

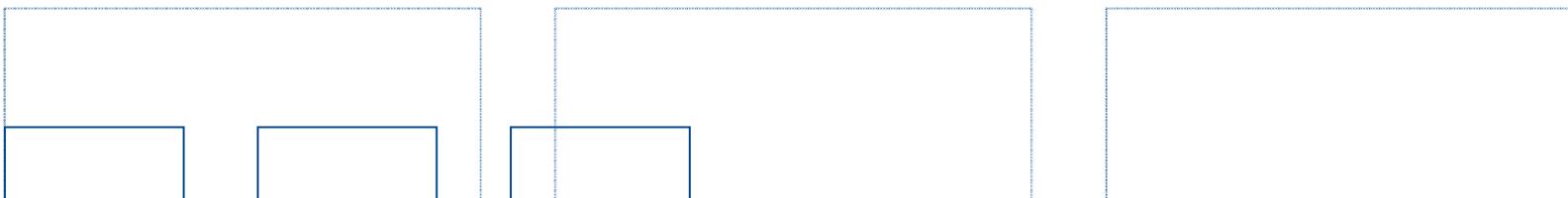


Ausbildung versus Kannibalisierung – Die Suche nach dem Logistiker der Zukunft

Uwe Nitzinger

Geschäftsführer Vertrieb und Marketing

KMP Holding GmbH



Diese Präsentation wurde erstellt für: LogBW-Expertenworkshop 28.02.2012

Agenda

- Betätigungsfelder: sichtbare & unsichtbare Logistik
- Daten & Fakten pfenning logistics
- Fachkräftemangel: Mythos oder Wahrheit?
- Qualität statt Quantität bei pfenning logistics
- Vorteile & Attraktivität inhabergeführter Unternehmen
- Erforderliche Maßnahmen

Betätigungsfelder: sichtbare & unsichtbare Logistik

Logistik ist mit 2,7 Mio Beschäftigten die drittgrößte Branche und eine der Kernkompetenzen der deutschen Wirtschaft.

Mit Transport, Umschlag und Lagerung (TUL) ist nur ein kleiner Teil der Logistik öffentlich sichtbar.

Es gilt alle Bereiche mit qualifiziertem Personal zu besetzen.



Quelle: Logistikinitiative Hamburg

Daten & Fakten pfenning logistics

- Unternehmensgründung: 1932
- Ausbildungsbetrieb seit: 1980
- Auszubildende seither: ca. 700
- Mitarbeiter gesamt: 1.650
- Standorte: 40 (D, RO)
- Fahrzeuge: ca. 800
- Lagerfläche: 200.000 qm

Region Nord

- Hamburg, Bremen
- Norderstedt, Seevetal
- Wasbek, Hoppegarten
- Wenzendorf
- Siek, Berlin
- Cloppenburg
- Westerkappeln
- Lübbenau, Großbeeren
- Kremmen, Pankow

Region Südost

- Anzing, Eching
- Ansbach, Hof
- Röttenbach, Halle
- Gochsheim
- Starbach, Coswig
- Thierdorf



Region Südwest

- Eutingen
- Neuhausen
- Rheinstetten
- Wiesloch, Speyer
- Heddesheim
- Kirchheim, Worms
- Friedrichstahl
- Mörfelden, Bingen
- Kerpen, Koblenz
- Mannheim
- Viernheim
- Lampertheim
- Wiesloch
- Heppenheim
- Bocklemünd

Fachkräftemangel: Mythos oder Wahrheit?

„Der Begriff Kannibalisierung bezeichnet in der Wirtschaft die konkurrierende Vermarktung gleichartiger Produkte zu verschiedenen Preisen. Dies kann zu einer Verdrängung des hochpreisigen Produktes durch das preiswertere führen. „

„Quelle: www.wikipedia.de“

- Ursachen für Fachkräftemangel
 - Demografischer Wandel
 - Nicht genügend Ausbildungsbetriebe
 - Abnehmende Ausbildungsreife bei Schülern
 - Erhöhte & komplexere Supply-Chain-Anforderungen an die Logistik
 - Abwanderung der Fachkräfte in die Industrie, da bessere Verdienstmöglichkeiten

- Fachkräftemangel hat auch die Logistikbranche erreicht:
 - Logistik-Konzerne werben massiv um Nachwuchs und bilden verstärkt aus
 - Fragwürdige Qualität von „Massen“-Ausbildung

→ **Konflikt: wie trennt man Spreu vom Weizen?**

Fachkräftemangel: Mythos oder Wahrheit?

