

RENAULT  
TRUCKS  
DELIVER

P R E S S E  
D O S S I E R

DIREKTION  
FÜR UNTERNEHMENS-  
KOMMUNIKATION

---

Lyon, Januar 2009

## BEI RENAULT TRUCKS WIRD LEISTUNG DURCH DIE FÖRDERUNG VON TALENTEN ERREICHT

**Für Renault Trucks ist es selbstverständlich, die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter zu entdecken und zu fördern. Je nach Konjunktur stellt der französische Lkw-Hersteller neue Mitarbeiter ein. So hat der Hersteller von Nutzfahrzeugen zwischen 2006 und 2008 rund 3000 neue Mitarbeiter eingestellt.**

Vor dem Hintergrund seiner Expansion hat Renault Trucks beschlossen, seine Tätigkeitsbereiche bekannter zu machen. In diesem Rahmen pflegt das Unternehmen dauerhafte Beziehungen mit Schulen. Das Unternehmen kümmert sich um die Integration von Praktikanten, Auszubildenden im Rahmen einer dualen Ausbildung und Lehrlingen. Ebenso bietet das Unternehmen neuen Mitarbeitern ein komplettes Programm zur Integration ins Unternehmen an.

Renault Trucks legt großen Wert auf die persönliche Entfaltung seiner Mitarbeiter. Mit geeigneten Fortbildungsangeboten will das Unternehmen die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter fördern. Jeder Mitarbeiter soll eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung erhalten, seine Kompetenzen erweitern und seine berufliche Mobilität fördern können. Im Jahr 2007 wurden insgesamt 21.000 Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt.

Persönliche Entfaltung bedeutet jedem Mitarbeiter einen Platz einräumen und jedem eine Chance geben. Wir möchten die Vielfalt unserer Mitarbeiter in jeder Form (Geschlecht, Alter, Behinderte, Nationalität) als Vorteil im Dienste unserer Leistung fördern. Das Unternehmen folgt den Entwicklungen der Feminisierung des Arbeitsmarktes und räumt Frauen einen zunehmend größeren Platz im Unternehmen ein. Innerhalb von zehn Jahren hat sich die Anzahl der eingestellten Frauen verdoppelt.

Im Bereich der „Senioren“ hat Renault Trucks das Interesse, das man heute an Senioren hat, bereits im letzten Jahr entwickelt. Im vergangenen Jahr haben wir 75 Senioren eingestellt. Auch in der internen Karriereentwicklung wird Erfahrung als Kriterium berücksichtigt.

---

TER B50 1 15 – 99, route de Lyon – 69806 Saint-Priest Cedex  
Fax : +33 (0)4 72 96 48 57 - [www.renault-trucks.com](http://www.renault-trucks.com)

RENAULT TRUCKS SAS – Capital de 50 000 000 Euros – Siège social : 99, route de Lyon – 69800 SAINT-PRIEST  
siret : 954 506 077 00120 – RCS Lyon B 954 506 077



Damit Behinderungen bei der Einstellung kein Hindernis mehr darstellen, hat der Hersteller eine aktive Politik zur Vereinfachung des Lebens am Arbeitsplatz und Förderung der Einstellung von Behinderten eingeführt. Im Jahr 2007 hat Renault Trucks mit 12 Neueinstellungen von behinderten Mitarbeitern die Zahl der Einstellungen in dieser Kategorie verdoppelt.

Und schließlich fördert Renault Trucks auch die multikulturelle Vielfalt durch die Präsenz des Unternehmens in fünf Kontinenten. Das Unternehmen beschäftigt Mitarbeiter mit ca. 50 verschiedenen Nationalitäten. Allein im Bereich Design arbeitet ein Team mit 45 Mitarbeitern aus zehn Ländern.

Die persönliche Entfaltung der Mitarbeiter fördern bedeutet, das Wohlbefinden der Mitarbeiter in den Mittelpunkt des Arbeitsplatzes zu rücken. Führungskräfte und Techniker, Frauen und Männer müssen in einer angenehmen Umgebung arbeiten können. Mit Investitionen in Höhe von 9.700.000 Euro für die Förderung eines angenehmen Arbeitsklimas seit 2005 stellt Renault Trucks die notwendigen Mittel für seine sozialen Ziele bereit.

### **Junge Talente fördern**

- Campus Manager: Verbindungen zwischen dem Unternehmen und Schulen aufbauen

Der französische Lkw-Hersteller will Verbindungen mit Gymnasien, Universitäten, Fachhochschulen und Grandes Ecoles aufbauen und hat deshalb die Tätigkeit des *Campus Managers*, der seit rund fünfzehn Jahren im Unternehmen existiert, neu definiert. Der *Campus Manager* hat künftig eine doppelte Aufgabe:

Erstens baut er eine langfristige Beziehung zwischen Renault Trucks und Schülern, Gymnasiasten und Studenten auf, um das Unternehmen bei den jungen Leuten bekannt zu machen und die Verbindungen zu diversifizieren. Die Verbindungen bestehen in verschiedenen Formen (Praktikum, praktisches Jahr vor dem Studium, Volontariat International en Entreprise, duale Ausbildung,...) und können bis hin zu Partnerschaften und einer Mitgliedschaft in Leitungsgremien von Ausbildungsorganismen reichen.

