

Erfolgsfaktor Mensch

Ihre Checkliste für effektive Personalarbeit

Arbeitgebermarketing & Mitarbeitengewinnung

Onboarding

Führung & Zielsystem

Gestaltung der Arbeit

Ausbildung & Nachwuchsförderung

Entwicklung von Mitarbeitenden

Für jedes Themenfeld finden Sie drei Umsetzungsstufen: **Basis, Aufbau und Profi.**

Die Checkliste unterstützt Sie dabei, Ihren aktuellen Stand einzuschätzen und sichtbar zu machen, wo bereits Stärken liegen. Nutzen Sie die Ergebnisse als Orientierung, um gezielt nächste Schritte abzuleiten – passend zu Ihren individuellen Ausgangspunkten und Zielen.

Unser Ziel: Ihre Mitarbeitende als Erfolgsfaktor!

Egal ob Schulungsanfragen, gemeinsames Feststecken von Entwicklungswegen, Analyse Ihres Status Quo, unkomplizierter Erfahrungsaustausch oder die Beantwortung Ihrer Fragen - wir freuen uns auf Ihren Anruf.

Viola Brosamer

Gesamtleitung Personalentwicklung

viola.brosamer@edeka-suedwest.de

+49 781 502-6210



Die Website mit allen
Angeboten Ihrer
Personalentwicklung



Erfolgreich durch Entwicklung.



Arbeitgebermarketing & Mitarbeitengewinnung

Basis ☐

☐ **Praktikum & Schularbeit**

Die vielleicht besten Azubis Ihres Marktes sitzen jetzt noch in der 7. Klasse. Mit wirkungsvoller Schularbeit gewinnen Sie Ihre die Talente von morgen.

☐ **Online-Auftritt: Website und Social Media**

Mit einem gelungenen Online-Auftritt zeigen Sie Präsenz bei Ihren zukünftigen Mitarbeitenden und stellen diesen alle Infos an einem Ort zur Verfügung.

☐ **POS Personalmarketing**

Nutzen Sie Ihre Verkaufsfläche für Arbeitgebermarketing und machen Sie Ihre Kunden und deren Bekanntenkreise zu Mitarbeitenden.

Aufbau ☐

☐ **Individuelle Karriere-Seite und einfache Bewerbungsprozesse**

Bewerbende erwarten heute schnelle Wege - von der ersten Information bis zur Bewerbung. Wer von Bewerbenden aus denkt, gewinnt schneller die passenden Mitarbeitenden.

☐ **Social Media Recruiting**

Organische Reichweite allein reicht nicht mehr aus, Interessenten zuverlässig zu erreichen. Mit Social Media-Ads sprechen Sie Ihre Wunschkandidat:innen direkt an - auch dann, wenn diese gar nicht aktiv auf Jobsuche sind.

☐ **Benefits, die überzeugen**

Benefits sind ein entscheidender Faktor bei der Arbeitgeberwahl - oft sogar wichtiger als das Gehalt, wenn mehrere Angebote ähnlich attraktiv sind. Wer hier nur Standard bietet, wird im Wettbewerb um Mitarbeitende schnell austauschbar.

Profi ☐

☐ **Internes Arbeitgebermarketing & ein Mitarbeitende werben Mitarbeitende-Konzept**

Ihre Mitarbeitende werben nur an, wenn sie das Gefühl haben, der Neue passt zu uns.

☐ **Social Media mit Inhouse Creators**

Content von eigenen Mitarbeitenden wirkt überzeugender als jede externe Kampagne. Damit Social Media als starke Werbeplattform funktioniert, braucht es mehr als spontane Videos - es braucht eine klare Strategie.

☐ **Online Marketing (Google, Schüler Apps etc.)**

Sprechen Sie potenzielle Bewerbende gezielt dort an, wo sie sich ohnehin aufhalten, z. B. auf Google, YouTube oder Lern-Apps wie KnowUnity. Sie sind präsent, bevor die Zielgruppe überhaupt auf Jobsuche geht.

☐ **Guerilla Aktionen**

Sie glänzen durch unkonventionelle, kreative Aktionen im öffentlichen Raum. So erreichen Sie potenzielle Bewerbende dort, wo klassische Maßnahmen oft untergehen.

BASIS: Arbeitgebermarketing & Mitarbeitengewinnung

Praktikum & Schularbeit

Schularbeit



Das steckt dahinter:

- Schaffen Sie Kontaktpunkte zu Schülerinnen und Schülern.
- Nehmen Sie als Aussteller an Berufsorientierungsmessen teil.
- Bieten Sie Praktikumsplätze an.

Wir unterstützen Sie:

- Job-Check: Das Format bei Ihnen vor Ort zum Mitmachen.
- Find your Job: Das Berufsorientierungsspiel mit Schulklassen aus Ihrer Umgebung.
- EDEKA „ImPuls“ Truck: Interaktive Einblicke in die Welt des Einzelhandels.
- Messestände und Messepakete: So rocken Sie die nächste Berufsorientierungsmesse.

Online-Auftritt: Website und Social Media (Vorlagen)

Das steckt dahinter:

- Edeka.de Website umfänglich nutzen: Jeder und jede Besuchende sind potenzielle Mitarbeitende.
- Must-Have: Wer digital nicht stattfindet, existiert ab der GenZ nicht mehr.

Wir unterstützen Sie:

- Facelift: Vorgefertigte Postings, auch zum Thema Personalsuche.

Ihre Ansprechperson: Justina Iskierka-Danzé (GB Marketing)
justyna.iskierka@edeka-suedwest.de
- Zusatzpaket „EDEKA Botschafter“: Sie bekommen Zugang zu monatlich 20 neuen Videos (Thema Personalsuche), die von EDEKA Inhouse Botschaftern gedreht wurden.

POS (Point of Sale) Personalmarketing

zum Shop



Das steckt dahinter:

- Sie nutzen Ihre täglichen Kundenkontakte für Ihr Recruiting.
- Sie schaffen dauerhafte Sichtbarkeit für Ihre Arbeitgeber-Marke.
- Sie sind sofort handlungsfähig, wenn eine Vakanz entsteht.

Wir unterstützen Sie:

- Werbemittelshop für die Bestellung von vorbereiteten Materialien.
- Individualisierungsmöglichkeit: Im Shop können Sie Logo, Webadresse und mehr auf Ihren Markt anpassen.
- Sie finden nicht das Passende? Wir erstellen Ihre Werbemittel auf Wunsch auch komplett neu.

AUFBAU: Arbeitgebermarketing & Mitarbeitengewinnung

Individuelle Karriere-Seite & einfache Bewerbungsprozesse

Karriere-
seite



Das steckt dahinter:

- Eigene Karriereseite mit allen Arbeitgeber-Infos erstellen.
- Kurzbewerbung anbieten, die mobil optimiert ist und Anschreiben und Lebenslauf nicht erfordert.

Wir unterstützen Sie:

- Karriereseiten: Wir bauen Ihnen eine eigene Karriereseite auf.
- Wir bauen Ihre eigenen Kurzbewerbungsformulare nach Ihren Wünschen.
- Die Bewerbungen laufen via Schnittstelle direkt in Concludis.

Social Media Recruiting

Fokus-
kampagnen



Das steckt dahinter:

- Anzeigen an passiv suchende Kandidat:innen via Social Media ausspielen.
- Ausspielung über Geo-Targeting und gezielt an potenziell interessante Kandidat:innen.
- Wechselwillige Personen durch mehrfache Ansprache zur Bewerbung motivieren.

Wir unterstützen Sie:

- Wir spielen Anzeigen aus, Sie profitieren: Mit nur 290 Euro pro Standort können Sie an unseren Fokuskampagnen zur Mitarbeitensuche dabei sein.

Benefits, die überzeugen

Das steckt dahinter:

- Zufriedenheit und Bindung erhöhen: Mitarbeitende bleiben langfristig erhalten.
- Differenzierung im Wettbewerb: Relevante Benefits machen Sie als Arbeitgeber sichtbar attraktiver als andere.
- Individuelle Bedürfnisse treffen: Flexible Angebote berücksichtigen unterschiedliche Lebenssituationen – vom Berufseinstieg bis zum erfahrenen Mitarbeitenden.

Wir unterstützen Sie:

- Gerne beraten wir zu möglichen Benefits.

PROFI: Arbeitgebermarketing & Mitarbeitengewinnung

Internes Arbeitgeber-Marketing & Mitarbeitende werben Mitarbeitende-Konzepte



Das steckt dahinter:

- Bestehende Mitarbeitende werben neue Kolleg:innen.
- Werbebelohnungen für erfolgreiche Empfehlungen steigern Motivation und Loyalität.
- Sie sparen Recruiting-Kosten und reduzieren den Aufwand im Vergleich zu klassischen Kampagnen.
- Aktuelle Mitarbeitende binden: Wer sich wertgeschätzt fühlt, bleibt länger im Unternehmen – das reduziert Fluktuation und Einarbeitungskosten.

Wir unterstützen Sie:

- EDEKA-Merch: Zufriedene Mitarbeitende zeigen gerne Flagge, auch im privaten Bereich. Mit Sneakern und College Jacke können Sie Ihren Mitarbeitenden Ihre Wertschätzung zeigen.



Social Media mit Inhouse Creators

Das steckt dahinter:

- Mitarbeitende berichten glaubwürdig über den Marktalltag, Benefits und Kultur – das schafft Vertrauen bei potenziellen Bewerbenden.
- Erfolgreiches Social Media-Recruiting mit Inhouse Creators bedeutet: Strategie Entwicklung → Themen sammeln → Skripte entwickeln → Rollen verteilen → Formate testen → kontinuierlich messen und optimieren.

Wir unterstützen Sie:

- Gerne unterstützen wir Sie mit unserem neuen Workshop, gefüllt mit den Erfahrungen aus 9 Jahren aktivem Arbeitgeber-Auftritt auf Social Media.

Inhalte:

Ideen generieren, Skripte schreiben, Spannungsbogen in Videos aufbauen, Videos drehen und schneiden, Musik lizenzrechtlich korrekt nutzen

Online Marketing

Das steckt dahinter:

- Anzeigenschaltung zu Ausbildungsangebot und Jobs auf Google, TikTok und Co.
- Nutzung von Schüler:innen-Apps wie KnowUnity und Studyflix.
- Durch gezielte Kampagnen bauen Sie einen konstanten Strom potenzieller Bewerber:innen auf, unabhängig von klassischen Stellenanzeigen.

Wir unterstützen Sie:

- EDEKA Südwest ist auf den genannten Kanälen aktiv. Wir beraten Sie gerne und schalten Ihre Anzeige über unsere Kanäle. Sie sparen Set-Up Kosten und profitieren von unseren Konditionen.
- Daten sind das neue Gold: Durch jahrelange Nutzung haben unsere Werbekonten viele Daten gesammelt und wir erreichen sehr gezielt die richtigen Kandidat:innen.

Ihre Ansprechperson:
Manuel Schaub (GB Personal)
manuel.schaub@edeka-suedwest.de

PROFI: Arbeitgebermarketing & Mitarbeitengewinnung

Guerilla Aktionen

Einblicke



Das steckt dahinter:

- Unkonventionelle, kreative Werbeaktionen, die mit geringem Mitteleinsatz durch Überraschungseffekte eine maximale Aufmerksamkeit und große Wirkung erzielen.
- Durch originelle Aktionen zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen innovativ denkt und als Arbeitgeber attraktiv ist.
- Sie verbinden die Aktion mit einem echten Benefit, z.B. einem Gutschein für ein Vorstellungsgespräch.

Wir unterstützen Sie:

- Nutzen Sie gerne unsere bestehenden Konzepte: Zeugnisaktion, Pandas in der Schule oder Wahrsagezelt auf dem Marktplatz. Wir haben schon mehrfach erfolgreiche Aktionen umgesetzt, die Sie zum Start übernehmen können. Bei Bedarf unterstützen wir Sie gerne auch personell vor Ort.

