

L.I.T.ERATUR

DAS MAGAZIN DER L.I.T. UNTERNEHMENSGRUPPE

AZUBIS VON HEUTE SIND UNSERE FACHKRÄFTE VON MORGEN

L.I.T. Gruppe startet Offensive
für die Nachwuchskräftegewinnung

UNTERWEGS AUF NEUEN WEGEN

Die DIY-Baumarktlogistik der L.I.T. Gruppe

TODAY'S APPRENTICES ARE TOMORROW'S EXPERTS

L.I.T. Group launches recruiting
offensive for young talents

NEW INROADS

The DIY store logistics of L.I.T. Group

*Ask-me-anything-Format ermöglicht
direkten Draht zur Geschäftsführung
Ask-me-anything format enables direct
contact to the management board



MAN KANN NICHT NICHT KOMMUNIZIEREN!

Paul Watzlawick

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 liebe Kolleginnen und Kollegen,

»Man kann nicht nicht kommunizieren« – kein Satz hat Paul Watzlawick, Philosoph und Psychoanalytiker, so berühmt gemacht wie dieser. Menschen kommunizieren pausenlos – ob verbal, nonverbal, durch Körpersprache oder durch das, was sie tun oder lassen. Gute Verständigung setzt voraus, dass wir Bewusstsein für die vielfältigen Ebenen der Kommunikation schaffen. Deshalb steht dieses Thema bei uns in der L.I.T. Gruppe ganz oben auf der Agenda.

Denn Transparenz schafft Vertrauen! »Wer macht was, wie und warum?« In dieser Ausgabe geben wir Antworten. Dazu haben wir viele interessante Themen und Wissenswertes aus der L.I.T. Welt für Sie zusammengestellt und möchten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* anspornen, aktiv mitzuwirken, sich abteilungsübergreifend auszutauschen und sich noch besser kennenzulernen.

Auch für das Jahr 2019 gilt: Gemeinsam zum Erfolg!

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen und Ihren Familien ein frohes Weihnachtsfest. Kommen Sie gesund ins neue Jahr.

Viel Vergnügen beim Lesen,
 Fokke Fels



Dear colleagues,

One cannot not communicate – this is the one sentence like no other that put philosopher and psychoanalyst Paul Watzlawick on the map. People communicate without interruption, whether verbally, nonverbally, in their body language, or by what they do or don't do. Mutual understanding means creating an awareness for these different levels of communication, which is why the L.I.T. Group has put the topic high on its agenda.

Transparency engenders confidence – “who does what, how and why?” – we'll be looking into the answers in this issue. We've gathered a variety of interesting topics and useful

things to know from the world of L.I.T. with the aim of encouraging everyone at L.I.T. to take an active part in communicating across departments and getting to know one another more closely.

In 2019 as ever: Together for success!

Finally, I'd like to take this opportunity to wish you and yours a wonderful winter season, and all the best for the New Year.

Enjoy reading,
 Fokke Fels

INHALT

CONTENT

18



Seite 18
Ein Blick hinter die Kulissen der
DIY Baumarktlogistik am L.I.T. Standort Moers.

Page 18
*A look behind the scenes of
DIY Store Logistics at branch Moers.*

03 Editorial

06 L.I.T. »BLUE NIGHT«

FESTE FEIERN, WIE SIE FALLEN

CELEBRATE WHEN THINGS HAPPEN

12 Interview

AZUBIS VON HEUTE SIND UNSERE FACHKRÄFTE VON MORGEN

TODAY'S APPRENTICES ARE OUR
EXPERTS OF TOMORROW

18 DIY Baumarktlogistik | DIY Store logistics

UNTERWEGS AUF NEUEN WEGEN

NEW INROADS

26 Kieserling Personalmanagement – »Edeka«
Kieserling Personnel management – »Edeka«

COOLE NUMMER

A VERY COOL NUMBER

30 L.I.T. Cargo

WERKSTATT 4.0 IN HAMBURG

WORKSHOP 4.0 IMPLEMENTATION IN HAMBURG



6

Seite 6
Die L.I.T. BLUE NIGHT war keine
klassische Weihnachtsfeier – und das
lag nicht nur an ihrem Zeitpunkt.

Page 6
*The L.I.T. BLUE NIGHT wasn't the usual
Christmas celebration this year,
and not only because of the date.*

Seite 26
KPM-Mitarbeiter kommissionieren
für Edeka bei frostigen Temperaturen.

Page 26
*KPM employees picking at
sub-zero temperatures for Edeka.*

*Gender-Regelung

Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir das generische Maskulinum. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Seite 12
Interview mit Astrid Jonat,
Ausbildungsleiterin der L.I.T. Gruppe

Page 12
Interview with Astrid Jonat,
Head of education at L.I.T. Group

12



26

34 Interne Kommunikation | Internal communications

ICH HAB' DA MAL 'NE FRAGE
THERE'S SOMETHING I'D LIKE TO KNOW...

36 L.I.T. Lager & Logistik – Neubau »LLC4« |
New LLC 4 logistics building

ENDSPURT
END IN SIGHT

40 Führungskräfteentwicklung | Management development

**MAN KANN NICHT
NICHT KOMMUNIZIEREN!**
ONE CANNOT NOT COMMUNICATE!

**MITEINANDER STATT
ÜBEREINANDER**

TALKING TO EACH OTHER
INSTEAD OF ABOUT EACH OTHER

44 Dies und das | This and that

46 Impressum | Imprint

50 Mitarbeiter | Employees

Seite 42
Sparte Air & Sea mit
IATA-Zertifikat ausgezeichnet.

Page 42
IATA Certificate for
Air & Sea Division.

42



Seite 34
Ask-me-anything-Format ermöglicht
direkten Draht zur Geschäftsführung.

Page 34
Ask-me-anything format enables direct
contact to the management board.



34



BLUE NIGHT

»FESTE FEIERN, WIE SIE FALLEN!«

Die L.I.T. BLUE NIGHT war in diesem Jahr keine klassische Weihnachtsfeier – und das lag nicht nur an ihrem Zeitpunkt.

Eine Weihnachtsfeier Anfang November und noch dazu ohne Christbaum? Geht das überhaupt? Fragt man die Besucher der diesjährigen BLUE NIGHT, lautet die einhellige Antwort: Ja. Denn manchmal müssen die Feste eben gefeiert werden, wie sie fallen. Am Ende taten die frühe Terminierung und das alternative Konzept der Stimmung keinen Abbruch.



L.I.T. BLUE NIGHT

Ganz im Gegenteil: Mehr als 310 aus Deutschland, Polen, Italien, Österreich, den Niederlanden und Luxemburg angereiste Mitarbeiter feierten auf unserer ersten BLUE NIGHT. Denn sie hatte auch ohne Christbaum alles, was ein gutes Fest benötigt: Köstliches Essen, leckere Drinks, Top-Service, eine gute Location und dazu einen DJ, der den Geschmack der Gäste traf. So fiel die Resonanz am Ende durchweg positiv aus.

Dabei war die Suche nach einer geeigneten Location gar nicht einfach. Sie musste nicht nur Platz für circa 350 Gäste bieten, sondern auch in der Nähe von Hotels für unsere Gäste von außerhalb liegen sowie per Busshuttle für die Mitarbeiter aus Brake und Bremen erreichbar sein. Dazu galt es, ein passendes Motto für die auf Mitte November vorverlegte Weihnachtsfeier zu finden.

DAS KONZEPT GING AUF

»Ich muss zugeben, dass ich am Anfang noch etwas skeptisch war, als Dietmar Graeber das Konzept und die Idee für die BLUE NIGHT vorstellte«, so Julian Derst vom Organisationsteam. »Geht die Geschäftsleitung diesen Weg mit? Wird das Ganze bei Schwarzlicht und blauer Beleuchtung nicht zu dunkel? Passt das zu uns?«. Das Konzept ging voll auf. Im Hotel Backenköhler wurde den ganzen Abend von Anfang an gelacht, gefeiert und getanzt. Im Außenbereich konnten es sich die Gäste bei Feuerschalen und Heizpilzen gemütlich machen.

»Viele Kollegen sind seit der BLUE NIGHT noch aufgeschlossener, weil sie sich auf einer anderen Ebene kennengelernt haben«, freuen sich Derst und Graeber. Das ist das absolut richtige und entscheidende Signal für eine gute Zusammenarbeit und ein Meilenstein für die Integration der neuen Mitarbeiter. Diesen L.I.T. Spirit wollen wir auch in Zukunft weiter vorantreiben.

»CELEBRATING PARTIES AS THEY HAPPEN«

The L.I.T. BLUE NIGHT wasn't the usual Christmas celebration this year, and not only because of the date.

A Christmas do at the beginning of November – without so much as a Christmas tree? Is that even possible? Ask the people that came to our BLUE NIGHT do and they'll give you a straight answer – Yes it is! Sometimes parties just have to be celebrated as they happen. The early date and alternative concept didn't dent the atmosphere.

Not a bit of it – we had 310 colleagues from Germany, Poland, Italy, Austria, the Netherlands and Luxembourg come and join us in celebrating our first BLUE NIGHT. Even without the Christmas tree, we had everything we needed for a great party – tasty food and delicious drinks, great service, a good location, and also a DJ to play to the taste of our

guests. The party went down well with everyone as reactions showed at the end.

It wasn't easy to find a suitable location, though. Not only did the venue had to have capacity for around 350 guests, we also needed a location with a nearby hotel for our colleagues from afar and accessible by bus shuttle for our people from Bremen and Brake, plus we had the challenge of thinking up a suitable tagline for a Christmas do in the middle of November.

WE PULLED IT OFF

"I have to admit I was a bit sceptical at the beginning when Dietmar Graeber brought up the idea and concept for the BLUE NIGHT," says

Julian Derst from the organisation team. "Will the management team play along? Wouldn't it all be a bit dark with all the lighting in blue and dark UV? Is this really our thing?" The plan worked like a dream. The Backenköhler hotel saw our guests laughing, dancing and having fun the whole evening from the beginning, or in the outdoor area for a comfy get-together near the fire bowls and patio heaters.

"We've seen a lot of colleagues open up after getting to know each other in a different atmosphere at the BLUE NIGHT," according to Derst and Graeber. This is the exact signal we've been hoping for in developing great working relationships, and it's a milestone for integrating new employees. We'd like to raise this L.I.T. spirit in the future.



»Viele Kollegen sind seit der BLUE NIGHT noch aufgeschlossener. Das ist das absolut richtige und entscheidende Signal für eine gute Zusammenarbeit. Diesen Spirit wollen wir auch in Zukunft weiter vorantreiben.«



L.I.T. BLUE NIGHT





ALLE BILDER DER L.I.T. BLUE NIGHT
SIND IM INTRANET ZU FINDEN.
ALL THE PHOTOS FROM THE L.I.T. BLUE NIGHT
ARE AVAILABLE ON THE INTRANET.



→
Astrid Jonat arbeitet seit über 25 Jahren für die L.I.T. Gruppe. Angefangen mit einer Ausbildung zur Speditionskauffrau, baute sie anschließend die Abteilung Ladungseinkauf England auf. Nach weiteren Stationen im Projektmanagement sowie in den Bereichen PR und Ausbildung, übernahm sie 2015 die Ausbildungsleitung. Seitdem steht sie unserem Nachwuchs und den Ausbildungsbeauftragten mit Rat und Tat zur Seite.

Astrid Jonat has been in the L.I.T. Group for twenty-five years. After training as a shipping clerk, Jonat set up the cargo purchasing department in the UK. Jonat passed through further positions in project management, PR, and training, finally heading training management in 2015. Since then, she's been helping the new generation of professionals with her advice and support.



DU WILLST IN DIE LOGISTIK
UND HAST BOCK AUF GANZ
GROSSES
KINO?



CARRIERE
DROPS



ELF FRAGEN

AN ASTRID JONAT

»AZUBIS VON HEUTE SIND UNSERE FACHKRÄFTE VON MORGEN«

L.I.T. Gruppe startet Offensive für die Nachwuchskräftegewinnung

Azubis sind in der Logistik ein rares Gut. Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, neue Nachwuchskräfte zu finden. Dabei boomt die Branche und ist in Deutschland der drittstärkste Wirtschaftssektor – nach der Automobilindustrie und dem Handel. Grund genug, junge Leute für unseren Industriezweig zu begeistern. Wir haben unsere Ausbildungsleiterin Astrid Jonat gefragt, warum die L.I.T. genau der richtige Ausbildungsbetrieb ist und welche Maßnahmen wir ergreifen, um die Nachwuchskräfte auf uns aufmerksam zu machen.

Bei der L.I.T. kursiert das Thema Ausbildungsoffensive durch die Flure. Was genau ist damit gemeint?

Wir haben in diesem Jahr unsere Maßnahmen verstärkt, um das Interesse junger Leute für die Logistikbranche und speziell für die L.I.T. Gruppe zu wecken. Denn unsere Azubis von heute sind unsere Fachkräfte von morgen. Deswegen legen wir nicht nur in die Ausbildung, sondern auch schon in die Kontaktaufnahme mit jungen Menschen viel

Herzblut. Damit wollen wir uns auch bewusst von anderen Unternehmen abgrenzen.

Welche Maßnahmen ergreifen Sie dafür?

Auf der einen Seite geht es uns darum, enger mit den Schulen zusammenzuarbeiten. Dazu haben wir beispielsweise gemeinsam mit weiteren Partnern ein Schulungskonzept für Lehrer zum Thema modernes Bewerbungsverfahren entwickelt. Das kommt gut an, wir hatten schon 60

Teilnehmer. Denn für Schüler ist es wichtig, schon während der Schulzeit auf den Karriereeinstieg vorbereitet zu werden. Gerade das Bewerbungsgespräch macht viele nervös.