Durch den Dialog mit den Ausbildungseinrichtungen will Renault Trucks den jungen Menschen unabhängig von ihrem Bildungsniveau langfristig die Garantie bieten, zu den besten Nachwuchskandidaten des Unternehmens zu gehören. Gleichzeitig ist Renault Trucks immer mehr auf Berufsmessen vertreten, um potenzielle Kandidaten kennen zu lernen.

Die konkrete Umsetzung des Ziels, die Beziehungen mit den Bildungseinrichtungen neu zu definieren, zeigt sich in dem starken Anstieg der Anzahl der Beschäftigten im Rahmen des staatlich geförderten VIE-Programms und der dualen Ausbildungswege. Die Anzahl der jungen Menschen, die im Rahmen eines VIE-Programms in den Tochtergesellschaften von Renault Trucks beschäftigt waren, ist von zehn Mitarbeitern im letzten Jahr auf 22 Mitarbeiter in diesem Jahr gestiegen. Renault Trucks bietet diesen Mitarbeitern die Möglichkeit, ein Jahr lang an Standorten in den USA, Uruguay, Kamerun, Algerien oder der Türkei zu arbeiten. Im Bereich der dualen Ausbildungswege sucht der Campus Manager permanent nach Ausbildungsangeboten für die Tätigkeitsbereiche von Renault Trucks, die eine duale Ausbildung in Hochschule oder Schule und im Unternehmen bieten. Bisher war die duale Ausbildung ausschließlich auf technische und kurze Ausbildungsangebote beschränkt. Seit einigen Jahren haben sich in diesem Bereich jedoch tiefgreifende Veränderungen vollzogen, die von dem Campus Manager erkannt bzw. antizipiert werden müssen. Renault Trucks verpflichtet sich, die Anzahl der jungen Mitarbeiter im Rahmen dualer Ausbildungsprogramme bis zum Jahr 2010 zu verdreifachen.

Die zweite Aufgabe des Campus Managers besteht darin, sicherzustellen, dass die Praktikanten wie neu eingestellte Mitarbeiter freundlich und effizient empfangen und betreut werden.

- Neue Mitarbeiter erfolgreich integrieren

Ein erfolgreicher Arbeitsbeginn in einem neuen Unternehmen ist die Voraussetzung für eine persönliche und berufliche Entfaltung. Allen neuen Mitarbeitern, unabhängig davon, ob sie einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag haben, wird ein spezielles Integrationsprogramm angeboten.

Renault Trucks stützt sich auf das Engagement von 14.000 Mitarbeitern, die bei 1.500 Händlern und Werkstätten in über 100 Ländern weltweit tätig sind. Mit ihrer Hilfe setzt das Unternehmen höchste Maßstäbe im Bereich der menschlichen Beziehungen, Innovation und Effizienz. Als traditioneller Hersteller zählt Renault Trucks, der zur Volvo-Gruppe gehört, zu den großen Akteuren der Lastkraftwagenindustrie. So wurde auf der Grundlage eines Schulungsprogramms der Volvo-Gruppe das 2-tägige Programm „Welcome on board“ entwickelt, das jedem neuen Mitarbeiter einen Einblick in das Unternehmen mit folgenden Schwerpunkten bietet:

- Vorstellung der AB Volvo-Gruppe und der verschiedenen BUs
- Vielfalt der Geschäftsfelder, Tätigkeitsbereiche und Kulturen
- Ziele und Strategie der Unternehmensgruppe verstehen und verinnerlichen
- Gefühl der Zugehörigkeit zur Volvo-Gruppe entwickeln

- Verbindungen zwischen den Teilnehmern aus verschiedenen Unternehmensbereichen schaffen

Im Rahmen des Programms ist auch der Besuch eines Vertragshändlers vorgesehen, um ein Bewusstsein für kundenorientiertes Arbeiten zu schaffen.

Je nach BU können zusätzliche Module angeboten werden, die über die Ziele der Abteilung informieren, in der der neue Mitarbeiter seine Tätigkeit aufnehmen wird.

Und schließlich bietet das Programm Gelegenheit, die neuen Mitarbeiter über alle sonstigen Aktivitäten und Angebote im Unternehmen zu informieren, z.B. Gewerkschaften, Restaurants, Gesundheitsangebote usw.

- Weiterbildung und persönliche Entwicklung

Renault Trucks setzt sich für eine Einstellungspolitik ein, die unterschiedliche Profile und Horizonte integriert, und verpflichtet sich, im Alltag jedem Einzelnen einen gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung und beruflichen Weiterentwicklung zu bieten, der ausschließlich auf seinen/ihren Fähigkeiten und Eignungen basiert. Renault Trucks wendete im Jahr 2007 4,3 % seiner Lohn- und Gehaltssumme für die Weiterbildung auf, obwohl der Gesetzgeber nur Aufwendungen in Höhe von 1,2 % der Lohn- und Gehaltssumme vorschreibt.

