

Forum deutscher Wirtschaftsförderer

„Boom oder Krise – Wer macht die Arbeit?“

Berlin, 06. und 07. November 2008

„Logistik in der deutsch-niederländischen Grenzregion
– innovative Ansätze im Personalmanagement“

Prof. Dr. M. Klumpp



1. Problemstellung
2. Internationale Herausforderungen
3. Aussagen der Unternehmen
4. Maßnahmen und Handlungsempfehlungen

1. Problemstellung

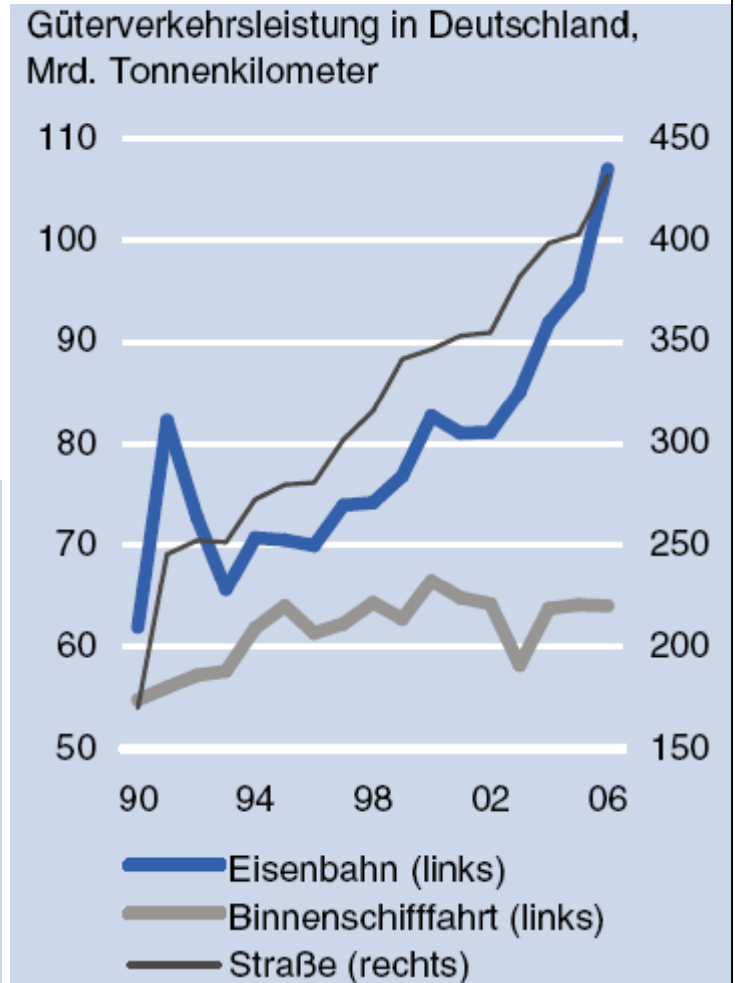
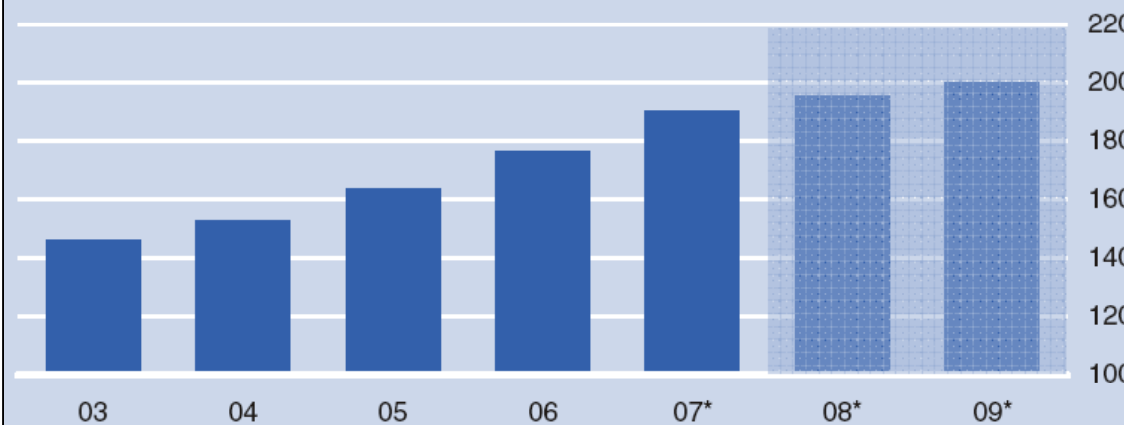
(a) Wachstumsbranche Logistik

- Geographische Lage und Infrastruktur
- Wachstumsfeld Kontraktlogistik
- Föderale Struktur als Vorteil

Quelle: Deutsche Bank Research 2008

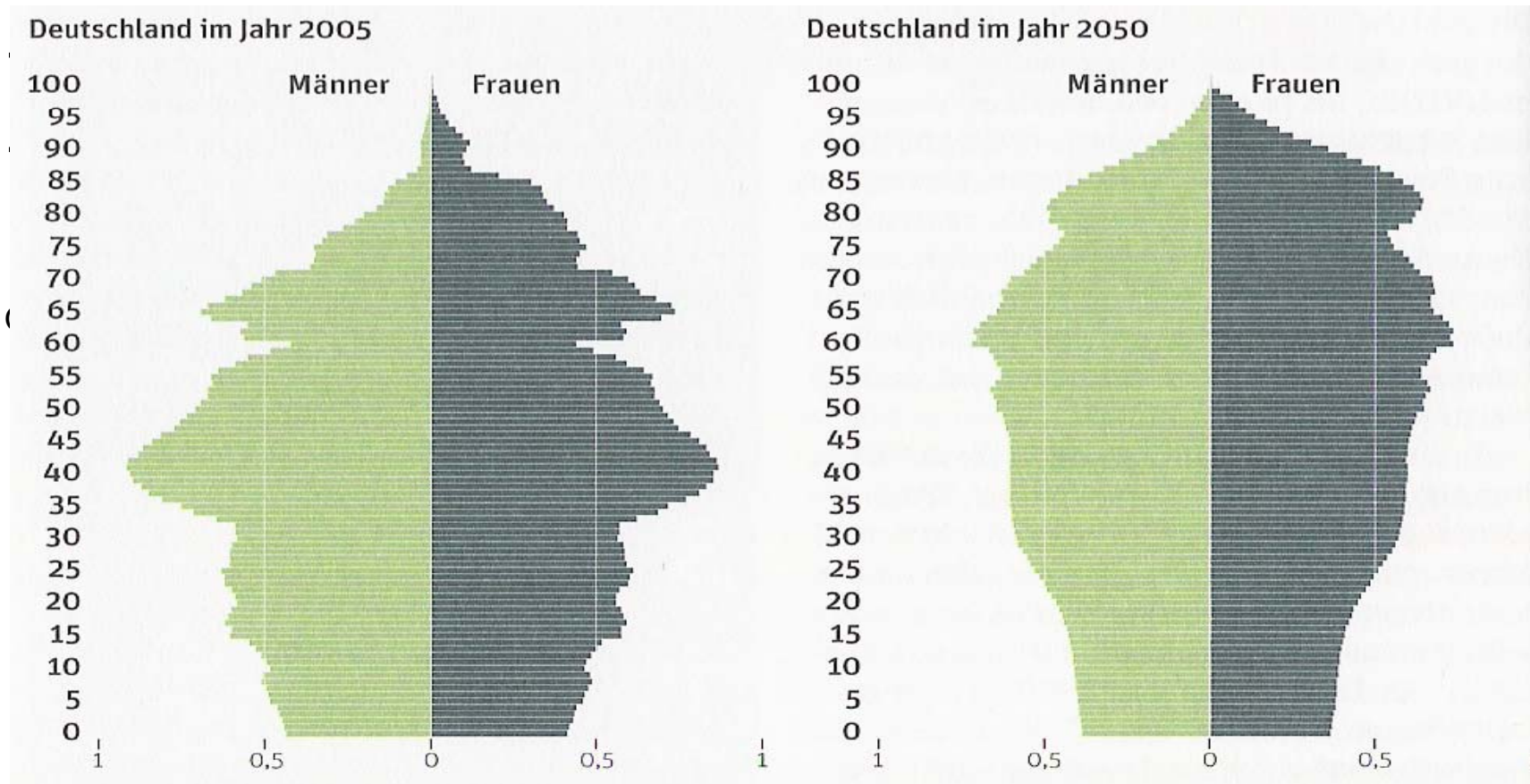
Wachsender Milliardenmarkt