: Ausbildungsberuf „Fachlagerist“ – Zahl der Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer sowie vorzeitig aufgelöster Verträge von 2004 bis 2010

Ausbildungsberuf	Jahr	Ausbildungsverträge			Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Prüfungsteilnehmer		vorzeitig aufgelöste Verträge		
		von Männern	von Frauen	insgesamt		insgesamt	darunter bestanden	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	insgesamt
Fachlagerist	2004	5.572	493	6.065	3.458	2.333	1.940	414	221	635
Fachlagerist	2005	6.654	561	7.215	4.050	2.805	2.394	547	255	802
Fachlagerist	2006	7.991	679	8.670	5.003	3.424	2.873	675	340	1.015
Fachlagerist	2007	9.946	874	10.820	6.305	4.073	3.295	k.A.	k.A.	1.366
Fachlagerist	2008	10.657	1.039	11.696	6.285	4.477	4.068	1166	440	1.606
Fachlagerist	2009	10.428	1.049	11.477	6.045	5.513	4.728	1243	496	1.739
Fachlagerist	2010	10.283	982	11.265	6.165	6.729	5.701	k.A.	k.A.	1.743

- Statistik am Beispiel eines klassischen Lagerberufs
 - Jahr 2004 = 3.458 Ausbildungsstellen
 - Jahr 2010 = 6.165 Ausbildungsstellen

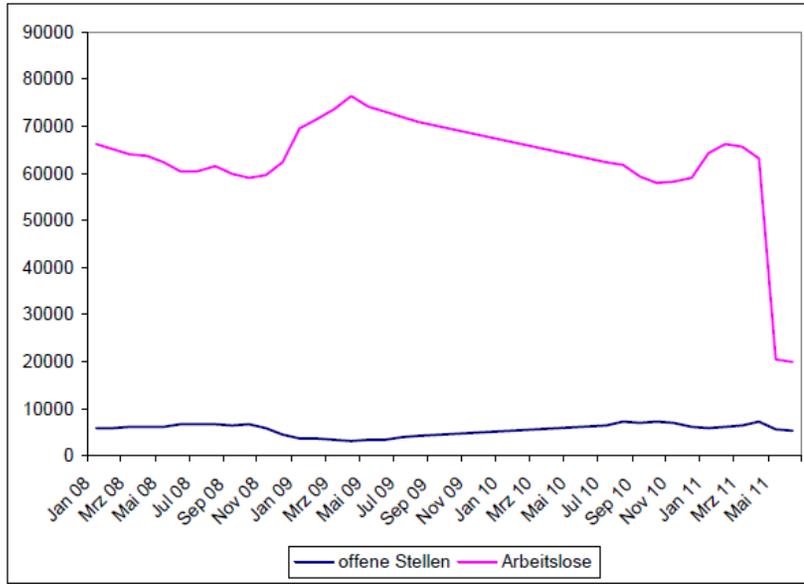
➔ **Merkliche Steigerung des Ausbildungsangebots**

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr

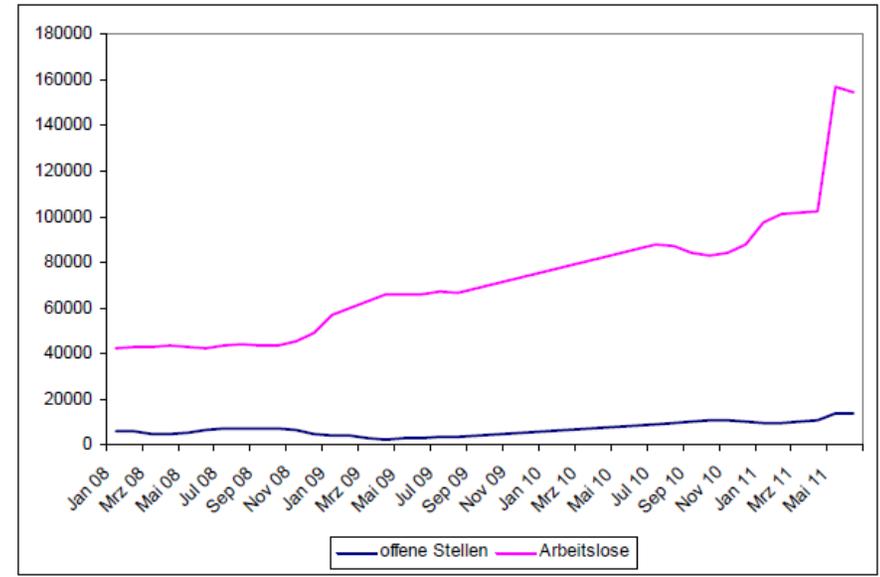


Fachkräftemangel: Mythos oder Wahrheit?

