

DLG **LEBENSMITTEL** **KARRIERE-GUIDE**



JOB-CHANCEN

**Als Ingenieur
global durchstarten**

PERSPEKTIVEN

**Nach dem Studium
Karriere im Handel**

ZUKUNFTSBERUFE

**Qualifikation in
Zeiten von
Industrie 4.0**

BEWERBUNGS-COACHING

Schneller zum Job



Unilever

“Ich habe die Produktionskapazität im Knorr Werk verdoppelt sowie die Abfallproduktion reduziert.“

Jannik, UFL Supply Chain

BRIGHT FUTURE MADE BY YOU

Bei Unilever kannst Du Deiner Leidenschaft nachgehen, an einer besseren Zukunft zu arbeiten, für Dich und für andere. Du arbeitest mit starken Marken und interessanten Menschen und förderst damit nachhaltig das Geschäftswachstum. Gemeinsam werden wir unsere Vision erreichen, profitabel zu wachsen und dabei unseren ökologischen Fußabdruck reduzieren sowie unseren positiven sozialen Einfluss verstärken. Werde Teil von etwas Großem!

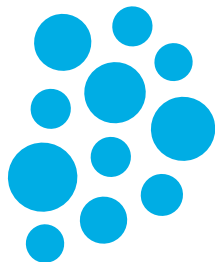
Bewirb Dich für das Unilever Future Leaders Programme im Bereich:

- **Supply Chain Management**
- **Research and Development**

Bewerbungsstart: September 2016
UFLP Start: März 2017

Mehr Informationen zu den Programmen und zum Bewerbungsverfahren findest Du auf

www.unilever.de/karriere
facebook.com/UnileverCareersDACH
unilevergraduatesblog.com



100%
NATÜRLICHE ZUTATEN



Inhalt

MAGAZIN 4

STUDIE

Lebensmitteltechnologien mit dem höchsten Einstiegsgehalt 6

JOB-CHANCEN

Endress+Hauser: Ein bisschen wie bei Galileo 8

GEA: Als Ingenieur global durchstarten 9

Döhler: Mit neuen Ideen den Markt bewegen 10

Stern-Wywiol: Leidenschaft für innovative Ingredients .. 13

Branchenreportage: Food Academy 18

Griesson - de Beukelaer: „Übergreifendes Denken ist wichtig“ 20

Alnatura: Die Bio-Branche gemeinsam gestalten 23

EDEKA: Nach dem Studium Karriere im Handel 26

PERSPEKTIVEN

Qualifikation in Zeiten von Industrie 4.0 30

Bosch: Industrie 4.0 braucht eine Ausbildung 4.0 32

Karriere bei Carlsberg: Als Bier-Spezialist global unterwegs 36

Neue Berufsfelder: Kommunikations-Performer gesucht 40

KARRIERE-TIPPS

Mit Bewerbungscoaching schneller zum Traumjob 42

Trends in der Karriereberatung 44

Junge DLG Lebensmittel: Willkommen in der Community 46

Advertorials: EDEKA, Bell, Mars, Westfleisch, Unilever, Roche, Kaufland, Nestlé

IMPRESSUM

Herausgeber: DLG e. V., Eschborner Landstr. 122, 60489 Frankfurt/M., www.DLG.org

Verlag: DLG-Verlag GmbH, Eschborner Landstr. 122, 60489 Frankfurt am Main, www.dlg-verlag.de

Redaktionsleitung, Guido Oppenhäuser, G.Oppenhaeuser@DLG.org

Redaktion, Mareike Bähnisch, Guido Oppenhäuser, Piet Schucht, Christine Seizinger (Textgestaltung Advertorials, Contento-PR)

Fotos: DLG, www.fotolia.de

Anzeigen: Kai-Uwe Busch, K.Busch@DLG.org

Herstellung: Daniela Schirach, DLG-Verlag

Grafik: Petra Sarow, München

Druck: Brühlsche Universitätsdruckerei, Gießen

Zwischen Big Data und Netzwerkdenken

Digitale Job-Welt bietet Perspektiven

Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist einer der größten Industriezweige in Deutschland. Ein Blick entlang der Wertschöpfungskette zeigt die Job-Potenziale, die die Lebensmittelindustrie und ihre vor- und nachgelagerten Bereiche bieten. Digitalisierung, Automatisierung und natürlich Industrie 4.0 sind



dabei Schlagworte, die in Stellenprofilen immer häufiger auftauchen. Auch die Lebensmittelproduktion verspricht sich viel von Robotern, selbstlernenden Maschinen und kommunizierenden Werkzeugen. Viele Unternehmen konzipieren neue Produktionsstandorte direkt als smarte Fabriken, in denen alle Aspekte der digitalen Automation nutzbar sind.

Daraus resultieren neue Anforderungen an traditionelle Ausbildungsformate, wenn nicht sogar völlig neue Berufsbilder. So müssen Lebensmittelexperten in Zukunft zwar keine IT-Cracks sein, aber sie müssen das Handling mit großen Datenmengen beherrschen. Netzwerkdenken, Prozesskompetenz sowie schnelle Anpassung und Lernfähigkeit prägen die Job-Welt im digitalen Zeitalter.

Nutzen Sie Ihre Chance. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Guido Oppenhäuser
Chefredaktion
DLG-Karriere-Guide

Ausgezeichnete Arbeitgeber

Jährlich kürt die BurdaNews GmbH im FOCUS Spezial die besten deutschen Arbeitgeber. In dem Ranking wurden die attraktivsten Arbeitgeber unter Mittelständlern und Großkonzernen für 22 Branchen gesucht. TOP-Platzierungen im Ranking erhielten auch einige Maschinen- und Anlagenbauer.

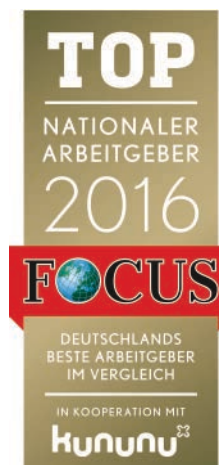
Dazu zählt auch die KHS Gruppe. Rolf Staab, Leiter des KHS Zentralbereichs Personal, sieht die Auszeichnung als einen Beleg für hohe Mitarbeiterzufriedenheit: „Wir arbeiten jeden Tag für eine gute Unternehmenskultur und bieten viele Möglichkeiten für die Mitarbeiter, sich bei KHS einzubringen und wohlzufühlen.“ Der Systemanbieter stellt Abfüll- und Verpackungsanlagen für die Getränke-, Food- und Nonfood-Industrie her. KHS legt großen Wert auf ein innovationsförderndes Klima im Unternehmen. So können bestimmte Mitarbeitergruppen beispielsweise zehn Prozent ihrer Arbeitszeit zur Entwicklung eigener Ideen nutzen. Zusätzliche Anreize schaffen Erfin-

dervergütungen und Prämien. Im KHS-Campus, der Weiterbildungsplattform für Mitarbeiter, werden neben vielen anderen Themen auch Personalentwicklungsangebote zur Innovationsfähigkeit angeboten, wie beispielsweise Seminare zu Kreativitätstechniken und Methodenkompetenz.

Auch die BEUMER Group erreichte eine Top-Platzierung. „Für diesen Erfolg ist maßgeblich der familiäre Geist verantwortlich“, sagte Dr. Christoph Beumer, Geschäftsführer der Gesellschafter und Vorsitzender der Geschäftsführung. Viele der Mitarbeiter haben ihre Ausbildung bei BEUMER absolviert und bleiben dem Unternehmen oft bis zur Rente treu.

Die Unternehmensgruppe hat das Ziel, jeden Mitarbeiter nachhaltig ins Team einzubinden.

Endress+Hauser ist ebenfalls unter den Besten. „Wir freuen uns sehr über das Lob unserer Arbeit“, so Lars Schuster, Head of Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung. „Die Auszeichnung bestätigt unser Selbstverständnis als Familienunternehmen. Wir sehen uns auch zukünftig nicht nur als Arbeitgeber – vielmehr auch als Chancenbieter, Perspektivenwechsler und Entwicklungsförderer.“



Mit zukunftsorientierter Personalpolitik dem demografischen Wandel entgegenwirken

Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist mit mehr als 6.000 Betrieben einer der größten Industriezwei-

ge in Deutschland. Wie viele andere Branchen auch steht sie in Anbetracht von Digitalisierung und demographi-

schem Wandel vor zahlreichen personalpolitischen Herausforderungen, wie z. B. Stress durch Schichtarbeit und Arbeitsverdichtung. Was können Betriebe tun, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu erhalten?

Hierauf setzt der von der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ geförderte und vom Projekt „TiL“ sozialpartnerschaftlich entwickelte Leitfaden „Zukunftsorientierte Personalpolitik – Den demografischen Wandel in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie erfolgreich gestalten“ an, der jetzt kostenlos auf www.til-projekt.de zum Download zur Verfügung steht.



Praktikanten wählen ihre 25 Top-Arbeitgeber in der Lebensmittelbranche

Auch im dritten Jahr bestätigen Praktikanten online auf foodjobs.de ihre überwiegend positiven Erfahrungen in der Praxis der Lebensmittelindustrie. Die Zufriedenheit ist wie im Vorjahr auf einem hohen Niveau: Rund 89 % der Prakti-

kanten gaben an zufrieden bzw. eher zufrieden zu sein.

Weitere Informationen unter www.foodjobs.de/Praktika-in-der-Lebensmittelbranche

TOPOS-Studie 2016

Frauenförderung nicht im Fokus

In deutschen Chefetagen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, das ist auch in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie nicht anders. Bei den 54 im Rahmen der aktuellen TOPOS-Studie befragten Unternehmen lag der Frauenanteil bei 23,6 Prozent und damit leicht über dem bundesweiten Durchschnitt. Die Befragung macht aber auch deutlich: In den meisten Unternehmen der Lebensmittelbranche gibt es keine konkreten Ziele, den Frauenanteil in Führungspositionen in absehbarer Zeit zu erhöhen. Verbindliche Vereinbarungen hinsichtlich der speziellen Förderung von (angehenden) weiblichen Führungskräften, so die Studie, gibt es kaum. Immerhin konnten 75 Prozent der befragten Betriebe Verantwortliche für das Thema „Frauen in Führungspositionen“ benennen.

Zeitliche Flexibilität wird erwartet

Warum weniger als ein Viertel der Chefesseln in der Lebensmittelindustrie mit Frauen besetzt sind, auch das versuchte die in diesem

Jahr zum sechsten Mal aufgelegte Studie herauszufinden. Am häufigsten genannt wurde bei den notwendigen Führungseigenschaften in der Lebensmittelbranche „Leistungsbereitschaft“, „Team- und Kooperationsfähigkeit“ sowie „Kommunikationsfähigkeit“. „Gerade Team- und Kommunikationskompetenzen werden jedoch als Soft Skills gerne weiblichen Führungskräften zugeordnet“, betont Prof. Steffen Schwarz von der Fachhochschule Erfurt, der das Praxisprojekt wissenschaftlich begleitet hat. Eher noch lassen sich Erklärungsansätze bei den weiteren persönlichen Voraussetzungen finden, die die befragten Unternehmen im Rahmen der Studie angegeben haben: Im Ranking auf Platz 1 steht dabei „zeitliche Flexibilität“, gefolgt von „interkultureller Kompetenz“ und „Vollzeitbereitschaft“ auf den Plätzen 2 und 3. Auch „Reisebereitschaft“ und ein „starkes berufliches Netzwerk“ finden sich in der Liste der für Führungskräfte wichtigen Erfordernisse. „Hier können Frauen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren müssen, kaum punkten“, so Studieninitiator Carl Christian Mül-

Die 25 beliebtesten Unternehmen der Lebensmittelbranche 2016 (in alphabetischer Reihenfolge)

Alfred Ritter GmbH & Co. KG
apetito AG
August Storck KG
Bahlsen GmbH & Co. KG
Bizerba GmbH & Co. KG
British American Tobacco (Germany) GmbH
Coca-Cola Erfrischungsgetränke GmbH
Conditorei Copenrath & Wiese KG
Danone GmbH
Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG
EDEKA AG
Ehrmann AG
FrieslandCampina Germany GmbH
FRoSTA AG
Griesson - de Beukelaer GmbH & Co. KG
HARIBO GmbH & Co. KG
Molkerei MEGGLE Wasserburg GmbH & Co. KG
Nestlé Deutschland AG
Rational AG
Roche Diagnostics GmbH
Rudolf Wild GmbH & Co. KG
Ulrich Walter GmbH
Unternehmensgruppe Theo Müller S.e.c.s.
Wilhelm Reuss GmbH & Co. KG, Lebensmittelwerk
Zott SE & Co. KG

Quelle: foodjobs.de
(Antworten von 1.136 Praktikanten aus 2015 und 2016)

ler. Neben der Schwierigkeit, Kinder und Karriere unter einen Hut zu bringen, sehen einige der befragten Unternehmen bei Frauen aber auch eine fehlende Bereitschaft, Führungsverantwortung zu übernehmen. „Soll sich etwas verändern, müssen sich nicht nur die Rahmenbedingungen verändern, Frauen müssen sich auch mehr zutrauen“, zieht Carl Christian Müller von TOPOS Fazit.

Lebensmitteltechnologien mit dem höchsten Einstiegsgehalt

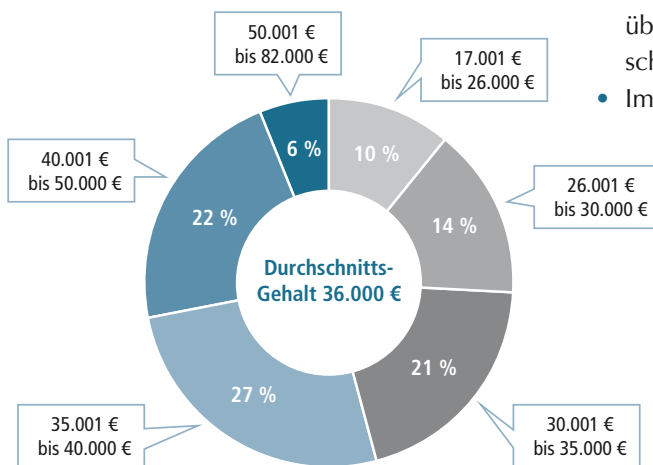
Was verdienen Absolventen beim Berufseinstieg in der Lebensmittelwirtschaft? So mancher kommt ins Grübeln, wenn es um die berüchtigte Frage „Was kann und darf ich verlangen?“ geht. Deshalb ist es wichtig, sich im Vorfeld der Bewerbung, spätestens vor dem Vorstellungsgespräch, Klarheit zu verschaffen.

Wie hoch sieht ein durchschnittliches Brutto-Jahresgehalt für Berufseinsteiger in der Lebensmittelbranche aus? Die Antwort hängt von vielfältigen Faktoren ab, wie beispielsweise Branche, Funktionsbereich, Unternehmensgröße und Region. Wer gut informiert ist, kann sich und das Unternehmen, bei dem man sich bewirbt, besser einschätzen. Somit wird die Gefahr verringert, dass man sich unter Wert verkauft oder zu hoch pokert.

Glaubte man, dass Absolventen der BWL bzw. Wirtschaftswissenschaften die besten Verdienstaussichten beim ersten Job haben, so liegt man falsch. Mittlerweile dreht sich das Blatt und die Lebensmitteltechnologien bringen die höheren Einstiegsgehälter nach Hause. Auch wenn Ökotrophologen noch das Schlusslicht bilden, so liegt das Durchschnittsgehalt genauso wie bei den Lebensmitteltechnologien um 4 % höher als im Vorjahr.

Mit den aktuellen Ergebnissen legt foodjobs.de fundierte Aussagen über die Einstiegsgehälter in der Lebensmittelwirtschaft vor und bietet damit eine wichtige Hilfestellung für all diejenigen, die in die Lebensmittelwirtschaft einsteigen möchten. Basis der Online-Umfrage sind 1.371 Berufseinsteiger und Young Professionals, die im Zeitraum vom 15.06.2015 bis zum 31.08.2016 geantwortet haben.

Einstiegsgehalt in der Lebensmittelbranche – Durchschnittliches Jahresbruttogehalt



Quelle: foodjobs GmbH, September 2016
Stichprobe: 1.371 Berufseinsteiger/Young Professionals
Angaben wird das Brutto-Jahresgehalt inkl. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld.
Der Durchschnittswert wird durch den Median ausgedrückt, das heißt, die eine Hälfte liegt unter und die andere Hälfte über dem Medianwert.

Die signifikanten Ergebnisse im Überblick

- Der Berufseinsteiger ist knapp über 26 Jahre alt und bezieht ein durchschnittliches Brutto-Jahresgehalt von 36.000 €.
- Rund zwei Drittel der Befragten (68,0 %) sind zufrieden bzw. sehr zufrieden mit ihrem Einstiegsgehalt.
- Urlaubsgeld von durchschnittlich 500 € erhalten 52 % der Berufseinsteiger und Young Professionals.
- Mehr als die Hälfte (54 %) freut sich über Weihnachtsgeld von durchschnittlich 700 €.
- Im Durchschnitt können Einsteiger mit 28 Urlaubstagen rechnen.

Top Einstiegsgehalt in Produktion und Technik

In der Studie wird deutlich, dass die beeinflussen Faktoren für die Höhe des Einstiegsgehaltes Branche, Funktionsbereich, Unternehmensgröße und Stand-



ort sind. Das höchste Gehalt erzielen Berufseinsteiger im Funktionsbereich Produktion und Technik. Insbesondere in der Technik sind Einstiegsgehälter von über 40.000 € keine Seltenheit.

Großunternehmen zahlen bekannt-

Durchschnittliches Einstiegsgehalt	
nach Branchen	
Milch- / Molkereiprodukte	38.300 €
Getränke	36.400 €
Brot / Backwaren	36.250 €
Obst / Gemüse	36.000 €
Süßwaren / Dauerbackwaren	35.750 €
Trockensortiment	35.750 €
Tiefkühlkost	35.700 €
Fisch / Feinkost / Convenience	35.550 €
Fleisch / Wurst / Geflügel	33.750 €
nach Funktionsbereich	
Produktion und Technik	38.000 €
Marketing und Vertrieb	36.000 €
Forschung und Entwicklung	36.000 €
Qualitätsmanagement / Qualitätssicherung	34.300 €
nach Unternehmensgröße	
Großunternehmen (> 500 Mitarbeiter)	39.300 €
Mittelgroßes Unternehmen (250-499 Mitarbeiter)	34.300 €
Mittleres Unternehmen (51-249 Mitarbeiter)	33.600 €
Kleinunternehmen (< 50 Mitarbeiter)	33.600 €
nach Standort	
Süd: Bayern, Baden-Württemberg	38.000 €
West: NRW, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	36.000 €
Nord: HH / Bremen, Mecklenburg Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	35.650 €
Ost: Berlin / Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	30.000 €
nach Ausbildung	
Uni	36.050 €
FH	34.450 €
Master	37.700 €
Bachelor	33.800 €
Lebensmitteltechnologie	37.700 €
BWL / WiWi	36.400 €
Ökotrophologie	33.600 €

termaßen am meisten. Im Vergleich zum Vorjahr greifen Kleinunternehmen tiefer in die Hosentaschen (6% mehr) und halten zumindest mit den mittleren Unternehmen mit, um sich den Nachwuchs zu sichern.

Bewerber mit „sehr guten Englischkenntnissen“ verdienen am meisten

Die beste Investition ist die in die eigene Ausbildung. Wer nach dem Bachelor-Abschluss noch den Master drauf setzt, steigt mit überdurchschnittlichem Jahresgehalt ein. Positiv auf das Einstiegsniveau des Gehaltes wirken sich Berufs- und Auslandserfahrung aus. Belohnt werden „sehr gute Englischkenntnisse“. Das durchschnittliche Brutto-Jahresgehalt mit dieser Zusatzqualifikation fällt mit 38.300 € überdurchschnittlich hoch aus. Praktika führen nicht zu einem höheren Gehalt, sie sind aber oft Türöffner in das Lieblingsunternehmen. 46 % der Berufseinsteiger gaben an, dass sie durch ihre Tätigkeit als Praktikant oder Werkstudent übernommen wurden.

Männer erhalten 9 % mehr Gehalt

Leider gibt es immer noch einen Unterschied zwischen den Einstiegs-

gehältern von Männer und Frauen, auch wenn die Frauen aufholen und die Differenz zum Vorjahr um einen guten Prozentpunkt kleiner geworden ist. Frauen bekommen ein Durchschnittsjahresgehalt von 35.000 €, Männer dagegen 38.000 €. Sicherlich spielt hier das Auftreten im Einstellungsgespräch eine Rolle. Zurückhaltende Frauen, die der Aufgabe und dem Arbeitsklima einen höheren Wert beimessen, verkaufen sich oft unter Wert. Während Männer von Natur aus den Wettkampf lieben und gern verhandeln.

Mit Hilfe der Studienergebnisse lassen sich die Einstiegsgehälter recht gut einordnen. Eine Orientierung anhand der messbaren Einflussfaktoren von Seiten des Unternehmens und des Bewerbers gibt Sicherheit und stärkt das Selbstbewusstsein in der Gehaltsverhandlung. Sicheres und authentisches Auftreten sind die besten Voraussetzungen, den Wunschjob zu bekommen. Wenn dazu noch die Chemie stimmt, steht dem Berufseinstieg bei angemessenem Gehalt nichts mehr im Wege.

Weitere Ergebnisse über das Einstiegsgehalt in der Lebensmittelbranche erhalten Sie unter

www.foodjobs.de/Einstiegsgehalt-in-der-Lebensmittelbranche.

Autorin: Bianca Burmester
www.foodjobs.de

ÜBER DIE STUDIE

Die Online-Umfrage ist jederzeit zugänglich und wird einmal im Jahr im September ausgewertet.

