

Staplerfahrer (Gabelstapler)

Nordbucht Cargo Terminal (fiktives Beispielunternehmen)

Kernauftrag — Den Stapler sicher, störungsarm und termingerecht im Warenums Schlag einzusetzen und bei Störungen oder Gefährdungen eigenständig so zu handeln, dass Personen, Ladung und Betrieb geschützt bleiben.

Profilzweck	Das Profil dient der IST-/SOLL-Analyse der Tätigkeit des Staplerfahrers im Rahmen eines Automatisierungsprojekts. Es bildet die Grundlage für die Ableitung von Qualifizierungsbedarfen und die Gestaltung des Übergangs vom manuellen zum automatisierten Betrieb.
Organisatorischer Kontext	Der Staplerfahrer ist im Warenums Schlag eines Logistikzentrums eingesetzt und arbeitet in einem dynamischen, sicherheitskritischen Umfeld mit enger Taktung durch Schichtleitungsvorgaben. Die Tätigkeit findet im Schichtbetrieb statt.
Profilcharakter	Operatives Ausführungsprofil mit hohem Sicherheits- und Koordinationsanspruch im laufenden Lagerbetrieb.

„Gute Kompetenzprofile beginnen nicht bei abstrakten Eigenschaften. Sie beginnen bei der Arbeit, die tatsächlich bewältigt werden muss.“

Projekt: Beispielprojekt Automatisierung Staplerfahrer – IST-/SOLL-Analyse · Stand: fiktiv, 08/2026

1. Das Rollenprofil auf einen Blick

Entscheidend für den Rollenerfolg — Der Staplerfahrer trägt im laufenden Betrieb unmittelbare Verantwortung für die Sicherheit von Personen, Ladung und Gerät sowie für die Aufrechterhaltung des Umschlagbetriebs bei Störungen. Mit zunehmender Automatisierung verschiebt sich der Schwerpunkt von der direkten Steuerung hin zur situativen Überwachung und zum kontrollierten Eingreifen.

Störungsmanagement und kontrolliertes Eingreifen	Gewicht 3/5 · Soll-Niveau 3
Betriebserhalt durch situative Koordination	Gewicht 3/5 · Soll-Niveau 3
Störungsbezogene Handlungssicherheit	Gewicht 3/5 · Soll-Niveau 3

Niveau 1: mit enger Anleitung · Niveau 2: selbstständig in Standardsituationen · Niveau 3: sicher auch in komplexen Situationen · Niveau 4: gestaltet Standards weiter

2. Rolle, Aufgaben und Erhebungsgrundlage

Berichtet an	Schichtleitung Lagerbetrieb
Zentrale Schnittstellen	Schichtleitung, Instandhaltung, Kollegen im Staplerbetrieb
Arbeitsform	Schichtbetrieb, Einzelarbeit im Gerät mit situativer Abstimmung vor Ort
Entscheidungsspielraum	Eigenständige Entscheidung über Stillsetzen, Selbstbehebung oder Meldung bei Störungen

Datenbasis (fiktiv) — Grundlage dieses Beispielfils sind 120 fiktive Originalantworten aus einem simulierten CIT-basierten Arbeitsdialog. Daraus wurden beispielhaft 95 typische Arbeitssituationen, 24 Anforderungen und 3 Kompetenzen mit 9 Verhaltensankern abgeleitet. Alle Zahlen dienen nur der Veranschaulichung des Verfahrens.

3. Kompetenzfeld 1 / 3

1 Störungsmanagement und kontrolliertes Eingreifen Gewicht 3/5 · Soll 3	
Typische Situationen	Technische Störung am Stapler unmittelbar vor Palettenaufnahme · Warten auf Meister/Werkstatt bei Fahrzeugproblem · Entscheidung über Meldung eines Vorgangs
Abgeleitete Kompetenz	Der Staplerfahrer erkennt technische Störungen oder Gefährdungen frühzeitig, setzt das Gerät sicher still und informiert die zuständige Stelle so, dass Folgeschäden ausbleiben.
Leitfrage	Beschreiben Sie eine Situation, in der Ihr Stapler eine Störung zeigte – wie haben Sie entschieden, was als Nächstes zu tun ist?

4. Kompetenzfeld 2 / 3

2 Betriebserhalt durch situative Koordination Gewicht 3/5 · Soll 3	
Typische Situationen	Selbstständige Problembehebung mit Kollegenunterstützung · Ware kann wegen falscher Position nicht aufgenommen werden
Abgeleitete Kompetenz	Der Staplerfahrer bindet bei Störungen gezielt Kollegen oder Schichtleitung ein, um den Warenumschat mit minimaler Unterbrechung aufrechtzuerhalten.
Leitfrage	Gab es eine Situation, in der Sie während einer Störung mit Kollegen zusammenarbeiten mussten?

5. Nutzung des Profils in Personalprozessen

Das Profil ist nicht nur eine Beschreibung der Rolle. Es bildet eine steuernde Grundlage für mehrere Personalprozesse.

Interne und externe Besetzung	Auswahlkriterien und situative Fragen werden aus den priorisierten Anforderungen abgeleitet.
Onboarding	Einarbeitungsziele orientieren sich an den Situationen, Entscheidungen und Schnittstellen der Rolle.
Mitarbeitenden- und Teamentwicklung	Entwicklungsziele beziehen sich auf veränderte Arbeitsanforderungen.

30-60-120-Tage-Onboardingplan

0-30 Tage	Einarbeitung in Gerätebedienung, Sicherheitsvorschriften und Meldewege.
31-60 Tage	Selbstständige Durchführung von Standardaufträgen; erstes eigenständiges Handeln bei einfachen Störungen unter Begleitung.
61-120 Tage	Sicheres und eigenständiges Störungsmanagement; zuverlässige Koordination ohne Begleitung.

6. Validierung und Freigabe

Das Rollenprofil ist durch einen hohen Sicherheits- und Koordinationsanspruch geprägt, der eigenständiges und nachvollziehbares Handeln in Störungs- und Drucksituationen erfordert. **Dieses Beispielpprofil dient ausschließlich der Veranschaulichung des PEILUNG-Verfahrens und enthält keine realen Erhebungsdaten.**

peilung.work · hallo@peilung.work — Beispiel erzeugt zur Veranschaulichung des PEILUNG-Verfahrens, 08/2026.