



Bei uns lernt man viel,
aber niemals aus.

Facettenreiche Aus- und Weiterbildung

Lernen im Tun —

Vorbildlich handeln – damit beschäftigen sich dm-Mitarbeiter schon während ihrer Ausbildung.

Für 15 angehende Drogisten aus Nordrhein-Westfalen ging es vor zwei Jahren ab in die Natur. Aber nicht, um sie zu genießen, sondern um zu ploggen. Bei dem Trend, der ursprünglich aus Skandinavien kommt, sammelt man achtlos weggeworfenen Müll ein – allein oder in der Gruppe. Als Lehrling Berfin Erdogan aus Duisburg mit Greifzange und Müllbeuteln loszog, war sie noch ziemlich skeptisch: „Ich fragte mich, ob wir überhaupt etwas entdecken werden.“ Doch sie und ihre Kollegen wurden schnell fündig. Neben Plastiktüten und Papierresten erblickten sie verrostete Autoteile und sogar eine ganze Stereoanlage. „Einerseits freue ich mich, dass wir so viel Müll entfernen konnten, aber andererseits ist es auch erschreckend, dass die Leute ihn überhaupt in die Natur geworfen haben“, findet sie.

*Gemeinsam für die Umwelt:
dm-Kolleginnen beim Ploggen.*

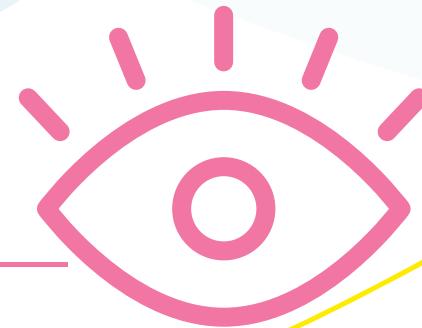
Nach der Aktion trafen sich die Plogger noch einmal, um den gesammelten Müll richtig zu trennen und zu entsorgen. „Denn nur so funktioniert die Kreislaufwirtschaft“, weiß Berfin Erdogan nach diesem Tag. Und was nehmen die Lehrlinge noch mit?

„Wenn jeder von uns beim Joggen oder Gassigehen nur drei Sachen aufsammelt, die er auf dem Weg findet, wäre schon viel getan. Wir alle können dazu beitragen, dass unsere Umgebung sauber bleibt.“



Berfin Erdogan,
Lehrling aus Duisburg

Wie wir es sehen



Unser Anspruch

ist es, in Lebenslanges Lernen und somit in die Qualifikation unserer Mitarbeiter zu investieren und ihnen dafür ein entsprechendes Angebot bereitzustellen.

Es kann einem schon manchmal schwindelig werden angesichts des Tempos, in dem sich unsere Welt verändert, komplexer und unberechenbarer wird. Das Konzept, nach einer Ausbildung oder einem Studium im Wesentlichen ausgelernt zu haben, ist schon lange von gestern. Aber auch wenn das Lebenslange Lernen als Notwendigkeit weithin anerkannt ist – es tatsächlich in der Berufswelt umzusetzen bleibt eine Herausforderung. Nicht nur, weil im Arbeitsalltag vieles dringlicher erscheint, sondern auch weil die Lernformen selbst immer neu an die Lern- und Arbeitswelt angepasst werden müssen: Verknüpfung von Theorie und Praxis ebenso wie die Angebote an flexiblen, digitalen Lernangeboten.

Jeder Mensch lernt auf seine Weise. Lernen befähigt den Menschen, Dinge zu tun, die er bisher noch nicht konnte. Dies als Unternehmen zu berücksichtigen, bringt viele Chancen mit sich. Denn als Unternehmen können wir nur das leisten und bewirken, was unsere Mitarbeiter mit all ihren Kenntnissen und Fähigkeiten zu tun vermögen. Die Summe dessen, was alle Mitarbeiter gelernt haben und weiter lernen möchten, ist unser größtes Kapital. In dieser Perspektive sehen wir Fehler

vor allem als eine Lernchance – sie ermöglichen es dem Betroffenen und anderen, neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Um unsere Kunden gut beraten zu können, brauchen wir Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen. Wissen darüber, wie die Produkte hergestellt werden, welche Inhaltsstoffe sie enthalten oder auch welche Produkte bei Unverträglichkeiten verwendet werden können. Neue Erkenntnisse beispielsweise zu Wirkungsweisen von Inhaltsstoffen führen bei unseren Kunden manchmal zu Verunsicherungen hinsichtlich der Produktverwendung. Sich immer wieder neu zu informieren, Kompetenzen anzueignen und bewusst Erfahrungen zu sammeln ist eine große Herausforderung. Für eine gute Kundenberatung allerdings notwendig und essenziell.

