

Der Mensch macht's.

Ein Artikel von Gudrun Gaus – Coaching Logistics

Talente fördern. Mitarbeiter qualifizieren. Erfolg sichern!

Die fachliche und persönliche Entwicklung erfahrener Mitarbeiter wird in vielen Unternehmen unterschätzt. Gerade in der Dienstleistungsbranche, wie der Spedition und Logistik, ist dies ein schwerwiegender Fehler, da hier das Wissen, die Erfahrung erfolgsentscheidend sind. In der Konsequenz sehen sich viele Unternehmen mit der Herausforderung konfrontiert, den Mitarbeiter in den Fokus einer strategischen und sinnvollen Personalentwicklung zu stellen.



Die Humanressource gehört in der Dienstleistungsbranche zu einem der entscheidenden Erfolgs- und Konkurrenzfaktoren. Der Mitarbeiter verkauft nicht nur ein Produkt, sondern sich selbst und ist damit direkt für den Erfolg oder Nichterfolg eines Unternehmens mitverantwortlich. Um dem besonderen Wert des erfahrenen Mitarbeiters gerecht zu werden, sind effiziente Personalentwicklungsmaßnahmen gefragt. Karrierewege müssen entsprechend abgestimmt sein, Visionen und strategische Ziele von Unternehmen und Mitarbeitern Hand in Hand gehen, klar definierte Rollen sowie Arbeits- und Kommunikationsprozesse aufgesetzt sein. Nur so kann Orientierung und Perspektive vermittelt sowie Raum für (selbst) motiviertes Handeln geschaffen werden.



Oft wird die kontinuierliche und gleichzeitig individuelle Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern unterschätzt. Viele Vorgesetzte gehen davon aus, dass Mitarbeiter ihren Job "in- und auswendig" kennen und jederzeit mit schwierigen Situationen zurechtkommen. Diese Fehleinschätzung zeigt sich vor allem dann, wenn fachliche Expertise und Selbstständigkeit als ausreichende Kompetenz angesehen

werden. Eine systematische Entwicklung hingegen stellt sicher, dass fortwährend Kompetenzen aufgebaut werden, die sowohl die individuellen Stärken und Schwächen des Mitarbeiters als auch die Anforderungen Heute und in Zukunft an seine Tätigkeit berücksichtigen.

Dabei müssen bei der Ausbildung von Mitarbeitern fachbereichsübergreifende, fachbereichsspezifische Themen sowie Soft Skills aufeinander abgestimmt werden. So kann mit möglichst geringem Reibungsverlust maximales

Experten-Know-how im Team – und somit im gesamten Unternehmen – gewährleistet werden.

Die Weiterentwicklung von Mitarbeitern ist jedoch nicht von einer bestimmten Anzahl von Berufsjahren abhängig. Gerade von Seiten des Managements ist hier ein hoch entwickeltes Führungsverhalten mit einem breit angelegten Repertoire an Verhaltensweisen gefordert. Dies bedeutet oftmals ein Umdenken beziehungsweise eine differenziertere Betrachtung der Managementrolle: Mitarbeiterführung und -entwicklung muss als Managementaufgabe begriffen werden, gleichwertig mit Funktionen wie Kundenmanagement, Akquise oder Projektsteuerung.

Generell kann festgestellt werden, dass viele deutsche Unternehmen noch immer ohne strukturierte Ansätze ihren Top-Management-Nachwuchs ausbilden. Dies belegen auch die Zahlen, da 40 Prozent aller befragten deutschen Linienmanager angaben, dass in ihren Unternehmen keine klar strukturierten Karrierepfade existieren, denen sie folgen können, um sich weiterzuentwickeln. Wenn man die Zahlen betrachtet, wie viele Unter- ➤

» nehmen bereits über ein effektives Nachfolge-Management verfügen, so sieht man, dass in Deutschland nur 12 Prozent und europaweit rund 15 Prozent der Unternehmen über ein solches Instrument verfügen. Es besteht also Aufholbedarf! Diese Investition, die auf den ersten Blick – zeitlich wie monetär – sehr hoch erscheint, ist auf den zweiten Blick doch mehr als lohnend, denn sie führt zu Erfolg und Wachstum. Und zwar für das Unternehmen, den Mitarbeiter und den Kunden.

CargoLine und die Vision der Zukunft bedeutet der strategische Aufbau einer Akademie um fachliche, persönliche und kommunikative Fähigkeiten für den Unternehmenserfolg aller CargoLine-Partner zu trainieren.

Hier sollen Präsenztrainings mit modernem E-Learning verbunden werden. Denn die Forderungen nach schnellerem, effizienterem und flexiblerem Lernen werden lauter. Um den gestiegenen Anforderungen an das Lernen in und von Unternehmen gerecht zu werden, treten neue Lern-technologien in den Mittelpunkt. Dem E-Learning wird eine zukunftsweisende Rolle zugewiesen.

Kaum ein Begriff übt derzeit eine so magische Wirkung aus wie der des E-Learning. Für die meisten Weiterbildungsexperten sieht die Zukunft wie folgt aus: Raus aus dem Tagungshotel, rein in die virtuelle Lernumgebung. Die Vorteile des virtuellen Lernens liegen auf der Hand. Tempo, Inhalt, Methodik, Zeit und Ort kann der Lernende weitestgehend selbst bestimmen. Arbeiten und Lernen rücken so beim E-Learning enger zusammen und benötigtes

Wissen wie z.B. neue Produkte können "just-in-time" vermittelt werden. Auf diese Weise werden Schulungsspitzen schnell und ohne zusätzliche Trainereinstellungen bewältigt, geringere Reise-, Tagungs- und sonstige Kosten sorgen für finanzielle Einsparungen.

Derzeit finden 80 Prozent der Aus- und Weiterbildung in herkömmlichem Sinne statt. 15 Prozent des Bildungsbedarfs wird mittels E-Learning und lediglich fünf Prozent mit Hilfe von Blended Learning – also der Kombination von virtuellen und Präsenzseminaren – abgedeckt. Dieses Zahlengefüge soll in den nächsten Jahren eine Umverteilung erfahren. So ist vorgesehen, die Angebote und technischen Möglichkeiten der Lernplattform sukzessive zu erweitern. Die Entwicklung geht dahin, dass die E-Learning-Angebote noch stärker mit Präsenzseminaren verzahnt werden; Blended Learning wird in der Zukunft wesentlich an Bedeutung gewinnen. Es ist unbestritten, dass E-Learning die Aus- und Weiterbildung in der Zukunft in zunehmendem Maße prägen wird. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig zu wissen, in welchen Bereichen, für welche Fragestellungen und mittels welcher Methoden E-Learning angewendet werden kann. Daher wird sowohl auf die Lehrziele wie auch auf die Methoden von E-Learning eingegangen.



Event-gestütztes Tracing – CEP

Es war einmal ein Kundeninformationssystem, in dem sich Verlager und Lieferanten die für sie interessantesten Informationen mit viel Mühe und Aufwand selbst erarbeiten mussten. Dieses ist für Kunden der CargoLine seit 2004 Geschichte.