



30 Jahre Studiengang Transportwesen

Alumni - Netzwerke als Erfolgsfaktor



## Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	2
Vorwort	2
TW-Review	2
Vortrag: BBraun	2
Vortrag: Mosolf	3
Hochschule Intern	4
30 Jahre Studiengang	4
Master-Studiengang	4
Alumni - Netzwerke als Erfolgsstrategie	5
TW-Intern	
Regionalgruppen	6
late sunday	6
Teams and its Coach	7
Impressum	7
Beauftragtenliste	8

## Vorwort

Liebe Vereinsmitglieder,

nun halten Sie die zweite Ausgabe des Newsletters für das Jahr 2006 in den Händen. Zusammen mit diesem Newsletter bekommen Sie zu gleich auch das Protokoll der Jahres Hauptversammlung.

In dieser Ausgabe führen wir die Reviews für die letztjährigen Transportwesentage fort. Zudem wollen wir einen Ausblick auf die umbenannte Veranstaltung, jetzt TWLogistik werfen, die vom 26.-27. Oktober in Bremerhaven stattfinden wird. Auch die anschließende 30-Jahr-Feier des Studienganges wird ein Thema sein.

Herr Prof. Czuchra wird uns über den neuen Master Studiengang und die Studienmöglichkeiten für Wirtschaftsingenieure informieren.

Nun wünschen wir Ihnen viel Spass beim Lesen.

Ihr Aktiven-Team des VdWT.

## TW-Tage Review

Die Reihe der TW-Tage-Reviews wird in diesem Newsletter fortgesetzt. In dieser Ausgabe werden noch einmal die Vorträge von Herrn Völlkopf (BBraun) und Herrn Schulz (Mosolf) Revue passieren lassen.

Herausforderung dar. "Das Personal ist der Schlüssel zu allem", stellte Jürgen Völlkopf die Bedeutung der Mitarbeiter heraus. Der Erfolg eines global operierenden Unternehmens hänge maßgeblich von der



### "Personalmanagement einer globalen Supply Chain und Logistik Reorganisation"

Jürgen Völlkopf, Direktor Logistik und Supply Chain / B.Braun Melsungen AG, referierte über das Personalmanagement einer globalen Supply Chain und Logistik Reorganisation.

Das Familienunternehmen B.Braun versorgt die Gesundheitsmärkte weltweit mit medizinischen Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Klinik, Chirurgie, Pflege / Arztpraxen und Medizintechnik. Herr Völlkopf verdeutlichte die hohen Anforderungen einer globalen Supply Chain anhand der differenzierten Wertschöpfungen innerhalb des breiten Produktsortiments.

Mit der Implementierung des Projekts GIPSY (Global Improvement of Supply chain processes) wurden die bestehenden logistischen Strukturen analysiert und reorganisiert. Im Rahmen der Reorganisation stellte die Einbindung und Veränderung der Personalstrukturen eine große

Kommunikation zwischen den verschiedenen Landesorganisationen ab. "Es menscht überall", deutete Jürgen Völlkopf die Spannungen zwischen Funktionen, Ländern und Kulturkreisen an. Der Fokus liege dabei auf der Sensibilisierung der Mitarbeiter. Die Grundregeln einer Strukturveränderung seien u.a. Ehrlichkeit und Transparenz. Vertrauen könne man nicht durch Dienstanweisungen schaffen, sondern durch eine offene Kommunikation mit den Mitarbeitern.

Das Personalmanagement in der Konzernzentrale in Melsungen stellte im Rahmen des Abschlusses eines Standortsicherungsvertrages über fünf Jahre eine weitere Herausforderung dar. Die meisten Mitarbeiter verfügen allerdings über keine spezielle Ausbildung im Bereich Supply Chain Management. Die zentralen Anstrengungen des Konzerns liegen daher in der Personalentwicklung. Die Inhalte des mehrstufigen Schulungskonzepts bestehen aus Sprachen, Führung und der fachlichen Kompetenz

Ein wesentlicher Bestandteil für eine erfolgreiche länderübergreifende Zusammenarbeit sei aber vor allem die Einstellung der Mitarbeiter. "Wie bringen wir die Mitarbeiter dazu, über den Tellerrand zu schauen?" formulierte Jürgen Völlkopf eine der Kernfragen. Die Bildung von internationalen Arbeitsgruppen, Zielvereinbarungen zumindest auf europäischer Ebene sowie ein schrittweises Heranführen an dieses Thema sollen zu einer globalen Ausrichtung des Personals führen.