Nach ausgiebigen Verhandlungen in den Jahren 2002 und 2003 hat Renault Trucks mit den Gewerkschaften eine Vereinbarung zum Thema „Karriereentwicklung & Kompetenzen“ unterzeichnet. Der Hersteller hat eine Bestandsaufnahme der Tätigkeitsbereiche und Kompetenzen gemacht, die bis 2010 benötigt werden. Bei dieser Gelegenheit hat er sich seinen Mitarbeitern gegenüber verpflichtet, alle Informationen, Schulungen und Hilfsmittel bereitzustellen, die für ihre berufliche Weiterentwicklung nützlich sein können. So können sie die verschiedenen Tätigkeitsbereiche (300) kennenlernen. Die vielfältigen Möglichkeiten bieten zahlreiche Karriereaussichten. Letztendlich fördert die Vereinbarung „Karriereentwicklung & Kompetenzen“ die Mobilität der Manager und Mitarbeiter sowie die Vorbereitung auf den künftigen Bedarf an Kompetenzen.

In Gesprächen über den *Personal Business Plan* (PBP) wird eine Diagnose bezüglich der aktuellen und zukünftigen Kompetenzen erstellt. Diese Gespräche sind fester Bestandteil des kontinuierlichen Dialogs zwischen den Mitarbeitern und ihrer Hierarchie. Die mehrmals pro Jahr durchgeführten Gespräche bieten dem Mitarbeiter Gelegenheit, gemeinsam mit seinem Vorgesetzten seine Ziele festzulegen und seine Wünsche im Bereich der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu ermitteln und zu erfüllen. Dabei können Weiterbildungsmaßnahmen zum Erlernen zusätzlicher fachlicher Kompetenzen (Sprachen, Computerkenntnisse usw.) oder persönlicher Fähigkeiten (Beherrschung des mündlichen Ausdrucks, Managementkompetenzen, Umgang mit Stress usw.) festgelegt werden.

Im Jahr 2007 konnten ca. 8000 Mitarbeiter von Renault Trucks an 21.000 Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Der Plan zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung betrifft alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Position im Unternehmen. Es besteht auch die Möglichkeit, eine Ausbildung mit anerkanntem Abschluss zu absolvieren.

Da Renault Trucks die Erfahrung seiner Mitarbeiter als Wert schätzt und die Karriereentwicklung fördert, hat das Unternehmen eine Betreuung junger Mitarbeiter mit dem Potenzial zur Weiterentwicklung zur Führungskraft eingeführt. Im Rahmen dieses Programms können ca. 20 junge Mitarbeiter, die meistens als technische Mitarbeiter eingestellt wurden, den Status einer Führungskraft erhalten, wenn sie die erforderlichen Kompetenzen erwerben.

Renault Trucks nimmt als Einheit der Volvo-Gruppe an dem „*International Graduate Program*“ zur Integration ausgewählter junger Hochschulabsolventen teil. Das Programm betreut jedes Jahr zwei Gruppen mit 15 bis 20 Hochschulabsolventen verschiedener technischer Studienrichtungen weltweit. Im Jahr 2008 nehmen zwei Mitarbeiter von Renault Trucks an dem Programm teil.

### **Bei uns hat jeder eine Chance**

Für Renault Trucks ist die Vielfalt seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Bereicherung. Das Unternehmen sieht darin eine gesellschaftliche Herausforderung und einen Kohäsionsfaktor innerhalb des Unternehmens. Der französische Lkw-Hersteller hat sich dazu verpflichtet, jedem Einzelnen einen gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung und Weiterbeschäftigung zu bieten. Für Renault Trucks umfasst der Begriff Vielfalt vier Gesichtspunkte: Geschlecht (Mann/Frau), Alter, Herkunft/Nationalität sowie Behinderung.

- **Mehr Raum für Frauen**

Die Geschichte und der Tätigkeitsbereich von Renault Trucks belasten die gleiche Verteilung der Beschäftigten zwischen Männern und Frauen.

Über viele Jahre hinweg hat das Unternehmen weniger Frauen als Männer beschäftigt wie die meisten Unternehmen in Frankreich, wo das Beschäftigungsniveau der Frauen unter dem Niveau der Männer lag. Mit einem Frauenanteil, der um 1 % pro Jahr ansteigt und einer Einstellungsrate von Frauen, die in den letzten zehn Jahren verdoppelt wurde, belief sich der Frauenanteil im Jahr 2007 immerhin auf 17,4 % der gesamten Mitarbeiter und auf 18 % der Stellen mit Teambetreuung gegenüber 11,6 % und 8 % im Jahr 2002.

Unser Ziel ist es, diese beiden Anteile bis 2010 auf jeweils 20 % zu steigern.

Je nach Beschäftigungskategorie stellt Renault Trucks sogar bis zu 35 %<sup>1</sup> weibliche Mitarbeiter pro Jahr ein. Die Kommission für die Gleichbehandlung von Mann und Frau achtet darauf, dass Frauen und Männer gleich behandelt werden, im Hinblick auf Weiterbildung, Karriereentwicklung und Vergütung. Für das Management der Vergütung wurde im Jahr 2007 ein Sonderbudget von 0,1 % zur Verfügung gestellt, das auch im Jahr 2008 wieder aufgelegt wurde.

