



## Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ Edeka Habig KG – „Stillstand ist Rückschritt“



### Edeka Habig KG beweist „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

Malte Borges | Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH, 02/2018  
[www.demografieagentur.de](http://www.demografieagentur.de) | [malte.borges@demografieagentur.de](mailto:malte.borges@demografieagentur.de) | 0511-16990-927

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:

| BertelsmannStiftung



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



## Mitarbeiterorientierung als Marktvorteil

# Edeka Habig mit Verkaufsberatern erfolgreich

**Die Edeka Habig KG setzt in dem hart umkämpften Lebensmittelmarkt in Deutschland konsequent auf ein gesundes, motiviertes und qualifiziertes Fachpersonal, eine professionelle Prozessbegleitung und eine vorausschauende Unternehmenspolitik – mit Erfolg. Das inhabergeführte Familienunternehmen ist kerngesund. Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ unterstützte es dabei in seinem Vorhaben, als attraktiver Arbeitgeber langfristig wettbewerbsfähig bleiben zu können.**

Die Edeka Habig KG ist ein hessisches Familienunternehmen im Main-Kinzig-Kreis, gegründet 1964 von Manfred und Elke Habig in Bad Soden-Salmünster. Heute leitet das Ehepaar zwei weitere Filialen und eine vierte folgt im April dieses Jahres. Auf eine hohe Beratungs- und Servicequalität für die Kunden, die Regionalität der Produkte und die Frische der Lebensmittel wird hier besonderer Wert gelegt. Dafür sorgen, einschließlich des neuen Marktes, rund 110 gut ausgebildete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Aufstiegschancen und neun Auszubildende. Das Unternehmen setzt bewusst auf Fachpersonal in Vollzeit und nicht auf Minijobber. Wie die Geschäftsführerin Elke Habig betont, beschäftigen ihre Filialen keine Verkäufer, sondern Berater!

Doch die Konkurrenz um gutes Fachpersonal ist seit Jahren groß. Im Main-Kinzig-Kreis ist die Arbeitslosigkeit gering und die Abwanderung in die benachbarte Rhein-Main-Region hoch. Der Einzelhandel ist ebenfalls nicht die Lieblingsadresse qualifizierter Schulabgänger. Als Antwort darauf zeigt sich Edeka Habig als begehrter Arbeitgeber und verschafft sich durch gezielte Maßnahmen ein positives Unternehmensbild unter Absolventen.

Die Habig-Märkte waren unter den Ersten im Verbund Edeka Südwest, die ein geschlossenes Warenwirtschaftssystem einführten. Diese Digitalisierung im Handel hat Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse. Mit dem RKW Hessen hat Edeka Habig ein spezielles Arbeitszeitmodell entwickelt. Es entstand ein System versetzter Arbeitszeiten mit flexiblen Regelzeiten und einem Ampelkonto – mit Vorteilen für die Beschäftigten, die Kunden und das Unternehmen.

Die Geschäftsführung zögerte nicht, als die Prozessbegleiterin Simone Back Anfang 2015 für das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

warb. Es entwickelt die Unternehmen in den Säulen Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz – hier werden nur die tatsächlich umgesetzten Maßnahmen bewertet.

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ist nichts „für Feiglinge“ (Elke Habig). Die Auszeichnung stellt die Mitarbeiter in den Vordergrund. Die Geschäftsführung muss sich dem Urteil ihrer Beschäftigten stellen – und das erfordert Mut. Welche Veränderungen umgesetzt werden sollen, wird gemeinsam entschieden.

Für Edeka Habig war das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ das ideale Instrument, um verbindliche Maßnahmen in ihren Filialen zu strukturieren, zu bündeln und für alle Beschäftigten sichtbar zu machen. Die Projektgruppe aus Geschäftsführung, Mitarbeitern und Auszubildenden beschloss in einem Entwicklungsplan insgesamt 20 Maßnahmen. Grundlage dafür bildete eine anonyme Befragung der Belegschaft und der Geschäftsführung.



Ausgangspunkt der vereinbarten Ziele waren die vorangegangenen, langjährigen Bemühungen des Unternehmens. „Es sind immer die besseren Betriebe, die sich auditieren lassen“, so die Prozessbegleiterin Simone Back.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:





Das Audit führte alle bisherigen Anstrengungen zusammen, legte Schwachstellen offen und verbesserte sie – eine bewusste und nachhaltige Veränderung in der Unternehmenskultur.

Im Themengebiet Führung ist seit 2016 ein Mitarbeitergespräch mit einem persönlichen Feedback zu Leistungen und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter verbindlich. Die Arbeitsabläufe wurden transparenter gemacht, die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten klarer gefasst, die Information und die Beteiligung aller Beschäftigten verbessert. Wie in vielen Unternehmen mit mehreren Standorten und Schichtarbeit kommt sonst das einheitliche Informieren schnell unter die Räder.