Offene Stellen und arbeitslose „Warenaufmacher, Versandfertigmacher“ (522) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011



Offene Stellen und arbeitslose „Lagerverwalter, Magaziner“ (741) im Zeitraum von Januar 2008 bis Juni 2011

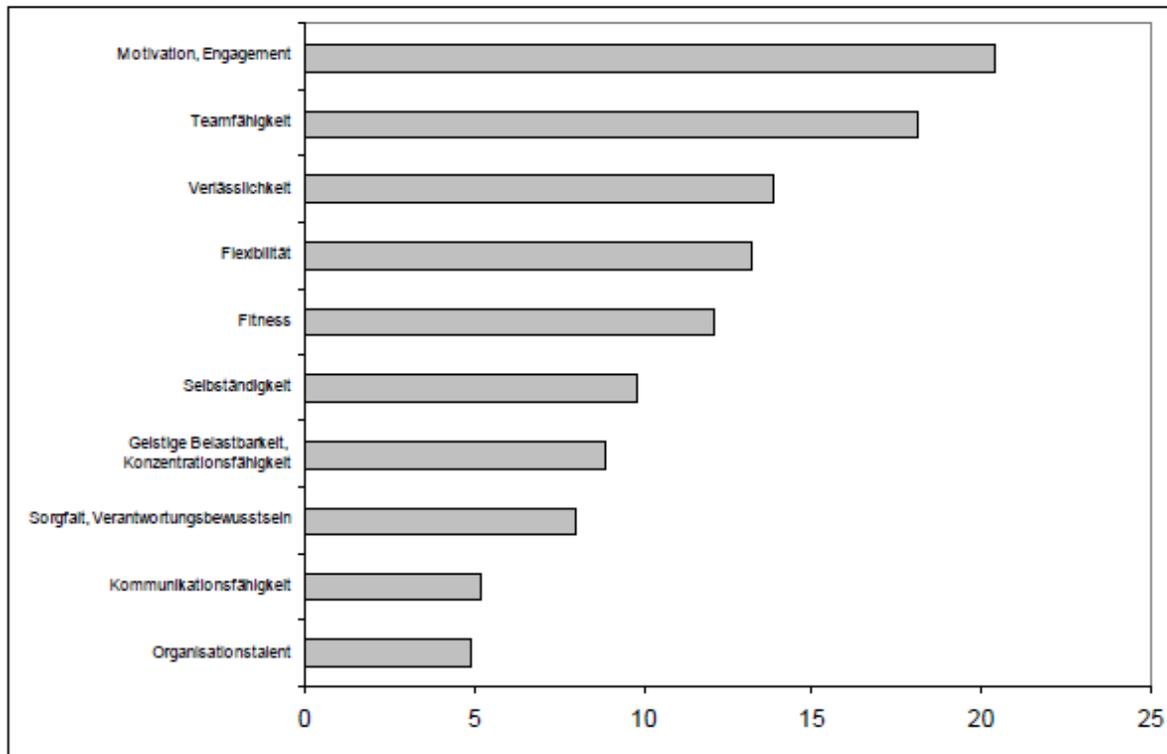


- Die Statistik suggeriert ein Überangebot an Lagerfachkräften
 - Demzufolge hätten Logistikdienstleister stets genügend Fachkräfte zur Verfügung
 - **Problematik:**
 - hohe Konkurrenz der Facharbeiter durch hohe Zahl an un- und angeleiteten Arbeitern, die via Zeitarbeit zum Einsatz kommen
 - Nachteile Zeitarbeit: viele Ausfälle durch Krankheit, da schlechtere Bezahlung, geringe Motivation für weniger Geld die Arbeitsunfallrisiken in Kauf zu nehmen
- ➔ **Fachkräfte bleiben Mangelware, da viele in andere Branchen abwandern oder sich beruflich umorientieren**

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr

Fachkräftemangel: Mythos oder Wahrheit?