- Senioren: langjährige Erfahrung

Renault Trucks hat den Senioren bereits vor der Einführung der staatlichen Förderprogramme einen gebührenden Raum eingeräumt. Seit mehreren Jahren setzt der Hersteller auf die Erfahrung seiner Mitarbeiter in der Altersgruppe über 50 Jahren. Und zwar mit Erfolg.

Renault Trucks ist sich bewusst, dass die Senioren wertvolle Erfahrung und Fähigkeiten besitzen, und bemüht sich um die Einstellung von Mitarbeitern im Alter von über 50 Jahren. In den Jahren 2006 und 2007 waren 3 % der neu eingestellten Mitarbeiter älter als 50 Jahre. Allein im Jahr 2007 hat das Unternehmen 20 Führungskräfte und Techniker sowie 55 Operatoren in dieser Altersgruppe eingestellt.

Wir bemühen uns einerseits um die Einstellung neuer Mitarbeiter dieser Altersgruppe, andererseits aber auch um die Anerkennung unserer Mitarbeiter dieser Kategorie. Für Renault Trucks ist es selbstverständlich, die Erfahrung und Kompetenzen anzuerkennen, die Mitarbeiter im Alter von über 50 Jahren in ihrer langen Laufbahn erworben haben. Im Rahmen des Programms „Senioren werden Führungskräfte“ erhalten ca. 20 Mitarbeiter pro Jahr den Mitarbeiterstatus leitender Angestellter.

Außerdem erkennt der Hersteller von Nutzfahrzeugen die Erfahrung und Kompetenzen von Mitarbeitern von über 50 Jahren auch finanziell an. Dafür wurde im Jahr 2007 ein Sonderbudget von 0,1 % zur Verfügung gestellt, das auch im Jahr 2008 wieder aufgelegt wurde.

---

<sup>1</sup> Wie im Jahr 2006 waren auch im Jahr 2007 ein Drittel der neu eingestellten Führungskräfte Frauen.

Und schließlich bemüht sich Renault Trucks aktiv darum, die Arbeitsplätze von Mitarbeitern im Alter über 50 Jahren aufrechtzuerhalten.

Im Jahr 2006 konnten durch das Programm für ergonomische Arbeitsplatzgestaltung (PARI siehe unten) 93 Mitarbeiter, die vorwiegend über 50 Jahre alt waren, ihren Arbeitsplatz nach einer entsprechenden Umgestaltung behalten.

- Behinderungen überwinden

Die Marke Renault verpflichtet sich, jedem Einzelnen eine Chance zu bieten, damit auch eine Behinderung kein Hindernis mehr bei der Einstellung ist. Seit mehreren Jahren entwickelt Renault Trucks eine aktive Politik zur Förderung der Beschäftigung und beruflichen Weiterentwicklung von Behinderten.

Das Unternehmen hat eine Reihe von Maßnahmen zur Erleichterung des Arbeitsalltags für behinderte Mitarbeiter ergriffen. Mit finanziellen und verwaltungstechnischen Hilfen, Risikoprävention und dem Umbau von Arbeitsplätzen (im Rahmen des PARI-Projekts im Werk in Blainville für die Umgestaltung der Arbeitsplätze und die interne Wiedereingliederung der Mitarbeiter), einem verbesserten Zugang zu den Standorten, Maßnahmen zum Austausch oder für Partnerschaften und Weiterbildung verfolgt Renault Trucks eine aktive Politik zur Überwindung von Behinderungen.

Die im Jahr 2006 unterzeichnete Vereinbarung „Handi'Accord“ beinhaltet ebenfalls die Einführung von Arbeitsbedingungen, die die persönliche Entfaltung aller Mitarbeiter fördern und die Vielfalt in den Renault Trucks-Teams unterstützen. Die Vereinbarung zeigt, welche Arbeit gemeinsam mit allen Gewerkschaften innerhalb von 17 Jahren geleistet wurde. Der Handi'Accord bietet die Möglichkeit, finanzielle Hilfen bereitzustellen und alle Mitarbeiter des Unternehmens, d.h. auch die Vorgesetzten, für behinderte Mitarbeiter zu sensibilisieren.

Die 6. Vereinbarung enthält außerdem Maßnahmen für behinderte Kinder von Renault Trucks Mitarbeitern (Wohnungsbeihilfe, Stipendien für die Universität, spezielle Autos ...).

Neben der Politik für die Beschäftigung und Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze für Behinderte wurde eine Reihe von Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kommunikation eingeleitet:

- In Seminaren zum Thema Handi'Accord wurden Manager für das Thema Behinderung sensibilisiert, die Einstellung von Behinderten gefördert und bewährte Methoden ausgetauscht.
- Auf der Renault Trucks Website wurde eine Informationsseite zum Thema Handi'Accord eingerichtet.
- Alljährliche Besuche von ESAT-Einrichtungen (*Etablissements et Services d'Aide par le Travail*) und Unternehmen, um die Eingliederung ins Berufsleben zu fördern.
- Teilnahme an den Handi'Days (sportliche Wettkämpfe mit behinderten und nicht behinderten Kindern) und Angebot von Geschenken (Eintrittskarten für Fußballspiele...)



