

# Personalstrategien in der Logistik-Branche

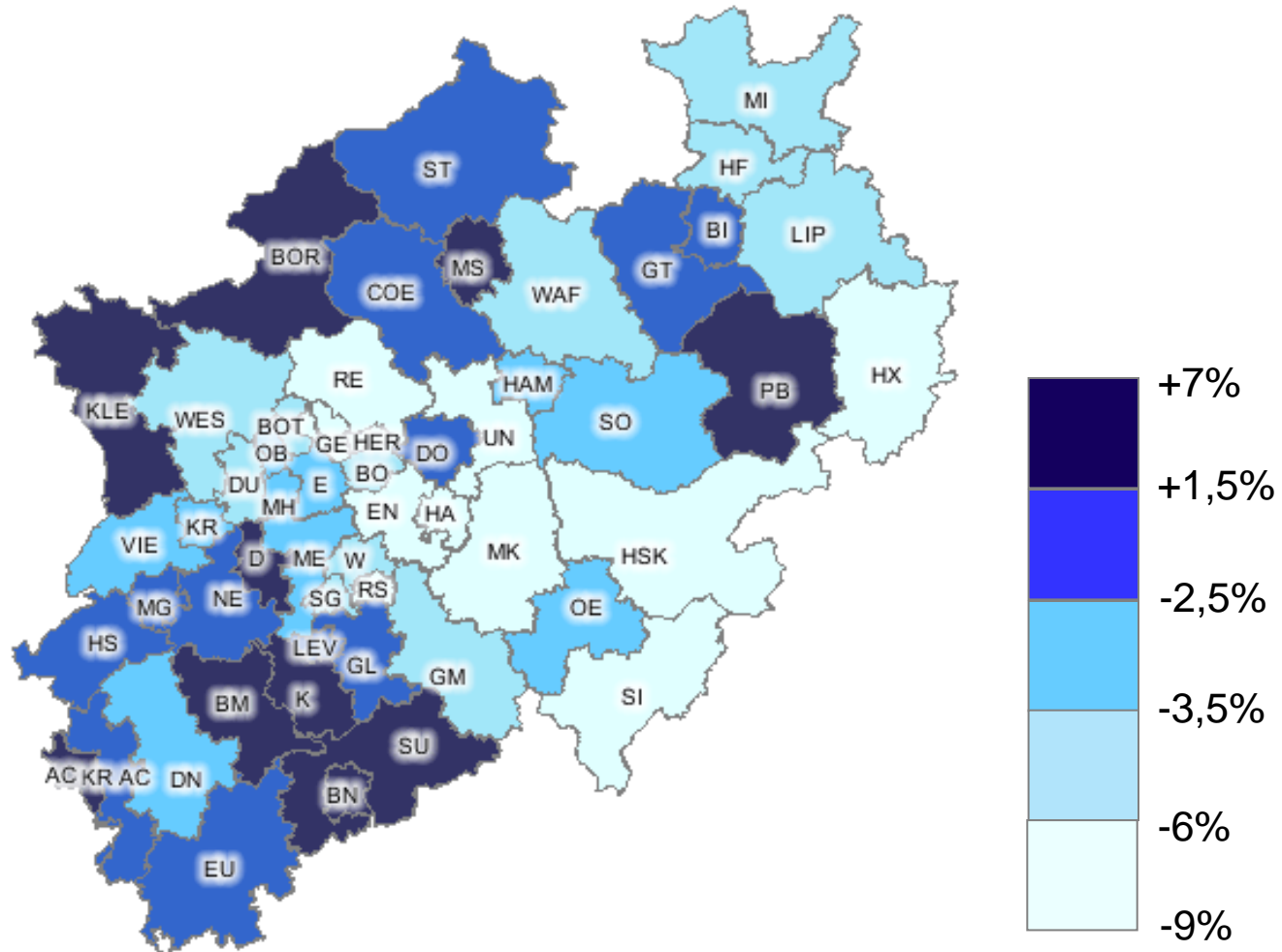
vor dem Hintergrund des demografischen Wandels

---

Verena Leve, Institut für Gerontologie an der TU Dortmund  
Anja Kurfürst, Sandra Mortsiefer, Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH

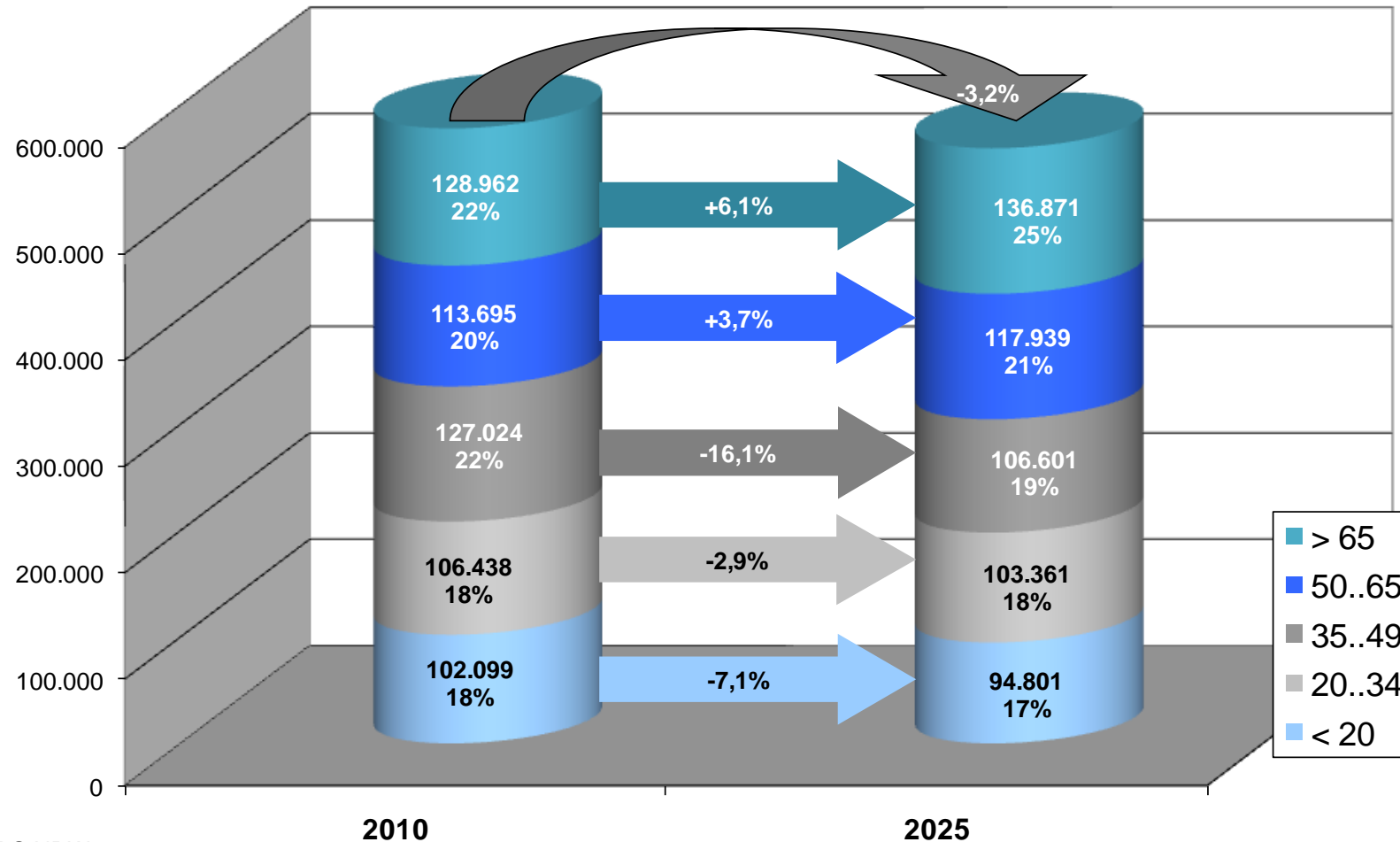
29. September 2011

## Bevölkerungsentwicklung in NRW 2008 bis 2020



Quelle: LDS NRW

## Altersverteilung Essen



Quelle: LDS NRW

## Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Logistik-Branche in Nordrhein-Westfalen

Logistik-“Kraftzentren“	Ausprägungen des demografischen Wandels
Raum Köln/Bonn	Bevölkerungsstagnation, bzw. geringe Zuwächse
Raum Duisburg/Niederrhein	Schrumpfende und alternde Bevölkerung
Raum östliches Ruhrgebiet	Schrumpfende und alternde Bevölkerung



Bedeutende Kern- und Kompetenzregionen der Logistikbranche werden durch den demografischen Wandel besonders stark betroffen

