

Personalentwicklung in der Logistik

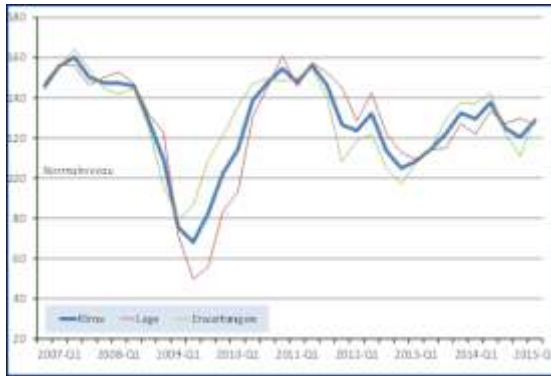
Stellenwert und Kompetenzen heute und 2020

Marlene Schwegmann

Deutscher Logistik-Kongress 2016




Immer in Bewegung: Logistik vor vielfältigen Herausforderungen



- Volatilität
- Interdependenzen
- demografischer Wandel
- Katastrophen und Krisen
- Komplexität
- Kostendruck
- Transparenz
- rasante Technologieentwicklung
- zunehmende Digitalisierung
- Infrastruktur- und Fachkräftemangel
- Netzwerke und Allianzen

Ohne qualifizierte Mitarbeiter geht es nicht!

Personalentwicklung als Gesamtheit aller Maßnahmen, um Mitarbeiter mit der benötigten Qualifikation zum richtigen Zeitpunkt in der erforderlichen Anzahl zur Verfügung zu stellen



- Welche Bedeutung hat die Personalentwicklung speziell in der Logistik – heute und zukünftig?
- Welche Handlungsfelder der Personalentwicklung sind relevant – heute und zukünftig?
- Welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sind gefragt – heute und zukünftig?

Personalverantwortliche aus der Logistik waren gefragt



- Quantitative Befragung von
 - Logistik-Führungskräften und
 - Personalleitern/-referenten
- aus dem Netzwerk der BVL
- 807 Teilnehmer
 - 66 % Logistiker
 - 24 % Geschäftsführer
 - 10 % Personalleiter
 - 81 % Führungskräfte
- Schwerpunkt Logistik-Dienstleistung und Industrie

