



AIDA Cruises – German Branch of Società di Crociere Mercurio S.r.l.

Am Strande 3d
 18055 Rostock
 Susanne Schulz
 susanne.schulz@aida.de
 Tel.: +49(0)3 81/4 44 86 16
 www.aida-jobs.de

Mitarbeiter	rund 4.400, davon rund 3.800 an Bord der Schiffe
Standorte	Rostock (Hauptsitz), Hamburg, Wien, Flotte weltweit
Umsatz	772,1 Mio. Euro (2009)
Fachrichtungen	an Land vor allem kaufmännische Berufe, Betriebswirte, Touristiker, Hotelfachleute, Ingenieure
Einstellungen 2010	rund 60 an Land, 700 auf den Schiffen
Einstiegsgehalt	keine allgemeine Veröffentlichung
Internationale Einsätze	an Bord
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

Entwicklungsmöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Jobsicherheit	★ ★ ★ ★ ★
Marktposition & Image	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★
Vergütung	★ ★ ☆ ★ ★
Work-Life-Balance	★ ★ ★ ☆ ★

AIDA Cruises



AIDA Cruises mit Sitz in Rostock ist mit einem Marktanteil von 37 Prozent das führende Kreuzfahrtunternehmen Deutschlands. Es wurde 1996 gegründet und beschäftigt heute rund 4.400 Mitarbeiter. AIDA Cruises vermarktet und organisiert Kreuzfahrten und betreibt derzeit sechs Kreuzfahrtschiffe. Bis 2012 soll die Flotte auf neun Schiffe anwachsen. AIDA Cruises gehört zur börsennotierten US-amerikanischen Carnival-Gruppe mit Sitz in Miami. Mit knapp 90 Kreuzfahrtschiffen und mehr als 80.000 Mitarbeitern ist diese Weltmarktführer.

Kreuzfahrten hoch im Kurs

„Wir haben weiterhin ein überdurchschnittliches Wachstum“, sagt AIDA Chef Michael Thamm. An den Wachstumszielen hält das Unternehmen fest. 2010 wird mit AIDAblu ein neues Kreuzfahrtschiff in Dienst gestellt und die Flotte auf sieben Schiffe erweitert. Bis 2012 sollen es sogar neun Schiffe werden. „Die Nachfrage ist sehr groß“, betont Michael Thamm. Das zeige auch die Studie des Deutschen Reiseverbandes. Danach ist der deutsche Kreuzfahrtmarkt 2008 auf 1,7 Milliarden Euro angewachsen, ein Plus von knapp 18 Prozent. Dabei buchten von den insgesamt rund 906.000 Gästen mehr als ein Drittel eine Reise mit AIDA Cruises.

>>

Attraktive Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten

Für eine nachhaltige Personalpolitik bedeutet das Wachstum von AIDA Cruises eine vorausschauende und kontinuierliche Sicherstellung eines leistungsfähigen Teams. „Wer Chancen und Perspektiven sucht, ist bei uns genau richtig“, erklärt AIDA Chef Michael Thamm. Im Zuge des Wachstums ergeben sich stetig attraktive Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten, ob an Bord der Schiffe oder in der Firmenzentrale an Land. Insgesamt will die Reederei die Zahl der Mitarbeiter bis 2012 auf rund 6.000 erhöhen. Mitte 2009 waren es dagegen noch 4.400 Mitarbeiter, davon 3.800 an Bord und circa 600 in Rostock, den Vertriebsbüros in Österreich und der Schweiz sowie beim Joint-Venture SeeLive für Entertainment in Hamburg. Wie jung das Unternehmen ist, zeigt auch das Durchschnittsalter der Mitarbeiter: An Land be-

trägt es 36 Jahre und 34 Jahre an Bord. Der Frauenanteil liegt an Land bei 60 Prozent und an Bord bei 20 Prozent.

„Ich bin eine absolute Teamplayerin.“

Susanne Dulle, Club Direktorin

Nachhaltige Personalpolitik

heißt für AIDA Cruises auch verstärktes Engagement in der Aus- und Weiterbildung. So können junge Leute seit 2008 erstmals die in der Schifffahrt einzigartige Berufsausbildung zum Mechatroniker absolvieren. Wer die Voraussetzungen erfüllt, hat die Möglichkeit, die Lehre durch einen Bachelor-Studiengang in Schiffsbetriebstechnik an der 2008 von AIDA gegründeten European Cruise Academy zu ergänzen. Alternativ werden auch Bachelor-Studiengänge in den Bereichen Nautik und Elektrotechnik sowie der englischsprachige Master-Studiengang „International Cruise Ship Management“ angeboten.