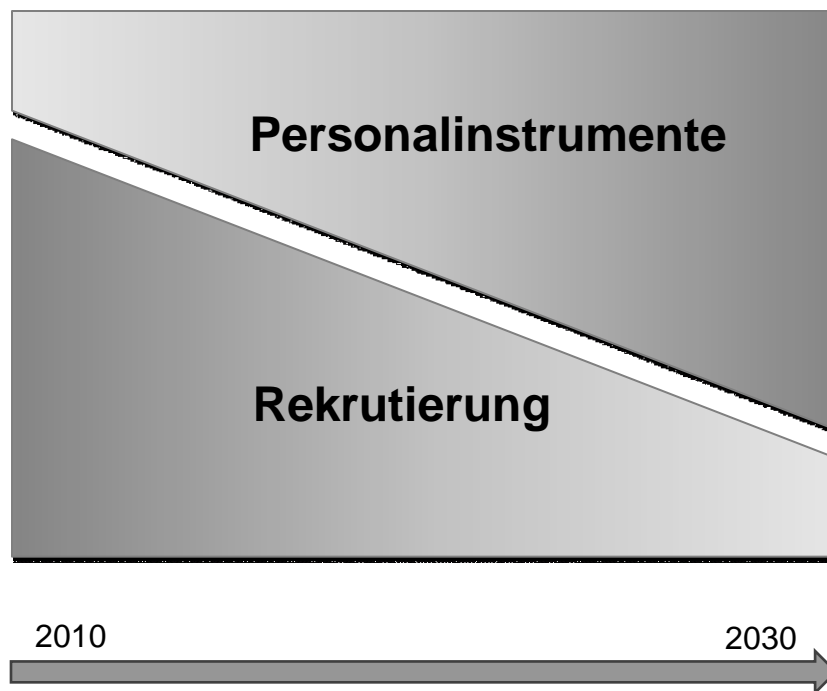


Gefahr der Aushöhlung und des Bedeutungsverlustes von bisherigen logistischen Kern- und Kompetenzregionen

## **Bedeutung für die betriebliche Praxis in der Logistik-Branche in NRW**

- Steigenden externen Herausforderungen im Markt und Wettbewerb stehen gravierende interne Probleme besonders im Personalbereich gegenüber:
  - Fachkräftemangel
  - Zunehmend Rekrutierungsprobleme; Nachwuchsprobleme bei Hochschulabsolventen und Jungakademikern/innen
  - Relativ hohe Fluktuation bei geringqualifizierten gewerblichen Beschäftigten
  - Gesundheitsprobleme bei gewerblichen Beschäftigten
  - Qualifizierungspotentiale der Mitarbeiter/innen besser ausschöpfen
  
- Diese Faktoren werden in personalintensiver Logistik-Branche entscheidend für die künftige Wettbewerbsposition der Unternehmen sein

## Bedeutung des demografischen Wandels für die betriebliche Personalarbeit



**Möglichkeiten der  
Unternehmen,  
ihren Bedarf an  
Arbeitskräften zu decken**

## Herausforderungen für die betriebliche Personalarbeit

### Demografischer Wandel



### Demografischer Wandel



## Intelligentes Personalmanagement für die Logistikbranche NRW

- Als Modellprojekt gefördert aus Mitteln des Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds
- Laufzeit: Mai 2010 – April 2012
- Projektbüro: Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH (Köln) in Kooperation mit dem Institut für Gerontologie an der TU Dortmund
- In enger Kooperation mit dem Cluster Logistik.NRW
- Mitglied im Branchenkreis Personal.Logistik.NRW



