

Personalberatung/Logjob AG

# Kaderselektion auf hohem Niveau

Die Schweizer Logistik-Personalberatungsfirma Logjob AG, die in der Schweiz über vier Standorte verfügt und in einem internationalen Netzwerk eingebunden ist, befasst sich intensiv mit Kaderselektion und Beratung im Logistiksektor. Die ITZ unterhielt sich mit Thomas Voegtli, Leiter der Logjob-Niederlassung Basel.

## Was genau gehört eigentlich alles zum Service-Portfolio von Logjob?

Thomas Voegtli: In der Schweiz arbeitet Logjob von vier Standorten aus (Dietikon/Zürich, Härkingen, Wil/St. Gallen, Basel) sowie mit dem internationalen Netzwerk mit Hertzog & Partner. Unter Personalberatung verstehen wir bei Logjob erweiterte Dienstleistungen im Bereich der professionellen Suche und Selektion von potenziellen Stellenbewerbern für Logistik-Managementpositionen bei Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen. Durch profunde Marktkenntnisse und dem Verstehen der Stellenanforderungsprofile von zu besetzenden Stellen sind wir für unsere Kunden kompetente Ansprechpartner. Wir führen eine umfassende Kandidaten-Datenbank mit Persönlichkeiten, welche nicht selber proaktiv suchen, die aber von uns über allfällige passende Arbeitsangebote jederzeit informiert werden möchten.

---

«Unser Anspruch ist es, höchste Qualität anzubieten»

---

Mit unseren Kunden führen wir klare Diskussionen bezüglich den fachlichen wie auch persönlichen Anforderungen. Genau in diesem Punkt trennt sich die Spreu vom Weizen. Was z.B. die mittels Internet eingereichten Bewerbungsunterlagen von Stellensuchenden betrifft, scheiden viele potentielle Stellenbewerber bereits früh aus dem Rennen aus, sei es, weil sie a.) «im falschen Alter», b.) zu teuer sind, oder c.), weil sie anderen fachlichen oder persönlichen Kriterien nicht genügen. Genau diesen Bereich decken wir von Logjob ab. Wir sind zwar auch als klassische Personalvermittler bei bestehenden Kunden tätig, im Vordergrund steht bei uns aber klar die professionelle auftrags- und kundenorientierte Vorgehensweise. Dies kann im konkreten exklusiven Mandatsverhältnis am besten garantiert werden. Denn dieses Vorgehen



Foto: Aitermatt

**Thomas Voegtli,**  
Leiter der Logjob-Niederlassung Basel

ermöglicht ein hohes Qualitätsniveau mit grösster Zufriedenheit aller Beteiligten zu erreichen.

**Wer sind eigentlich die Leute, die Ihre Dienstleistungen in Anspruch nehmen? Sind das ausschliesslich Kaderleute, oder befassen Sie sich auch mit einem normalen Lagerarbeiter oder Chauffeur?**

Unser Fokus liegt explizit im Bereich Führungskräfte und Spezialisten für Industrie, den Handel, Speditions- und andere Dienstleistungsunternehmen. Zu diesem Spektrum gehören zum Beispiel CEO's im Speditionsbereich, Abteilungsleiter (Logistikleiter, Luft- oder Seefrachtleiter, Sales- und Supply-Chain-Manager oder Einkaufsleiter) – oder aber auch Spezialisten wie Verkaufsberater, Projektleiter, Import-/Export-, Logistik-IT- oder Zollspezialisten.

**Wie sieht es mit der Konkurrenz in der Schweiz aus? Personalberater gibt es auch in der Schweiz mittlerweile wie Sand am Meer...**

Wir unterscheiden uns von anderen Anbietern dadurch, dass wir ausschliesslich für Logistikberufe tätig sind. Logjob ist dank zehnjähriger sehr erfolgreicher Tätigkeit in diesem Segment bestens bekannt für ihre seriöse Vorgehensweise. Unser Anspruch ist es, auf Grund unserer Kenntnisse und Erfahrungen höchste Qualität anzubieten. Im Falle von reiner Vermittlungstätigkeit kann es zwar durchaus vorkommen, dass eine Kundenanfrage nicht unmittelbar zum Erfolg führt, da wir hier vorab nur aktiv suchende Personen vorschlagen können. Im Mandatsauftrag wird die Arbeit gezielt aufgenommen und die Suche mittels Direktansprache und Medienpräsenz verstärkt und solange aktiv betreut, bis die «richtige» Person gefunden ist.

