesamt durften wir über **2.300 Teilnehmende aus 506 verschiedenen Märkten** in unseren Maßnahmen mit entwickeln.



FÜHRUNGSKRAFT BEDIENUNG (FKB)

ENTWICKLUNGSTHEMEN

- Potentialanalyse & Persönlichkeitstraining
- Absatzstrategien & Kundenorientierung
- Führung & Personalwesen
- Betriebswirtschaftliche Unternehmensführung
- Ernährungs- & Kochkompetenz + QS

ERFOLGSZIELE

- Servicebereichsleitung oder Fachberatung im Bedienbereich
- Netzwerken! Lerne andere EDEKANER in den nationalen Gruppen kennen

ENTWICKLUNGSINVESTITION

- Dauer: 28 Monate, Start 01.10.
- 12 Seminarwochen
- Prüfungen: 2 schriftliche & 1 Projektpräsentation + ADA
- Zulassungsvoraussetzung: JAP Abschluss mit mind. $\emptyset$ 75 Punkten, alternativ mehrjährige Berufserfahrung

ANMELDUNG

[Online Anmeldung FKB](#)

Für wen passts?

Für **JAP Bedienung oder
Fachkraft/Experten
Absolvent:innen**

Für Nachwuchskräfte, die das
Arbeiten an der Theke mit Ware
& Kunden lieben.

Für Nachwuchskräfte mit
kreativen Ideen die, ihre
Persönlichkeit und ihre
Führungskompetenz weiter
ausbauen wollen.

Für Nachwuchskräfte, die **eine
oder mehrere Theken leiten**
und die Kolleg:innen
inspirieren.

Ihr Mehrwert!

Wenn Ihre Bedientheken Ihr
Aushängeschild sind und Sie
jemanden wollen, der genau
das jeden Tag aufs Neue für Sie
gewährleistet, dann sind
FKB'ler:innen genau das
Richtige für Sie und Ihre
Theken.



NACHWUCHS FÖRDERPROGRAMM

FÜR ALLE MITARBEITENDE BIS 35 JAHRE, DIE
NACH AUSBILDUNGSABSCHLUSS WEITER LERNEN
UND IHRE WEITERENTWICKLUNG AKTIV
MITGESTALTEN WOLLEN

ENTWICKLUNGSTHEMEN

- Regelmäßige Reflexion der eigenen NFP-Ziele im Rahmen von Fördergesprächen
- Seminaerauswahl nach individuellem Förderplan
- Präsentation des eigenen Arbeitsbereichs im Team und Besichtigung z.B. von Tochterunternehmen, Edeka Know-how Vorträgen
- Leitung + Vorstellung eines eigenen NFP-Projekts innerhalb der eigenen Abteilung

ERFOLGSZIELE

- Individuelle Weiterentwicklung von Basiskompetenzen
- Netzwerkaufbau
- Edeka Know-how sowie Wissen über die Handelsbranche
- Fachliche Weiterentwicklung

ENTWICKLUNGSINVESTITION

- NFP Stufe 1: ca. 18 bis 20 Tage innerhalb eines Jahres
- NFP Stufe 2: für SEH optional - abhängig von nebenberuflicher fachlicher Weiterbildung (individuell abzustimmen)
- 2.199 €

ANMELDUNG

Wenden Sie sich per Mail an
nachwuchsfoerderung@edeka-suedwest.de

Für wen passts?

Für **JAP Absolvent:innen**, für die persönliche Weiterentwicklung erst einmal Prio hat und die für sich vielleicht noch Klarheit über die zukünftigen Möglichkeiten brauchen.

Für **FKH, HFW und FKB Absolvent:innen**, die an Ihrer persönlichen Entwicklung individuell und praxisorientiert weiterarbeiten wollen.

Für Nachwuchskräfte, aus dem **Großhandel**.

Für Nachwuchskräfte, die **neu im Unternehmen**, sind aber auch schon **Berufserfahrung** haben.

Für Nachwuchskräfte, die die **EDEKA Südwest Welt noch besser kennenlernen** wollen.

Ihr Mehrwert!

Sie haben eine Nachwuchskraft in der Sie großes Potential sehen? Dann binden und entwickeln Sie ihn oder sie unbedingt mit dem Nachwuchsförderprogramm nicht nur an Sie, sondern auch an die ganze EDEKA Südwest.



GEN-E AWARD

Zeigen Sie, was Sie in Ihrer täglichen Arbeit leisten. Bewerben Sie sich mit Ihrem Projekt beim GEN-E Award des EDEKA Verbands und machen Sie vor der ganzen EDEKA Welt Ihre Erfolge sichtbar.

