

Presseinformation

1 HR-Summit Logistik & Mobilität

2 **Strategische Personalarbeit statt**

3 **Stückwerk**

4 **Die Personalabteilung muss zum Businesspartner der**
5 **Unternehmensführung werden**

6

7 *Rund 120 Teilnehmer aus den Wirtschaftsbereichen*

8 *Logistik und Mobilität tauschten sich am 2. Juni auf dem*

9 *ersten HR-Summit Logistik & Mobilität in der IHK*

10 *Frankfurt über Chancen und Herausforderungen der*

11 *Personalarbeit aus. In einer abwechslungsreichen*

12 *Mischung aus Impulsvorträgen und Diskussionsrunden*

13 *lernten sie Praxisbeispiele zur Mitarbeiterbindung sowie*

14 *zur Integration ausländischer Fachkräfte kennen und*

15 *diskutierten den Stellenwert der Human Resources*

16 *innerhalb des Unternehmens.*

17

18 **Frankfurt am Main, 3. Juni 2016 ---** „Die

19 Personalabteilungen sind noch viel zu oft

20 Erfüllungsgehilfen der Geschäftsführung“, erklärte Elke

21 Wasser vom Logistic Training Center. „Stückwerk können

22 wir uns auf Dauer nicht leisten, wenn wir den

23 Fachkräftemangel effektiv angehen wollen.“ Denn: Der

24 zunehmende Einfluss der Digitalisierung, die steigenden

25 Anforderungsprofile auf Unternehmens- und die

26 Erwartungshaltungen auf Bewerberseite erfordern eine

27 stärker konzeptionelle Ausrichtung der Personalarbeit in

28 der Transport- und Logistikbranche. Das ist eines der

29 zentralen Ergebnisse des HR-Summit Logistik & Mobilität.

30 Im Eröffnungsvortrag betonte Prof. Dr.-Ing. Thomas

31 Wimmer, Vorsitzender der Geschäftsführung und frisch

32 gewähltes Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung

33 Logistik (BVL), den Stellenwert der Digitalisierung. „Wir

34 müssen den Wandel gestalten“, lautete dabei sein Credo.

35 Dass diese Entwicklung nicht nur zu mehr Effizienz,

36 sondern auch zu einer gesteigerten Attraktivität für

37 qualifizierte Bewerber führen muss, war auch eine

38 wichtige Erkenntnis aus der mit hochkarätigen Vertretern

39 aus Wissenschaft und Praxis besetzten

40 Podiumsdiskussion. „Die Digitalisierung hat bei uns längst

41 begonnen“, erklärte Markus Bappert, Geschäftsführer der
42 Ludwig Meyer GmbH & Co. KG. „Das reicht vom Track &
43 Trace bis hin zur bedarfsgerechten Aus- und
44 Weiterbildung mittels unserer E-Learningplattform.“
45 Bei der Suche nach Fachkräften befindet sich die Logistik
46 in einem scharfen Wettbewerb mit anderen Branchen und
47 leidet dabei unter ihrem schlechten Image. Dass sich
48 dadurch der Aufwand der Personalbeschaffung in den
49 vergangenen fünf Jahren deutlich erhöht hat, war ein
50 Ergebnis der von der Frankfurt University of Applied
51 Sciences vorgestellten Studie „Handlungsfelder der
52 Personalarbeit in der Logistik“. Welche Chancen und
53 Herausforderungen damit verbunden sind, diskutierten die
54 Teilnehmer in drei Fachforen besonders praxisnah und
55 lösungsorientiert.

56

57 **Wertschöpfung durch Wertschätzung**

58 Die Personalabteilung ist nicht als interner Dienstleister,
59 sondern vielmehr als strategischer Partner für den Betrieb
60 gefragt. Dazu ist eine Trennung von Administration und
61 Personalentwicklung entscheidend. Zwei mittelständische
62 Unternehmen gaben ausführliche Einblicke, wie dies
63 gelingen kann. Die Mitarbeiter sollten als interne Kunden
64 verstanden und entsprechend behandelt werden, wie
65 Magdalena Münstermann von der Bernd Münstermann
66 GmbH & Co. KG berichtete: „Personalentwicklung für die
67 Zukunft bedeutet Wertschöpfung für das Unternehmen
68 durch Wertschätzung der Mitarbeiter.“ Dazu sei es aus
69 ihrer Sicht notwendig, die unternehmensinterne
70 Kommunikation zu verbessern. Besonders die
71 Digitalisierung bringe Veränderungen im Arbeitsalltag mit
72 sich, die im Dialog mit der Belegschaft diskutiert werden
73 müssen. „Für die Mitarbeiter heißt das einerseits eine
74 Entlastung von Routineaufgaben, andererseits aber
75 steigende Anforderungen im Hinblick auf vernetztes
76 Denken“, sagte Rainer Hoppe, Geschäftsführer der
77 A'PARI Consulting GmbH. Der Erfahrungsaustausch
78 unter den Teilnehmern machte deutlich, dass für sie vor
79 allem das Zeitmanagement eine wichtige Rolle spielt:
80 Mitarbeiter wünschen sich mehr Möglichkeiten zu
81 eigenständigem Arbeiten und Personalverantwortliche
82 mehr Freiräume für strategische Planung. Firmen, die den
83 nötigen Raum dazu gewähren, steigern ihren
84 Attraktivitätsfaktor erheblich.

