

trans aktuell

DIE ZEITUNG FÜR TRANSPORT, VERKEHR UND MANAGEMENT

SONDERDRUCK AUS NR. 18/2012

www.transaktuell.de

Potenziale finden und fördern

Fachkräfte: Der Mittelstand muss sich bei der Mitarbeiterführung positiv von Konzernen abheben. Das sagt Stephan Opel, Geschäftsführer von HDE Logistik aus Bamberg im Gespräch mit *trans aktuell*.

Der Fachkräftemangel ist längst kein Schreckgespenst mehr, sondern vielmehr eine erlebte Realität. Der Geschäftsführer von HDE Logistik, Stephan Opel, erklärt *trans aktuell*-Redakteur Carsten Nallinger im Interview, welche Möglichkeiten der Mittelstand hat, um sich gegenüber den Konzernen positiv abzusetzen. Er zeigt aber auch Defizite auf, an denen die Unternehmen dringend arbeiten müssten.

trans aktuell: Herr Opel, wie sieht es bei Ihnen im Raum Oberfranken mit Fachkräften aus?

Opel: Bei einer Arbeitslosenquote von etwa drei Prozent im Raum Bamberg stellt sich die Situation als relativ schwierig dar. Wir suchen händierend Mitarbeiter für unsere Lager- und Prozesslogistik. Von der Fahrerknappheit ganz zu schweigen. Und das, obwohl die HDE-Gruppe in der Region einen sehr guten Ruf als Arbeitgeber hat. Wobei nicht nur wir dieses Problem haben, sondern auch andere oberfränkische Unternehmen. Daher strecken wir unsere Fühler auch überregional aus.

Was genau unternehmen Sie?

Wir haben beispielsweise bereits zwei Mal einen Tag der offenen Tür veranstaltet. Da konnten dann Lehrer, Schüler und auch deren Eltern sich ein Bild über die diversen beruflichen Möglichkeiten machen. Wir arbeiten darüber hinaus sehr eng mit Bildungsträgern und Arbeitsvermittlern zusammen. Qualifizierungen und diverse Schulungen nehmen wir selbst vor beziehungsweise durch unsere gemeinsame Gesellschaft Bamberger Logistik Akademie. Wir möchten Perspektiven bieten.

Die auf einem vergleichsweise niedrigen Gehalt basieren?

Im Vergleich zur Industrie mag das zum Teil stimmen. Wir können nur für uns sprechen, und da sind die Gehälter

in Ordnung. Aber die Höhe des Monatsgehalts ist nur ein Teil des Gesamtpakets. Nicht zu unterschätzen ist dabei, wie der Arbeitsplatz gestaltet ist. Schließlich verbringt man dort einen großen Teil seiner Zeit. Ergonomische Maßnahmen sind daher ein Muss. Die schonen nicht zuletzt die Gesundheit der Mitarbeiter. Außerdem bieten wir eine betriebliche Altersvorsorge an. Eine Maßnahme, die im gewerblichen Bereich kaum bekannt ist. Natürlich immer in Verbindung mit entsprechenden Infoveranstaltungen. Wertgeschätzt wird auch Arbeitskleidung. Diese muss allerdings hochwertig sein. Das steigert nicht nur das Zusammengehörigkeitsgefühl, sondern ist auch Werbung fürs Unternehmen.

Blieben die nicht immer familienfreundlichen Arbeitszeiten ...

Die haben wir in anderen Branchen – ich denke da an die Industrie und den Handel – ebenfalls. Außerdem haben wir überall, wo es möglich ist, die Arbeitszeiten flexibel gestaltet. Das gilt übrigens auch für die Pausen. Dass wir uns aber nicht von allen Zwängen der Wertschöpfungskette losmachen können, ist einsichtig. Aber zeitliche Vorgaben gibt es wohl in fast jedem Beruf.

Dennoch ist der Ruf der Branche nicht der beste ...

Das stimmt. Daher findet auch in diesem Jahr wieder ein Tag der offenen Tür statt. Gerade der Mittelstand hat aber auch an anderer Stelle noch Nachholbedarf.