**Beschreiben Sie bitte die weiteren Stärken von Logjob.**

Das A und O der erbrachten Qualität unserer Dienstleistungen beruht auf der Fachkompetenz. Alle Partner von Logjob nahmen früher selbst Logistik-Kaderpositionen in der Industrie, im Handel oder der Spedition ein. Einige Berater sind auch heute noch in Logistikgremien und Logistik-Weiterbildungen aktiv – sei es in Fachkommissionen oder als Prüfungsexperten. Wir helfen unseren Kunden die Personalre-

*Fortsetzung S. 33*

krutierung effizient und effektiv durchzuführen, indem wir ihnen ein vollständiges Angebot anbieten können. Die in den meisten Fällen relativ kurze Zeit bis zum Abschluss einer erfolgreichen Rekrutierung legitimieren die Kosten. Ein grosses Plus sind unsere Erfahrungen, die vertieften Kenntnisse der einzelnen Logistik-Funktionen und unser gut ausgebautes Netzwerk. Überdurchschnittliche Garantieleistungen, die finanzielle Rückvergütungen oder kostenlose Ersatzsuche sowie vollste Diskretion nach allen Seiten umfassen, sind für uns selbstverständlich. Die Unterlagen von Kandidaten und Kunden sind bei uns in sicheren Händen und werden nie an Dritte ohne deren Kenntnis weitergereicht. Im konkreten Mandatsauftrag bieten wir die gesamte Palette des Rekrutierungsprozesses an. Wir führen mit allen Kandidaten Erstgespräche, begleiten auf Wunsch die Interviews beim Kunden und führen bei Endkandidaten auch professionelle Persönlichkeitsanalysen bei uns intern oder umfassende Assessments extern bei spezialisierten Partnerunternehmen durch. Ein Mandatsauftrag wird in der Regel innerhalb zwei bis drei, maximal von sechs Monaten erfolgreich abgeschlossen.

#### Wie sieht der aktuelle Stellenmarkt im Logistikbereich in der Schweiz aus?

Was Logistikspezialisten betrifft, ist der Schweizer Markt derzeit nach wie vor sehr trocken. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: a.) Wer einen guten Job hat, wechselt nicht grundlos; b.) Die Bereitschaft, wegen eines neuen Jobangebots den Arbeits- oder sogar den Wohnort zu wechseln, ist in der Schweiz im Vergleich zum europäischen Ausland sehr gering; c.) ein Stellenwechsel wird erst dann für viele Kandidaten attraktiv, wenn eine berufliche Weiterentwicklung erreicht wird.

#### Permanente Aus- und Weiterbildung ist in der Logistik nicht mehr wegzu-denken. Wie präsentiert sich das Bildungsangebot für diese Branche in der Schweiz?

Grundsätzlich empfinde ich das Aus- und Weiterbildungsangebot für Logistikberufe in der Schweiz als sehr gut. Das Niveau der Aus- und Weiterbildung in der Schweiz ist mit demjenigen in Westeuropa absolut vergleichbar. Allerdings stelle ich fest, dass es in der Schweiz bei der Zusammenarbeit zwischen Industrie-, Handels- und/oder Dienstleistungslogistikern noch etliche Defizite gibt. Die Speditionslogistik hat weniger Fokus auf Bereiche der Industrie-

oder Handelslogistik – und umgekehrt. Ein Beispiel: Wer eine generalistische Logistikausbildung gemacht hat, weiss in der Regel nur rudimentär, wie ein nationales oder internationales Distributionskonzept ausgeführt werden soll, weil dies nicht Bestandteil der Ausbildung war. Umgekehrt verfügt ein Speditionslogistiker in der Schweiz grundsätzlich über sehr wenig Know-how im Bereich der Supply Chain. Insofern müsste an dieser Schnittstelle der Hebel angesetzt werden – in Richtung ganzheitliches Supply Chain Management, welches Transport-, Lager-, Distributions-, Einkaufsprozesse und Industrie-Fachwissen miteinander integral verbindet.