Die umgesetzten Maßnahmen unter Chancengleichheit & Diversity ermöglichen den Beschäftigten eine familienfreundlichere Dienst- und Wochenendplanung mit dem Ziel einer hohen Verbindlichkeit. Langzeitarbeitslose werden in die Weiterbildungsangebote und in die Unternehmensfeiern eingebunden. Ebenfalls erleichtert wird der Einstieg neuer Beschäftigter.

Wichtigste Säule auf dem Feld der Gesundheit ist ein Vertrag mit einem lokalen Reha-Sportzentrum für jeden Mitarbeiter. Aktionstage zu gesunder Ernährung, mit denen ein Bewusstsein für ein gesundes Verhalten geschärft werden soll, runden das Angebot ab.

Auf dem Feld Wissen & Kompetenz herrschen heute klare Weiterbildungsstrukturen. Die Mitarbeiter wissen, welche betrieblichen Seminare sie im Jahr belegen müssen. In einem Handbuch werden ihnen auch die „Spielregeln“ zur Weiterbildung dokumentiert. Das Edeka-eigene Wissensportal hilft ihnen, sich eigenständig weiterzubilden. Für individuelle berufliche Qualifizierungen werden jedem Lernwilligen pro Arbeitstag sechs

Stunden gutgeschrieben. Edeka Habig setzt auf gut geschultes Fachpersonal, um im Konkurrenzkampf im Einzelhandel zu bestehen.

Im Juli 2016 schloss die Prozessbegleiterin Simone Back den Umsetzungsprozess ab. Der für sie schönste Nebeneffekt in dem Prozess war, „dass die Mitglieder der Projektgruppe zusammengewachsen sind und heute auf Augenhöhe mit der Geschäftsführung diskutieren. Eine hervorragende Entwicklung!“

Im September 2016 wurde Edeka Habig von der Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles in Berlin persönlich die Abschlussurkunde überreicht. „Das Audit hat uns eine neue Perspektive gegeben und allen gezeigt, was wir bereits erreichen konnten. Die Abschlussurkunde ist für uns nach innen ein positives Zeichen für die gemeinsamen Erfolge unseres Teams. Natürlich hoffen wir, dass diese Auszeichnung in Zukunft eine überzeugende Wirkung auf potenzielle Bewerber hat.“ (Elke Habig)

Trotz des großen Kraftakts ist auch heute das operative Geschäft nicht alles. Edeka Habig blickt weiter nach vorn, denn „Stillstand ist Rückschritt! Wir müssen nicht nur Entwicklungen im Handel im Auge behalten, wir müssen ein attraktiver Arbeitgeber für unsere Beschäftigten sein und bleiben!“ Weitere Projekte sind bereits im Gange. Habig schloss sich mit anderen Betrieben aus verschiedenen Branchen zu einer Ausbildungskooperation zusammen. Und das Unternehmen will sich mit einer Reauditierung erneut auf den Prüfstand stellen und weitere Veränderungsprozesse angehen.



Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:







## Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ...

... der Initiative Neue Qualität der Arbeit wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und getragen vom INQA-Steuerkreis, der sich aus Vertretern von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern und weiteren Institutionen zusammen setzt. Mit der Durchführung ist die Demografieagentur für die Wirtschaft beauftragt. Weitere Informationen finden Sie auf der Website [www.inqa-audit.de](http://www.inqa-audit.de).

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ist ein sozialpartnerschaftlicher Prozess als Antwort auf die Herausforderungen durch den demografischen Wandel und zunehmende Digitalisierung. Betriebe werden dort abgeholt, wo sie gerade stehen und gezielt in den vier INQA-Säulen (siehe INQA-Themenhaus) weiterentwickelt.

### Der Prozess im Überblick:

- Projektgruppe gründen
- Mitarbeiter- und Geschäftsführung befragen
- Befragung auswerten und Maßnahmen definieren
- Einstiegsurkunde
- Maßnahmen umsetzen
- Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“



Das gesamte Audit wird von besonders ausgebildeten Prozessbegleitern flankiert. Er oder Sie unterstützt die Projektgruppe bei der Durchführung, moderiert den Entwicklungsworkshop und kümmert sich um den Fortschritt bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Für eine eventuell erforderliche Fachberatung können gegebenenfalls Fördermittel aus Beratungsprogrammen – z.B. unternehmensWert:Mensch – in Anspruch genommen werden.

Weitere Informationen: [www.inqa-audit.de](http://www.inqa-audit.de)



### Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH

Günther-Wagner-Allee 23 | 30177 Hannover  
Telefon: 0511 / 16990-900 | [www.demografieagentur.de](http://www.demografieagentur.de)  
[info@demografieagentur.de](mailto:info@demografieagentur.de)

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:

