

Weiterbildung ist die Zukunft. Sie ernten, was Sie säen

Weiterbildung von Mitarbeitern und Führungskräften in der Logistik: Wenn praktisches Wissen zum Wettbewerbsvorteil wird.



HOLGER GLOSZEIT

Kaum eine andere Branche ist derartigen Herausforderungen ausgesetzt wie der Logistik-Sektor. Denn die hier tätigen Unternehmen sind Dienstleister für Ihre Kunden zahlreicher Branchen, die umfangreichen Marktveränderungen unterliegen und von ihren Logistikern mehr als nur die Erfüllung einer Leistung erwarten. Sie erwarten Service, Ideen, Innovationen, Schnelligkeit, Erfahrung, Lösungen. Sie erwarten Qualität, die täglich aufs Neue definiert und erfüllt werden sollte.

Es ist die Summe aller Dinge oder auch die Konzentration vielfaltiger Aufgaben, die Logistikdienstleister für ihre Kunden zu erledigen haben und die das Geschäft ausmachen. Aber diese Dienstleistungen werden mit Hilfe des technischen Equipments immer noch von Menschen, also von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Logistiker erbracht und koordiniert. Essenziell ist das Knowhow und auch die Motivation der Mitarbeiter. Deren Vorgesetzte sollten die Mitarbeiterführung beherrschen und nicht nur Führungskraft sein, weil sie eine hohe Fachkompetenz besitzen. Diese sollten die Fachkräfte effizient einsetzen können. Daher sollte Ihr Team inklusive der Führungskräfte auf die Herausforderungen des Marktes vorbereitet und Weiterbildung als eine immer wiederkehrende Managementaufgabe zur Qualitätssicherung- und -steigerung betrachtet werden.

Alleskönner oder Spezialisten?

Betrachten Sie ihre Mitarbeiter nicht als Alleskönner. Setzen Sie mit Hilfe von Weiterbildung Ihr Personal so ein, dass die richtigen Menschen zu der Aufgabe passen. Jeder sollte so eingesetzt werden, dass er sich mit dem Job identifiziert. Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeiten, Kundenorientierung, Beratungskompetenz und Verkaufsorientierung

werden immer mehr zum Erfolgsfaktor. Diese Fähigkeiten kommen jedoch in jeder Ausbildung zu kurz.

Wissen reicht nicht aus

Grundsätzlich gilt, dass Mitarbeiter nicht nur das theoretische Wissen haben müssen, um bestimmte Leistungen zu erbringen bzw. Aufgaben für das Unternehmen und deren Kunden zu erledigen. Mitarbeiter müssen das Wissen auch praktisch anwenden können.

Können ist Grundlage

Viele Unternehmen setzen ausschließlich darauf, dass sie Mitarbeiter ausbilden, diese dann die Aufgaben auch tatsächlich erfüllen und selbstständig erledigen können. Dies reicht aber nicht aus.

Tun ist die Kür

Auch wenn Mitarbeiter ausgebildet sind: Die Wahrheit über die Qualität der Mitarbeiterfähigkeiten kommt erst in der Praxis, also im Tagesgeschäft. Nicht selten gehen Führungskräfte von Fähigkeiten aus, die die Mitarbeiter dann doch nicht haben und somit einer nicht falschen Erwartungshaltung führen.

Machen Sie den Mitarbeiter-Fitness-Test!

Wie fit sind Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte für die Anforderungen des Marktes und Ihrer Kunden? Dazu gibt es einige Möglichkeiten in einem Diagnostik-Verfahren herauszufinden. Diese Analyse dient dann sogar einem Weiterbildungskonzept, weil die Stärken, Schwächen und Potenziale der Mitarbeiter hierzu berücksichtigt werden.

Gehen Sie in die Offensive – mit Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte!

Sogenannte Inhouse-Trainings, die von einem externen Weiterbildungsanbieter durchgeführt werden, ergänzen die betriebseigenen



“As you know, I’ve always been behind you.”

und intern durchgeführten Schulungen in optimaler Weise. Inhouse-Trainings und Seminare mit einem externen Trainer können sogar oftmals mehr erreichen als die internen Schulungen, die durch eigene Mitarbeiter umgesetzt werden. Denn es zeigt sich in der Praxis, dass professionelle und branchenerfahrene Trainer und Profis den Mitarbeitern nicht nur

ZUR PERSON

Holger Gloszeit, 46 Jahre, ist Trainer, Coach, Buchautor und Inhaber von der train4results Trainergruppe. Der zweifache Familienvater ist seit über 20 Jahren in und für mittelständische und große Unternehmen in der Transport- und Logistikbranche tätig. Schwerpunktthemen sind Management, Vertrieb, Marketing, Service.

Zu seinem Kundenkreis gehören u.a. DPD, Imperial-Logistics, Kintetsu World Express und zahlreiche mittelständische Speditionen und Transportunternehmen.

praktisches Wissen mit bewährter Methodik vermitteln, sondern diese auch aktivieren, mobilisieren und vor allem motivieren. Voraussetzung ist jedoch, dass Trainings und Seminare individuell auf die Ziele und Gegebenheiten Ihres Unternehmens konzipiert sind, und die Trainer Fachkompetenz mit praktischer Berufserfahrung in der Transport- und Logistikbranche mitbringen. Denn dadurch ist die Akzeptanz des Trainers bei den Mitarbeitern gegeben und dies befähigt die Bereitschaft, die Lerninhalte auch in die Praxis konsequent umzusetzen. Um die Mitarbeiter und auch Führungskräfte auf bestimmte Aufgaben des Tagesgeschäfts vorzubereiten, werden auch viele praktische Übungen nötig, die der Trainer begleitet.

Bewerten Sie Aufwendungen für Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte als Investition in die Zukunft Ihres Unternehmens. Denn optimalerweise amortisieren sich diese Kosten durch Steigerung der Produktivität, der Effizienz, des Umsatzes, Deckungsbeitrags und Volumens. (LE)

STABILITÄT UND WACHSTUM DURCH WEITERBILDUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE UND MITARBEITER IN HÖCHSTER QUALITÄT SICHERN.



Index

train4results
www.train4results.de