

... Newsletter ...

Ausgabe 1/2006



TW-Tage goes TWLogistik

Vereinsorganisation



Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	2
Vorwort	2
TW-Review	2
Vortrag: Kühne + Nagel	2
Vortrag: DSLV	3
Transportwesentage goes TWLogistik	4
Automobillogistik	5
TW-Intern	
Organisationsstrukturen im Verein	6
Arbeitskreis Gefahrgut-/Gefahrstoff - Logistik	6
Arbeitskreis Personal	7
Stellenangebote	7
Impressum	7
Do managers need coaching?	7
Beauftragtenliste	8

Foto Titelseite: Referenten der TW-Tage 2005 (v.l. Stephan Werner, Thomas Kepler, Jürgen Völlkopf, Thomas Schulz, Nicolas Minde, Horst Haller)

Vorwort

Liebe Vereinsmitglieder,

das neue Jahr hat nun begonnen und birgt für jeden von uns wieder Neuerungen und Fortschritte. Auch der Verein wird sich weiter erneuern und voranschreiten. So haben wir auf unserem Workshop einige neue Posten geschaffen und besetzt. Durch diese neuen Posten soll die Last der Organisation auf mehrere Schultern verlagert werden. Die neue Organisationsmatrix werden wir hier näher erläutern.

Auch die Transportwesentage werden sich erneuern und heißen ab sofort "TWLogistik". Weitere Einzelheiten hierzu erfahren Sie auf Seite 6.

Die Transportwesentage 2005 werden wir schon wie im letzten Jahr in den drei Newslettern verarbeiten. Auch dieses Jahr standen wieder einige Studenten (aber auch Ehemalige) zur Verfügung um die verschiedenen Vorträge zusammen zu fassen. Im Bereich TW-Intern finden Sie dieses mal Berichte über die Tätigkeiten der Arbeitskreise.

Wir wünschen Ihnen allen ein erfolgreiches Jahr 2006

TW-Tage Review

Die Transportwesentage sind Ende Oktober wieder erfolgreich über die Bühne gegangen. Die Veranstaltung die im Jahre 2005 zum 23. male stattfand, war mit 170 Teilnehmern sehr gut besucht.

Der Vorabend wurde wie im letzten Jahr zusammen mit I2B Bremerhaven veranstaltet.

Am Haupttag fanden dann wie gewohnt die Vorträge der eingeladenen

Vorsitzenden des VdWT, Thomas Rücker, ein Ruhestandsgeschenk überreicht. Herr Uhlich, der ein bekennender Vogelkundler ist, bekam als Dank für all die Jahre, die er uns in die Tiefen der Mathematik eingeführt hat, eine komplette Vogelkundlerausrüstung geschenkt und zeigte sich sehr gerührt.

Für alle die an den Transportwesentagen nicht teilnehmen konnten oder



nen Redner statt. Die hochkarätigen Referenten, Dr. Ingo Böckenholt (Dachser), Manfred F. Boes (DSL), Jürgen Völlkopf (BBraun), Thomas Schulz (Horst Mosolf), Horst Haller (horsthaller consulting), Thomas Kepler (Kühne+Nagel), Nicolas Minde (DHL) und Simon Reimer (BWG Reimer) brachten den Zuhörern Ihre Sichtweise zum Thema "Knowledge- und Personalmanagement" nahe.

Im Anschluss entwickelte sich noch eine sehr lebhaft Podiumsdiskussion. Dabei kamen aus dem Publikum auch sehr kritische Fragen. So wurde zum Beispiel die Aussage, dass die Firmen auch von Familienvätern eine bedingungslose Flexibilität bei der Frage des Einsatzortes verlangen, kritisch hinterfragt.

Zwischen den Vorträgen bekam Herr Prof. Dr. Detlev Uhlich vom

die gerne noch einmal über die Vorträge nachdenken wollen, werden wir hier und in den nächsten Newslettern Zusammenfassungen der Vorträge veröffentlichen. Ein Teil der Vorträge steht auch auf der Homepage des Vereins zum download bereit.

