

MANAGEMENT & KARRIERE

MITARBEITER IM HANDEL

Kein erhöhtes Infektionsrisiko

Mannheim. Die Infektionsgefahr durch Corona ist für Handelsbeschäftigte nicht höher als in anderen Berufen. Das zeigt eine Untersuchung der Berufsgenossenschaft für Handel und Warenlogistik (BGHW) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Die Studie fußt auf der Befragung von Einzelhandelsunternehmen, der Analyse von Daten der Barmer Krankenkasse zu Corona-erkrankten Berufsgruppen sowie der Auswertung von epidemiologischen Daten. „Eine wesentliche Rolle für das geringe Infektionsrisiko spielen sehr wahrscheinlich Schutzmaßnahmen wie Abtrennungen an den Kassen, Abstandsregeln, Tragen von Mund-Nasen-Bedeckung, die verstärkte Lüftung und Reinigung“, so Dr. Stefan Mayer von der BGHW. Zudem haben die Unternehmen ein Corona-Management mit eigener Kontaktnachverfolgung genutzt. *lz 06-21*

DM ÖSTERREICH

Teststrategie für Teile der Beschäftigten

Salzburg. Martin Engelmänn, Geschäftsführer dm Österreich, spricht sich für eine umfassende Teststrategie für Mitarbeiter im Dienstleistungsbereich der 165 dm-Filialen mit Friseursalon aus. Mit der Öffnung nach dem Lockdown erwartet er praxistaugliche Lösungen mit Schnelltests, die ohne medizinisches Personal durchgeführt werden. Gemeinsam mit zugelassenen Anbietern von Covid-Tests habe dm ein System inklusive elektronischer Dokumentation erarbeitet. Dafür sowie zur Kontrolle der sachgemäßen Durchführung werden Führungskräfte vor Ort geschult. *lz 06-21*

BERUFSIMAGE

Einzelhandel gilt als gute Wahl

Köln. Einen respektablen 12. Platz belegt eine Tätigkeit im Einzelhandel, wenn man Menschen fragt, welche Berufswünsche ihrer Kinder sie potenziell unterstützen würden. Das zeigte eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Yougov, in der Corona keine Rolle spielen soll. Abräumer in der Beliebtheit sind Arzt, Architekt und Wissenschaftler. Lehrer schaffen es auf Platz sieben – trotz großer Kritik an ihrem Krisenmanagement. Schlusslicht bildet der Social-Media-Influencer. *lz 06-21*

FEHLTAGE

Mehr psychische Erkrankungen

Hamburg. Der demnächst erscheinende TK-Gesundheitsreport 2021 wird zeigen, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten Erwerbstätiger im Vergleich zu den Vorjahren trotz Corona deutlich gesunken sind auf 4,13 Prozent (Vorjahr 4,22). Doch bei den psychischen Erkrankungen ist erneut ein Anstieg zu verzeichnen. Die AOK meldete schon im letzten Jahr, dass psychische Erkrankungen erstmals die Atemwegserkrankungen auf Platz drei verwiesen hätten. Seit 2008 hätten psychisch bedingte Krankheitstage um 67,5 Prozent zugenommen. Die durchschnittliche Fehlzeit läge mit 27 Tagen je Fall deutlich über dem Schnitt von 12 Tagen. *lz 06-21*

Einblick in Persönlichkeit und Werte

Führungskräfteauswahl auf dem Prüfstand – Haltung wichtiger als Lebenslauf – HR-Diskussionen bei Clubhouse und LinkedIn

Wiesbaden. In der Corona-Krise kristallisieren sich Schwächen der Personalarbeit heraus. Menschen und Werte rücken in den Fokus, ist die Handels-HR-Netzwerkerin Fe Stegemann überzeugt. Sie unterstützt die Diskussion mit neuen Formaten und Foren.

Krisen können wie ein Brennglas wirken: Sie fokussieren Problembereiche, die schon länger gären, derer sich aber niemand wirklich annehmen mochte. „Der Zusammenbruch der Alltagsroutinen birgt die Chance, neue Entwicklungen anzustoßen“, sagt Fe Stegemann. Als im ersten Lockdown die Auftragslage der Personalberaterin zurück ging, nahm sie sich Zeit zu Reflexion und intensivem Austausch mit zahlreichen Führungskräften für Human Resources in namhaften Handelsunternehmen.

