

SPAR startet Employer-Branding-Kampagne



Hinter den Kulissen: Der TV-Spot-Dreh mit Kindern machte die „Darf's ein bisschen mehr sein“-Kampagne zu einer der anspruchsvollsten überhaupt. BILD: SN/SPAR/WIRZ

Mit den neuen „Darf's ein bisschen mehr sein“-Employer-Branding-TV-Spots macht sich der Handelskonzern SPAR einer breiten Öffentlichkeit als attraktiver Arbeitgeber bekannt. Mit den neuen TV-Spots kombiniert SPAR die emotionale Employer-Branding-Kinderkampagne aus dem Jahr 2008 mit dem aktuellen Arbeitgeber-Auftritt „Darf's ein bisschen mehr sein“. Aussagen aus Kindermund wie „Wenn ich einmal groß bin, will ich den ganzen Tag Computer spielen“ und „Wenn ich einmal groß bin, will ich in einem echten Kaufmannsladen arbeiten“ löst SPAR mit Bildern aus der echten beruflichen Lebenswelt auf. In den Spots kommt nicht nur die Vielfalt der Berufsbilder zum Ausdruck: SPAR positioniert

sich auch als familienfreundlicher Arbeitgeber und zeigt typische SPAR-Stärken wie die Welt der frischen Lebensmittel.

Die Bandbreite an Berufen im Konzern ist riesig: Sie reicht vom Lehrling über die Feinkostmitarbeiterin bis hin zum IT-Manager. SPAR nimmt laufend neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, in den Zentralen genauso wie in den rund 1600 Märkten. 75 Prozent der SPAR-Belegschaft sind Frauen. Als familiengeführtes Unternehmen unterstützt SPAR Wiedereinsteigerinnen bei ihrem Neubeginn. SPAR bietet eine Vielzahl an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Und diese werden sehr gern angenommen: Rund die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit.



„Wenn ich einmal groß bin, will ich den ganzen Tag Computer spielen!“. Regisseur Marc Malze bei den Drehvorbereitungen für die IT-Kinderszene. BILD: SN/SPAR/WIRZ ANZEIGE

Zu wenig Expertise

In einem digitalen Umfeld aufzuwachsen reicht nicht. Den Digital Natives fehlt es an technischem Know-how.

Nur weil die sogenannten Digital Natives in einer digitalen Welt aufwachsen, sind sie nicht unbedingt versierter im Umgang mit Technik als ihre Lehrer, das hat Shiang-Kwei Wang, Expertin für Lehrtechnologien am New York Institute of Technology, in einer neuen Studie bestätigt. Denn es hat sich gezeigt, dass Schüler der Mittelstufe zwar gern mit ihren Elektronikgeräten spielen und andere Unterhaltungsangebote nutzen: „Aber sie brauchen Anleitung, damit sie lernen, diese Technologien zur Lösung anspruchsvoller Denkaufgaben zu nutzen“, betont Wang.

Unter dem Begriff der sogenannten Digital Natives versteht man jene Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die bereits in einem digita-

len Umfeld aufgewachsen sind, und denen das Leben ohne Handy, Computer oder Internet nicht möglich scheint.

Im Rahmen der Studie hat Wangs Team mehr als 1000 Schüler an 18 Schulen beobachtet, für die es als Digital Natives völlig normal ist, Hightech-Geräte zu nutzen und zu besitzen. Doch wengleich die Jugendlichen privat viel Erfahrung mit digitalen Spielen und Entertainment haben, erwiesen sie sich in der Schule nicht wirklich als technikversiert. Beispielsweise sind den meisten Web-2.0-Tools, die das Zusammenstellen und Teilen von Information erleichtern, nicht vertraut. Für 24 ebenfalls untersuchte Lehrer der Naturwissenschaften ist es dagegen normal, Technologie zur Problemlösung und als Lernhilfe zu nutzen.

Wang zufolge hat diese Diskrepanz nichts mit dem Alter der Lehrkräfte oder der genutzten Technik zu tun. Das Problem sei vielmehr, dass Schüler kaum Gelegenheit hätten, sich außer aus eigenem Interesse – also beispiels-

weise zur Unterhaltung – mit moderner Technologie zu befassen. Es sei daher entscheidend, wie neue Technologien in den Lehrbetrieb eingebunden würden. Denn meist dienen sie Schülern nur zum Sammeln von Information und Schreiben von Hausübungen. Nur selten sorgen Lehrer für die Chance, Technik wirklich zur Problemlösung oder kreativ zu nutzen.

„Die Ergebnisse legen nahe, dass das Konzept der Digital Natives irreführend sein mag“, betont die Forscherin in der Zeitschrift „Educational Technology Research & Development“. Damit Jugendliche einen versierten Umgang mit modernen Technologien lernen, müssen ihrer Ansicht nach Lehrer geeignet ausgebildet werden. Insbesondere sollte es darum gehen, wie Technologien besser in den Unterricht eingebunden werden können. „Wenn Lehrkräfte die Schüler mit einer neuen Technologie als Lernhilfe vertraut gemacht haben, lernen sie auch schnell, diese zu nutzen“, betont Wang.