In diesem Newsletter behandeln wir die Vorträge von Herrn Thomas Kepler(Kühne + Nagel) und Herrn Manfred Boes (DSL). (jk)

"Anforderungen an Führungskräfte im globalen Wettbewerb"

Anstelle von Herrn Klaus-Dieter Pietsch referierte Herr Thomas Kepler über die Anforderungen an Führungskräfte im globalen Wettbewerb. Für ein besseres Verständnis der Anforderungen an

Führungskräfte folgte eine kurze Vorstellung des Unternehmens heute. Ein wesentlicher Punkt der Unternehmensstrategie ist die Übernahme von Unternehmen aus dem Bereich Logistik. Hierbei ist es durchaus möglich, dass die Unternehmen auch Know-how Vorsprung im Vergleich zu Kühne + Nagel haben. Als wesentliche Wachstumstreiber in der Logistik wurden von Herrn Kepler die Globalisierung, das Outsourcing, die Integration und die Informationstechnologie genannt. Ein interessanter Aspekt der Organisation von Kühne + Nagel ist dessen "duale" Aufbauorganisation.

Zum einen gibt es eine globale Spartenorganisation ausgehend von der Hauptniederlassung in der Schweiz. Auf der anderen Seite gibt es aber auch die regionale Matrixorganisation der Niederlassungen, die auch die jeweiligen Landesinteressen vertreten. Dabei kann es unter Umständen auch zu Interessenskonflikten kommen. Dies spiegelt sich auch in der Verantwortung der Führungskräfte wider. Zu den Anforderungen gehört unter anderem die "Corporateverantwortung", also die Unternehmensstrategie, die finanzielle Verantwortung aber auch die regionale Verantwortung.

Um diese Interessenskonflikte möglichst auf ein Minimum zu reduzieren ist es Ziel der Personalpolitik von Kühne + Nagel, Führungskräfte sowohl in den jeweiligen regionalen Niederlassungen als auch im Hauptsitz in der Schweiz zu einzusetzen. Dabei soll aber die Hauptanforderung an Führungskräfte das "Add value to the customer" sein. Dies kann durch verschiedene Skills umgesetzt werden.

Um nun Führungskräfte bei Kühne + Nagel zu entwickeln und zu fördern werden zunächst einmal drei Schritte verfolgt. Zu allererst wird Fokus auf die "Junior High Potentials" gelegt, die ihren Weg über Ausbildung, Praxissemester und Diplomarbeit bei Kühne + Nagel gehen.

Sollte sich dann Potential gezeigt haben, werden diese Personen nach und nach sog. General Management Trainings durchlaufen. Und letztendlich wird die Förderung der Karriere-Mobilität durch Job Rotation gefördert. Ein weiterer wichtiger Aspekt lt. Herrn Kepler sei das Wechseln der Führungskräfte zwischen Business Field- und General Management Aufgaben. Alles auf globalen Einsatzfeldern.

Zum Abschluss des Vortrages wurde noch das Anforderungsprofil von Kühne + Nagel an zukünftige Führungskräfte genauer definiert. Wichtige Eigenschaften bzw. Voraussetzungen seien die Mobilität, Ehrgeiz, Leistungsbereitschaft, Integrität, Einfühlungsvermögen, "geht nicht - gibt's nicht" und Leadership / Followership. (von Moritz Franke, TWL 7)

"Personalmanagement aus Sicht eines Verbandes"

Manfred F. Boes ist Präsident des DSLV und FIATA; so referierte er über "Personalmanagement aus der Sicht eines Verbandes".

Als dringendstes Problem nennt er die Vernachlässigung der Personalkomponente bei der Betriebsführung insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen. Die Ursache bestehe darin, dass aufgrund der geringen Größe keine ausgebildeten Personaler beschäftigt sind.

Als Konsequenz hat der DSLV jüngst ein dreijähriges Forschungsprojekt initiiert, das Unternehmen genannten Typs helfen soll, sich einen Überblick über den Schulungsbedarf seiner Mitarbeiter, z.B. im Bereich IT, zu verschaffen.