Wir bei dm sind überzeugt davon, dass es den Menschen in unserer Arbeitsgemeinschaft umso besser geht, je freier sich ihre Fähigkeiten und schöpferischen Kräfte entfalten können. Deshalb schaffen wir Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildung, die jeder Mitarbeiter für seine fachliche und persönliche (Weiter-)Entwicklung nutzen kann. Mit dieser

starken Weiterbildungskultur ermöglichen wir Lebenslanges, handlungsorientiertes Lernen und fördern die ganzheitliche Entwicklung unserer Mitarbeiter.

Deutlich wird unsere Grundhaltung auch an unserem einzigartigen Ausbildungskonzept: Es fördert durch das Zusammenspiel verschiedener Elemente die Entwicklung unserer „Lernlinge“. Auszubildende und Studierende nennen wir so, denn sie eignen sich ihre Fähigkeiten auf aktivem Weg an, statt passiv etwas beigebracht zu bekommen.

Zentrale Fragen

- Wie können wir unser Angebot an das sich verändernde Arbeitsumfeld auf Basis unserer Prinzipien weiterentwickeln?
- Wie können wir unseren Mitarbeitern neues Wissen schnell und bedarfsgerecht zur Verfügung stellen, um weiterhin eine gute Kundenberatung zu ermöglichen?



—Was wir konkret tun

Motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für uns die Voraussetzung dafür, auch in Zukunft für unsere Kunden den Unterschied machen zu können, als Arbeitgeber attraktiv und als Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich zu bleiben. Bei unserem Lernkonzept spielen die Aspekte des selbstbestimmten, informellen und nachhaltigen Lernens eine zentrale Rolle. Denn gerade selbstbestimmtes Lernen muss ebenso wie zukunftsfähiges Handeln und Denken aus jedem selbst erwachsen.

Um den Lernprozess unserer Mitarbeiter zu fördern, werden sie auf ihrem Lernweg von ihren Kollegen individuell begleitet. Im Rahmen der Ausbildung ist uns neben der fachlichen Qualifikation insbesondere die Förderung von sozialen und persönlichen Kompetenzen wichtig. Im Jahr 2020 haben wir unser

Themen und Projekte —

- Unser Grundsatz: Ganzheitlich und selbstbestimmt
- Unser Weg: Individuelle Aus- und Weiterbildung
- Unsere Umsetzung: Digital und aktivierend

Ausbildungskonzept grundlegend überarbeitet und es damit zukunftsfähig gestaltet – beispielsweise im Hinblick auf das stärkere Einbinden von digitalen Lernmitteln.

Seit 2018 haben wir eine digitale Lernplattform, über die wir digitale und klassische Lernangebote wie Präsenzseminare miteinander verbinden. Damit ist uns ein wichtiger Meilenstein gelungen: Wir haben unsere Lernwelt zukunftsfähig gestaltet und können dadurch integriertes Lernen noch besser fördern.

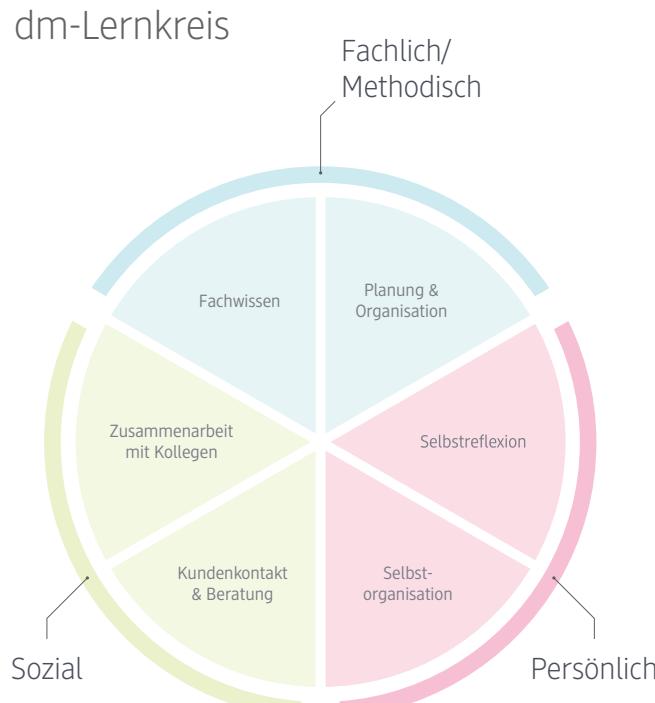
Ein besonderes Anliegen ist uns, unsere Kunden beim Einkaufen individuell zu beraten – verbunden mit Impulsen für einen nachhaltigeren Konsum.