Onboarding

Basis ☐

☐ Gelungener 1. Arbeitstag

Der erste Arbeitstag ist ein wichtiger Meilenstein und beeinflusst den ersten Eindruck neuer Mitarbeitenden maßgeblich. Das Team ist informiert, Berechtigungen vergeben, der Ablauf steht fest – so wird die Willkommens-Kultur erlebbar.

☐ Einarbeitungsplan

Ein übersichtlicher Plan gibt Orientierung und zeigt, was wann durch wen passiert und gezeigt wird. Zuständigkeiten und Check-Points sind definiert und Fortschritt wird sichtbar.

☐ Regelmäßiger Austausch

Kurze Austauschroutinen zwischen Führungskraft und neuen Mitarbeitenden schaffen Transparenz und räumen Hürden frühzeitig aus.

Aufbau ☐

☐ Entwicklungszeit

Zeit für Reflexion, Impulse und Feedback setzen den Fokus, neben der fachlichen Entwicklung, auch auf die persönliche Entwicklung Ihrer neuen Mitarbeitenden.

☐ Patenprogramm

Ein Pate/eine Patin dient neben der Führungskraft als erste Ansprechperson. Paten und Patinnen sind nah an neuen Mitarbeitenden dran und können anhand ihrer Erfahrung und Wissen wichtige Tipps und Tricks (informell) weitergeben.

☐ Schnittstellen und Gesamtüberblick

Den eigenen Aufgabenbereich zu kennen, ist eine Sache. Echte Handlungsfähigkeit und Orientierung entsteht jedoch erst durch ein Grundverständnis der vor- und nachgelagerten Prozesse und des Gesamtkonstrukts. Kennenlernen von Schnittstellen und der Blick über den Tellerrand machen die Einarbeitung rund.

Profi ☐

☐ Preboarding

Bindung von Anfang an mit gezielten Kontaktpunkten vor dem ersten Arbeitstag neuer Mitarbeitenden.

☐ Professionalisiertes Patenprogramm

Die richtigen Mitarbeitenden mit den richtigen Kompetenzen für die Patenrolle ausstatten. Das bereichert nicht nur Ihre Pat:innen, sondern hebt die Qualität des Onboardings.

☐ Strukturiert Feedback nehmen

Onboarding ist keine Einbahnstraße. Nutzen Sie das Erleben Ihrer neuen Mitarbeitenden, um Potenziale aufzudecken – sowohl für das Onboarding als auch Ihre Geschäftsprozesse. Ihr offenes Ohr im Onboarding setzt den Anker für echte Wertschätzung und Augenhöhe.

BASIS: Onboarding

Gelungener 1. Arbeitstag

Das steckt dahinter:

- Ihr Team ist informiert und Zuständigkeiten sind klar.
- Der Ablaufplan des ersten Tages steht fest; Begrüßung durch die Führungskraft ist eingeplant.
- Berechtigungen sind vergeben, Spind und Arbeitskleidung stehen bereit.
- Eine gemeinsame Pause mit Kolleg:innen ist geplant.

Wir unterstützen Sie:

- Checklisten für die Vorbereitung

Einarbeitungs- plan

Das steckt dahinter:

- Was wird wann durch wen vermittelt? Was gehört zum Aufgabenbereich und welche To-Do's fallen an?
- Struktur, Transparenz und Sicherheit.

Wir unterstützen Sie:

- Vorlagen für Einarbeitungspläne

Regelmäßiger Austausch

Das steckt dahinter:

- Wie war die erste/zweite/... Woche?
- Zufriedenheit und gegenseitige Erwartungshaltungen sichtbar machen.
- Fragen besprechen und Austausch ermöglichen.

Wir unterstützen Sie:

- Einarbeitungsschecklisten für Quereinsteigende, Gesprächsleitfäden

Unsere PE-Beratung beantwortet Ihre Fragen und teilt unsere Erfahrungen mit Ihnen!

Ihre Ansprechperson:
Viola Brosamer (GB Personal)
Viola.brosamer@edeka-suedwest.de



AUFBAU: Onboarding

Entwicklungszeit

Das steckt dahinter:

- Sie werfen gemeinsam nach ein paar Wochen neben der fachlichen Einarbeitung auch einen Blick auf die persönliche Entwicklung.
- Reflexion der eingebrachten Stärken und Entwicklungsfelder.
- Feedback zur persönlichen Entwicklung.
- Festsetzen von Entwicklungszielen.

Wir unterstützen Sie:

- Gesprächsleitfäden
- Im Rahmen unserer Karriere- bzw. Entwicklungsberatung unterstützen wir Sie bei der Identifikation geeigneter Entwicklungsschritte.

Patensystem

Das steckt dahinter:

- Eine Ansprechperson auf Augenhöhe und erleichterte Zugänglichkeit.
- Beantwortung von Fragen zu Arbeitsprozessen, gelebter Kultur und Übersetzung von Unternehmensspezifika.
- Sie bieten Orientierung und Hilfestellung.
- Soziale Integration erleichtern.

Wir unterstützen Sie:

- Wir beantworten Ihre Fragen und teilen unsere Erfahrungen mit Ihnen.

Schnittstellen & Überblick

Das steckt dahinter:

- Grundverständnis des Gesamtkonstrukts und der generellen Unternehmensabläufe.
- Kennenlernen von Schnittstellen, Dienstleistern und vor-/nachgelagerten Arbeitsschritten außerhalb des eigentlichen Arbeitsbereichs.
- Blick über "den Tellerrand".

Wir unterstützen Sie:

- Umfangreiches Angebot an E-Learnings in EDEKA next zum Unternehmen, dem Warenfluss oder unserer Markenwelt.

PROFI: Onboarding

Preboarding

Das steckt dahinter:

- Sie stellen ausgewähltes Informationsmaterial im Vorfeld zur Verfügung.
- Sie versenden Geburtstags-/ Feiertagsgrüße per Post.
- Neue Mitarbeitende erhalten im Vorfeld Einladungen zu Teamevents.
- Ggf. kleine Goodies als positive Einstimmung.