KATEGORIEN

- Nachwuchs Gen-E im Einzelhandel
- Kreatives Gen-E im Einzelhandel
- Selbstständiges Gen-E
- Kreatives Gen-E im Großhandel

WEITERE INFOS

[GEN-E AWARD EDEKA VERBAND e.V.](#)



Für wen passt?

Für Nachwuchskräfte die, gerade vor allem **Praxis und Erfahrung auf der Fläche** sammeln wollen.

Für alle **aktuellen und ehemaligen Programmteilnehmenden** - von JAP bis NFP.

Für Nachwuchskräfte die, Sie mit einer **besonderen Herausforderung** auf der Fläche "kitzeln" wollen.

Ihr Mehrwert!

Sie haben große Projekte oder Aufgaben und eine engagierte Nachwuchskraft - dann ist das wohl ein Match.

Übergeben Sie Ihrer Nachwuchskraft das Projekt oder noch besser, lassen Sie sie selber die Lösung für ein Problem finden oder eine eigene Idee umsetzen.

So stärken Sie dadurch nicht nur Lösungskompetenz und Bindung, sondern bringen auch Ihre Märkte weiter voran.



Wie finde ich die passenden Entwicklungsmaßnahmen für meine Nachwuchskräfte?

Es herrscht oft die gängige Meinung, dass nur eine berufliche Laufbahn in Führungspositionen den wahren Erfolg darstellt. Doch nicht jede:r strebt zwangsläufig eine Karriere mit Führungsverantwortung an. Eine Fachkarriere stellt eine ebenso valide Alternative dar.

Doch wie finde ich den richtigen Weg für mich? Eine klare Trennung zwischen diesen beiden Laufbahnen ist oft schwierig herzustellen. Natürlich gibt es deutliche Schwerpunkte, aber selbst in den täglichen Aufgaben einer Fachkraft finden sich Elemente von Führungsaufgaben. Die Feststellung, ob man eher für Führung oder Fachexpertise geeignet ist, gestaltet sich als keine leichte Aufgabe. Hier sind einige Ansatzpunkte, um Tendenzen zu erkennen:

Führungskräfte sollten die Fähigkeit zur zwischenmenschlichen Kommunikation besitzen, aufrichtiges Interesse an ihren Teammitgliedern zeigen und deren Potenzial erkennen können. Dies gilt nicht nur in einfachen Situationen, sondern vor allem in schwierigen Situationen wie Konflikten oder Fehlverhalten. Kernkompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit und Empathie sind dabei von grundlegender Bedeutung.

Auf der anderen Seite sind Fachkräfte Spezialisten in ihrem Bereich und zeichnen sich durch die Erfüllung oft komplexer Aufgaben und Verantwortlichkeiten aus. Sie gestalten und entwickeln ihre Fachbereiche weiter und benötigen ebenfalls soziale Kompetenzen, wobei das Hauptaugenmerk auf Fachwissen, Umsetzungsfähigkeit und Motivation zur Gestaltung liegt.

Entscheidungsfähigkeit und strategisches Denken sind in beiden Rollen wichtig, jedoch unterscheiden sich die Auswirkungen. Wenn jemand nicht gerne Entscheidungen für oder über andere trifft, wird er sich in einer Führungsrolle wahrscheinlich nicht wohlfühlen.

Warum ist diese Unterscheidung so wichtig? Einer der häufigsten und oft folgenreichen Fehler in Unternehmen ist die Beförderung der besten Fachkräfte in Führungspositionen. Dies führt oft zu Führungskräften, die sich auf Fachaufgaben konzentrieren, anstatt ihre Mitarbeitende aktiv zu führen, was zu Konflikten, Fluktuation und beruflicher Stagnation führen kann.



Worauf sollten Sie achten, wenn es darum geht, welchen Weg Ihre Mitarbeitende einschlagen sollten?