<https://de.surveymonkey.com/r/foodjobs-Umfrage-Einstiegsgehalt>

Zielgruppe: Berufseinsteiger und Young Professionals in der Lebensmittelbranche

Anzahl der Teilnehmer: 1.371 Personen

Zeitraum: Mitte Juni 2015 bis August 2016

Die Gesamtstudie kann kostenlos angefordert werden unter:

info@foodjobs.de.

Ein bisschen wie bei Galileo

In Deutschlands Brauereien laufen jedes Jahr knapp 100 Millionen Hektoliter Bier und Biermischgetränke vom Band. Moderne Abfüllanlagen schaffen bis zu 70.000 Flaschen pro Stunde. Wie überall in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie spielen Reinigung und Hygiene eine zentrale Rolle im Produktionsablauf.

Damit die Produktqualität erhalten bleibt, muss nicht nur jede Bierflasche, sondern auch die Anlage mit Lauge und Säure gereinigt werden. Für Keimfreiheit sorgt eine anschließende Sterilisation mit Dampf. Eine genaue Füllstandmessung garantiert dabei, dass die richtige Menge Bier im vorher gereinigten und sterilisierten Drucktank bereitsteht. Die Überwachung ist ein wichtiger Faktor zur Sicherstellung der Produktivität und Produktsicherheit.

Im Auftrag der Messtechnik weltweit im Einsatz

Endress+Hauser beschäftigt sich bereits seit 60 Jahren mit dem Thema Füllstandmessung und Sensortechnologie. Die Herstellung und Entwicklung von Messgeräten, Dienstleistungen und Lösungen für industrielle Prozesstechnik und Automatisierung sind die Kernkompetenzen des Unternehmens. „Wir bieten komplette Lösungen für Durchfluss, Füllstand, Druck, Analyse, Temperatur, Datenerfassung und digitale Kommunikation“, erklärt Rudolf Schmid, technischer Verkäufer im Außendienst bei Endress+Hauser. Schmid's Aufgaben sind die Bedarfsermittlung, Auswahl sowie die Auslegung von Messgeräten vor Ort beim Kunden. Auch die Angebotserstellung und Auftragsverhandlung sind ein Teil seiner Arbeit. Was Rudolf Schmid an seinem Job besonders schätzt, sei vor allem die

Zusammenarbeit mit Menschen. Auch der Einblick in die Produktionsprozesse der Lebensmittelwirtschaft habe ihm von Anfang an gefallen. „Es ist ein bisschen wie eine Galileo-Sendung, die nie aufhört“, sagt der 42-Jährige mit einem Lächeln. Der in Dachau geborene Industriemeister hatte einst Energieelektroniker gelernt und Branchenerfahrungen bei Löwenbräu in München sowie bei Hipp in Pfaffenhofen gesammelt, bevor er 2002 in den Vertrieb bei Endress+Hauser wechselte.

Als global agierendes Unternehmen hat Endress+Hauser Vertriebsgesellschaften und Vertretungen in aller Welt. Zentral gebündelt sind die Produktion und Logistik sowie Forschung und Entwicklung in den Stammhäusern in Deutschland und der Schweiz. Dort fertigt der Messtechnik- und Automatisierungsspezialist auch die Kernkomponenten für die weltweite Endfertigung. Auch Betriebsstätten in Brasilien, China, Frankreich, Großbritannien, Indien, Italien, Japan, Südafrika, Tschechien und den USA montieren, testen und kalibrieren Geräte für die regionalen Märkte. Etwa die Hälfte der knapp 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit arbeitet in kundenorientierten Positionen wie dem Vertrieb. Sie kümmern sich um Kunden, die sie gut kennen und zu denen sie über Jahre ein vertrauensvolles Verhältnis aufbauen. Das Unternehmen hat in über 125 Ländern Sales Center, die für Vertrieb, Marketing und Service zuständig

sind, sowie Repräsentanten, während Product Center an 26 Standorten die Geräte nach Kundenanforderungen herstellen. Für Young Professionals, Auszubildende und Studierende bieten sich dadurch wertvolle Gelegenheiten, Auslandserfahrungen in einer der zahlreichen Produktions- oder Vertriebsgesellschaften zu sammeln.

Vom Diplom-Braumeister zum Global Industry Manager

Der Familienbetrieb ist stets auf der Suche nach qualifizierten Fachkräften und Hochschulabsolventen – ob Berufseinsteiger oder Professional. Auch Quereinsteiger sind aufgrund ihrer Branchenkompetenz sehr gefragt. Bringt jemand einen Lebensmittelhintergrund sowie technischen Faible für Prozesse und Automation mit, „für den ist das Unternehmen der ideale Arbeitgeber“, betont Holger Schmidt. Der Diplom-Braumeister ist seit 2003 als Global Industry Manager im Geschäftsbereich Lebensmittel und Getränke tätig. Nach dem Abitur und der Bundeswehr absolvierte Schmidt eine Lehre zum Brauer und Mälzer im Brauereibetrieb Beck&Co in Bremen. Danach studierte er Brauwesen zum Diplom-Braumeister an der TU München Weihenstephan. Bevor er zu Endress+Hauser kam, war er bereits als Projektingenieur für verschiedene Maschinen- und Anlagenbauer international unterwegs und sammelte Vertriebs- und Marketingenerfahrung.



Holger Schmidt ist Diplom-Braumeister und Mitglied im Aufsichtsrat der European Hygienic and Design Group. Sein Weg führte vom Studium in den Maschinen- und Anlagenbau und 2003 zu Endress+Hauser. An dem familiengeführten Unternehmen schätzt er die langfristig ausgelegte Firmenphilosophie: „Sie gibt mir eine gute

Planungssicherheit und ist für mich ein motivierender Faktor, mich für das Team voll reinzuknien.“



Rudolf Schmid ist technischer Verkäufer bei Endress+Hauser mit Branchenschwerpunkt Lebensmittel und Getränke. „Die Arbeit macht mir sehr viel Spaß“, wie er selber sagt, „Endress+Hauser bietet mir einen sicheren Arbeitsplatz. Es ist ein sehr solides Unternehmen und hat einen besonderen Geist, den alle Mitarbeiter leben. Das

Gesamtpaket passt einfach und die betriebliche Altersvorsorge sucht ihresgleichen!“

Heute koordiniert Holger Schmidt die Abwicklung zwischen den Kunden, der Entwicklung und Fertigung sowie dem Vertrieb. Er schult Kunden und Mitarbeiter und vertritt das Unternehmen in Verbänden und Organisationen. Die Beurteilung des internationalen Marktes sowie das Ableiten von Strategien für die Entwicklung gehören ebenfalls zu seinen Aufgaben. „Es wird nie langweilig. Die Möglichkeiten der Einflussnahme, intern, aber auch immer wieder direkt in den Anlagen beim Kunden, machen den Job so interessant“, sagt er. Dabei profitiert Schmidt sowohl von seinem Wissen zu den verschiedenen Lebensmittelprozessen sowie von der Vertriebserfahrung. „Das technische Interesse für

beide Seiten, die Automatisierung und die Prozesse der Lebensmittelherstellung ist sicherlich eine wichtige Basis. Es hilft zu erkennen, wo für den Anwender interessante Ansatzpunkte sind, um mit unserer Technologie seine Prozesse zu verbessern“, erklärt der 49-Jährige.

So wie Rudolf Schmid und Holger Schmidt haben Mitarbeitende bei Endress+Hauser verschiedene Wege für eine Karriere: die Laufbahn als Führungskraft, als Experte oder in der Projektleitung. Aus dem jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräch fließen Stärken, Verbesserungspotenzial und persönliche Wünsche in die Planung ein. Die abgeleiteten Maßnahmen und durchschnittlich zwei Fort-

bildungen pro Mitarbeiter und Jahr bilden die Basis für das persönliche Weiterkommen. Was Bewerber am besten mitbringen sollten? „Neben praktischer Berufserfahrung und Branchenkenntnis vor allem Durchsetzungsvermögen, Lern- und Veränderungsbereitschaft, Teamfähigkeit und ein hohes Maß an Engagement“, sagt Rudolf Schmid. Junge Talente, die die Sensortechnologie als Weg verstehen, um Prozesse zu optimieren, können sich bei Endress+Hauser bestens einbringen. „Automation ist die Zukunft der Qualitätssicherung. Wer als eingefleischter Lebensmittelexperte nicht daran glaubt, fängt wahrscheinlich besser in einem Labor an“, fügt Holger Schmidt hinzu.

GEA

Als Ingenieur global durchstarten

Ein Technologieanbieter wie GEA ist stets auf der Suche nach engagierten Nachwuchstalenten. Im Gegenzug bietet der weltweit agierende Maschinenbaukonzern attraktive Karrieremöglichkeiten.

Bei GEA erwarten Ingenieure, Wirtschafts- und Naturwissenschaftler vielfältige Tätigkeitsfelder. Schließlich ist der Konzern einer der größten Systemanbieter für die nahrungsmittelverarbeitende Industrie sowie ein breites Spektrum von Prozessindustrien mit einem Konzernumsatz von

rund 4,6 Milliarden Euro in 2015. Das global agierende Unternehmen konzentriert sich dabei auf Prozesstechnik und Komponenten für anspruchsvolle Produktionsprozesse in unterschiedlichen Endmärkten. Der Konzern generiert mehr als 70 Prozent seines Umsatzes aus der langfristig

wachsenden Nahrungsmittelindustrie. So produziert GEA beispielsweise komplette Fertigungslinien und Anlagen zum Aufbereiten, Konservieren, Kühlen, Einfrieren und Verpacken von Nahrungsmitteln wie etwa Milch und Milchprodukte, aber auch für Getränke, Fleisch, Fisch, Obst und

Ángel Domenech, Produktmanager Bier- und Getränketechnologie, freut sich bei GEA über „den kollegialen Umgang, das hervorragende Betriebsklima und die vielfältigen Möglichkeiten, sich ständig weiterzuentwickeln“.



Aufgaben in Vertrieb, Service, Entwicklung und Konstruktion oder Produktion und haben die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und weiterzuentwickeln. Den Mix

Gemüse sowie Back- und Süßwaren. Mit operativen Unternehmen in über 50 Ländern ist GEA auf allen Kontinenten vertreten; weltweit arbeiten mehr als 17.000 Mitarbeiter für die Konzern-Gruppe.

aus Seminaren, Soft-Skill-Trainings und Trainee-Roundtable-Treffen krönt oft ein Auslandseinsatz.

Nicht selten ergeben sich so wie im Fall von Ángel Rubio Domenech interne Karrieremöglichkeiten. Der spanische Erasmus-Student schrieb 2011 bei GEA seine Master-Thesis in Verfahrenstechnik und absolvierte anschließend das zweijährige Trainee-Programm. „Eine bereichernde Erfahrung, die ich nie vergessen werde“, wie er selbst sagt. „GEA gab mir die Gelegenheit, mit verschiedenen Kulturen und Arbeitsweisen zusammen zu arbeiten, und hat mich für eine Karriere in einem internationalen Umfeld vorbereitet“, bilanziert Ángel Rubio Domenech seine Erlebnisse. Während der zweijährigen Ausbildung durchlief der Ingenieur mehrere Abteilungen und hatte Einsätze direkt in der Fertigung: „Ich habe einige Zeit in unserer Produktionsstätte in Oelde verbracht, wo ich an der Montage und Prüfung unserer Separatoren beteiligt

INFO

GEA-Fakten

- 1881 gegründet
- Mehr als 17.000 Mitarbeiter weltweit
- Operative Unternehmen in über 50 Ländern
- Rund 4,6 Milliarden Euro Umsatz in 2015
- Gesuchte Studiengänge: Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Naturwissenschaften, Chemie, Agrarwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften

Vom Trainee zum Global Manager

Der Konzern ist stets auf der Suche nach motivierten Talenten aus der ganzen Welt. Sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich bietet GEA Studierenden die Möglichkeit, Praktika zu absolvieren sowie Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten zu schreiben. Absolventen können direkt oder über das internationale Traineeprogramm in den Konzern einsteigen. Das 18-monatige Programm beinhaltet Praxisphasen sowohl in der Zentrale in Düsseldorf als auch in Niederlassungen auf der ganzen Welt. Im sogenannten „Training on the job“ übernehmen die Berufseinsteiger

war. Während meiner drei Monate bei unserer US-Tochter in Northvale habe ich den Bereich für Getränke- und Milchwirtschaft unterstützt.“ Für den 30-Jährigen war das Trainee-Programm eine Job-Chance, die sich bewährt hat: Seit 2015 ist er für GEA im Geschäftsbereich Bier- und Getränketechnologie als Produktmanager global unterwegs und zuständig für den Verkauf von Separatoren und Dekantern für die Kaffee-, Tee- und Soja-Verarbeitung.

Weitere Hinweise zu Karrieremöglichkeiten und zur Bewerbung finden sich unter www.gea.com.

Döhler

Mit neuen Ideen den Markt bewegen

Die Lebensmittelindustrie ist eine der innovativsten Branchen überhaupt und verlangt nach immer neuen Ideen. Allein das Thema Clean Label hat den Markt entscheidend verändert und hält die Entwickler auf Trapp. Weil immer mehr Verbraucher eine ganz eigene Ernährungsphilosophie pflegen

und auf der Suche nach natürlichen, veganen, milch- und glutenfreien sowie nachhaltigen Produkten sind. Diese Trends frühzeitig zu erkennen, das ist das Kerngeschäft von Döhler. Der Ingredients-Spezialist entwickelt Inhaltsstoffe für die Lebensmittel- und Getränkeindustrie, die genau auf

die aktuellen Verbraucherbedürfnisse ausgerichtet sind. Das Produktportfolio reicht von Aromen und Farben über eine Vielzahl von Ingredients bis hin zu Frucht- und Gemüsekomponenten – immer mit klarem Fokus auf Natürlichkeit. „Wir sind mit mehr als 10.000 Applikationen im Markt für

Lebensmittel und Getränke vertreten und Millionen von Menschen auf der ganzen Welt konsumieren Produkte mit unseren Zutaten. Unser Anspruch ist es, mit unserem umfassenden Know-how aus weltweiten Lebensmitteltrends erfolgreiche Produkte für unsere Kunden zu entwickeln, die den Konsumenten ein Geschmackserlebnis für alle Sinne bieten. Unser Leitsatz „We bring Ideas to life“ bringt unsere Firmenphilosophie auf den Punkt“, erklärt Kerstin Bergander, Head of Application Food Europe, Middle East and Africa.

Als dynamisch wachsendes, mittelständisches Unternehmen ist Döhler immer auf der Suche nach talentierten Nachwuchskräften und sucht Absolventen aus den verschiedensten Fachrichtungen. Mehr als 5.000 Mitarbeiter sind bereits für den Ingredients-Spezialisten weltweit in 130 Ländern aktiv. Das Unternehmen verfügt über 30 Produktionsstandorte auf allen Kontinenten. „Motivierte, aufgeschlossene und interessierte junge Leute haben bei uns viele Einstiegsmöglichkeiten, sei es über ein Praktikum, eine Werkstudententätigkeit parallel zum Studium oder als Direkteinstieg nach dem Studium bzw. mit einigen Jahren Berufserfahrung“, so die erfolgreiche Managerin. Die angebotenen Positionen sind ausgesprochen vielfältig und hängen vom jeweiligen Studienabschluss ab. Für die R&D, die Produktion und das Qualitätsmanagement rekrutiert das Unternehmen mit Hauptsitz in Darmstadt insbesondere aus den Bereichen Ökotrophologie, Lebensmitteltechnologie, Getränketechnologie, Brauwesen, Lebensmittelchemie und Lebensmittelwirtschaft. In Abhängigkeit von den Anforderungen der konkreten Stelle sind als Studienabschluss Bachelor, Master oder Diplom gefordert. „Wir beschäftigen sowohl Natur- und Wirtschaftswissenschaftler

als auch Ingenieure, Informatiker und Juristen, um nur einige zu nennen. Betriebswirte können je nach Spezialisierung z.B. als Produktmanager, Marketingspezialist, Einkäufer oder Controller starten.“

Vom Absolvent zum Entwickler

Ein klassischer Berufseinstieg im R&D-Bereich bietet sich für Entwickler in einer der vielfältigen Produktkategorien, wie Dairy & Ice, Confectionary & Bakery, Softdrinks, Tea & Coffee, Sportsdrinks oder Juices & Nectars. „Wer hier erfolgreich tätig sein möchte, sollte sowohl eine Leidenschaft für Lebensmittel als auch ein Interesse an Ernährungstrends mitbringen“, ist Kerstin Bergander überzeugt. Sie selbst ist studierte Ökotrophologin und hat einen Abschluss als Master of Business Administration (MBA). Bevor sie bei Döhler einstieg, sammelte sie noch langjährige internationale Erfahrung in der Lebensmittelindustrie mit Schwerpunkt R&D und Qualitätsmanagement. „Die Lebensmittelindustrie ist für mich aufgrund des hohen Innovationsgrades eine der spannendsten Branchen überhaupt“, sagt sie. Am Arbeitsumfeld bei Döhler schätzt sie vor allem die Dynamik und die Internationalität. Um hier bestehen zu können, sind Offenheit für Neues, Agilität und interkulturelle Kompetenz entscheidende



Kerstin
Bergander

Voraussetzungen. „Darüber hinaus verlangt die Arbeit im Bereich R&D viel Kreativität, aber auch ein großes Maß an Sorgfalt im Umgang mit den Rezepturen und betriebswirtschaftlichen Sachverstand bei der Kalkulation“, fügt die passionierte Entwicklerin hinzu. Um herauszufinden wie Döhler als Arbeitgeber tickt, empfiehlt sie allen Bewerbern, den Cultural Check auf der Döhler-Website zu machen. „Mit diesem Online-Test lässt sich schnell herausfinden, ob unsere Unternehmenskultur und die eigenen Vorstellungen zusammenpassen.“

Das Plus für die Karriere

Absolventen auf dem Weg ins Berufsleben rät Kerstin Bergander authentisch zu bleiben und sich nicht zu verstellen. „Ein guter Studienabschluss ist natürlich die Eintrittskarte für den Einstieg in den Job, aber mindestens genauso entscheidend für den beruflichen Erfolg ist die Persönlichkeit.“

Wenn man bereit ist, sich auf neue Dinge einzulassen, steht einem erfolgreichen Karrierestart sicher nichts entgegen.“ Wer sich bei Döhler engagiert, offen und flexibel ist, hat alle Möglichkeiten Karriere zu machen – „sowohl in Deutschland als auch international, denn durch unser dynamisches Wachstum entstehen permanent neue, herausfordernde Aufgaben in allen Unternehmensbereichen. Derzeit bauen wir zum Beispiel unsere Aktivitäten in den USA und China stark aus und entsenden Mitarbeiter aus den verschiedensten Abteilungen auf Zeit in diese Länder. Ein weiteres Plus für die Karriereentwicklung sind unsere flachen Hierarchien, denn auch Berufseinsteiger können bei uns schnell Verantwortung übernehmen – das unterscheidet uns von vielen Großkonzernen“.

Neues Werk sucht neue Powerkräfte



Die EDEKA Minden-Hannover richtet ihre Backwarensparte Schäfer's neu aus: In Osterweddingen entsteht ein hochmodernes Produktionswerk mit mehr als 100 neuen Arbeitsplätzen.

Im Mai dieses Jahres starteten die Bauarbeiten für ein zweites Brötchen-Produktionswerk sowie ein automatisiertes Tiefkühl-Produktionslager in Osterweddingen, das bereits 2017 fertiggestellt sein wird. Rund 75 Millionen Euro investiert EDEKA in den Neubau auf ca. 14.400 m² Fläche. Frischlinge – vorgegarte, tiefgekühlte Weizen- und Spezialbrötchen – sollen hier zentral und nach bewährten Rezepturen hergestellt werden. Ausgebildet werden am neuen Standort Fachkräfte für Lebensmitteltechnik, Mechatroniker sowie Maschinen- und Anlagenfüh-

rer – Bewerbungen sind willkommen. Ein gigantisches Projekt! Beide Produktionswerke zusammengenommen bilden mit 22.500 m² Gesamtfläche den größten und modernsten Produktionsstandort für Schäfer's Backwaren im gesamten Geschäftsgebiet der EDEKA Minden-Hannover. „Mit dem neuen Produktionswerk beliefern wir zukünftig den EDEKA-Einzelhandel und die Schäfer's-Fachgeschäfte mit Backwaren aus eigener Herstellung – zu wettbewerbsfähigen Preisen in noch besserer Qualität“, erläutert Marius Lissai, Geschäftsführer der Schäfer's Produktionsgesellschaft mbH.

Eine rasante Entwicklung, die in allen Bereichen abgebildet werden muss: „Unsere Mitarbeiter und neuen Fach- und Führungskräfte wirken bei diesem Prozess aktiv mit“, sagt Ilona Klamt, die Personalleiterin der Schäfer's Produktionswerke. Für Jobeinsteiger gestalten sich die ersten Tage bei Schäfer's als kleine Reise durch vier Bundesländer. Jeder, der zukünftig eine Führungsaufgabe einnimmt, erlebt so die Produktionsstandorte live. Neben einer umfassenden Einarbeitung bietet die EDEKA-Tochter viele attraktive Weiterbildungsmaßnahmen.

EDEKA

Schäfer's
EINE MARKE DER EDEKA.

FÜR DIE ZUKUNFTSGERECHTE AUFSTELLUNG DER BACKWARENSPATE ERWEITERN WIR UNSEREN STANDORT IN OSTERWEDDINGEN. FÜR UNSER NEUES, HOCHMODERNES WERK IN OSTERWEDDINGEN MÖCHTEN WIR SIE FÜR UNS GEWINNEN ALS

FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE IN DEN BEREICHEN PRODUKTION, ENGINEERING UND QUALITÄTSWESEN.