Ein weiteres Ziel des Personalmanagements im Zusammenhang mit der Logistik Reorganisation sei die Integration der Tochtergesellschaften. Kleinere lokal isolierte Teams und Einzelkämpfer müssten durch regelmäßige Treffen und Aussprachen sowie gezielte Schulungen in die Prozesse besser einbezogen werden. Die Motivation der Kollegen gilt es auch durch Beteiligung an internationalen Arbeitsgruppen zu steigern.

Bei der abschließenden Podiumsdiskussion wurden die wachsenden Anforderungen an die Mitarbeiter in der heutigen Zeit der Globalisierung noch konkreter. Jürgen Völlkopf erläuterte, dass strukturelle Veränderungen eines Unternehmens eine erhöhte Mobilität von den Mitarbeitern erfordere. Die Bereitschaft zum Wechsel ins Ausland steigere die Karrierechancen dabei deutlich.

(Tobias Duhm, TWL 4)

## "Personalentwicklung im Logistikunternehmen Mosolf"

Thomas Schulz, Geschäftsbereichsleiter Personal / Horst Mosolf GmbH & Co. KG referierte über die Personalentwicklung im Logistikunternehmen Mosolf. Das Familienunternehmen hat sich seit der Gründung innerhalb von fünf Jahrzehnten vom reinen

Fuhrunternehmen zum modernen Logistikdienstleister im Automobilbereich entwickelt.

Thomas Schulz erläuterte die Gründe für eine gezielte Personalentwicklung. Die Veränderung des Umfeldes durch Expansion des eigenen Unternehmens, der Globalisierung sowie gestiegener Anforderungen an Logistiker und höherer Qualitätsstandards der Kunden führte zur Entwicklung eines Personalkonzepts. Die Erweiterung der Kernkompetenz auf den Bereich Automobiltechnik und der Aufbau



einer Bahnabteilung erfordern dabei eine bedarfs- und strategieorientierte Qualifizierung der Mitarbeiter. Ein wesentlicher Punkt in der Personalpolitik stelle die Verbesserung der Mitarbeitermotivation dar. Dieses Ziel soll durch Schaffung von Zukunftsperspektiven, optimale Ausschöpfung der Begabungs- und Leistungsreserven sowie immaterielle und materielle Belohnung erreicht werden.

Die im Unternehmen eingeführten Personalentwicklungsmaßnahmen in den Bereichen Fahrpersonal, Administration und gewerbliche Tätigkeiten werden durch Zertifizierungs- und Auditvorgaben bestimmt. Das Fahrpersonal durchläuft dabei verschiedene Schulungen in den Bereichen Haftpflicht / Kasko,

Transportschaden, Energie / Umwelt und Qualitätssicherung. Die Personalentwicklung von administrativen Mitarbeitern beinhaltet einerseits ein Personalbeurteilungs- und Fördersystem, andererseits ein Leadership-Development-Programm. Diese Maßnahmen wurden in Zusammenarbeit mit der horsthaller CONSULTING erarbeitet.

Thomas Schulz beendete seinen Vortrag mit dem Zitat "I hear, I forget - I see, I remember - I do, I understand" und verdeutlichte damit die

Unternehmensphilosophie im Bereich der Personalentwicklung. Danach übergab er das Rednerpult an Horst Haller.

Der Geschäftsführer der horsthaller CONSULTING stellte mit dem Personalbeurteilungs- und Fördersystem sowie dem Leadership-Development-Programm zwei Konzepte zur perspektivischen Veränderung der Personalarbeit vor.

Die Anforderungen an die Einführung des Beurteilungs- und Fördersystems seien u.a. ein frühzeitiges Buy-In der verantwortlichen Führungskräfte und ein transparentes Beurteilungsmodell. Ein weiterer wichtiger Faktor sei zudem die Unterstützung der Implementierung durch die Geschäftsleitung.

Der konzeptionelle Rahmen wird durch ein Kompetenz-Pentagramm dargestellt. Die persönlichen Eigenschaften des Mitarbeiters werden in fachliche, sachliche, persönliche Kompetenz und Führungskompetenz unterteilt. Zusätzlich wird die unternehmerische Kompetenz zur Beurteilung des Mitarbeiters einbezogen. Die betroffenen Führungskräfte werden in interaktiven Seminaren unter Schirmherrschaft der Geschäftsleitung auf den Rollout-Prozess vorbereitet. Die Ziele des Systems liegen in der Erhöhung der Transparenz, der Schaffung von breiter Akzeptanz und qualitätsgeprüfter Prozesse.

Die Einführung eines Leadership-Development-Programms erfordere eine zentrale Verantwortung aller Führungskräfte für die Auswahl und Entwicklung des Führungsnachwuchses. Außerdem müssten zeitgemäße Lernformen mit Förderung der Eigeninitiative verstärkt genutzt werden. Der Kernpunkt des Programms liege in der vertrauensvollen Entwicklung des Führungsnachwuchses statt Selektion. Der Ablauf des Auswahlverfahrens erfolgt durch die Prozesse Kandidatenempfehlung, Vorauswahl, Bestätigungsinterview, Auswahl, typologische Tests und Fördergespräch.

Die Ausbildung in den Kompetenzfeldern Fachliches, Arbeitsmethodik, Führungs- und Sozialverhalten sowie Fremdsprachen sei ein breit angelegter Lernprozess. Das Ziel ist es, den Führungsnachwuchs mit ressortübergreifendem Sachverstand auszustatten, strategisches Denken und strategiebezogenes, effektives und effizientes Handeln zu entwickeln. Zudem sollen sicheres, verantwortungsvolles Führungsverhalten und Basiswissen in den Sprachen der Zukunftsmärkte den Marktauftritt erleichtern.

(Tobias Duhm, TWL 4)

## Hochschule - Intern



### 30 Jahre Studiengang Transportwesen/Logistik

Ob wir es wollen oder nicht, der Studiengang Transportwesen / Logistik hat schon sein reifes Alter erreicht. Es sind schon 30 Jahre vergangen, seit dem Jahre 1976, als die ersten TW-ler die Unterrichtsräume in der Bussestraße in Bremerhaven gefüllt haben.

So ein Jubiläum kann nicht ohne eine Feierstunde an den Absolventen vorbei gehen. Sie können sich gut an viele schöne (aber auch manchmal wenig schöne, wenn die Klausur wiederholt werden musste oder der Prof uns verärgert hat) Zeiten erinnern. Darüber kann man mit den damaligen Kommilitonen oder den damaligen Professoren bestens schwelgen.

Aus diesem Grund sind alle Ehemaligen eingeladen, an den Feierlichkeiten im Anschluss an TW-Logistik 2006 am 28. Oktober 2006 teilzunehmen.

Das Programm steht noch nicht endgültig fest, aber die Feier wird auf

jeden Fall am Samstagvormittag stattfinden. Wenn das genaue Programm feststeht, werden wir bestimmt darüber berichten und die Details auch auf der Homepage des Studienganges veröffentlichen.

Planen Sie also schon jetzt ein, einen Tag länger im Bremerhaven zu bleiben.

Prof. Dr. Waldemar Czuchra

### 40 freie Plätze warten im Master-Studiengang auf Sie

Im Newsletter 2/2005 habe ich an dieser Stelle berichtet, dass die Umgestaltung der Studieninhalte des Studienganges Transportwesen Logistik im Sinne des sog. "Bologna Prozesses" angelaufen war. Heute kann ich melden, dass der Reform "Tür und Tor" geöffnet ist. Die zwei neuen Studiengänge mit den international anerkannten Abschlüssen "*Bachelor of Engineering in Transportwesen / Logistik*" sowie "*Master of Science in Logistics Engineering and Management*" wurden genehmigt. Der "alte" Studiengang mit dem Abschluss "Diplom-Wirtschaftsingenieur (FH)" ist nun das Auslaufmodell. Wir sind stolz darauf, dass die beiden Studiengänge ohne Auflagen durch die Akreditierungsgesellschaft AQAS e.V. in Bonn (Agentur für

Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen) genehmigt wurden und die Senatorische Behörde in Bremen ohne zu zögern, dem Start schon im Wintersemester 2006/2007 grünes Licht gegeben hat.