Unser Grundsatz

— Ganzheitlich und selbstbestimmt

Wir sehen unser ganzheitliches Lernkonzept als die wichtigste Möglichkeit an, Bewusstsein für das eigene Lernen zu thematisieren. Auf diese Weise führen sich unsere Mitarbeiter selbst vor Augen, warum sie lernen. Nachweise zu Erreichungsgraden fremder Ziele passen daher nicht in unser ganzheitliches



Der Lernkreis unterstützt dabei, den eigenen Lernbedarf zu ermitteln.

Konzept. Am deutlichsten kann man den Lernerfolg daran erkennen, wie die Mitarbeiter von ihrem Umfeld – Kunden und Kollegen – wahrgenommen werden.

Selbstbestimmt lernen – über Inhalte, Ort und Tempo selbst entscheiden

Wir sind überzeugt: Menschen wollen lernen. Deshalb gibt es von Seiten des Unternehmens weder klassische Pflicht-Schulungen noch betriebliche Zielvorgaben. Für unser Ziel des selbstbestimmten Lernens stellen wir ein breites Lernangebot für unterschiedliche Interessen zur Verfügung und beziehen unsere Mitarbeiter in die Überarbeitung von Lernangeboten mit ein. Wir unterstützen jeden Kollegen dabei, sich eigeninitiativ und individuell neues Wissen anzueignen – direkt im Arbeitsalltag und ganz bedarfsorientiert. So schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass unsere Mitarbeiter und damit das ganze Unternehmen flexibel bleiben.

Bei uns trifft jeder Mitarbeiter selbst die Entscheidung, ob, warum und was er zu welchem Zeitpunkt lernt. Dafür stehen ihm in der dm-Lernwelt verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung: Über die digitale Plattform können unsere Mitarbeiter ortsunabhängig auf das gesamte Lernangebot zugreifen. Das Angebot wird kontinuierlich ergänzt, zum Beispiel um Expertentalks und andere digitale Seminare und Veranstaltungen.

Virtuelle Zusammenarbeitsräume bieten die Möglichkeit, gemeinsam an Fragestellungen, Aufgaben und Projekten zu arbeiten. Das Nebeneinander von digitalen und analogen Weiterbildungsmöglichkeiten ist auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der dm-Arbeitsgemeinschaft abgestimmt.



Über die personalisierte dm-Lernwelt können unserer Mitarbeiter zeit- und ortsunabhängig an verschiedenen Lernangeboten teilnehmen und Präsenz-Seminare direkt buchen.

Den eigenen Lernbedarf entdecken

In unserem Heft „Lernen im Unternehmen“ finden alle Mitarbeiter Informationen, Impulse und Aufgaben, anhand derer sie die Einordnung und den Umgang mit ihrem eigenen Lernbedarf gestalten können. Darin enthalten ist unter anderem der Lernkreis: Jeder überlegt, was ihm in den jeweiligen Bereichen des Lernkreises schon gut gelingt und welche Fähigkeiten er noch ausbauen möchte. Daraufhin kann sich der Mitarbeiter ein Lernziel setzen und darüber mit seinem Lernbegleiter ins Gespräch kommen. Dieser kann mit Hinweisen zu Lernhilfsmitteln oder Lernmöglichkeiten dabei unterstützen, das gesetzte Lernziel zu erreichen.