INFORMIEREN SIE SICH GERN ÜBER AKTUELLE STELLENANGEBOTE IN DER ONLINE-STELLENBÖRSE UNTER WWW.SCHAEFERS-BROT.DE

Stern-Wywiol Gruppe

Leidenschaft für innovative Ingredients

Die Stern-Wywiol Gruppe mit Sitz in Hamburg zählt seit über 35 Jahren zu den erfolgreichen international operierenden Unternehmen in der Welt der „Food & Feed Ingredients“. Unter dem Dach der Unternehmensgruppe produzieren elf Spezialbetriebe eine Vielfalt von Funktionssystemen und Zusatzstoffen für Lebensmittel und Tierernährung. Zu ihrem Portfolio gehören Enzyme, Stabilisierungssysteme, Mehlverbesserungsmittel, Backzutaten, Lecithine, Lipide, Vitamin- und Mineralstoff-Premixe sowie Schokoladenstücke, natürliche Aromen und Nahrungsergänzungsmittel. Die Gruppe erzielte 2015 einen Umsatz von 444 Mio. Euro und beschäftigt im In- und Ausland über 1.000 Mitarbeiter. Durch 15 Auslandsfilialen mit ihren

regionalen spezifischen Kenntnissen und teilweise eigenen Forschungs- und Produktionskapazitäten sichert die Gruppe den Zugang zu den wichtigsten Märkten ab.

Das moderne Stern-Technology Center in Ahrensburg bei Hamburg ist das Herz der Gruppe. Hier arbeiten Technologen und Wissenschaftler gemeinsam an passgenauen Lösungen für die Lebensmittelindustrie. 15 Prozent der deutschen Mitarbeiter sind in der Anwendungstechnik und Entwicklung tätig. Inhabergeführt setzt Stern-Wywiol auf flache Hierarchien und großen persönlichen Freiraum für den Einzelnen, also eine kollegiale Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Das wachsende Unternehmen sucht regelmäßig neue Mitarbeiter für die

unterschiedlichsten Funktionen. Für kaufmännische Aufgaben sind dies Vertriebsinnendienst, Buchhaltung oder auch IT. Für die Forschung & Entwicklung, Anwendungsberatung und Qualitätssicherung sind es Lebensmitteltechniker, Ökotrophologen und Backtechnologen. Für die Spezialisierung in den einzelnen Segmenten gibt es diverse Weiterbildungsmaßnahmen wie Workshops und Seminare. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter direkt in internationale Projektarbeiten eingebunden. Wie so eine internationale Karriere bei Stern-Wywiol aussehen kann, davon berichtet im folgenden Interview Maik Hommers. Der 33-Jährige ist Regional Sales Manager für Stern Ingredients Asia-Pacific.

Interview mit Maik Hommers

„Für mich war es die absolut richtige Entscheidung.“

Der 33-Jährige Maik Hommers ist in seinem Job bei der Stern-Wywiol Gruppe viel unterwegs und lernt dabei die ganze Welt kennen. Mit uns sprach der studierte BWLer über den Einstieg in den Beruf, das asiatische Arbeitstempo und Work-Life-Balance.

Herr Hommers, Sie arbeiten in Asien für die Stern-Wywiol Gruppe. Was hat Sie dorthin verschlagen?

Maik Hommers: Ich habe Betriebswirtschaft in Münster und Kiel studiert. Ende 2013 habe ich das Studium mit einem Master abgeschlossen. Zuvor hatte ich eine Ausbildung als Indus-

triakaufmann abgeschlossen. Da hatte ich schon viel Kontakt zum Ausland. Während des Studiums habe ich zwei Auslandssemester absolviert, eines in Finnland und eines in Indien. Dadurch war mir relativ schnell klar, dass ich einen Job mit einem Auslandsbezug möchte, gerne Asien.

Nun sind Sie in Singapur?

Ich bin dann auf die Stellenausschreibung der Stern-Wywiol Gruppe gestoßen, die einen Repräsentanten für ihr Tochterunternehmen Mühlenchemie in Indien suchte. Diese Stelle habe ich bekommen und sollte auch nach zwölf Monaten meinen Job in In-



Im Stern-Wywiol-Forschungszentrum arbeiten Technologen und Wissenschaftler an passgenauen Lösungen.



Erfolgreich im Ausland: Maik Hommers verkauft Vitamine und Mineralstoffe an Lebensmittel- und Getränkehersteller in Asien.

dien antreten. Bis dahin habe ich die Filiale in Mumbai vom Headquarter aus unterstützt und war eine Verbindungsstelle zwischen Vertrieb und Forschung & Entwicklung. Bevor ich nach Indien gehen sollte, fiel intern die Entscheidung, dass der Posten nicht von einem Deutschen besetzt werden sollte. So wurde ich zunächst Business Development Manager für das Schwesterunternehmen SternVitamin. Nach vier Monaten gab es eine Vakanz in Singapur. Kurz darauf saß ich bereits im Flieger.

Was ist Ihr Job dort?

Ich bin Regional Sales Manager Asia Pacific für SternVitamin. Wir verkaufen Vitamin- und Mikronährstoff-Premixe an Hersteller von Lebensmitteln und Getränken in Südostasien, Australien und Neuseeland. Hier besuche ich zusammen mit unseren Lebensmitteltechnikern Kunden, also klassischer Vertrieb.

Das hört sich nach weiten Reisen an?

50 Prozent meiner Arbeitszeit bin ich unterwegs beim Kunden, 50 Prozent am Standort in Singapur.

Sie verkaufen Vitamin- und Mikronährstoff-Premixe. Wissen Sie als BWLer überhaupt, worum es dabei geht?

Meine Qualifikation ist das Verkaufen von komplexen Produkten. Von fachlicher Seite bin ich schnell

eingearbeitet worden. Zum einen gab es intensive Inhouse-Trainings in der Stern-Wywiol-Gruppe. Am meisten gelernt habe ich „on the Job“ im Austausch mit Kunden und Kollegen. Im Stern-Technology Center des Unternehmens sind alle Abteilungen eng vernetzt. Auch der Vertrieb ist hier direkt angedockt. Es herrscht eine Politik der offenen Türen und kein Silodenken. In diesem Klima war es im Arbeitsalltag leicht, Antworten auf fachliche Fragen zu bekommen.

Wie lief die Einarbeitung in Singapur?

Ich hatte eine kurze und intensive Übergabephase mit meinem Vorgänger. Anschließend hat man mich ins kalte Wasser geschmissen und ich konnte selbstständig loslegen. Auch hier habe ich immer Support von den Kollegen und Vorgesetzten erhalten.

Wie unterscheidet sich die Arbeit in Asien von der in Deutschland?

Asien ist ein Wachstumsmarkt. In Deutschland wachsen wir zwar auch überproportional, aber nicht in dieser Dynamik. Es herrscht ein extremes Arbeitstempo. Reaktionen werden sofort erwartet. Das Schöne ist, dass ich sofort sehe, was mein Einsatz bringt. Das muss man mögen, der Begriff Work-Life-Balance wurde hier aber nicht erfunden.

Was muss man mitbringen, um in Asien erfolgreich zu sein?

Grundsätzlich gilt natürlich auch hier, dass die Qualifikation stimmen muss. Man kann nur Leute einstellen, denen neue Erfahrungen, Verantwortung und Internationalität liegen. Ich habe beim Auswahlverfahren meines Arbeitgebers schnell gemerkt, dass das Unternehmen nicht nur auf bestimmte Profile achtet, sondern Charaktere sucht. Man hat mir von Anfang an klargemacht, dass ich

schnell Verantwortung übernehmen kann. Es hängt dann stark von der Eigenmotivation ab, diese Chance zu nutzen.

Wie wichtig ist Ihnen das Arbeiten in einem Familienunternehmen?

Das ist für diese Entwicklung extrem wichtig. Trotz der großen Entfernung gibt es einen guten Draht zum Top-Management und auch immer wieder Kontakt zu den Eigentümern. Das führt dazu, dass die Mitarbeiter das große Ganze im Blick haben und sich nicht nur in ihre Aufgabe vergraben. Zu meiner Tätigkeit gehört deshalb nicht nur der Vertrieb, sondern auch viel Management. So bin ich häufig mit übergreifenden Fragestellungen konfrontiert, die beispielsweise den Einkauf oder die Produktion betreffen. Dieses Generalistische gefällt mir.

Sie sprachen die Work-Life-Balance an, haben Sie eigentlich noch Hobbys?

Auch hier gibt es ein Leben nach der Arbeit. Ich habe immer relativ viel Fußball im Verein gespielt. Durch meine intensive Reisetätigkeit ist das natürlich etwas schwierig geworden. Daher halte ich mich mit jetzt Laufen und Krafttraining fit. Ich habe mittlerweile jedoch auch wieder eine Hobby-Fußballtruppe in Singapur gefunden. Sofern es meine Zeit zulässt, trete ich gegen den Ball.

Dann können Sie Ihren Freunden diesen Arbeitgeber also empfehlen?

Für mich war es die absolut richtige Entscheidung. Viele meiner Freunde arbeiten in großen Konzernen und sind dort ebenso zufrieden. Ich hatte das Glück mit der Stern-Wywiol Gruppe den passenden Arbeitgeber als inhabergeführtes Unternehmen gefunden zu haben, bei dem ich meine persönlichen Ziele verwirklichen kann.

Auf Sie haben wir gewartet ...

- mit vielfältigen Ausbildungsangeboten.
- mit spannenden Aufgaben.
- mit netten Kollegen und verantwortungsvollen Vorgesetzten.
- mit einem modern ausgestatteten Arbeitsumfeld.
- mit attraktiven Vergütungen, Sozialleistungen und Vergünstigungen.



Kommen auch Sie in unser engagiertes Team und teilen Sie mit uns die Leidenschaft für beste Fleisch-, Wurst-, Seafood- und Convenience-Produkte. Weitere Infos und offene Stellen finden Sie unter: www.bellfoodgroup.com/karriere

Durchstarten in Berufen mit Zukunft

Bell bietet Absolventen vielfältige Karrierechancen. Harry Bechler, Leiter Corporate HR, berichtet, was den Einstieg beim Schweizer Fleischverarbeiter Nr. 1 so attraktiv macht.

Herr Bechler, was erwartet junge Berufseinsteiger, wenn sie bei Bell beginnen?

Bei uns starten Absolventen von Berufsfach- und Hochschulen mit besten Voraussetzungen in ihr Berufsleben. Bell gehört zu den führenden Fleisch- und Convenience-Verarbeitern in Europa und ist der führende Fleischveredler in der Schweiz. Obwohl wir ein großes Unternehmen mit rund 9.500 Mitarbeitern an über 30 Standorten sind, steht bei uns doch der einzelne im Mittelpunkt. Jeder erhält die Unterstützung, die er in seiner persönlichen Situation benötigt. Das gilt für Bewerber und Einsteiger ebenso wie für langjährige Mitarbeiter oder Pensionäre.

Welche Möglichkeiten eröffnet Bell seinen Mitarbeitern?

Bell ist in den verschiedensten Bereichen aktiv. Neben der Fleischverarbeitung und Wurstherstellung gehören auch Aufzuchtbetriebe sowie Convenience-Produktionsstätten zu unserem Unternehmen. Und wir sind mit Niederlassungen in elf europäischen Ländern international aufgestellt. Um ihre ersten beruflichen Schritte nach der schulischen Ausbildung oder dem Studium zu machen, suchen wir junge Menschen, die unsere Leidenschaft für den Umgang mit Lebensmitteln teilen und auch mal über den Tellerrand hinausschauen möchten.



In welchen Bereichen sind Nachwuchskräfte aktuell bei Bell besonders gefragt?

In unserer Branche bildet häufig das Metzgerhandwerk die Grundlage. Zunehmend sind aber auch Lebensmitteltechnologien gefragt, die sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette um die Prozesse kümmern. Lebensmitteltechnologien können etwa im Qualitätsmanagement, in der Produktentwicklung, im Prozessengineering oder in der Produktion eingesetzt werden – alles Bereiche mit vielen Weiterbildungs- und Aufstiegschancen.





Zeig', was in Dir steckt

Mars ist anders und viel mehr als nur ein Schokoriegel. Cross-funktionale Karrieren sind keine Seltenheit, aber auch Expertenlaufbahnen werden unterstützt.

Schon beim Betreten eines der größten Familienunternehmen der Welt wird deutlich: Mars ist anders als viele andere Unternehmen. Keine reservierten Parkplätze, keine Einzelbüros, alle Mitarbeiter sitzen in einem Großraumbüro – die Geschäftsführung inklusive. Alle Mitarbeiter vom Azubi bis zum General Manager duzen sich. Flache Hierarchien garantiert. An den Wänden der Meetingräume hängen die „Fünf Prinzipien Qualität, Verantwortung, Gegenseitigkeit, Effizienz und Freiheit“, auf denen das Geschäft des Unternehmens beruht. Die Offenheit des riesigen Büroraumes steht sinnbildlich für die Arbeitskultur bei Mars. Jeder Mitarbeiter, ganz gleich auf welcher Hierarchiestufe, ist dazu aufgerufen, einen Unterschied zu machen und etwas zu bewegen. So erhält jeder der insgesamt 80.000 Mitarbeiter vom ersten Tag an extrem viel Verantwortung. Jeder kann zeigen, was in ihm steckt. Der individuellen Karriere sind hierbei keine Grenzen gesetzt.

„Bei Mars arbeiten wir in fünf verschiedenen Geschäftsfeldern: Chocolate, Petcare, Wrigley Gum and Confections, Food und Drinks. Dabei gehören so ikonische „One Billion Dollar Brands“ wie Snickers, M&M's, Twix und Mars, Uncle Ben's, Royal Canin, Pedigree, Whiskas und

Wrigley's Extra zu unserem Portfolio“, berichtet Sebastian Weiss, Employer Branding Expert Mars Deutschland. Sein Job ist es, potenziellen Bewerbern die besondere Unternehmenskultur von Mars näher zu bringen, von der er selbst so begeistert ist. Und wie kam er zu Mars? „Ich bin über einen persönlichen Kontakt das erste Mal mit Mars in Berührung gekommen.“ Dass das Erzählte wirklich stimmt, merkte er bereits im Bewerbungsprozess. „Die Mitarbeiter, mit denen ich in Kontakt kam, nahmen sich extrem viel Zeit, um mich so gut es geht kennen zu lernen.“ Die Wertschätzung sei damals wie heute fühlbar. Für ihn seien zudem die Weltmarken und emotionalen Produkte wie Lebensmittel oder Tiernahrung ein toller Anreiz, für Mars zu arbeiten.

Gesucht werden in allen Unternehmensbereichen qualifizierte und begeisterte Marsianer. Sei es der Vertrieb, das Marketing, die Supply Chain, die Produktentwicklung, die Personalabteilung, die Unternehmenskommunikation oder die Qualitätssicherung (s. auch mars.de/karriere). Eine gute Basis für einen Job bilden eine große Portion Eigeninitiative und Teamspirit, überzeugendes Kommunikations- und Verhandlungsgeschick sowie interkulturelle Kompetenz. „Bei so viel Eigenverantwortung ist es wichtig, Herausforderungen selbstständig und

strukturiert angehen zu können“, so Weiss.

Alleine gelassen wird dabei niemand. Die Vorgesetzten der neuen Mitarbeiter erstellen detaillierte Einarbeitungspläne. Zielsetzung der ersten Wochen: Dem neuen Mitarbeiter soll ein gutes Verständnis vom Unternehmen, dem jeweiligen Segment und Standort, der Abteilung sowie der eigenen Rolle vermittelt werden. Der Kern des Geschäfts soll erfasst und ein Netzwerk aufgebaut werden. „Das Großraumbüro, in dem wir über alle Hierarchieebenen arbeiten, unterstützt uns darin, lieber einmal aufzusteigen und direkt mit den Kollegen ins Gespräch zu kommen als eine E-Mail zu schreiben.“ Die Aufstiegschancen beschreibt der Employer Branding Experte als sehr gut: „Wir suchen bei Mars konkret nach Menschen, die den Wunsch haben, zusammen mit ihren Kollegen Erfolge zu feiern. Wir möchten Menschen für uns begeistern, die eine langfristige Karriere mit uns anstreben.“ Das wichtigste Instrument zur Weiterentwicklung ist das Gespräch mit dem Vorgesetzten, in dem sowohl die fachliche als auch die persönliche Entwicklung betrachtet wird um die Karriereplanung anzugehen. „Seid so wie ihr seid – denn da seid ihr gut drin!“, ist daher der abschließende Tipp für Jobeinsteiger des Marsianers Weiss.



3, 2, 1 – DEIN KARRIERESTART BEI MARS!

Du möchtest schnell Verantwortung übernehmen und auf dem Markt richtig Staub aufwirbeln? Du willst große Kunden steuern und für Weltmarken wie M&M's, Snickers, Whiskas, Mirácoli oder Wrigley's Extra begeistern? Du willst Ergebnisse sehen und bei einem führenden Markenartikelunternehmen durchstarten? Dann bist du im Vertrieb bei Mars genau richtig!

Ob du über ein Praktikum, ein Traineeprogramm oder direkt einsteigst: Bei uns wirst du den Markt kennenlernen, eine steile Lernkurve verfolgen und deiner Karriere mit Trainings aus der Mars University ordentlich Schub geben. Erfahrene Manager stehen dir zur Seite und helfen dir, dein Vertriebstalent – zunächst im Außendienst – zu entfalten. Anschließend kannst du in unseren Teams Marketing, Category Management, Brand Activation, Projektmanagement, Vertriebsaußen- oder -innendienst nach den Sternen greifen.

Bereit? Dann starte den Karriere-Countdown und bewirb dich um deinen Platz im Cockpit:

www.mars.de/karriere

MAKE IT MEAN MORE | **MARS**

Fachkräfte gesucht!



In Deutschland gibt es zu wenige Fachkräfte in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie. Der Wunsch nach mehr Nachwuchs bündelt nun die Kräfte. Sechs Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern starten die Food Academy, ein Verein, der mit Programmen und Karriere-Tipps im Angebot jungen Talenten und Einsteigern die Türen zu Jobs in der Region öffnen will. Ein Besuch vor Ort.

Die Herstellung von Lebensmitteln und Getränken ist etwas Besonderes. Vor allem, wenn es um Produkte wie Kaffee geht – wie das Nescafé Dolce GustoWerk von Nestlé beweist. Nicht nur der unverkennbare Duft, der das Werk durchströmt, macht neugierig: Das Gebäude setzt mit modernster Technik, viel Glas und lichtdurchfluteten Arbeitsplätzen neue Standards in der Produktion. Dafür investierte Nestlé 210 Millionen Euro in den Standort Schwerin. Bereits in der Anfangsphase liefen in dem 53.354 Quadratmeter großen Werk 20 Millionen Kaffee kapseln vom Band – und zwar pro Tag. 320 engagierte und motivierte Mitarbeiter stellen im Vierschichtsystem an vier Linien die Kaffee kapseln her. Eine Herausforderung ist dabei die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine, denn eine korrekte Bedienung der Anlagen ist essenziell. In Schulungen und Fortbildungen haben sich die neuen Mitarbeiter das nötige Fachwissen angeeignet, sodass sie nun perfekt auf ihre Aufgaben vorbereitet sind. Damit zählt Nestlé zu den größten Arbeitge-

bern in Mecklenburg-Vorpommern.

Traditionelles Handwerk, modernste Produktionstechnologien, volle Auftragsbücher, ausgeklügelte Logistik: Die Ernährungswirtschaft in der Region mit ihren mehr als 16.000 Beschäftigten zählt zu den leistungsstarken Kernbranchen. Neben Global-Playern wie Nestlé sind es vor allem mittelständische Betriebe, die sich hier im Norden der Republik befinden. Doch obwohl die Branche mit einem Umsatzanteil von etwa 34 Prozent am verarbeitenden Gewerbe einer der wichtigsten Industriezweige des Bundeslandes ist, sieht sie sich konfrontiert mit Nachwuchssorgen: Es fehlt an Fachkräften. Dazu zählen neben Lebensmitteltechnikern sowohl Mechatroniker und Elektroniker, als auch Maschinen- und Anlagenführer. Ebenso gefragt sind Young Professionals wie Produktions- und Wirtschaftsingenieure, Lebensmitteltechnologien, Verfahrenstechniker und Ökotronologen. Sie arbeiten in der Produktentwicklung, im Qualitätsmanagement, in der Marktforschung oder im Marketing.

Um das Thema offensiv anzugehen, haben im Juni 2014 sechs große Lebensmittelhersteller aus der Region Westmecklenburg mit Unterstützung der Wirtschaftsfördergesellschaft Südwestmecklenburg den Verein „Food Academy – Kompetenzen für die Ernährungswirtschaft e.V.“ gegründet. Von Anfang mit an Bord: Sweet Tec und Toffee Tec aus Boizenburg, Dr. Oetker Tiefkühlprodukte sowie Sternwywiol aus Hamburg mit der Sternmaid aus Wittenburg, Riha Wesergold in Dodow sowie Nestlé mit dem Standort in Schwerin. Vor kurzem dazugekommen sind die Norddeutschen Kaffeewerke in Upahl, Bmp Productions in Parchim und die Ludwigsluster Fleisch- und Wurstspezialitäten. Tendenz steigend. Sie alle eint ein gemeinsames Ziel: Die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung mithilfe gezielter Projekte, die zum Karriereeinstieg in die Ernährungswirtschaft verhelfen.