Und auf der anderen Seite?

Da wollen wir natürlich zeigen, dass L.I.T. ein guter Arbeitgeber mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten ist. Deswegen messen wir der Qualität unseres Ausbildungsprogramms eine wichtige Rolle bei. Umso mehr freuen wir uns, dass wir jetzt von der

INTERVIEW

IHK Oldenburg mit dem Gütesiegel ‚TOP Ausbildungsbetrieb‘ ausgezeichnet worden sind.

Herzlichen Glückwunsch! Welche Kriterien musste L.I.T. dafür erfüllen?

Zunächst mussten wir uns in sieben Kategorien selbst einschätzen, und zwar in den Bereichen Berufsorientierung, Ausbildungsstart, Ausbildungsplan, Lernziele, Ausbildungspersonal, Zusammenarbeit mit Berufsschulen und Partnern inklusive Mitarbeit in IHK Prüfungsausschüssen sowie Personalentwicklung.

In welchen Kategorien konnte L.I.T. besonders punkten?

Vor allem mit der individuellen und intensiven Betreuung unserer Auszubildenden durch die Ausbildungsbeauftragten. Diese umfasst zum Beispiel eine intensive Einarbeitung, spannende Projekte und regelmäßige Feedback-Gespräche. Dazu schulen wir sie zu unternehmensspezifischen Themen, um sie optimal auf ihre Arbeit vorzubereiten.

Zum Ende der Ausbildung entwickeln wir mit jedem Auszubildenden einen gemeinsamen Plan für die Zu-

kunft. Wer offene Fragen hat, dem stehen alle Türen bei uns offen. Jeder Neankömmling bekommt zudem zu Anfang eine Paten aus dem Jahrgang über ihm zugeteilt, der ihm oder ihr mit Rat und Tat zur Seite steht.

Und wie ging das Verfahren dann weiter?

Ein dreiköpfiges Team der IHK hat anschließend eine Qualitätsprüfung bei uns durchgeführt. Sie haben sowohl unsere Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten als auch unsere Nachwuchskräfte befragt. Schließlich können Letztere am besten die Ausbildung bei uns beurteilen. Dass wir jetzt das Qualitätssiegel bekommen haben, ist nicht nur eine große Wertschätzung für unser Ausbildungsprogramm, sondern vor allem auch für das Team, das dahintersteht.

Ein toller Erfolg. Doch wie erfahren potenzielle Nachwuchskräfte davon, was L.I.T. alles zu bieten hat?

Wir setzen verstärkt auf den persönlichen Kontakt. Denn dann haben die jungen Menschen direkt ein Gesicht vor Augen und können ihre Fragen persönlich stellen. Gerade wenn sie in den direkten Kontakt mit unseren

jetzigen Auszubildenden kommen, ist die Hemmschwelle wesentlich geringer, auch mal die ein oder andere knifflige Frage zum Beispiel zum Gehalt zu stellen. Dazu besuchen wir Schulen oder laden Klassen zu uns ins Unternehmen ein. Der JadeBay Job-Bus macht zum Beispiel Halt bei uns. Er bringt Schüler einen Tag lang zu unterschiedlichen Arbeitgebern in der Region, damit sie sich dort die Ausbildungsberufe im Detail anschauen können. Aber auch auf Jobmessen in den Städten unserer Standorte treffen wir potenzielle Azubis und positionieren uns als attraktiver Arbeitgeber.

Auf Jobmessen ist die Konkurrenz natürlich groß. Wie macht L.I.T. dort auf sich aufmerksam?

Dafür haben wir unseren Messestand aufgepimpt. Die Messewände haben ein neues Gesicht bekommen. Anziehungsmagnet ist vor allem der neue Tischkicker im L.I.T. Design. Eyecatcher Nummer eins ist und bleibt aber der Azubi-Truck, den unsere Berufseinsteiger selbstständig betreuen und fahren. Gut angekommen ist auch unsere neue Ausbildungsbroschüre.

»TODAY'S APPRENTICES ARE OUR EXPERTS OF TOMORROW«

L.I.T. Group in new recruitment drive to train the next generation of professionals

Trainees are a rare commodity in logistics, and many companies find it difficult to replenish their skills base from the new generation. On the other hand, the logistics industry is booming, having become Germany's third largest economic sector after the automotive industry and trade. We think this is every reason to inspire young people for our industry. We asked our training manager, Astrid Jonat, what makes L.I.T. attractive as a training company, and what action we've been taking to attract a new generation of professionals to our company.

ELEVEN QUESTIONS TO ASTRID JONAT

There's been much talk of a training campaign in the corridors at L.I.T. But what exactly does that mean?

This year has seen us intensify our efforts at raising the interest of young people for the lo-

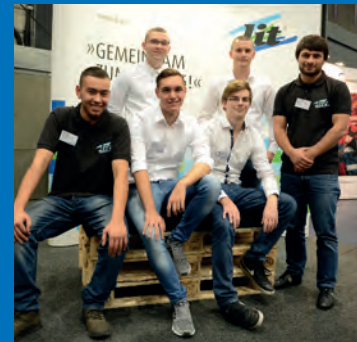
gistics industry, specifically the L.I.T. Group. Today's apprentices are our experts of tomorrow. Apart from our training programme, we've been putting a lot of energy into contacting the younger generation. This is how we aim to be different from other companies.

What action have you been taking?

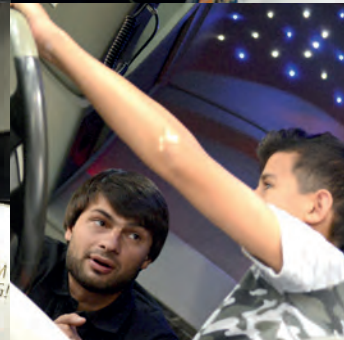
On the one hand, working more closely with schools plays a major role. As an example, we've developed a training programme in modern job application processes for teachers together with other partners. This has met with an eager response, as we've already had sixty

Die Job4u Messe in Oldenburg war der Auftakt für die neue L.I.T. Azubi-Offensive.

The Job4u job fair in Oldenburg ushered in the new L.I.T. training campaign.



»Wir setzen verstärkt auf den persönlichen Kontakt. Denn dann haben die jungen Menschen direkt ein Gesicht vor Augen und können ihre Fragen persönlich stellen.«



Der L.I.T. Azubi-Truck und der neue Tischkicker haben eine extrem hohe Anziehungskraft. Da kommt man sehr schnell mit unseren Azubis in den Dialog.

The L.I.T. trainee truck and the new table football proved to be a powerful magnet and a quick conversation starter with our trainees.

INTERVIEW

Was ist denn neu an der Ausbildungsbroschüre?

Wir haben mit großer Unterstützung von Herrn Graeber das Layout komplett überarbeitet und das Wording frischer und frecher gestaltet. Wer sich fragt, warum er eine Ausbildung bei uns machen sollte, bekommt in der Broschüre jetzt fünf gute Gründe dafür. Besonders freue ich mich darüber, dass sich auch unsere Auszubildenden wieder mit in das Projekt eingebracht haben und in einem Fotoshooting zum Beispiel als Models zur Verfügung standen.

Gibt es schon erste Erfolge der Ausbildungs offensive?

Wir haben in diesem Jahr wieder 22 neue Auszubildende willkommen heißen. Dass wir trotz des Mangels an Nachwuchskräften so viele Berufseinsteiger an Bord begrüßen konnten, freut uns sehr. Auch die Resonanz an unserem neuen Messestand und in den Schulen ist durchweg positiv. Deswegen blicken wir optimistisch in die Zukunft und erwarten, dass auch im nächsten Jahr wieder viele junge Leute bei uns ihr Berufsleben starten.

Wie geht es im kommenden Jahr weiter?

Geplant ist, einen neuen Azubi-Truck anzuschaffen. Design und Ausstattung wollen wir dabei gemeinsam mit unseren Azubis erarbeiten und sie über die verschiedenen Entwürfe am Ende abstimmen lassen. Außerdem werden wir unser Karriereportal überarbeiten. Hier wollen wir die Bedienung erleichtern und die Angebote noch besser auf die Bedürfnisse der Auszubildenden abstimmen.

Umso mehr freue ich mich, dass ich seit Anfang Dezember auf die Unterstützung meiner neuen Kollegin Melanie Kalla zählen kann.



»We're increasingly focusing on personal contact. That gives young people that personal contact and the opportunity to ask their questions face-to-face.«

participants – it's important for students to be prepared for their career while they're still at school. Job interviews make lots of people nervous.

And on the other hand?

Obviously, we'd like to present L.I.T. as a great place to work with a wide variety of development opportunities. That's why we place a lot of importance in the quality of our training programme. We're all the more proud to have been named as a TOP training centre by the Oldenburg CIC.

Well done! What criteria did L.I.T. have to meet for this accolade?

First, we had to assess ourselves in seven categories: vocational orientation, onboarding, curriculum, objectives, instructors, cooperation with vocational schools and partners including participation in CIC examination committees, and employee development.

Where did L.I.T. score best?

Especially individual and intensive trainee support from our training officers. This includes intensive onboarding, exciting projects, and regular feedback meetings. We also instruct our trainees in company-specific issues to ensure the best possible preparation for their activities. We develop a joint plan for the future with each trainee at the end of the training programme. And, of course, all our doors are always open to anyone with questions. In addition, everyone joining us is assigned to a mentor from the year above for advice and help.

And how did the process continue?

A three-member team from the CIC then carried out a quality audit at L.I.T. They interviewed our instructors and training officers, and our junior professionals – the junior professionals obviously being in the best position to assess our training programme. Being awarded the TOP training company was a sign of appreciation for our training programme, but more than that, it was a vote of confidence in the team behind it.

A great achievement. But how do you go about spreading the word on everything that L.I.T. has to offer amongst young people?

We're increasingly focusing on personal contact. That gives young people that personal contact and the opportunity to ask their questions face-to-face. Upfront contact with our current trainees makes it so much easier for them to broach those awkward topics, such as pay. We also go to schools or invite classes to our company. The JadeBay Job Bus stops at our company, for example; this service brings schoolkids out for a day at various employers in the region where they can take a close first-hand look at the training professions. We meet potential trainees at city job fairs where our locations are based, where we present ourselves

Unsere Auszubildenden waren bei der Entwicklung der Broschüre von Beginn an involviert und standen als Models beim Fotoshooting zur Verfügung.

Our trainees were involved in writing the brochure from the beginning, and even became models for the photo shoot.



as an attractive employer.

Competition is obviously tight at job fairs.

What does L.I.T. do to stand out from the crowd?

We've spiced up our booth and given the exhibition walls a facelift. The new table football table in L.I.T. look is especially good at attracting people. Our number-one eye-catcher has always been the trainee truck that our young professionals manage and drive on their own. Our new training brochure has also gone down well.

What's new about the training brochure?

Thanks to Mr Graeber and his invaluable support, we have completely redesigned the layout and put more jazz into the wording. The brochure now lists five good reasons for anyone wondering why they might want to join us as a trainee. I'm particularly proud that our trainees involved themselves in the project again, such as coming to a photo shoot as models.

Has the training campaign started to bear fruit?

We've welcomed twenty-two new trainees this year. We're especially proud of the number of people starting their career with us even despite a highly competitive labour market. We've seen a wholly positive response at the new booth and in the schools, so we're upbeat about the future with lots of young people embarking on their careers with us next year.

What's in store for the coming year?

We're planning to get a new trainee truck. We'd like to work together with our trainees on its design and equipment, and have them vote on the various designs at the end. Apart from that, we'll be overhauling our careers portal. We'd like to make it easier to navigate and match our opportunities more closely to the needs of the trainees. I'm much happier that I can count on the support of my new colleague, Melanie Kalla, who started with me in early December.

* Die L.I.T. Gruppe gehört laut VerkehrsRundschau zu den besten Ausbildungsbetrieben in Deutschland
The L.I.T. Group is one of the best training companies in Germany according to the VerkehrsRundschau transport and logistics news service.



V.l.n.r. | F.l.t.r.:
Thomas Kalthoff (Niederlassungsleiter | Branch Manager)
Ralf Bunzek (Business Development, Controlling)
Thomas Kemper (Logistikleitung | Head of Logistics)

»UNTERWEGS AUF NEUEN WEGEN«

Die DIY-Baumarktlogistik der L.I.T. Gruppe

Wie passen bis zu sechs Meter lange Terrassendielen, Küchenarbeitsplatten, Wandpaneele, Fliesen und Gartenbaustoffe auf eine Lkw-Ladefläche und erreichen unbeschädigt ihr Ziel? Die Anforderungen an die Baumarktlogistik sind hoch und treiben so manchem Versender wie auch Logistiker die Schweißperlen auf die Stirn.

Diesem Problem stellt sich erfolgreich das L.I.T.-Team der neuen Niederlassung in Moers. Ihr Steckenpferd ist der Transport von sperrigen, sensiblen und schweren Gütern an Baumärkte.

Rund 100.000 Sendungen haben das Gelände in Moers verlassen, seitdem der ehemalige CLI Contract-Standort Anfang des Jahres in die L.I.T. Gruppe integriert wurde. Und das ist „Schwerstarbeit“, denn sie erreichen ein tägliches Gesamtgewicht von bis zu 1.000 Tonnen. Ihr Ziel sind Baumärkte in ganz Deutschland. Damit dabei nichts schief geht, sind in der 10.000 Quadratmeter großen Niederlassung 35 Mitarbeiter im Einsatz. „Für den anschließenden Transport waren bisher ausschließlich Subunternehmer zuständig. Jetzt können wir ergänzend auf die Kapazitäten der rund 1.100 L.I.T.-Fahrzeuge zurückgreifen“, freut sich Thomas Kalthoff, Niederlassungsleiter in Moers.