Informelles Lernen – ganz nebenbei schlauer werden

dm setzt vor allem auf das informelle Lernen in der Arbeit. Lernen ist ein selbstverständlicher Teil des Lebens, und ein ganz besonders ergiebiger Ort dafür ist die tägliche Arbeit. Mit ihren immer wieder neuen Herausforderungen und Aufgaben bietet sie andauernd Lernimpulse. Ein zentraler Gedanke des dm-Lernkonzepts, durch das wir uns von vielen anderen unterscheiden, besagt: Wir wollen dieses informelle Lernen in der täglichen Arbeit nicht nur geschehen lassen, sondern es bewusst und gezielt fördern. Damit es der Bildung und Entwicklung aller Mitarbeiter dient und so zur Basis der Unternehmensentwicklung werden kann. Sehr breit wirksam sind dabei vor allem die vielen kleinen Maßnahmen, die unsere Mitarbeiter im täglichen Tun selbst entwickeln.



Wir fördern informelles Lernen in der Arbeit.

Nachhaltiges Lernen – Wissen allein reicht nicht

Hierbei geht es nicht nur um Lerninhalte. Unser Anliegen ist es darüber hinaus, das Lernen selbst so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Denn wir haben den Anspruch, dass unsere Mitarbeiter durch unsere Angebote nicht nur Inhalte geliefert bekommen, sondern selbst einen Blick auf ihr Lernverhalten gewinnen können – und es selbst in die Hand nehmen. Wir möchten dazu ermutigen, das eigene Lernen so zu gestalten, dass die in der Praxis gemachten Erfahrungen sich positiv auf die Lebensgestaltung unserer Mitarbeiter insgesamt auswirken. Mit der Folge, dass ihr Lernen sie dazu befähigt, den Herausforderungen des Alltags zu begegnen – im Berufsleben wie im Privaten.

Sich vernetzen und Wissen weitergeben

dm ist seit 2015 Mitglied des Fachforums „Berufliche Bildung“ des BNE (Bildung für nachhaltige Entwicklung, Weltaktionsprogramm der UNESCO). Das Fachforum erarbeitet prioritäre Handlungsfelder sowie konkrete Ziele und Umsetzungsstrategien für den Bereich berufliche Bildung. Beispielsweise wurde hier die neue Standardberufsbildposition „Nachhaltigkeit und Umweltschutz“ entwickelt, die bei jedem neu geordneten Berufsbild zum Tragen kommt. Außerdem identifiziert das Fachforum Beispiele guter Praxis und gibt Anregungen für neue Bildungs- und Lernformate. Von diesen Ideen möchten wir uns für die Weiterentwicklung unseres Aus- und Weiterbildungskonzepts inspirieren lassen und gleichzeitig auch einbringen, welche Faktoren für die berufliche Bildung aus Unternehmenssicht relevant sind. Zudem ist dm im Projektbeirat aktiv, den die „Stiftung Bildung“ für die Jugendbeteiligung am Weltaktionsprogramm initiiert hat. Ziel des Panels youpaN ist es, junge Menschen an der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans BNE aktiv zu beteiligen. Der Projektbeirat unterstützt den gesamten Jugend-Beteiligungsprozess, in ihm sitzen Experten aus Politik, Verwaltung und Praxis.

Unser Weg — Individuelle Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung brauchen einen engen Austausch und vertrauensvollen Dialog. Deshalb gibt es bei uns unterschiedliche Verantwortliche, die ihre Kollegen bei ihrem persönlichen Lernprozess begleiten.

Nicole Bittner, seit 2005 Beraterin Aus- und Weiterbildung:
„Um meine Kollegen beraten zu können, muss ich zuerst ihre Biografie verstehen. Ein 17-jähriger Berufsstarter steht natürlich an einem ganz anderen Punkt als eine junge Mutter mit 26 oder ein Filialleiter, der schon seit 30 Jahren in unserer Arbeitsgemeinschaft ist.“ Unsere Berater Aus- und Weiterbildung und die Ressort-Ausbildungsverantwortlichen stehen ihren Kollegen in den dm-Märkten bzw. den Ressorts bei Lernfragen als Ansprechpartner und Unterstützer zur Seite, um gemeinsam den passenden Lernweg zu finden. Auch dabei steht der Einzelne mit seinem individuellen Lernbedarf im Vordergrund.



Nicole Bittner steht
als Beraterin Aus-
und Weiterbildung
ihren Kollegen zur
Seite.