Die Bedeutung der Personalentwicklung nimmt deutlich zu



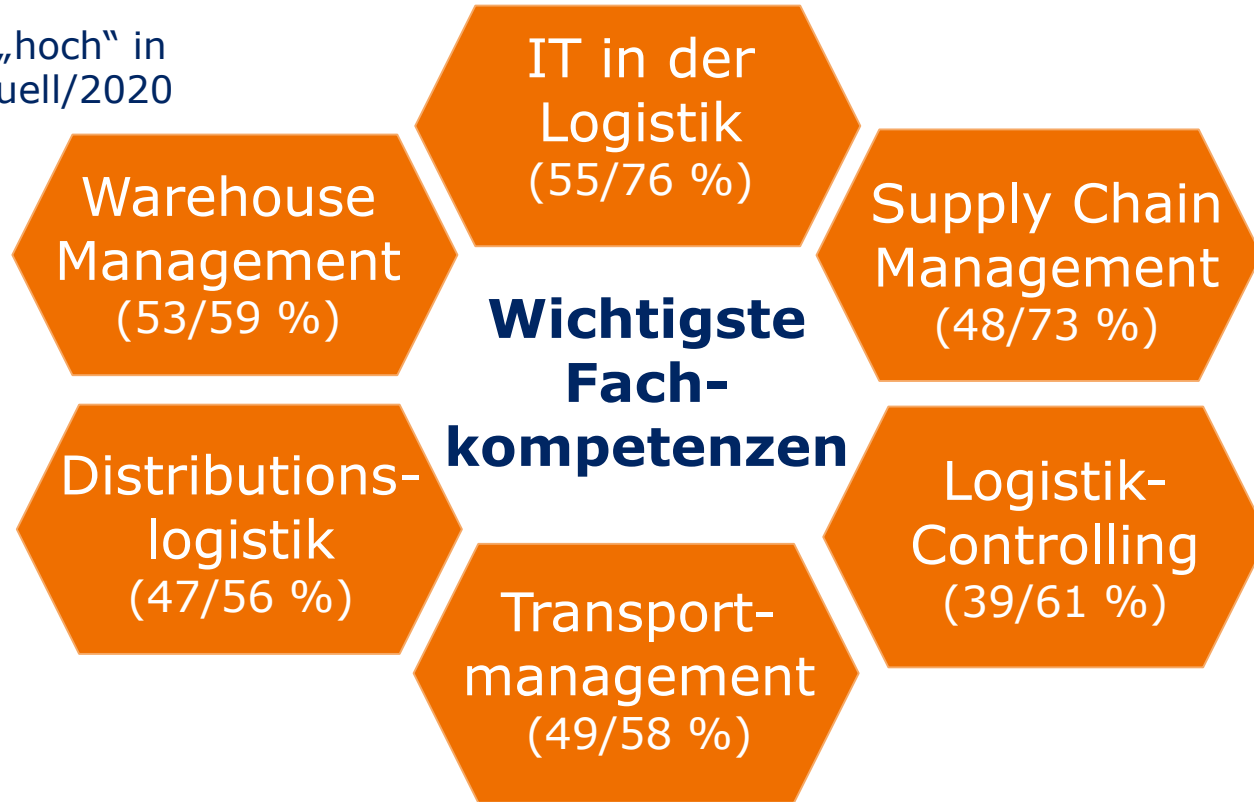
- Hohe Bedeutung:
45 % aktuell / 74 % im Jahr 2020
- besonders bei Logistik-
Dienstleistern und im Handel
- ... und bei Geschäftsführern und
Personalleitern.
Logistiker schätzen die
Bedeutung weniger hoch ein
- Bedeutung ist in kleineren
Unternehmen geringer als in
mittleren und großen

Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung am wichtigsten

Handlungsfeld	aktuell	2020	Entwicklung in Prozentpunkten
Personalgewinnung	65 %	82 %	17
Mitarbeiterbindung	50 %	77 %	27
Führungskräfteentwicklung	63 %	74 %	11
Personalplanung	71 %	74 %	3
Mitarbeitergespräche	77 %	69 %	-8
Zielvereinbarungen	63 %	64 %	1
Talent Management	38 %	63 %	25
Potenzialanalysen	31 %	58 %	27
Coaching	33 %	55 %	22
Erstellung von Anforderungsprofilen	51 %	54 %	3
Seminare/Trainings	56 %	53 %	-3
Duales Studium	44 %	45 %	1
Traineeprogramme	30 %	41 %	11
Strukturierte Vorstellungsgespräche	33 %	36 %	3
Gender und Diversität	19 %	24 %	5

