

Interview 

„Wir wollen Wunsch- arbeitgeber sein!“

Christiane Kosmas ist Leiterin der Abteilung HR Development bei ALDI SÜD. Gemeinsam mit ihrem Team hat sie die Belange der mehr als 38.300 Mitarbeiter fest im Blick.

Frau Kosmas, zu Ihren Aufgaben gehört es, Personal langfristig an ALDI SÜD zu binden. Wie sieht Ihre Strategie aus?

Momentan sind wir dabei, unsere Arbeitgebermarke zu überarbeiten und auszubauen mit dem Ziel, Wunscharbeitgeber zu werden. Unser Anliegen ist es zu erfahren, was unseren Mitarbeitern und potenziellen Bewerbern wichtig ist und was sie im Arbeitsalltag motiviert. Darauf aufbauend können wir gezielte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung entwickeln. Unsere Kultur, die Mitarbeiter dazu ermutigt, Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen, spielt in diesem Zusammenhang natürlich eine wesentliche Rolle.

2009 wurde die ALDI SÜD AKADEMIE ins Leben gerufen. Was bieten Sie den Mitarbeitern hier an?

Unsere Mitarbeiter sind in ganz unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Positionen tätig. Unser Ziel ist es, die Fähigkeiten jedes Einzelnen zu erkennen und individuell im Rahmen der ALDI SÜD AKADEMIE mit einer zielgruppenspezifischen Personalentwicklung zu fördern. Ein zentraler Baustein der individuellen Weiterentwicklung ist das ALDI SÜD Kompetenzmodell. Damit bestimmen wir gezielt den Weiterbildungsbedarf unserer Mitarbeiter und bieten ihnen Seminare und Schulungen an, die genau auf ihre Stärken und Entwicklungsfelder ausgerichtet sind.



Christiane Kosmas, Leiterin der Abteilung HR Development bei ALDI SÜD.



ALDI SÜD ist Arbeitgeber von mehr als 38.300 Menschen in Süd- und Westdeutschland. Wie stellen Sie sicher, dass Sie die Bedürfnisse der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen im Blick haben?

Unsere Mitarbeiterbefragung, die wir derzeit im Zwei-Jahres-Rhythmus durchführen, gibt uns beispielsweise Aufschluss über die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter. Die Mitarbeiter können im Rahmen der Befragung angeben, was ihnen bei ALDI SÜD besonders gut gefällt und wo sie noch Verbesserungspotenzial sehen. Zudem wissen wir auch um die Bedeutung der Nachbereitung einer solchen Befragung. Aus diesem Grund haben wir dieses Jahr im Anschluss an die Befragung Workshops veranstaltet, bei denen wir gemeinsam mit den Mitarbeitern die Ergebnisse besprochen und Handlungsfelder identifiziert haben. So entsteht eine echte, dialogorientierte Kommunikation. IDEE@ALDISÜD, unser unternehmensinternes Ideenmanagement, ist ein weiteres Tool, mit dem Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge einbringen können.

Gibt es weitere Bereiche, die Sie perspektivisch ausbauen wollen?

Auf jeden Fall, wir sind noch nicht am Ziel angekommen. Ein wichtiges Thema ist die Mitarbeitergesundheit. Unsere Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an jeden Einzelnen. Da ist es wichtig, einen Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit zu schaffen, Stress abzubauen und körperlich fit zu bleiben. Durch die Einführung eines integrativen betrieblichen Gesundheitsmanagements möchten wir erreichen, dass sich unsere Mitarbeiter bewusst mit dem Thema Gesundheit auseinandersetzen. Zudem beschäftigen wir uns schon heute mit den Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt: Digitalisierung, zunehmende Komplexität und ein hohes Maß an Flexibilität im Arbeitsalltag sind dabei nur einige Schlagwörter, die im Bereich der Personalentwicklung zukünftig eine noch wichtigere Rolle spielen werden. Wir arbeiten bereits heute daran, unsere Konzepte auf diese Herausforderungen auszurichten. ■