Seit 2004 ist das Anlegen eines Herbariums – einer Sammlung getrockneter und gepresster Pflanzen – fester Bestandteil der Drogistenausbildung.

Eine Besonderheit sind unsere Lernbegleiter: Alle Kollegen im Team können bei uns Lernbegleiter für einzelne Aufgaben sein und Kollegen in ihrem Lernprozess unterstützen. Sie geben keinen Lösungsweg vor, sondern lassen den Lernenden aktiv seinen eigenen Lösungsweg finden. Nachdem eine Aufgabe gelöst ist, folgt die gemeinsame Reflexion, denn durch das eigene Hinterfragen prägen sich Abläufe besser ein und man lernt fundierter.

Die Ausbildung bei dm

Selbst auszubilden ist für uns schon immer von großer Bedeutung, um die Arbeitsgemeinschaft durch qualifizierte junge Fachkräfte agil zu halten. Diese Bedeutung wird aktuell durch den demografischen Wandel verstärkt. Derzeit lernen rund

3.200 Lehrlinge und Studierende bei uns. Die Planzahlen liegen dabei in jedem Jahr deutlich höher als die tatsächlich besetzten Stellen.

Aufgaben aktiv angehen und dabei Erfahrungen sammeln, das ist die Idee, die unserem Ausbildungskonzept zugrunde liegt – und die wir in elf Ausbildungsberufen und sechs dualen Studiengängen umsetzen. Neben der Ausbildung zum Drogisten und dem dualen BWL-Studium stehen Berufe aus kaufmännischen Bereichen sowie IT und Logistik zur Auswahl. Theorie und Praxis greifen perfekt ineinander, da wir den engen Austausch mit Berufs- und Hochschulen pflegen.

Neben den fachlichen fördern wir auch die sozialen und persönlichen Kompetenzen unserer Mitarbeiter – vor allem durch das selbstverantwortliche Lernen am Lernort nach dem Leitgedanken „Lernen in der Arbeit“ und beispielsweise durch den Theaterworkshop „Abenteuer Kultur“.

Nachhaltigkeit in der Ausbildung

Das Thema Nachhaltigkeit ist schon lange fest in unserer Ausbildung verankert. Von 2010 bis 2020 folgte bei uns die Ausbildung von Drogisten dem „Roten Faden der Nachhaltigkeit“. Er ermöglichte es den Lehrlingen, sich mit Fragen der Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen und sich dadurch ihrer Verantwortung bewusst zu werden: für ihre Mitmenschen, für die dm-Arbeitsgemeinschaft, für die Natur und für nachfolgende Generationen.

Abenteuer Weitblick – das neue Ausbildungskonzept

Seit Mitte 2020 haben wir mit „Abenteuer Weitblick“ ein neues Ausbildungskonzept mit den Schwerpunkten „Abenteuer Zusammenarbeit“, „Abenteuer Handel“, „Abenteuer Kultur“ und „Abenteuer Zukunft“. Der Fokus liegt darauf, die Handlungskompetenz und Entscheidungsfähigkeit sowie das eigen-

ständige, selbstentdeckende Lernen und Handeln zu fördern. Es bietet die Möglichkeit, sich kritisch mit aktuell relevanten Themen auseinanderzusetzen und eine eigene Haltung dazu zu entwickeln. Nachhaltigkeit ist in dem Konzept nicht mehr nur ein Kapitel, sondern das Ausbildungskonzept selbst ist insgesamt nachhaltig – und zukunftsfähig. Das bedeutet, dass die Lernprozesse, die Verankerung im Alltag und der Blick auf die Zukunft bei fachlichen und persönlichen Themen eine zentrale Rolle spielen.