Die Verbesserung der Mitarbeitermotivation sieht Herr Boes als wichtigste Herausforderung im wachsenden Wettbewerb. So seien nur 12% der Beschäftigten im Logistikbereich wirklich motiviert, während ganze 70% lediglich Dienst nach Vorschrift verrichteten; der Rest von 18% sei gar unmotiviert. Der volks-

wirtschaftliche Schaden, der der Branche dadurch entsteht, wird auf jährlich 260 Milliarden Euro beziffert.

Die gezielte Verbesserung der Erfolgskomponente Motivation sei also ein geeignetes Mittel zu Steigerung der Effektivität von Unternehmen. Als untergeordnete Ziele dazu nennt Herr Boes zunächst die Schaffung eines angenehmen Arbeitsklimas. Als Grundlage hierzu sei eine Unternehmenskultur unerlässlich, die dem Mitarbeiter die Chance zur Identifikation mit dem Unternehmen bietet, was über eine gesteigerte Loyalität der Beschäftigten zu verringerten Fluktuation führe.

Das zweite Ziel sieht Herr Boes im Funktionieren der betrieblichen Kommunikation, wobei ausschlaggebend sei, dass Informationen in beiden Richtungen zwischen Belegschaft und Leitungspersonal fließen. Nur so könne der Mitarbeiter das nötige "Bild des Ganzen", sprich stellenübergreifendes Kostenbewußtsein, entwickeln, um sich - so eine weitere Forderung - aktiv an Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Ein effektives Mittel zur Verbesserung der Motivation sei das Führungsprinzip Management by Objectives, was beinhaltet, dass mit dem Mitarbeiter Ziele in Form exakter, messbarer Vorgaben sowie Kontrollmechanismen vereinbart werden, während die Wahl der Mittel zur Umsetzung dem Mitarbeiter überlassen wird.

Als zentrales Instrument des Knowledge-Managements sieht Herr Boes das betriebliche Vorschlagswesen. Die unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren ist für ihn allerdings eine positive Grundhaltung der Geschäftsleitung. Dieser werde ein gerütteltes Mass an Mut und Zuversicht abverlangt und die Aufgabe zuteil, auch auf mittlerer und unterer Führungsebene die nötige Akzeptanz zu schaffen. Dem mittleren Management müsse verständlich gemacht werden, dass Verbesserungsvorschläge von

Untergebenen nicht dazu angedacht sind, ihre Führung zu kritisieren. Oft schwingen sogar Ängste mit, von und vor den eigenen Leuten blamiert zu werden. Diese gelte es im Vorwege abzubauen.

Die individuelle Weiterbildung dient sowohl der Motivationsförderung als auch der Deckung unternehmerischen Bedarfs an qualifizierten Kräften. In der Praxis üblich, so Herr Boes, sei eine reagierende Anpassung von Qualifikationen an neue Aufgabenstellungen sowie die allgemeine Bildungsförderung der Belegschaft. Stattdessen sei eine strategische Auslegung der Weiterbildung sinnvoller. Ausgehen müsse diese von einer systematischen Bedarfsermittlung, insbesondere durch Kundenbefragung. Zu prüfende Aspekte seien neben fachlichen auch immer mehr soziale Kompetenzen. Hier müsse allerdings noch deutlich zielgerichteter gearbeitet werden.

Die Auswahl von externen Bildungsträgern gestalte sich allgemein problematisch, so der Verbandspräsident, verlässlicher sei der Rückgriff auf gewachsene Netzwerke oder - soweit vorhanden - auf ein betriebseigenes Bildungswesen.

Eine Erfolgskontrolle nach Abschluss der jeweiligen Maßnahme sei leider wenig verbreitet; vor allem wegen der schwierigen Messbarkeit von Resultaten. Um sich aus betrieblicher Sicht einen Eindruck von der Effektivität zu verschaffen, würden in der Praxis langfristige Beobachtungen von Fluktuationsrate und Fehlquote herangezogen. Für einzelne Mitarbeiter böten sich Rückblicke auf Karriereschritte an oder auch die Befragung nach dem erzielten Nutzen ca. sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme.

Der zuletzt erwähnte Aspekt des Personalmanagements betrifft Arbeitszeitmodelle.