Wir unterstützen Sie:

- Vorlagen für Begrüßungsmappen
- Individualisierte Begrüßungsmappen

Professionalisiertes Patenprogramm

Das steckt dahinter:

- Bei Ihnen wird ein Patenprogramm mit Struktur und Qualifikation eingesetzt.
- Die Patenrolle ist mit klaren Aufgaben und Kompetenzen hinterlegt.
- Stärken der Belegschaft werden genutzt und Motivation übertragen.

Wir unterstützen Sie:

- Wir finden und qualifizieren die Patinnen und Paten in Ihrem Unternehmen, damit neue Mitarbeitende gerne bleiben und schnell produktiv werden.

Strukturiert Feedback nehmen

Das steckt dahinter:

- Gezieltes Einholen von Feedback zum Einarbeitungsprozess selbst.
- Aber auch Nutzung der "externen" Sicht neuer Mitarbeitenden für Prozessfeedback.

Wir unterstützen Sie:

- Gesprächsleitfäden und Checklisten für den Abschluss der Einarbeitung - um eine hohe Einarbeitungsqualität zu gewährleisten.

Führung & Zielsysteme

Basis ☐

☐ Klare Führungsrollen und Verantwortlichkeiten

Grundlegenden Aufgaben, Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse der Führungskräfte aller Ebenen sind definiert.

Alle Führungskräfte haben mind. das Programm Fit für Führung als Basis für Führung bei der EDEKA Südwest besucht.

☐ Mitarbeitendengespräche

Sie führen strukturierte jährliche Gespräche mit allen Mitarbeitenden zu Leistung, Entwicklung und Zufriedenheit.

Aufbau ☐

☐ Regelmäßige Führungsroutinen

Echte Führung findet nicht nur punktuell, sondern kontinuierlich statt. Es gibt feste Austauschformate zur Steuerung von Leistung und Zusammenarbeit (Rücksprachen, Teammeetings, klares Führungsleitbild). Alle Führungskräfte bilden sich durch mind. 1 Führungsmaßnahme im Jahr weiter (Impuls, Aufbauseminare für FK, Coaching).

☐ Feedback- und Entwicklungskultur

Feedback erfolgt regelmäßig und in beide Richtungen. Führungskräfte unterstützen aktiv die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden.

☐ einfache Zielvereinbarungen (Jahresziele)

Ein zielgerichtetes Arbeiten wird gefördert. Mitarbeitende und Führungskräfte stimmen sich einmal jährlich über zentrale Ziele ab.

Profi ☐

☐ Führung ist systematisch und strategisch verankert und bildet die Grundlage für die Führungs- und Unternehmenskultur

Führung ist klar definiert (z. B. Führungsleitbild, Prinzipien, Kompetenzen) und wird aktiv entwickelt und gemessen.

Mind. 2 Führungsmaßnahmen pro Führungskraft pro Jahr. Mind. alle 2 Jahre Führungsfeedback oder 360°-Feedback, regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen. Mind. 1 Teamentwicklungsmaßnahme pro Jahr.

BASIS: Führung & Zielsysteme



Angebote
Führung

Klare Führungsrollen und Verantwortlichkeiten

Das steckt dahinter:

- Sie schaffen Klarheit über Rollen, Aufgaben und Erwartungen an Führung.
- Sie geben Orientierung und Sicherheit im Arbeitsalltag.
- Führungskräfte nehmen an der Maßnahme „Fit für Führung“ teil.

Wir unterstützen Sie:

- Individuelle PE-Beratung zu Rollen und Verantwortlichkeiten und Kompetenzen.
- Vorlagen für AKV (Aufgaben – Kompetenzen – Verantwortung).
- Checklisten: Delegation-Board

Das steckt dahinter:

Gemeinsames Führungsverständnis schaffen:

- Sie unterstützen Führungskräfte dabei, ihre Rolle bewusst anzunehmen und auszufüllen.
- Sie geben Orientierung im Umgang mit typischen Führungssituationen.

Wirksam kommunizieren und führen:

- Sie stärken die Fähigkeit, klar, wertschätzend und verbindlich zu kommunizieren.
- Sie fördern einen sicheren Umgang mit Feedback und Gesprächen.

Wir unterstützen Sie:

- Fit für Führung: Das Pflichtprogramm für alle neuen Führungskräfte
- Führungs-Checklisten: Praktische Hilfen für den Führungsalltag
- Führungstrainings

Erfolgreich durch Entwicklung.

Mitarbeitendengespräche

Das steckt dahinter:

- Strukturierte Mitarbeitendengespräche mindestens einmal jährlich.
- Führungskräfte nehmen sich bewusst Zeit für Gespräche mit Mitarbeitenden.
- Offen über Leistung, Ergebnisse und gegenseitige Erwartungen sprechen.
- Konstruktives und wertschätzendes Feedback und aktives Zuhören.

Wir unterstützen Sie:

- Leitfaden Mitarbeitendengespräche in der EMMA: Struktur und Sicherheit für gute Gespräche.
- Vorlagen & Tools: Einfache Unterstützung für Planung und Durchführung von Gesprächen.
- Next-Kurs: Das F&E-Gespräch
- Seminare zu Gesprächsführung und Feedback.
- Individuelle PE-Beratung

AUFBAU: Führung & Zielsysteme



Angebote
Führung

Führungsroutinen

Das steckt dahinter:

- Sie etablieren feste Führungsroutinen im Alltag (z. B. Teammeetings, kurze Abstimmungen).
- Sie stimmen sich regelmäßig mit Ihrem Team zu Leistung und Zusammenarbeit ab.
- Sie reflektieren und entwickeln Ihr eigenes Führungsverhalten weiter.

Wir unterstützen Sie:

- Aufbauseminare Führung
- Entwicklung eines Führungsleitbild mit unserer PE-Beratung.
- Workshopformate: Gestaltung wirksamer Teammeetings und Führungsroutinen.