Nominale Umsätze in der Logistik in Deutschland, Mrd. EUR

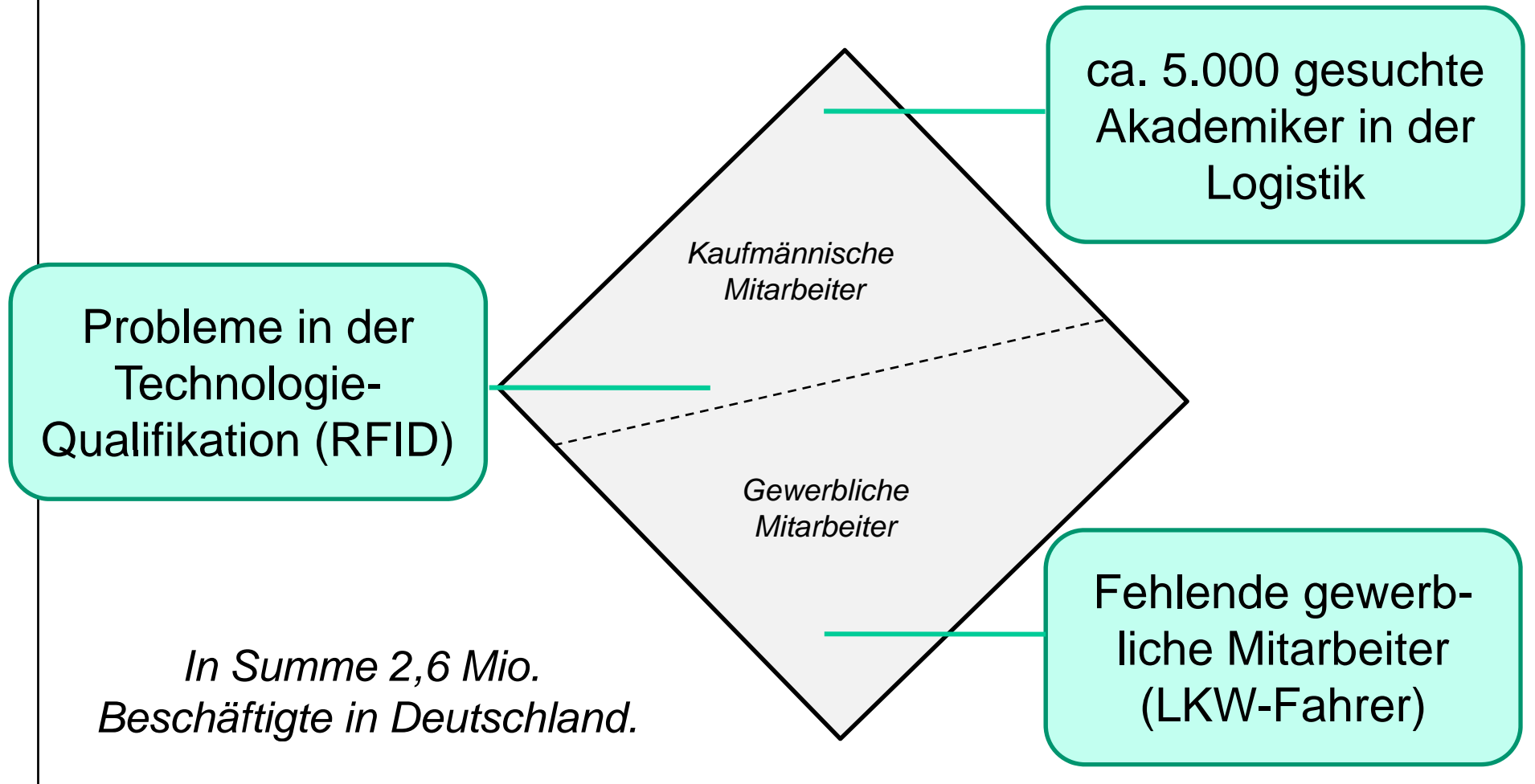


(b) Demographische Entwicklung

→ Verringerung des arbeitsfähigen Bevölkerungsanteils



(c) “Diamond-Problem of Qualifications”