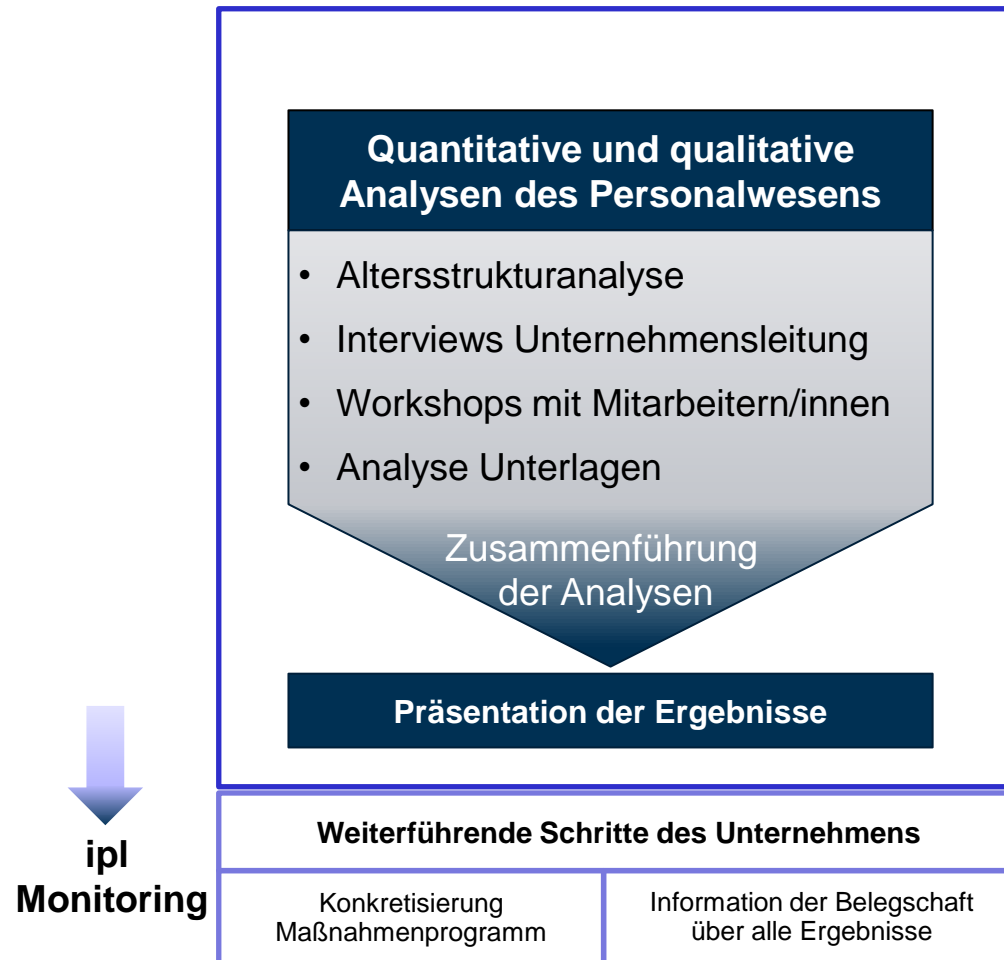
Zielgruppe: Unternehmer/innen und Entscheider/innen in der erweiterten Logistikbranche in NRW



## Projektmodule und Prozessschritte

1. Zusammenstellung Instrumenten-Box „Demografie-Management in der Logistik“
2. Durchführung von 40 Betriebs-Checks
3. Aufbau einzelner Unternehmen als Best Practice
4. Auf- und Ausbau von „Demografie und Logistik“-Netzwerken
5. Durchführung von regionalen Round Table-Veranstaltungen
6. Schulung von Entscheidern und Multiplikatoren/innen in der Logistik-Branche
7. PR- und Öffentlichkeitsarbeit, Transfer der Projektergebnisse

## Angebot für Unternehmen: ipl Betriebs-Check



# Angebot für Unternehmen: ipl Schulung

### Netzwerk



**BVWL**  
Nordrhein-Westfalen e.V.



Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V.



**Logistik.NRW**  
Cluster Nordrhein-Westfalen



Verband Verkehrswirtschaft und Logistik Nordrhein-Westfalen e. V.

### Praxis



Bar chart showing the number of employees by age group. The x-axis represents the number of employees (0 to 100), and the y-axis represents age groups (15-19 to 65-69). The chart shows a significant number of employees in the 45-59 age range.



Group of people in a meeting, looking at a presentation board.



Graphic showing puzzle pieces with HR terms: Arbeitsgestaltung, Diversity Management, Gesundheitsförderung, Personalentwicklung, Personalrekrutierung, Personalentlohnung, Wissensmanagement, Personalmanagement, and **Strukturierte Personalarbeit**.




**INSTRUMENTEN-BOX**

### Know-How-Transfer

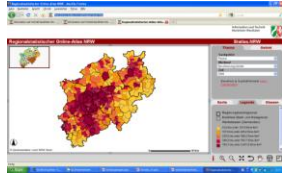
**ipl** INTELLIGENTES PERSONAL-MANAGEMENT FÜR DIE LOGISTIKBRANCHE NRW

### Hintergrundwissen



Two maps of Germany showing regional data, likely related to logistics or personnel management.

### Recherche



Screenshot of a research software interface showing a map of Germany with data points.