85

86 **Ausländische Mitarbeiter integrieren**

87 Um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, setzen einige
88 Logistikdienstleister auf ausländische Fachkräfte. Mit der
89 Thomas Duvenbeck Holding GmbH und der Hans Ihro
90 GmbH präsentierten zwei mittelständische Unternehmen
91 Best-Practice-Beispiele, wie ausländische Mitarbeiter
92 erfolgreich rekrutiert und gut ins Unternehmen integriert
93 werden können. Beide setzen auf eine persönliche
94 Begleitung der Bewerber, von der Rekrutierung im
95 Heimatland über die Organisation und Finanzierung des
96 Transfers nach Deutschland bis hin zur Unterbringung
97 sowie der Begleitung aller Behördengänge in
98 Deutschland. „Das nimmt den Bewerbern eine große
99 finanzielle und organisatorische Bürde ab. Und unsere
100 Erfahrung zeigt, dass die meisten von ihnen gerne bei
101 uns bleiben“, sagte Kai Schmuck, Leiter der
102 Geschäftsentwicklung bei der Hans Ihro GmbH. Im
103 Schlussvortrag betonte der Berufskraftfahrer, Journalist
104 und Autor Reiner Rosenfeld nochmals, wie wichtig die
105 Wertschätzung für die Motivation und Bindung von
106 Mitarbeitern ist. „Niemand arbeitet allein wegen des
107 Geldes. Wir alle brauchen zusätzlich das Gefühl, dass
108 unsere Arbeit geschätzt wird und Nutzen stiftet.“

109

110 **Mittelstand und Großunternehmen erarbeiten**

111 **Lösungswege gemeinsam**

112 „Wir sind mit dem Verlauf des ersten HR-Summit Logistik
113 & Mobilität absolut zufrieden. Die Teilnehmer haben sehr
114 intensiv diskutiert und kreativ miteinander gearbeitet“,
115 erklärte Uwe Berndt, Geschäftsführer der veranstaltenden
116 Kommunikations-Agentur Mainblick. „Der moderierte
117 Austausch zwischen Personalverantwortlichen aus
118 Mittelstand und Großunternehmen auf der einen und
119 Behörden und Hochschulen auf der anderen Seite hat
120 eindrucksvoll gezeigt, dass sich im Dialog viele
121 Schnittmengen für gute Lösungsansätze finden lassen.
122 Wir planen eine zweite Auflage.“
123 Weitere Informationen: www.hr-summit-logistik.de

Bilder können Sie [hier](#) herunterladen.

Bildunterschrift:

Der moderierte Austausch zwischen Personalverantwortlichen auf dem 1. HR-Summit Logistik & Mobilität hat eindrucksvoll gezeigt, dass sich im Dialog viele Schnittmengen für gute Lösungsansätze finden lassen.

123 Zeilen à maximal 60 Zeichen

Pressekontakt:

Mainblick – Agentur für Strategie und Kommunikation GmbH
Boris Kretzinger
Roßdorfer Str. 19a
60385 Frankfurt
Tel.: 0 69 / 48 98 12 90
E-Mail: boris.kretzinger@mainblick.com

Über Mainblick:

Mainblick entwickelt Kommunikationsstrategien und dazu passende Maßnahmen für die Branchen Transport, Logistik, Mobilität und Automotive. Die Spezialisten aus Frankfurt richten ihre Arbeit auf die Unternehmenskultur und die strategischen Ziele ihrer Kunden aus. Dabei lassen sie sich von Werten wie Begeisterung, Respekt und Vertrauenswürdigkeit leiten, um für ihre Kunden messbare Erfolge zu erzielen.

Mandelkern Marketing & Kommunikation GmbH
Michaela Sadewasser
Hamburger Allee 45
60486 Frankfurt
Tel.: 0 69 / 71 67 580 23
E-Mail: m.sadewasser@mandelkern.de

Über Mandelkern:

Mandelkern berät Unternehmen, Organisationen und Institutionen mit dem gesamten Leistungsspektrum der integrierten Kommunikation. Dabei liegt die Kernkompetenz der Frankfurter Kommunikationsberatung in den Bereichen Kampagnen und Public Affairs zu den Themen demografischer Wandel, Fachkräftesicherung und Arbeitgeberattraktivität.