Ein Verein mit klarer Mission

Als Initiative von der Ernährungswirtschaft für die Ernährungswirtschaft weiß die Food Academy unmittelbar vom tatsächlichen Bedarf der Unternehmen. Mit sehr viel Engagement bringt der Verein Maßnahmen auf den Weg, die dazu führen, dass die Unternehmen Fachkräfte finden und binden können. Zum Portfolio der Initiative gehören Seminare, Workshops, Trainings und zertifizierte Qualifizierungen zu ausgewählten

Themen rund um die Ernährungswirtschaft sowie Tipps und Informationen zu Ausbildungen und Jobangeboten. Auch Qualifizierungen, die es bis dato in der Region noch nicht gab, bringt der Verein auf den Weg. „So haben wir im vergangenen Jahr die berufsbegleitende Weiterbildung zum Maschinen- und Anlagenführer sowie Maschinen- und Anlagenführerin initiiert. In diesem Jahr starten wir zusammen mit dem SAZ Schwerrin die Aufstiegsqualifizierung zum Industriemeister Lebensmittel“, erklärt Kathrin Umblia, Projektmanagerin bei der Food Academy. „Die Mitglieder haben mit der Food Academy eine wichtige Plattform, auf der Personaler, Ausbilder, Techniker und Umweltbeauftragte ihre Erfahrungen austauschen und sich vernetzen können.“ Gleiches gilt für die Mitarbeiter der Unternehmen. So erhalten beispielsweise auch die Auszubildenden im Rahmen einer Azubi-Rotation im kommenden Lehrjahr die Möglichkeit, ein Mitgliedsunternehmen ihrer Wahl im Rahmen eines zweiwöchigen Praktikums kennenzulernen. Auf die Frage, warum die Branche noch nicht im Fokus der künftigen Fachkräfte steht, gibt sich die Projektmanagerin selbstkritisch: „Die Vorzüge sind in den vergangenen Jahren viel zu wenig herausgestellt worden – das



Innovativ und attraktiv: Bei Nescafé Dolce Gusto laufen pro Tag nicht nur Millionen Kaffee kapseln vom Band. Das Nestlé-Werk bietet auch Karrierechancen, Ausbildungsplätze, Trainee Stellen und Praktika.

müssen und wollen wir ändern, das ist die Mission der Food-Academy!“ Zusätzliches Gewicht erhält ihre Aussage durch den demografischen Wandel im Land. Hinzu komme das noch nicht zufriedenstellende Image der Ernährungswirtschaft bei Berufseinsteigern. Hier räumt Kathrin Umblia mit einem Vorurteil auf: „Wir sind eine stark im Wachstum befindliche, hochtechnologische Branche mit vielfältigen Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für nahezu jeden Abschluss“, betont sie. Wer einen hochwertigen Arbeitsplatz in einer umsatzstarken Branche mit vielfältigen Karriere-Chancen sucht, der sei in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie genau richtig.

haupten zu können, müssen die Hersteller ständig für Innovationen sorgen. Hinzu kommen steigende Anforderungen in puncto Lebensmittelsicherheit, Hygiene und Ressourceneffizienz. Vor diesem Hintergrund ist die Sicherung von Fachkräften für den langfristigen Erfolg der Unternehmen von immenser Bedeutung. „Ohne sie lässt sich die hohe Produktivität und damit der Erfolg der Unternehmen nicht halten“, sagt Kathrin Umblia. Denn was nützen modernste Produktionshallen und volle Auftragsbücher, „wenn es niemanden gibt, der die Maschinen bedienen kann?“, fragt sie. Die Branche benötige vor allem gewerblich-technisch Mitarbeitende. Diese können mit einer dualen Ausbildung starten oder auch auf dieser als ausgebildete Fachkraft aufbauen. Young Professionals wie Ingenieure, Lebensmitteltechnologe, Verfahrenstechniker und Ökotrophologen gelingt der Einstieg über duale Studiengänge, Trainee-Programme, Praktika, als Bachelor- und Masteranden oder per Direkteinstieg. Großes Potenzial sieht Kathrin Umblia vor allem für Job-Anwärter, die eine technische Affinität und, vor dem Hintergrund der Digitalisierung, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sowie den Willen und die Bereitschaft sich weiterzubilden

Chancen für Technik-Freaks und Teamplayer

Nicht nur, weil Lebensmittel und Getränke immer benötigt werden, gilt die Ernährungswirtschaft selbst in Wirtschaftskrisen als sicherer Arbeitgeber. Um sich auf den globalen Märkten be-



mitbringen. „Für wichtig erachten wir außerdem die grundlegenden sozialen Kompetenzen wie Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeit und zwar im Fach- und im Führungskräftebereich“, so die Projektmanagerin der Food Academy.

Die Führungspersönlichkeit muss stimmen

Das Ernährungsgewerbe, allen voran die Lebensmittel- und Getränkeindustrie, ist Arbeitgeber für viele Berufe. Zur Branche gehören Innovationsunternehmen, die wirtschaftlich erfolgreich sind und die hochwertige Arbeitsplätze bieten. Damit das Arbeiten attraktiv bleibt, haben Mitarbeiterbindung und -entwicklung einen zunehmend hohen Stellenwert. „Letztlich hat auch die Führungspersönlichkeit des Unternehmers Einfluss

auf die Anziehungskraft als Arbeitgeber. Das gilt für kleine und große Unternehmen“, so das Fazit von Kathrin Umblia. Neben der Entlohnung gehören Weihnachts- und Urlaubsgeld, Sozialleistungen, KITAS und Kindergärten vor Ort ebenso dazu wie betriebliches Gesundheitsmanagement, unternehmenseigene Fitnessstudios und modernste Kommunikationstechnologien. „Die Betriebe, die das Problem angehen, haben da ganz individuelle Strategien. Als Mitglieder der Food Academy wollen sie gemeinschaftlich Lösungen erarbeiten, um die Situation zu verbessern“, meint Kathrin Umblia. Schließlich sei der globale Wettbewerb immer wieder eine Herausforderung und dafür brauche die Ernährungsindustrie „die besten Talente“. Junge Menschen zu fördern, ist deswegen Teil der Unternehmensphilosophie vieler Betriebe in der Branche. Auch Nestlé bietet

dazu viele Gelegenheiten, wie der Konzern mit seiner Youth Employment Initiative zeigt. Damit schafft das Unternehmen Karrierechancen, Ausbildungsplätze, Traineestellen und Praktika für Europäer unter 30 Jahren. Genau wie die anderen Standorte in Deutschland war das Nescafé Dolce Gusto Werk vom Start weg Teil dieser Initiative. Drei junge Männer aus dem spanischen Girona fanden so im Schweriner Werk nach ihrem Maschinenbau- oder Elektrotechnik-Studium eine Anstellung als Linienführer. Ihre Aufgabe: Die Verpackungsabläufe im Kaffee kapsel-Fertigungsprozess kontrollieren und organisieren. Ein Beispiel, das zeigt, wie schnell Young Professionals der Einstieg in die Branche gelingt und welche unterschiedlichen Karrierechancen die Branche für sie bereithält. Mehr Infos zu offenen Stellen unter www.foodacademy-mv.de.

Interview Griesson - de Beukelaer

„Übergreifendes Denken ist wichtig“

Griesson - de Beukelaer zählt zu den führenden Gebäckherstellern in Europa und produziert seit über 100 Jahren feine Backwaren und salzige Snacks. 2.300 Mitarbeiter erwirtschaften an fünf Standorten in Deutschland jährlich über 500 Millionen Euro. Der Unternehmenscharakter ist vor allem durch „Nachhaltigkeit und Handeln mit langer Perspektive“ geprägt, wie Dr. Joachim Witte betont. Wir sprachen mit dem Personalleiter über die Karriere-Chancen in dem weltweit agierenden Familienunternehmen, dessen „individuelle DNA das Miteinander prägt“.

Herr Dr. Witte, in der Lebensmittelbranche sind Fachkräfte der verschiedensten Disziplinen gefragt. Wie ist das bei Griesson - de Beukelaer?

Bei der Mehrzahl unserer Mitarbeiter handelt es sich um Fachkräfte mit besonderer Qualifikation und Erfahrung. Aufgrund unseres hohen Technologiestandards besteht nur in

sehr wenigen Produktionsbereichen Bedarf an ungelerten Arbeitskräften, so dass sich der demografische Wandel auch für uns extrem bemerkbar macht. Schon bei der Ver-



Dr. Joachim Witte, Personalleiter bei Griesson - de Beukelaer

SCHON GEWUSST?

Die Lebensmittelwirtschaft ist der drittgrößte Industriezweig Deutschlands. In der Branche arbeiten mehr als eine halbe Million Menschen in rund 6.000 Betrieben. Mit über 169 Milliarden Euro ist sie nach Umsatz und Beschäftigten führend in Europa. Zu ihren umsatzstärksten Bereichen zählen die Fleisch-, Milch-, Süß- und Backwarenindustrie sowie die Hersteller alkoholischer Getränke und Obst- und Gemüse verarbeitende Betriebe. Die Branche ist trotz großer internationaler Unternehmen stark durch mittelständische und kleine Betriebe geprägt: 95 Prozent haben weniger als 250 Beschäftigte. Ob klein oder groß – die Unternehmen bieten vielfältige und sichere Jobs in allen Regionen Deutschlands.

kleinen Teams notwendig ist, und dem Willen sich weiter zu entwickeln und damit das Unternehmen voranzubringen, ergibt sich eine gute Basis für eine erfolgreiche Karriere bei Griesson - de Beukelaer.

Stichwort Gehaltsverhandlungen: Sehen Sie hier eine Hürde, an der viele Berufseinsteiger im Vorstellungsgespräch scheitern?

Wir haben nicht den Eindruck, dass Gehaltsverhandlungen für Trainees ein so sensibles Thema sind. Unsere Bewerber sind in der Regel gut informiert und wissen, welche Tarifverträge gelten und welche Vergütungen in der Lebensmittelbranche üblich sind. Im Übrigen gilt: Eine faire und marktgerechte Vergütung ist für uns selbstverständlich! Für den Bewerber sollte es wiederum selbstverständlich sein, durch

(Fortsetzung Seite 23)

gabe von Ausbildungsplätzen stehen wir je nach Region vor der Herausforderung, die richtigen Bewerber in ausreichender Zahl für unsere anspruchsvollen Berufe zu finden.

Im Zuge der wachsenden Automatisierung steigt der Bedarf an Fachkräften in der Lebensmittelindustrie. Was tun Sie, um die „Young Professionals“ von morgen zu finden?

Tendenziell herrscht ein Mangel an Experten wie Ingenieuren, Lebensmittel- oder Prozesstechnologen. Um dem entgegenzuwirken, pflegen wir beispielsweise intensive Partnerschaften zu ausgewählten Fachbereichen der Hochschulen in Koblenz und Trier. Mit der Fachhochschule Mannheim bieten wir zudem die Möglichkeit einer dualen Ausbildung im Fach Wirtschaftsinformatik. Motivierte Absolventen, die im Praktikum oder im Zuge ihrer Abschlussarbeit ihre Leidenschaft für Kekse entdeckt haben, entscheiden sich im Anschluss häufig für eine Bewerbung als Trainee bei uns.

Wie stehen die Chancen, nach einem Trainee-Programm übernommen zu werden?

Wir fordern und fördern Mitarbeiter entsprechend ihrem individuellen Potenzial. Prinzipiell stehen alle Karrierestufen bei uns offen. Beispiele für erfolgreiche Karrieren gibt es viele. Ehemalige Trainees sind heute Produktionsleiter, Key Account Manager im Vertrieb, Leiter Verfahrenstechnik oder sind für bestimmte Bereiche als Spezialisten verantwortlich. Wir haben den Anspruch, nur die besten Mitarbeiter zu beschäftigen. Dazu gehört die sorgfältige Auswahl unse-

rer Trainees, die mit Unterstützung von fachkundigen Mentoren ihre Fähigkeiten gezielt weiterentwickeln können und ihr berufliches Netzwerk ausbauen.

Wie viele Bewerber kommen im Schnitt auf eine Stelle?

Entsprechend der Absolventenzahlen liegen die Bewerbungen aus den betriebswirtschaftlichen Studiengängen zahlenmäßig höher als die aus den Ingenieurwissenschaften oder Naturwissenschaften. Oftmals hatten unsere Trainees bereits den ersten Kontakt zu uns im Praxissemester. Sehr gute Leistungen im Praktikum sind immer auch eine gute Empfehlung für ein anschließendes Traineeprogramm.

Mit welchen Fähigkeiten können die Bewerber bei Ihnen punkten?

Griesson - de Beukelaer ist ein international agierendes Unternehmen, in dem abteilungs- und bereichsübergreifendes Denken und Handeln zwingend notwendig ist. Doch wie alle Familienunternehmen haben wir eine individuelle DNA, die unser Miteinander prägt. Nachhaltigkeit und Handeln mit langer Perspektive stehen an vorderster Stelle. Dazu gehören auch Vertrauen, Delegation, klare Zielsetzung und Kommunikation, Kreativität, Übernahme von Verantwortung und die Freude an der Arbeit.

Was sollte ein Bewerber aus Ihrer Sicht also mitbringen?

In erster Linie muss die fachliche Qualifikation stimmen. Wir sind ein Unternehmen mit flachen Hierarchieebenen, in dem sich jeder mit seinen Fähigkeiten einbringen kann. Gepaart mit der entsprechenden sozialen Kompetenz, die für die Arbeit in





Konzern-Personalleiter Oliver Reich zusammen mit den Westfleisch-Trainees bei der Übergabe des Absolventa-Preises für ein faires und karriereförderndes Ausbildungsprogramm.

Gemeinsam den Herausforderungen des Marktes begegnen und daran wachsen – das ist das Tagesgeschäft bei Deutschlands drittgrößtem Fleischvermarkter. Als Europäischer Genossenschaft gelingt Westfleisch der Spagat zwischen regionaler Herkunft und internationalem Erfolg. Dafür braucht das Unternehmen auch Dich. Ob als begeisterter Azubi, leistungsstarker Trainee oder engagierter Direkteinsteiger – werde Teil der Erfolgsgeschichte.

Westfleisch sucht Macher und Gestalter

Westfleisch ist ein stetig wachsendes Unternehmen der Lebensmittelbranche; das drittgrößte der Branche und unter den Top-5 in Europa. Regional verwurzelt und international erfolgreich! Dabei ist Westfleisch ein Traditionsunternehmen, so spannend und dynamisch wie die ganze Lebensmittelbranche. „Wir bewegen uns in einem Markt, der sicheres Wachstum und hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten bietet“, sagt Oliver Reich, Konzern-Personalleiter der Unternehmens-Gruppe. „Egal ob Azubi, Trainee oder Direkteinsteiger – wir suchen ideenreiche, zupackende Menschen mit Eigeninitiative. „Macher“ eben, aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen Hintergründen. Wir freuen uns über Kandidaten, die bereits Vorerfahrung in der Landwirtschaft oder der Fleischbranche haben – genauso wie über junge Talente und Bewerber, die Motivation und Leistungsbereitschaft mitbringen.“

Dein Weg zu Westfleisch? Wie für Dich gemacht.

Für Abiturienten ist es möglich, verschiedene nebenberufliche Studiengänge zu absolvieren – die optimale Vorbereitung auf zukünftige Führungsaufgaben. „So einzigartig wie unser Unternehmen sind auch die Menschen, die hier arbeiten. Deshalb gibt es zu uns nicht DEN einen richtigen Weg, sondern den jeweils BESTEN“, so Reich weiter. „Brennt ein Teilnehmer für ein Themengebiet in Produktion, Qualitätssicherung oder Verwaltung oder möchte eine Station studienbedingt ausweiten, finden wir immer einen Weg zur optimalen Förderung.“

Während des gesamten Programms wird ein Trainee im Rahmen des Mentoring von erfahrenen Führungskräften in der jeweiligen Station oder übergreifend durch die Personalleitung begleitet. „Der Trainee weiß dank regelmäßigem Austausch

und Feedback immer genau, wo er steht und kann sich gezielt weiterentwickeln.“

High Potential? Hier bist Du richtig.

Zusätzlich bietet Westfleisch jungen High Potentials das hauseigene „Leader Development“-Programm an. Dabei werden Teilnehmer auf die Übernahme von Führungsverantwortung und die Leitung von Projekten vorbereitet. Die Themen Rhetorik, Präsentations- sowie Verhandlungstechniken und Projektmanagement werden umfassend behandelt, individuelle Förderschwerpunkte gesetzt und weiterentwickelt. „Ob zwei Jahre oder zwei Jahrzehnte. Den Herausforderungen des Marktes zu begegnen und daran zu wachsen, das ist unser gemeinsames Ziel!“

Verbindlich. Verlässlich. Westfleisch.

INFO

Trainee bei Griesson - de Beukelaer

Generell gilt: Das Unternehmen bildet nur nach Bedarf aus. Die Trainee-Programme am Hauptsitz in Polch sind individuell auf die vorgegebene Qualifikation und daraus resultierende Schwerpunktaufgaben zugeschnitten. **Die Programme:** Ein Betriebswirtschaftler lernt andere Bereiche kennen als ein Verfahrenstechniker oder Qualitätsverantwortlicher. Alle Programme haben gemeinsam, dass ein vollständiger Einblick in alle relevanten Bereiche gewährleistet ist. Dazu gehört auch der Einblick in andere Standorte und Schnittstellenbereiche. **Das Ziel:** In allen Traineeprogrammen geht es darum, individuelle Potenziale zu erkennen und zu entwickeln. Dabei ist es unerheblich, ob ein Trainee eher für eine spätere Tätigkeit als Spezialist oder Führungskraft prädestiniert ist. **Die Mentoren:** Die Trainees werden von einem externen Coach, einem internen Mentor sowie den Kollegen der Personalentwicklung begleitet und unterstützt. Weitere Infos unter www.griesson-debeukelaer.de.

Leistung und Engagement beim Thema Entgeltentwicklung zu überzeugen.

Was raten Sie Absolventen vor dem Start ins Berufsleben?

Unabhängig von Branche, Ausbildung oder Karrierestufe ist es prinzi-

piell wichtig, dass die Aufgabe Spaß macht und man sich mit ihr identifizieren kann. Nur dann kann sich ein beruflicher Erfolg einstellen. Vorbereitende Praktika sind eine sinnvolle Ergänzung zum theoretischen Wissen aus dem Studium und erweitern

Interview Alnatura

Die Bio-Branche gemeinsam gestalten

Alnatura ist Deutschlands beliebtester Bio-Supermarkt. Das Handelsunternehmen führt 1.280 verschiedene Bio-Lebensmittel, die in 105 eigenen Super Natur Märkten und in 11.060 Filialen von Handelspartnern in 14 Ländern vertrieben werden. Die Firmenphilosophie beschreibt Thekla Behrens in einem Satz: „Sinnvoll für Mensch und Erde. Wir wollen Bio-Produkten für alle zugänglich machen und gleichzeitig den ökologischen Landbau fördern“, sagt die Personalreferentin. Im Interview erzählt sie, welche Einstiegsmöglichkeiten Absolventen bei Alnatura haben.

Frau Behrens, welche Einstiegsmöglichkeiten bietet Alnatura für Absolventen und Studenten?

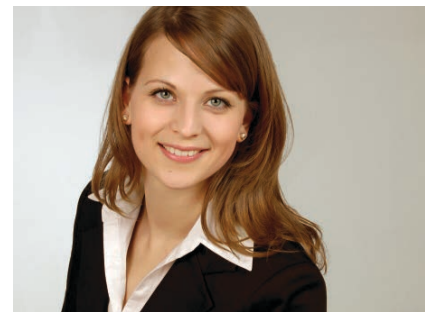
Wir bieten vielfältige Einstiegsmöglichkeiten für Absolventen und Studenten an. Es gibt zum einen die

Möglichkeit eines Direkteinstiegs in eine Assistenzposition, zum anderen aber auch das Trainee-Programm Ökolandbau in Kooperation mit dem Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL).

die soziale Kompetenz, die für ein kreatives Teamwork notwendig ist. Auslandsaufenthalte sind eine weitere Empfehlung, da gute Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz in unserer global agierenden Welt immer wichtiger werden.

Gibt es ein Erfolgsrezept?

Hochschulabsolventen sollten sich bewusst sein, dass mit dem Bachelor oder Master das Lernen kein Ende hat. Unser Erfolg auf dem Lebensmittelmarkt hängt maßgeblich von der Innovationskraft unserer Mitarbeiter ab. Die Bereitschaft, Wandel zu gestalten, ist eine ebenso gefragte Tugend wie das Leben mancher Tradition, die je nach Branche oder Unternehmen höchst unterschiedlich sein kann. Junge Leute treten oft schon ins Fettnäpfchen, wenn sie einfachste Benimmeregeln nicht kennen oder beherzigen.



Thekla Behrens, Personalreferentin bei Alnatura

Und an welche Fachrichtungen richten sich diese?

Beide Einstiegsmöglichkeiten richten sich an Absolventen verschiedener Fachrichtungen, von Ökotrophologie bis Betriebswirtschaftslehre. Uns ist

Weltweit größtes Lager aus Holz: Das Alnatura Verteilzentrum in Lorsch.



Foto: Alexander Herrmann

weniger eine spezielle Fachrichtung der Absolventen wichtig, sondern vielmehr die Begeisterung für Bio und den Handel.

Warum bietet Alnatura Trainee-Programme an?

Das Trainee-Programm Ökolandbau des FiBL fördert die Ausbildung von Fach- und Führungskräften in der Bio-Branche. Alnatura möchte mit dieser Kooperation mit Menschen in Kontakt kommen, die sich für den Bio-Landbau und Bio-Handel begeistern. Dadurch können wir gemeinsam die Bio-Branche fördern und gestalten.

Auf welche Herausforderungen im Job sollten sich die Bewerber also einstellen?

Der Lebensmittelhandel agiert sehr schnelllebig und bringt viele Veränderungen mit sich. Das bedeutet, es warten jeden Tag neue und sich verändernde Herausforderungen auf die Bewerber in ihrem Job bei Alnatura.

Wie sieht die Betreuung während des Programms aus?