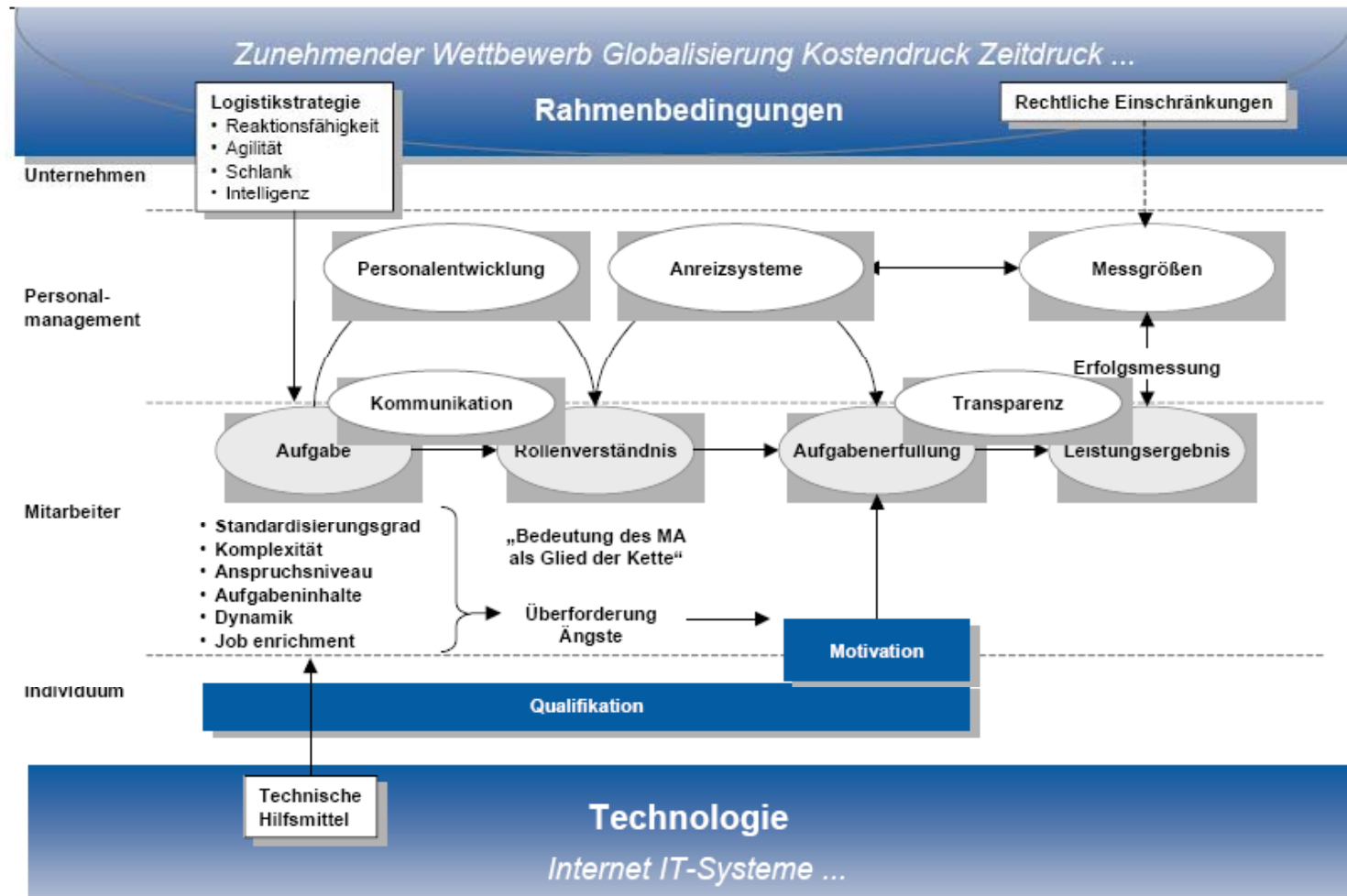


2. Internationale Herausforderung

- **“Sogwirkung”** im deutsch-niederländischen Grenzgebiet durch geringere Arbeitslosigkeit und höhere Gehälter auf niederländischer Seite
- **Standortverlagerungen** (deutscher) Verlagerer (Industrie und Handel) und Logistikunternehmen (Beispiel DocMorris)
- Produktivitäts- (und Lohn-) **Gefälle** zwischen Industrie und Dienstleistung jeweils umgekehrt im Vergleich D – NL

2. Internationale Herausforderung

■ Komplexitätssteigerung und “Sandwich-Rolle”



Quelle: Pfohl/
Decker/ Frunzke
Gomm, TU
Darmstadt

3. Aussagen der Unternehmen

Untersuchung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Februar 2007 bis Februar 2008 ▪ 380 angeschriebene Firmen (IHK DU), 69 Antworten (18%) ▪ 25 zusätzliche Experteninterviews
Personal- suche	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 62% der Unternehmen hatten in den vergangenen 12 Monaten Probleme bei der Personalsuche
Stufen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 44% der Unternehmen berichten von Problemen bei der Suche nach Fahrpersonal (gewerblich) ▪ 20% der Unternehmen erkennen Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifizierten Personal (kaufmännisch)
Demographie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen und Experten bestätigen die Verschärfung des Problems durch den demographischen Wandel

4. Handlungsansätze (Unt.)

- Anerkennung des Stellenwertes der Personalwirtschaft
