

Dynamisch, attraktiv und zukunftsorientiert – **Karrierechancen in der Logistik**

Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat auch vor der Logistikindustrie nicht Halt gemacht. Um Kosten zu senken, haben viele Unternehmen Mitarbeiter entlassen oder in die Kurzarbeit geschickt. Trotzdem haben sie weiterhin Probleme, qualifizierte Führungskräfte zu finden. Lesen Sie dazu unser Interview mit Pia Palmu, HR Director bei TNT Innight.



Pia Palmu ist seit Juli 2009 HR Director bei TNT Innight, dem europäischen Marktführer für NachtExpress. Zuvor war die gebürtige Finnin unter anderem für IKEA, Nokia und Aral in Führungspositionen tätig.

Frau Palmu, einige Optimisten reden bereits wieder vom Aufschwung. Weniger optimistische Menschen glauben, dass die Logistikindustrie die Folgen der Krise weiter spüren wird. Werden wir mit Entlassungen rechnen müssen?

Natürlich schauen viele Unternehmen in wirtschaftlich schweren Zeiten verstärkt nach Möglichkeiten, ihre Kosten zu reduzieren. Stellenabbau kann dabei eine Möglichkeit sein. Allerdings ist dies nur eine Stellschraube von vielen. Um für TNT Innight zu reden: Wir haben die Krise ohne Abbau von Stellen meistern können. Natürlich haben auch wir diese Phase genutzt, um an unseren Strukturen zu arbeiten.

Die Strategie lag jedoch darin, durch Einsparungen im Direktkostenbereich die Krise abzufangen. Dies ist uns erfolgreich gelungen. Unsere Personalstruktur ist effizient und schlank, so dass wir deshalb künftig keinen Personalabbau haben werden.

Im Gegenteil: Wir besetzen derzeit einige interessante Spezialisten- oder Führungspositionen und sind auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern.

Theoretisch müsste Ihnen doch eine große Auswahl von qualifizierten Bewerbern zur Verfügung stehen. Oder setzt sich der Fachkräftemangel in der Logistik trotz Krise fort?

Allerdings. Durch den Boom der Logistikindustrie in den vergangenen Jahren ist die Nachfrage nach gut qualifizierten Kandidaten in der Logistikbranche kontinuierlich gestiegen. Unternehmen, die ihren Wunschkandidaten gefunden haben, werden darum kämpfen, diesen auch in der Krise zu halten, um später mit ihm erfolgreich zu sein. Und für die Mitarbeiter erscheint die aktuelle wirtschaftliche Lage für einen Wechsel aus eigenem Antrieb nicht gerade der optimale Zeitpunkt zu sein. Damit ist der Markt natürlich weiterhin sehr eng. Insbesondere Bewerber mit fundierter Berufspraxis sind sehr schwer zu finden.



Kann in dieser Situation das Image als »bevorzugter Arbeitgeber« hilfreich sein?

Es gibt sehr vielfältige Gründe, warum ein Unternehmen für einen Bewerber attraktiv ist. Dementsprechend gibt es auch kein pauschales Bewertungsschema, welches Unternehmen »bevorzugt« ist. Studien zeigen – und unsere Erfahrung bestätigt dies – dass Bewerber ihren Arbeitgeber nach ganz anderen Kriterien aussuchen als noch vor einigen Jahren. So haben Aspekte wie Unternehmenskultur, Unternehmenswerte, nachhaltiges Handeln und Karrierechancen in der Regel einen höheren Stellenwert als beispielsweise das Einstiegsgehalt. Auch wir legen großen Wert darauf, dass die Kandidaten unsere Werte *Ambition, Change und Together* teilen. Nur wer diese Werte auch als seine eigenen

ansieht, wird sich bei uns wohl fühlen und entwickeln können.

Hinsichtlich des eigenen beruflichen Werdegangs bieten wir den Bewerbern ein spannendes, von Eigenverantwortung geprägtes Aufgabengebiet, in dem sie sich horizontal oder vertikal entwickeln können. Auch die Chance, sich in einem stabilen, internationalen Konzern in den verschiedenen Sparten weiterzuentwickeln sorgt für eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber.

Also spielt das Thema Werte wirklich wieder eine größere Rolle als vor der Krise?

Werte, das klingt zunächst theoretisch und hat auf den ersten Blick wenig mit dem praktischen Geschäft zu tun. Aber: Menschen, die gemeinsame Werte haben, sind

ähnliche Dinge wichtig, und treffen ähnliche Entscheidungen. Und das führt dazu, dass man ganz praktisch schneller und erfolgreicher wird. Wenn man sich einig ist, kann man effektiver auf Kunden zugehen und so schneller in neue Märkte vordringen. Wenn einem die gleichen Dinge wichtig sind, entsteht schnell ein Klima des gemeinsamen Anpackens. Besonders erfolgreiche Organisationen, vom Fußballverein bis zum Wirtschaftsunternehmen, heben sich oft dadurch vom Durchschnitt ab, dass sie mit festen Überzeugungen für eine gemeinsame Sache kämpfen.

Und warum kämpfen Sie für die Logistik?

Die Logistik begleitet mich schon seit vielen Jahren sowohl innerhalb der Industrie als auch zuletzt in der Handelsbranche bei IKEA. Für mich war dieser Bereich immer der, der am dynamischsten aufgestellt war. Es ging immer um Veränderung und Geschwindigkeit, beides Attribute, die mir sehr liegen.

Bei TNT Innight konnte ich zudem mein Verantwortungsgebiet über HR hinaus auf die Bereiche Quality Management, Health & Safety und Security erweitern. Ich bin Mitglied im Executive Board des Unternehmens und habe somit die reizvolle Aufgabe, die »Geschicke des Unternehmens« mitsteuern zu können. Im HR-Bereich habe ich die Möglichkeit, viele neue Prozesse einzuführen oder bestehende zu optimieren, so dass es einen großen Gestaltungsspielraum für mich und mein Team gibt.

Dann wünschen wir Ihnen viel Erfolg bei Ihren Zielen!
Vielen Dank!



TNT Innight beschäftigt in Deutschland rund 1.000 Mitarbeiter an 23 Standorten. Der NachtExpress-Dienstleister bietet kundenspezifische Lösungen an, etwa die Zustellung

zeitkritischer Sendungen in den Kofferraum von Service-Technikern vor Arbeitsbeginn.