- Durch die finanzielle Unterstützung des Lyoner Vereins „*Jumbo vers les dunes*“ konnten junge Behinderte im Alter von 6 bis 25 Jahren eine abenteuerliche Fahrt in Side-Cars erleben. In 2007: von Lyon nach Tataouine (Tunesien). In 2008: von Lyon nach Eschbach (Elsass).

Weil Renault Trucks davon überzeugt ist, dass die Aktionen zur Förderung von Behinderten fortgesetzt werden müssen, bekräftigt das Unternehmen sein Engagement und arbeitet in enger Zusammenarbeit mit verschiedenen Organismen und spezialisierten Personalberatungen im Bereich Beschäftigung von Behinderten.

Im Jahr 2007 beschäftigte Renault Trucks insgesamt 515 behinderte Mitarbeiter, davon zwölf neu eingestellte Mitarbeiter (d.h. doppelt so viele Neueinstellungen wie im Jahr 2006).

- Kulturelle Vielfalt: eine Bereicherung

Renault Trucks ist ständig auf der Suche nach Talenten und Kompetenzen aus dem In- und Ausland. 48 Nationalitäten sind bei Renault Trucks vertreten. Die vielfältigen menschlichen Ressourcen bilden die Grundlage für Kreativität, den interkulturellen Dialog und Innovation.

Zum Beispiel hat Renault Trucks vor kurzem eine „Design-Halle“, d.h. einen neuen Raum für das Industriedesign der Lkw eingerichtet. In diesem von Kreativität und Innovation geprägten Bereich arbeitet ein Team von 45 Mitarbeitern mit 10 Nationalitäten. Das Team besteht aus Designern, Modellbauern, Grafikern und Vektoristen.

Ende 2008 wird das „*Diversity inclusive leadership*“ Programm gestartet. Mit dem Programm sollen Führungskräfte ein Einfühlungsvermögen für Situationen der Vielfalt entwickeln, um im Umgang mit ihren Mitarbeitern Reflexe der Nicht-Diskriminierung umzusetzen.

### **Förderung eines angenehmen Arbeitsklimas**

Die Politik zur Förderung des Arbeitsklimas ist das Ergebnis eines kontinuierlichen und realistischen sozialen Dialogs und richtet sich an alle Mitarbeiterkategorien: Führungskräfte, Techniker, Angestellte und Arbeiter, Frauen und Männer müssen in einer angenehmen Arbeitsumgebung arbeiten können. Nach einem ehrgeizigen Programm zur Umgestaltung der Unternehmensrestaurants (die Bauarbeiten sind noch nicht abgeschlossen), der Einrichtung eines Shuttles für einen einfacheren Zugang zum Arbeitsort und den Transport zwischen den verschiedenen Standorten des Unternehmens, der Eröffnung eines Service-Dienstes im Mai 2008, der die Mitarbeiter durch die Ausführung zahlreicher kleiner Aufgaben und Arbeiten entlastet, hat Renault Trucks im Juni 2008 den Grundstein für eine Kinderkrippe mit flexiblen Öffnungszeiten gelegt, die den Arbeitszeiten der Mitarbeiter angepasst werden. Weitere Projekte, wie z.B. ein Fitness-Bereich werden untersucht.



Mit Investitionen in Höhe von 9.700.000 Euro für die Förderung eines angenehmen Arbeitsklimas seit 2005 stellt Renault Trucks die notwendigen Mittel für seine sozialen Ziele bereit.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der Pressemappe „Renault Trucks investiert in das Wohlbefinden seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (Juni 2008) unter [www.renault-trucks.com](http://www.renault-trucks.com).

Renault Trucks rückt das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter in den Mittelpunkt des Arbeitsplatzes und will damit ein anderes Bild der Arbeitswelt vermitteln. Der Arbeitsplatz wird zum Raum des sozialen Lebens, bietet Raum für Entspannung und wird dadurch attraktiver. Das führt dazu, dass die Mitarbeiter auf allen Ebenen des Unternehmens mehr Motivation entwickeln und effizienter arbeiten.

Renault Trucks gehört zur AB Volvo-Gruppe und betreibt in Frankreich verschiedene BUs mit wichtigen Funktionen der Unternehmensgruppe (Entwicklung, Fertigung, Vertrieb, Informationstechnik, Beschaffung, Logistik, Kundendienst ...) und ein weltweites Vertriebsnetz der Marke. Deshalb kann Renault Trucks seinen Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten der Karriereentwicklung in verschiedenen Tätigkeitsbereichen der internationalen Unternehmensgruppe bieten.