»Für den Transport waren bisher ausschließlich Subunternehmer zuständig. Jetzt können wir ergänzend auf die Kapazitäten der rund 1.100 L.I.T.-Fahrzeuge zurückgreifen.«

Thomas Kalthoff, Niederlassungsleiter

Bei der Beladung der Lkw heißt es dann Tetris spielen. Denn die Güter sind meist unterschiedlich lang, breit und hoch. Die Be- und Entladung erfolgt deshalb seitlich durch den Einsatz von 3to Frontstaplern mit Teleskopgabeln. Aufgrund der unterschiedlichen Güter ergeben sich auch erhöhte Anforderungen an die Ladungssicherheit. „Durch eine Kombination aus formschlüssiger Ladung, Antirutschmatten, sowie Nieder- und Diagonalzurren stellen wir sicher, dass die Waren während des Transports nicht verrutschen“, so Thomas Kemper. Zum Leistungsportfolio in Moers gehört auch Lagerung und Kommissionierung der schweren und sperrigen Güter.

LANGJÄHRIGE ERFAHRUNG IM UMGANG MIT SPERRIGEN GÜTERN

Auf rund 20 Jahre Erfahrung in der Baumarktlogistik blickt das Team in Moers zurück. Unter der Flagge von Mordhorst waren die Kollegen zunächst als Versandspediteur aktiv und wickelten für den Kunden Holz Damers die Logistik von Holzprodukten an Baumärkte ab. Die umschlagempfindlichen Güter wie Laminat, Paneele, Küchenarbeits- und Zuschnittplatten wurden zunächst in Stückgutssysteme eingespeist. Das Ergebnis war wenig zufriedenstellend, denn die verschiedenen Handlings- und Transportprozesse führten zu zahlreichen Beschädigungen und Kundenreklamationen.

Gefragt war deshalb eine Lösung, bei der die Berührungspunkte mit den Gütern möglichst gering sein sollten. Der Idealfall sah eine direkte Belieferung der Baumärkte vor. Das Problem dabei war zunächst, dass das Sendungsaufkommen nicht ausreichte, um die direkte Verteilung flächendeckend sicherzustellen. Entweder war der Radius der Tour zu groß oder der Lkw nicht voll beladen. Kurzfristige Lieferzeiten konnten demnach nicht eingehalten werden.

EIGENS ENTWICKELTES KONZEPT FÜR DIE BAUMARKTLOGISTIK

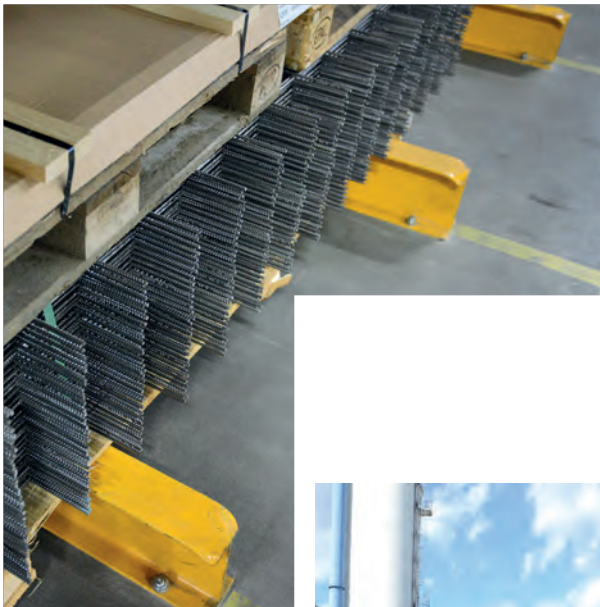
Um sicherzustellen, dass die Waren nicht beschädigt werden, hat das Team in Moers ein ganz spezielles Konzept entwickelt: die SSD®-Baumarktlogistik (siehe Grafik). Der geschützte Markenname SSD® steht dabei für sperrig, schwer, direkt. Genau das macht das Konzept aus: Die unhandlichen Waren werden bundesweit direkt ausgeliefert. „Unsere Fahrer sind damit auch gleichzeitig die Zusteller“, erklärt Kalthoff. Im Vergleich zur konventionellen Stückgutverteilung hat das den Vorteil, dass die Güter nicht in einem Hub umgeschlagen werden. Dadurch reduzieren sich nicht nur die Prozesskosten, sondern vor allem auch die Schadens- und Reklamationsquoten.

»Die SSD®- Baumarktlogistik ist in dieser Form einzigartig in Deutschland und die perfekte Ergänzung des L.I.T.-Leistungsportfolios.«

Simeon Breuer, Geschäftsführer der L.I.T. Speditions GmbH

Ein zusätzliches Plus für die Baumärkte besteht darin, dass sie die Rampenkontakte verringern, denn oftmals werden Waren mehrerer Kunden gleichzeitig angeliefert. Simeon Breuer, Geschäftsführer der L.I.T. Speditions GmbH, ist sich sicher, dass das Konzept großes Potenzial hat: „Die Logistikhaltung ist in dieser Form einzigartig in Deutschland. Die SSD®- Baumarktlogistik ist die perfekte Ergänzung unserer Leistungsportfolios.“ Und die Nachfrage boomt. 15,75 Millionen Einfamilienhäuser wurden nach Angaben des statistischen Bundesamts 2017 in Deutschland gezählt, Tendenz steigend. Das ist nur ein Grund dafür, dass auch der Umsatz in der Bau- und Heimwerkerbranche kontinuierlich wächst. Um die Kunden jederzeit mit den passenden Produkten versorgen zu können, hat sich die Logistik für Baumärkte so zu

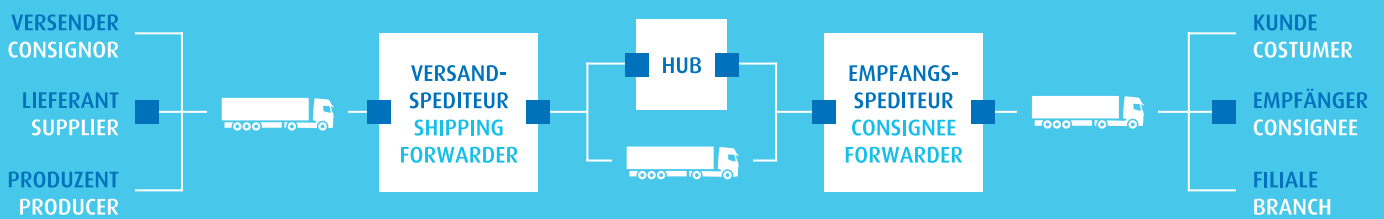
»Das Beladen der Lkw in der Baumarktlogistik ist wie Tetris spielen – aber nur für Profis.«



GRUNDSÄTZLICH STEHEN VERLADERN
ZWEI TRANSPORTSYSTEME ZUR VERFÜGUNG
BASICALLY, THERE ARE TWO TRANSPORT SYSTEMS
AVAILABLE FOR CONSIGNORS

#1

DIE SYSTEMABHÄNGIGE STÜCKGUTVERTEILUNG ÜBER STÜCKGUTKOOPERATIONEN
THE SYSTEM-DEPENDENT DISTRIBUTION OF GENERAL CARGO BASED ON CARGO ALLIANCE



#2

DIE SSD®-LOGISTIK – DIE UNABHÄNGIGE UND INDIVIDUELL
AUF DEN VERSENDER ZUGESCHNITTENE LOGISTIKLÖSUNG IN FORM EINER
BUNDESWEITEN DIREKTZUSTELLUNG FÜR SPERRIGE UND SCHWERE GÜTER
SSD® LOGISTICS – THE INDEPENDENT AND INDIVIDUAL LOGISTICS SOLUTION
TAILORED TO THE SHIPPER IN THE FORM OF NATIONWIDE DIRECT DELIVERY
FOR BULKY AND HEAVY GOODS



einem Wettbewerbsfaktor entwickelt.

WIR BELIEFERN FÜR UNSERE KUNDEN DAS „WHO IS WHO“ DER BAUMÄRKTE

Ziel musste es sein, die Auslastung der Touren zu erhöhen, um kürzere Lieferzyklen zu realisieren. „So entstand die Idee, die Waren von Moers aus bundesweit in Form einer direkten Tourenausschüttung zuzustellen“, erklärt Kalthoff. Mittlerweile vertrauen uns zahlreiche Kunden ihre sensiblen Waren für alle namhaften Baumarktgruppen wie zum Beispiel Hagebau, Toom, Obi, Hornbach, Bauhaus etc. an.

Doch nicht nur unsere Kunden sind begeistert. Anfang 2017 sind wir von der SynLOG – Diy und Garten Logistik, einer gemeinsamen Logistikinitiative der beiden Herstellerverbände Haus und Garten und Industrieverband Garten (IVG) als offizieller Logistikpartner ausgewählt worden. „Wir stehen damit in einer Riege mit Dachser und GLS, die ebenfalls Partnerlogistiker sind“, berichtet Kalthoff. „Das ist ein wahrer Ritterschlag für unsere SSD®-Logistik, aber noch lange kein Grund, sich auszuruhen.“

»Die Aufnahme in die Logistikinitiative SynLog der Herstellerverbände Haus und Garten sowie Industrieverband Garten war wie ein Ritterschlag für unsere SSD® Logistik.«

Thomas Kalthoff, Niederlassungsleiter

PLÄNE FÜR DAS NÄCHSTE JAHR

Für das kommende Jahr haben wir bereits konkrete Projekte ins Auge gefasst. Zunächst werden wir die Integration in die L.I.T. Gruppe weiter vorantreiben. Das bedeutet konkret, dass wir dem L.I.T.-Kundenstamm unser erweitertes Angebot in der Baumarktlogistik verstärkt anbieten. „Viele bestehende Partner haben sperrige Güter, denen wir jetzt die optimale Lösung präsentieren können“, so Kalthoff. Um die Prozesse aufeinander abzustimmen, benötigen wir außerdem eine gut funktionierende Infrastruktur. Insbesondere mit Blick auf die steigenden Anforderungen an Transparenz und einen schnellen Informationsfluss gewinnt die IT an Bedeutung – sowohl intern als auch in der Zusammenarbeit mit den Kunden. „Für eine beleglose Spedition reicht

es zwar noch nicht, aber die Auftragsabwicklung läuft heute schon weitestgehend EDV-gestützt“, so Ralf Bunzek aus dem Controlling. Um uns auch hier fit für die Zukunft zu machen, haben wir mit der Einführung von storeLution, der eigenen L.I.T.-Lagerverwaltungssoftware, begonnen. „Damit integrieren wir uns auch systemtechnisch weiter in die L.I.T. Gruppe und schaffen die Grundlage für eine komplett IT-gestützte Verladung“, so Kalthoff weiter. Von der Einlagerung bis hin zum Versand können wir mithilfe von Scannern künftig alle Warenbewegungen nicht nur überwachen, sondern auch gezielt steuern. Das kommt der Qualität und Effizienz unserer Auftragsabwicklung zugute. Darüber hinaus ermöglicht uns die Software die Rückverfolgung der Waren. Kunden erwarten heute, lückenlos nachvollziehen zu können, wo sich die Ware befindet. Für diesen Zweck erhält jedes Packstück eine eindeutige NVE (Nummer der Versandeinheit), die mit dem Scanner erfasst wird.

Nicht nur unser Kundenstamm soll wachsen, sondern auch das Team. Denn gute Qualität erfordert gute Mitarbeiter. Motiviertes Personal ist in Zeiten des Fachkräftemangels jedoch schwer zu finden. Für unsere Nachwuchskräfte haben wir deshalb unser Ausbildungsangebot ausgebaut. Neben dem kaufmännischen Bereich bilden wir jetzt auch in der Lagerlogistik aus.

Besonders hart trifft Logistikunternehmen der Fahrmangel. Oftmals bleiben die Fahrerkabinen leer. Gleichzeitig steigt aber der Bedarf an Laderaum. Beide Entwicklungen führen dazu, dass sich die Laderaumknappheit weiter verschärft. „Indem wir jetzt ergänzend auf die L.I.T.-Fahrzeuge zurückgreifen können, haben wir deutlich mehr Ressourcen und sind dadurch flexibler“, resümiert Kalthoff.

Wir beliefern das »Who is who« der Baumärkte
We supply the who is who of DIY stores



»NEW INROADS«

The DIY store logistics of L.I.T. Group

How do you get six-metre-long decking planks, kitchen worktops, wall panels, tiles and landscaping materials into a lorry and get them to their destination intact? Requirements on logistics for hardware stores are heavy enough to make many suppliers and logistic experts sweat. The L.I.T. team in Moers has successfully tackled this demanding challenge. Their speciality lies in shipping bulky, fragile and heavy goods to hardware stores.

Around a hundred thousand shipments have left the Moers site since the L.I.T. group integrated the previous CLI Contract location at the beginning of the year. And that is „hard work“ because these shipments reach weights of up to a thousand tonnes. Their destination: hardware stores all over Germany. We have thirtyfive colleagues working at our ten thousand squaremetre location making sure that nothing goes wrong during loading. „We used to hire subcontractors for all our subsequent shipping jobs. Now we can additionally fall back on the capacities of the approximately 1,100 L.I.T. lorries,“ says Moers branch manager Thomas Kalthoff.

