

Kompetenz und Begeisterung

Die Logistik ist das Rückgrat der Wirtschaft. Geeignete Mitarbeitende zu finden, ist nicht immer ganz einfach. Die Branche verlangt nicht nur Kenntnisse in vielen Bereichen entlang der Wertschöpfungskette, sondern auch Führungserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse, Verhandlungsgeschick und Erfahrung in ERP-Systemen.

Die Anforderungen an die Logistik sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Heute ist die Logistik ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, der den Unternehmenswert massgeblich beeinflussen kann. Die Logistik, anfänglich geprägt von der klassischen funktionalen Strukturierung Beschaffung – Produktion – Absatz, hat heute die Aufgabe, Wertschöpfungsketten in globale Netzwerke und Produktionsprozesse zu integrieren. Die zunehmend integrierte Weltwirtschaft erfordert effiziente Wertschöpfungsketten, damit die Waren-, Informations- und Finanzflüsse so kostengünstig wie möglich abgewickelt werden können.

Unterschiedliche Anforderungen

Produktionsfirmen, Handels- und Dienstleistungsunternehmen müssen heute 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. Unternehmen, die auch in Zukunft am Markt erfolgreich auftreten wollen, müssen ihre innerbetrieblichen Prozesse optimieren und sämtliche Rationalisierungsmöglichkeiten entlang der gesamten Supply Chain umfassend nutzen.

Entsprechend dieser Entwicklung haben sich auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden im ganzen Bereich

der Logistik in den vergangenen Jahren verändert. Das Management der gesamten Wertschöpfungskette erfordert heute von den verantwortlichen Führungskräften umfassende Kenntnisse in den verschiedensten damit zusammenhängenden Bereichen. Das fachliche Rüstzeug für Führungspositionen in der Logistik und im Supply Chain Management wird immer wichtiger. Dazu zählen auch Kenntnisse in allgemeiner Betriebswirtschaft sowie Fremdsprachenkenntnisse. Weiter werden Erfahrung in MS-Office und in ERP-Systemen vorausgesetzt.

A und O: Aus- und Weiterbildung

Die gesamte Wertschöpfungskette funktioniert auch 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 allerdings höchst unterschiedlich. Dies reicht vom Lagermitarbeiter über den Lagerleiter bis hin zu Führungspositionen auf Geschäftsleitungsebene.

Dank den vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten durch verschiedene Institutionen, wie GS1 Schweiz, SVBL, Procure.ch, ASTAG und Spedlogswiss sowie 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 allerdings, das mittlerweile 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. ||

Kurt Bahn Müller

Suchen und finden

Die geeigneten Mitarbeitenden zu finden, ist nicht einfach. Wir unterhielten uns mit Andreas König, Inhaber der Firma Logjob AG in Dietikon, spezialisiert auf die Personalberatung und Kaderselektion für Führungskräfte und Spezialisten im Bereich Logistik und Supply Chain Management.

Andreas König ist Inhaber der Firma Logjob AG, Dietikon. Das Unternehmen unterstützt Firmen bei der Suche nach geeigneten Führungskräften und Spezialisten im Bereich Logistik und Supply Chain Management.



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 das Inserate in der Presse oder im Internet, auf die sich entsprechende Kandidaten oder Kandidatinnen melden, unter denen dann die am besten geeignete Person ausgewählt wird. Ein immer grösserer Teil der Jobsuche hat sich mittlerweile allerdings ins Internet auf moderne Medien wie Facebook, Jobbörsen und andere verlagert.

Die aktive Suche dürfte wohl gezielter sein?

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. Dies ist die eigentliche Domäne der Personalberatungsfirmen. Wir verfügen über eine umfassende Datenbank mit geeigneten Kandidaten die wir bereits kennen und mit denen wir schon Kontakte gepflegt haben. 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 aktiv in bestehenden Netzwerken?

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

Wie schwierig ist es, in den verschiedenen Führungsebenen die richtigen Spezialisten zu finden?

Im unteren und mittleren Kaderbereich entsprechende Fachleute zu finden ist etwas schwieriger, insbesondere dann, wenn die Position auch Führungserfahrung mit einer grösseren Anzahl von Mitarbeitenden erfordert oder wenn spezielle IT-Erfahrung und Fremdsprachenkenntnisse verlangt werden. Hier kann das industriell-

le Umfeld durchaus Anforderungen stellen, die für den Führungsverantwortlichen nicht immer ganz einfach zu lösen sind.

Warum wendet sich ein Unternehmen, das Logistikspezialisten sucht, an die Firma Logjob?

Zum einen sind dies Firmen, welche über keine ausgebaute HR-Abteilung oder über zu wenig Erfahrung in der Personalselektion verfügen. Aber auch Firmen, die zuerst selber nach geeigneten Personen gesucht haben, aber nicht zum Erfolg kamen, melden sich bei uns. Diesen Unternehmen können wir eine professionelle Suche nach geeigneten Kandidaten anbieten. Aber auch der Aspekt der Vertraulichkeit spielt eine Rolle, dass sich Firmen an uns wenden.

Erhalten Sie auch Anfragen von Logistikern, denen der derzeitige Job zwar gefällt, die sich aber verändern wollen?

Solche Anfragen erhalten wir jeden Tag. Diese Personen erfassen wir in unserer Datenbank, um bei geeigneten offenen Stellen vermitteln zu können. Wir suchen aber nicht aktiv eine Stelle für diese Personen.

Wie steht es um die Mobilität bei Kaderleuten im Bereich Logistik?

Diese hängt in erster Linie von den Lebensumständen der Kandidaten ab, aber auch von der wirtschaftlichen Situation. Jüngere Personen bis etwa 30 Jahre und auch ältere Personen sind flexibler als die Altersklasse zwischen 30 und 50 Jahren. Entscheidend ist auch die Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort. Ist diese zu gross, wird oft auf einen Jobwechsel verzichtet. ||

Die Fragen stellte Kurt Bahn Müller.