Generell wichtig sei es, Zeiträume zu definieren, über welche Arbeitszeitkonten auszugleichen seien sowie Korridore, in denen sich Zeitguthaben zu bewegen haben. Herr Boes schätzt insbesondere die Flexibilität von Teilzeitkräften, da diese durch ihr hohes Mehrarbeitspotential in der Lage seien, Bedarfsspitzen abzudecken. Ebenfalls zur Flexibilität des Unternehmens trage "Arbeit auf Abruf" bei, welche i.d.R. vier Tage im Voraus bedarfsabhängig verfügbar sei. Probleme gebe es hier jedoch, dermaßen flexibel verfügbare Arbeitskräfte zu finden.

Zusammenfassend erklärte Herr Boes, dass eine klare Strategie unerlässlich sei, um sich durch effektive Personalarbeit einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Zur Umsetzung dieser Strategie müssten Mitarbeiter strukturell unterstützt, systematisch beurteilt und durch klare Zielvereinbarungen geführt werden. (Jens Lammel, TWL7)

Transportwesentage goes TWLogistik

Die Transportwesentage sind so erfolgreich wie nie und trotzdem haben sich die Aktiven entschieden, die TW-Tage um zu benennen. Das hat mehrere Gründe.

Zum ersten sind die Mitglieder des Vereines schon lange nicht mehr nur im Transportbereich tätig, sondern arbeiten auch in Industrieunternehmen als Logistiker. Auch wollen wir versuchen die

Veranstaltung wieder auf alle Bereiche der Logistik auszurichten und nicht nur auf die Dienstleistungsseite.

Auf Grund dessen haben wir uns entschlossen der Veranstaltung einen neuen Namen zu geben, ohne dabei das Konzept zu verändern.

Somit können wir Sie in diesem Jahr zur **TWLogistik 2006** nach Bremerhaven einladen.

Das Thema der diesjährigen Veranstaltung steht auch schon fest und hat schon bei einigen Mitgliedern für Diskussionen gesorgt.

TWLogistik 2006 steht unter dem Motto:

"Changemanagement in der Logistik - Sind Ergebnisse von Veränderungen immer genau planbar?"

Hierbei soll darauf eingegangen werden, dass sich in der heutigen Zeit die Zusammenstellungen der Firmen durch Übernahmen, Outsourcing oder Zukäufen immer wieder verändern. Wir wollen versuchen herauszufinden, ob es möglich ist die Auswirkungen dieser Veränderungen auf die unterschiedlichen Fachbereiche im Unternehmen genau planen oder ob unkalculierbare "Baustellen" entstehen. Was bedeutet es z.B. wenn völlig unterschiedliche IT-Strukturen zusammengeführt werden müssen oder unterschiedliche Unternehmenskulturen zusammenwachsen müssen. Dieses Spannungsfeld zwischen Unternehmensentscheidung und Umsetzung in der betrieblichen Praxis wollen wir auf den TWLogistik 2006 untersuchen.

Wir würden uns freuen, wenn wir sie auf der diesjährigen Veranstaltung begrüßen können. (jk)

Anzeige

Automobillogistik - Schlüsselfaktor der Logistik

Schaut man sich die Logistikwelt heute an, so werden stets neue Sparten entwickelt. Neben den klassischen Begriffen wie Distribution, Ver- und Entsorgung, Produktionslogistik, sowie Beschaffung, entstehen immer neue Querschnittsdisziplinen. Gute Beispiele sind Textillogistik,

entwickelt. So ist zum Beispiel die FiFo-Idee eine organisatorische Umsetzung der Tatsache des natürlichen Verfallprozesses von Lebensmitteln.