»We used to hire subcontractors for all our subsequent shipping jobs. Now we can additionally fall back on the capacities of the approximately 1,100 L.I.T. lorries.«

Thomas Kalthoff, Branch Manager

There's still a lot of Tetris involved in loading the lorry as the goods often have different lengths, widths, and heights. That's why the goods are loaded and unloaded from the side using three-tonne counterbalance trucks with telescopic forks. The diversity of goods has resulted in increased requirements on loading safety. „A combination of well-arranged loads and anti-slip mats with lashing down and crossed-over cargo restraints keeps the goods from slipping around during shipment,“ according to Thomas Kemper. The range of services at Moers also includes warehousing and picking of heavy and bulky goods.

Years of experience with bulky goods

The Moers team has around twenty years of experience in building supplies logistics. Originally operating under the name Mordhorst, our colleagues initially served their customer,

Holz Dammers, by managing the logistics in shipping wood products to hardware stores. Goods sensitive to handle such as laminate strips, panels, kitchen worktops and cutting boards were first fed into general cargo systems. The results were less than stellar as the various handling and transport processes often damaged the goods, resulting in customer complaints. This called for a solution to keep points of contact with the goods to a minimum. Ideally, the goods would be sent directly to the hardware stores.

The first problem they faced was that shipment volumes were not enough to secure direct distribution across Germany. Either the tour radius was too large or the lorry wasn't fully loaded. This prevented short delivery times from being fulfilled.

Concept developed specifically for building supplies logistics

The Moers team developed a unique concept, SSD® building supplies logistics (see diagram on page 16), to keep goods from being damaged. The registered trademark SSD® stands for sperrig, schwer, direkt – German for bulky, heavy, direct. And this effectively summarises the concept: Direct delivery of bulky goods to destinations across Germany. „This means that our drivers are also delivery people,“ says Kalthoff.

Compared to conventional general cargo distribution, the advantage is that the goods don't have to pass through a central distribution hub. This saves costs in process management and also cuts down on damaged goods and customer complaints.

»This logistics solution is one of a kind in Germany. SSD® building supplies logistics is a perfect addition to the range of services at L.I.T.«

Simeon Breuer, Managing Director of L.I.T. Spedition GmbH

Another benefit to hardware stores is the delivered in ramp contact as goods are often delivered to a variety of customers at the same time. L.I.T. Spedition GmbH CEO Simeon Breuer is convinced of the potential in this new concept: „This logistics solution is one of a kind in Germany. SSD® building supplies

logistics is a perfect addition to the range of services at L.I.T.“ And the demand has been booming: Germany had 15.75 million households in 2017 with a rising tendency according to figures from the German Federal Office of Statistics. This means continuous turnover growth in the building supplies industry. Providing customers with the right product at the right time has turned logistics into a competitive factor for hardware stores.

We ship to the who is who of DIY stores for our customers

Our aim has to be to plan our shipments towards securing faster delivery cycles. „This is how the idea was born to deliver the goods from Moers nationwide in the form of a direct route roll-out,“ says Kalthoff. Many of our customers have placed their trust in us for their sensitive products aimed at every major hardware store group, including Hagebau, Toom, Obi, Hornbach, and Bauhaus.

The enthusiastic reactions have not only come from our customers. SynLOG – DIY und Garten Logistik, a joint logistics initiative comprising the two German manufacturers' associations Haus und Garten and Industrieverband Garten (IVG), selected us as an official logistics partner in 2017. „This puts us on a level with Dachser and GLS, who are also logistics partners,“ says Kalthoff, „which is a real award for our SSD® logistics system – but we're not stopping there.“

Plans made for next year

We've already planned specific projects for the coming year. First, we will continue on our integration efforts into the L.I.T. group. In practical terms, this means supplying our extended services in building supplies logistics to our L.I.T. customer base. „Many existing partners have bulky goods, and we are now in a position to provide them with an ideal solution,“ says Kalthoff.

Meshing processes together requires a well-oiled infrastructure. In particular, increasing calls for transparency and rapid information flows have placed increasing importance on IT – both internally and in working with customers. „This might not be enough for paperless forwarding, but computer systems have already taken the lion's share of the work in order management,“ says Ralf Bunzek.

In order to make ourselves fit for the future, we have started with the introduction of store-Lution, our own L.I.T. warehouse manage-



Spanplatten
Chipboards



Kovalex-Kunststoff Terrassendielen bis zu 6 m Länge
Kovalex plastic deckings, length up to 6 meters



Küchenarbeitsplatten
Kitchen worktops



Zaunelemente, teilweise verglast
Fence elements, partially glazed



Kunststoffpaneele und Dachlatten
Plastic pannels and battens



Gartenbaustoffe bis 1.500 kg
Gardening construction matl, up to 1.500 kg

ment software. "This will integrate us further into the L.I.T. Group system while laying the foundations for fully IT-based loading," adds Kalthoff. From storage to shipping, we'll be using scanners for both monitoring and systematically controlling all goods movements.

This will enhance the quality and efficiency of our order management. Apart from that, the software will allow us to trace goods back. Today's customers expect to be able to track their goods shipments. This entails giving

each package a unique serial shipping container code (SSCC) that can be read using a scanner.

We are not only aiming for an expansion of our customer base, but also of our team because we believe that good quality needs good people. The problem is that motivated employees are not easy to find in times of skilled staff shortages. So we've extended our professional training programme to secure future generations. We now provide training

programmes in warehouse logistics as well as commercial training. Logistics companies trying to recruit lorry drivers have been especially hit by the skills shortage, leaving many many driver's cabins empty. Then there's the increasing demand for cargo space. Both developments are leading to a further intensification of the shortage of cargo space. "Adding L.I.T. vehicles to our capacity has increased our supply of resources while giving us more flexibility," summarises Kalthoff.

»Nix für Warmduscher« – im Tiefkühlager des Edeka-Zentrallagers in Hamm lagern rund 1.270 Artikel, die bei minus 30° Celsius kommissioniert werden müssen.

Not a cosy place – the cold store at Edeka's central warehouse in Hamm keeps around 1,270 items that need to be picked at sub-zero temperatures of -30°C.



»COOLE NUMMER«



KPM-Mitarbeiter kommissionieren für Edeka bei frostigen Temperaturen

Arbeiten bei minus 30 Grad? Was für viele unvorstellbar klingt, ist für die Mitarbeiter der Kieserling Personalmanagement GmbH (KPM) an der Tagesordnung. Sie arbeiten bei frostigen Temperaturen im Tiefkühlager des Lebensmittelhändlers Edeka. Ihre wichtigste Aufgabe ist es, Aufträge zu kommissionieren ohne dabei die Kühlkette zu unterbrechen.

»Unser Auftragsvolumen ist über die Jahre stetig gestiegen und damit einhergehend auch die Anzahl unserer Mitarbeiter, die für Edeka im Einsatz sind.«

David Gökce, Geschäftsführer Kieserling Personalmanagement

Ob Tiefkühlpizza, gefrorene Kräuter, Fisch oder Gemüse: Tausende Artikel lagern in Tiefkühlbereich des Edeka-Zentrallagers in Hamm. Damit die Kunden des Lebensmittelhändlers täglich auf ein breites Sortiment zurückgreifen können, sind dort rund 250 KPM-Mitarbeiter im Einsatz. Sie kommissionieren die Waren, mit denen anschließend die rund 1.000 Edeka-Filialen in der Region beliefert werden. Und das nicht nur im Tiefkühl-, sondern auch im Frischelager des Lebensmittelhändlers. Dabei müssen sie rasend schnell auf Umsatzenschwankungen oder auch Spitzenzeiten wie das anstehende Weihnachtsgeschäft reagieren.

KIESERLING PERSONALMANAGEMENT

»ELSE« SAGT, WO ES LANGGEHT

Mithilfe von „Else“ kommissionieren die Mitarbeiter die Aufträge. So heißt die Stimme des Voice-Leading-Systems, die den Kommissionierern Anweisungen via Headset übermittelt. Zusätzlich ausgestattet sind sie mit Schnellläufern, auf denen sie gepickte Aufträge zwischengelagern. „Um die speziellen Anforderungen von Edeka zu erfüllen, haben wir alle Mitarbeiter beim Erwerb eines Staplerführerscheins unterstützt“, berichtet David Gökce, Geschäftsführer von KPM. Die Einsätze der KPM-Mitarbeiter koordinieren Schicht- und Teamleiter des Personaldienstleisters vor Ort. „Edeka gibt vor, welche Aufträge bis wann zusammengestellt werden müssen. Die Realisierung führen wir in Eigenregie durch“, sagt Gökce.



Jeden Tag mal für fünf Minuten bei minus 30 Grad Celsius in den „Schockraum“ – das bringt den Kreislauf in Schwung.

Five minutes a day in the shock room at minus thirty – there's nothing like this to get your circulation moving.

AUSBAU DER ZUSAMMENARBEIT

Bereits seit sechs Jahren vertraut Edeka auf die Dienstleistungen des Personaldienstleisters. „Unser Auftragsvolumen ist über die Jahre stetig gestiegen und damit einhergehend auch die Anzahl unserer Mitarbeiter, die für Edeka im Einsatz sind“, freut sich Gökce. KPM vermittelt beispielsweise auch Lagerpersonal für Tochterunternehmen von Edeka – ein Zeichen der Wertschätzung für die qualitativ hochwertige Arbeit.

Um auch in anderen Regionen Logistikunternehmen geschultes Personal vermitteln zu können, ist KPM weiter auf Wachstumskurs. Für 2019 ist geplant, einen neuen Standort in Hamburg zu eröffnen.



A VERY COOL NUMBER

KPM employees picking at sub-zero temperatures for Edeka

Working at thirty degrees below? It might sound unimaginable to many, but it's on the daily worker's agenda at KPM. They're in the cold store working at arctic temperatures at Edeka. Their most important task is to pick orders without interrupting the cold chain.

Frozen pizza or herbs, fish or vegetables – the central Edeka warehouse in Hamm stores thousands of items in its cold rooms. Around 250 KPM employees work there to ensure that the food retailer's customers have access to a wide range of products on a daily basis. They

pick the goods, which are then delivered to the approximately 1,000 Edeka stores in the region. This requires extreme agility in the face of sales fluctuations and peak periods such as the upcoming holiday season.

„ELSE“ LEADING THE WAY

Employees use „Else“ to help them pick orders; Else is the name of a voice leading system that issues picking requests via headset. The employees are also equipped with fast movers for parking the picked goods. „In order to meet Edeka's specific requi-

rements, we have supported all employees in obtaining a forklift driving licence,” says KPM CEO David Gökce. The assignments of the KPM employees are coordinated by shift and team leaders of the personnel service provider on site. „Edeka sets the orders and when they have to be picked by; we take care of the realisation on our own,” says Gökce.

ENHANCING COOPERATION

Edeka has been using the staffing company's services for six years. „Our order volume has increased steadily over the ye-

ars, and so has the number of employees who work for Edeka,” says Gökce. KPM also provides warehouse staff for Edeka subsidiaries – a sign of appreciation for the high quality work. KPM is expanding further towards providing trained staff for logistics companies in other regions. The company has plans to open a new location in Hamburg in 2019.



Von Brooklyn bis nach Damaskus:
Bei KPM arbeiten Mitarbeiter 15 unterschiedlicher Nationalitäten professionell zusammen – bestes Beispiel für eine gelungene Integration.

From Brooklyn to Damascus – KPM has professionals from fifteen different nations working together in what we see as a prime example of successful integration.



Egal ob Eis am Stiel, Tiefkühlpizza, Grünkohl & Co. oder Lachsfilet – hier wird alles gelagert, was man bei Edeka im Supermarkt in der Gefriertruhe findet.

Frozen lollies, pizzas, cabbages, salmon fillet – this is where everything starts before it wends its way to the supermarket freezer.



»Edeka gibt vor, welche Aufträge bis wann zusammengestellt werden müssen. Die Realisierung führen wir in Eigenregie durch.«

David Gökce, Geschäftsführer Kieserling Personalmanagement



Melonen, Gurken, Äpfel, Tomaten, Zwiebeln, Kartoffeln...
Das Obst- und Gemüsesortiment im Frischebereich ist ein wahrer Schnelldreher. Das Lager ist morgens voll und abends leer – jeden Tag, an 365 Tage im Jahr.

*Melons, cucumbers, apples, tomatoes, onions, potatoes...
The fruit and veg range in fresh foods has all the fast movers. The warehouse is full every morning and empty every evening, 365 days a year.*



»WERKSTATT 4.0 IN HAMBURG«

Softwarelösung WERBAS erhöht Effizienz
bei der Auftragsbearbeitung



Die Lagerbuchungen erfolgen nun mithilfe von Scannern. Auf diese Weise können wir die Bewegungen jederzeit nachvollziehen.

We use scanners for inventory transactions, which allows us to trace back changes in our inventory.



»Wir sind so begeistert von der Arbeits-
erleichterung durch die Software,
dass wir sie den übrigen Werkstätten
jederzeit empfehlen.«

René Thiede, Werkstattleiter in Hamburg

Die Digitalisierung verändert nicht nur die Produktion in der Automobilbranche, sondern auch die Arbeit in den Werkstätten. Moderne Softwarelösungen, die die Abläufe rund um die Reparatur verbessern, sind auch hier nicht mehr wegzudenken. In unserer Werkstatt in Hamburg läuft seit Sommer diesen Jahres ein Pilotprojekt mit der Werkstattsoftware WERBAS. Und das mit Erfolg: Seitdem die Lösung im Einsatz ist, erleichtert sie das Datenmanagement und reduziert den Arbeitsaufwand.