Ich möchte die Gestaltungsprinzipien der Bachelor- und Masterstudiengänge nicht wiederholen. Wer Interesse hat, kann auf meinen oben zitierten Beitrag zugreifen. Selbstverständlich kann man auch im Internet darüber jede Menge Informationen finden. Unsere Studienpläne und Diplomordnungen, Zulassungsvoraussetzungen finden Sie auf der Homepage des Studienganges unter <http://www1.hs-bremerhaven.de/twl/start.htm>.

Für die Absolventen des Diplomstudienganges ist der Masterstudiengang von Interesse, weil dadurch eine höhere Qualifizierung erreicht wird, die formal zu einer Promotion an der Universität befähigt. Wir haben 20 Module im Master Studium geplant, die ein breites Spektrum an Wissen und Fähigkeiten vermittelt. Es sind 40 Studienplätze frei. Denken Sie über die Bewerbung nach - noch ist das Studium kostenlos (nur Einschreibgebühren). Wie lange noch, das wissen wir selber nicht.

Prof. Dr. W. Czuchra

## Alumni (Absolventen) Netzwerke als Erfolgsstrategie

### *- Kontaktarmut als Berufs- und Karrierekiller-*

Kontakte zu haben und aufzubauen ist sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld eine alltägliche Sache und wer sich in seinem Kontaktnetzwerk geschickt bewegt, ist immer eine Nasenlänge schneller am Ziel. Ein Netzwerk zu haben bedeutet, Beziehungen auf lange Sicht aufzubauen, zu pflegen und zu nutzen.

Immer wieder hört man die Argumente: "Das bringt mir nichts" oder "Das ist reine Zeitverschwendung, ich nutze die Zeit besser". Kurzfristig sind die Argumente nachvollziehbar, da gute Kontakte sich erst über Jahre entwickeln und nicht auf Kurzfristigkeit ausgelegt sind. Weiter ist es mühsam gezielt alte und neue Kontakte zu "bearbeiten". Da ist es oft einfacher, die Zeit angenehmer verstreichen zu lassen. Networking basiert auf dem Grundprinzip der Gegenseitigkeit, so dass das Geben können ein wesentlicher Bestandteil in der Nutzung eines Netzwerkes ist. Das schnelle Nehmen wollen führt dann zu der Aussage: "Das bringt doch alles nichts". Beziehungen und die Nutzung eines Netzwerkes müssen immer mit Engagement und Motivation entwickelt werden, da sonst der persönliche Erfolg bzw. Nutzen aus bleibt. Von alleine wird keiner auf Sie zukommen.

Die Alumni Netzwerke (Absolventen Netzwerke) haben sich international gerade in den 80er Jahren entwickelt, wahrscheinlich auch wegen der Möglichkeiten des world wide webs. Die Hochschulen und deren Absolventen haben bereits die berufliche Entwicklung der Zukunft erkannt. Auf der einen Seite bindet die Hochschule Ihre Absolventen langfristig an die Ausbildungsstätte und auf der anderen Seite haben die Absolventen noch lange nach Ihrem Studium Kontakt untereinander. Die Mischung der Beziehungen untereinander

bietet die Plattform, dass alle profitieren können, allerdings beruhen die Kontakte immer auf Gegenseitigkeit. Bezogen auf das Berufsleben wird das Arbeiten in Netzwerken immer wichtiger. Hierarchisches Handeln in Unternehmen ist gerade im internationalen Geschehen immer weniger gefragt. Kurzfristig müssen sich internationale Teams zusammen finden und Projekte gemeinsam durchführen. Der "Einzelkämpfer" oder der "Was hab ich davon Typ", der sich erst einmal finden muss, ist nicht mehr gefragt. Somit ist auch für die Studenten jede Alumniinitiative eine willkommene Übung, sich fit für die eigene Zukunft zu machen. Fachwissen und Ausbildung ist hier nur eine Seite der Medaille.