### Meinungen unserer Mitarbeiter

- Empfang / Integration

### Weiterbildung

*„Ich habe Übersetzung studiert und spreche sieben Sprachen. Kommunikation ist für mich sehr wichtig, umso mehr als ich permanent im Kontakt mit unseren Kunden bin. Es war mir sehr unangenehm, als ich mit einigen Kunden bei der Lieferung nicht sprechen konnte. Deshalb wollte ich unbedingt Polnisch lernen. Renault Trucks hat mir Möglichkeit gegeben. 1 Std. 30 pro Woche erhalte ich Sprachunterricht, der von einem kompetenten Lehrer immer gut vorbereitet wird. Ich muss sagen, dass es sehr gut klappt. Ich kann mich schon verständlich machen.“*

**Lucia, 30 Jahre, Ansprechpartnerin für unser Vertriebsnetz.**

*„Ich habe 1995 bei Renault Trucks angefangen und hatte die Gelegenheit, in verschiedenen Funktionen zu arbeiten. Dadurch habe ich meine Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsumfeld erweitert und das ist für mich sehr wichtig. Ich habe als Fortbildungsassistent begonnen, wurde dann Fortbildungsleiter und habe anschließend als Manager in die Personalabteilung gewechselt. Derzeit nehme ich an dem einjährigen Programm „Weiterentwicklung zur Führungskraft“ teil, mit dem ich den Status einer Führungskraft erhalten kann. Die verschiedenen Schulungen haben dazu beigetragen, dass meine Persönlichkeit heute reifer ist, ich mehr Vertrauen in meine Fähigkeiten habe und mich als Führungskraft entwickelt habe. Ich habe großes Glück, bei Renault Trucks zu arbeiten, da das Unternehmen seinen Mitarbeitern im Rahmen einer aktiven Mobilitätspolitik die Gelegenheit bietet, verschiedene Funktionen auszuüben.“*

**Olivier, 37 Jahre, RH Partner.**

*„Als ich bei Renault Trucks angefangen habe, hatte ich nicht den Status einer Führungskraft, weil ich nur ein zweijähriges Hochschulstudium absolviert hatte. Da ich mich aber weiter entwickeln wollte, habe ich eine Zusatzausbildung gemacht. Zuerst habe ich im Fernstudium ein Master gemacht und dann noch ein Jahr der Spezialisierung in BWL über das Institut d'Administration des Entreprises (IAE) draufgesetzt. Gleichzeitig hat Renault Trucks mein Potenzial und meine Motivation entdeckt und mir die Möglichkeit geboten, an dem Programm „Passage Fil Rouge“ teilzunehmen. So habe ich den Status einer Führungskraft erhalten können. Ich bin damit sehr zufrieden, denn neben einer besseren Bezahlung habe ich jetzt auch bessere Karriereaussichten. Ich kann mich für Stellen bewerben, für die ich vorher nicht qualifiziert war.“*

**Laurence, 39 Jahre, internes Consulting.**

*„Ich habe 1995 mit einem zweijährigen Hochschulabschluss im Bereich BWL, Verwaltung und Personalmanagement bei Renault Trucks begonnen. Mit meinem Diplom konnte ich im Bereich des Personalwesens nicht weiterkommen. Deshalb habe ich im Abendstudium Kurse am Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) belegt und ein vierjähriges Hochschuldiplom erhalten. Renault Trucks hat das Studium finanziell unterstützt. Anschließend hat mir das Unternehmen angeboten, ein bezahltes Masterstudium zu absolvieren, das ich im Jahr 2004 mit dem Diplom abgeschlossen haben.“*

**Céline, 37 Jahre, RH Partner.**

## Erfahrung

*„Nach einem Praktikum in einem internationalen Unternehmen und einem Volontariat international en entreprise (V.I.E.) in Belgien wollte ich nicht mehr in meine Herkunftstadt Paris zurückkehren. Deshalb habe ich nach einer Stelle im Großraum von Lyon gesucht. Renault Trucks hat meine Erwartungen optimal erfüllt. Ich wollte im B-to-B-Bereich arbeiten, um meine Kompetenzen zu erweitern. Bei Renault Trucks hatte ich die Möglichkeit, sofort einen attraktive Funktion zu besetzen und in einem internationalen Unternehmen zu arbeiten. Das V.I.E. ist für Studienabgänger eine gute Einstiegsmöglichkeit ins Berufsleben und Renault Trucks bietet wirklich hervorragende Aussichten.“*

**Siham, 26 Jahre, Business- und Profit-Analyst.**

*„Im Rahmen meines Master-Studiums im Beschaffungsmanagement habe ich ein Praktikum in der Einkaufsabteilung von Renault Trucks absolviert. Nach dem Praktikum fühlte ich mich noch nicht gut genug vorbereitet, um direkt ins Berufsleben einzusteigen. Ich wollte meine Kenntnisse, insbesondere im Beschaffungsmanagement, vertiefen. Außerdem wollte ich auch eine internationale Berufserfahrung machen. Deshalb habe ich dem Unternehmen angeboten, ein Volontariat en Entreprise (VIE) zu machen. Ich habe fast ein ganzes Jahr am Hauptsitz der Volvo-Gruppe in Göteborg gearbeitet. Das war eine einzigartige Erfahrung. Erstens habe ich die Arbeit im multikulturellen Team kennengelernt, da ich mit Menschen verschiedener Nationalitäten gearbeitet habe. Auch finanziell war diese Tätigkeit sehr interessant. Und für mich persönlich stand nach diesem Jahr fest, dass ich im Bereich der Beschaffung arbeiten wollte. Als Renault Trucks mir eine unbefristete Stelle in der Beschaffungsabteilung anbot, habe ich sofort zugesagt.“*