Die Inhalte des neuen Ausbildungskonzepts im Überblick:

- 1 | Im ersten Jahr steht das Thema Zusammenarbeit im Fokus, das anhand digitaler Angebote erarbeitet wird. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Verknüpfung der digitalen Inhalte mit Aufgaben zur praktischen Umsetzung im Arbeitsalltag.
- 2 | Der Schwerpunkt „Abenteuer Handel“ ermöglicht den Lehrlingen im zweiten Ausbildungsjahr eine intensive Auseinandersetzung mit dem Umfeld des von ihnen gewählten Berufs und den darin zu erwartenden Veränderungen.
- 3 | Die „Abenteuer Kultur“ genannten Theaterworkshops sind Teil der Ausbildung aller Lehrlinge und Studierenden bei dm. An insgesamt acht Tagen inszeniert eine Gruppe ein Theaterstück, professionelle Künstler begleiten diesen Prozess. Die kreative Arbeit fördert den gemeinsamen Austausch und das Sich-Einlassen auf unbekannte Situationen.
- 4 | Im Rahmen des Schwerpunkts „Abenteuer Zukunft“ wählen die Lehrlinge im zweiten Lehrjahr ein Thema aus ihrem beruflichen oder gesellschaftlichen Umfeld aus, das sie gerne aktiv verändern möchten. Im dritten Lehrjahr bearbeiten sie dieses Thema in Form eines Projekts.



Nicole Göß informierte mit ihrem Projekt Kunden über die Partnerschaft mit „Plant-for-the-Planet“ und gab Tipps zum Heranziehen von Apfelbäumen ...



... dazu pflanzt sie auch selbst einige Apfelbäumen an.



Um Spenden für das Projekt „Schulmaterial für Schulkinder in Uganda“ der Welthungerhilfe und share zu sammeln, bastelte Tristessa Kaminska Lesezeichen aus Milchtüten.



Mit der „Unverpackt Station“ für Waschmittel sammelte Selina Pechan in ihrem dm-Markt Spenden für die Nachbarschaftshilfe Hösbach und sensibilisierte Kunden für plastikfreie Alternativen.



Mit selbst genährten Mund-Nase-Bedeckungen und Haargummis sammelte Emily Drost insgesamt 501,89 Euro für den Gnadenhof in Adelsberg.

Unsere Umsetzung

Digital und aktivierend

Mit der Online-Plattform dm-Lernwelt haben wir seit April 2018 ein für jeden Mitarbeiter zugängliches Tool geschaffen, das Zugänge zu den unterschiedlichen Lernmöglichkeiten bietet – von digitalen Angeboten bis hin zu Buchungsmöglichkeiten für Seminare vor Ort. Dadurch können alle Mitarbeiter zum einen zeit- und ortsunabhängig über ihr Smartphone oder auch über den PC an verschiedenen Lernangeboten teilnehmen, zum anderen können sie Präsenz-Seminare direkt über die dm-Lernwelt buchen und das Tool zum Erfahrungsaustausch

mit anderen Kollegen nutzen. Der Zugang zur dm-Lernwelt ist personalisiert, das heißt, jeder Mitarbeiter findet hier seine persönliche Übersicht der für ihn relevanten Lernangebote. Für Pflichtschulungen, die vom Gesetzgeber vorgegeben sind und daher vom Mitarbeiter erfüllt werden müssen, erhalten unsere Mitarbeiter eine Meldung auf ihrer Startseite – beispielsweise zum Thema Datenschutz oder Kasse.

Wir möchten allen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, aktiv an unseren Programmen mitzuwirken, damit wir nicht nur von und für Spezialisten Aufgaben in unseren digitalen Lernangeboten bereithalten. So können beispielsweise alle Mitarbeiter Moderator für digitale Seminare werden, wodurch sich unser Angebot stetig erweitert. Außerdem arbeiten wir daran, digitale Botschafter im Unternehmen zu etablieren, die Ansprech-

partner und Promotoren in allen Unternehmensbereichen sind. Sie bringen agile und digitale Haltungen und Neuerungen immer wieder ins Unternehmen und ins Bewusstsein, erhöhen unseren digitalen Reifegrad und halten die Arbeitsgemeinschaft somit langfristig innovativ und zukunftsfähig.

Um das Angebot des formalen Lernens (unter anderem Seminare) evaluieren zu können, gibt es am Ende von Veranstaltungen Feedbackrunden. Außerdem können die Teilnehmer in der dm-Lernwelt Rückmeldung zum Lernangebot geben.

