

VITA

Uwe Borowy

Uwe Borowy (Jahrgang 1959, geboren in Oldenburg) ist seit 1997 geschäftsführender Gesellschafter der Unternehmensberatung Personalunion in Hamburg. Seit 2011 arbeitet der Personalberater außerdem als Lehrbeauftragter an der Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin.

Von 1991 bis 1997 war Borowy Assistent der Geschäftsführung und Leiter Administration und Organisation mit Handlungsvollmacht bei Reinecke & Associates International Management Consultants in Hamburg. Von 1990 bis 1991 arbeitete er bei der Alcatel Kabel Metal, Floß/Oberpfalz, als Sachgebietsleiter Vertrieb. Von 1983 bis 1990 studierte der Diplom-Volkswirt Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten Oldenburg, Innsbruck und Köln. Von 1977 bis 1980 absolvierte Borowy bei der Landessparkasse zu Oldenburg eine Lehre zum Sparkassenkaufmann. *ak*

„Viele Logistikbetriebe sind im Führungsbereich personell derzeit sehr gut aufgestellt“

UWE BOROWY,
Inhaber der Personalberatung Personalunion

Der Hamburger Personalberater Uwe Borowy kennt die Logistikbranche seit vielen Jahren



VR/Andre Kranke

Ein Überangebot an Akademikern

Immer mehr Hochschulen produzieren immer mehr akademische Logistikfachkräfte. Personalberater Uwe Borowy beklagt im Interview, dass die Branche die Hochschulabsolventen nicht aufnehmen kann oder will.

Wie würden Sie als Personalberater die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte mit Logistik-Know-how beschreiben?

Was die aktuelle Nachfrage angeht, stelle ich fest, dass Hochschulabsolventen und junge Führungsnachwuchskräfte sich ganz schön schwer tun, einen schnellen Einstieg in die Transportwirtschaft zu finden. Die

Zeiten, dass die Leute unmittelbar nach dem Diplom von den Unternehmen händelnd eingestellt wurden, sind vorbei. Die Absolventen müssen sich heute hinsichtlich der Anzahl der Bewerbungen ganz schön strecken und in Geduld üben.

Liegt es vielleicht daran, dass es immer mehr Logistikstudiengänge gibt, die

immer mehr Absolventen produzieren? Haben wir in Deutschland ein Überangebot an akademischem Logistiknachwuchs?

Das ist eine gute Frage. Man könnte sie mit ja beantworten, aber auch die Gegenfrage stellen, ob die Branche nicht zu wenig gut ausgebildete Leute nachfragt. Ich glaube, das Verhältnis zwischen Praktikern und sogenannten „Theoretikern“ tendiert nach wie vor zur Praxis-Seite, weil in der Spedition immer noch die Denke vorherrscht, Dinge eher operativ-pragmatisch anzugehen.

Also es dominiert die klassische Ausbildung zum Speditions- und Logistikaufmann?

Richtig, als Grundlage noch – wobei ich mittelfristig den Trend sehe, dass die Ausbildung allein künftig nicht mehr als Qualifikation zur Führungskraft ausreicht. Vor allem große Konzerne setzen bei externen Einstellungen fast ausschließlich auf Kandidaten mit einer Hochschulausbildung. Die Personaler sagen, Praktiker haben wir genug in der Organisation und nutzen die Chance, zusätzliche Qualifikationen ins Unternehmen zu holen.

Trotzdem noch mal die Frage. Haben wir auch mittelfristig gesehen ein Überangebot an akademischer Logistikausbildung?

Wenn sich die Nachfrage nach Hochschulabsolventen verstärkt, dann haben wir kein Überangebot. Aber aus der momentanen Situation heraus würde ich zu einem „Ja“ neigen.

Wie sieht der Arbeitsmarkt für erfahrene Fach- und Führungskräfte aus? Ist es ein guter Zeitpunkt für Logistiker, sich neu zu orientieren?

Ich würde sagen, dass aktuell kein idealer Zeitpunkt ist. Ich stelle insbesondere in den letzten Monaten fest, dass wirklich gut ausgebildete, sehr erfahrene Leute mit guter Persönlichkeit sich schwer tun, das Unternehmen zu wechseln. Der Lebenslauf ist gut, die Erfahrungen passen, die Gehaltsvorstellungen sind nicht übertrieben und die Mobilität ist zum größten Teil vorhanden – aber trotzdem kriegen sie die Leute nicht unter.

Weil kein Bedarf besteht?

Ja, weil derzeit kein Bedarf da ist. Viele Unternehmen im Bereich Logistik geben mir die Antwort, dass sie im Führungsbe- reich personell derzeit sehr gut aufgestellt sind.

„Ich sehe mir zuerst immer den Lebenslauf an, hier werden oftmals große Fehler gemacht“

UWE BOROWY,

Inhaber der Personalberatung Personalunion

Gibt es ein Spezialsegment, das sich ganz anders verhält?

Nein, leider nicht, obwohl dies in der Vergangenheit oft zu beobachten war. In wirtschaftlich schwierigeren Zeiten stärkten Unternehmen beispielsweise ihre Vertriebsaktivitäten. Auch Länderbooms, wo Mitarbeiter beispielsweise mit Chinesisch-

Kenntnissen gesucht wurden, sind derzeit nicht zu beobachten. Was immer irgendwie geht, ist IT – ich hatte die Frage aber eher in Richtung Logistik-Know-how verstanden.

Nach ihrer Wahrnehmung, möchten momentan viele Fach- und Führungskräfte der Logistik ihren Arbeitgeber wechseln?