Ein fester Betreuer bei Alnatura ist Ansprechpartner für den Trainee und begleitet dessen Lernprozess. Dabei unterstützen ein gemeinsam entwickelter Ausbildungsplan sowie re-

gelmäßige Feedbackgespräche. Die Betreuer wiederum lernen die Inhalte und Ausbildungsmethodik im Rahmen eines Workshops zu Beginn des Trainee-Programms kennen. Zur Halbzeit des Trainee-Jahres tauschen sie ihre Erfahrungen aus und geben Feedback an das Trainee-Programm.

Welche Positionen besetzen die Trainees im Anschluss an das Programm bei Alnatura und welche Karriereperspektiven eröffnen sich langfristig?

Im Anschluss an das Trainee-Programm besteht die Möglichkeit, in der Abteilung, in der sie das Programm durchlaufen haben, als Assistenz oder Mitarbeiter direkt einzusteigen. Einige Trainees entscheiden sich aber auch für ein weiterführendes Studium oder haben in ihrer Trainee-Zeit bei Alnatura andere Fachbereiche kennengelernt, in denen sie einen Einstieg finden.

Wie viele Trainees stellen Sie pro Jahr ein und wie viele Bewerber kommen im Schnitt auf eine Stelle?

In diesem Jahr haben wir zwei Trainee-Positionen zu besetzen, in unserem Verbraucherservice und im Bereich Filialentwicklung und -organisation. Im Durchschnitt bewerben sich bis zu 150 interessierte Menschen auf unsere Ausschreibung.

Was sollte ein Bewerber aus Ihrer Sicht am besten mitbringen, um diese Herausforderungen zu bewältigen?

Sie sollten eine hohe Flexibilität und Spaß an Veränderungen mitbringen. Für uns ist aber genauso wichtig, dass unsere Mitarbeiter selbstverantwortlich arbeiten und eigeninitiativ ihre Ideen einbringen. Zusätzlich steht der Kunde im Zentrum unseres Handelns. Daher sollten die Bewerber ebenfalls eine hohe Kundenorientierung mitbringen.

INFO

Trainee bei Alnatura

Inhalte: Die überwiegende Zeit – also knapp elf Monate – arbeiten die Trainees in einem bestimmten Bereich bei Alnatura. Dabei lernen sie das Tagesgeschäft kennen, übernehmen sukzessive Eigenverantwortung und bearbeiten eigenständig ein kleineres Projekt. Darüber hinaus nehmen die Trainees an vier einwöchigen Seminaren teil. E-Learning-Angebote helfen bei der Vorbereitung auf das interaktive Arbeiten in den Modulen. **Ziele:** Branchenspezifisches Fachwissen rund um Erzeugung, Verarbeitung und Handel von Bio-Produkten sowie methodische und persönlich-soziale Kompetenzen, um Verantwortung im Beruf zu übernehmen. **Projekte:** In einem Gemeinschaftsprojekt aller Trainees erleben sie organisationsübergreifendes Projektmanagement live und hautnah. In selbst organisierten, kollegialen Teams helfen sie sich in kleinen Gruppen in ihrem Lern- und Entwicklungsprozess. Weitere Infos unter www.alnatura.de.



Die Zukunft fest im Blick

Der positive Umgang mit Fehlern und das Lernen daraus, fördern den Mut, Entscheidungen zu treffen. Wem diese Lernkultur zusagt und wer dazu die Fähigkeit über den Tellerrand zu schauen und das Talent, sich stark zu vernetzen mitbringt, rückt schnell als Future Leader in den Fokus von Unilever.

„Mich hat es von Anfang an begeistert, für den größten Konsumgüterhersteller der Welt zu arbeiten“, sagt Angelina Hennig, die seit November letzten Jahres bei Unilever arbeitet. In ihrer Funktion als Talent Acquisition Specialist – DACH, ist es ihre Aufgabe, Hochschulabsolventen für Traineeprogramme zu gewinnen. Ihr Fokus liegt dabei auf der Besetzung des Management-Nachwuchs-Programms.

„Es ist die Vielfalt der Produkte, die Größe und Internationalität des Konzerns mit seinen Headquartern in Rotterdam und London, die mich begeistern“, so die HR-Spezialistin. „Der Umgang mit vielen verschiedenen Menschen unterschiedlicher Nationen sowie mit den verschiedensten Zielgruppen, macht mir Spaß.“ Ein weiterer Grund, warum sie so gerne bei Unilever arbeitet, ist der „Sustainable Living Plan“, den der Konsumgüterriese seit 2010 verfolgt. Selbst bei Kleinigkeiten werde hinterfragt, ob sie dazu beitragen, einen positiven sozialen Impact zu hinterlassen und der Vision ein Stückchen näher zu kommen. „Letztlich will Unilever profitabel wachsen, dabei den ökologischen Fußabdruck sowie den positiven sozialen Einfluss verstärken.“ Nachhaltiges Handeln und Produzieren stünden konsequent im Vordergrund, seitdem CEO Paul Polman den Plan vor sechs Jahren ins Leben gerufen habe. Als lokale Beispiele nennt die junge Frau die aktiv betriebene Flüchtlingshilfe, den Blutspendetag und die Veggie Woche. Aber bis in wesentlich kleinere Details – zum Beispiel beim Drucken oder

Mülltrennen – werde darauf geachtet, so wenig Ressourcen wie möglich zu verschwenden.

Diese Gedanken der Nachhaltigkeit werden beim Mitarbeiterrecruiting ebenfalls gelebt. Trainees, die heute bei Unilever beginnen und entsprechende Voraussetzungen mitbringen, sollen hervorragend ausgebildet werden und binnen zehn Jahren Direktorebene erreichen. Gesucht werden Fach- und Führungskräfte im Marketing und Vertrieb, in der Forschung und Entwicklung sowie in den Bereichen Finance, Human Resources und Supply Chain. Bei der Auswahl der Studenten, die für ein Trainee Programm in Frage kommen, spielen Hard Skills wie gewisse praktische Erfahrungen, die die Studenten in Form von Praktika absolviert haben ebenso eine Rolle wie Soft Skills. „Wir schauen, ob jemand zum Beispiel in einer Studenteninitiative aktiv war, hinterfragen, ob er soziales Engagement bewiesen hat oder interkulturelle Kompetenz und internationale Erfahrung vorweisen kann. Uns zeigt das, ob ein Kandidat eine gewisse Neugierde mitbringt und gerne über den Tellerrand hinausschaut. Nur so können die nötigen Soft Skills und Führungskompetenzen ausgebildet werden.“ Ein weiterer wichtiger Punkt ist Resilienz. Wie widerstandsfähig sind Bewerber? Kommen sie klar in einer hochdynamischen, schnelllebigen Umgebung? Als weitere wichtige Voraussetzung für Interessenten gilt Mobilität. „Wer zudem gerne Standorte wechselt und flexibel ist, kann



Angelina Hennig

sich ohne Bedenken für das zwei- bis dreijährige Traineeprogramm bei Unilever bewerben.“

Vom ersten Tag an wird den Jobeinstiegern dann Verantwortung übertragen. „Sie haben eine Aufgabe zu erfüllen und bekommen Unterstützung von den Trainees, die zuvor diesen Job gemeistert haben.“ Neben dem „Training on the job“ und einem Mentor, der ihnen mit Rat und Tat zur Seite steht, sieht die Learning Road Map unterschiedliche auch fachspezifische Trainings und Coachings vor. Über diese Kombination sollen die nötigen Business Skills entwickelt werden. Darüber hinaus gibt es ein Learning Portal, das kostenfreie Trainings anbietet, Kurzvideos bereithält sowie Online-Kurse zur Verfügung stellt.

Nach dem Traineeprogramm bekommen die Absolventen einen eigenen Bereich sowie ein kleines Team. Beides gilt es, auf Managerebene zu verantworten. Danach folgt dann im besten Fall die Direktorebene. Die Zukunft fest im Blick, kann es so bei Unilever schnell und steil nach oben gehen.

Nach dem Studium Karriere im Handel

Masterstudium oder gleich ins Berufsleben starten, Direkteinstieg oder Trainee – beim Karrierestart gibt es viele Möglichkeiten. Auch der Handel bietet vielfältige Optionen und Wege, in den Job einzusteigen. In der Hamburger EDEKA-Zentrale starten zum Beispiel jährlich bis zu 15 Trainees ins Berufsleben. Darüber hinaus steigen viele Nachwuchskräfte per Direkteinstieg in die Welt des Lebensmittelhändlers ein. Wir sprachen darüber mit dem 26-jährigen Dany Pieck, erster Trainee im Fruchtkontor Nord, sowie der 27-jährigen Jana Blauhut, Qualitätssicherin per Direkteinstieg.

Herr Pieck, warum haben Sie sich für das Trainee-Programm entschieden?

Pieck: Ich habe mich schon lange für den Handel interessiert. Diese Affinität wurde durch mein Studium und meine Ausbildung weiter gestärkt, so dass ich mir schnell sicher war, wohin meine berufliche Reise gehen soll. EDEKA finde ich sowohl als Unternehmen mit langer Tradition und dem Fokus auf den selbstständigen Einzelhandel als auch als Arbeitgeber sehr spannend. Das Trainee-Programm bietet sehr gute Entwicklungsmöglichkeiten: Man durchläuft alle Abteilungen des Fruchtkontors und bekommt so einen umfassenden Einblick in die verschiedenen Produkt- und Warengruppen. So lerne ich zum



Als Trainee und per Direkteinstieg: Dany Pieck (26) und Jana Blauhut (27) haben den Einstieg in den Beruf geschafft und freuen sich bei EDEKA über den Zusammenhalt im Team.

einen den EDEKA-Verbund sehr gut kennen, zum anderen profitiere ich von Seminaren und Weiterbildungen.

Was haben Sie davor gemacht?

Nach dem Abitur habe ich eine Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann gemacht. Anschließend absolvierte ich an der EUFH in Brühl ein duales Studium und habe hier meinen Bachelor im Handelsmanagement abgeschlossen. Vor meinem Masterstudium Business Management an der Hochschule Osnabrück war ich drei Monate im Strategischen Einkauf eines großen Handelsunternehmens tätig. Auslandserfahrung habe ich während eines Semesters in Hong Kong sowie bei einem zweiten Master in Edinburgh gesammelt.

Frau Blauhut, Sie sind per Direkteinstieg zu EDEKA gekommen. Wie kam es dazu?

Blauhut: Schon während meines Studiums der Lebensmittelchemie war es mein Ziel, im Einzelhandel einzusteigen. Die Stelle als Qualitätssicherin in der Hamburger EDEKA-Zentrale war daher ideal. Nach dem Studium an der Universität Hamburg habe ich zunächst ein halbjähriges Praktikum in einem Handelslabor absolviert.

Anschließend habe ich am Institut für Hygiene und Umwelt der Stadt Hamburg nach einer weiteren halbjährigen Praktikumsphase mein 2. Staatsexamen in Lebensmittelchemie abgelegt. Der Direkteinstieg nach dem Studium hat reibungslos geklappt, da ich sofort ins Team integriert wurde und meinen eigenen Produktbereich übernommen habe.

Was sind Ihre wesentlichen Aufgaben und Tätigkeiten?

Pieck: Das Fruchtkontor als Teil der Hamburger Zentrale ist für die Beschaffung von Obst und Gemüse verantwortlich. Als Trainee im Einkauf und Warengeschäft mit dem Schwerpunkt Obst und Gemüse durchlaufe ich dort jeden Bereich. Derzeit bin ich in der Abteilung Übersee, die verschiedene Produkte etwa aus Südamerika, Südafrika und Neuseeland handelt. Hier ergeben sich viele Aufgaben für mich: Vom operativen Tagesgeschäft, das die Eingabe von Aufträgen, die stetige Überprüfung der Warenqualität und der Organisation des Transports beinhaltet, bis hin zu Lieferantengesprächen und der kommenden Saisonplanung. Danach folgen Einsätze im Groß- und Einzelhandel sowie in der Zentrale

unseres Tochterunternehmens Netto Marken-Discount.

Blauhut: Die Hauptaufgabe der Abteilung Qualitätssicherung der Eigenmarken besteht darin, eine durchgehend hohe Qualität der EDEKA-Eigenmarken wie GUT&GÜNSTIG, EDEKA oder EDEKA Bio zu gewährleisten. Ich bin für die Bereiche Molkereiprodukte, vegane/vegetarische Lebensmittel und Eier zuständig. Ich veranlasse hausinterne Verkostungen und beauftrage und bewerte Untersuchungen sowie Lieferantengespräche. Auch bei der Ausschreibung der Produkte unterstützen wir den Warenbereich bei der Festlegung der Qualitäten. Zudem sind wir im Prozess der Layoutprüfung der Verpackungen wesentlich beteiligt und prüfen hier die lebensmittelrechtlich korrekte Kennzeichnung. Aktuell führt EDEKA rund 3.600 Eigenmarken-Artikel. Somit habe ich die Möglichkeit, verschiedene Produktgruppen zu betreuen und mein Wissen stetig zu erweitern. Auch durch die laufende Entwicklung von neuen Sortimenten ergibt sich die Übernahme von neuen Themengebieten.

Welche fachlichen und persönlichen Fähigkeiten braucht man dafür?

Blauhut: Die Grundvoraussetzung für eine Position als Qualitätssicherer bei EDEKA ist ein Studium der Lebensmittelchemie mit zweitem Staatsexamen. Nur so ist es möglich, die komplexen Prozesse und Zusammenhänge bei der Vielzahl an Lebensmitteln zu verstehen und zu optimieren. Neben dem naturwissenschaftlichen und lebensmittelrechtlichen Verständnis ist eine Leidenschaft für Lebensmittel unerlässlich – hier passt meine persönliche Passion perfekt zu EDEKA und den hohen Qualitäts- und Genussansprüchen! In der täglichen

Arbeit ist es wichtig, dass ich flexibel bin und auch an mehreren Projekten gleichzeitig arbeiten kann, ohne den Überblick zu verlieren.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit bei EDEKA?

Blauhut: Besonders gut gefällt mir, dass die Arbeit sehr vielfältig ist und ich mit vielen verschiedenen Bereichen zusammenarbeite: So stehe ich neben dem Warenbereich auch laufend in Kontakt mit dem Marketing oder dem Kundenservice. Zudem bietet sich mir durch die direkte Arbeit an der Ware ein guter Überblick über „meine“ Produkte, die ich mittlerweile alle sehr gut kenne. Sehr eng ist aber auch die Zusammenarbeit in unserem Team: Wir tauschen uns laufend aus und unterstützen uns gegenseitig.

Pieck: Der tolle Zusammenhalt im Team ist auch für mich ein wesentlicher Aspekt! Obwohl ich erst seit wenigen Wochen dabei bin, werde ich als vollwertiges Teammitglied behandelt und alle ziehen gemeinsam an einem Strang. Besonders spannend ist für mich zudem die Anwendung des theoretischen Wissens im Arbeitsalltag. Mir gefällt der enge Kontakt mit der Ware. Ich kann jederzeit

im Lager die Ware begutachten und mir ein eigenes Bild machen.

... auf was für Herausforderungen stoßen Sie dabei?

Pieck: Die wesentliche Herausforderung für mich liegt beim Warenverständnis. Obst und Gemüse haben nur eine kurze Haltbarkeitsdauer, so dass die Früchte nur beschränkt lagerfähig sind. Somit müssen wir immer genau kalkulieren, wie viel Ware wir bestellen. Dabei achten wir immer auf beste Qualität von ausgewählten Lieferanten. Und wenn dann eine Schlechtwetterperiode dazwischenkommt, werden die Karten sowieso wieder neu gemischt.

Wie sieht Ihre berufliche Perspektive bei EDEKA aus?

Pieck: Grundsätzlich bekommen alle Trainees der EDEKA-Zentrale einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Nach Beendigung des Traineeprogramms im Oktober 2017 möchte ich eine Position als Einkäufer innehaben. Im Fruchtkontor Nord bieten sich vielfältige Möglichkeiten, jedoch ist eine gewisse Flexibilität bezüglich der Warengruppe unbedingt notwendig.

INFO

Die Trainee-Programme in der EDEKA-Zentrale auf einen Blick

Was: 18-monatige Trainee-Programme in den Bereichen Produktmanagement/Einkauf, Supply Chain Management/Logistik, Marketing/Vertrieb oder Rechnungswesen/Controlling sowie Immobilienmanagement bei der CEV Handelsimmobilien GmbH. **Wie:** Training on the job – Einsätze in verschiedenen Abteilungen sowie im Groß- und Einzelhandel im dreistufig aufgebauten EDEKA-Verbund. **Wer:** Handelsaffine und engagierte Nachwuchskräfte mit einem abgeschlossenen Studium der Wirtschaftswissenschaften, Handelsmanagement, Lebensmittelproduktion oder einem vergleichbaren Studiengang mit ersten praktischen Erfahrungen beispielsweise in Form einer Ausbildung oder Praktika, gerne im Handel. **Wann:** Die Traineeprogramme starten zwei Mal jährlich – im April und im Oktober. Mehr Infos:

www.edeka-karriere.de

top
EMPLOYER

DEUTSCHLAND
2016

CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Viel Unternehmen in Unternehmen.



Karriere in der EDEKA-Zentrale.

Unternehmertum erleben. Mit Herz und Verstand handeln.

Wir lieben Lebensmittel. Und suchen Nachwuchskräfte, die diese Liebe mit uns teilen. Bei uns haben Sie die Chance in einer dynamischen Branche an spannenden Herausforderungen zu wachsen. Wenn Sie gerne Engagement zeigen und Lust auf verantwortungsvolle Aufgaben haben, dann sind Sie bei uns an der richtigen Stelle. Entdecken Sie unsere vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten vom Praktikum über unser Trainee-Programm bis hin zum Direkteinstieg auf www.edeka-karriere.de. Wir freuen uns auf Sie!

Wir ♥ Lebensmittel.



Roche bietet Perspektive

Roche ist führend in der Biotechnologie. Vom ersten Tag an werden Jobeinstieger von einem kollegialen Team aufgenommen und unterstützt.

Quereinsteiger gesucht! Das Wissen um biotechnologische und mikrobiologische Prozesse bildet eine wichtige Grundlage für die hochinteressante, abwechslungsreiche Arbeit bei Roche. Das bestätigt Dennis Burek, selbst gelernter Brauer und Mälzer und seit drei Jahren Techniker in der Enzymproduktion bei Roche. Nach dem Abschluss seiner Ausbildung in einer großen Brauerei in München machte Burek eine Weiterbildung in einem zweijährigen Vollzeitlehrgang zum Brau- und Getränketechnologen an der Doemens Akademie in München. Bereits dort wurde er auf den Marktführer aufmerksam, denn Roche in Penzberg ist eines der größten Biotechnologiezentren in Europa und innovatives Kompetenzzentrum für Life Science im Großraum München. Der Standort ist mit über 5.600 Mitarbeitenden der größte Arbeitgeber im bayerischen Oberland. Daher beschloss Burek, sich in Penzberg zu bewerben. Heute bietet ihm Roche Perspektiven und Abwechslung im Job, wobei ihm das Arbeiten im Team besonders wichtig ist. Ihm ge-

fällt, dass jeder Mitarbeiter Verantwortung für sein Produkt trägt, was wiederum die Gesundheit, Lebensqualität und Überlebenschancen von Patienten entscheidend verbessert. Von seinen Kollegen wurde er sukzessive an verschiedene Produkte herangeführt. Er hatte jederzeit den richtigen Ansprechpartner, wenn Fragen auftauchten. „Ich war gleich voll integriert.“ Zum jetzigen Zeitpunkt zeigt er sich für Aufreinigungsprozesse unterschiedlichster Enzyme verantwortlich, die etwa in Blutzuckerteststreifen eingesetzt werden. „Als Brauer nutzte ich die Arbeit der Enzyme, jetzt stelle ich sie her“, sagt Burek.

Die Größe seines Arbeitgebers bietet ihm interessante Vorteile: „Bei einem Unternehmen dieser Größenordnung stehen Tür und Tor offen. Grundsätzlich bestehen viele Möglichkeiten, sich zu verändern und intern zu wechseln.“ Außerdem kommt er in den Genuss attraktiver Vorsorgeleistungen. Die Arbeit im Schichtdienst ermöglicht ihm eine fle-

xible Arbeitszeitgestaltung. Gleich am ersten Tag gibt es eine Willkommensveranstaltung und eine Werkführung. So werden alle neuen Mitarbeitenden mit Roche vertraut gemacht und erhalten die wichtigsten Informationen. Außerdem gibt es zum Beispiel Schulungen im Intranet die Grundlegendes und Wissenswertes über Roche vermitteln. „Roche bietet Perspektive“, fasst Burek seine Begeisterung in drei Worten zusammen.

Ein Biotech-Unternehmen wie Roche benötigt immer Facharbeiter, Laboranten und Techniker – immer öfter auch aus den verschiedensten Berufsgruppen der Lebensmittelbranche. Sie möchten mehr über Roche erfahren oder sich über offenen Stellen informieren? Dann besuchen Sie uns unter www.roche.com/de/careers/germany.htm.



*Think beyond.
Change lives.*



Setzen Sie Zeichen. Für ein besseres Leben.

Der Erfolg von Roche beruht auf Innovationskraft, Neugier und Vielfalt – und das mit 88.500 Mitarbeitenden in 150 Ländern, davon über 15.000 in Deutschland.

Als forschungsorientiertes Healthcare-Unternehmen bieten wir Ihnen eine außergewöhnliche Vielfalt an spannenden Aufgaben. Und einen idealen Platz, um eine erfolgreiche Karriere bei Roche zu starten.



Als Quereinsteiger zu Roche.

Rund 15.000 Mitarbeitende aus über 70 Nationen engagieren sich bei Roche in Deutschland für das Wohlergehen von Millionen von Menschen. Darunter auch branchenfremde Berufe, die auf den ersten Blick nicht in einem Gesundheitsunternehmen erwartet werden. Sie kommen aus dem Lebensmittelhandwerk und suchen nach einer neuen Herausforderung?