- Strategische Personalplanung einführen mit Aus- und Weiterbildungskonzepten
- Strategische Ausbildung (Auszubildende)
- Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes
- Einführung von flexiblen Arbeitsstellen
- Engere Kooperation mit Personalmanagementagenturen und Zeitarbeitsfirmen (insbes. Kontraktlogistik)
- Engere Kooperation mit den Arbeitsämtern (z. Z. in Duisburg nur 20 % der Firmen, diese aber mit guten Ergebnissen)
- Gesundheitsförderung, z. B. bei LKW-Fahrern (Rückenprobleme bei langjährigen Mitarbeitern)

4. Handlungsansätze (WiFö)

- Arbeitsmarkt und Arbeitskräfte zunehmend ein wichtiger, ausschlaggebender Wirtschaftsfaktor für die Region
- Kampagne für höhere Aufmerksamkeit bei Unternehmen
- Aufklärungsarbeit bei potenziellen Auszubildenden (Schulen)
- Werbung für die Logistikwirtschaft bei potenziellen Studenten in Kooperation mit den Universitäten
- Schaffung von Transparenz über arbeitsfördernde Programme
- Besonderes Augenmerk auf potenzielle Mitarbeiter mit Migrationshintergrund (Kultur /Sprachen)
- Schaffung von belastbaren Netzwerken mit einschlägig tätigen Stellen (Branchenfokus)
- Förderung der Wiedereingliederung von arbeitswilligen Personen z. B. branchenbezogene Matching-Datenbanken

Forum deutscher Wirtschaftsförderer

„Boom oder Krise – Wer macht die Arbeit?“

Berlin, 06. und 07. November 2008

„Logistik in der deutsch-niederländischen Grenzregion
– innovative Ansätze im Personalmanagement“

Prof. Dr. M. Klumpp

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.