---

«Was Logistikspezialisten betrifft, ist der Schweizer Markt derzeit sehr trocken»

---

Meines Erachtens ist hier zu Lande der Fokus zu stark und zu isoliert auf die Industrie-, Handels- und/oder Dienstleistungslogistik gerichtet, währenddessen z.B. in Grossbritannien das Augenmerk auf das gesamte Supply-Chain-Management gelegt wird.

#### Sind Logistik-Karrieren planbar?

Ja, vor allem auch wenn das Unternehmen den Mitarbeitenden entsprechend unterstützt und fördert. In der Schweiz ist es Usanz, dass ein Speditionslehrling den dualen Weg beschreitet, also gleichzeitig Praxiserfahrung sammelt und sich theoretisches Fachwissen aneignet. Das ist ideal, da ein Auszubildender das praktische Wissen in die Ausbildung mitbringt und dieses danach direkt im Betrieb anwenden kann. Geplante höhere Weiterbildungen garantieren für solche Leute jeweils aktuelles theoretisches Wissen in die Praxis einzubringen und entsprechend umzusetzen. Wer hingegen in der Logistik die rein akademische Ausbildungsvariante (z.B. ETH) wählt, kann oft nach Studienabschluss als Berater oder in einer strategisch ausgerichteten Funktion tätig sein, hat jedoch bei der Suche nach einer operativen Funktion gegenüber dem praxiserfahrenen Logistiker ein Nachsehen.

**Welche Ratschläge geben Sie einer jungen Frau resp. einem jungen Mann, die gerade vor dem Abschluss ihrer Speditionslehre stehen, mit auf den Weg? Auf welche Aspekte sollen diese jungen Leute bei Ihrer weiteren Berufslaufbahn besonders achten?**

Ich rate jedem jungen Speditionslehrling nach der Lehre für ein oder mehrere Jahre ins Ausland zu gehen. Wichtig ist, Praxiserfahrung zu sammeln und eine Weiterbildung zu planen. Beim letztgenannten Punkt sollte ein junger Spediteur vermehrt darauf achten, seine Weiterbildung mit dem Unternehmen, in dem er tätig ist, gemeinsam zu planen, anstatt einen Alleingang zu wagen. Die Zeiten, in denen wie früher Mitarbeitende mit entsprechenden höheren Weiterbildungen vom Chef als Bedrohung wahrgenommen werden, sind vorbei. Moderne Betriebe und deren Manager fordern und fördern ihre Mitarbeitenden.

**Attraktive Jobs werden u.a. auch in der Logistik oftmals unter der Hand, sprich via Beziehungen vermittelt oder geregelt. Etwas provokativ gefragt: Warum braucht es denn da eine Personalberatungsfirma wie z.B. Logjob?**

Bei diesem «internen Vorgehen» besteht ja keine echte Auswahl. Das Unternehmen verpasst dadurch die gute Chance, anstatt einfach «Jemanden» den wirklich «Besten» zu finden. Auch ist zu berücksichtigen, dass ein professionell rekrutierter und unter mehreren Kandidaten ausgewählter Manager später oft die klar bessere Akzeptanz geniesst als eine Person, welche einfach nur den Job auf Grund der früheren Freundschaft zum Chef erhielt. Und hier ist dann unser Know-how und Netzwerk gefragt. Neben der umfassenderen Auswahl gibt es natürlich noch weitere Gründe für die Inanspruchnahme unserer Dienste. Oft soll eine Position sehr diskret und vertraulich gesucht und besetzt werden. Wir sind dank unserem Vorgehen in der Lage, auch ohne Stelleninserate geeignete Persönlichkeiten zu finden. Ein anderer Aspekt ist die Entlastung der eigenen Personalabteilung. Durch unsere Arbeit entlasten wir die jeweilige Human-Resource-Abteilung in den Unternehmen. Gerade im Internet-Zeitalter wird es wegen oftmals allgemein gehaltenen Stellenbeschreibungen für die Personalabteilungen zunehmend schwieriger, unter der Flut von Bewerbungen in kurzer Zeit die richtige Person zu finden. Durch unseren Service erhalten die Unternehmen nur noch wirklich handverlesene, optimal passende Vorschläge, die den internen Aufwand erheblich reduzieren. Sie sehen: Es gibt genug gute Gründe, dass Firmen bei einer ihrer wichtigsten Managementaufgaben, nämlich dem Suchen und Finden der besten Mitarbeitenden auf professionelle externe Unterstützung zählen sollten. *Robert Altermatt*  
www.logjob.ch