Alle offenen Stellen finden Sie auf unserer Karriereseite:
www.roche.com/de/careers/germany

„Mitarbeiter müssen Weiterbildungsangebote selbstbewusst einfordern“



Axel Graefe, Leiter des KIN-Lebensmittelinstituts

Industrie 4.0 ist das Innovationsthema schlechthin. Auch die Lebensmittelproduktion verspricht sich viel von Robotern, selbstlernenden Maschinen und kommunizierenden Werkzeugen. Doch welche Anforderungen stellt die Digitalisierung an die Qualifikation der Mitarbeiter, wenn intelligente Maschinen die Fertigung übernehmen? Wir sprachen mit Axel Graefe, dem Leiter des KIN-Lebensmittelinstituts in Neumünster.

Herr Graefe, bei Industrie 4.0 dreht sich alles um die sogenannte „smarte Fabrik“, die mit einer neuen Generation von vernetzten Anlagen und Abläufen Einzug hält. Was bedeutet das für die Lebensmittelbranche?

Mit der industriellen Digitalisierung stehen Daten in Echtzeit zur Verfügung und lassen sich für optimal gesteuerte Prozesse nutzen. So werden komplexe Portfolios und Produktionsausfälle rechtzeitig kommuniziert. Prozesse können durch den Einsatz

von Sensoren gleichzeitig sowie individualisiert ablaufen.

Welche Vorteile versprechen sich die Unternehmen davon?

Dies ermöglicht, verschiedene Produkte ohne Unterbrechung zu fertigen, wodurch letztlich eine Losgröße eins realisiert wird. Um das aber zu erreichen, geht es zunächst darum, digitalisierte Warenwirtschaftssysteme mit anderen Datenbanken zu vernetzen. Natürlich können Unternehmen immer noch entscheiden, welche Daten

sie mit welcher Software zu welchem Zweck synchronisieren.

Lässt man die Entwicklungen der vergangenen Jahre Revue passieren, ist es bis zur „Smart Factory“ noch ein weiter Weg...

...den auch nicht jeder zwingend gehen muss. Schließlich ist längst nicht alles sinnvoll, was möglich ist. Für viele Hersteller sind Begriffe wie cyberphysische Prozesse oder Manufacturing-Execution-System (MES) bislang zudem nicht greifbar. Das wollen wir ändern, indem wir für mehr Klarheit sorgen und Schwellen abbauen.

Wie ist der Stand der Dinge bei der Umsetzung der Digitalisierung in der Lebensmittelindustrie?

Viele große Unternehmen sind bereits gut aufgestellt. Neue Produktionsstandorte werden direkt als smarte Fabriken konzipiert, in denen alle Aspekte der digitalen Automation nutzbar sind. Nun baut aber nicht jeder eine neue Fabrik – gerade dem Mittelstand fehlen häufig die Mittel dafür. Trotzdem befassen sich auch diese Unternehmen mit dem Einsatz von Robotern oder RFID-Technologie.



Die Aufgaben und Prozesse werden sich durch die Interaktion mit intelligenten Maschinen deutlich verändern. Sind die Mitarbeiter darauf vorbereitet?

Die Beschäftigten der Branche sind bisher nur teilweise auf die Umstellungen vorbereitet, obwohl inzwischen hervorragende Qualifizierungen angeboten werden. Gefordert sind die berufsbildenden Schulen, wo ein immenser Nachholbedarf bei Inhalten und technischer Ausstattung besteht. Hier ist vor allem die Politik gefragt. In Zukunft wird es nicht mehr ausreichen, sich in den traditionellen Bereichen auszukennen: Fachkräfte müssen ganzheitlich zu Prozessmanagern und Produktionstechnologen weiterentwickelt werden.

Konzerne dürften es naturgemäß leichter haben, personelle Lücken zu vermeiden oder zu schließen. Kann der Mittelstand hier mit den Global Playern mithalten?

Nein, und deshalb müssen Einrichtungen wie das KIN den Mittelstand im Rahmen der Fortbildungsangebote und der Fachkräfteentwicklung zielgerichtet über das Thema Industrie 4.0 informieren und abholen. Dem integrierten Lernen am Arbeitsplatz wird eine wachsende Bedeutung zukommen. Darum müssen Qualifizierungsmaßnahmen viel häufiger berufsbegleitend angeboten werden.

Wie schätzen Sie die Perspektiven für den Arbeitsmarkt ein? Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen Automatisierung und Jobverlust?

Wer glaubt, dass Industrie 4.0 Arbeitsplätze vernichtet, liegt falsch. Genau das Gegenteil ist der Fall, aber die Anforderungen an Mitarbeiter verändern sich grundlegend. Handlungs- und Entscheidungskompetenz erset-

zen auf vielen Positionen monotone Arbeitsabläufe.

Wenn vernetzte Maschinen zunehmend standardisierte Tätigkeiten übernehmen, welche Anforderungen rücken bei den Mitarbeitern in den Vordergrund?

In der Produktion von morgen stehen das Netzwerkdenken und das lösungsorientierte Handeln an erster Stelle. Nicht zu unterschätzen sind aber auch schnelle Anpassung und Lernfähigkeit, zumal beim Umgang mit Daten auch in größeren Zusammenhängen gedacht werden muss. Digitalisierte Prozesse dürften auch im Qualitätsmanagement zu Veränderungen führen, da sie viel zeitnahe Daten liefern. Dies kann zur Folge haben, dass analytische Routineuntersuchungen der fertigen Produkte zukünftig anders gewichtet werden.

Inwiefern werden sich die einzelnen Berufe verändern, beispielsweise im Bereich der Lebensmitteltechnik?

Das klassische Berufsbild vom Lebensmitteltechniker und -technologe bleibt im Kern unverändert, aber die Kenntnisse reichen möglicherweise nicht mehr für alle Positionen im

Produktionsumfeld aus. Das gilt vor allem für Bereiche, in denen die digitale Transformation schon Einzug gehalten hat. Natürlich müssen Lebensmittelexperten auch in Zukunft keine IT-Spezialisten sein. Aber sie müssen wissen, wie sie mit Daten umgehen sollen, die in Echtzeit zur Verfügung stehen. Zusammen mit interdisziplinärem Handeln und sogenanntem „lean thinking“ sind dies die Fähigkeiten, die den Lebensmitteltechniker zunehmend zum Produktionstechnologen werden lassen.

Wie verändert Industrie 4.0 die Aus- und Weiterbildung und wie reagieren Sie am KIN auf diese Anforderungen?

Wir bringen angehenden Lebensmitteltechnikern das Thema zunächst anschaulich nahe. Dazu nutzen wir beispielsweise Lego Mindstorms: Mit diesen Bausätzen lernen unsere Schüler, wie Maschinen miteinander kommunizieren. Sie können damit typische Abläufe der Lebensmittelindustrie nachbilden und erkennen, was bei Automatisierungsprozessen im Hintergrund passiert. So werden die zukünftigen Fachkräfte darauf vorbereitet, in ihrem Unternehmen einmal selbst eine Prozessoptimierung vorzunehmen.

INFO

Neue Technologien für Industrie 4.0

Die Digitalisierung führt in der Lebensmittelwirtschaft zu steigenden Investitionen in moderne IT-Systeme: Gefragter denn je sind **Enterprise-Resource-Planning (ERP)**- und **Manufacturing-Execution-System (MES)**-Technologien. Sie dienen der Produktionsplanung und -steuerung und kommen in verschiedenen Bereichen zum Einsatz, vor allem im Controlling, Vertrieb und Qualitätsmanagement. **MES** erfasst, speichert und verarbeitet Informationen zu Aufträgen und Ressourcen sowie Maschinen- und Betriebsdaten und ermöglicht das Monitoring und die Optimierung der Produktion. Eine Kernfunktion von **ERP** ist die Materialbedarfsplanung, damit alle für die Herstellung erforderlichen Materialien an der richtigen Stelle, zur richtigen Zeit und in der richtigen Menge zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus arbeiten wir mit ERP- und MES-Software. Außerdem führen wir Firmenexkursionen durch und laden Experten zu relevanten Industrie 4.0-Themen ein. Und wir setzen auf Kooperationen mit Bildungsdienstleistern wie Festo Didactic, die führend auf dem Gebiet der Entwicklung von cyberphysischen Lernfabriken sind.

Was raten Sie den Nachwuchskräften von heute, um sich für die Lebensmittelproduktion von morgen zu qualifizieren?

Vor allem, den Anspruch auf Weiterbildung im Unternehmen selbstbewusst einzufordern und bestehende Angebote unbedingt zu nutzen. Es ist zwingend erforderlich, dass die Unter-

nehmer ihren Nachwuchs im Zeitalter der digitalen Transformation weiterbilden – nicht zuletzt aus eigenem Interesse. Wenn sie diesen Schritt nicht leisten, dann wird die Kluft zwischen Hoch- und Geringqualifizierten weiter anwachsen, was sich letztlich dramatisch auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit auswirken wird.

Bosch

Industrie 4.0 braucht eine Ausbildung 4.0



Ob Robotik, selbstlernende Maschine oder kommunizierende Werkzeuge – die technologischen Entwicklungen von Industrie 4.0 sind beeindruckend und bieten Potenzial für interessante Karrieren. Zum Beispiel bei Bosch. Dort bekommen Fachkräfte für Automatisierungstechnik in der Lebensmittelindustrie eine „Ausbildung 4.0“.

Die Digitalisierung ist in der Lebensmittelindustrie in vollem Gange und macht die Branchen für den Maschinenbau zu einem spannenden Arbeitsfeld. Es geht um die Umsetzung der vernetzten Fabrik und die Entwicklung von bedarfsorientierten Lösungen. Die zunehmende Vernetzung verknüpft den klassischen Maschinenbau mit Sensoren, Software und Services. Ein Unternehmen, das sich intensiv mit diesem Thema auseinandersetzt ist Bosch Packaging Technology mit Hauptsitz in Waiblingen bei Stuttgart. Das Unternehmen ist mit 6.200 Mitarbeitern einer der führenden Anbieter von Prozess- und Verpackungstechnik. An mehr als 30 Standorten in über 15 Ländern entwickeln und fertigen hochqualifizierte Fachkräfte Gesamtlösungen für die Pharma-, Nahrungsmittel- und Süßwarenindustrie. Wie an

allen Unternehmensstandorten der Bosch-Gruppe geht auch in Waiblingen nichts mehr ohne Kenntnisse zu Industrie 4.0.

„Für den Einsatz von vernetzten Prozessen benötigt man qualifizierte Mitarbeiter, die ein umfassendes Wissen zu den Abläufen in der Fertigung haben“, erklärt Christoph Kübel. Maschinen und Produkte sind miteinander vernetzt und tauschen laufend Daten miteinander aus. IT-Kenntnisse werden daher immer wichtiger – das gilt für die Anwendung der neuen Technologien wie für ihre Fertigung. „Wir brauchen neben Akademikern vor allem gut ausgebildete Facharbeiter in der vernetzten Fertigung. Industrie 4.0 braucht eine Ausbildung 4.0 – und genau die bieten wir unseren Auszubildenden“, so der Bosch-Geschäftsführer und Arbeitsdirektor.

Exzellente Chancen mit und ohne Studium

Strategisches Ziel von Bosch sind Lösungen für vernetzte Mobilität, vernetzte Industrie, vernetzte Energiesysteme und vernetzte Gebäude. Schon seit einigen Jahren baut Bosch seine Software-Kompetenz aus. Neue Tätigkeitsprofile entstehen, domänenübergreifende Fachqualifikationen gewinnen an Bedeutung. Das Unternehmen beschäftigt mehr als 15.000 Software-Entwickler, Tendenz steigend. „Bosch ist heute bereits auch ein Software-Unternehmen“, sagt Kübel. „Exzellente Einstiegschancen haben daher Absolventen der Elektrotechnik, des Maschinenbaus und des Wirtschaftsingenieurwesens, die Software-Kompetenz mitbringen.“ Umgekehrt seien Wirtschaftsinformatiker und Software-In-

genieure mit Fachkenntnissen im Automobil- oder Industrietechnikbereich gefragt. Denn Lösungen wie etwa für die vernetzte Industrie erfordern die Verknüpfung unterschiedlichen Fachwissens für kreative Problemlösungen. Aber auch in den klassischen Geschäftsfeldern braucht Bosch weiterhin Fachkräfte mit und ohne Studium.

Fit für die vernetzte Welt

In der Industrie 4.0 sind Maschinen und Produkte miteinander vernetzt und tauschen laufend Daten miteinander aus. IT-Kenntnisse werden daher zunehmend wichtig. Facharbeiter arbeiten häufiger in interdisziplinären, berufsfeldübergreifenden Projekten. „Wir übertragen unseren Azubis bereits in der Ausbildung mehr Eigen- und Projektverantwortung. In mehreren Praxiseinsätzen lernen sie die Abläufe in der Fertigung und die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen kennen“, erläutert Siegfried Czock, Leiter Aus- und Weiterbildung in Deutschland. „Die Auszubildenden sind anschließend in der Lage, Veränderungen durch die digitale Vernetzung zu gestalten. Zugleich bauen sie ihre Kommunikationsfähigkeiten aus. Beides sind wichtige Fähigkeiten in der vernetzten Welt.“ Auszubildende bei Bosch in Homburg erfahren beispielsweise bereits im ersten Jahr, wie die Produktion der Zukunft aussieht. In dem Werk, das neben Hochdruckeinspritzsysteme für Dieselmotoren ebenso Komponenten der Automationstechnik fertigt, lernen sie intelligente Arbeitsplätze kennen, die sich dem Kenntnisstand des Mitarbeiters anpassen und ihn bei seiner Arbeit

unterstützen. Im zweiten und dritten Lehrjahr wenden die Azubis ihr Wissen in realen Aufträgen an und sammeln weitere Erfahrung in der vernetzten Fertigung. Zum Beispiel bauen sie einen Roboterstand um und ergänzen eine Funkstrecke, um Informationen mit einem Tablet austauschen zu können. Gleichzeitig geben sie ihr Wissen an Mitarbeiter im Werk weiter. „Durch den hohen Praxisanteil und die verschiedenen Projekte, an denen wir arbeiten, ist Industrie 4.0 mehr als nur ein Schlagwort für uns“, erklärt Laura Kästner, Elektronikerin für Automatisierungstechnik im zweiten Ausbildungsjahr in Homburg. „Wir werden gut auf die vernetzte Zukunft vorbereitet.“ Siegfried Czock ergänzt: „Unsere Ausbilder vor Ort überprüfen gemeinsam mit den Fachabteilungen laufend die benötigten Kompetenzen und passen Ausbildungsinhalte und Lehrmethoden an.“

Azubis und dual Studierende gesucht

In Deutschland stehen bei Bosch jährlich mehr als 30 Ausbildungsberufe zur Auswahl, darunter viele moder-

ne Berufsbilder wie Fachinformatiker, Produktionstechnologe oder Mechatroniker. Die Ausbildung zeichnet sich durch die betriebsnahen Lerninhalte, Aufbau von Problemlösungs- und Sozialkompetenz sowie den Lehrlingsaustausch mit Standorten in und außerhalb Deutschlands aus. Ausbilder begleiten die jungen Menschen als Lernbetreuer und Coach. Für 2017 sucht Bosch deutschlandweit rund 1.550 Auszubildende und dual Studierende. Die Bewerber können sich für mehr als 30 Berufsbilder online bewerben. Die meisten Auszubildenden sucht Bosch in den Berufen Mechatroniker, Industriemechaniker und Elektroniker für Automatisierungstechnik. Informationen zu den Ausbildungs- und Studienangeboten bei Bosch finden sich auf [bosch.de/ausbildung](https://www.bosch.de/ausbildung). Dort sind auch Termine verzeichnet, an denen Interessierte die Ausbildungsabteilungen bei Bosch persönlich kennenlernen können. Zudem bietet das Unternehmen neben dem dualen Studium kooperative Studiengänge an, die einen Hochschulabschluss mit einer Ausbildung kombinieren, zum Beispiel Angewandte Informatik plus Fachinformatiker Systemintegration.



**Lernen in der vernetzten Fertigung:
Bei Bosch arbeiten Young Professionals
und Roboter bereits heute Hand in Hand.**

Schnelle Karriere für Teamplayer

Ein abwechslungsreiches Arbeiten in einem dynamischen Team – das erwartet Young Professionals bei Kaufland. Als einer der führenden Lebensmittelhändler Europas hat das expandierende Unternehmen grundsätzlich Bedarf an Nachwuchskräften und bietet attraktive Aufstiegschancen.

Wie dynamisch es bei Kaufland zugeht, weiß Stefan Bachmann zu berichten: „Wir bieten eine riesige Sortimentsauswahl von bis zu 60.000 Artikeln. Im Mittelpunkt unserer europaweit über 1.200 Filialen stehen die Frischeabteilungen für Obst und Gemüse, Molkereiprodukte sowie Fleisch, Wurst, Käse und Fisch“. Als etablierter Groß- und Außenhändler begann Bachmann seine Karriere im Jahr 2013 bei Kaufland und schaffte es in nur zweieinhalb Jahren vom Geschäftsbereichsleiter zum Geschäftsführer für den Bereich Kaufland-Marken International. Was das reizvolle an seinem Job im Handel ist? „Dass kein Tag wie der andere ist, weil sich die Verbraucher immer wieder neu erfinden und Handel sprichwörtlich Wandel bedeutet“, sagt der 45-Jährige.

Welche Produkte kommen am Markt gut an und was sind die Kundenwünsche? Das sind die Fragen, die sich Stefan Bachmann und sein Team täglich stellen. Zu seinem Stab in der Kaufland-Zentrale in Heilbronn zählen neben dem Brandmanagement auch Kollegen aus der Produktentwicklung und dem Einkauf. Für sie geht es um Marktforschung, Verpackungsfragen, Sortimentsgestaltung, Werbe- und Aktionsplanung, Markenauftritt und Warenpräsentation sowie die Weiterentwicklung der bestehenden Eigenmarken hinsichtlich Qualität und Mehrwert für den Verbraucher – und das bei immer kürzer werdenden Entwicklungszeiten und sich än-

dernden Marktanforderungen. „Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen wir permanent innovativ sein und den Markt immer im Blick haben“, so Bachmann. Bestes Beispiel dafür sind die vier unternehmenseigenen Fleischbetriebe, in denen die Fleisch- und Wurstspezialitäten der Eigenmarke K-Purland hergestellt werden. „Take it veggie“ heißt die jüngste Spezialität für das vegetarische Sortiment, die er und sein Team kreiert haben. „Bei solchen Neuentwicklungen müssen wir immer tiefer einsteigen. Nicht nur die Auswahl der Rohstoffe, auch das für internationale Märkte zeitgemäße Design der Verpackung obliegt unserem Verantwortungsbereich. Dafür brauchen wir Mitarbeiter mit fundierten Kenntnissen in Praxis und Theorie.“

Gelegenheiten für den zielorientierten Einstieg bei Kaufland gibt es viele – ob direkt, via Praktikum und Ausbildung, über ein Duales Studium, per Abschlussarbeit, dem Entwicklungsprogramm Marktleiter oder den Traineeprogrammen. Hochschulabsolventen bietet sich mit den Traineeprogrammen eine besonders interessante Möglichkeit für den Praxis-Einstieg in das Unternehmen. Sie tauchen ohne Umwege in das Tagesgeschäft ein und lernen dabei die typischen Arbeitsabläufe kennen. Innerhalb von 15 Monaten durchlaufen sie alle Kaufland-Abteilungen im gewählten Schwerpunktbereich und erleben den Einsatz in Einkauf, Logistik oder Vertrieb. Was sie dort erwartet? „Eine attraktive Vergütung und



Stefan Bachmann

ein abwechslungsreiches Arbeiten in einem dynamischen Team“, sagt Stefan Bachmann.

Vielfältige Seminare mit mentororientierten Themen ergänzen die Traineeprogramme und bereiten die Absolventen auf die Übernahme ihrer Fach- oder Führungsposition vor. Und wer sich richtig reinkniet, der kann bei Kaufland schnell Verantwortung übernehmen. Was man dafür braucht, ist ein ausgeprägter Teamgeist und überdurchschnittliches Engagement. „Vor allem im Eigenmarken-Bereich, wo wir uns immer wieder neu an Trends anpassen müssen, gilt die Kaufland-Devise: Wer aufhört besser zu werden, der hört auf gut zu sein“, betont Bachmann. Neueinsteigern rät er, erst einmal die verschiedenen Prozesse im Unternehmen kennenzulernen und wertvolle Praxiserfahrung zu sammeln.

Ist das gegeben, erschließen sich Young Professionals bei Kaufland interessante Karriereperspektiven. „Wir führen mit allen Mitarbeitern regelmäßige Gespräche und geben Feedback und Unterstützung, damit sie ein Verständnis für ihre Rolle und das eigene Tun bekommen. Das ist angesichts der Unternehmensgröße, den vielen Strukturen und Abteilungen enorm wichtig.“



Hier bin ich richtig!

Ob Vertrieb, Produktion, Logistik, Immobilien, IT oder Zentrale: Ihr erfolgreicher Direkteinstieg bei Kaufland!

Wir sind ein sehr erfolgreiches internationales Handelsunternehmen – leistungsstark, dynamisch und fair. Unser Team setzt auf Motivation und Engagement von jedem Einzelnen. Wir bieten Chancen, Erfolge und Zukunft.

Werden auch Sie Teil unseres Teams.

Jetzt informieren und bewerben: www.kaufland.de/direkteinstieg



Als Bier-Spezialist global unterwegs

Die Qualität von Markenbier überwachen und in einem internationalen Konzern Karriere machen – das klingt für die meisten Bierliebhaber nach einem Traumjob. Tatsächlich bekommt man diese Chance in der Getränkeindustrie, etwa bei Carlsberg Deutschland.