Von Unternehmen am häufigsten nachgefragte „soft skills“ von Fachkräften für Lagerlogistik in %



Quelle: Dekra Arbeitsmarkt-Report 2010

Qualität statt Quantität bei pfenning logistics

- Anteil an Auszubildenden im Unternehmen entspricht 13 %
- Jährliche Neueinstellungen von Auszubildenden und DHBW-Studenten entspricht 4 %
- Grundsätzliche Übernahme aller Auszubildenden & DHBW-Studenten mit Abschluss & eigenem Übernahmewunsch
- Ausbildungsplätze Logistik & Verkehr in der Rhein-Neckar-Region *
 - seit 2007 ein konstantes jährliches Angebot von ca.. 170 Plätzen
 - (Vorübergehender Einbruch um ca. 30 Ausbildungsplätze während Krise 2009/2010)
 - ➔ 17% von insgesamt 170 Ausbildungsplätzen bietet pfenning logistics



Quelle: * Industrie & Handelskammer Rhein-Neckar



Qualität statt Quantität bei pfenning logistics

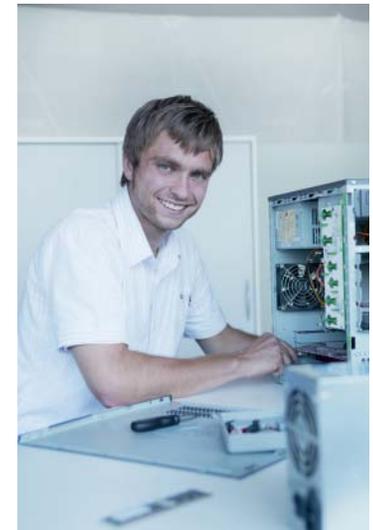
- Regelmäßiges Ausbildungsangebot:
 - Fachlagerist
 - Fachkraft für Lagerlogistik
 - Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung
 - Bachelor of Arts (DHBW) Fachrichtung Spedition, Transport und Logistik

- Flexibles Ausbildungsangebot
 - IT-Systemkauffrau/ -kaufmann
 - Personaldienstleistungskauffrau/ -kaufmann
 - KFZ-Schlosser (früher)
 - Berufskraftfahrer (anerkannte Berufsausbildung 3 Jahre)
 - ➔ **abhängig vom aktuellen Eigenbedarf des Unternehmens**
 - = **gezielte Besetzung von Schlüsselpositionen durch flexible Ausbildungsangebote**



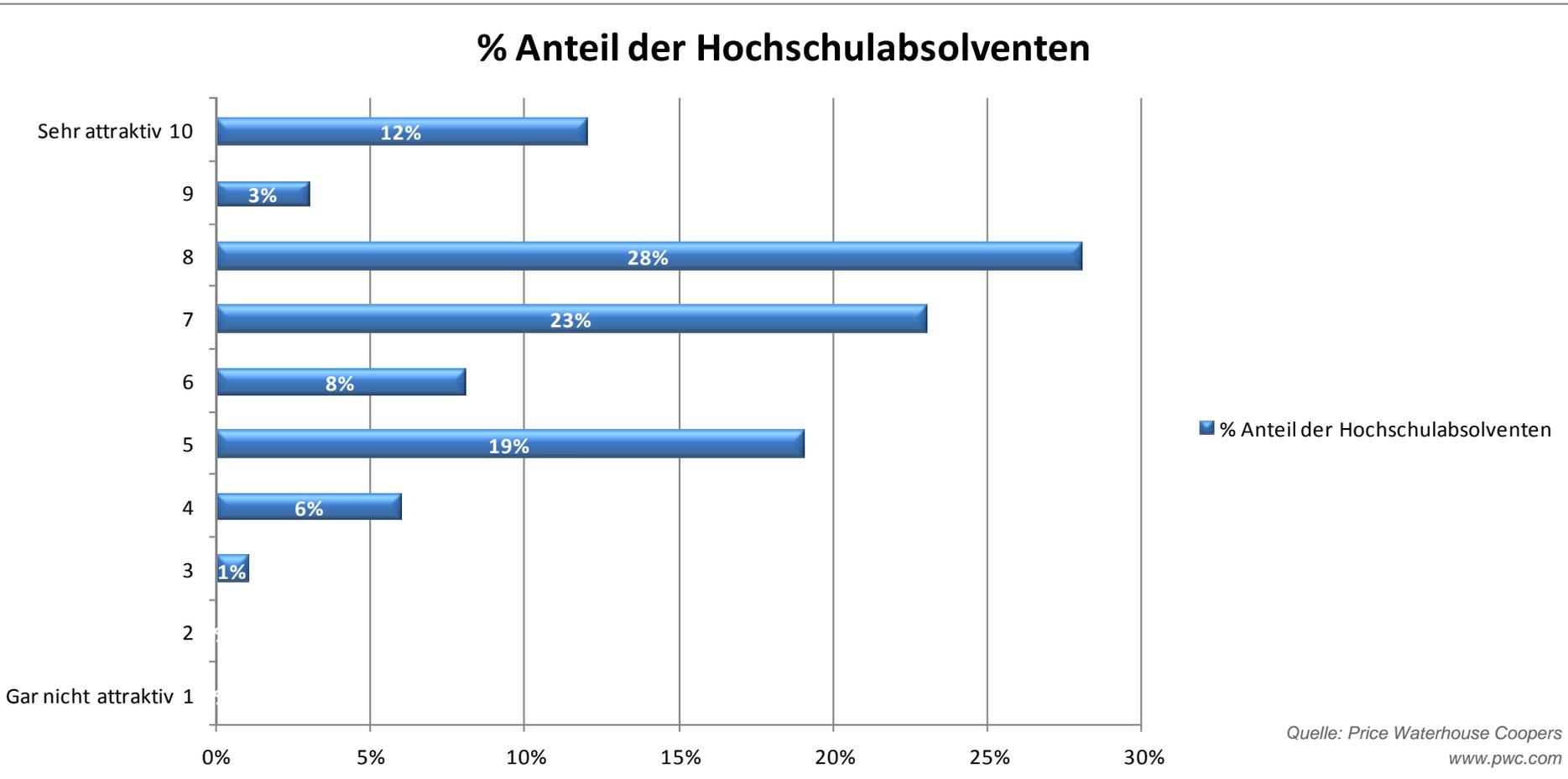
Qualität statt Quantität bei pfenning logistics