Aber was bedeutet eigentlich die Nutzung eines Netzwerkes:

- 1)Langfristigkeit der Kontakte
- 2)Geben und Nehmen ist Grundprinzip
- 3)Intelligente Nutzung der Kontakte
- 4)Sorgfältig und gezielte Pflege der Kontakte
- 5)Aufbau neuer Kontakte
- 6)Keine Selbstverständlichkeit der Kontakte
- 7)Vertrauensvoller Umgang mit Kontakten

Für den Beruf können sich die folgenden Vorteile ergeben:

- offene Stellen werden im Netzwerk verbreitet
- Sie suchen informelle Kontakte
- Sie benötigen Insiderkontakte
- Einer Ihrer Netzwerkpartner arbeitet in dem Unternehmen, wo Sie Informationen benötigen

Die Bewegung in einem Netzwerk muss geübt sein. Keiner kann erwarten, dass ihm unverzüglich geholfen wird, es funktioniert so nicht. Aufdringliches Verhalten führt zur Irritationen und zum sofortigen Abbruch eines Kontaktes. Leider gibt es immer wieder Menschen, die nur auf Ihren eigenen Vorteil bedacht

sind. Hier führt die Einseitigkeit der Beziehung schnell zum Abbruch aller möglichen Gespräche, wer lässt sich schon gerne ausnutzen? Im Grossen und Ganzen sollte ein gewisses Mass an Vertrauen und Wertschätzung die Grundlage eines guten Kontaktes sein.

Auf das VdWT Netzwerk bezogen, können wir erkennen, dass die Kommunikation unter den Mitgliedern sehr rege und immer wieder ein "Türöffner" ist, um untereinander sich auszutauschen. Die vielen Jahre der Vereinsarbeit, natürlich auch mit Höhen und Tiefen, haben eine Vertrautheit und Wertschätzung unter den Mitgliedern geschaffen. Auf dieser Grundlage ist ein angenehmes Networking möglich.

Wenn Sie sich in Ihren Netzwerken bewegen, beachten Sie die folgenden Erfolgsfaktoren:

1. Zeigen Wertschätzung gegenüber anderen
2. Nachhaltiges Engagement geht vor "ich mach mal was"
3. Zusagen bitte einhalten
4. Zeigen Sie Interesse an Ihrem Netzwerkpartner
5. Zeigen Sie Ihre Kompetenzen
6. Gute Kontakte sind besser als viele mässige Kontakte
7. Seien Sie immer verlässlich

Berücksichtigen Sie auch, dass viele Meschen in Netzwerken unterwegs sind. Man ist anderen bekannter als man eigentlich selbst vermutet. (tr)

## Viel Erfolg beim Networking

## TW - Intern

### Regionalgruppen

#### Rg Rhein Main

Die Regionalgruppe Rhein-Main trifft sich am 04.05.2006 zu Ihrem nächsten Regionalgruppentreffen. Nähere Informationen über den geplanten Besichtigungstermin, sowie den genauen Treffpunkt erhalten Sie beim Regionalgruppenleiter Holger Fuhrmann. [holger.fuhrmann@vdwt.de](mailto:holger.fuhrmann@vdwt.de)

#### Rg Bremerhaven

Die Regionalgruppe Bremerhaven hat seit der Jahreshauptversammlung einen neuen Regionalgruppenleiter. Sebastian Ludwig hat dieses Amt von seinem Vorgänger Jens Lammel übernommen.

Das nächste Regionalgruppentreffen findet am 03.05.2006 statt. Nähere Informationen bekommen Sie direkt bei Sebastian Ludwig. [sebastian.ludwig@vdwt.de](mailto:sebastian.ludwig@vdwt.de)

#### Rg Stuttgart

Ein Mitglied des VdWT, das in Stuttgart ansässig ist, hat den Vorschlag zur Gründung einer Regionalgruppe Stuttgart gemacht.

