

## **ANTWORTEN ADOLF WÜRTH GMBH & Co. KG**

### **Rainer Tschall, Personalreferent Logistik**

1. Welche Bedeutung hat der Bereich Logistik für Ihr Unternehmen?  
Neben dem Vertrieb ist die logistische Abwicklung eine der beiden Kernkompetenzen in unserem Unternehmen. Mit über 700 Mitarbeiter/-innen in unserem Zentrallager in Künzelsau wird der Bereich durch einen eigenen (Logistik-)Geschäftsführer vertreten.
  
2. Inwiefern ist Ihr Unternehmen ein interessanter Arbeitgeber für Logistiker?  
Als Marktführer im Bereich Befestigungstechnik besteht national sowie international innerhalb der Würth-Gruppe ein spannendes Betätigungsfeld im Bereich kundenspezifischer Belieferungssysteme.
  
3. Wie bewerten Sie die Karrieremöglichkeiten für Logistiker in ihrem Unternehmen?  
Generell als gut bis sehr gut. Traditionell hat Logistik eine subjektiv geringere Attraktivität und geringeres Image als "Modeberufe".
  
4. Welche Qualifikation hat die Mehrzahl Ihrer Logistik-Mitarbeiter?  
Die Masse der Mitarbeiter ist angelernt, überwiegend mit einem anerkannten gewerblichen Berufsabschluss außerhalb der Logistik.
  
5. Wie schätzen Sie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Logistik allgemein ein?  
Die Chancen sind nach wie vor sehr groß. Der ideale Logistiker hat ein Bündel an unterschiedlichen Anforderungen zu erfüllen, technisches Verständnis, betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Personalführung und Projektkompetenz, u.v. mehr.
  
6. Viele Unternehmen beklagen einen Fachkräftemangel im Bereich Logistik. Was glauben Sie, sind die Ursachen dafür?  
Die Gründe hierfür können natürlich vielschichtig sein. Möglicherweise spielt die Attraktivität der Branche, das Image, Kultur und die Stabilität des Arbeitgebers, die Inhalte und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens eine Rolle.

7. Hat Ihr Unternehmen auch mit dem Problem zu kämpfen? Wenn ja: Wo fehlen Ihnen im Bereich Logistik die meisten Fachkräfte?

Ja und nein. Betrachtet man unser Stammhaus in Künzelsau, so sind wir derzeit und mittelfristig absehbar im Fach- und Führungsbereich sowie im qualifizierten und gewerblichen Bereich gut bis sehr gut versorgt, was durch eine Fluktuationsquote von weit unter 1% begünstigt wird. In kleineren Lägern national und international besteht vereinzelt durchaus Bedarf an geeigneten "Lagerleitern" (die alle wesentlichen Anforderungen aus Antwort 5 erfüllen).

8. Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um Personal anzuwerben?

Selbstverständlich bilden und qualifizieren wir intern unser Personal im Rahmen von Ausbildung, Umschulung usw. aus. Andererseits halten wir Kontakte zu Hochschulen, allgemeinbildenden Schulen, bieten Praktika, Praxis- und Diplomarbeiten an. Im gewerblichen Bereich erreichen uns ausreichend Initiativbewerbungen, so dass Stellenausschreibungen i. d. R. nicht erforderlich sind.

9. Haben Sie Tipps für Studierende/ Auszubildende für einen erfolgreichen Berufseinstieg?

Innerhalb der Logistik gibt es v.a. in größeren Lägern je nach Neigung Vertiefungsrichtungen wie z. B. Kundenlogistik, Informatikchnittstellen, Projekte/Prozesse oder Personalführung operativ. Bei Einsteigern sind oftmals diese Neigungen noch nicht sehr ausgeprägt. Daher sollte das anvisierte Unternehmen durchaus diese Bandbreite bieten, um sich später in eine entsprechende Richtung entwickeln zu können.

10. Was können Sie Berufsanfängern für eine erfolgreiche Karriereplanung mit auf den Weg geben?

... gut informieren, probieren und auf jeden Fall Alternativen abprüfen. UND... für alles braucht es auch bei bester Eignung und Qualifikation noch das Quäntchen Glück.