Was ist nun so besonders an der Automobillogistik. Die hohe Komplexität des individuellen Massentransportmittels Auto hat schon früh zu einer erweiterten Arbeitsteilung und die Entstehung

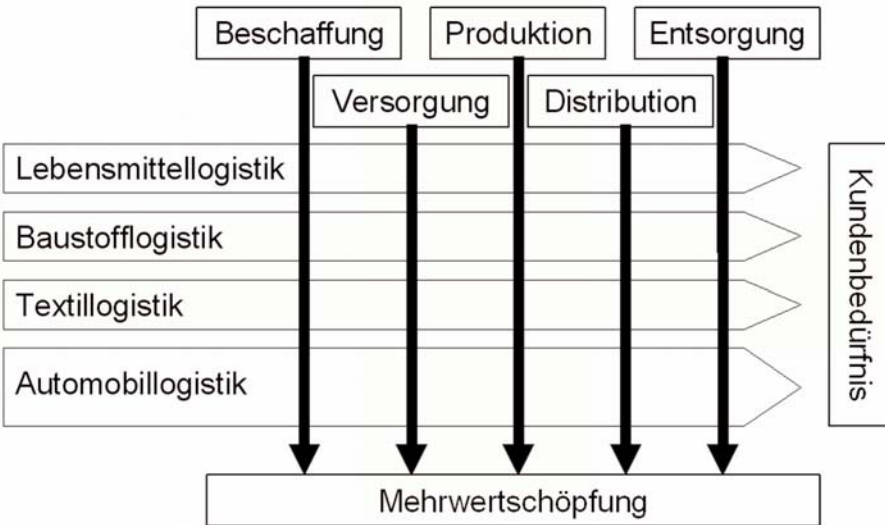
Familienunternehmen Toyota an die Weltspitze.

Arnold Bernstein - Er sah das Auto nicht einfach nur als Stückgut, sondern veränderte alle eingesetzte Transportmittel in eine verlängerte Straße. Ein Fahrzeug wurde durch seine Ideen nicht mehr wie andere Güter zum Ziel gehoben, sondern rollt auf eigenen Rädern zum Kunden. Effiziente Transportmittel mußten fortan an ihr Transportgut anpassen und nicht umgekehrt. Eine Spezialisierung der Transportmittel wie sie bis heute fortgeführt wird.

Wenn heute die Einführung von RFID-Systemen gefeiert wird, vergisst man dabei, dass in den Produktionsflüssen der Automobilhersteller bereits seit Jahren mit RFID erfolgreich experimentiert wird.

Mit der Idee eines globalen Produktionskonzeptes war die Automobillogistik schon frühzeitig konfrontiert. Die ersten, die globale Konzepte entwickelten, waren die Japaner. Ihnen folgten die Amerikaner zusammen mit den Europäern. Ein Modell wird heute nicht nur in dem Heimatland endmontiert, sondern in verschiedenen Werken weltweit. Gleiches gilt für die Bauteile. Somit musste sich die Automobillogistik schon früh global orientieren und ausrichten.

War Automobillogistik früher eine Abteilung im Konzernverbund, so werden heute immer mehr Leistungen an externe Dienstleister abgegeben, die aufgrund des Wettbewerbes untereinander die Innovation weiter vorantreiben. Gleichzeitig sorgt die fortschreitende weltweite Arbeitsteilung für immer mehr "Zwischenwerksverkehr", der einen modernen Dienstleister erfordert. Die Anforderungen steigen von einem Transporteur zu einem Mehrwertleister der individuelle Anforderung innerhalb der Netze zueinander anpasst. Dieser wird auch in der Zukunft ein Schlüsselfaktor für die weitere Entwicklung des Leistungsportfolios moderner Logistik



G. Jehkul

Baustofflogistik, Lebensmittellogistik oder andere. Wenn man von Automobillogistik hört, denkt man: "Schon wieder so eine Sparte" Es lohnt sich jedoch den Zusammenhang der Oberbegriffe sich zu verdeutlichen.

Die moderne Logistik kennt eine immer größere Auffächerung in verschiedene Fachdisziplinen. Dabei ist zu beachten, dass neben den klassischen Grunddisziplinen weitere disziplinübergreifende Felder entstanden sind. Gute Beispiele hierfür sind Lebensmittellogistik, Baustofflogistik, Textillogistik. Im Zusammenspiel ergibt sich eine Matrix in der sich zwei Ziele herausbilden. Die klassischen Leistungen sind auf Wertschöpfung ausgerichtet, während die spartenbezogenen Logistikkonzepte versuchen die klassischen Leistungen so einzusetzen, dass diese zu der Erfüllung der Kundenwünsche führen.