Feedback- und Entwicklungskultur

Das steckt dahinter:

- Sie geben regelmäßig Feedback – nicht nur einmal im Jahr.
- Sie holen sich selbst aktiv Feedback ein und reflektieren und entwickeln Ihr eigenes Führungsverhalten weiter.
- Die Entwicklung der Mitarbeitenden ist fester Bestandteil Ihrer Führungsarbeit.

Wir unterstützen Sie:

- Führungsfeedback: Strukturiertes, anonymes Feedback von Mitarbeitenden an Führungskräfte.
- Feedback-Trainings: Sicherheit im Geben und Annehmen von Feedback, Führen von schwierigen Gesprächen.
- Coaching-Angebote: Individuelle Begleitung im Führungsalltag.
- Mitarbeitendenbefragungen

Ziele & Leistung steuern

Das steckt dahinter:

- Mit klaren, einfachen Zielen arbeiten und damit zielgerichtetes Arbeiten und Orientierung gewährleisten.
- Führungskräfte setzen sich oder erhalten Jahresziele z.B. bezogen auf Umsatz, Teamleistung, Kundenzufriedenheit, Mitarbeitendenzufriedenheit.

Wir unterstützen Sie:

- Zielvereinbarungstools: Einfache Vorlagen für Jahresziele.
- PE-Beratung

PROFI: Führung & Zielsysteme



Angebote
Führung

Führung strategisch steuern

Das steckt dahinter:

- Sie entwickeln Führung systematisch und strategisch weiter.
- Sie machen Führung messbar (durch Feedback und Befragungen).
- Sie nutzen Daten zur Steuerung von Führung und Teamleistung.

Wir unterstützen Sie:

- Führungs- und 360°-Feedback: Systematisches Feedback für Ihre Führungskräfte.
- Mitarbeitendenbefragungen: Einblicke in Zufriedenheit und Zusammenarbeit.
- Coaching & Mentoring: Individuelle Begleitung auf Top-Niveau.
- Führungstrainings und -programme: Strategische Weiterentwicklung der Führungspersönlichkeit sowie Führungskultur.

Führungskultur

Das steckt dahinter:

- Sie verankern Ihr Führungsleitbild sichtbar im Arbeitsalltag und sorgen für ein einheitliches Führungsverhalten über alle Bereiche hinweg.
- Sie stellen sicher, dass Trainings und Maßnahmen nachhaltig im Alltag wirken und begleiten Führungskräfte bei der konkreten Umsetzung.
- Sie fördern eine offene, vertrauensvolle und leistungsorientierte Zusammenarbeit.

Wir unterstützen Sie:

- Entwicklung und Schärfung des Führungsleitbild und Kulturarbeit.
- Coaching, Mentoring
- Teamentwicklung: Workshops zur Stärkung von Zusammenarbeit und Führungskultur.
- Moderation von Veranstaltungen und Meetings.
- Begleitung in Veränderungsprozessen.
- Mediation und Konfliktberatung.

Gestaltung der Arbeit

Basis ☐

☐ Klare Rollen- und Aufgabenverteilung mit Organigramm

Transparente Zuständigkeiten schaffen Orientierung. Die Aufbauorganisation ist sichtbar und Berichtslinien klar definiert.

☐ Grundlegende Prozessübersicht

Zentrale Abläufe sind bekannt und grob dokumentiert. Mitarbeitende verstehen die wichtigsten Arbeitsabläufe und ihre eigene Rolle darin. Zusammenhänge sind transparent.

☐ Gesicherter Wissenszugang

Relevante Informationen und Dokumente sind zentral abgelegt und für alle zugänglich. Unternehmensstrategie und -vision sind leicht einsehbar, genau wie Zielwerte und Schwerpunktthemen der nächsten Monate.

Aufbau ☐

☐ Strukturiertes Prozessmanagement mit Schnittstellenklarheit

Prozesse sind klar beschrieben, werden regelmäßig überprüft und über Schnittstellen hinweg abgestimmt. Zusammenarbeit zwischen Teams wird aktiv gestaltet.

☐ Verzahnung von Aufgaben & Kompetenzen

Aufgaben werden bewusst an Fähigkeiten und Stärken gekoppelt oder dahingehend gestaltet. Mitarbeitende können ihre Stärken einsetzen.

☐ Systematisches Wissensmanagement

Wissen wird im Unternehmen systematisch geteilt und weiterentwickelt; z.B. durch Best Practices oder Lernformate. Der Austausch von Erfahrungen und implizitem Wissen wird aktiv gefördert.

Profi ☐

☐ Dynamische und lernende Organisation

Prozesse und Strukturen werden kontinuierlich evaluiert und bei Bedarf angepasst. Feedback aus dem Unternehmen fließt systematisch ein. Wissensaufbau ist Teil des Arbeitsalltags: Mitarbeitende lernen voneinander und treiben Innovation aktiv voran.

☐ Arbeitsgestaltung als Entwicklungshebel

Aufgaben, Projekte und Rollen werden gezielt genutzt, um Kompetenzen aufzubauen. Mitarbeitende entwickeln sich aktiv „im Tun“ weiter. Immer unterstützt durch Feedback, Reflexion und passende Lernformate.

☐ Selbstorganisierte Teams

Teams gestalten ihre Arbeit eigenverantwortlich innerhalb klarer Leitplanken. Entscheidungsbefugnisse liegen dort, wo Kompetenz ist. Führung schafft Rahmen, fördert Entwicklung und stärkt die Wirksamkeit der Mitarbeitenden.

BASIS: Gestaltung der Arbeit

Klare Rollen- und Aufgabenverteilung mit Organigramm

Das steckt dahinter:

- Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen
- Unternehmens- und Team-Organigramm
- Maßnahmen wie Delegation Boards oder AKV (Aufgaben - Kompetenzen - Verantwortungen) werden eingesetzt.