Natürlich gibt es etliche, die sich verändern möchten. Nicht selten aus Großunternehmen, wo durch Zukäufe in den vergangenen Jahren sehr oft strategische Änderungen und Umstrukturierungen stattgefunden haben. Nicht selten mussten Mitarbeiter innerhalb von zwei Jahren vier

TIPPS

So klappt es bei Bewerbung und Vorstellungsgespräch**Schriftlich oder online bewerben:**

Wenn eine Online-Bewerbung angeboten wird, dann unbedingt auch nutzen. Personalabteilungen drucken die Unterlagen zwar trotzdem aus, aber es entfällt zusätzliche Arbeit. Durch den Online-Eingang der Bewerbung kann beispielsweise die Eingangsbestätigung per Mail statt per Brief erfolgen, die Unterlagen sind digital einfacher aufzubewahren und müssen nicht zurückgeschickt, sondern einfach nur gelöscht werden.

Bewerbungsunterlagen: Nicht wie früher alles auf eine Seite pressen. Da durch Online-Bewerbungen das klassische Anschreiben oftmals entfällt, müssen Bewerber im Lebenslauf stärker inhaltlich auf die einzelnen Stationen eingehen. Erfolge, Anzahl Mitarbeiter, Kosteneinsparung und Produktivitätsfortschritte sind kurz und bündig aufzuzählen und mit jeweils ein bis zwei Sätzen zu erläutern. Wenn Zeugnisse verlangt werden, dann in separater Datei versenden.

Chronologie im Lebenslauf: Bei Bewerbungen in Deutschland die einzelnen Stationen ruhig in der zeitlichen Reihenfolge aufführen. Eine umgekehrte Chronologie kann schnell zu Unübersichtlichkeiten führen. Bei Bewerbungen auf Englisch im Ausland gilt aber immer die umgekehrte Chronologie – also die aktuellsten Lebensstationen zuerst.

Bewerbungsbild: Das Foto ist insbesondere bei Hochschulabsolventen häufig zu lässig. Gerade bei kaufmännischen Funktionen immer ein professionelles Bild vom Fotografen machen lassen.

Online-Unterlagen: Lebenslauf digital von beispielsweise MS Word in ein PDF umwandeln. Nicht den Lebenslauf ausdrucken und dann mit Foto einscannen. Das Ergebnis sieht in der Regel nicht gut aus.

Bewerbungsgespräch: Auf den Punkt kommen und nicht in epischer Breite den Lebenslauf darstellen. Das führt zu Ermüdungserscheinungen bei den Zuhörern. Bewerber müssen immer aufmerksam und hoch konzentriert sein.

Kleidung: Für Männer gilt im Bewerbungsgespräch: immer Krawatte mit Anzug. Frauen sollten dezent-businessmäßig erscheinen. *ak*

**Viele Bewerber fragen sich: Digital oder per Post bewerben?**

Vorgesetztenwechsel ertragen. So was nervt viele Menschen und dann reift irgendwann der Gedanke, etwas anderes zu tun.

Wie hilft an dieser Stelle ein Personalberater wie Sie?

Meine Tätigkeit besteht aus zwei Modellen. Zum einen beauftragen mich Unternehmen, für Vakanzen exklusiv Kandidaten zu suchen. Der andere Teil meiner Tätigkeit ist die Platzierung von Kandidaten, die initiativ auf mich zu kommen. Hier definieren wir gemeinsam zehn bis zwölf Unternehmen, die ich für die Kandidaten anspreche. Sie brauchen sich dann also nicht selbst zu bewerben.

Helfen Sie auch bei Bewerbungen und wo machen Bewerber die größten Fehler?

Natürlich. Ich sehe mir als Erstes immer den Lebenslauf an und spreche diesen mit den Kandidaten durch. Denn nicht selten werden hier große Fehler gemacht. Gerade erfahrenere Kandidaten, die sehr lange in einem Unternehmen waren, die möglicherweise auch noch traditionell ein Sekretariat hatten, sind oft überhaupt nicht in der Lage, eine eigene Bewerbung zu schreiben. Im persönlichen Gespräch Hilfestellung zu geben, erachte ich als vorrangige Aufgabe.

Was kostet es einen Kandidaten, der sich an Sie wendet?

Nichts – bei Vertragsunterzeichnung zahlt das Unternehmen.

Worüber machen sich Logistik-Unternehmen beim Thema Fach- und Führungskräftenachwuchs viel zu wenige Gedanken?

Bei der Mitarbeiterbindung. Ich glaube, dass Unternehmen häufig sehr nachlässig mit dem Thema ‚Halten von Mitarbeitern‘ umgehen. Sie kaufen extern ein, ohne zu prüfen, ob sie intern entsprechendes Potenzial haben. Es frustriert vorhandene

Mitarbeiter immer wieder, externe Ausschreibungen zu sehen und festzustellen, das könnte ich eigentlich auch, warum fragt mich eigentlich niemand?

Die Personalentwicklung in den Unternehmen wird teilweise stiefmütterlich behandelt. Das liegt daran, dass Personalarbeit selten eine strategische Funktion im Unternehmen ist, sondern eher eine administrative, verwaltende Funktion aus der Historie des Personalwesens heraus.

Sind die Unternehmen in der Logistik auf einen Fachkräftemangel bei Mitarbeitern mit akademischer Ausbildung vorbereitet?

Es wird viel über den Fach- und Führungskräftemangel gesprochen. In den meisten Unternehmen der Logistik verspüren die Verantwortlichen dennoch kaum den Drang, sich derzeit anders aufzustellen. Die Transport- und Logistikindustrie agiert oft leider erst dann, wenn das Problem schon direkt vor der Tür steht. ■■■

Andre Kranke