---

## Arbeitsorganisation – Beispiele Guter Praxis aus dem ipl-Netzwerk

Maßnahme: **Jahresarbeitszeitkonten**

Motivation:

- Auffang saisonal bedingter hoher Auslastung / Betriebszeiten
- Motivation der Beschäftigten

Umsetzung:

- Einrichtung von Überstunden- / Jahresarbeitszeitkonten
- Abbau ab 50 – 100 Überstunden vorgesehen
- Umwandlung in Freizeitausgleich bei geringer Auslastung oder
- Auszahlung von Überstunden zum Jahresende möglich

Betriebsgröße: mittel / groß

Maßnahme: **Selbstbestimmte Arbeitszeitmodelle**

Motivation:

- Motivation der Beschäftigten auch im Umschlagwesen
- Erhöhung der Eigenverantwortlichkeit / Selbstbestimmung

Umsetzung:

- Vorgabe der Betriebszeiten
- Planung der Schicht-Einteilung im Team
- Bei Problemen: Moderation durch Vorgesetzte / Führungskräfte

Betriebsgröße: mittel / groß

---

## **Weiterbildung – Beispiele Guter Praxis aus dem ipl-Netzwerk**

Maßnahme: **Ergänzende Schulungsangebote für Auszubildende**

Motivation:

- Schlechte Bewerberlage
- Hoher Bedarf an fremdsprachlichen Ressourcen / Kompetenzen

Umsetzung:

- Einstellung von Hauptschülern/innen
- Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund
- Gezielte Schulungen, um Defizite der Bewerber/innen auszugleichen

Betriebsgröße: mittel / groß

Maßnahme: **Ausbildung in Teilzeit**

Motivation:

- Schlechte Bewerberlage
- Rekrutierung von jungen Frauen als neue Bewerbergruppe

Umsetzung: - Nutzung von Förderprogrammen zur Teilzeitausbildung

Betriebsgröße: mittel / groß

---

## **Weiterbildung II – Beispiele Guter Praxis aus dem ipl-Netzwerk**

Maßnahme: **Qualifizierung von älteren Beschäftigten**

Motivation:

- Reaktion auf Fachkräftemangel
- Sicherung des Erfahrungswissens für Unternehmen

Umsetzung:

- Weiterqualifizierung älterer Berufskraftfahrer zu Disponenten
- Schulung von Beschäftigten aus gewerblichen Bereichen zu Teamleitungen / Schichtführern/innen

Betriebsgröße: klein / mittel / groß

## Weiterbildung III – Beispiele Guter Praxis aus dem ipl-Netzwerk

Maßnahme: **Training on the Job**

Motivation: - Sicherung des Erfahrungswissens für Unternehmen

- Verbesserung der Arbeitsabläufe

- Nachfolgeregelung

Umsetzung: - Einsatz in gewerblichen Bereichen zur Optimierung der  
Zusammenarbeit mit Zeitarbeitskräften / saisonal Beschäftigten

- Einarbeitung von Fahrpersonal über Begleitung durch erfahrene  
Berufskraftfahrer/innen

- In Kombination mit gesundheitsfördernden Maßnahmen:  
Heben und Tragen am Arbeitsplatz unter Anleitung von  
Physiotherapeuten

Betriebsgröße: klein / mittel / groß

## Personalführung – Beispiele Guter Praxis aus dem ipl-Netzwerk

Maßnahme: **Einsatz von Konfliktlotsen**

Motivation:

- Verbesserung des Betriebsklimas
- Verbesserung des Umgangs unter den Beschäftigten
- Abbau von Spannungen zwischen einzelnen Beschäftigten und Abteilungen

Umsetzung:

- Entlastung der Führungskräfte durch neutrale Lotsen
- Schulung von Beschäftigten am Standort zu Konfliktlotsen
- Unterstützung der Konfliktlotsen (Akzeptanz / Anerkennung)
- Bei Bedarf: Freistellung von Tätigkeitsbereichen, um Konflikte zu moderieren

Betriebsgröße: groß



## Gesundheitsförderung – Beispiele Guter Praxis aus dem ipl-Netzwerk

Maßnahme: **Bewegungsförderung für Berufskraftfahrer (Fernverkehr)**

Motivation: - Präventions-Angebot für Fahrpersonal

Umsetzung: - Montage von Halterungen an Fahrerständen für Mitnahme von Fahrrädern

Betriebsgröße: klein

**Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Sprechen Sie uns gerne an:

ipl-Projektbüro  
c/o Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH  
Richmodstr. 13, 50667 Köln  
Telefon (0221) 2726986, Telefax (0221) 2726961