Hierfür haben die einzelnen Sparten spezielle Techniken oder Strategien

hoher Kosten geführt. Die Ausrichtung auf den Kunden hat die Automobillogistik gezwungen hoch effiziente Techniken zu entwickeln, die heute fast selbstverständlich auch in allen anderen Bereichen zu finden sind. Somit wurde die Automobillogistik zum Motor der Logistikentwicklung im Ganzen.

Die Prinzipien der heutigen Automobillogistik sind unter anderem von drei Personen maßgeblich beeinflusst worden.

Henry Ford - In einer von der Werkstattfertigung geprägten Welt setzte Henry Ford mit der Fließbandproduktion die Grundlage für die heutige maschinelle Massenfertigung; nicht nur in der Automobilindustrie.

Taiichi Ohno - Er war ursprünglich Mitarbeiter eines kleinen japanischen Fahrzeugherstellers. Seine Ideen einer verschwendungsfreien Produktion führten jedoch das

1. Vorsitzender Thomas Rücker	2. Vorsitzender Prof. Dr. Czuchra	3. Vorsitzender Stephan Grunenberg	Schatzmeister Daniel Vedder	Schriftführer Kathrin Stark
Absolvent	Professor HSB	Student	Absolvent	Studentin
<p>↓</p> <p>TWLogistik Tage -Referenten -Sponsoren 1. Thomas Rücker (MedSL) 2. M. Borkowski (BWG)</p> <p>Internationale Kontakte und Absolventen 1. Gerd Jehkul (Schnellecke/ China) 2. M. Mackeprang (/ USA) 3. N.N.</p> <p>Firmenbetreuung 1. Thomas Rücker (MedSL) 2. N.N.</p> <p>Regionalgruppen 1. H.Fuhrmann (Roche Diagnostics) 2. N.N.</p> <p>Qualitäts- und Prozessmanagement 1. Boris Zander (Senatorlines) 2. Stephan Grunenberg (Student)</p> <p>Stand by Projekte Maike Kindereit (Studentin)</p>	<p>↓</p> <p>Schnittstelle zur Hochschule 1. Prof. Dr. W. Czuchra (Hochschule)</p> <p>Arbeitskreise 1. N.N.</p>	<p>↓</p> <p>TWLogistik Tage Gesamtleitung 1. Michael Borkowski (BWG) 2. N.N.</p> <p>TWLogistik Tage -Helferteam -Ablauforganisation 1. Stephan Grunenberg (Student) 2. N.N.</p> <p>Regionalgruppe Bremerhaven Studentenverbindung 1. Jens Lammel (Student) 2. Sonja Klütemeyer (Studentin)</p> <p>Revision 1. Prof. Dr. Bartscher (Hochschule) 2. Prof. Uhlich (Hochschule)</p> <p>Messe- und Eventmanagement 1. Michael Wege (Student) 2. Sebastian Ludwig (Student)</p>	<p>↓</p> <p>Büro -Mitgliederadmin -Administration 1. Kerstin Rose-Schott 2. N.N.</p> <p>Finanzen -Buchhaltung -Bilanz/ GuV -Banken - Controlling 1. Daniel Vedder (Siemens) 2. N.N. ()</p> <p>Server Hosting 1. Daniel Vedder (Siemens) 2. N.N.</p> <p>Datenbank- und Client Programmierung 1. Daniel Vedder (Siemens) 2. N.N.</p>	<p>↓</p> <p>Vereinsrecht 1. Kathrin Stark (Studentin)</p> <p>PR -Presse Sprecher -Marketing -Werbung -Verbände 1. Thorsten Sahr (Schenker) 2. Joern Kindereit (Nordic Solutions)</p> <p>Internet Technik 1. W. Droscher (DHL) 2. N.N.</p> <p>Web Design 1. Holger Fuhrmann (Roche Diagnostics) 2. N.N.</p> <p>Graphik + Design 1. Tobias Duhm (Student) 2. N.N.</p> <p>Redaktion 1. Joern Kindereit (Nordic Solutions) 2. N.N. 3. N.N. 4. N.N. 5. N.N.</p> <p>Statistik/ KPIs 1. Kathrin Stark (Studentin) 2. N.N.</p>

TW - Intern

Organisationstrukturen im Verein

In der obigen Graphik haben wir den jetzigen Organisationsaufbau im Verein dargestellt.