- ✓ **Kompetenzen:** Beurteilen Sie die individuellen Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden genau. Können sie ihre Kolleg:innen in Gesprächen überzeugen, Konflikte lösen und Aufgaben effektiv umsetzen?
- ✓ **Klarheit:** Machen Sie klar, was von den Mitarbeitenden in den jeweiligen Rollen erwartet wird, um Missverständnisse zu vermeiden.
- ✓ **Testing-on-the-Job:** Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden vorübergehend in verschiedene Rollen schlüpfen, um herauszufinden, welche am besten zu ihnen passt.
- ✓ **Beobachten:** Schauen Sie sich das Verhalten und die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden über einen längeren Zeitraum an, um Tendenzen zu erkennen und darüber zu sprechen.
- ✓ **Potentialanalyse:** Nutzen Sie psychologisch fundierte Potentialanalysen, um Klarheit zu schaffen. Bei Interesse wenden Sie sich gerne an uns.
- ✓ **Trainings:** Bieten Sie Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung, damit Mitarbeitende verschiedene Rollen ausprobieren können.
- ✓ **Flexibilität:** Behalten Sie im Hinterkopf, dass sich Menschen und Unternehmen entwickeln, und seien Sie offen für Veränderungen.

Abschließend ist es entscheidend, dass Fach- und Führungslaufbahnen in Ihrem Unternehmen wirklich gleichwertig sind. Dies sollte sich in Gehalt, Prämien, Titeln sowie vor allem in Wertschätzung und Anerkennung widerspiegeln.



Stellenausschreibungen für Nachwuchskräfte

Sichern Sie sich mehr & die besten Bewerber:innen durch unsere Stellenausschreibungen mit integrierter Angebot zur Teilnahme an einem zur Stelle passenden Nachwuchsförderprogramm.

Wettbewerbsvorteil um Bewerber:innen

Sie haben in Ihrem Einzugsgebiet Schwierigkeiten gute und/oder passende Bewerbungen zu bekommen?

Sie wollen etwas für Ihr Arbeitgeberimage tun?

Unsere Stellenanzeigen verschaffen Ihnen einen großen Vorteil in Ausschreibungsprozessen.

Warum? Sie bieten Bewerbenden direkt Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, beweisen automatisch, dass genau das keine Buzzwords sind und zeigen den Bewerbenden das Sie ein modernes Unternehmen sind.



Zukunftssicherung durch aktive Nachwuchsarbeit

Sie haben selbst aktuell im Markt keine Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen?

Sie wollen aber gerne (mal wieder) einen JAP'ler oder FKH'ler ausbilden?

Vorsorge ist besser als Nachsorge - das gilt auch bei der Nachwuchsarbeit.

Unsere Stellenanzeigen helfen Ihnen auch, wenn Sie gerade aus den bestehenden Mitarbeitenden keine Nachwuchskräfte ausbilden können, aber vielleicht wollen oder müssen.

Nachwuchskräfte = Leistungsträger

Sie suchen für Ihren Markt Menschen die voran gehen und was bewegen wollen?

Sie haben eine Position zu besetzen die Entwicklungspotentiale zulässt?

Durch das Nutzen unserer Stellenanzeigen und das Ausbilden der Nachwuchskräfte in unseren Programmen, bekommen Sie automatisch Leistungs- und Potentialträger für Ihren Markt.



Zu schön um wahr zu sein?

Nein eigentlich ist es so einfach.

Sie schreiben uns an

nachwuchsfoerderung@edeka-suedwest.de und sagen uns was Sie suchen oder brauchen.

Wir senden Ihnen **GRATIS** die nach Position/Verantwortungsgrad passende Ausschreibung zu.

Sie sichern sich nur Vorteile und haben keinen Mehraufwand.



Objektive Kompetenzeinschätzung

Sie wollen abschätzen wie es um das Potential einer Nachwuchskraft ganz konkret bestellt ist?

Dann nutzen Sie gerne den Kompetenzbogen um eine objektivere Einschätzung zu bekommen.

