



## LOGISTIK & SUPPLY CHAIN

# Fachkräftemangel in der Logistik spitzt sich zu

Die Rekrutierung von Mitarbeitenden bleibt auch im Jahr 2023 eine der grössten Herausforderungen für Unternehmen entlang der Supply Chain. Die zunehmende Globalisierung und Digitalisierung erfordern eine Veränderung der Strategien in der Personalbeschaffung, um die wachsenden Anforderungen zu erfüllen.

Im Folgenden werden einige der wichtigsten Herausforderungen und Trends in der Rekrutierung für das Jahr 2023 durch die Executive Search und Personalberatung Logjob AG beschrieben.

### DEMOGRAFISCHER WANDEL

Der demografische Wandel wird auch im Jahr 2023 eine der grössten Herausforderungen in der Rekrutierung sein. Die alternde Bevölkerung und der damit verbundene Fachkräftemangel erfordern innovative Rekrutierungsmethoden. Unternehmen müssen ihre Zielgruppen erweitern und auch ältere Mitarbeitende und Berufsrückkehrer einbeziehen.

### DIGITALISIERUNG

Die fortschreitende Digitalisierung verändert nicht nur die Art und Weise, wie Unternehmen arbeiten, sondern auch die Anforderungen an Mitarbeiter. Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass digitale Kompetenzen eine immer grössere Rolle spielen werden. Gleichzeitig müssen sie sich umfassend mit dem Thema «Employer Branding»

auseinandersetzen, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und Mitarbeitende langfristig zu binden.

### NEUE ARBEITSFORMEN

Die Arbeitswelt verändert sich durch neue Arbeitsformen wie «Remote Work», flexible Arbeitszeiten oder «Top Job Sharing». Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass sie in Zukunft vermehrt auch virtuell Mitarbeitende rekrutieren werden. Dabei müssen sie ihre Rekrutierungsmethoden entsprechend anpassen und auch die Auswahlprozesse virtuell gestalten.

### KONKURRENZ UM TALENTE

Die Konkurrenz um qualifizierte Mitarbeitende wird auch im Jahr 2023 weiter zunehmen. Unternehmen müssen sich von der Masse abheben, um Talente zu gewinnen. Eine klare Positionierung als attraktiver Arbeitgeber und ein gezieltes «Employer Branding» sind dabei von zentraler Bedeutung. Auch das Thema «New Work» und die Gestaltung moderner Arbeitsumgebungen gewinnt hier an Bedeutung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Rekrutierung im Jahr 2023 vor grossen Herausforderungen steht. Unternehmen müssen sich auf den demografischen Wandel, die Digitalisierung und neue Arbeitsformen einstellen, um im Wettbewerb um Talente erfolgreich zu sein. Eine klare Positionierung als attraktiver Arbeitgeber und ein gezieltes Employer Branding sind dabei von zentraler Bedeutung.

Immer mehr Firmen erkennen, dass die Personalgewinnung anspruchsvoller wird und nicht zur eigenen Kernkompetenz gehört. Sie betreiben deshalb ein Outsourcing an einen fach- und/oder branchenkundigen Personaldienstleister. Dieser verfügt über Netzwerke, Datenbanken, umfassende Suchkanäle und ist in der Lage, eine passende Persön-

Mathias Siegenthaler ist CEO und Inhaber der Logistik- und Supply-Chain-Management-Beratungsfirma Logjob.  
Foto: Logjob/Stock



Autor: Mathias Siegenthaler

### KONTAKT

Logjob AG  
Kronenplatz 14, 8953 Dietikon  
Tel. 044 745 10 55  
info@logjob.ch | www.logjob.ch

lichkeit auch direkt anzusprechen – das klassische «Headhunting» also. Spezialisierte Personalberater wie die Logjob AG bieten zudem die Gewähr, Werdegänge und Weiterbildungen kompetent beurteilen und dadurch fundierte Empfehlungen abgeben zu können. Oft nehmen Firmen die Dienste von solchen Beratern auch dann in Anspruch, wenn die eigene Suche nicht erfolgreich war oder wenn die Stelle vertraulich und diskret besetzt werden soll. ■



Bei Yale ist unser Produktdesign auf ihre Anforderungen ausgerichtet – Wir setzen ihre Herausforderungen in lösungsorientierten Produkten um. Sie können nicht einfach nur härter arbeiten. Sie brauchen Staplerlösungen um smarter zu arbeiten.



WWW.YALE.COM