Die wichtigsten Kernaufgaben sind in der übergeordneten Funktion durch den Vorstand abgedeckt. In der 2. Ebene haben wir, je nach Vorstandsbereich, die Abteilungsleiter definiert, die ressortbezogene Aufgaben übernehmen.

In den nächsten Wochen und Monaten muss die Organisationsstruktur weiter mit Personen gefüllt werden, um die Aufgaben möglichst breit zu verteilen.

Wichtig an dieser Stelle ist, dass jeder Aufgabenbereich mit einer 2. Person besetzt wird. Ein Verantwortlicher soll grundsätzlich nur seine Aufgabe zur Verfügung stellen können, wenn ein entsprechender Nachrücker vorhanden ist, um eine Kalkulierbarkeit der Arbeitskontinuität zu erwirken.

Alle im Verein sind angesprochen, Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen. Insbesondere freuen wir uns immer darüber, dass Studenten des TW Studienganges sich engagieren.

Eine gefestigte Organisationsstruktur gibt uns dann die Möglichkeit, quantitativ und qualitativ als Verein zu wachsen. (tr)

Arbeitskreis "Gefahrgut - / Gefahrstoff - Logistik"

Die 16. Sitzung des VdWT-Arbeitskreises "Gefahrgut- / Gefahrstoff- Logistik" fand am 09. Dezember 2005 in der Alten Mensa der Hochschule Bremerhaven statt. Als Gastreferenten konnten der Leiter des Gewerbeaufsichtsamtes Bremerhaven, Herrn Dr. Klein, und der dort zuständige Sachbearbeiter für den Vollzug der Störfallverordnung, Herrn Hencken, begrüßt werden. Auch einige TWL-Studierende nahmen teil.

Ausführlich dargestellt und diskutiert wurde die Problematik begaster Container in der Transportkette. Auch das wichtige Urteil des OVG Münster zur Anwendbarkeit des Störfallrechts auf Anlagen zum Umschlag gefährlicher Güter vom Juni 2005 wurde von verschiedenen Seiten beleuchtet. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die neue Richtlinie der EU zur Hafensicherheit, die zusätzlich zum schon in Kraft befindlichen ISPS-Code neue Sicherheitsanforderungen für die Hafengewirtschaft mit sich bringt.

Als Termin für das nächste Arbeitskreis-Treffen wird der 05. Mai 2006 ins Auge gefasst. (ws)

Arbeitskreis Personal

Aus dem Thema der letzten TW-Tage hat sich die Idee für einen neuen Arbeitskreis ergeben. Dem Arbeitskreis Personal.

Der Initiator dieses Arbeitskreises ist Prof. Dr. Wolfgang Lukas, der im Studiengang BWL die Schwerpunkte Schwerpunkt Organisation, Personal, Unternehmensführung lehrt. Er möch-

te damit ein Forum bilden, in dem sich die Personalentscheider der Firmen über aktuelle Themen austauschen können.

Mögliche Themenbereiche sind:

- Fragen der operativen Personalarbeit
- Fragen der konzeptionellen Personalarbeit
- Fragen der strategischen Personalarbeit

Im März 2006 wird eine konstituierende Sitzung stattfinden, auf der der weitere Details der Arbeitsweise sowie eine genauere Vorschau auf mögliche Themen vereinbart werden.

Wenn Sie Interesse an diesem Arbeitskreis haben, können Sie sich ans das VdWT-Büro wenden. (jk)

Stellenanzeigen

Die gesamten Daten der an dieser Stelle veröffentlichten Stellenangebote können Sie im VdWT-Büro unter twbuero@vdtw.de anfordern.