Zu Beginn der Implementierung war viel Feintuning gefragt: Denn wir mussten die Software zunächst mit eigenen Informationen füttern. Dafür haben wir umfangreiche Listen für beispielsweise Kunden-, Fahrzeug- und Rechnungsdaten erstellt, unsere Lagerbestände eingebucht und Auftragspositionen in den Stammdaten der Software festgelegt. Doch der Aufwand hat sich gelohnt. „Viele Prozesse sind jetzt deutlich einfacher“, freut sich René Thiede, Werkstattleiter in Hamburg, der die Software bereits umfangreich nutzt. „Heute dauert es nur noch fünf Minuten, einen neuen Auftrag anzulegen. Ohne die Software waren es ganze 20.“

L.I.T. CARGO

Denn einzelne Positionen müssen nicht länger händisch übertragen werden. Stattdessen gibt es in WERBAS ein Template für Standard-Aufträge, das problemlos um weitere Posten ergänzt werden kann.

DIGITALE LÖSUNG MIT VIELEN FUNKTIONEN

Außerdem erfolgen Lagerbuchungen nun mithilfe von Scannern. Auf diese Weise können wir die Bewegungen jederzeit nachvollziehen. Zudem hat sich die Fehleranfälligkeit bei der Datenübertragung deutlich verringert. Auch die Zeiterfassung für einzelne Reparaturen wird nun mit einem Scanner erfasst oder per Mausklick eingetragen. Das ermöglicht es uns, Arbeitsschritte genau nachzuvollziehen und auf dieser Basis die Kosten über die neue Software zu ermitteln. Eine Schnittstellenanbindung ermöglicht es uns außerdem, Artikel für Reparaturen zum optimalen Preis-Leistungs-Verhältnis zu bestellen.

„Wir sind so begeistert von der Arbeitserleichterung durch die Software, dass wir sie den übrigen Werkstätten jederzeit empfehlen“, sagt Thiede. Anfang November wurde sie in Bremen eingeführt. Bis Ende des Jahres soll sie zusätzlich in Brake, Baunatal und Oebisfelde zum Einsatz kommen. Die Implementierung der neuen Werkstattsoftware aktiv begleitet haben insbesondere Andreas Binz, Prozesse & Projekte, Dennis Siemers, Supervisor Werkstätten, sowie Finn Boyksen, Kaufmännischer Leiter. Sie waren dafür zuständig, die Software und ihre Oberfläche speziell an die Anforderungen unserer Werkstätten anzupassen und die Einführungsphase zu begleiten. Zusätzliche Unterstützung bekommt das Projektteam seit rund einem Monat von Thomas Möhlmann, dem neuen Leiter der Werkstatt Brake sowie des Zentraleinkaufs bei der L.I.T. Cargo. Er hat bereits erste Eindrücke gesammelt und engagiert sich jetzt dafür, die Software weiter zu verbessern.

BEDIENUNG WEITER VEREINFACHEN

Wir wollen uns aber nicht auf den ersten Erfolgen ausruhen. Im kommenden Jahr planen wir, weitere Funktionsweisen der Software zu testen, zum Beispiel das Add-ON WERBAS Blue. Hierbei lösen Smartphones die Scanner ab. Das bedeutet, dass alle Daten wie Lagerbuchungen oder Zeit und Auftragserfassungen über das Handy erfolgen. „Dadurch wird die Bedienung noch intuitiver, denn den Umgang mit dem Smartphone kennen wir alle aus unserem Alltag“, so Thiede. Das Pilotprojekt startet zunächst wieder in Hamburg. Nach erfolgreicher Einführung folgen dann alle weiteren Werkstätten.

Dank der neuen Software haben René Thiede und sein Team mehr Zeit für die wirklich wichtigen Dinge. Zum Beispiel das Lob der zufriedenen Kunden und Fahrer abzuholen...

The new software has given René Thiede and his team more time for the really important things in life at the warehouse, such as collecting bouquets of kudos from satisfied customers and drivers...



»Mit der neuen Software sind viele Prozesse deutlich einfacher geworden.«



»Neben der Zeiterfassung können wir alle Arbeitsschritte genau nachvollziehen und so die Kosten ermitteln. Mit der Schnittstellenanbindung können wir sogar die Artikel für Reparaturen zum optimalen Preis-Leistungs-Verhältnis bestellen.«



WORKSHOP 4.0 IMPLEMENTATION IN HAMBURG

WERBAS software solution to increase efficiency in processing orders

Digitalisation has not only been changing the face of production in the automotive industry, but also how people work in auto repair shops. Modern software solutions that improve the whole repair process have come to be a standard part of everyday life in the repair shop. We've been running a pilot project using WERBAS repair shop software at our repair shop in Hamburg since the summer of this year. It's been a success: we've seen the amount of work reduced and data management made easier since we implemented the solution.

Implementation took a lot of fine-tuning at the beginning as we had to start by feeding all our legacy data into the software. For this purpose, we have created extensive lists for customer, vehicle and invoice data, for example, and booked in our inventories and defined order items in the master data of the software. The effort paid off. "Lots of processes have

become much easier," says Hamburg repair shop manager René Thiede, where they've already made thorough use of the software. "Today it only takes five minutes to create a new order. Without the software there were 20" – there's no longer any need to enter the individual items manually. Instead, WERBAS has standard order templates with an easy-to-use option for additional items.

DIGITAL SOLUTION WITH LOTS OF FEATURES

Apart from that, the repair shop now uses scanners to keep inventory records. That means that we can always trace changes in our inventory. We've also seen a significant decrease in data transfer error rates. We now use a scanner to time individual repairs or enter the times at a click of the mouse, allowing us to track work procedures accurately as a basis for calculating costs using the new software. An interface

also helps us order the most cost-effective repair items.

"We're so delighted at how much easier the software has made life for us that we'd not hesitate to recommend the software to our other repair shops," says Thiede. Bremen implemented the software in early November. Brake, Baunatal, and Oebisfelde should also be using the software by the end of the year. Andreas Binz from Processes & Projects, repair shops supervisor Dennis Siemers, and commercial director Finn Bokken played an important role in actively implementing the new repair shop software. They were also responsible for customising the software and user interface to the specific requirements of our repair shops as well as providing support in the implementation phase. The new manager of the repair shop at our Brake location and central purchasing director at L.I.T. Cargo, Thomas Möhlmann, has been supporting the project

team for about a month. He has already gained first impressions and is now committed to further improving the software.

MORE PROCESS SIMPLIFICATION

We're not resting on our laurels after our initial achievement. We plan to test additional features to the software in the coming year, such as the WERBAS Blue add-on, which supports smartphones instead of scanners. This will mean recording all inventory as well as order time data using a smartphone.

"This will make operation even easier, as we all know how to use a smartphone from everyday life," says Thiede. This pilot project will be starting in Hamburg again. Other repair shops will follow after successful implementation.

»ICH HAB' DA MAL 'NE FRAGE«

Ask-me-anything-Format ermöglicht direkten Draht zur Geschäftsführung



Mit dem neuen Frage-Antwort-Format „Ask me anything“ bieten wir unseren Mitarbeitern ab sofort die Chance, ihre Fragen an unsere Führungsetage zu stellen und sie dadurch noch besser kennenzulernen. Von dem Ansatz versprechen wir uns zudem, den Kommunikations- und Informationsfluss innerhalb des Unternehmens zu verbessern. Ab dem kommenden Jahr beantwortet monatlich jeweils ein Geschäftsführer die Fragen der Belegschaft.

UND SO FUNKTIONIERT'S

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, seine Fragen rund um die L.I.T. Gruppe im Vorfeld einzureichen. Inhaltlich sind dem Ganzen keine Grenzen gesetzt. Jeden Monat sammeln und sortieren wir im Vorfeld des Interviews die Themen und bereiten diese auf. Zwei Wochen später stellen wir die ausgewählten Fragen dann gebündelt und anonym der Geschäftsführung. Während des Interviews erstellen wir auch Fotos. Im Anschluss fassen wir die Antworten in einem Dokument zusammen, das wir Ende des Monats an unsere Belegschaft schicken. Zusätzlich wird es auch im Intranet bereitgestellt. Dazu gibt es in der nächsten Ausgabe der L.I.T.eratur ein „Best-of“ der Antworten.

DIE INTERVIEW-PARTNER STEHEN FÜR DAS ERSTE QUARTAL 2019 BEREITS FEST

Im Januar stellt sich Fokke Fels den Fragen der Belegschaft. Im Februar freut sich Simeon Breuer darauf, von den Mitarbeitern befragt zu werden. Im März steht dann Ingo Schreiber zur Verfügung, ehe im April Julian Lachnitt den ersten Durchgang abschließt.



WIE REICHT MAN DIE FRAGEN EIN?

Bitte reicht eure Fragen online bis zum Fünften des jeweiligen Monats unter <https://lamapoll.de/ama> ein.

Selbstverständlich sind die Fragen anonym – bei allen Rückfragen steht Julian Derst von der Personalentwicklung gerne telefonisch zur Verfügung.

»THERE'S SOMETHING I'D LIKE TO KNOW...«

Ask-me-anything format for a direct line to the management team

Our new AMA format gives our employees an opportunity to put questions to our senior management team, and get to know the team more closely. We also hope that this approach will improve communication and information flows within our company. Starting next year, one of our directors will be answering staff questions each month.

Here's how it works

Each employee is given an opportunity to send in his or her questions about the L.I.T. Group beforehand. The question can be about absolutely anything. We collect and sort the questions before the interview every month. A fortnight later, we gather together all the questions we've selected and submit them anonymously to the management team. We'll be taking photos during the interview. After that, we collect the answers and put them into a document for dissemination amongst the workforce at the end of the month. We'll also be posting it on the intranet. In addition, we'll be publishing a "best of" from the questions in the next issue of L.I.T.eratur.

The interviewees have already been selected for the first quarter of 2019

Fokke Fels will be answering staff questions in January. Simeon Breuer looks forward to addressing the employees' questions in February. March will see Ingo Schreiber on the hot seat, and Julian Lachnitt will be finishing off the first round of questions for the year in April.

How to ask questions?


Please submit your questions online by the fifth of the month at <https://lamapoll.de/ama>. For further support, please contact Julian Derst from HR Development.

»ENDSPURT«

Neubau des Logistikzentrums LLC 4
im Güterverkehrszentrum Bremen
steht kurz vor der Fertigstellung




Es ist immer wieder erstaunlich, in welcher atemberaubenden Geschwindigkeit ein Logistikzentrum entsteht. Noch im September 2018 konnten man zwischen den Betonsäulen des LLC 4 auf Sandboden und ohne Dach über dem Kopf umhergehen. Jetzt sind die ersten beiden je 10.000 Quadratmeter großen Hallenabschnitte dicht, die Hallenböden gegossen und 19 von insgesamt 22 Toren eingebaut. Der Trockenbau auf der Mezzanine und die Bauarbeiten des dritten Hallenabschnitts sind in vollem Gange.



381.225 m² Trapezblech für die Außenverkleidung wurden verarbeitet.

381,225 square metres of trapezoidal sheet for the exterior cladding were processed.



6.250 Kubikmeter Beton für den Hallenboden wurden gegossen und geschliffen.

6,250 cubic metres of concrete for the hall floor were poured and grinded.



233 Betonpfeiler bilden die Grundkonstruktion für das Baukastensystem.

233 piers of concrete form the basic construction for the modular system.



»Das 25.000 Quadratmeter große Logistikzentrum soll im Februar 2019 an uns übergeben werden. Wir betreiben dann in Bremen vier Logistikzentren mit über 120.000 Quadratmetern«, freut sich Thimo Schulz, kaufmännischer Leiter der L.I.T. Lager & Logistik. Das ist schon etwas Besonderes. Um für die Zukunft optimal aufgestellt zu sein, haben wir IT-basierte Lagertechnik integriert. »Wer beim eCommerce vorne mitspielen will, kann nicht oldschoolmäßig mit Block und Bleistift um die Ecke kommen«, so Schulz weiter.

Um die Themen IT, Digitalisierung und Automatisierung in unserem Portfolio weiter voranzutreiben, werden wir uns auch in personeller und technischer Hinsicht weiterentwickeln. Viele neue Mitarbeiter sind bereits an Bord, um voll motiviert durchzustarten und die neue Technik in Betrieb zu nehmen.

»END IN SIGHT«

New LLC 4 logistics building at Bremen freight centre nearing completion

The speed at which the new logistics centre has been taking shape never ceases to amaze. Even as late as September 2018, you'd still have been walking across a sandy floor between the concrete pillars with no roof over your head at LLC 4. The two hall sections with a floor area of 10,000 square metres each have been sealed, the floors have been laid, and nineteen of the twenty-two gates have been fitted. Drywall work on the mezzanine is in full swing, as is construction in the third hall section.

"The logistics centre with its 25,000 square metres of floor space should be ready for transfer of title in February 2019. This'll bring us up to four logistics centres in Bremen with more than 120,000 square metres of floor space altogether," says Thimo Schulz,

L.I.T. warehousing and logistics commercial director. This is pretty special. We've integrated modern IT-based warehousing technology for the best possible preparation for the future. "It'll take more than an old-school clipboard and pencil to play in the first row in e-commerce," says Schulz.