Grundlegende Prozessübersicht

Das steckt dahinter:

- Grobe Prozessbeschreibungen/-übersichten für Kernprozesse
- Insbesondere teamübergreifende Abläufe sind dokumentiert.

Gesicherter Wissenszugang

Das steckt dahinter:

- Relevante Informationen und Dokumente sind zentral abgelegt und für alle zugänglich.
- Unternehmensstrategie und -vision, Zielwerte und Schwerpunktthemen.
- Informationen für Mitarbeitende wie Betriebsregelungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder sonstige Bekanntmachungen stehen allen zur Verfügung.

Wir unterstützen Sie:

Unsere PE-Beratung beantwortet Ihre Fragen, stellt PE- oder Organisationsentwicklungskonzepte zur Verfügung und teilt unsere Erfahrungen mit Ihnen!

Ihre Ansprechperson:
Viola Brosamer (GB Personal)
Viola.brosamer@edeka-suedwest.de

AUFBAU: Gestaltung der Arbeit

Strukturiertes Prozessmanagement

Das steckt dahinter:

- Prozesse sind klar beschrieben.
- Prozessanpassungen werden regelmäßig geprüft und über Schnittstellen hinweg abgestimmt.
- Möglichkeiten zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Teams werden systematisch gesucht und vorgenommen.

Verzahnung von Aufgaben und Kompetenzen

Das steckt dahinter:

- Bei der Gestaltung und Verteilung von Aufgaben werden Kompetenzen und Stärken der Mitarbeitenden berücksichtigt.
- Nach Möglichkeit können Mitarbeitende proaktiv offene Tätigkeiten übernehmen.

Systematisches Wissensmanagement

Das steckt dahinter:

- Austauschformate sind etablierte und bewusst eingesetzte Instrumente im Unternehmen.
- Begegnungsräume zum alltäglichen, informellen Austausch werden bewusst geschaffen und angestoßen.
- Strukturierter Wissenstransfer bei Austritten aus dem Unternehmen sowie klare Einarbeitungsprozesse bei Neueintritten.
- Entwicklung des Einzelnen als Basis für die Entwicklung der Organisation als Ganzes.

Wir unterstützen Sie:

Unsere PE-Beratung beantwortet Ihre Fragen, stellt PE- oder Organisationsentwicklungskonzepte zur Verfügung und teilt unsere Erfahrungen mit Ihnen!

Ihre Ansprechperson:
Viola Brosamer (GB Personal)
Viola.brosamer@edeka-suedwest.de

PROFI: Gestaltung der Arbeit

Dynamische und lernende Organisation

Das steckt dahinter:

- Kontinuierliche Verbesserungsprozesse
- Strukturiertes Feedback und Verarbeitung des Feedbacks.
- Vernetzung und Wissenserwerb wird gefördert und initiiert; Entwicklungsräume geschaffen.
- Gelebte Fehlerkultur und Nutzung von Fehlern als Entwicklungschance.

Arbeitsgestaltung als Entwicklungshebel

Das steckt dahinter:

- Aufgaben, Projekte und Rollen gezielt nutzen, um Kompetenzen aufzubauen.
- Feedback, Reflexion und passende Lernformate – insbesondere on-the-job.
- Unterstützende und entwickelnde Führung.

Selbstorganisierte Teams

Das steckt dahinter:

- Teamentwicklung hin zu hoher Eigenverantwortung und Selbststeuerung.
- Entscheidungsdelegation in die Teams.
- Modernes Führungsverständnis: schafft Rahmen, fördert Entwicklung und stärkt die Wirksamkeit der Mitarbeitenden.

Wir unterstützen Sie:

Unsere PE-Beratung beantwortet Ihre Fragen, stellt PE- oder Organisationsentwicklungskonzepte zur Verfügung und teilt unsere Erfahrungen mit Ihnen!

Ihre Ansprechperson:
Viola Brosamer (GB Personal)
Viola.brosamer@edeka-suedwest.de

Erfolgreich durch Entwicklung.

Ausbildung & Nachwuchsförderung

Basis ☐

☐ **Strukturiertes Ausbildungskonzept**

Ausbildungsabläufe sind klar definiert und laufen strukturiert ab. Die Ausbildung folgt einem sinnvollen Plan; Auszubildende haben feste Kontaktpersonen für fachliche und organisatorische Themen.

☐ **Anmeldung zur EAS**

Mit den EDEKA Ausbildungsseminaren (EAS) schaffen Sie ohne großen Aufwand einen echten Mehrwert für Ihre Auszubildenden. In den Seminaren werden die Auszubildenden auf Prüfungen vorbereitet, erhalten relevantes LEH- Wissen und entwickeln Kompetenzen wie z.B. Verkaufs- und Beratungskompetenz.

☐ **Identifikation von Potenzialträgern**

Sie haben vielversprechende Talente im Blick und können diese entsprechend berücksichtigen. Es existiert eine Unterscheidung zwischen Leistungsträgern und Potenzialträgern.

Aufbau ☐

☐ **Gezielte Kompetenzentwicklung und Förderung von Potenzialträgern**

Die fachliche und persönliche Entwicklung von Azubis und Nachwuchskräften wird aktiv und zielgerichtet gefördert. Nachwuchsförderprogramme begleiten die Entwicklung. Lernen entsteht aber nicht nur in Workshops und Seminaren, sondern wird auch im Arbeitsalltag gefördert.

☐ **Feedback und Entwicklungsbegleitung**

Es finden Entwicklungsgespräche mit Nachwuchskräften statt, die den Lernfortschritt transparent machen. Individuelle Entwicklungsziele werden gemeinsam definiert. Nachwuchskräfte erhalten klare Rückmeldungen zu Stärken und Entwicklungsfeldern.

☐ **Lernkultur und Eigenverantwortung stärken**

Auszubildende und Nachwuchskräfte dürfen Verantwortung für ihre Entwicklung übernehmen und können den Lernprozess aktiv mitgestalten.

