



TOP-JOBPERSPEKTIVEN TROTZ TURBULENZEN

Supply Chain-Manager/-innen und ihre neue Bedeutung

Die Turbulenzen in den Weltmärkten, geprägt durch die Corona-Pandemie und den Ukraine-Krieg auf europäischem Boden haben zu enormen Irritationen in den Versorgungsketten geführt. Das fordert die Unternehmen heraus, ihr bisheriges Supply Chain Management zu überdenken und neu zu definieren.

Unternehmen stehen damit vor grossen Herausforderungen und alternative Konzepte müssen zeitnahe geprüft und umgesetzt werden. Dies prägt bereits die Nachfrage nach Fachkräften, die mit dem Komponieren globaler Lieferketten vertraut sind und so die Versorgung mit den notwendigen Gütern gewährleisten. Dies ist die Stunde der Supply Chain-Managerinnen und -Manager, denn die Logistik der Zukunft wird weiter an Komplexität zunehmen. Logistiksysteme müssen noch flexibler werden, sich rascher den aktuellen Rahmenbedingungen und Bedürfnissen anpassen und dazu immer grüner werden, denn Logistik ist auch eine umweltrelevante Tätigkeit. Innovative Verteilsysteme und nachgelagerte Feinverteilung in Ballungszentren verlangen im Betrieb nach qualifizierten Fachkräften.

Diese strategischen, technischen und organisatorischen Anforderungen konnten bisher zumeist nur von Kandidatinnen und Kandidaten mit einem Hochschul- oder Uniabschluss erfüllt werden. Das muss sich ändern. Es gibt heute bereits eine Vielzahl geeigneter Weiterbildungsangebote, von privaten Institutionen bis zu den Hochschulen. Diese werden laufend überarbeitet und



den aktuellen Marktbedürfnissen angepasst, auch in Zusammenarbeit mit der Logjob AG. Es entstehen zudem neue, spannende Angebote wie beispielsweise der im Herbst 2021 erstmals gestartete Bachelorstudiengang in Digital Supply Chain Management der Fachhochschule Graubünden (FHGR) oder der im Herbst 2023 startende Masterstudiengang im Bereich Logistik und Supply Chain Management der Hochschule Luzern (HSLU) in Zusammenarbeit mit dem Logistikum Schweiz.

«WAR OF TALENTS» – ODER WENN EIN GUTER NAME NICHT MEHR REICHT

Was kann ich als Unternehmen tun, um geeignete Nachwuchstaleute zu finden und zu binden? Neben finanziellen Aspekten rücken andere Kompensationselemente



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

immer mehr in den Vordergrund. Stark im Kommen sind familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, die Arbeitspenssen von 70 bis 80 Prozent auch auf Kaderebene ermöglichen und natürlich auch das flexible Arbeiten von Zuhause. Insbesondere sind es internationale Grossfirmen, aber auch die SBB und die Schweizerische Post, welche mit solchen Angeboten talentierte Mitarbeitende gewinnen und langfristig im Unternehmen halten möchten. Ein weiterer Trend ist die gezielte Förderung von Frauen für logistische Tätigkeiten.

SUPPLY CHAIN-MANAGER/-INNEN SIND DIE FACHLEUTE DER STUNDE

Was heisst dies für mich als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer? Die grosse Nachfrage nach erfahrenen Fachkräften ist auch eine Chance für eine Veränderung. Ein Veränderungswunsch kann unterschiedliche Ursachen haben. Im Falle einer Entlassung ist man gezwungen, selber zu suchen. Vielleicht werden Sie aber von einem Kollegen oder einem «Headhunter» auf ein neues Stellenangebot aufmerksam gemacht. Oder Sie suchen aktiv etwas Neues, weil Ihnen das Bestehende nicht mehr gefällt oder Sie zu wenig gefordert werden. Um auf Stellen konkret angesprochen zu werden, braucht es Vorarbeit.

Lassen Sie sich finden! Netzwerken Sie! Engagieren Sie sich je nach Interessen in beruflichen Netzwerken, Verbänden oder Vereinen. Nutzen Sie auch das Netz! Ideale Plattformen für berufliche Kontakte sind Xing und LinkedIn. Weniger geeignet sind «Social Networks» wie zum Beispiel Facebook, Twitter oder Instagram, da sich solche Netzwerke eher fürs Privatleben eignen. Ideal für

die Passivsuche sind spezialisierte Karriere-Plattformen wie www.experteer.ch, www.topjobs.ch, www.jobs.ch oder www.jobscout24.ch. Wenn Sie aktiv suchen möchten, finden Sie heute praktisch alle offen ausgeschriebenen Stellen im Internet. Hier können Sie sich via E-Mail-Service laufend über die aktuellen Angebote informieren lassen.

Immer mehr Firmen erkennen, dass die Personalsuche 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 Persönlichkeit auch direkt anzusprechen – das klassische «Headhunting» also. Spezialisierte Personalberater wie die Logjob AG bieten zudem die Gewähr, Weggänge 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. ■

Autor: Mathias Siegenthaler

KONTAKT

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