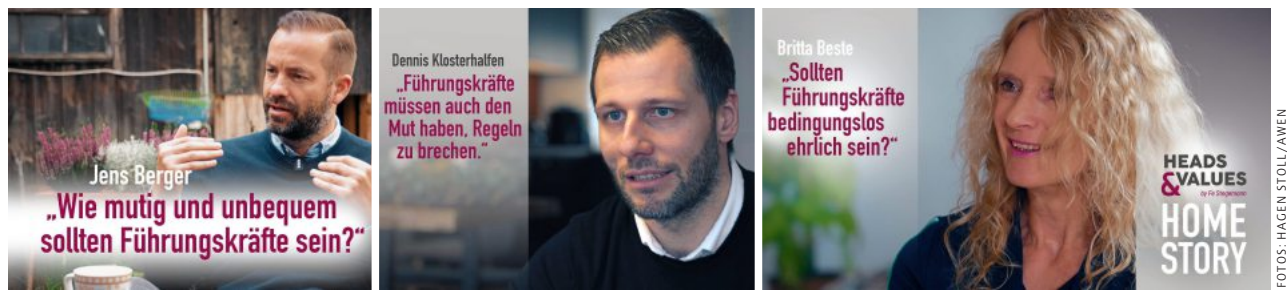
Dabei beobachtete sie Unzufriedenheit und Veränderungswillen. „Die Welt verändert sich. Also müssen wir anders handeln, um in Zukunft erfolgreich zu sein“, bringt es Jens Berger, Personalchef bei Fressnapf, auf den Punkt. „Wir haben sehr viel über Werte gesprochen“, stellt Stegemann fest. Mut, Ehrlichkeit, Grenzüberschreitung, Vertrauen – welche Rolle spielt das im Unternehmen und was tun HR-Verantwortliche, eine Leadership-Kultur voran zu treiben? Was können Führungskräfte tun, um Eigenverantwortung und -initiative im Team zu stärken? Welche Rolle spielt Leidenschaft für den Job?

Zur regelmäßigen Diskussion dieser und ähnlicher Fragen mit namhaften Personalern lädt Stegemann seit vergangener Woche in der neuen Social-Media-App Clubhouse ein. Auch bei LinkedIn verbindet sie unter dem Label „Heads & Values“ HR-Köpfe der Branche. Dort präsentiert sie zudem das neue Format „Home Story“: In einem kurzen Film geben HR-Experten sehr persönliche Einblicke in ihr Denken, Wertegerüst und privates Umfeld. „Ich möchte Menschen sichtbar machen und in Kontakt bringen, die mutig sind und eigene Wege gehen“, beschreibt Stegemann ihr Herzsthema. Dazu gehören neben Jens Berger auch Britta Beste, bis vor kurzem Personalchefin bei „Das Futterhaus“ sowie Dennis Klosterhalphen, Head of HR bei Misumi. So spricht sich Beste beispielsweise für „bedingungslose Ehrlichkeit von Führungskräften“ aus. Berger und Klosterhalphen plädieren für neue Kriterien bei der Mitarbeitersuche.

Stegemann zeigt die Diskussion, dass manche HR-Entscheider mit den



Menschen: Fressnapf-Personalchef Jens Berger sowie Dennis Klosterhalphen und Britta Beste zeigen sich im Gespräch mit Fe Stegemann (o.r.) offen.



eigenen Prozessen hadern. Worauf kommt es an bei der Auswahl der richtigen Führungskräfte? Befördern die genutzten Verfahren tatsächlich die passendsten Kandidaten nach vorne? Oder scheitert manche Persönlichkeit an den Standardprozessen?

Zielsetzung und Realität prallen regelrecht aufeinander, stellt sie fest. Denn insbesondere am Anfang eines Auswahlprozesses stehen fachliche Kriterien immer noch im Mittelpunkt. Zunächst werden Punkte im Lebenslauf auf einer Einstellungs-Checkliste abgehakt. So fühlten sich die Recruiter auf der vermeintlich sicheren Seite. Anstatt diverse Teams mit unterschiedlichsten Fähigkeiten und Charakteren aufzubauen, führe dies jedoch dazu, dass immer wieder ähnliche Kandidaten durchkommen.