Profi ☐

☐ **Strategische Nachwuchsentwicklung**

Ausbildung und Nachwuchsförderung ist gezielt an den zukünftigen Personalbedarf gekoppelt und gleichzeitig ausreichend flexibel für dynamische Entwicklungen der Zukunft. Notwendige Kompetenzen für den Erhalt des Geschäftserfolgs sowie zukünftige Schlüsselkompetenzen sind den Führungskräften im Unternehmen bekannt und werden systematisch aufgebaut.

BASIS: Ausbildung & Nachwuchsförderung

Strukturiertes Ausbildungskonzept

Angebote
Ausbildung



Das steckt dahinter:

- Strukturierter Ausbildungsstart mit umfassender Orientierung und transparenter Planung.
- Regelmäßiger Austausch zwischen Azubis und Ausbildenden; feste Bezugspersonen im Betrieb.
- Einsatzplanung unter Berücksichtigung des Ausbildungsrahmenplans und wechselnden Einsatzbereichen.
- Umfassende Verzahnung der Lerninhalte mit den Aufgaben im Betrieb.
- **Anmeldung zur EAS:** In den Seminaren werden die Auszubildenden auf Prüfungen vorbereitet, erhalten relevantes LEH- Wissen und entwickeln Kompetenzen wie z.B. Verkaufs- und Beratungskompetenz.

Wir unterstützen Sie:

- Die EDEKA Ausbildungsseminare (EAS) und der AzubiGuide sind eine ideale Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung.
- Unsere Ausbildungsberatung steht Ihnen in allen Belangen zur Organisation der Ausbildung zur Verfügung.

Identifikation von Potenzialtragenden

Inhouse
Nachwuchsförderung
zur Identifikation
Ihrer Talente



Das steckt dahinter:

- Sie erkennen Potenzial- und Leistungstragende.
- Es gibt einen abteilungs-/standortübergreifenden Austausch zwischen den Führungskräften zu Potenzial- und Leistungstragenden.

Wir unterstützen Sie:

- Mit unserem Angebot Inhouse Nachwuchsförderung unterstützen wir Sie bei der Identifikation Ihrer Talente und der anschließenden Implementierung einer systematischen Nachwuchsförderung.

AUFBAU: Ausbildung & Nachwuchsförderung

Gezielte Kompetenzentwicklung

Das steckt dahinter:

- Sie investieren in Ihre Potenzialträger:innen und nutzen Maßnahmen zur Nachwuchsförderung.
- Entwicklungsziele sind definiert und werden gemeinsam festgelegt.
- Sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen zur Erreichung dieses Ziels werden gefördert.
- Neben Seminaren tragen auch Projekte, Hospitationen, Job-Rotation oder die Einbindung in bereichsübergreifende Prozesse zur Entwicklung bei.

Feedback und Entwicklungsbegleitung

Das steckt dahinter:

- Regelmäßige, geplante Entwicklungsgespräche.
- Nachwuchskräfte und Azubis erhalten Rückmeldungen zu Stärken und Entwicklungsfeldern.
- Wertschätzung des Entwicklungswegs und der Leistung Ihrer Nachwuchskräfte; Erfolge feiern.
- Bestärkung und Unterstützung bei Herausforderungen.

Lernkultur und Eigenverantwortung stärken

Das steckt dahinter:

- Gelebte Lernkultur im Unternehmen.
- Ermutigung zur Eigenverantwortung und entgegengebrachtes Vertrauen, die eigene Entwicklung zu gestalten.

Wir unterstützen Sie:

Die Angebote Ausbildungsberatung und Inhouse Nachwuchsförderung (siehe vorherige Seite) setzen hier nahtlos an und implementiert systematische Nachwuchsförderung in Ihrem Unternehmen. Unsere Nachwuchsförderprogramme entwickeln Ihre Nachwuchskräfte weiter und binden sie so langfristig an Ihr Unternehmen.

PROFI: Ausbildung & Nachwuchsförderung

Strategische Nachwuchsentwicklung



Alle unsere Angebote zur
Nachwuchsförderung



Das steckt dahinter:

- Hohe Zukunftsorientierung bei der Gestaltung und Umsetzung von Ausbildung und Nachwuchsförderung.
- Ausbildung wird als strategischer Erfolgsfaktor zur Gewinnung und Bindung von Talenten gesehen.
- Individuelle Entwicklungs- und Karrierepfade: Nachwuchskräfte erhalten frühzeitig Perspektiven; Übergänge in Fach- oder Führungsrollen sind aktiv gestaltet und begleitet.

Wir unterstützen Sie:

- Die Inhouse Nachwuchsförderung (siehe vorherige Seite) implementiert systematische Nachwuchsförderung in Ihrem Unternehmen.



Erfolgreich durch Entwicklung.

Entwicklung von Mitarbeitenden

Basis ☐

☐ Pflicht- und Basisqualifikationen

Über manche Dinge braucht es keine Diskussion: Ihre Mitarbeitenden benötigen die notwendigen Pflichtunterweisungen und Basisqualifikationen.

☐ Sichtbarmachen von Entwicklungsmöglichkeiten

Lebenslanges Lernen soll mehr als nur ein Buzz-Word sein. Sie zeigen Ihren Mitarbeitenden, dass Entwicklung gewünscht ist und bieten offene Türen dafür.

☐ Ziel- und Entwicklungsgespräche

Mit Entwicklungsgesprächen wird ein fester Rahmen für Mitarbeiterentwicklung geschaffen. Sie verankern den Austausch über Ziele und Entwicklungsschritte, schaffen Perspektiven und stellen Über- oder Unterforderung systematisch fest.

Aufbau ☐

☐ Fest verankerte Talent- und Nachfolgeplanung

Wer sind die Leistungstragenden in Ihrem Unternehmen? Wer ist Potenzialträger:in? Und wie fördern, entwickeln und halten Sie diese Personengruppen? Wer rückt nach, wenn Ihre Abteilungsleitung in den Ruhestand geht? Wer sich frühzeitig und systematisch mit diesen Fragestellungen auseinandersetzt, kann rechtzeitig notwendige Maßnahmen anstoßen.