KARRIERESPRUNG

Vero

Mag. Cornelia Auer (38) übernahm mit 1. Oktober die Position des Chief Financial Officers (CFO) der Vero Unternehmensgruppe und zeichnet für die Ressorts Finanzen und Personal verantwortlich.



Wein & CO

Der ehemalige Merkur-Vorstand Klaus Pollhammer ist seit 1. Oktober bei Wein & CO für die Bereiche Finanz, Personal, IT und Organisation zuständig.



Interspar

Markus Waidmann ist neuer Interspar-Regionaldirektor in Salzburg und Oberösterreich. Er führt seit 1. Oktober sieben Märkte mit insgesamt mehr als 860 Mitarbeitern. Als Geschäftsleiterin des Interspar Salzburg-Europark folgt ihm Petra Resch nach.



Eyede

Der international ausgezeichnete Creative Director Jürgen Heel verstärkt die Salzburger Full-Service-Agentur eyede. Sein Schwerpunkt liegt in der Kampagnenkonzeption und Markenführung.



Fressnapf

Katja Häusler (36) ist bei Fressnapf Österreich neue Kaufmännische Leiterin. Sie verantwortet die Bereiche Finanzbuchhaltung, Artikelstammdaten, Logistik, Warenwirtschaft, Controlling und Qualitätsmanagement.



DBJ

Der Salzburger Anwalt Andreas Seling (32) verstärkt ab sofort als das mehrfach ausgezeichnete IT/IP-Team der Wirtschaftsanwaltskanzlei Dorda Brugger Jordis.



Herausforderungen für Salzburgs Personalentwickler

Auf Einladung des Human Resources Business Club (HRBC) hielt Mario Weiss von Trigon Entwicklungsberatung am 16. Oktober im Hubertushof in Anif ein Impulsseminar mit dem Titel „HR meets OE. Warum Personalentwickler ein gutes Verständnis von Organisationsentwicklung benötigen“.

Zu den Themen, mit denen sich Personalentwickler auseinandersetzen, zählen Unternehmenskultur, Strategieentwicklung oder Strukturbildung. Über diese und viele weitere Themen des Personalrecruitings sprach Mario Weiss am 16. Oktober im Hubertushof in Anif: Am Tagesseminar, das vom Human Resources Business Club (HRBC) organisiert wurde, nahmen rund 15 HRBC-Mitglieder teil, die im Recruiting bekannter Salzburger Unternehmen tätig sind – darunter Markus Winkelmeier (Raiffeisen), Wolfgang Rehl (Rehl & Partner) und Johann Glück (Wüstenrot).

Für den Vortragenden Mario Weiss, seit 25 Jahren selbstständig und bei Trigon Entwicklungsberatung tätig, sind für Personalentwicklung über Organisationen und

deren Entwicklung im Job entscheidend. Im Seminar ging Weiss auf die zukünftige und die gegenwärtige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ein. Während die gegenwärtige Wettbewerbsfähigkeit durch Stabilität der Rahmenbedingungen, Kontinuität und Routine geschaffen wird, wird die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit durch eine irritierende und störende Dynamik ausgelöst. Weiss: „Um überleben zu können, muss eine Organisation beide Pole versorgen und das meist gleichzeitig. Um heute erfolgreich zu sein, ist Routine gefragt, und um sich für morgen zu rüsten, sind Störungen wichtig, die behoben werden müssen.“ Der Experte brachte viele Beispiele aus der Praxis. So erzählte er von einem Personal, der, obwohl

sein Unternehmen gut dastand, für schlechtere Zeiten vorausgeplant hatte. „Dieser Mann erkannte, dass er das Recruiting umstellen muss, um in fünf Jahren kein Problem zu haben.“ Davon, dass die Personalentwicklung im Umbruch sei, berichteten neben Weiß auch die Seminarteilnehmer. Vor allem das Recruiting von Personen ab 50 Jahren sei dringender denn je. Nicht nur im Seminar, sondern auch beim gemeinsamen Mittagessen hatte das Netzwerk oberste Priorität. Dabei wurden die Teilnehmer kulinarisch bestens versorgt.

Kontakt: HRBC – Human Resources Business Club, Karolingerstraße 40, 5021 Salzburg, Tel.: +43 662/83 73-281, E-Mail: OFFICE@HRB-CLUB.AT und online unter WWW.HRB-CLUB.AT



Der Vortragende Mario Weiss gab wertvolle Praxistipps. BILD: SN/RANS (3)



Die Seminarteilnehmer diskutierten eifrig mit dem Referenten.



Rund 15 HRBC-Mitglieder kamen zum Tagesseminar von Mario Weiss, das im Hubertushof stattfand.