Zudem unterstützt AIDA Cruises die Initiative Campus of Excellence mit regionalem Schwerpunkt in Mecklenburg-Vorpommern und kooperiert mit den Hochschulen in Stralsund, Bad Honnef und der Freiburger ANGELL Akademie. Doch selbst wer anderswo studiert, kann sich auf einen der rund 35 Praktikumsplätze pro Jahr bewerben oder seine Studienarbeit im Unternehmen schreiben.

Mit der Studienarbeit fing alles an

Dunja Heims hat diese Chance genutzt. Die 30-Jährige hat an der Hochschule Bremen internationales Tourismusmanagement studiert und im Frühjahr 2008 bei AIDA Cruises ihre Studienarbeit zur „Verbesserung der Vertriebsstruktur in Süddeutschland“ geschrieben. Gleich im Anschluss bewarb sie sich erfolgreich auf eine ausgeschriebene Position im Bereich Sales. Heute betreut sie als Mitarbeiterin im Key-Account-Management Reisebüroketten. Langweilig wird es ihr nie. „Jeder Tag bringt etwas Neues“, betont sie voller Freude.

Ein besonderer Höhepunkt war die zweitägige Produkteinführungsfahrt mit AIDAluna im Frühjahr 2009. „Wir konnten uns hautnah anschauen, was wir den Kunden verkaufen“, erinnert sich Dunja Heims. Und das Produkt gefällt ihr. Doch das allein macht nicht den Reiz ihrer

Arbeit aus. „Ich kann hier auch als Berufsanfänger meine Ideen voll einbringen“, sagt sie. Das ist kein Zufall. Das Management fördert und fordert neue Ideen und hat auch ein abteilungsübergreifendes Ideenmanagement im Intranet eingerichtet.

Kein Arbeitsplatz wie jeder andere

Ein Schiff ist kein Arbeitsplatz wie jeder andere. Das macht AIDA Cruises nicht nur auf Nachwuchsmessen deutlich. Die Reederei veranstaltet auch Career Days an Bord. „Wir möchten den Bewerbern einen realistischen Eindruck vom Leben und Arbeiten an Bord geben“, erläutert Personalmanager Lars Peter. „Für den Einsatz an Bord brauchen wir teamfähige, selbstständige und weltoffene Mitarbeiter. Wer im direkten Kontakt mit Gästen arbeitet, sollte außerdem service- und qualitätsbewusst sein.“ Dagegen sei bei Technikern und Ingenieuren sicherheits- und verantwortungsbewusstes Denken und Handeln besonders wichtig. In der Firmenzentrale, mit den Bereichen Marketing & Sales, Controlling & Finance, Operations, IT und Human Resources Management, sind besonders Teamplayer mit der Fähigkeit zu konzeptionellem und strategischem Denken gefragt.

Wer sich bei AIDA Cruises bewirbt, wird anschließend über Einzelgespräche oder Assessment-Center ausgewählt. Das Wichtigste über Kultur und Struktur der Reederei erfahren die Neulinge im Rahmen der Neueinsteigertrainings bzw. Welcome-Veranstaltungen durch ihren persönlichen Mentor. Für Bordmitarbeiter, etwa Schiffsbetriebstechniker, bietet das Unternehmen auch zweiwöchige Einführungskurse an. An Land setzt AIDA vor allem auf den Direkteinstieg. Grundsätzlich gibt es für jeden Mitarbeiter mindestens einmal im Jahr ein Mitarbeitergespräch mit einem ausführlichen Leistungsfeedback und einer klaren Festlegung künftiger Ziele sowie der erforderlichen Weiterbildung. „Wir möchten Potenziale fördern und fordern“, sagt Lars Peter und verweist auf die verschiedenen Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der drei Jobfamilien „Business“, „Guest“ und „Marine“.

Interessant ist für viele auch das internationale Umfeld. „Die Mitarbeiter an Bord stammen aus 25 Nationen“, erzählt Lars

Peter. Außerdem seien die Schiffe in Destinationen wie Mittelmeer, Kanaren, Nord- und Ostsee, Karibik, Mittelamerika, Nordamerika, Asien und Dubai unterwegs.

„Ich habe mich bei AIDA von Anfang an zu Hause gefühlt.“ Dunja Heims, Mitarbeiterin im Key-Account-Management

Chancen und Perspektiven

Die Internationalität hat auch Susanne Dulle gereizt. Sie kam 2003 zum Unternehmen und ist mittlerweile zur Club Direktorin aufgestiegen. Geholfen hat ihr dabei vor allem ihr umtriebige Temperament. „Ich brauche Stress, Action und Verantwortung, sonst funktioniere ich nicht“,

»

bemerkt die 34-Jährige, die vor und während ihres Wirtschaftsstudiums an der Fachhochschule Aachen im Investmentbanking gearbeitet hat. Heute ist sie an Bord für circa 300 Mitarbeiter im Gästebereich zuständig. „Mein Job ist es, zum aktiven Mitdenken in allen Bereichen zu motivieren“, sagt sie. Und sie kennt das Geschäft. Als sie 2003 bei AIDA einstieg, arbeitete sie zuerst kurz als Scout und organisierte Landausflüge. Später führte sie als Tourmanagerin mehrere Scouts, bis sie zum „Shore Operations Manager“ aufstieg und mit einem Team von bis zu 20 Mitarbeitern die Landausflüge generell und die An- und Abreise vor Ort organisierte. Dabei nutzte sie zwischen den einzelnen Karrierestufen die Möglichkeit der von AIDA angebotenen Management Programme.