Statt auf Risikominimierung zu setzen, empfiehlt sie „gezielt nach Juwelen zu suchen“. Diese seien auf den ersten Blick nicht unbedingt zu erkennen. Oft genug fallen sie durch das vorgegebene Raster und können nicht durch ihre

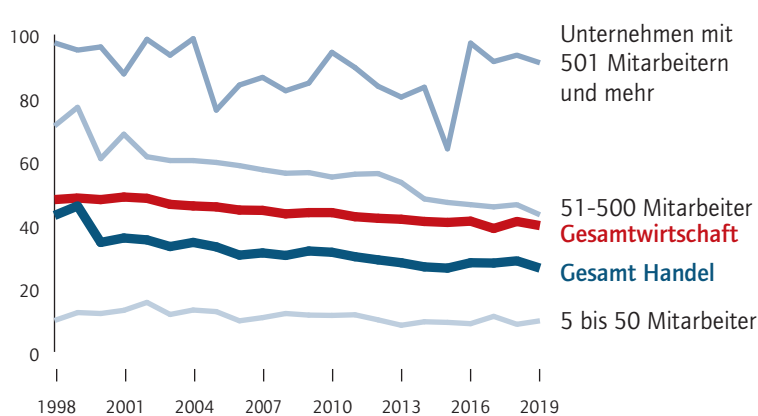
»Ich möchte Menschen sichtbar machen und in Kontakt bringen, die mutig sind und eigene Wege gehen«

Fe Stegemann

Persönlichkeit oder Erfahrung überzeugen. Stegemann geht grundsätzlich anders vor, wenn sie Unternehmen und Kandidaten zusammenbringt. Sie stellt die Frage: Welchen zukunftsorientierten Mehrwert könnte ein Kandidat einem Unternehmen bringen? „Das macht andere Persönlichkeiten sichtbar“, ist sie überzeugt. Fachliche Bildungsbelege rücken erst danach in den Fokus.

Die Netzwerkerin berät und begleitet seit 2008 Unternehmen bei der Suche nach Führungskräften und Experten. Der Schwerpunkt liegt dabei einerseits bei Handelsunternehmen und Logistik sowie andererseits im Personalbereich. Dabei ist es ihr ein Anliegen, vor allem Menschen zu verbinden, die bezogen auf Werte und Innovation etwas bewegen wollen. „Jetzt ist genau die richtige Zeit dafür“, stellt sie fest. Denn die Corona-Krise stellt gewohnte Vorgehensweisen in Frage. Dadurch würden Menschen sich öffnen, das Gespräch suchen und sich verstärkt auf den eigenen Anspruch fokussieren. *sb/lz 06-21*

Handel fällt auf durch wenig Betriebsräte
Anteil der vertretenen Mitarbeiter von 1996 bis 2019 in Prozent



LZ GRAFIK; QUELLE: IAB

Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass in Deutschland immer weniger Mitarbeiter durch einen Betriebsrat vertreten werden. Galt das 1998 noch fast für die Hälfte der Arbeitnehmer, so sank die Quote 2019 auf knapp 40 Prozent. Im Handel ist die Vertretungsquote noch schwächer ausgeprägt, zeigt die Exklusiv-Auswertung für die LZ: 1998 konnten sich 43 Prozent der Beschäftigten an eine gewählte Interessenvertretung wenden, 2019 galt das nur noch für ein gutes Viertel (26,4 Prozent). Laut IAB schränkt eine Branchenumstellung die Vergleichbarkeit ein, doch an der Kernaussage ändert das nichts. Vor allem kleine Handelsbetriebe (bis 50 Mitarbeiter) senken den Durchschnitt. *jw/lz 06-21*

Umbruch im Weiterbildungsmarkt

Stockstadt. Nach 60 Jahren verabschiedet sich die Akademie für Führungskräfte vom Markt, „weil die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie uns schwer und nachhaltig getroffen haben“. In Zeiten von Kontaktverboten haben es Spezialisten für Präsenzseminare schwer. In die Lücke stoßen E-Learning-Content und Plattformen – und neuerdings sogar Microsoft. Das Officepaket MS 365 mit Teams hat einen Corona-Push erfahren. Die Integration von E-Learning in Teams soll nun die „Employee Experience Plattform“ Viva vollziehen. Für Learning-Anbieter könnte die Einbindung in Viva essenziell werden. *lz 06-21*