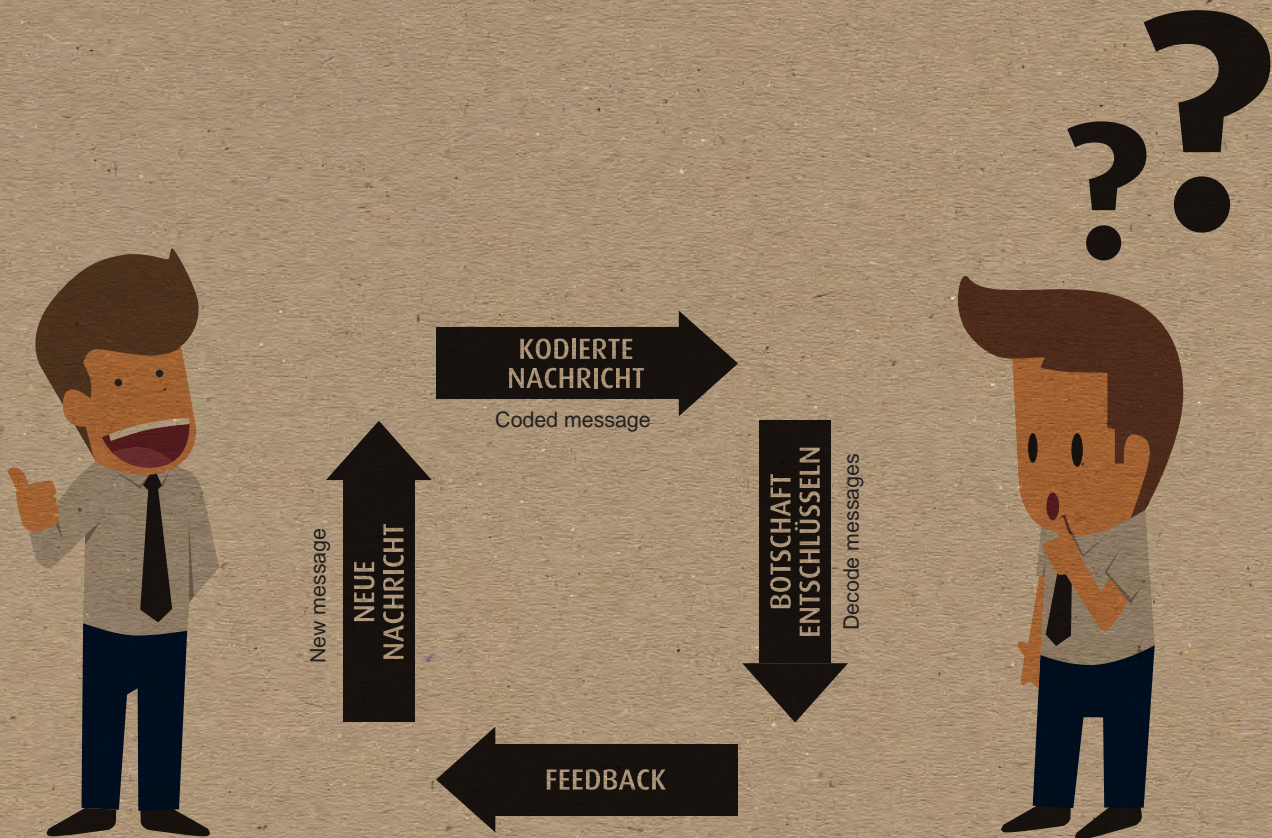
We'll be undergoing further developments in both staffing and technology to move forward in IT, digitalisation and automation in our portfolio. We have many new employees already on board, and they're raring to go and implement the new technology.

Preparations are already in full swing for the hall floor in the third construction phase.



Die Vorbereitungen für den Hallenboden im dritten Bauabschnitt laufen bereits auf Hochtouren.

Preparations for the hall floor in the third construction phase are already in full swing.



»MAN KANN NICHT NICHT KOMMUNIZIEREN!«

Zweite Runde der Seminarreihe für Führungskräfte

Kommunikation und Mitarbeiterentwicklung waren die zentralen Themen im Modul #2 unseres Führungsentwicklungsprogramms. Denn wie schon der Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick treffend feststellte, kann man nicht nicht kommunizieren. Das zweitägige Seminar war gleichzeitig der Auftakt für die kommenden Mitarbeitergespräche in der L.I.T. Gruppe.

←

Kommunikation könnte so einfach sein. Zumindest in der Theorie. In der Realität sind es meist jedoch eher Missverständnisse oder Meinungsverschiedenheiten, die zwischenmenschliche Kommunikation so kompliziert machen. Das Thema ist so komplex, dass sich eine ganze Wissenschaft damit befasst, die Verständigung zwischen Personen besser zu verstehen.

Communication could be so easy! Well, that's the theory. Reality is usually replete with misunderstandings and disagreements to make interpersonal communication complicated. This is such a complex topic that a whole science has grown up around understanding how to improve understanding in communication.



DAS SENDER-EMPFÄNGER-MODELL

Kommunikation hat immer zwei Seiten. Was man sagt – oder sagen will – und was der Gesprächspartner wahrnimmt, muss noch lange nicht identisch sein. Genauso gilt der Umkehrschluss: Was man verstanden hat, was so nicht zwangsläufig beabsichtigt.

THE SENDER-MESSAGE-CHANNEL-RECEIVER (SMCR) MODEL

It takes two to communicate. What one person says, or rather wants to say, and what the other perceives as having been said can be two very different things. It's the same the other way around: what one person understands is not necessarily what the other actually meant to say.

»ONE CANNOT NOT COMMUNICATE«

Second round in the managerial seminar series

Module #2 in our leadership development programme focused on communication and employee development As the communication scientist Paul Watzlawick aptly put it, **one cannot not communicate. The two-day seminar also ushered in the upcoming employee meetings in the L.I.T. Group.**

Being a team leader is one of the main roles we have set for our managers. The mission of a team leader is to bring employees forward. Communication is the key to success, which is why the second module saw our management team dealing in depth with perception, changing perspectives, and feedback. Only those who can put themselves into the other person's shoes and provide constructive

feedback can help employees develop and strengthen their longterm loyalty to the company.

The managers met in Walsrode for two days to discuss these topics, forming small groups to deal with the individual issues at hand. We rearranged the groups differently from the first module to stimulate a personal and factual exchange. It was a thorough success, also at reinforcing networking and cohesion within the management team.

Positive feedback

Matthias Köhnecke from k.brio gave a lively presentation on the subject at hand, we had been working with the

Eine der prägenden Rollen, die wir für unsere Führungskräfte festgelegt haben, ist die des „Teamleaders“. Seine Aufgabe ist es, Mitarbeiter nach vorne zu bringen. Kommunikation ist dabei der Schlüssel zum Erfolg. Deswegen beschäftigte sich unsere Führungsmannschaft im zweiten Modul intensiv mit den Themen Wahrnehmung, Perspektivwechsel und Feedback. Denn nur, wer sich in sein Gegenüber hineinversetzt und konstruktive Rückmeldung gibt, kann den Mitarbeitern bei ihrer Entwicklung helfen und so langfristig ihre Bindung ans Unternehmen stärken.

Für zwei Tage haben sich die Führungskräfte dazu in Walsrode getroffen. In Kleingruppen setzten sich die Teilnehmer mit den einzelnen Aspekten auseinander. Um den inhaltlichen und persönlichen Austausch anzuregen, haben wir die Gruppen anders zusammengesetzt als im ersten Modul. Und das mit Erfolg! Denn so wurde auch die Vernetzung und der Zusammenhalt innerhalb der Führungsmannschaft gestärkt.

POSITIVES FEEDBACK

Lebhaft vermittelt hat die Inhalte Matthias Köhnecke von der Bremer Unternehmensberatung k.brio, mit der wir gemeinsam das Programm für die Führungskräfteentwicklung entworfen haben. Das Feedback der Teilnehmer fiel durchweg positiv aus. Insbesondere die fachliche Versiertheit wurde hervorgehoben. Dazu sei Köhnecke auch menschlich zu 100 Prozent auf „L.I.T. Wellenlänge“ gewesen, so das Fazit.

Im dritten Modul soll nun eine andere Führungsrolle in den Fokus genommen werden: der Veränderungsmanager. Hier stehen deshalb das Unternehmens- und Veränderungsmanagement auf dem Programm.

Bremen-based business consultancy firm on designing the leadership development programme. The attendees gave a thoroughly positive response to the seminar, especially the technical aptitude. Köhnecke was also a hundred percent on the „L.I.T. wavelength“ on a human level, according to the feedback.

The third module aims to focus on another leadership role – the change manager – and will be pursuing the topic of corporate and change management.



»MITEINANDER STATT ÜBEREINANDER«

Das Mitarbeiterorientierungsgespräch als Katalysator unserer Unternehmenskultur

Gespräche zu führen, ist der Grundstein für eine gute Kommunikations- und Feedbackkultur und letztlich für den Erfolg von Führungsarbeit. Deshalb haben wir uns für die sukzessive Einführung von Mitarbeiterorientierungsgesprächen (MOG) entschieden. Damit hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, mindestens einmal im Jahr Themen im vertraulichen Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten vorzubringen.

Anfang 2019 werden die MOGs von der Führungsriege geplant, terminiert und anschließend mit den Kollegen durchgeführt. Erstes Ziel der Gespräche ist es, die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeitern zu verbessern. Basis des Dialogs sind daher Vertrauen und Fairness. Auch soll das Gespräch Klarheit und Sicherheit in der Arbeitssituation schaffen, die Motivation verbessern, die Arbeitszufriedenheit erhöhen und somit insgesamt zu einem besseren Arbeitsergebnis beitragen.

Wichtig ist, dass es sich beim MOG nicht um ein Gehalts- oder klassisches Beurteilungsgespräch handelt. Vielmehr zielt der gemeinsame Austausch auf eine gegenseitige Orientierung und Wertschätzung ab. Darüber hinaus unterscheidet es sich grundlegend von alltäglichen Gesprächen oder Besprechungen. Sie sind auch nicht mit anlassbezogenen Konflikt- oder Beurteilungsgesprächen zu verwechseln.

Inhalte des Gesprächs werden ohne Ausnahme vertraulich behandelt, es sei denn, beide Gesprächspartner vereinbaren die Weitergabe von Informationen. Im Anschluss wird gemeinsam ein Gesprächsprotokoll angefertigt, das bei den Gesprächspartnern verbleibt und nicht weitergegeben wird.

Die Personalentwicklung erhält lediglich eine Bestätigung, dass das Gespräch geführt wurde.

SO LAUFEN DIE MOGS AB

Den Termin für das MOG teilt der Vorgesetzte circa zwei bis vier Wochen im Vorfeld mit. Zeitgleich erhalten die Mitarbeiter Unterlagen für die Vorbereitung. Die Dauer soll dabei maximal eine Stunde, aber nicht weniger als 20 Minuten betragen. Im Nachgang sollten beide Gesprächspartner dann noch einmal rekapitulieren: Was nehme ich aus den Gesprächen für mich persönlich mit? Was hat sich durch das Gespräch verändert? Was nehme ich mir konkret vor? Welche Dinge muss ich im Anschluss mit wem klären? Bei Fragen oder Anliegen, die sich aus den

Personalentwicklung zur Seite.

Entstanden ist das Konzept auf Basis der Umfrage unter unseren Mitarbeitern sowie den Führungskräften, die wir Ende 2017 durchgeführt hatten. Ziel war es, den Status Quo unserer Führungskultur zu ermitteln und daraus Maßnahmen für die weitere Qualifizierung der Führungsmannschaft abzuleiten. Im ersten Schritt starteten wir daraufhin die Pilotphase für die MOGs in der L.I.T. Spedition und L.I.T. Cargo. Dabei legten wir den Ablauf und die dazugehörige Dokumente fest, die im Führungsentwicklungsprogramm weiter erprobt wurden. Als nächstes steht nun der Startschuss in der gesamten L.I.T. Gruppe an.

Im Anschluss an die Gespräche wollen wir dann erneut die Mitarbeiter sowie die Führungskräfte befragen, um die Wirkung der Maßnahme zu evaluieren.

Gesprächen ergeben, steht die Perso-

»TALKING TO EACH OTHER INSTEAD OF ABOUT EACH OTHER«

Employee orientation meetings as a catalyst for our corporate culture

Hosting meetings forms the backbone of a healthy culture of communication and feedback, and ultimately managerial success. This is why we have decided on gradually introducing employee orientation meetings. Employee orientation meetings give every employee the opportunity to bring up issues in a confidential meeting with their immediate supervisors at least once a year.

Management will be planning, scheduling, and conducting employee orientation meetings with colleagues from early 2019. The first aim of the meetings is to improve communication and cooperation between management and employees, so mutual trust and fairness serve as the basis for dialogue. The meeting should provide clarity and security in the work situation, raise motivation,

boost job satisfaction and therefore generally contribute to an overall improvement in working results.

The important thing to realise is that an employee orientation meeting is not a meeting about pay or performance review in the classical sense, but an exchange of views aimed towards mutual orientation and appreciation. Beyond that, employee orientation meetings are fundamentally different from usual conversations and meetings, and mustn't be confused with ad hoc conciliation or performance evaluation meetings. The matters discussed at the meeting are kept confidential without exception unless both parties agree on disclosure to third parties. The two parties to the meeting draw up a joint set of minutes from the meeting; the minutes are then kept by the parties and not

shared with others. Human resources development will only receive confirmation that the meeting took place.

Employee orientation meetings – how they work

The supervisor will set a date for the employee orientation meeting around two to four weeks in advance. This will also include sending the employees documentation to help them prepare for the meeting. The meeting should take between twenty minutes and an hour, plus a recap to follow the meeting: What is my personal takeaway from the meeting? What changes have taken place in view of the meeting? What are my actual objectives now? What matters do I have to settle, and with whom, after the meeting? Human resources development are there to help you if you have any questions

or other issues arising from the meeting.

The idea was based on an employee and management survey that we conducted at the end of 2017. The aim of the survey was to elucidate the current status of our management culture, and use the results to develop additional qualifications for our management team. The first step entailed launching the pilot phase of the employee orientation meetings at L.I.T. Spedition and L.I.T. Cargo, which saw us laying down the procedure and corresponding documents.

The next step will be to launch the project across the entire L.I.T. Group. After the meetings, we would like to ask the employees and managers to evaluate the effect of this project.

Michael Borowski, Operations Manager, und Michael Grudzinski, der seit dem 1. November als Airfreight Manager an Bord ist, können jetzt richtig durchstarten.

