

Hohe Ansprüche

Personal Mit der steigenden Bedeutung der Logistik nehmen die Anforderungen an die Mitarbeiter zu.

KURT BAHNMÜLLER

Heute ist die Logistik ein Wettbewerbsfaktor, der den Unternehmenswert massgeblich beeinflussen kann. Die Logistik hat die Aufgabe, Wertschöpfungsketten in globale Netzwerke und Produktionsprozesse zu integrieren. Die zunehmende integrierte Weltwirtschaft erfordert effizientere Wertschöpfungsketten, damit die Wareninformations- und Finanzflüsse so kostengünstig wie möglich abgewickelt werden.

Produktionsfirmen, Handels- wie auch Dienstleistungsunternehmen müssen viel flexibler auf Marktveränderungen reagieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben. In der Optimierung der logistischen Prozesse besteht nach wie vor ein attraktives Sparpotenzial. Wer rascher liefern kann, macht das Geschäft. Firmen, welche auch in Zukunft erfolgreich sein wollen, müssen ihre gesamten innerbetrieblichen Prozesse optimieren und sämtliche Rationalisierungsmöglichkeiten entlang der gesamten Supply Chain umfassend nutzen.

Entsprechend dieser Entwicklung haben sich die Anforderungen an die Mitarbeitenden im gesamten Bereich der Logistik verändert. Das Management der gesamten Wertschöpfungskette erfordert heute von den verantwortlichen Führungskräften umfassende Kenntnisse in den verschiedensten Bereichen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Das fachliche Rüstzeug für Führungspositionen in der Logistik und im Supply Chain Management wird immer wichtiger. Dazu zählen auch Kenntnisse in Betriebswirt-

schaft sowie Fremdsprachenkenntnisse. Im Weiteren werden Erfahrung in MS-Office und ERP-Systemen vorausgesetzt.

Die gesamte Wertschöpfungskette funktioniert nur dann, wenn an den entscheidenden Führungspositionen motivierte und analytisch denkende Mitarbeitende am Werk sind. Fachleute also, die dank profundem Know-how das Management der Waren und der damit verbundenen Datenströme im Griff haben. In der modernen Logistikwelt sind die Anforderungen an die Mitarbeitenden jedoch höchst unterschiedlich. Dies reicht vom Lagermitarbeiter über den Lagerleiter bis hin zu Führungspositionen im gesamten Bereich der Logistik auf Geschäftsebene.

Vierfältige Ausbildungsmöglichkeiten

Dank den vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten durch die verschiedenen Institutionen (GSI, SVBL, Astag, Procure.ch und Spedlogswiss) und Fachhochschulen in der Schweiz ist die Auswahl an geeigneten Kandidaten und auch Kandidatinnen für Führungsaufgaben in der oberen Führungsebene in den letzten Jahren deutlich breiter geworden. Für die besten Mitarbeitenden zu sorgen ist die wichtigste Aufgabe eines Managers. Ein Vorhaben, das mittlerweile aber nicht immer so einfach ist, sind doch bei der Besetzung einer wichtigen Position in der Logistik zahlreiche Aspekte zu berücksichtigen. Eine Unterstützung in diesem Bemühen können spezialisierte Beratungsunternehmen für die Kaderselektion anbieten.

«Man muss möglichst viele Kontakte nutzen»

Wie findet man den richtigen Mitarbeiter im Bereich Logistik und Supply Chain Management?

Andreas König: Wir unterscheiden zwischen der passiven und der aktiven Methode. Im ersten Fall sind dies Inserate in der Presse oder im Internet, auf die sich Kandidaten oder Kandidatinnen melden, unter denen dann die beste geeignete Person ausgewählt wird. Ein immer grösserer Teil der Jobsuche hat sich mittlerweile ins Internet auf moderne Medien wie Facebook, Jobbörsen und andere verlagert.

Die aktive Suche dürfte gezielter sein?

König: Sucht man nur passiv, findet man nur diejenigen Personen, die gerade am Suchen sind. Gezielter ist zweifellos die aktive Suche. Auf diesem Weg kann man geeignete Kandidaten aussuchen und ansprechen. Das ist die eigentliche Domäne der Personalberatungsfirmen. Logjob verfügt über eine umfassende Datenbank mit geeigneten Kandidaten, die wir bereits kennen und mit denen wir schon Kontakte pflegen. Diese Personen können wir in einem speziellen Fall ansprechen. Das aktive Verfahren wenden wir insbesondere bei der Suche nach Führungspositionen im Bereich Logistik und Supply Chain Management an.

Suchen Sie auch in bestehenden Netzwerken?

König: Das ist der dritte Weg. Wir suchen bei Bedarf in den entsprechenden Netzwerken nach Kandidatinnen und Kandidaten und nehmen Kontakt mit ihnen auf. Das beste Resultat in einem Auswahlverfahren erreicht man, wenn man möglichst viele Kontaktmöglichkeiten nutzt.

Wie schwer ist es, in den verschiedenen

Führungsebenen die richtigen Spezialisten zu erreichen?



Andreas König
Geschäftsführer, Leiter Logjob

König: Im unteren und mittleren Kaderbereich entsprechende Fachleute zu finden ist etwas schwieriger, insbesondere dann, wenn diese Position auch Führungserfahrung erfordert oder spezielle IT- und Fremdsprachenkenntnisse. Hier kann das industrielle Umfeld Anforderungen stellen, die für den Führungsverantwortlichen nicht immer einfach zu lösen sind.

Warum wendet sich ein Unternehmen, das Logistikspezialisten sucht, an Sie?

König: Zum einen sind dies Firmen, die über keine ausgebaute HR-Abteilung oder über zu wenig Erfahrung in der Personalselektion verfügen. Aber auch Firmen, die zuerst selber gesucht haben, aber nicht zum Erfolg kamen, melden sich. Diesen Firmen können wir eine professionelle Suche anbieten. Aber auch der Aspekt der Vertraulichkeit spielt eine Rolle.

Wie sieht es um die Mobilität

bei Kaderleuten im Bereich Logistik?

König: Sie hängt von den Lebensumständen der Kandidaten ab, aber auch von der wirtschaftlichen Situation. Jüngere Personen bis etwa 30 Jahre und ältere Personen sind flexibler als die Altersklasse zwischen 30 und 50 Jahren. Wichtig ist die Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort.