

INTERNATIONALE TRANSPORT ZEITSCHRIFT

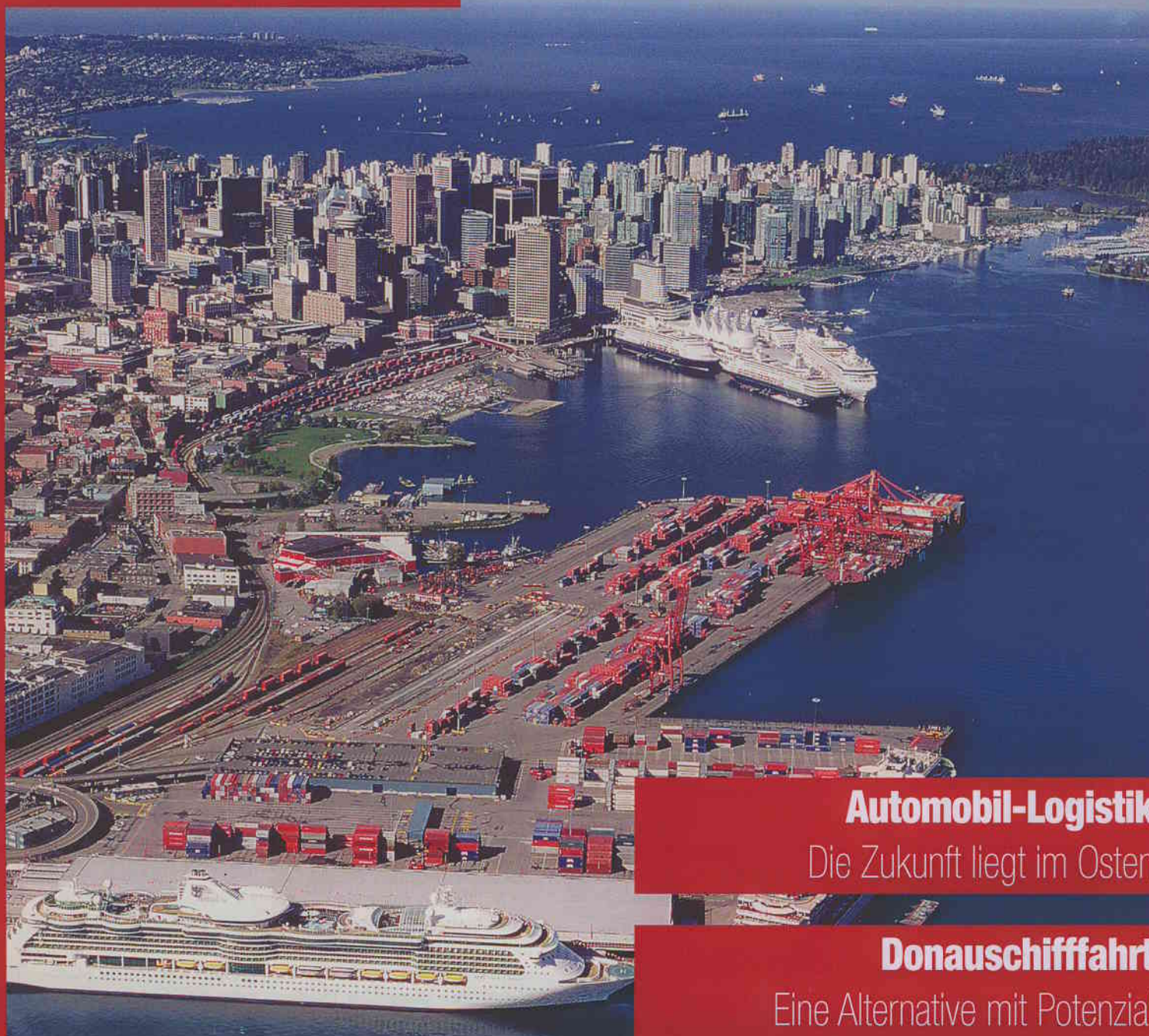
www.transportjournal.com

47-48
19. November 2004

Logistics Worldwide

Nordamerika Special

Immobilien Special



Automobil-Logistik

Die Zukunft liegt im Osten

Donauschiifffahrt

Eine Alternative mit Potenzial

Küstenschiffahrt

Grimaldis Plädoyer in Barcelona

logjob

Karriereplanung

Networking wird empfohlen

Die Schweizer Logistik-Personalberatungsfirma Logjob AG befasst sich intensiv mit Themen wie Kaderselektion und Beratung im Logistiksektor. Die ITZ unterhielt sich mit Andreas König, Geschäftsführer der Logjob AG.