Genau wie die Fußballteams vom HSV und St. Pauli, gehören Holsten und Astra zu Hamburg. Gebraut werden die Biere im Herzen der norddeutschen Hansestadt, im Bezirk Altona. Leicht zu erkennen ist die 1879 gegründete Braustätte am Sudhaus mit dem Holstenritter. 2004, im 125. Jahr ihres Bestehens, wurde sie ein Tochterunternehmen der internationalen Carlsberg Gruppe, dem viertgrößten Brauereikoncern weltweit, für den rund 45.000 Mitarbeiter tätig sind. Hierzulande beschäftigt das Unternehmen rund 650 Mitarbeiter an zwei Standorten. Neben der Holsten-Brauerei in Hamburg gehört auch die Mecklenburgische Brauerei in Lübz dazu. Seit 2004 ist Olaf Rauschenbach (53) Leiter der Qualitätssicherung bei Carlsberg Deutschland. Der studierte Lebensmittel- und Brauereitechnologe, der „beruflich schon immer etwas mit Bier zu tun haben wollte“, kennt sich mit nahezu allen gängigen Biertypen und Bierarten aus: „Jedes unserer Biere weist durch die zum Einsatz kommenden Rohstoffe und Verfahren individuelle Eigenschaften auf, die zu seinem Charakter passen.“ Nach dem Abitur und der Bundeswehr absolvierte Rauschenbach eine Lehre zum Brauer und Mälzer in der damaligen Holsten-Brauerei in Kiel. Danach studierte er Lebensmittel- und Brauereitechnologie an der TU Berlin. Von 1992 bis 2004 war

er als Leiter für Qualitätssicherung und Leiter für die Herstellung in der Feldschlösschen Brauerei in Braunschweig tätig, die damals zur Holsten-Brauerei gehörte.

Von der Entwicklung bis zu internen Audits

Die Entscheidung in der Getränkebranche zu arbeiten, hat er nie bereut. „Meine Interessen und Stärken liegen exakt in dem Bereich Qualitätssicherung und Technologie, so dass ich jeden Tag im Unternehmen sehr motiviert und engagiert beginne“, so Rauschenbach, der seit 2015 bei Carlsberg auch für die Qualitätssicherung in den Brauereien der baltischen Staaten verantwortlich ist. Seine Aufgabe hier: Standardisierung der Qua-

„In einem internationalen Konzern ist eine globale Sicht auf die Dinge, Flexibilität und Freude am internationalen Arbeiten eine Voraussetzung für die berufliche Karriere.“

litätssicherung der Brauereien vor Ort. Eine Tätigkeit, die schon aufgrund der damit verbundenen Reisen viel Zeit in Anspruch nimmt. Doch in einem internationalen Konzern wie Carlsberg „ist eine globale Sicht auf die Dinge, Flexibilität und Freude am internatio-

nen Arbeiten eine Voraussetzung für die berufliche Karriere“, betont Rauschenbach. Auch vor Ort in Hamburg arbeitet der Getränkeexperte nicht nur abteilungsübergreifend, sondern auch mit den Brauereien der verschiedenen Länder zusammen. „Mir gefällt am besten, dass die Arbeit so facetten- und abwechslungsreich ist. So etwas wie Routine gibt es für mich und mein Team nicht“, betont er. Von der Produktentwicklung bis zu internen Audits und speziellen Anfragen aus anderen Brauereien des Konzerns ist alles dabei.

Verantwortung für Produkte und Mitarbeiter

In der Regel beginnt sein Tag gegen sieben Uhr morgens. „Zunächst müssen dann die produzierten Produkte vom Vortag verkostet werden, gefolgt von unserer internen Abteilungsbesprechung. Außerdem findet vormittags ein abteilungsübergreifendes Produktionsmeeting statt, in dem die täglichen Aufgaben und Herausforderungen konkretisiert werden“, so Rauschenbach.

Im Vordergrund steht immer auch die Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams. So übernimmt Olaf Rauschenbach bei Projekten im Rahmen der Produktentwicklung, die zusammen mit Vertrieb, Marketing,



Von Deutschland bis zum Baltikum: Als Leiter der Qualitätssicherung prüft Olaf Rauschenbach auch die Biere in den Brauereien der baltischen Staaten des Carlsberg-Konzerns in Hamburg.

bietet Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten sich weiterzuentwickeln. „Für Einsteiger und Hochschulabsolventen ist das Trainee-Programm ein idealer Weg, um Carlsberg kennenzulernen und wertvolle Projekterfahrung zu sammeln“, meint Olaf Rauschenbach. Die Trainees haben die Chance während ihres zweijährigen Ausbildungsprogramms bis zu sechs Monate an einem Unternehmensstandort im Ausland eingesetzt zu werden, wo sie internationale Erfahrung sammeln können. Stellt sich abschließend die Frage, was Berufsanfänger für den Einstieg in die Qualitätssicherung mitbringen sollten? „Da die entsprechenden Abteilungen in den Getränkebetrieben sehr unterschiedlich organisiert sind, kann man hier keine spezifische Antwort geben. Grundsätzlich gilt jedoch, dass der Berufseinsteiger ein hohes Interesse am Produkt und den Prozessen haben muss, sowie motiviert sein sollte Neues zu erlernen. Ist das gegeben, erschließen sich in der Qualitätssicherung viele interessante Tätigkeitsfelder, da der Mitarbeiter in alle Prozesse eingebunden ist und so einen umfassenden Einblick erhält.“

Controlling und der Customer Supply Chain koordiniert werden, den Part der Produktion und Qualitätssicherung. Insgesamt besteht die Qualitätssicherung in Hamburg und Lübz aus 13 Personen, darunter vier Lebensmitteltechnologe beziehungsweise Ökotrophologen. Die übrigen Mitarbeiter sind chemisch-technische Assistenten oder haben eine vergleichbare Qualifikation. Eine der größten Herausforderungen zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn war für den Leiter der Qualitätssicherung der Bereich Personalführung. Zum einen waren die Erfahrungen aus der Bundeswehrzeit hier wenig hilfreich. Zum anderen standen während des Studiums an der Technischen Universität Berlin die klassischen Leadership-Kompetenzen nicht auf dem Lehrplan. „Menschen zu führen und zu begeistern, und das auch mal im Umfeld negativer Entwicklungen, war in den ersten Jahren ein fortwährender Lernprozess für mich“, erinnert er sich. Jungen Berufseinsteigern rät Rauschenbach, sich zu Beginn zurückzunehmen und zu lernen, insbesondere, wenn diese keine vorgehaltene Ausbildung hatten, sondern nur die Praktika während des Studiums. „Eine sehr gute Ausbildung und ein großes theoretisches Wissen sind ein optimaler Grundstock, aber Erfahrungen sammelt man erst im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit“, so Rauschenbach. Die Vorbildung aus dem

Studium half ihm dabei, sich schnell das nötige Fachwissen anzueignen. Es sei gerade diese Kombination aus naturwissenschaftlichen Fächern wie Mikrobiologie, Chemie, Physik und technischer Disziplinen wie Maschinenbau und Verfahrenstechnik, die „den Beruf immer wieder neu und interessant machen.“

Weltweit im Einsatz

Young Professionals können bei Carlsberg praktisch jeden Arbeitsbereich kennenlernen, internationale Projekte mitgestalten, die Karriereleiter erklimmen oder auch innerhalb ihres Faches zum „Best-Practice-Champion“ werden. Die Konzernstruktur

INFO

International Arbeiten

Wer international Karriere machen will, dem bietet die Lebensmittelwirtschaft interessante Optionen. Die Branche vereint internationale Konzerne und Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen zu Händlern und Rohstofflieferanten weltweit. Das Wachstum der Branche geht auf ein aufstrebendes Exportgeschäft zurück – jeder dritte Euro wird heute im Ausland verdient. Um global wettbewerbsfähig zu bleiben, suchen die Unternehmen junge Talente mit Fremdsprachenkenntnissen und interkultureller Kompetenz. Internationale Trainee-Programme sind vor allem für Großkonzerne eine Möglichkeit, ihre Nachwuchs- und Führungskräfte von morgen auszubilden und diese auf die Veränderungen, Entwicklungen und Folgen der Globalisierung für das Unternehmen zu sensibilisieren und vorzubereiten. Für Einsteiger und Hochschulabsolventen ist es ein idealer Weg, das internationale Geschäft kennenzulernen und wertvolle Auslandserfahrung zu sammeln.

Stellen Sie sich vor,

Sie beherrschen die Technik für eine
Karriere voller Möglichkeiten.

Zahlreiche Möglichkeiten, die Sie als Ingenieur/-in jeden Tag vor neue technische Herausforderungen stellen und von Anfang an in verantwortungsvolle Projekte hineinwachsen lassen. Freuen Sie sich auf spannende Aufgaben und bringen Sie dabei Ihre individuellen Fähigkeiten ein. Planen und überwachen Sie den Bau neuer Produktionslinien, automatisieren Sie Maschinen und Anlagen oder kümmern Sie sich um den effizienten Energieeinsatz an unseren Produktionsstandorten. Lassen Sie sich von der ganzen Bandbreite an Perspektiven begeistern, die Ihnen nur ein Global Player wie Nestlé bieten kann. Machen Sie bei uns den nächsten Schritt, der mehr möglich macht, als Sie denken!

Neugierig geworden? Dann besuchen Sie uns doch einfach unter
www.technik-nestle.de.



Neugierig auf Nestlé?

Neugier und Lernbereitschaft, die Fähigkeit, Bestehendes kritisch zu hinterfragen, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz sind deine Stärken? Dann wirf doch mal einen Blick auf Nestlé.

Nestlé ist der weltweit größte Nahrungsmittelhersteller und feiert dieses Jahr sein 150-jähriges Bestehen. 335.000 Mitarbeiter in 150 Ländern und 436 Produktionsstätten stellen sicher, dass Kunden in aller Welt jeden Tag ihre Nestlé Produkte bekommen.

„Das Besondere an Nestlé ist dabei die langfristige, an Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensstrategie“, sagt Alexander Knoch, der zusammen mit seinem Team für die Leitung der Produktionsstandorte von Nestlé in Deutschland verantwortlich ist. „Zusätzlich liegt bei uns die Verantwortung für Qualitätssicherung, das Ingenieurwesen, die Arbeitssicherheit sowie den Bereich Umwelt und Verpackung.“ Alexander Knoch selbst blickt auf viele Stationen bei Nestlé in den vergangenen 25 Jahren zurück: Er war im Bereich der industriellen Organisation und Produktion in mehreren Werken in Deutschland tätig und sammelte Erfahrungen im Ausland. Als Werksleiter und Technischer Direktor war er unter anderem in Polen und der Schweiz. Seit Januar 2016 leitet er Technik und Produktion bei Nestlé in Deutschland.

Immer wieder gilt es Fach- und Führungskräftepositionen auch für seinen Unternehmensbereich bei Nestlé zu besetzen. „Wir benötigen Nachwuchskräfte mit Ingenieurausbildung der verschiedensten Fachrichtungen für Aufgaben in der Produktion, zur Durchführung von Investitionsprojekten, wie auch im Bereich der Produktions- und Prozessoptimierung.“ Genau dieses Schlüsselwort in einer Stellenausschreibung von Nestlé



Werkleitertag im Werk Hamburg im September 2016.

sprach Adam Crizzle sofort an: „Prozessoptimierung.“ Der Diplom-Ingenieur schloss im vergangenen Jahr sein Studium der Bio-Ingenieurwissenschaften an der Universität Bayreuth ab. Er war zwar offen für das Berufsfeld, wusste aber bereits, dass er in die Prozessoptimierung wollte – und bewarb sich für ein 24-monatiges Traineeprogramm bei Nestlé. Er bekam eine Zusage und berichtet begeistert, dass er seitdem aktiv in viele Projekte einbezogen wird. Aktuell ist er bei Nestlé Wagner im saarländischen Nonnweiler und war davor in Hamburg, um dort Einblicke in die industrielle Organisation von Produkten wie Kitkat, Choco Crossies, After Eight oder Smarties zu erlangen. „Ich war immer gleich Teil des Teams“, freut er sich über die direkte Einbindung. Nach einer kurzen, sehr praktisch ausgerichteten Einarbeitungsphase bringt er sich bei den unterschiedlichsten Aufgaben ein. „Die Kollegen, ein Mentor im Werk und mein Mentor in

der Zentrale haben dabei immer ein offenes Ohr für mich.“ Sein Traineeprogramm umfasst auch Schulungen. „Die Kurse sind vor allem darauf abgestimmt, sich Führungskompetenzen auf allen Ebenen anzueignen. Angeboten werden eine Vielzahl von Seminaren, auch von externen Trainern, wie beispielsweise ‚Zeit- oder Projektmanagement‘.“ Wo die Reise konkret hingeht, weiß er noch nicht. „Dafür gibt es bei Nestlé zu viele Möglichkeiten.“ Er lernt nach und nach viele interessante Schlüsselpositionen kennen, um nach seinem Traineeprogramm einen umfassenden Blick auf Nestlé als Ganzes zu haben. „Mein beruflicher Weg bei Nestlé wird ein kontinuierlicher Prozess sein, den ich durch die Unterstützung meines erfahrenen Mentors in Frankfurt optimal angehen kann.“

Die Kontaktmöglichkeiten zu den Führungskräften aktiv zu nutzen, gibt indessen auch Alexander Knoch Jobeinstiegern als Tipp mit auf den Weg. „Nur so können sie von deren Erfahrung profitieren.“ Aber auch das Netzwerk unter gleichaltrigen Kollegen gilt es aufzubauen, da sie oft zu langen Wegbegleitern werden. „Die Grundvoraussetzungen für einen erfolgreichen Weg bei Nestlé bringt Adam Crizzle mit“, unterstreicht Alexander Knoch. Aus seiner Perspektive sind das: Neugier und Lernbereitschaft, die Fähigkeit Bestehendes kritisch zu hinterfragen, um zu Verbesserungen beitragen zu können, aber auch Teamfähigkeit und soziale Kompetenz.



Alexander Knoch (Technical Manager), Helmut Faltin (Category Manager Culinare) und Herbert Fischer (Produktionsleiter Mischerei Lüdinghausen) bei einem Besuch im Werk Lüdinghausen.

Neue Berufsfelder



Kommunikations-Performer gesucht

Deutschland ist zu einer Mediengesellschaft geworden. Den Möglichkeiten, digital zu kommunizieren, scheinen kaum noch Grenzen gesetzt. Unter diesem Einfluss haben sich in den letzten vier Jahren das Ess- und Einkaufsverhalten der Menschen hierzulande signifikant verändert. Das hat zumindest die Nestlé-Studie „So is(s)t Deutschland 2030“ ausgemacht. „Die Digitalisierung hat bereits nahezu jeden Bereich unseres Lebens verändert. Auch in Bezug auf unser Ernährungs- und Einkaufsverhalten ist sie nicht zu stoppen“, heißt es darin. Festgemacht wird das unter anderem an dem bei vielen Verbraucher beliebten Teilen von Fotos von ihren Mahlzeiten im Internet. Via Blogs, Facebook, Instagram oder anderen Social-Media-Plattfor-

men findet ein reger Austausch über Rezepte, Lebensmittel und Zubereitungshinweise statt.

Fakt ist aber auch: Die Mehrzahl der Verbraucher schätzt die Qualität deutscher Lebensmittel, doch nur wenige wertschätzen die Vorteile der modernen Produktion. Während Nahrungsmitteln aus der „guten alten Zeit“ der Nimbus gesunder Ursprünglichkeit anhaftet, gelten industrielle Produkte mehr und mehr als ungesund. Die Frage ist, wie können Hersteller mit dieser Diskrepanz umgehen? Wie können Zielgruppen am besten erreicht werden und welche Möglichkeiten bieten die neuen Medien, Informationen zu verbreiten – für die Beantwortung solcher Fragen braucht es zweifellos mehr Kompetenz in den

Kommunikations-Teams. Den Schlüssel zum Erfolg sieht Prof. Dr. Ulrich Nöhle in der Schaffung eines neuen Berufsbildes: den Transparenzmanager. Vertraut mit der Verfahrenstechnik und der Presse soll dieser als Schnittstelle zur Öffentlichkeit fungieren und für mehr Durchblick sorgen. (Mehr dazu im Interview im Anschluss.)

Absolventen, die sich für eine solche Funktion in der Lebensmittelbranche qualifizieren wollen, sollten ein technisches Studium etwa in den Bereichen Lebensmitteltechnologie, Ökotrophologie oder Agrarwissenschaften mitbringen. Neben ihrem Bachelor, Diplom oder Master müssen sie zudem praktische Erfahrungen mitbringen. Wer also im betreffenden Bereich gearbeitet hat, ist klar im Vorteil.

Ein Gespräch mit dem Krisen- und Interimsmanager Prof. Dr. Ulrich Nöhle über die neue Funktion der Transparenz bei der Standard- und Krisenkommunikation

Interview mit Prof. Dr. Ulrich Nöhle

„Der Transparenzmanager bringt die Information an den Verbraucher“

Herr Dr. Nöhle, die Lebensmittelwirtschaft wird kritisch beäugt und gerät bei vermeintlichen „Skandalen“ schnell in den Fokus der Medien...

Die Branche ist inzwischen so hochindustrialisiert, dass die Verbraucher – die immer noch meinen, die

Lebensmittel würden wie zu Omas Zeiten produziert – die Prozesse der Lebensmittelherstellung nicht (mehr) verstehen. Sie sind regelmäßig schockiert, wenn sie hören, dass 40.000 Masthähnchen in einem Stall stehen oder 20.000 Brotlaibe pro Schicht aus einem Netzbandofen kommen.

Sie plädieren deshalb für die Schaffung eines neuen Berufsbildes: den Transparenzmanager. Welche Aufgaben soll er übernehmen?

Ein Transparenzmanager hat zwei Aufgaben im Unternehmen: Zum einen die heutigen Herstellprozesse sachlich richtig ohne „Marke-

ting-Chi-Chi“ darzulegen, und damit beim Verbraucher Vertrauen zu generieren. Und zweitens: Im Falle eines tatsächlichen Problems, wie zum Beispiel eines Rückrufes, zu verhindern, dass beim Verbraucher der Eindruck zurückbleibt „Alle Lebensmittelhersteller sind ja sowieso Verbrecher“. Hier kann der Transparenzmanager ebenso sachlich aufklärend wirken, indem er klar das „wer, wie, wo und warum“ darlegt und aufzeigt, dass ein Rückruf ein ganz normales Instrument des Qualitätsmanagements ist, also weder eine Straftat noch das Ergebnis von totaler Inkompetenz.

Haben Sie ein Beispiel für den Bedarf?

Ein konkretes Beispiel ist die Internet-Plattform „Klarheit und Wahrheit“, die von der Verbraucherzentrale Hessen mit finanzieller Förderung des Bundes betrieben wird. Sie macht nichts Anderes als jedes Jahr tausende von Verbraucherbeschwerden und -anfragen zu Lebensmittelthemen zu bearbeiten. Sehr oft fällt dabei auf, dass es dem Verbraucher völlig an Fachwissen zur Lebensmittelherstellung fehlt und dass er in der Mehrzahl der Fälle nicht einmal das Etikett eines Lebensmittels lesen geschweige denn verstehen kann. Warum überlässt die Lebensmittelwirtschaft dieses wichtige Feld der Kommunikation ausgerechnet einer Verbraucherzentrale?

Wo sehen Sie hier die Aufgabe des Transparenzmanagers?

Er wäre hier genau die richtige Person, um die notwendigen Informationen zum Beispiel via QR-code auf der Verpackung an den Verbraucher zu bringen – aber bitte nicht als verlängertes Arm des Marketings, sondern eben als Vermittler von Transparenz!

Alle Unternehmen haben einen Leiter Qualitätssicherung, der die wissenschaftliche Seite der Problembeschreibung und -lösung beherrscht. Woran hapert es?

Seine Argumentation ist sachlich richtig, aber meist so kompliziert, dass der Rest der Welt seine Darstellungen kaum verstehen wird. Viele Unternehmen haben auch einen Pressesprecher, der medial geschickt seine Botschaften platziert, sich oftmals aber eher als Marketing-Sprachrohr darstellt, um das vermeintlich Schlimmste abzuwenden.

Also sind die klassischen Presseabteilungen nicht ausreichend auf das Social-Media-Zeitalter vorbereitet?

Der „googelnde Verbraucher“ lässt sich nicht mehr mit Marketingmessages abspeisen. Er will klare Sachinformationen und Hintergrundwissen und ein nachvollziehbares Commitment des Unternehmens. Alles andere straft er als Verdunkelung sofort ab. QS-Leiter und Pressesprecher sind nicht im-

mer Freunde im Unternehmen. QS über PR: „Schwätzer“. PR über QS: „Spinner“. Der Transparenzmanager überbrückt genau diese Kluft im Zeitalter der Selbstinformation.

Die Lebensmittelindustrie ist eine hochautomatisierte Branche. Welche Auswirkungen hat dies auf Qualifikation des Transparenzmanagers? Oder anders gefragt: Wer kann diesen Job machen und was muss er mitbringen?

Das kann ein technisch ausgebildeter Mitarbeiter sein: Etwa ein Lebensmitteltechnologe, -chemiker, Fachtierarzt für Lebensmittelhygiene oder Agrarwissenschaftler, der eine gute beschreibende Ader besitzt aber auch ein Fachjournalist mit sehr ausgeprägten technologischen und naturwissenschaftlichen Kenntnissen. In jedem Falle muss er die Prozesse seines Unternehmens und der gesamten Supply Chain aus eigener Berufserfahrung in und auswendig kennen und sich nicht ergoogelt haben. Es ist also nichts für einen Berufsanfänger, sondern für eine gestandene Persönlichkeit, die auch talkshowfähig ist und nicht beim ersten Live-Interview ins Schwitzen gerät.