Wie meinen Sie das?

Bei vielen Unternehmen fängt es damit an, dass es weder Arbeitsplatz- noch Stellenbeschreibungen gibt. Auch regelmäßige Mitarbeitergespräche über alle Hierarchieebenen hinweg werden oftmals als unwichtig erachtet. Da können wir von den Konzernen lernen. Ganz wichtig ist dabei, dass die Beschreibungen gemeinsam mit den Beschäf-

tigten entwickelt werden. Dadurch wird nicht nur das Ergebnis besser, es erhöht auch die Akzeptanz. Die Mitarbeiter sollen sich wohl und akzeptiert fühlen. Ist dies der Fall, reduziert sich auch die Fluktuation auf ein Minimum.

Welche unterstützenden Maßnahmen ergreifen Sie noch?

Wir sind davon überzeugt, dass flache Hierarchien ein Pluspunkt sind. An dieser Stelle ist der Mittelstand gegenüber den Konzernen ganz klar im Vorteil. Wenn sich etwa die Geschäftsleitung regelmäßig beim gewerblichen Personal blicken lässt und auch bei dem einen oder anderen persönlichen Problem ein offenes Ohr hat, trägt dies zur Steigerung der Motivation und Loyalität bei. Da geht es zum einen um Ansprechpartner, zum anderen aber auch um Know-how und die Möglichkeit, sich weiterzu-

ZUR PERSON

Stephan Opel ist seit 2003 bei HDE Logistik in Bamberg. Der gebürtige Rheinländer ist gelernter Speditionskaufmann, hat aber auch schon Erfahrung in der Industrie gesammelt. Der 43-Jährige ist verheiratet und hat eine Tochter.

entwickeln. In unseren diversen Arbeitsbereichen werden die Mitarbeiter unter anderem rollierend eingesetzt. Soll heißen, sie übernehmen zunächst unterschiedliche Aufgaben, damit sich ihre persönlichen Stärken herauskristallisieren.

Die es dann zu fördern gilt?

Das ist das Ziel. Auf diese Weise lässt sich auch Führungs- und Fachpersonal rekrutieren. Immer vorausgesetzt natürlich, dass sich der jeweilige Beschäftigte auch beruflich weiterentwickeln möchte. Das geschieht unter anderen auch dadurch,



Foto: Nallinger

HDE-Geschäftsführer Stephan Opel setzt bei der Mitarbeiterbindung auf mehrere weiche Faktoren.

dass wir Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. Oder eben auch Studenten der Dualen Hochschulen einen Berufseinstieg ermöglichen.

Wie sieht da die Zusammenarbeit aus?

Zum einen bieten wir natürlich entsprechende Stellen für die Studenten der Dualen Hochschulen an. Zum anderen sprechen wir Hochschulabsolventen aber auch gezielt an, ihre Abschlussarbeit bei uns zu schreiben. Ob jemand dann schlussendlich zu uns ins Unternehmen passt, ist nicht

erstrangig von den Noten abhängig. Mindestens eben so viel zählen die Persönlichkeit sowie entsprechendes Engagement.

Apropos Zusammenarbeit, HDE ist Mitglied der Kooperation Transcoop 09. Tauschen sich die Unternehmen auch in Sachen Aus- und Weiterbildung aus?

Für die Kooperation war schnell klar, dass wir uns nicht nur auf den Ladungsaustausch beschränken wollen. Das ist Alltagsgeschäft, das einfach laufen muss. Hinzu kommen Fachkreise, die sich zu bestimmten

Themen austauschen – darunter natürlich auch die Aus- und Weiterbildung sowie der Fachkräftemangel. Wir gehen aber sogar noch einen Schritt weiter: Wir beginnen gerade damit, dass die Lehrlinge einen Teil ihrer Ausbildung bei Transcoop Partnern absolvieren. So lernen sie eine andere Unternehmenskultur kennen und bekommen zudem auch in logistische Bereiche Einblick, die der eigene Betrieb nicht anbietet. Das wiederum macht die Ausbildung noch attraktiver. Und für die Unternehmen wird es leichter, passende Kandidaten zu finden.