SEHR GUT	GUT	DURCH- SCHNITTL	GRUND- LEGEND	
FACHKOMPETENZ				
☐	☐	☐	☐	hat Produkt- und Sortimentskenntnisse
☐	☐	☐	☐	wendet das eigene Fachwissen praxis- und kundenorientiert an
☐	☐	☐	☐	zeigt Qualitätsbewusstsein
METHODENKOMPETENZ				
☐	☐	☐	☐	kann die eigene Arbeitszeit sinnvoll einteilen
☐	☐	☐	☐	kann Prioritäten erkennen
☐	☐	☐	☐	arbeitet zuverlässig und sorgfältig
☐	☐	☐	☐	arbeitet ziel- und lösungsorientiert
SOZIALKOMPETENZ				
☐	☐	☐	☐	kommuniziert offen mit Kund:innen, Kolleg:innen und Vorgesetzten
☐	☐	☐	☐	drückt sich verständlich aus
☐	☐	☐	☐	hört aufmerksam zu
☐	☐	☐	☐	arbeitet teamorientiert
☐	☐	☐	☐	motiviert andere
PERSÖNLICHE KOMPETENZ				
☐	☐	☐	☐	identifiziert sich mit dem Unternehmen
☐	☐	☐	☐	ist bereit und fähig, offen mit anderen in Kontakt zu treten
☐	☐	☐	☐	tritt sicher und selbstbewusst auf
☐	☐	☐	☐	übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln
☐	☐	☐	☐	zeigt Engagement bei der Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben
☐	☐	☐	☐	zeigt Interesse an der eigenen persönlichen und fachlichen Entwicklung
☐	☐	☐	☐	zeigt Willen und Potenzial Führungsverantwortung zu übernehmen
☐	☐	☐	☐	nimmt Feedback an
☐	☐	☐	☐	reflektiert das eigene Verhalten/Handeln
☐	☐	☐	☐	hat die Bereitschaft Neues auszuprobieren und anzunehmen
INTERESSEN				
☐	☐	☐	☐	interessiert sich für Kennzahlen
☐	☐	☐	☐	ist an übergeordneten Prozessen und Hintergründen interessiert
☐	☐	☐	☐	interessiert sich für Weiterentwicklungen und Projekte
☐	☐	☐	☐	intressiert sich auch für Themen außerhalb seiner eigenen Aufgaben

TIPP!

GEBEN SIE DEN BOGEN AUCH GERN MAL IHRER NACHWUCHSKRAFT UND SCHAUEN SIE DANACH GEMEINSAM DRAUF. NUTZEN SIE SO EIN GESPRÄCH AUCH GLEICH UM FEEDBACK ZU GEBEN UND EINEN BLICK IN DIE ZUKUNFT ZU WAGEN. SO BINDEN SIE IHRE NACHWUCHSKRAFT GANZ SICHER AN IHR UNTERNEHMEN.



Mit großem gelbem Herz. Für Sie & Ihre Nachwuchskräfte

Unser Kernteam und auch das erweiterte Gesamtteam besteht aus langjährigen EDEKANER:INNEN, die mit ganzem Herzen Nachwuchsförderung lieben & leben.

Damit Sie nicht den Überblick verlieren, hier die für Sie wichtigsten Ansprechpartner:innen. Wir freuen uns auf den Kontakt mit Ihnen oder Ihren Nachwuchskräften.



Ann-Katrin Schiebel

Leitung Nachwuchsförderung

Individuelle Anfragen & strategischer Aufbau Ihrer Nachwuchsarbeit.

0151/73023042

ann-katrin.schiebel@edeka-suedwest.de



Hannah Schmitt

Referentin Nachwuchsförderung

Beratung, Betreuerin Handelsfachwirte integriert & Nachwuchsförderprogramm

0151/44163710

hannah.schmitt@edeka-suedwest.de



Leonie Jamin

Referentin Nachwuchsförderung

Trainings, Beratung, Betreuerin Nachwuchsförderprogramm

0151/73023042

leonie.jamin@edeka-suedwest.de



Marissa Reinecke

Referentin Nachwuchsförderung

Beratung, Anmeldung/ Bewerbung, Organisation

0781/ 502 6848

marissa.reinecke@edeka-suedwest.de



Thomas Maier

Referent Nachwuchsförderung

Trainings, Gruppencoach JAP

0151/ 15050070

thomas.maier@edeka-suedwest.de



Stefan Rümmele

Referent Nachwuchsförderung

Trainings, Gruppencoach JAP

0151/ 15050062

stefan.rümmele@edeka-suedwest.de



Melanie Rettig

Referentin Nachwuchsförderung

Trainings, Gruppencoach JAP

0151/ 15050061

melanie.rettig@edeka-suedwest.de

Kennen Sie schon unseren WhatsApp Newsletter?
Nein? Dann unbedingt hier anmelden!



Auch Ihre Nachwuchskräfte
dürfen sich gerne registrieren.

Schauen Sie gern auf unserer PE
Webseite vorbei



Weitere Infos zur Nachwuchsförderung finden Sie außerdem hier:
www.personalentwicklung.edeka-suedwest.de

A young woman with long brown hair and round glasses is smiling at the camera. She is wearing a white long-sleeved shirt. The background is a blurred indoor setting, possibly a store or library, with shelves and lights visible.

**“„Alles was du bist,
alles was du willst,
alles was du sollst,
geht von dir selbst aus.“**

Johann Heinrich Pestalozzi