Hat die Branche den Bedarf erkannt, wie reagieren die großen Konzerne und mittelständische Unternehmen mit denen Sie sprechen?

Professionelle Unternehmen mutieren ihre eigenen Mitarbeiter in Richtung Transparenz, Presseabteilung, Rechtsabteilung und Qualitätsmanagement arbeiten enger zusammen und stimmen sich in kurzer Zeit besser ab. Der Mittelstand erscheint mir noch zögerlich und beauftragt im Krisenfall eine externe PR-Agentur, die aber mehr oder minder technisch unbedarft und oftmals schlecht gebrieft versucht, Unheil abzuwenden. Doch der Bedarf ist auch dort erkannt.



Prof. Dr. Ulrich Nöhle ist Honorarprofessor für industrielles Qualitätsmanagement an der TU Braunschweig. Sein Spezialgebiet: Krisenmanagement, Wirtschafts- & Behördenmediation Food & Feed, Medientraining. Als staatlich geprüfter Lebensmittelchemiker verantwortete er zuletzt bei Nestlé als Mitglied der Geschäftsleitung das Supply Chain Management. Von 2003 bis 2007 war er Vorstandsvorsitzender der Nordzucker AG in Braunschweig. Seit 2008 ist Dr. Nöhle hauptberuflich als Interim Manager auf Geschäftsführungsebene in der Lebensmittel-, Futtermittel- und Kosmetikindustrie tätig.

Mehr Infos unter www.noehle.de

Mit Bewerbungscoaching schneller zum Traumjob



Als Jobsuchender stellt man sich oft die Frage: „Wie kann ich mich auf meine Bewerbungen optimal vorbereiten?“ und versucht, sich im Internet oder über Bücher schlau zu machen. Im Dschungel der Bewerbungsratgeber ist es jedoch schwierig, eine Auswahl zu treffen. Welches Buch ist jetzt wirklich hilfreich? Welche Vorbereitung ist die Richtige für mich? Noch dazu werden in der Regel nur Standardtipps gegeben. Ein Alternative dazu ist ein individuelles Bewerbungscoaching mit einem Karrierecoach. Aber was passiert eigentlich während eines Coachings?

Erst mal den richtigen Coach finden

In der Regel bieten Coaches ein kostenloses Vorgespräch an, bei dem es um verschiedene Dinge geht: Zum einen schaut man, ob die Chemie passt, zum anderen wird geklärt, ob das, was der Bewerber sich erwartet, auch vom Coach geleistet werden kann. Denn nicht jeder Coach kann alles. Außerdem werden Rahmenbedingungen wie zum Beispiel Ort des Coachings, Dauer, Häufigkeit der Treffen und Kosten besprochen. Ist die Entscheidung beim Bewerber für ein Coaching gefallen, geht es in der ersten Sitzung darum, das Ziel zu definieren. Denn ohne vorher definiertes Ziel wird es schwer, die Ergebnisse zu messen.

Ziele im Coaching

Im Bewerbungscoaching kann es um ganz verschiedene Dinge gehen:

- Berufliche Neuorientierung begleiten
- Zielberuf finden
- Kompetenzanalyse erstellen
- Bewerbungsmappe optimieren
- Anschreiben üben
- Vorbereiten auf ein Vorstellungsgespräch
- Bewerbungsstrategie erarbeiten
- Kurzvorstellung für Bewerbermesse üben
- Stellenanzeigen richtig lesen
- Gehälter verhandeln
- Auftritt in Online-Jobbörsen und sozialen Netzwerken optimieren
- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung
- Onboarding (Vorbereiten auf eine neue Position)
- Vorbereiten auf Assessment-Center

KRITERIEN FÜR DIE COACH-WAHL

Bei der Wahl des individuell passenden Coaches sollten unbedingt einige Kriterien im Blick behalten werden. Unabhängig davon, wie kompetent oder fachlich fit ein Coach ist: Sehr wichtig sind auch die persönlichen Faktoren Sympathie und Wohlbefinden. Nur wenn die Zusammenarbeit auf menschlicher Ebene funktioniert, wird die Beratung erfolgreich verlaufen. Zudem sind folgende Fragestellungen bei der Auswahl des Beraters hilfreich:

- Wo liegt der fachliche Schwerpunkt des Karriereberaters?
- Verfügt der Coach über Erfahrung in der Branche?
- Passt seine Ausrichtung zu den eigenen Zielen und Wünschen?
- Wird ein kostenloses Erstgespräch angeboten?
- Werden weitere Kosten klar benannt?
- Wird der Coaching-Prozess detailliert beschrieben?
- Werden die Chancen des Coachings realistisch dargestellt?

Standard ist out

Gerade mit individuellen, auf eine Stelle zugeschnittenen Anschreiben tun sich viele Bewerber schwer und entwerfen ein Standardanschreiben, das sie für alle Bewerbungen verwenden. Aber solche „Wurfsendungen“ kommen bei Personalern nicht gut an, denn man sollte im Anschreiben zeigen, wie gut man auf das Stellenprofil passt. Und das möglichst mit individuellen Beispielen. Denn die Bewerbungsmappe ist in vielen Fällen das Erste, was ein Personalierer von einem Bewerber sieht – also ist der erste Eindruck sehr wichtig. Da ist man als Bewerber schnell überfordert – insbesondere, wenn man sich lange nicht beworben hat oder man nicht geübt im Formulieren ist. Mit einem Bewerbungsscoach kann man die Unterlagen gemeinsam erstellen und idealerweise die Prinzipien erlernen, auf die es ankommt, damit man das Erlernte später auch ohne den Coach bei erneuten Bewerbungen anwenden kann.

Im Vorstellungsgespräch punkten

Im nächsten Schritt gilt es, im Vorstellungsgespräch zu überzeugen. Dazu haben die Bewerber oft viele Fragen. Was soll ich anziehen? Wie stelle ich diese Lücke in meinem Werdegang dar? Was soll ich sagen, wenn ich meine Schwächen darstellen muss? Wie überzeuge ich am besten? Dies kann man in einem Bewerbungsscoaching in Form eines Rollenspiels üben. Der Coach übernimmt die Rolle des Personalchefs und interviewt den Bewerber. Der erfahrene Coach gibt dann dem Bewerber Feedback über sein Verhalten und gegebenenfalls wird die spezielle Fragestellung noch einmal geübt. Viele Fragen, die im Zusammenhang mit einem Vorstellungsgespräch auftauchen, beschäftigen sich mit den Er-

wartungen an den Bewerber und wie man auf Fragen des Interviewers am besten reagieren soll. Daraus resultiert oft eine große Unsicherheit bei den Bewerbern. Durch ein Training mit einem geschulten Coach, kann der Bewerber mehr Sicherheit und Souveränität für diese Situation erlangen. Manche Coaches bieten sogar Videotraining an, damit man sich einmal selbst erlebt und als Bewerber selbst in die Beobachterrolle kommt.

Wie viel Zeit muss man für ein Coaching einplanen?

Je nach individueller Fragestellung dauert ein Coaching kürzer oder länger. Mindestens muss man jedoch mit zwei Stunden rechnen – darunter macht es in der Regel wenig Sinn. Häufig dauert ein Coaching zwischen fünf bis zehn Stunden. Ein Coaching-Termin dauert in der Regel ein bis zwei Stunden. Zwischen den Coaching-Treffen vergeht meistens einige Zeit, damit man das Erlernte auch üben und umsetzen kann. Manche Coaches geben dem Bewerber „Hausaufgaben“ auf, die er dann zuhause bis zum nächsten Mal erledigen muss.

Schneller zum Ziel

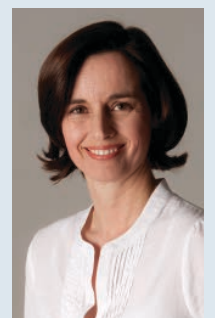
Welchen Nutzen hat der Bewerber von einem Coaching? Ganz wichtig ist das Klären von individuellen



Fragen. Zum Thema Bewerbungen füllen mittlerweile Bände die Regale in den Buchläden und im Internet gibt es seitenweise Tipps. Aber wer hat schon die Zeit, das alles zu lesen? Und werden dabei auch ganz persönliche Fragen geklärt? Nein. Das heißt mit Bewerbungsscoaching spart sich der Bewerber Zeit – statt Bücher zu lesen und im Internet zu recherchieren, kann er sein ganz persönliches Anliegen direkt klären. Außerdem kann er sich ganz gezielt auf die Jobsuche mithilfe eines Profis vorbereiten. Dadurch gewinnen viele Bewerber mehr Sicherheit im Auftreten und erhöhen damit ihre Erfolgchancen. Die Bewerbungsunterlagen sind übersichtlich und entsprechen den gängigen Normen und der eigene Werdegang kann interessanter präsentiert werden. Letztendlich kommt der Bewerber schneller zum Ziel: der neue Job!

Autorin: Astrid Overbeck

Astrid Overbeck arbeitet seit 2003 als Karrierecoach, Beraterin sowie Interimsmanagerin im Personalbereich. Als Coach hat sie sich auf Themen rund um Beruf und Karriere fokussiert. Ihr Kompetenzprofil umfasst Karrierecoaching, Personalmanagement auf Zeit und die Durchführung individueller Personalberatungsprojekte. Vor ihrer Selbstständigkeit war sie mehrere Jahre erfolgreich in einem Telekommunikationsunternehmen als Personalleiterin tätig. www.beratung-overbeck.de





Trends in der Karriereberatung

Was sind die Beweggründe, einen Karriereberater in Anspruch zu nehmen? Welche konkreten Ziele verfolgen die Auftraggeber und welche Themen sind besonders gefragt? Mit ihrer Erhebung „Karriereberatung in Deutschland“ zeigt die Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung (DGfK) Fakten und Trends auf.

Trend 1: Wunsch nach sinnerfülltem Arbeiten

Immer mehr Menschen kommen in eine Karriereberatung, die nicht nur von einer sinnvollen Tätigkeit träumen, sondern diesen Wunsch auch wahr werden lassen wollen. Damit eng verknüpft ist auch das Bedürfnis nach einer Tätigkeit, die mit den persönlichen Werten, zum Beispiel nachhaltiges Wirtschaften und Leben, konform geht.

Trend 2: Andere Vehikel zum Vorstellungsgespräch

Zwar ist immer noch ein (Vorstellungs-) Gespräch notwendig, um ein Arbeitsangebot zu erhalten, aber für den Weg dorthin stehen heute andere Ressourcen zur Verfügung als noch vor drei Jahren. Unternehmen erwarten Bewerbungen über unternehmenseigene Karriereportale, setzen auf Mobiles Recruiting oder nutzen Interviews via

Skype. Auch soziale Businessnetzwerke wie zum Beispiel Xing bieten eine Vielzahl an neuen Möglichkeiten hinsichtlich Recherche und Kontaktabbau mit favorisierten Unternehmen. Karriereberater vermitteln das dafür notwendige Know how und begleiten bei der individuellen Umsetzung.

Trend 3: Gezielt Planen statt Reparieren

Die Karriereberater der DGfK weisen auf einen dritten Trend hin: Die Beratungsleistung wird mittlerweile anders wahrgenommen. So sind in den vergangenen Jahren mehr Menschen zu Beratern gekommen, die ihre berufliche Entwicklung gezielt planen wollen. Es geht nicht mehr darum „etwas zu reparieren“, sondern vielmehr von Anfang an aktiv zu gestalten. Hierzu wird die kompetente Unterstützung eines Profis gesucht.

Fakten zur Beratung:

Die Untersuchung der DGfK zeigt, dass sich die häufigsten Karriereberatungen über drei bis fünf Beratungstermine erstrecken, wobei ein Gespräch zwischen 1,5 bis 2,5 Stunden dauert. Privatklienten können davon ausgehen, dass Karriereberater die Berufserfahrung und das Jahreseinkommen eines Klienten bei der Honorarkalkulation berücksichtigen. Berufseinsteiger können also mit einem niedrigeren Honorarsatz rechnen als gutverdienende Führungskräfte. Der Stundensatz von etablierten und langjährigen Karriereberatern liegt zwischen 150 und 200 Euro. Preisnachlässe sind aber bei umfangreicheren Beratungspaketen üblich. Das mit Abstand am häufigsten genutzte Beratungsformat ist das persönliche Vier-Augen-Gespräch. Oft erfolgt die Beratung auch per Telefon und per E-Mail. Aber auch die Beratung per Videochat wird vermehrt genutzt. Zum Beispiel wenn ein Klient auf Dienstreise oder im Ausland eingesetzt ist.

Über die Erhebung: Grundlage der Befragung „Karriereberatung in Deutschland“ ist eine Marktbefragung der DGfK im Sommer 2015. An der Online-Befragung haben insgesamt 67 Karriereberaterinnen und -berater teilgenommen.

KARRIEREBERATUNG IM WANDEL DER ZEIT

Seit der Industrialisierung unterliegen die Gesellschaft und die Arbeitswelt vielfältigen Veränderungen. Gleiches gilt für die Dienstleistung Karriereberatung. Während es Anfang des 20. Jahrhunderts lediglich um das Matching – also die „Zuordnung eines Menschen zu einer (Berufs-)Tätigkeit“ ging, hielt in den 50er Jahren die Entwicklung einer individuellen, langfristigen Perspektive Einzug in die Karriereberatung. Ende der 90er Jahre weitete sich dann das Themenspektrum auf eine aufeinander abgestimmte Berufs- und Lebensplanung aus. Auch der Wunsch nach Verwirklichung von Werten wie zum Beispiel nachhaltiges Wirtschaften und Leben oder einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie rückte stärker in den Fokus.

FRISCHBÄCK: INNOVATION & QUALITÄT

Frischbäck ist einer der modernsten Backbetriebe Europas. Als Teil der Ihle-Gruppe verbindet Frischbäck einen handwerklichen Qualitätsanspruch mit neuesten Fertigungstechniken zu Produkten für deutsche und internationale Kunden.

Frischbäck expandiert als innovativer und flexibler Lebensmittelbetrieb, der seinen Kunden neben hohen Kapazitäten etwas ganz besonderes anbieten kann: das Know-how und die Infrastruktur, individuelle Backprodukte zu verwirklichen.

Bei Frischbäck sind eine ganze Reihe anspruchsvoller Berufe am Erfolg beteiligt – vom Bäckermeister bis hin zum Mechatroniker. Flache Hierarchien und gesundes Wachstum ermöglichen zudem beste Aufstiegschancen. Aktuell suchen wir für unser Team:



BÄCKERMEISTER (M/W)

KONDITORMEISTER (M/W)

LEBENSMITTELTECHNIKER (M/W)

ELEKTRONIKER (M/W)

MECHATRONIKER (M/W)

ELEKTRIKER (M/W)

Ihr Profil:

- > Eine abgeschlossene Ausbildung:
 - » im Bäckerhandwerk mit Weiterbildung zum Bäckermeister (m/w) oder Lebensmitteltechniker (m/w)
 - » als Mechatroniker (m/w), Elektroniker (m/w) oder Elektriker (m/w)
 - » in der Lebensmittelbranche (z.B. Koch, Fleischer, o.ä)
- > Teamfähigkeit und hohes Maß an Eigeninitiative
- > Bereitschaft zur Verantwortung und Selbstständigkeit
- > Sehr gute Kommunikationsfähigkeiten
- > Gute MS-Office-Kenntnisse

Wir bieten:

- > Leistungsgerechte Vergütung
- > Tarifliche Sozialleistungen (Jahressondervergütung, betriebliche Altersversorgung)
- > Geregelte Arbeitszeiten im Mehrschichtbetrieb
- > Geförderte Aus- und Weiterbildung

Ihre aussagefähige Bewerbung senden Sie bitte per Post an die Frischbäck GmbH, Daimlerstraße 14, 86368 Gersthofen oder per Mail an: theresia.bischoff@ihle.de





Junge DLG Lebensmittel

Willkommen in der Community

Kreative Köpfe, frische Ideen, neue Perspektiven – dafür steht die Junge DLG im Bereich Lebensmittel. Hier treffen sich engagierte Nachwuchskräfte aus allen Bereichen der Lebensmittelwirtschaft und der Technologiebranche, um sich branchenübergreifend auszutauschen und gemeinsam neue Projekte, Tagungen, Workshops oder Forschungsarbeiten zu entwickeln.

Nachwuchsförderung wird in der Jungen DLG groß geschrieben. Egal ob Student oder Young Professional – mit Förderpreisen, Praktika oder

Karriereberatung schafft die Junge DLG Nachwuchstalenten vielfältige Möglichkeiten, um in der Lebensmittelbranche Fuß zu fassen, sich mit erfahrenen Experten zu vernetzen und interessante Kontakte zu knüpfen.

DLG-AKADEMIE: ALLE SEMINARE IM ÜBERBLICK

Speziell für Führungs- und Fachkräfte der Lebensmittelwirtschaft bietet die Akademie der DLG ein umfassendes Seminarangebot. Es gliedert sich in die Bereiche Sensorik, Lebensmittelrecht, Qualitätssicherung/-management sowie Lebensmitteltechnologie und -technik. Das Seminarprogramm ist online abrufbar unter www.DLG-Akademie.de

Erfahrene Referenten vermitteln in über 50 Seminaren praxisrelevantes Wissen. Das Programm bietet einen Mix aus klassischen Fortbildungsinhalten, aktuellen Themen und innovativen sowie branchenübergreifenden Angeboten. Damit decken die Seminare wesentliche Bereiche entlang des Produktionsprozesses ab. Alle Seminare können auch als Inhouse-Seminare durchgeführt werden.

Ausführliche Informationen über die einzelnen Seminarangebote der DLG-Akademie: Tel. 069/24788-304 Fax 069 / 24788-336 oder Akademie@DLG.org.

An Hochschulen aktiv

Im Bereich Landwirtschaft blickt die Junge DLG bereits auf eine lange und erfolgreiche Arbeit zurück. Seit zwei Jahren widmet sie sich auch verstärkt der jungen Food-Community. Dafür hat sie wie im Bereich Landwirtschaft erste eigene Hochschulteams gegründet, in denen sich Studierende über den Abschluss hinaus austauschen können. Die Hochschulteams der Jungen DLG organisieren eigene

Fachtagungen und Expertengespräche und profitieren von den zahlreichen Seminaren, Tagungen und Messen, die die DLG jedes Jahr veranstaltet. Für Studierende und Young Professionals eine optimale Chance, um sich bestens zu vernetzen.

Förderpreise

Um junge Talente zu innovativer Forschung zu ermutigen, vergibt die DLG verschiedene Förderpreise. Dazu zählen der DLG-Sensorik Award für außergewöhnliches wissenschaftliches Engagement im Bereich der Lebensmittelsensorik, der DLG-Innovation Award „Junge Ideen“ für herausragende Arbeiten im Bereich Lebensmitteltechnologie sowie der

Internationale DLG-Preis, mit dem der Nachwuchs in den Agrar- und Ernährungswissenschaften in seiner persönlichen Entwicklung gefördert wird.

Forschungs- und Abschlussarbeiten

Die DLG vergibt außerdem jedes Jahr Bachelor- und Masterarbeiten zu aktuellen Themen aus den Bereichen Lebensmittelqualität, Sensorik oder Lebensmitteltechnologie. Sie ist auch bei der Vermittlung von Praktika und Stipendien behilflich. Eine weitere wichtige Plattform für den Austausch stellen die Internationalen Qualitätsprüfungen des DLG-Testzentrums Lebensmittel dar. Mehr als 3.000 ehrenamtliche Experten testen hier Lebensmittel in den Berei-

chen Sensorik, Labor sowie Verpackung/Deklaration. Nachwuchsprüfer sind herzlich willkommen und werden von Experten in der Qualitätsbeurteilung von Lebensmitteln geschult.

Tipps und Kontakte für die Karriereplanung

Unter der Marke Campus & Career bietet die DLG Studierenden und Young Professionals ein weiteres Tool für die individuelle Karriereplanung. So veranstaltet die DLG regelmäßig Hochschultage für Studierende der Lebensmitteltechnologie und Ernährungswissenschaften. Experten informieren dort über ihre Arbeit in der Praxis und aktuelle Anforderungen der Unternehmen an potenzielle Bewerber.

foodjobs.de

Für die Menschen hinter den Lebensmitteln



Zeige, was in Dir steckt.
Den passenden Job findest
du auf www.foodjobs.de.

Wir haben was zu bieten!

Die Westfleisch-Gruppe zählt mit über 5.000 Beschäftigten und Exporten in über 30 Länder weltweit zu den führenden Unternehmen der Fleischbranche in Deutschland und Europa. Wir stellen uns den Anforderungen an hochwertige Lebensmittel als Grundlage für unser qualitatives Wachstum. Die Basis unseres Erfolges ist die Qualität unserer Mitarbeiter.

Trainees gesucht!

**frisch cool
innovativ**



Während Ihrer 24-monatigen Traineezeit bringen Sie Ihre Ideen durch eigene Projekte und aktive Mitarbeit in einem abwechslungsreichen Umfeld ein. Diverse interne und externe Schulungen und eine leistungsgerechte Vergütung runden Ihre Ausbildung ab. Wir bieten Ihnen einen zukunftsorientierten Arbeitsplatz und eine Vorbereitung für die Übernahme in die Westfleisch-Gruppe.

Suchen Sie einen Arbeitsplatz mit sicheren Perspektiven und eine interessante sowie herausfordernde Tätigkeit? Dann bewerben sich jetzt bei uns – bevorzugt online.

Westfleisch SCE mbH
Oliver Reich

Tel. 0251/493-1115
Oliver.Reich@westfleisch.de
Brockhoffstr. 11 | 48143 Münster
www.westfleisch.de



WEST FLEISCH
DIREKT VON BAUERN.