Lernangebote für unsere Mitarbeiter

Wir stellen unseren Mitarbeitern eine Bandbreite an Angeboten zur Verfügung, anhand derer sie sich individuell weiterbilden können. Momentan sind es rund 250 Lernmöglichkeiten. Digitale Lernangebote in der dm-Lernwelt stehen dabei neben Präsenzveranstaltungen und „Blended Learning“-Angeboten, die beide Formate vereinen. Dabei orientieren wir uns am aktuellen Bedarf: Im Jahr 2020 entwickelten wir beispielsweise eine neue Internetseite zum Thema „Digitale Transformation“ und initiierten im Dezember 2020 ein „digitales Bootcamp“ mit Impulsvorträgen und Debatten rund um das Thema. Mitte Januar 2021 folgte ein Austausch zum Thema „Führung“.

Komplexe Probleme erfordern kreative Ideen und neue Lösungswege. Damit Mitarbeiter im Arbeitsalltag den Mut haben, vertraute Pfade auch mal zu verlassen, sind in vielen unserer Lernangebote auch kreative Elemente und Übungen enthalten. Seminare zu den Themengebieten Führung, Kommunikation und der Unternehmensphilosophie helfen, sich selbst zu verstehen, die Werte von dm zu durchdenken und diese nach innen und nach außen erlebbar zu gestalten. Lernangebote zu wissenschaftlichen Themen und Prozessen helfen, die fachliche Kompetenz zu stärken und die Prozessqualität von Abläufen aller Art



Bietet unterschiedlichste Lernangebote und die Möglichkeit, sich in Gruppen auszutauschen: die dm-Lernwelt.



Mitarbeiter in den dm-Märkten spezialisieren sich und lernen beispielsweise die technischen Möglichkeiten rund um die Fotostation kennen.

vor Ort zu fördern – beispielsweise in unseren dm-Märkten zu den Themenbereichen Sicherheit, Lager und Kasse.

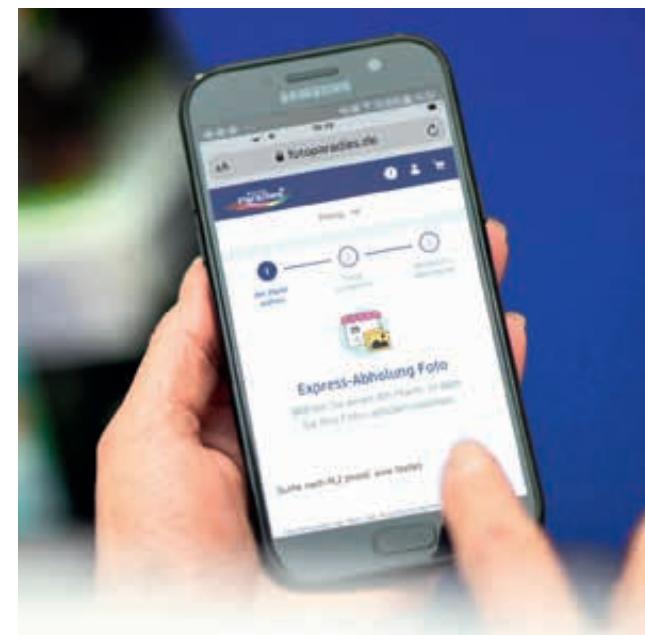
Wir werden unser Angebot auch in Zukunft systematisch erweitern. Dabei möchten wir unsere digitale Zusammenarbeitskultur stärken und relevante Inhalte für die Arbeitswelt der Zukunft ausbauen. Es ist uns wichtig, Lernangebote nach dem bewährten „Baukastenprinzip“ bereitzustellen, die Grundlagenwissen und ein Transferangebot in den Alltag bieten. Außerdem wollen wir die Lernwelt noch nutzerfreundlicher gestalten und sind dafür ständig im Austausch mit unseren Kollegen.

Informations- und Lernquelle speziell für unsere Kundenberatung

Unser Sortimentsangebot ist vielfältig. Genauso vielfältig ist damit der Beratungsbedarf unserer Kunden. In den dm-Märkten

sprechen sich unsere Mitarbeiter deshalb innerhalb ihres Teams ab, wer sich auf welches Fachgebiet spezialisiert. So gibt es in einem dm-Markt Beauty- und Ernährungs-Experten genauso wie Kollegen, die mit allen technischen Möglichkeiten der Fotostation vertraut sind. Diese Experten können regelmäßig an entsprechenden Lernangeboten teilnehmen und im Anschluss ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit den Teamkollegen teilen.