**Benoit, 26 Jahre, Einkäufer.**

## Berufliche Mobilität

*„Ich habe bei Renault Trucks im Jahr 2002 als Leiter einer elementaren Produktionseinheit (UEP) und eines 20-köpfigen Teams angefangen, das in zwei Schichten arbeitete. Ich wollte mich beruflich weiterentwickeln und Renault Trucks hat mir angeboten, ein neues Projekt zu übernehmen. Da habe ich gleich zugesagt. Heute leite ich eine Produktionseinheit (UP) und bin für ein Team von mehreren UEP-Leitern verantwortlich.“*

*Mein Profil ist relativ untypisch, da solche Stellen eher an Führungskräfte vergeben werden, was ich nicht bin. Es ist eher selten, dass man durch eine interne Karriere solche Funktionen erreicht. Mit 33 Jahren bin ich stolz auf meine bisherige Karriere und habe sehr gute Zukunftsaussichten.“*

**Laurent, 33 Jahre, Leiter einer Produktionseinheit.**

*„Ich habe im Jahr 2001 als Leiter der Rechtsabteilung bei Renault Trucks begonnen. Im Jahr 2005 habe ich erfahren, dass das Unternehmen einen Leiter für eine Filiale in Algerien suchte. Da ich eine juristische und kaufmännische Ausbildung (HEC) besitze, hat mich die Stelle, die näher am operativen Geschäft ist, gleich interessiert. Ich habe mich beworben und bekam die Stelle. Ich habe mich in diesem Bereich dann weiterentwickelt und habe Anfang dieses Jahres die Leitung einer anderen Filiale in Rumänien übernommen. Der Vorteil eines Unternehmens wie Renault Trucks besteht darin, dass es seinen Mitarbeitern vielfältige Karriereaussichten, Änderungen der Tätigkeiten und Aktivitätsbereiche bieten kann.“*

**Marco, 42 Jahre, Filialleiter.**

### **Geografische Mobilität**

*„Ich bin slowakischer Herkunft und habe zuerst für die Filiale von Renault Trucks in Bratislava gearbeitet. Das Büro kümmerte sich um die Geschäfte in der Tschechischen Republik und der Slowakei, auch wenn die Zuständigkeiten für diese beiden Länder voneinander abwichen. Insgesamt waren meine Aufgaben sehr vielfältig. Zuerst war ich Vertriebsmitarbeiter, dann war ich Produktleiter mit Marketingverantwortung für die Slowakei. Im Jahr 2005 wollte ich mich beruflich weiterentwickeln, meine Polyvalenz weiter ausbauen, indem ich mich für einen Bereich interessierte, den ich nur wenig kannte. Deshalb habe ich mich auf eine interne Anzeige für die Stelle des Leiters der Baureihe Baufahrzeuge am Hauptsitz von Renault Trucks beworben und bin seit dem in dieser Funktion tätig.“*

**Peter, 32 Jahre, Leiter einer Baureihe.**

*„Innerhalb von 27 Jahren bei Renault Trucks war ich in verschiedenen Führungsfunktionen im Bereich Vertrieb und Marketing tätig. Ich habe bei Möglichkeiten der geografischen Mobilität immer zugesagt. Insgesamt habe ich außer in Frankreich auch in vier anderen Ländern gearbeitet: Dänemark, Großbritannien, Algerien und in der Türkei. Jedes Mal steht man vor einer großen Herausforderung, da man wieder von Null anfangen, sich anpassen und seine Denkweisen ändern muss. Diese Erfahrungen haben mich persönlich und beruflich sehr bereichert. Auch für meine beiden Töchter war das Leben in verschiedenen Ländern eine sehr gute Gelegenheit, ihre Neugierde zu wecken und Offenheit und Toleranz zu entwickeln.“*

**Bernard, 55 Jahre, Verantwortlicher Produktmarketing.**

*„Ich habe meinen Traum verwirklicht! Ich wollte immer schon Lastkraftwagen entwerfen. Dafür musste ich mein Land - Südkorea - verlassen. Denn es gibt dort in diesem Bereich leider keine Arbeitsplätze. Zuerst bin ich nach Schweden gegangen. Nach der Perfektionierung meiner Kenntnisse im Industriedesign habe ich durch Zufall Renault Trucks kennengelernt. Ich habe eine Mappe eingesendet und wurde im Oktober 2007 eingestellt. Zuerst erhielt ich einen Praktikanten- und dann einen Consulting-Vertrag. Heute habe ich einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Vor meiner Ankunft in Lyon kannte ich die Stadt nicht. Obwohl mir mein Heimatland etwas fehlt, bereue ich es nicht, nach Lyon gezogen zu sein. Das Leben ist erheblich billiger als in Paris, die öffentlichen Verkehrsmittel funktionieren gut, das Klima ist angenehm und die Menschen sind herzlich. Ich will schnell Französisch lernen, um das Leben in Lyon noch mehr zu genießen.“*