Zu dieser Regionalgruppe sind alle Mitglieder herzlich eingeladen, die in Stuttgart und Umgebung wohnhaft sind. Sollten Sie Interesse an dieser Regionalgruppe haben, wenden Sie sich bitte an das VdWT-Büro. [twbuero@vdwt.de](mailto:twbuero@vdwt.de)

Sollten genug Interessenten zusammen kommen, wird ein erstes Regionalgruppentreffen vereinbart, auf dem man sich näher kennen lernen kann und mögliche Aktivitäten der Regionalgruppe absprechen kann.

#### Rg Bremen

Der VdWT sucht für die Regionalgruppe Bremen einen neuen Regionalgruppenleiter.

Der Regionalgruppenleiter sollte die Mitglieder zu regelmäßigen Veranstaltungen der Regionalgruppe einladen. Wobei es wünschenswert wäre, wenn zweimal jährlich ein Treffen stattfinden würde.

Ein Regionalgruppentreffen kann Firmenbesichtigungen, einen Vortrag zu einem aktuellen Thema aus der Logistik oder auch einfach nur ein gemütliches Beisammensitzen beinhalten.

Sollten Sie Interesse an diesem Amt haben, wenden Sie sich bitte an das VdWT-Büro.

### late sunday

Voice over IP wird heutzutage immer beliebter und kann das Geschäftsleben durchaus vereinfachen. Denn man kann, mit Partnern in der ganzen Welt kommunizieren ohne einen Telefonhörer in die Hand nehmen zu müssen. Sogar Telefonkonferenzen sind hiermit mög-

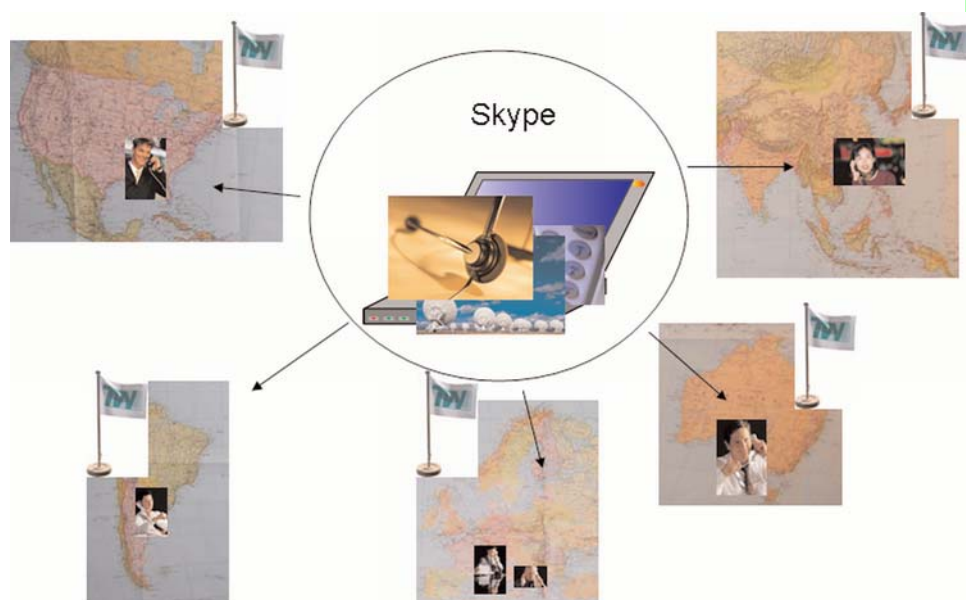
lich. Alles was man dazu braucht, ist ein Computer mit DSL-Leitung, ein Headset und die kostenlose Software von Skype. Nachdem man sich registriert hat kann man das Programm nutzen.

Diese Art der Kommunikation nutzt seit neuesten auch der VdWT.

Zu vereinbarten Zeiten (Sonntag MEZ 22Uhr) verabreden sich VdWT Mitglieder zu regelmäßigen Telefonkonferenzen. Sei es um einfach nur Kontakt zu halten oder aber um Aktivitäten gemeinsam koordinieren zu können. Dabei ist es besonders wichtig, dass hier auch die Mitglieder im Ausland mitmachen können ohne hohe Telefonkosten auf sich zu nehmen.