- Praktika & Diplomarbeiten
 - gezieltes Anwerben von Hochschulabsolventen spez. Studiengänge (z.B. Wirtschaftsingenieurwesen)
 - Mitarbeiterbindung & -förderung - Weiterbildungsangebote
 - gewerbliche MA:
 - Meisterschule, Gefahrgutbeauftragte, Qualitätsbeauftragte uvm.
 - kaufmännische MA:
 - Abendakademien, Fernuniversitäten
 - bei Bedarf flexible Arbeitszeitmodelle
- ➔ finden individuelle Anwendung & anschließende Realisierung, abhängig von Bedürfnissen des Mitarbeiters & Tätigkeit im Unternehmen



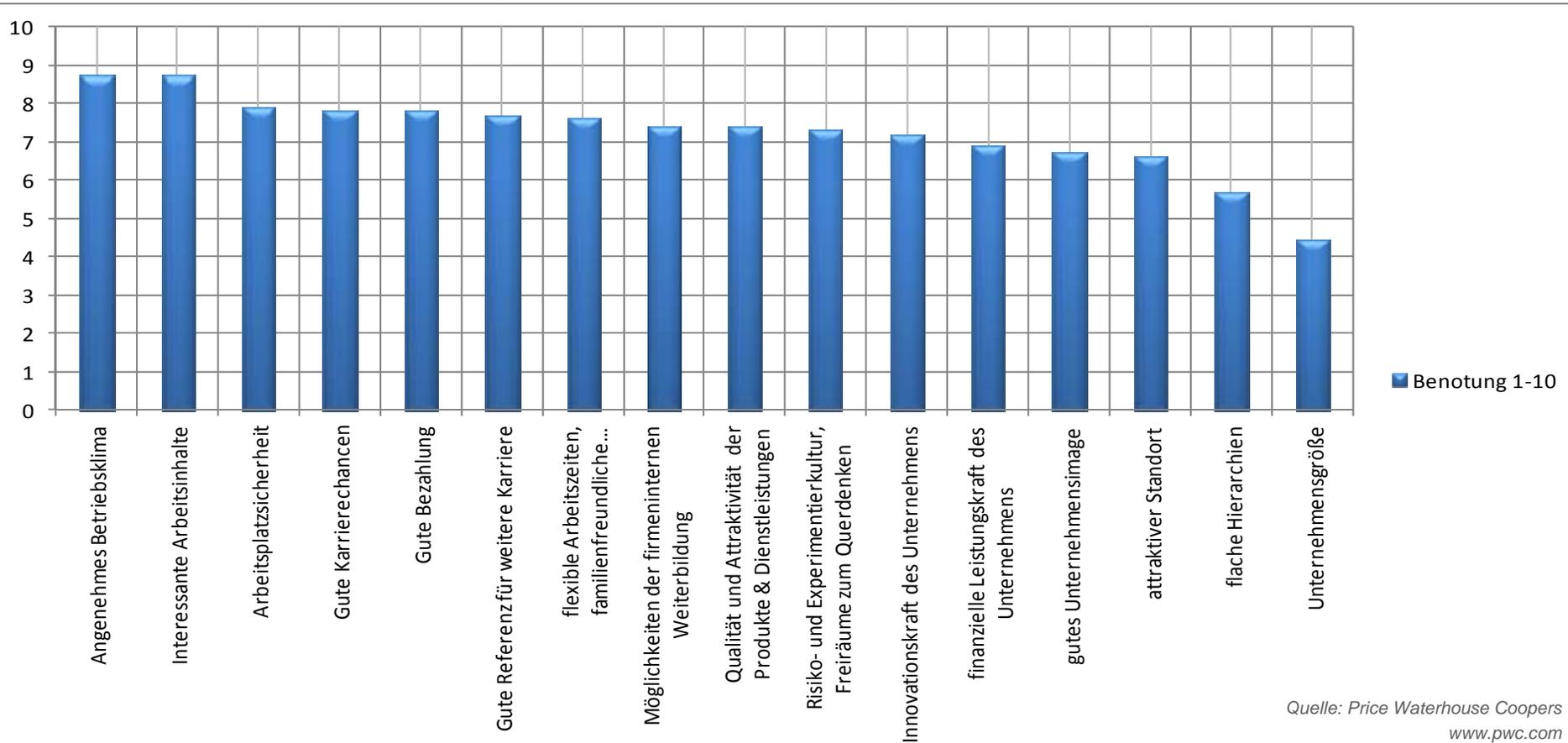
Vorteile & Attraktivität inhabergeführter Unternehmen

- Attraktivität von Familienunternehmen aus Sicht zukünftiger Hochschulabsolventen äußerst positiv:



Vorteile & Attraktivität inhabergeführter Unternehmen

- Wichtigste Kriterien für den Eintritt in ein Familienunternehmen aus Sicht zukünftiger Hochschulabsolventen
→ Befragung der 15% Studenten (Benotung 9 – 10) aus der vorhergehenden Skala:



Vorteile & Attraktivität inhabergeführter Unternehmen

- Kriterien die der positiven Bewertung zugrunde liegen:
 - Angenehmes Betriebsklima (8,7)
 - Interessante Arbeitsinhalte (7,9)
 - Gute Karrierechancen (7,8)
 - Gute Bezahlung (7,7)
- Kriterien, die wenig Bedeutung haben:
 - Unternehmensgröße (4,4)
 - Flache Hierarchien (5,7)
 - Attraktivität des Standorts (6,6)

→ Wertewandel vollzogen

→ Generation Y (Jahrgang 1980 bis 1995) = Absolventen ist die „Work-Life Balance“ und die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeiten wichtig

→ Unternehmen sollten hier ansetzen und Rahmenbedingungen verbessern

Quelle: Price Waterhouse Coopers
www.pwc.com



Erforderliche Maßnahmen

- Den Logistiker bzw. die Fachkraft der Zukunft gewinnt man künftig durch gezielte Aktionen:
 - Personalstrategien:
 - Schul-/Hochschulkooperationen (Praktika, Studien- oder Abschlussarbeiten)
 - neue Karrieremodelle (z.B. Trainee-, Werkstudentenprogramme)
 - zeitgerechte Internetpräsenz, Einbindung eines Karriereportals
 - Innovationsförderprogramme der Regierung und der Branchenverbände nutzen , z.B.
 - Tag der Logistik, Talents for Logistics
 - Jugend denkt Zukunft
 - Innovationskultur
 - Anreizsysteme für monetäre und nicht-monetäre Aspekte
 - Etablierung einer Kultur des Querdenkens, Fehlertoleranz & Freiräume
 - Innovationsstrategie:
 - Vision → Unternehmensphilosophie → KPIs → Akzeptanz → Messbarkeit von Innovationen
→ **zielorientierte Entwicklung neuer Produkte und/oder Dienstleistungen**

Quelle: Price Waterhouse Coopers
www.pwc.com



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