**Won-Chol, 31 Jahre, Designer**

### **Persönliche Weiterentwicklung**

*„Im Rahmen des Programms der Weiterentwicklung zur Führungskraft habe ich an mehreren Schulungen teilgenommen, z.B. an der Schulung "Winning Performance", bei der ich gelernt habe, Abstand zu gewinnen und mich mit meinem Verhalten bei Niederlagen und Erfolgen auseinander zu setzen, und auf diese Weise den Weg für ein effizientes Arbeiten einzuschlagen. Durch diese Schulung musste ich das Alltagsgeschäft für kurze Zeit niederlegen und mir Gedanken machen über mich selbst und die Methoden, die ich im Berufsleben anwende. Dabei habe ich viel gelernt, vor allem im Bereich des Zuhörens: Ich kann jetzt meine Äußerungen an die Kommunikationsweise meines Gesprächspartners anpassen und einen Konflikt objektiv umgehen. Allgemein habe ich bei dieser Schulung gelernt, wie ich als Einzelperson leistungsfähiger sein kann und wie ich diese Kompetenzen in den Dienst einer kollektiven Leistung stellen kann.“*

**Caroline, 34 Jahre, Verantwortliche der Sprachenabteilung.**

### **Lebensqualität / Wohlbefinden**

*„Nach 10 Jahren als professioneller Volley-Ball-Sportler habe ich im Jahr 2000 bei Renault Trucks begonnen. Ich versuche möglichst regelmäßig Sport zu machen (Schwimmen, Geräte-Training...). Da freut es mich natürlich sehr, wenn ich höre, dass das Renault Trucks in Saint-Priest einen Fitness-Bereich einrichten lassen will. Dadurch würde ich Zeit sparen und müsste weniger hin und herfahren, um Sport zu machen. Außerdem ist man einfach besser motiviert und es ist netter, wenn man mit Kollegen trainiert. Es ist auch eine gute Gelegenheit zum Meinungsaustausch und zum Kennenlernen und warum nicht auch, um berufliche Netzwerke aufzubauen.“*

**Willy, 37 Jahre, Consulting Produktion-Logistik.**

*„Ich habe bereits eine Tochter und bin seit einigen Monaten wieder schwanger. Da denke ich natürlich daran, einen Antrag auf einen Krippenplatz für das zweite Kind zu stellen. Meine Tochter hatte damals keinen Krippenplatz in unserem Wohnviertel erhalten. Deshalb und auch aus Zeitgründen stelle ich lieber einen Antrag in der Nähe meiner Arbeitsstelle. Während meines Erziehungsurlaubs werde ich mich an den Service-Dienst von Renault Trucks wenden, um eine gelegentliche Betreuung für meine älteste Tochter zu finden. Mit diesem Service spare ich viel Zeit, da ich mich selbst nicht groß darum kümmern muss. Ich hoffe übrigens auch, dass der Fitness-Bereich bald eröffnet wird. Anstatt abends zu trainieren, könnte ich in der Mittagspause Sport machen. Dann hätte ich nach der Arbeit mehr Zeit für meine Kinder. Ich freue mich sehr, dass Renault Trucks solche Initiativen ergreift. Damit zeigt das Unternehmen, dass es modern ist.“*

**Mélanie, 33 Jahre, Executive Sekretärin.**

*„Ich bin rein zufällig zu Renault Trucks gekommen. Ich muss zugeben, dass ich mich damals nicht besonders für Lkw interessierte und sogar ein negatives Bild des Tätigkeitsbereichs und von Renault Trucks hatte. Die Stelle, die mir angeboten wurde, fand ich allerdings sehr interessant. Relativ schnell habe ich das Unternehmen und die Welt des Lkw kennen und schätzen gelernt. Heute bin ich von der Attraktivität der Marketingfunktionen in der Industrie und insbesondere bei Renault Trucks überzeugt. Renault Trucks hat mir als Frau und junge Führungskraft großes Vertrauen entgegen gebracht und in kurzer Zeit verantwortungsvolle Aufgaben übertragen. Ich bin selbst in Lyon geboren, habe die Stadt dann verlassen und bin gerne wieder in meine Heimat zurückgekehrt. Das Leben hier ist sehr angenehm, ich habe es nicht bereut.“*

**Florence, 36 Jahre, Marketingleiterin.**

Weitere Auskünfte erhalten Sie bei:

<http://corporate.renault-trucks.com>

**Julien Berthet** – Tél. : + 33 (0)4 72 96 39 86 - [julien.berthet@renault-trucks.com](mailto:julien.berthet@renault-trucks.com)

**Fabrice Piombo** – Tél. : + 33 (0)4 72 96 12 20 - [fabrice.piombo@renault-trucks.com](mailto:fabrice.piombo@renault-trucks.com)