Die Firma **Conergy AG** sucht für die Niederlassung Hamburg eine/n

Mitarbeiter/in für den Bereich Produktionskoordination.

Die Firma **DHL Solutions** sucht für die Niederlassung in Hamburg einen Logistiker mit Berufserfahrung für den Bereich Sales Support/Engineering.

Sollte auch in Ihrem Unternehmen eine Stelle zu besetzen sein, so besteht die Möglichkeit dieses Stellenangebot hier im Newsletter und im e-Newsletter zu veröffentlichen. Ihre Stellenanzeige schicken Sie bitte an das VdWT-Büro. (jk)

Impressum

Der TW-Newsletter ist ein offizielles Organ des Vereins der Wirtschaftsingenieure für Transportwesen (VdWT) e.V.

Druck und Versand:
Verlag Heinrich Vogel, München

Hauptredaktion:

jk	-	Jörn Kindereit
freie Redakteure:		
tr	-	Thomas Rücker
ws	-	Wolfgang Schwanebeck
gj	-	Gerd Jehkul

Anschrift:

Verein der Wirtschaftsingenieure für Transportwesen (VdWT) e.V.
- Redaktion Newsletter -
c/o Hochschule Bremerhaven
An der Karlstadt 8
D-27568 Bremerhaven
Tel. / Fax: +49 (0)471 4823-142
e-Mail: newsletter@vdtw.de

Anzeige

HOLGER LUDWIG

LOGISTIK- & PERSONALBERATUNG GMBH

www.logpers.de

Do managers need coaching?

The fast changes to the competitive environment and market conditions result in strong demands on managers to develop. An external coach can contribute to better absorb a collective and personal crisis. His approach: listening, analyzing, structuring, objectification, defining alternatives, recommendation of actions.

Even successful managers stick to their standard action and decision patterns in a changing environment. Thinking in hierarchies, personal vanity also contribute to it. 'We have always acted this way' is the standard statement. If problems at the job - for example personal mortification,

reduction of responsibilities, changes to the hierarchical level, loss of the job and of professional mentors - transfer to the personal environment, the individual structural talents can fail.

If a change in personal values by e.g. personal disappointments, marriage crisis, loss of social environment adds to the situation, the situation comes to a head.

Executives in addition are affected by a collective crisis e.g. strategy changes after economic crisis, organizational and cultural changes, takeover.

If the situation appears hopeless, the objectification of problems can help.

Through active moderation in personal interviews the causes are researched, the context is structured and it is identified at which level the reasons of the problem are. The information flow is unblocked through questions and will be given back for reflection. In this self-critical process a list of deficiencies and action alternatives evolves.

Coaching achieves enhancements for example in broadening the communication repertoire, in fortification of self-management, in encouragement of potential actions, in detecting alternatives for career and role definition. (Holger Ludwig)

VORSTAND & BEAUFTRAGTE

VORSTAND



Vorsitzender
Thomas Rücker



2.Vorsitzender
Waldemar
Czuchra



3.Vorsitzender
Stephan
Grunenberg



Schatzmeister
Daniel Vedder



Schriftführerin
Kathrin Stark



Ehrenmitglied
Frerich
van Dieken

REGIONALGRUPPEN / ARBEITSKREISE



Bremerhaven
Jens Lammel



Bremen
Unbesetzt



Hamburg
Ullrich Lück



München
Andreas
Bergmann



Rheinland
Daniel Vedder



Rheinland
Thomas Rücker



Rhein/Main
Holger Fuhrmann



AK Automotive
Gerd Jehkul



AK Gefahrgut
Wolfgang
Schwanebeck



AK Internet
Wolfgang
Droescher



AK Recht
Thomas Wieske



AK Personal
Wolfgang Lukas

REDAKTION / ÖFFENTLICHKEIT / BÜRO / TWLogistik



Redaktion
Jörn Kindereit



**Marketing und
Öffentlichkeit**
Thorsten Sahr



Graphik & Design
Tobias Duhr



**Messe- & Event-
management**
Michael Wege



TWLogistik
Michael Borkowski

Büro
Kerstin
Rose-Schott