☐ Personalentwicklung als umfassendes Portfolio

Personalentwicklung ist mehr als ein Seminar. Manchmal braucht es für den gewünschten Entwicklungseffekt oder die Lösung der Herausforderung einen anderen Weg – sei es Coaching, Teamentwicklung, Visionsarbeit, Mediation ...

Profi ☐

☐ Strategische Personalentwicklung

Was braucht Ihr Unternehmen, um in 5 Jahren dort zu stehen, wo Sie stehen möchten? Ganz egal, was es ist, an einem Punkt werden Sie nicht vorbei kommen: Motivierte und handlungsfähige Mitarbeitende, die den Wandel mitgehen und mittragen.

☐ Entwicklung als fester Bestandteil des Arbeitsalltags

Lernen braucht auch Erfahrung und Erleben. Ganzheitliche Entwicklung muss den Transfer in den Alltag schaffen und dort kontinuierlich aufrechterhalten werden.

BASIS: Entwicklung von Mitarbeitenden



Angebote
Seminare

Pflicht- und Basisqualifikationen

Das steckt dahinter:

- Hackfleischführerschein, Freiverkäufliche Arzneimittel, Ausbildereignung, Brandschutz etc. als Pflichtunterweisung je nach Aufgabenfeld.
- Pflichtschulungen für spezifische Zielgruppen wie Führungskräfte: Fit für Führung oder Ausbilderupdates.

Wir unterstützen Sie:

- Mit unserem Schulungsangebot inkl. E-Learning-Inhalten decken wir alle wichtigen Pflichtunterweisungen ab. Alles, was Sie tun müssen, ist Ihre Mitarbeitenden anzumelden.

Sichtbar machen von Entwicklungsmöglichkeiten

Das steckt dahinter:

- Sie fördern und ermöglichen Weiterbildung und Entwicklung.
- Sie schaffen offenen Austausch zu Entwicklungsmöglichkeiten und -bedarfen.
- Generelle Entwicklungsmöglichkeiten offen aufzeigen.

Wir unterstützen Sie:

- Mit unserer PE-Website oder dem Whatsapp-Newsletter ermöglichen wir allen Mitarbeitenden Zugang zu unserem Seminarangebot und weiteren Entwicklungsmöglichkeiten.

Ziel- und Entwicklungsgespräche

Das steckt dahinter:

- Proaktiver und festverankerter Austausch im 1:1 über Entwicklungswünsche, -bedarfe und -möglichkeiten.

Wir unterstützen Sie:

- Leitfaden Mitarbeitendengespräch
- Vorlagen & Tools: Einfache Unterstützung für Planung und Durchführung von Gesprächen.
- Next-Kurs und Seminare zu Gesprächsführung und Feedback.

AUFBAU: Entwicklung von Mitarbeitenden

Talent- und Nachfolgeplanung

Angebote
Nachwuchsförderung



Das steckt dahinter:

- Zukunftssicherung: Sie planen Entwicklung und Nachfolge langfristig.
- Identifikation von Leistungs- und Potenzialträgenden.
- Sie haben Rentenausstritte der nächsten 5-10 Jahre im Blick.
- Sie identifizieren weitere strategische Veränderungen der nächsten Jahre mit ihren Auswirkungen auf notwendige Stellen.

Wir unterstützen Sie:

- Mit unsere Karriereberatung unterstützen wir auch Führungskräfte dabei, die richtigen Entwicklungsschritte für ihre Mitarbeitenden zu identifizieren und die passenden Entwicklungspläne zu entwerfen.
- Inhouse Nachwuchsförderung & Talentprogramme: Der Karrieretag mit Blick auf Ihre Nachwuchskräfte und deren Potenziale.
- Vorlagen & Checklisten zur Nachfolgeplanung, PE-Beratung

PE als umfassendes Portfolio

Das steckt dahinter:

- Einsatz eines breiten PE-Angebotsportfolios, um Ihre Entwicklungsbedarfe und Ziele zu erfüllen.
- Die Ursache hinter dem Schmerzpunkt erkennen und somit nicht nur die Symptome behandeln.
- Organisation & Teams entwickeln: Sie entwickeln nicht nur Einzelpersonen, sondern ganze Teams und das Unternehmen.

Wir unterstützen Sie:

- Unsere PE-Beratung unterstützt Sie dabei, Personalentwicklung ganzheitlich einzusetzen und somit Ihre Mitarbeitenden zu den Erfolgsfaktoren Ihres Marktes zu machen.
- Sie wissen schon, was Sie brauchen? Mit unserem Angebotsportfolio decken wir Ihren Bedarf ab: Von klassischer Schulung über Coaching, Training on the job, Führungskultur oder Teamworkshop.

PROFI: Entwicklung von Mitarbeitenden

Strategische Personalentwicklung

Das steckt dahinter:

- Personalentwicklung als fester Bestandteil zur Erreichung der Unternehmensziele und Stellschraube in der Organisationsentwicklung.
- Der Erfolgsfaktor Mensch ist in Ihren Veränderungsprozessen und Unternehmensentscheidungen wichtiger Ausschlaggeber.

Entwicklung als fester Bestandteil des Alltags

Das steckt dahinter:

- Fehlerkultur; Mut zum Ausprobieren und Scheitern.
- Ausgeprägte Feedbackkultur auf allen Ebenen.
- Entwicklung passiert im Alltag z.B. durch Job Rotation, Projektverantwortung, alltägliche Herausforderungen – begleitet durch umfassende Unterstützung/Auffangnetze und Reflexion als Entwicklungsvoraussetzung.

Wir unterstützen Sie:

Unsere PE-Beratung unterstützt Sie dabei, Personalentwicklung ganzheitlich einzusetzen und somit Ihre Mitarbeitenden zu den Erfolgsfaktoren Ihres Marktes zu machen.

Beratung Personalentwicklung



Erfolgreich durch Entwicklung.

**Immer auf dem
neusten Stand:**

**Unser WhatsApp
Newsletter
versorgt Sie mit
den für Sie
wichtigen Infos.**