Michael Borowski, our operations manager, and airfreight manager Michael Grudzinski, who joined us on 1 November 2018, can now go full steam ahead.



IATA CERTIFICATE FOR AIR & SEA DIVISION

Accreditation allows direct negotiation with airlines

Our Air & Sea Division has recently received an official certification from the International Air Transport Association (IATA). On the one hand, this confirms that we've satisfied the standards set by the airlines' umbrella organisation. On the other, the certificate authorises us to negotiate directly with the airlines when conducting international business.

IATA accreditation is subdivided into the main categories general criteria, financial criteria, qualification of personell, safety, and data protection. Because of that, we have recently hired two additional employees with sufficient experience in air freight. We manage our worldwide door-to-door freight deliveries from the freight centre in Bremen, which provides us with direct connections to sea and air freight services.

»Sparte Air & Sea mit IATA-Zertifikat ausgezeichnet«

Akkreditierung ermöglicht direktes Verhandeln mit Airlines

Unsere Air & Sea-Abteilung wurde kürzlich offiziell mit dem Zertifikat der International Air Transport Association (IATA) ausgezeichnet. Das bestätigt zum einen, dass wir die vorgegebenen Standards des Dachverbands der Fluggesellschaften erfüllen. Zum anderen bevollmächtigt uns die Auszeichnung dazu, ab sofort bei der Abwicklung von internationalen Geschäfte selbst direkt mit den Airlines zu verhandeln.

Die IATA-Akkreditierung ist unterteilt in die Hauptkategorien allgemeine Kriterien, finanzielle Kriterien, Befähigung des Personals, Sicherheitskriterien und Datenschutz. Vor diesem Hintergrund haben wir zuletzt zusätzlich zwei Mitarbeiter mit ausreichend Erfahrung im Bereich Luftfracht eingestellt. Vom Güterverkehrszentrum in Bremen, der uns eine direkte Anbindung an den Schiffs- und Flugverkehr bietet, steuern wir unsere weltweiten Door-to-Door-Zustellungen.



Hotline: 00800 03627867



www.docstop.eu

»WIR SIND DocStop TOP-PARTNER«

Seit 2015 unterstützen wir die Initiative DocStop für Europäer e.V. dabei, eine bessere medizinische Versorgung von Berufskraftfahrern an ihrem Arbeitsplatz zu gewährleisten. Zuletzt haben wir unser Sponsoring erneut aufgefrischt. Unser Prokurist Robert Hennemann überreichte Mitte November einen Scheck in Höhe von 2.500 Euro an den Vorstandsvorsitzenden von DocStop, Joachim Fehrenkötter.

Mit der finanziellen Unterstützung leisten wir auch einen Beitrag zur Verkehrssicherheit. Denn nur gesunde Fahrer sind gleichzeitig auch sichere Fahrer, die weniger Verkehrsunfälle verursachen. Damit sie mit gesundheitlichen Beschwerden auch während der Touren unkompliziert einen Arzt aufsuchen können, hat DocStop entlang der Autobahnen ein flächendeckendes Netz aus mehr als 700 Mediziner, Kliniken und Krankenhäusern innerhalb Deutschlands geschaffen.

Über eine Hotline erhalten die Fahrer zunächst Informationen über den nächsten DocStop-Anlaufpunkt sowie die Telefonnummer einer Arztpraxis oder eines Krankenhauses. Die Service Points befinden sich auf Autohöfen oder autobahnnahen Speditionsgeländen, sodass die Fahrzeuge dort abgestellt werden können. Im Durchschnitt sind es von dort aus dann lediglich 1,5 Kilometer zum Mediziner. Auch L.I.T.-Fahrer haben von dem Angebot bereits profitiert. Dabei ist nicht einmal eine Mitgliedschaft bei DocStop erforderlich. Vielmehr richtet sich das Angebot des Vereins an alle Fahrer auf Europas Straßen.

»WE ARE NOW DOCSTOP TOP PARTNERS«

Since 2015 we've been supporting the DocStop für Europäer e.V. initiative towards improving medical care for professional drivers at their place of work. We've recently spruced up our sponsoring strategy again. Our signatory, Robert Hennemann, handed over a cheque for € 2,500 to DocStop board chairman Joachim Fehrenkötter in mid-November.

This financial contribution is set to help improve road safety as only

healthy drivers are safe drivers who cause fewer traffic accidents. DocStop has created a nationwide network of more than seven hundred physicians, clinics and hospitals along Germany's motorways to make it easy for drivers to consult a doctor if they experience health problems while on the road.

Via a hotline, the drivers first receive information about the next DocStop service point as well as the telepho-

ne number of a doctor's office or a hospital. The service points are located at HGV service stations and freight centres near the motorway for the drivers to park their trucks. The distance from there to the doctor averages at one and a half kilometres. L.I.T. drivers have also benefited from the service. Drivers need not even be DocStop members as the association's services are aimed at all drivers on European roads.

DIES UND DAS | THIS AND THAT



»WIR SIND, WAS WIR TUN«

L.I.T. unterstützt Rudi-Rotbein-Club der NABU Kreisgruppe Wesermarsch

Gemeinsam für Mensch und Natur: Unter diesem Motto begeistert der Naturschutzbund Deutschland e.V. (NABU) viele Menschen. Seit mehr als hundert Jahren setzt sich der Verein für die Rettung unserer Natur ein. Auch uns liegt unsere Umwelt sehr am Herzen. Deshalb unterstützen wir den Rudi-Rotbein-Club der NABU Kreisgruppe Wesermarsch, indem wir ihm, wie schon in den letzten Jahren, wieder T-Shirts für den Nachwuchs stiften.

Uns ist es wichtig, dass wir uns für Artenvielfalt, den Schutz intakter Lebensräume, für gute Luft, sauberes Wasser, gesunde Böden und den schonenden Umgang mit unseren endlichen Ressourcen einsetzen. »Wenn wir auch die Kleinsten für den Naturschutz begeistern können, ist das eine großartige Sache«, so Ulrike Bley, unsere Beauftragte für Nachhaltigkeit. So können die Kinder auf der L.I.T.-eigenen Streuobstwiese ihr Motto gleich in die Tat umsetzen.

»WE ARE WHAT WE DO«

Support from LIT for Rudi Rotbein Club run by the NABU association for natural conservation, Wesermarsch district group

Together for people and nature: many people have heeded the German Naturschutzbund Deutschland e.V. (NABU) natural conservation association's call. NABU has been campaigning for natural conservation for more than a century, and we're just as keen on protecting the environment. With this in mind, we have been supporting the

association's Rudi Rotbein Club run by the Wesermarsch district group by donating T-shirts for the new generation as we have done in recent years.

We place a lot of importance on our commitment to biodiversity, healthy habitat protection, clean air and water, healthy soil, and careful use of our fini-

te resources. "We've achieved something great if we can inspire the youngest amongst us for nature conservation," says Ulrike Bley, our quality manager, and our own orchard at L.I.T. gives the kids plenty of opportunity to put it into action.

»LITTLE WORKS OF ART FROM YOUNG ARTISTS«

First to third place in this year's AJA Registrars painting competition goes to the L.I.T. youngsters!

Congratulations to the young artists! Between June and September children between the ages of three and twelve had the opportunity to send pictures on the subject of the environment to the certification institute. Our young artists put a lot of thought into the subject beforehand, letting their imaginations run wild. The result has been small works of art on paper.

A total of twenty children took part in the art competition, which was held for the first time this year. The jury was spoiled for choice in picking the three best entries. The lucky winners each won a creativity set including modelling clay, crayons, Pixie books, and other little treasures. But everyone was a winner; nobody was left emptyhanded for their creative endeavours as every young artist was awarded an AJA colouring book.

IMPRESSUM | IMPRINT

L.I.T.ERATUR #2 | 2018

Herausgeber | Editor

L.I.T. AG
Otto-Hahn-Straße 18
26919 Brake
Tel.: +49 4401 920-0
E-Mail: coco@lit.de
www.lit.de

Erscheinungsweise |

Frequency of publication

Alle vier Monate
Every four months

Konzept, Grafik |

Concept, Graphic

Dietmar Graeber

Druck | Print

Müller Ditzén AG,
Bremerhaven

Redaktion | Redaction

L.I.T., Dietmar Graeber,
Julian Derst, Agentur Sputnik

Fotos, Illustration |

Pictures, Illustration

L.I.T., Dietmar Graeber,
Marc-André Kalthoff,
iStockphoto

Wir danken allen

Geschäftspartnern, Kolleginnen und Kollegen für ihre Unterstützung!

Thanks for support to all business partners and colleagues!

Die aktuelle Ausgabe können Sie auch online im L.I.T. Intranet lesen.

You can read the current issue at the L.I.T. Intranet.



Henry Vincent Roschke – 10 Jahre | 10 years



Elisa Bruns – 11 Jahre | 11 years



Felix Rohlfing – 8 Jahre | 8 years

»KLEINE KUNSTWERKE VON KLEINEN KÜNSTLERN«

Platz eins bis drei des Malwettbewerbs
der AJA Registrars geht an den L.I.T.-Nachwuchs!

Herzlichen Glückwunsch an die jungen Künstler! Zwischen Juni und September hatten Kinder zwischen drei und zwölf Jahren die Möglichkeit, Bilder rund um das Thema Umwelt an das Zertifizierungsinstitut zu schicken. Zu den Motiven machten sich die Künstler im Vorfeld viele Gedanken und ließen ihrer Fantasie freien Lauf. Herausgekommen sind kleine Kunstwerke auf Papier.

Insgesamt nahmen 20 Kinder an dem erstmals in diesem Jahr ausgerichteten Malwettbewerb teil. Eine Jury hatte am Ende die Qual der Wahl, die drei schönsten Bilder auszuwählen. Die Gewinner durften sich über je ein Kreativset inklusive Knete, Buntstifte, Pixiebücher und weiterer kleiner Überraschungen freuen. Verlierer gab es aber trotzdem keine, denn auch die anderen Teilnehmer gingen aufgrund ihrer kreativen Leistungen nicht leer aus. So erhielten alle ein AJA Malbuch.

L.I.T. Group supporting Jade University of Applied Sciences with a hundred bean bags for the students' cinema.

»BOCK AUF GROSSES KINO!«

Die L.I.T. Gruppe unterstützt die Jade Hochschule Elsfleth mit 100 Sitzsäcken für das Studentenkino



If the mountain will not come to Muhammad, Muhammad must go to the mountain. The same goes for us. Securing the next generation's interest in the L.I.T. Group involves addressing them in their own living environment. In this case, it's the planned students' cinema run by the Maritime and Logistics Department at Jade University of Applied Sciences. We'll be providing a real cinema feeling even before the cinema opens its doors – after all, a cosy beanbag will make the popcorn that much tastier. We've donated them and shipped them from Berlin to Elsfleth – just-in-time, of course.

The idea behind the project is to make a reputation as an attractive employer for coming generations in the region, and show them how to start a career at the L.I.T. Group – from internships to student jobs to thesis collaborations. We've been collaborating with the university of applied sciences near our headquarters at Brake for years. Jade University of Applied Sciences cinema representative David Elzener has reported early achievements with the odd student already part of our team. One such student is Vanessa Kuck and her thesis on risk management taking the example of relocating inventory, which she's writing at L.I.T. Warehousing and Logistics in Bremen where she is also taking an active part in operations.

V.l.n.r.: David Elzener, Kino-Referent der Jade Hochschule Elsfleth und Julian Derst von der L.I.T. Personalentwicklung

F.l.t.r.: Jade University of Applied Sciences cinema representative David Elzener and Julian Derst from L.I.T. HR development

Wenn der Berg nicht zum Propheten kommt, muss der Prophet zum Berg gehen. Das gilt auch für uns: Um das Interesse junger Menschen für die L.I.T. Gruppe zu gewinnen, müssen wir sie in ihrem Lebensumfeld ansprechen, zum Beispiel im geplanten Studentenkino des Fachbereichs Seefahrt und Logistik der Jade Hochschule Elsfleth.

Schon vor dem offiziellen Start sorgen wir dort für die richtige Kinoatmosphäre. Denn bei Popcorn & Co.

dürfen gemütliche Sitzsäcke nicht fehlen. Diese haben wir gestiftet und natürlich Just-in-Time von Berlin nach Elsfleth transportiert.

Hinter dem Projekt steht der Gedanke, uns bei den Nachwuchskräften als attraktiver Arbeitgeber in der Region zu positionieren und ihnen alle Einstiegsmöglichkeiten in die L.I.T. Gruppe zu zeigen: vom Praktikum über die Arbeit als Werkstudent bis hin zu Abschlussarbeiten. Seit vielen Jahren kooperieren wir

mit der Hochschule in der Nachbarschaft unseres Braker Stammsitzes. Erste Erfolge kann David Elzener, Kino-Referent der Jade Hochschule Elsfleth, bereits vermelden. Denn der ein oder andere Studierende ist bereits Teil unseres Teams. Zum Beispiel Vanessa Kuck, die ihre Abschlussarbeit über das »Risikomanagement am Beispiel eines Lagerumzugs« bei der L.I.T. Lager & Logistik in Bremen schreibt und dort bereits aktiv in die operativen Vorgänge eingebunden ist.

»PÄCKCHEN FÜR KINDER IN DER UKRAINE«

Zwei L.I.T. Lkw auf Achse für
Weihnachtsspendenprojekt
»Kinder helfen Kindern«



PARCELS FOR KIDS IN UKRAINE

L.I.T. supporting Xmas donation
project »children helping children«
with two lorries

Putting a smile onto a child's face – we'd like to share a Merry Yuletide with kids from poorer regions. To this end, we've been supporting the Xmas parcel convoy to Ukraine for several years in a fundraising campaign organised by the NPO Round Table Germany. This time saw a whopping seven thousand festively decorated parcels filled with gifts. L.I.T. also provided two lorries for shipping the goods to Ukraine.