Fachkompetenzen in IT und Kernthemen dauerhaft von hoher Bedeutung

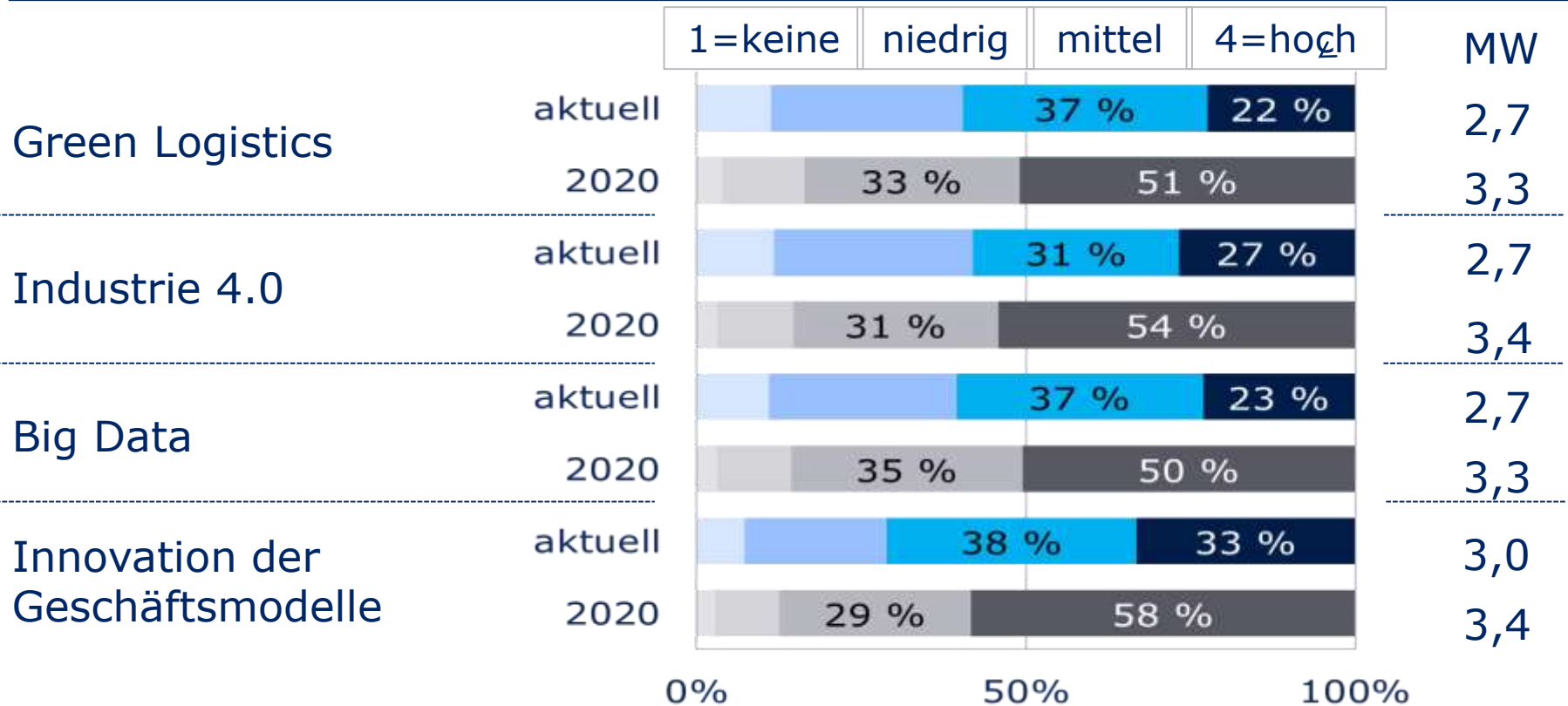
Bedeutung „hoch“ in
Prozent aktuell/2020



Gerade überfachliche Kompetenzen gewinnen an Bedeutung

Überfachliche Kompetenzen	aktuell	2020	Entwicklung in Prozentpunkten
Prozessmanagement	55 %	75 %	20
Projektmanagement	56 %	73 %	17
Personalführung	48 %	66 %	18
Innovationsmanagement	27 %	62 %	35
Change Management	33 %	56 %	23
Vertrieb	40 %	55 %	15
Business English	33 %	51 %	18
Interkulturelle Kompetenz	24 %	51 %	27
Verhandlung und Rhetorik	25 %	44 %	19

Bedeutungszunahme auch bei den Zukunftsthemen



Wie geht´s weiter? Fragestellungen, die aus der Befragung resultieren

- ➔ Wie können die Logistiker stärker für das Thema Personalentwicklung sensibilisiert und dabei unterstützt werden?
- ➔ Angesichts der weniger hohen Bedeutung von Seminaren, Dualem Studium etc.: Mit welchen Maßnahmen werden die Personalentwicklungsthemen zukünftig umgesetzt?
- ➔ Wie können wir die Logistiker dazu bewegen, die Bedeutung überfachlicher Themen stärker zu berücksichtigen und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen?
- ➔ Brauchen wir in der Logistik die Generalisten oder doch lieber funktions- bzw. branchenorientierte Spezialisten?
- ➔ Wie gehen die Unternehmen die Zukunftsthemen konkret an?