Logistikern ergeht es nicht besser als anderen Spezialisten. Die einzige Konstante ihrer Branche ist der Wandel. Das wirft die Frage auf: Ist unter solchen Vorzeichen überhaupt eine Laufbahn planbar? «Jein», sagt Andreas König.

Der 42-Jährige muss es wissen. Seine in Dietikon, nordwestlich von Zürich (Schweiz) domizilierte Logjob AG befasst sich exklusiv mit der Kaderselektion und Beratung im Logistiksektor. In der Schweiz gibt es nur wenige Firmen dieses Genres.

Grosse Erfahrung

König verfügt über das notwendige fachliche Rüstzeug. Als er vor dreieinhalb Jahren in die Personalberatung einstieg, brachte er zehnjährige Erfahrungen als Logistikleiter mittelgrosser Firmen mit. Die ITZ hat ihn über die Perspektiven, Chancen und Risiken aufstrebender Logistiker befragt. Um es vorweg zu nehmen: Wer nach oben will, muss sich vor Fallstricken hüten.

Schlägt die grassierende Wirtschaftsflaute auf Ihr Geschäftsvolumen durch?

Andreas König: Marginal. Denn Logistik ist – da muss ich Zweckoptimisten enttäuschen – weder neu noch eine Boombranche. Natürlich gehen starke ökonomische Schwankungen auch an ihr nicht spurlos vorüber. Aber gravierend sind die Auswirkungen nicht.



Andreas König
Geschäftsführer Logjob AG Foto: Seifert

Wie sieht der aktuelle Stellenmarkt aus?

Auf der mittleren und oberen Kaderebene mangelt es an Logistikern mit sozialer Führungskompetenz. Viele Leute sind Seiteneinsteiger, haben sich zum Beispiel vom Lkw-Chauffeur emporgearbeitet oder kommen aus der Wissenschaft. Beiden Kategorien fehlt gelegentlich der Schliff im Personalmanagement.

Welche Branchentrends erwarten Sie?

Aufgrund des breiten Schulungsangebots wird der Markt mittelfristig einen grösseren Logistiker-Fundus haben. Künftige Personaldefizite dürften weniger Produktions- als Supply-Chain-Logistiker betreffen. Leute mit der Fähigkeit vernetzten, integrativen Denkens werden besonders gefragt sein.

Sind Logistik-Karrieren planbar?

Prinzipiell spricht dagegen, dass sich unser berufliches Umfeld rapide verändert. Vor zwei Generationen haben die Leute noch ihr Arbeitsleben als Bauern, Chemiker oder Büroangestellte absolviert. Das ist passé. Heute dominieren kurz- bis mittelfristige Berufsformen. So mutiert der IT-Operateur im Hochregallager zum «Logistiker» oder der mit dem Einkauf betraute Lagerchef zum «Supply Chain Manager».

Karriereplanung ist also ein kontinuierlicher Prozess?

Richtig. Deshalb sollte man sich nicht erst beim Stellenverlust darum kümmern. Laufbahnplanung gehört zum Tagesgeschäft, auch wenn dessen Leistungsdruck den Weitblick in eigener Sache trübt. Bank-, Marketing- und Versicherungsleute sind da zielstrebig. Es gibt keinen sicheren Arbeitsplatz, auch nicht in der Logistik.

Wie bleibt ein Logistiker à jour mit Marktströmungen und -chancen?

Vor allem durch Networking. Jeder hat sein Netzwerk: Kollegen, Kunden, Lieferanten, Studienkameraden, Freunde, Verwandte, Bekannte, Vereine, Verbände. Solche Kontakte sind sehr nützlich. Dies umso mehr, als attraktive Jobs oft unter der Hand – sprich: im Netzwerk – weggehen. Doch Vorsicht: Wer Networking taktisch-manipulativ betreibt, sich gar karrieristisch bei einflussreichen Leuten anbietet, leistet seiner Sache einen Bärendienst.

Was sollte meiner Entscheidung pro Logistiklaufbahn vorangehen?

Werden Sie sich über Ihre Motive klar. Meinen Sie «Chef» statt «Karriere»? Wenn Sie keine Führungskraft sind: Ist der Aufstieg zum Boss Ihr wahres Ziel? Spitzenjobs sind verlockend. Sie verheissen Prestige, Macht, Befugnisse, tollen Verdienst. Wenn das Ihre Antriebsfedern sind: Vergessen Sie das.