The end of the year always sees kids full of anticipation for the festive season – the season of gobbling up sweets and opening presents. It's a different story in some of the poorer regions of Europe, so Round Table Germany launched a Christmas fundraiser for children helping children in 2004, which has since constantly grown from strength to strength.

The aim of the project is to put a smile onto the faces of kids in poorer regions. The NPO ensures that the parcels are distributed amongst schools, orphanages, and hospitals, and this time they're in Ukraine. Donations ranging from clothes to toys and teddies to candy and crayons and pens and pencils were collected at day-care centres, primary and secondary schools in Brake and the surrounding area.

The variety of parcels meant that two lorries were needed for the first time this year. This project means a lot to us, and we were glad to provide the lorries. The lorries were loaded at the Round Table warehouse near Frankfurt at the end of November. After that, the convoy together with the Round Table headed off for Ukraine. The service organisation has established a local network of trusted agents in Ukraine to ensure smooth distribution of the parcels. As tiring as the trip might have been for everyone involved, the look of joy in children's eyes at receiving the parcels was more than enough to make up for it.

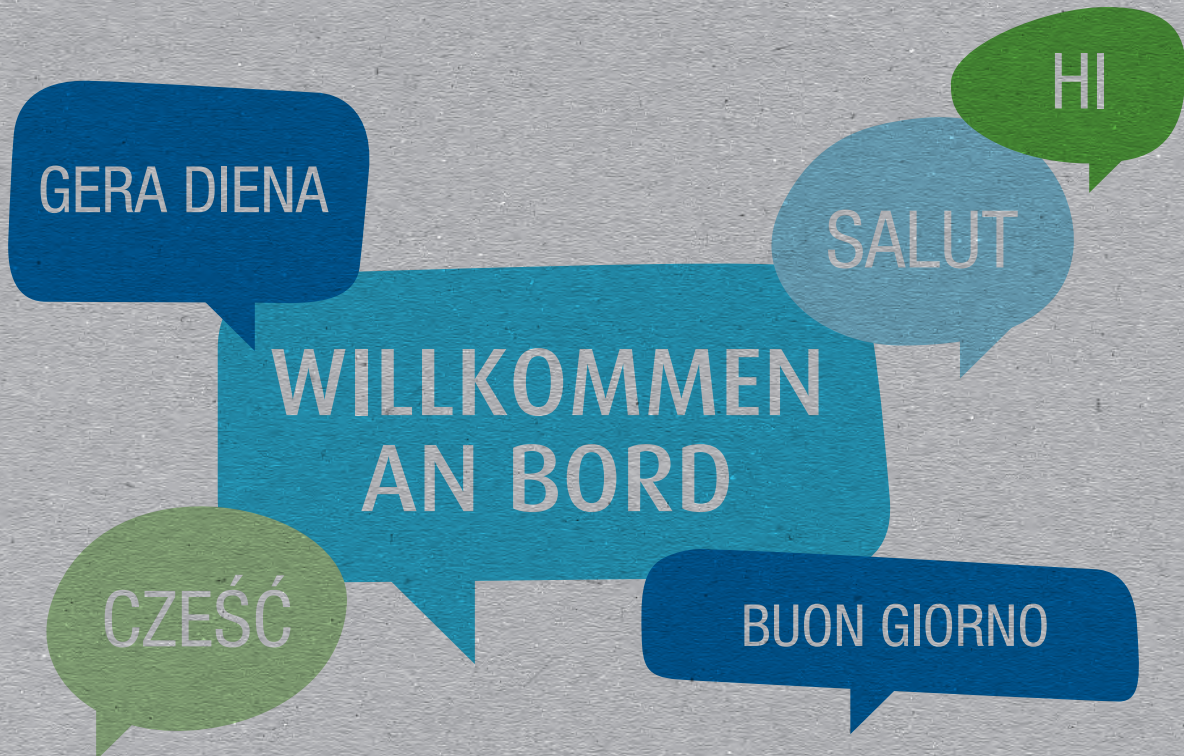
Strahlende Kinderaugen sind das Ergebnis: Um auch Kindern aus ärmeren Regionen ein schönes Weihnachtsfest zu ermöglichen, unterstützen wir bereits seit mehreren Jahren den Weihnachtspäckchenkonvoi. Organisiert wird die Spendenaktion von der Non-Profit-Organisation Round Table Deutschland. Diesmal kamen so insgesamt 7.000 mit Geschenken gefüllte und weihnachtlich dekorierte Päckchen zusammen. Für den Transport in die Ukraine hat L.I.T. zwei Lkw zur Verfügung gestellt.

Die Vorfreude der Kinder auf Weihnachten ist jedes Jahr aufs Neue riesengroß. Denn dann heißt es wieder Süßigkeiten naschen und Geschenke auspacken. In den ärmeren Regionen Europas sieht das zum Teil ganz anders aus. Aus diesem Grund hat der Round Table Deutschland 2004 unter dem Motto „Kinder helfen Kindern“ eine Weihnachtsspendenaktion gestartet, die immer weiter gewachsen ist.

Ziel des Projekts ist es, Kindern aus ärmeren Regionen eine Freude zu bereiten. Die Non-Profit-Organisation sorgt für die Verteilung der Päckchen an Schulen sowie Waisen- und Krankenhäusern – diesmal in der Ukraine. Dazu wurden im Vorfeld wieder Spenden an Kindergärten, Grund- und weiterführenden Schulen in Brake und Umgebung gesammelt. Die Unterstützung reichte dabei von Kleidung über Spielzeug, Kuscheltieren bis hin zu Süßigkeiten sowie Bunt- und Schreibstiften.

Aufgrund der Vielzahl an Paketen wurden in diesem Jahr für den Transport erstmals zwei Lkw benötigt. Da uns das Projekt besonders am Herzen liegt, haben wir diese gerne bereitgestellt. Ende November erfolgte die Beladung der Lkw am Round-Table-Zentrallager bei Frankfurt. Anschließend machte sich der Weihnachtspäckchenkonvoi begleitet von Round-Table-Mitarbeitern auf den Weg Richtung Ukraine. Damit die Verteilung dort auch gelingt, hat der Service Club vor Ort ein Netz von Vertrauensleuten aufgebaut. Auch wenn die Reise für die Beteiligten durchaus anstrengend war, wurden sie dafür bei der Päckchenübergabe durch strahlende Kinderaugen hinreichend belohnt.

We warmly welcome our new apprentices, colleagues and we are looking forward to a successful collaboration! The L.I.T. Group lives an open corporate culture in which everyone contributes in being a part of the whole. Of course, in line with our motto »Together for success«, we will gladly assist you with any questions you have.



»HALLO!«

Wir begrüßen unsere neuen Auszubildenden und Kollegen aufs Herzlichste und freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit!

Die L.I.T. Gruppe lebt eine offene Unternehmenskultur, in der jeder als Teil des Ganzen seinen persönlichen Beitrag zum Gelingen leistet. Frei nach unserem Motto »Gemeinsam zum Erfolg« stehen wir bei Fragen natürlich gerne zur Verfügung, um den Mitarbeitern die Eingewöhnung zu erleichtern.

BAUNATAL / LC

RINKE, PATRICIA
Verwaltung |
Administration

BRAKE / LA

BECKMANN, ANNIKA
Corporate
Communications

BRUHNKEN, RIEKE
Finanzbuchhaltung |
Accounting

DE VRIES, STEPHANIE
Assistenz kfm. Leitung |
Assistance commercial
management

EIKIS-SAGCOB, COLIN
Azubi | Apprentice

FREYE, PATRICK
Fachinformatiker |
IT specialist

JANDA, NINA
Controlling

KALLA, MELANIE
Personalreferentin
Ausbildung |
Personnel specialist

REUTHER, JULE
Azubi | Apprentice

WIEDEMANN, PHILIPP
Azubi | Apprentice

BRAKE / LC

KOWALCZYK, DANIEL
Azubi | Apprentice

MÖHLMANN, THOMAS
Werkstattleiter |
Workshop manager

THON, ALEXANDER
Azubi | Apprentice

WINTER, JULIA
Operatives Controlling |
Controlling

BRAKE / LL

KINGHORST, LYDIA
Azubi | Apprentice

REENTS, THORSTEN
Kfm. Administration |
Office assistance

BRAKE / LS

BLEY, HANS-HERMANN
Prozess- und Projekt-
management | Process
and Project management

DIESING, SELINA
Praktikant | Trainee

DOLMAN, AYLEEN
Azubi | Apprentice

FEIST, BENETT
Praktikantin | Trainee

**FLUITMAN, JOUKE
FEDDE**
Azubi | Apprentice

GUSE, STEPHANIE
Kfm. Administration |
Office assistance

**LÜERSSSEN,
REBECCA**
Azubi | Apprentice

MIELKE, LUKA
Azubi | Apprentice

ROHDE, NICOLE
Kfm. Administration |
Office assistance

**RÖBEN, ANNEKE
WIEBKE**
Operatives Controlling |
Controlling

SCHRÖDER, LYNN
Azubi | Apprentice

**SIVANEHRU,
SUJENEHRU**
Azubi | Apprentice

VON HÄFEN, GINA
Azubi | Apprentice

BREMEN / HTK

FASTENAU, MICHAEL
Disponent | Dispatcher

MELLEROWITZ, INGO
Disponent | Dispatcher

BREMEN / KL Holding

WILDE, TORBEN
Azubi IT | Apprentice IT

BREMEN / KPM

RODDAY, STEFAN
Projektleiter
Werkverträge |
Project manager

SEIDEL, ROBERT
Niederlassungsleiter |
Branch manager

BREMEN / LA&S

GRUDZINSKI, MICHAEL
Business Development

WEYKENAT, TIM
Sales Air and Sea

BREMEN / LL

ARIK, ALI
Praktikant | Trainee

BITTER, OLGA
Kfm. Administration |
Commercial
administration

BRUNS, MORITZ
Projektmanagement |
Project management

**ELBERSKIRCHEN,
PHILIPP**
Stellvertretender
Projektleiter |
Deputy project manager

GRAU, JONAS
Praktikant | Trainee

HAMO, MOHAMED
Verpackung | Packing

HEITMANN, MATTHIAS
Projektleitung |
Project manager

HOHN, THORSTEN
Transportmanagement |
Transport management

KAPPELMANN, MARCO
Projektassistenz |
Project assistance

KERBSTADT, SASKIA R.
Kfm. Administration |
Commercial
administration

KUCK, VANESSA
Praktikant | Trainee

LAMPE, BENJAMIN
Prozessmanagement |
Process management

MEYER, JENS
Teamleitung |
Team leader

NAWROCKI, CHRISTIAN
Kfm. Administration |
Commercial
administration

SANDER, ANJA
Kommissioniererin |
Picker

SOWINSKI, SASKIA
Kommissioniererin |
Picker

TOLKSDORF, THOMAS
Facility management

**VON SIEDMOGRODZKI,
LEON**
Azubi | Apprentice

YUTIRAT, WATCHARA
Wareneingang |
Incoming goods

**DELMENHORST /
AHLERS**

FERO, MARTIN
Bereichsleiter Personal-
vermittlung | Division
manager employment

HOLZMINDEN / LS

BÖCKER, MARKUS
Projektleiter |
Project manager

KLIPPHAUSEN / LS

ARNOLD, THERESA
Azubi | Apprentice

LEIPZIG / LS

MÖLLER, DUSTIN
Lagermitarbeiter |
Warehouse

MINDEN / LS

BRUYAKA, VADIM
Azubi | Apprentice

TRAUE, TIL LUCA
Azubi | Apprentice

MOERS / LS

CESI, NIKOLAS
Praktikant | Trainee

KLOPPENBURG, TIM
Azubi | Apprentice

REINERS, JAN
Service

WILDNER, KAI
Azubi | Apprentice

**MÖNCHEN-
GLADBACH / LS**

EBENGER, EDUARD
Praktikant | Trainee

MÜNSTER / LS

GANCHEV, MARIO
Azubi | Apprentice

MUSIALEK, PIOTR
Transportmanager |
Transport manager

VOSKUHL, MARC
Disponent | Dispatcher

NORDEN / LS

SEEMANN, KARSTEN
Disponent | Dispatcher

WEINRANK, FRAUKE
Azubi | Apprentice

POTSDAM / HALOG

KRAUSE, NICOLE
Verwaltung |
Administration

LEHMANN, BEATE
Vermittlerin | Mediator

MÁTHÉ, LORAND
Projektleiter |
Project manager

PASSON, MATHIAS
Verwaltung |
Administration

TORNOW, CHRISTIN
Personaldisponentin |
Staffing manager

WÜLFRAITH / LS

BÜRGER, MAGNUS
Staplerfahrer |
Forklift operator

GREINER, JÜRGEN
Staplerfahrer |
Forklift operator

KOLINSKI, OLIVER
Staplerfahrer |
Forklift operator

**FRANKREICH |
FRANCE
COLMAR / LA**

KUNEMANN, FRANK
Stellvertretender
Geschäftsführer |
Deputy managing
director

**LUXEMBURG / LA |
LUXEMBOURG / LA**

KLASS, MARIE-KRISTIN
Kfm. Administration |
Commercial
administration

**ÖSTERREICH |
AUSTRIA
VILLACH / LA**

ALBOT, IULIA
Transportmanagement |
Transport management
(RU)

**FIUSTES,
MARIA-FRANCISCA**
Transportmanagement |
Transport management
(RU)



www.lit.de