Bei AIDA Cruises werden Führungskräfte nach einem vierstufigen Modell aufgebaut. Im „AIDA Spirits“-Programm lernen angehende Führungskräfte in drei Trainingsmodulen das Wichtigste für ihre erste Führungsaufgabe. Wer dann erfolgreich als Offizier oder Manager arbeitet, nimmt einmal im Jahr am dreitägigen Management Programm „AIDA Leaders“ teil. Für die nächste Stufe werden mögliche Nachfolger für das Topmanagement über ein Assessment-Center ausgewählt. Auch Club Direktorin Susanne Dulle hat es durchlaufen, bevor sie für ihre heutige Aufgabe individuell geschult wurde. Bei ihr gehörte dazu ein mehrmonatiges Traineeprogramm, bei dem sie sich ein Bild von dem Küchen- und Hotelbetrieb an Bord machen konnte. Für die oberste Führungsebene gibt es noch das individuell zugeschnittene „AIDA Excellence“-

„Wer Chancen und Perspektiven sucht, ist bei uns genau richtig.“

Lars Peter, Human Resources Manager

Programm, bei dem Innovations- und Erfolgsstrategien im Vordergrund stehen.

Ganz gleich auf welcher Ebene, AIDA Cruises hat sich vier ganz klaren Führungsprinzipien ver-

schrieben. „Wer führt, soll eine Atmosphäre des Vertrauens schaffen, Mitarbeitern Orientierung geben, Leistung fördern und Potenziale erschließen“, erklärt Susanne Dulle. Für sie heißt dies vor allem eines: „Sich Zeit nehmen für die einzelnen Mitarbeiter, Ziele festlegen und unterstützen, sodass die Mitarbeiter zufrieden sind und ihre Perspektiven langfristig bei AIDA sehen.“ Außerdem möchte sie ihren Mitarbeitern vorleben, wie schwierige Situationen souverän und mit Optimismus zu meistern sind. Denn nur so sei das AIDA-Motto „Hier ist das Lächeln zu Hause“ zu verwirklichen.

Geld ist nicht alles

Zur Mitarbeitermotivation gehört auch eine anforderungs- und leistungsbezogene Vergütung. Dabei werden insbesondere gute Arbeit und ein überdurchschnittliches Engagement belohnt. Abhängig vom Unternehmensergebnis gibt es einen leistungsorientierten, variablen Bonus – ergänzt durch Geld- und Sachprämien, unter anderem bei Jubiläen. Ab einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren wird beispielsweise eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge angeboten. Wer möchte, kann sich auch mittels Entgeltumwandlung ein

drittes, privates Standbein in der Altersvorsorge aufbauen. Außerdem können die Mitarbeiter samt Familie zu vergünstigten Konditionen einen Urlaub an Bord oder bei Partnerunternehmen buchen.

Um eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen, stehen den Beschäftigten an Bord neben dem eigenen Fitnessstudio auch die Sportanlagen des Gästebereichs zur Verfügung. An Land gibt es verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle innerhalb festgelegter Rahmenarbeitszeiten. Außerdem können junge Eltern die AIDA Kinderkrippe und den AIDA Kindergarten nutzen. Daneben wird die Gesundheit der Mitarbeiter mit Sonderkonditionen für Fitnessstudios oder Sportaktionen nach der Arbeit gefördert.

Zur Zukunftsstrategie von AIDA Cruises gehört auch das Engagement für Umwelt und Gesellschaft. „Unsere Gäste wollen nicht nur ein ausgezeichnetes Preis-Leistungs-Verhältnis, sie wollen auch einen verantwortungsvollen Anbieter“, sagt AIDA Chef Michael Thamm. Neben sozialem Engagement hat sich das Kreuzfahrtunternehmen vor allem dem Umweltschutz verschrieben. „Wir nutzen die neuesten Technologien und setzen auf hohe Standards“, erklärt er weiter. Bewusster Wasserverbrauch, moderne Kläranlagen, effizientes Abfallmanagement und sparsamer Treibstoffverbrauch sollen die Umweltbelastungen verringern. Denn eines ist für Michael Thamm klar: „Wir wollen unseren Gästen auf lange Sicht schöne Urlaubserlebnisse in einer intakten Umwelt anbieten.“