Warum?

Weil das Ihr First-class-Ticket in den Dauerfrust sein kann. Entspricht es Ihrem Naturell, den anspruchsvollen, anordnenden, entscheidenden, delegierenden Vorgesetzten zu spielen? Oder verstehen Sie sich mehr als Teammitglied, Unterstützer, Planer, Koordinator, Forscher, Analyst, Berater? Beispiele von Führungskräften, die an ihren Aufgaben gescheitert sind, gibt es zuhauf. Fakt ist: Die Wirtschaft braucht viel mehr Indianer als Häuptlinge.

Gibt es eine Art Idealmaß an Aus- und Weiterbildung?

Sicherlich. Wichtiger ist das Timing der einzelnen Schritte. Diese sollten nicht verfrüht beginnen. Aspiranten, die gleich nach den Sternen greifen, können als Sternschnuppe enden. Als Personalberater vermisste ich oft Augenmass. So macht es wenig Sinn, wenn ein Lagerist oder Chauffeur versucht, sich mit schulischen Quantitäten zu messen.

(Fortsetzung S. 76)

tenssprüngen in die Liga der Logistik-, Lager- oder Betriebsmeister zu katapultieren.

Was empfehlen Sie Möchtegern-Senkrechtstartern?

Geduld und Beharrlichkeit. Sie sollten ihre Aus- und Weiterbildung etappenweise angehen. Das jeweils Erlernete muss in die Praxis umgesetzt werden können. Sonst ist alles für die Katz. Die Verlockungen grosser Karrieresprünge haben Konjunktur. Dafür sorgt schon die Inflation neuer Angebote im Ausbildungsmarkt.

Steigert der Wettbewerb nicht die Seminarqualität?

Ganz klar. Andererseits führt er zur Buhlerei um lukrative Kunden, also z.B. um Studenten. Da werden sogar die Aufnahmekriterien gelockert – von aggressiver «Überzeugungsarbeit» ganz zu schweigen. Manchmal

frage ich mich, ob Aspiranten ihrer eigenen Entscheidung folgen oder dem Druck der Seminarveranstalter nachgeben.

Wie kann ich mich gegen solche Einflussnahme schützen?

Indem Sie möglichst unabhängige Fachleute ins Vertrauen ziehen. Das können Arbeitgeber, Personal- oder Laufbahnberater sein. Das Schöne ist: Deren Hilfe kostet meistens nichts. Grundsätzlich gilt: Ausbildungsgänge wie Perlenketten aneinander zu reihen bringt nichts. Neuer Lernstoff muss in der Praxis verankert werden.

Jobbewerber wollen sich nicht unter Marktwert verkaufen. Wie ermittelt man den?

«Gerechte» Entlohnung gibt es nicht. Ihre Höhe hängt von Faktoren wie Bedarf,

Branche, Region, Arbeitsparameter, gute Selbstvermarktung und Beziehungen – Stichwort: Networking – ab. So kann die Gehaltshöhe zweier Logistikleiter mit ähnlicher Tätigkeit und Verantwortung um mehr als 50% variieren.

Wo holt sich der Mitarbeitende Argumentationshilfe fürs Lohngespräch?

Statistiken und repräsentative Erhebungen verwirren mehr als sie informieren. Ein Beispiel: Laut der Schweizer Wochenzeitschrift «Facts» verdient jeder der rund 130 in der Schweiz registrierten «Logistikleiter» im Monatsdurchschnitt 8300 CHF (5400 EUR). Doch die tatsächliche Spannweite liegt zwischen 4800 CHF (3100 EUR) und 14500 CHF (9400 EUR). Da sind Rückschlüsse auf den eigenen «Wert» problematisch.

Was wäre eine gangbarere Alternative?

Ohne ins eigene Horn stossen zu wollen: Den besten Durchblick in punkto Lohnlandschaft haben regionale, branchenspezifisch agierende Personal- oder Laufbahnberater. Andere gute Anlaufstellen sind Logistikverbände.

Apropos Personalberater: Lohnt sich deren Konsultation?

Wenn diese ihr Metier beherrschen, ja. Damit meine ich Fachkenntnisse, Erfahrungen, einen guten Leumund und Diskretion. Personalberater agieren vorwiegend im Auftrag Mitarbeitersuchender Unternehmen. Will sagen: Bei Interesse an solchen ausgeschriebenen Stellen landen Bewerber ohnehin beim Berater.

Wlff Seifert
www.logjob.ch

