

Im Gespräch mit Christina Draxler, MA, Kastner
Bereichsleitung Personalmanagement

Onboarding im Großhandel

- 900 Mitarbeiter, davon 31 Lehrlinge bei Kastner
- Fachkräftemangel: „Wir bilden selbst aus.“

INTERVIEW: ANNA LENA WAGNER



REGAL: Bei Kastner sind 900 Mitarbeiter beschäftigt, wie viele Lehrlinge nehmen Sie im Jahr auf?

CHRISTINA DRAXLER: Wir beschäftigen im Moment 31 Lehrlinge und nehmen pro Jahr fünf bis zehn Lehrlinge auf.

In welchen Bereichen?

Unsere Kernkompetenz ist der Lebensmittelgroßhandel – dort beschäftigen wir die meisten Lehrlinge. Einzelhändler bilden wir in unseren Nah&Frisch Eigenfilialen aus und Bürolehrlinge beschäftigen wir bis dato nur an unserem Standort in Eisenstadt. Die E-Commerce Lehre gibt es erst seit 2018 und wir haben damals bei myproduct.at sofort damit gestartet.

Bemerken Sie einen Fachkräftemangel bei Kastner? Wie wird dem entgegengewirkt?

Bei dieser Frage muss ich immer wieder schmunzeln. Wenn man den Fachkräftemangel operationalisiert, ist es einfach auf den Punkt zu bringen: Zu viel Nachfrage – zu wenig Angebot. Die Nachfrage werden wir nicht beeinflussen können, das Angebot allerdings schon. Und deshalb pflegen wir bewusst Kooperationen mit Schulen sowie Universitäten und bilden unsere Fachkräfte mittels Lehrausbildung selber aus. Wer Fachkräfte will, muss dafür sorgen, dass sie so ausgebildet werden, wie man es

von einer Fachkraft erwartet und dafür setzen wir uns aktiv ein. Wenn wir nicht den geeigneten Kandidaten finden – dann nehmen wir das eben selbst in die Hand und bilden neue oder bestehende Mitarbeiter zur Fachkraft aus.

Wie finden Sie die Richtigen?

Wir gehen sehr fokussiert auf die Zielgruppe ein. Mit unserem Lehrlingstest, der Möglichkeit der Schnupperlehre und einem zugehörigen Gespräch finden wir schnell heraus, wer die Richtigen sind.

Welche Benefits bekommen Lehrlinge bei Kastner?

Wir lassen unsere Lehrlinge in unterschiedlichsten Abteilungen rotieren, um einerseits herauszufinden, wo ihre Stärken liegen, aber auch um den Lehrlingen das Gefühl zu geben, dass für sie nach der Lehre viele Türen offenstehen. Wir unterstützen unsere Lehrlinge aber auch in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und haben dafür ein eigenes Workshop-Programm mit externen Trainern entwickelt.

Welche weiteren Karriere-Steps sind bei Kastner möglich?

Das Wort „Karriere“ hat über die letzten Jahre eine sehr hierarchische Bedeutung bekommen, von der wir uns bewusst distanzieren. Karriere machen kann bei uns jeder – der Kommissionierer, der tagtäglich sein Bes-

tes gibt, um seine Kommissionsfehler auf null zu halten, macht genauso „Karriere“, wie der Lehrling, dessen Plan es ist, in den nächsten zehn Jahren Führungsverantwortung zu übernehmen.

Wie sieht das Onboarding im Großhandelshaus während Corona aus?

Unser professioneller Onboarding Prozess steht und fällt mit unseren Einschulungsplänen, durch die jeder neue Mitarbeiter die Möglichkeit bekommt, ausnahmslos alle Abteilungen am Standort und die Personen dahinter kennenzulernen. Corona hat uns diesen in den letzten Monaten stark erschwert. Natürlich fanden alle Einschulungen trotzdem statt, aber meist und hauptsächlich virtuell oder eben mit unseren derzeit gültigen Sicherheits- und Hygienemaßnahmen.

Sie verleihen regelmäßig langjährigen Mitarbeitern Urkunden, wie gelingt es, gute Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden?

Mitarbeiter haben unterschiedlichste Werte und wollen spüren und am eigenen Leib erfahren, dass die eigenen Werte mit jenen des Arbeitgebers korrelieren. Wir sind davon überzeugt, wenn man lebt, was man nach außen kommuniziert, sind viele Mitarbeiterbindungsprogramme nur mehr ein „Add-on“.

Vielen Dank!