Sollten Sie Interesse haben an diesen Konferenzen teilzunehmen, da melden Sie einfach Ihren Skype-Namen an das VdWT-Büro. Von hier aus wird das Ganze dann koordiniert.

Wir würden uns freuen wenn wir demnächst auch Sie zu einer solchen Konferenz begrüßen dürfen. (jk)



## The team and its coach

In addition to his professional competence a manager should have social competence in order to guide his team successfully. Self-reflection is the basis for it.

Market dynamics, increasing demands on logistics, the complexity of dynamic processes, in its center the value chain and the benefit for all involved companies, lead to a new job specification of the logistician. He provides his services jointly with other specialists through interdisciplinary team results and organizes logistics. In addition to technical know-how he applies methods such as instruments for self-organization, prioritization, techniques for problem-solving and decision-making, project management and controlling.

Social competencies are only conditionally learnable. The additional required competencies such as the ability to communicate, to work in a team, to resolve conflict, to assert oneself, can often only be acquired conditionally through training and often slow down the development from specialist to manager. Social techniques that have been learnt are not sufficient, as they are usually unmasked and perceived as manipulative. The ability to allow for distance to oneself, to challenge the acquired skills and to provide a change in perspective allows for putting oneself in the position of others. Those who are able to do that show great leadership potential.

Requirements for project management. When a specialist becomes manager/ team leader his major task shifts to motivation and encouragement. The requested core competency is no longer to outperform on a professional level, but to get the best out of his employees and to allocate resources and competencies in order to reach an optimum output in each individual situation.

Team work functions only with talented management! A team leader has to influence the optimum composition and role allocation in his team. Tasks are distributed by person and delegated with defined result. In order to prevail he should use natural authority, rather than power by reporting line. He should be able to solve conflicts arising from interpersonal problems or differing aims of those involved.

Dealing with different communication styles. Each individual has basic (psychological) needs, that free up capacity and support top efficiency if they are satisfied. If they are blocked, feelings of being stressed are the effect. Everyone knows the situation in which aggression evolves explosively. Everyone prefers his own communication style and his personal expression (mimic, gesture, body language, vocabulary and accent) and expects to be approached in the same way. In order to make teamwork successful, diversity requests mutual respect and appreciation.

Conflicts cannot be avoided. Despite good insight and rational early warning systems conflicts cannot be avoided. There are numerous methods for problem solving and decision making which function only if the individual is taken into account. Concerning problems with employees asking the right questions will help: what do I expect from my employee, was does he expect from his work and from me as his supervisor?

Resolutions instead of accusations. When conflicts arise accusations don't help, but only resolving differing interests: Who is the trigger of the conflict and what is his benefit? Which interests are supposed to keep the conflict alive? Often issue-related conflicts are discussed, while interpersonal conflicts are the issue.

Managers are coaches. Tomorrow's leader does not perceive himself as a disciplinarian but as a coach. He is a service provider for his employees. Knowing where the company is going, he is close to his employees, takes on their questions, and provides orientation and impulses for development. He bolsters to overcome difficulties, demands and supports. Leadership means in this context, to pass on your own knowledge to your employees, to stimulate innovation thus to enlarge and to add to their knowledge.

Anzeige

HOLGER LUDWIG

LOGISTIK- & PERSONALBERATUNG GMBH

[www.logpers.de](http://www.logpers.de)

## Impressum

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

Druck und Versand:  
Verlag Heinrich Vogel, München

Auflage:  
700 Stück

Hauptredaktion:  
jk - Jörn Kindereit

freie Redakteure:  
tr - Thomas Rücker  
cz - Waldemar Czuchra  
td - Tobias Duhm

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@vdwt.de](mailto:newsletter@vdwt.de)

## 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**  
Sebastian Ludwig



**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 Duhm



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



**Büro**  
Kerstin  
Rose-Schott



**TWLogistik**  
Michael Borkowski