Die Fragen unserer Kunden möchten wir schnell und kompetent beantworten. Sie lassen sich aber nicht immer durch unsere Experten abdecken. Ein wichtiges Hilfsmittel und digitale Informationsquelle sind dann unsere dm-Smartphones, die jedem Mitarbeiter als Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Sie können während der Kundenberatung für die schnelle Produktrecherche, das Nachschlagen eines unbekannten Begriffs



Bei der Kundenberatung im dm-Markt eröffnen die Mitarbeiter-Smartphones neue Möglichkeiten.

oder in einer ruhigen Minute auch als Zugang zu unseren digitalen Lernmedien genutzt werden.

Bewusstseinsbildung und informelles Lernen – wie wir uns gegenseitig impulsieren

Unsren Mitarbeitern ist es jederzeit möglich, sich eigeninitiativ in unsere Arbeitsgemeinschaft einzubringen. So gründeten mehrere Filialleiter im Jahr 2019 beispielsweise einen regionalen Klima-Arbeitskreis, um das Bewusstsein bei ihren Mitarbeitern und Kunden für das Thema Klimaschutz zu fördern (siehe „Klimaschutzmaßnahme“).

Aus unserem Arbeitskreis Nachhaltigkeit (siehe „Unsere Organisationsstruktur – Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit“) initiierten die Teilnehmer 2019 unsere erste „Woche der Nachhaltigkeit“. Unter dem Motto „Unsere Umwelt – Unsere Verantwortung“ setzten sie für ihre Kollegen eine Woche lang verschiedene Impulse im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit zu den Themen Mobilität, Ernährung, Kreislaufwirtschaft und Konsumverhalten. Nachdem die „Woche der Nachhaltigkeit“ 2020 aufgrund der Coronapandemie nicht stattfinden konnte, möchten wir sie 2021 als digitale Plattform umsetzen.

Um unsere Arbeitsgemeinschaft zukunftsfähig weiterzuentwickeln, braucht es die Reflexion bestehender Prozesse. So können wir zukunftsfähige Ideen entwickeln, Neues kreieren und in die bestehenden Prozesse integrieren. Um diesen Ansatz weiter zu forcieren, haben wir im Jahr 2020 die „Ideenschmiede Zukunftsfähigkeit“ konzipiert. Eine Art Wettbewerb, bei dem Ideen zum Thema Zukunftsfähigkeit gesammelt werden, die anschließend von einem internen Arbeitskreis gesichtet und zur Abstimmung aufbereitet werden. Dabei haben alle Kollegen die Möglichkeit, zukunftsfähige Ideen einzureichen und an der Abstimmung teilzunehmen. Im Juni 2021 möchten wir das Projekt starten.

Was wir planen



Wir sind davon überzeugt, dass die Menschen unserer Arbeitsgemeinschaft auch in Zukunft den Unterschied für unser Unternehmen machen werden. Damit dies möglich ist, wollen wir unsere starke Aus- und Weiterbildungskultur weiter fördern und unsere Angebote stetig an die sich wandelnden Mitarbeiterbedürfnisse und die veränderten äußeren Anforderungen anpassen.

Eine der größten Herausforderungen wird dabei bleiben, dass unsere Welt volatiler wird und wir unseren Mitarbeitern die richtigen Werkzeuge mit an die Hand geben möchten, damit sie weiterhin zukunftsfähige Entscheidungen treffen können. Wir werden unser Aus- und Weiterbildungsangebot dahingehend kontinuierlich prüfen und möchten dabei auch den Ansatz des blended learning weiterverfolgen. Das heißt, wir werden unsere Angebote des digitalen Lernens mit den klassischen Präsenzveranstaltungen noch besser miteinander verzahnen.

Unsere Ziele sind

- Im Jahr 2024 unser neues Ausbildungskonzept zu evaluieren.
- Die Fähigkeiten und Haltungen für die proaktive Nutzung digitaler Möglichkeiten auszubauen.
- Die Anzahl und Vielfalt der digitalen Lernangebote weiter zu erhöhen.
- Neue digitale und Präsenzangebote zur Dialogischen Unternehmenskultur zu erarbeiten.
- Im Jahr 2021 die „Ideenschmiede Zukunftsfähigkeit“ einzuführen.
- Die „Woche der Nachhaltigkeit“ regelmäßig durchzuführen.