

Was zeichnet einen guten Arbeitgeber aus?

LOGISTIK HEUTE und **Europhia Consulting** befragten gemeinsam mit weiteren Partnern über 700 Logistiker weltweit zu dieser Fragestellung. Lesen Sie im zweiten Teil der **Logistik HR Umfragenreihe** welche **Eigenschaften ein Unternehmen aus Sicht von Logistikern zu einem Top-Arbeitgeber machen.**

Knapp die Hälfte aller Arbeitnehmer in der Logistik und Supply Chain Branche sind mit ihrem derzeitigen Arbeitgeber nicht zufrieden. Der Anteil der unzufriedenen Arbeitnehmer ist in Asien (55%) zwar signifikant größer als in Europa (31%) und Amerika (37%), insgesamt stellt diese Entwicklung jedoch weltweit ein Problem für Firmen dar. Dies sind zentrale Ergebnisse aus Europhias aktueller Umfrage in der Logistikbranche, die zusammen mit LOGISTIK HEUTE und weiteren Partnern durchgeführt wurde.

Humankapital stellt die wichtigste Ressource eines Unternehmens dar. Im heutigen „engen“ Arbeitsmarkt müssen Arbeitgeber Zeit und Mühe in das Personalmanagement und in Personalstrategien investieren, um als „Arbeitgeber der Wahl“ wahrgenommen zu werden. Wie stellen sich Arbeitnehmer in der Branche einen solchen Arbeitgeber vor? Was müssen Unternehmen bieten, um für Arbeitnehmer attraktiv zu sein?

Merkmale eines guten Arbeitgebers

Inspirierende Führung, ein gutes Betriebsklima, Work-Life-Balance sowie das Angebot von Training und Coaching werden von Arbeitnehmern weltweit als weitaus wichtiger angesehen als eine überdurchschnittliche Vergütung oder der Unternehmenserfolg.

Dies bestätigen frühere Umfragenergebnisse (siehe Europhia's International Logistics Salary Report 2006/07 und Europhia's International Career Motivation Report 2007), die gezeigt haben, dass Vergütung allein nicht ausreicht, um Arbeitnehmer für ein Unternehmen zu gewinnen und im Unternehmen zu halten. Wie die folgende Tabelle zeigt, halten Europäer und Amerikaner eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz für das wichtigste Merkmal, das einen guten Arbeitgeber auszeichnet, während Asiaten das Angebot von Training und Coaching am meisten schätzen. Im Gegensatz zum europäischen Durchschnitt legen Arbeitnehmer in Deutschland besonders viel Wert auf eine Unternehmenskultur, mit der sie sich identifizieren können sowie auf Sicherheit der Arbeitsplatzes.

| Rang | Asien | Amerika | Europa | Deutschland |
|------|---------------------------------|--|---------------------------|--|
| 1 | Training/Coaching 39% | Gutes Betriebsklima 49% | Gutes Betriebsklima 47% | Unternehmenskultur, mit der man sich identifizieren kann 37% |
| 2 | Inspirierende Führung 33% | Inspirierende Führung 47% | Training/Coaching 32% | Gutes Betriebsklima 36% |
| 3 | Work-Life-Balance 31% | Unternehmenskultur, mit der man sich identifizieren kann 44% | Inspirierende Führung 31% | Sicherheit des Arbeitsplatzes 31% |
| 4 | Leistungsbezogene Vergütung 30% | Leistungsbezogene Vergütung 42% | Work-Life-Balance 30% | Training/Coaching 26% |

Merkmale eines attraktiven Arbeitgebers

Absolventen und Studenten legen Wert auf die selben Merkmale wie erfahrenere Arbeitnehmer. Das Angebot von Training und Coaching ist für sie allerdings von besonderer Bedeutung. Trainingsangebote und Entwicklungsmöglichkeiten machen Unternehmen für Nachwuchskräfte besonders attraktiv. Im Gegensatz zu erfahrenen Arbeitnehmern sind Absolventen der Meinung, dass ein Top-Arbeitgeber innovativ sein muss, d.h. über innovative Produkte und Prozesse verfügen und stets Verbesserungen anstreben sollte.

Arbeitnehmer weltweit sind sich weitgehend einig, welche Aspekte der Unternehmenskultur für einen guten Arbeitgeber unabdingbar sind. Logistiker in allen drei betrachteten Regionen legen Wert darauf, eingebunden sowie nach Vorschlägen und ihrer Meinung gefragt zu werden. Des Weiteren möchten sie klar über Unternehmensziele und -strategien informiert sein. Regelmäßiges Feedback und offene Gespräche über erbrachte Leistung sind für Europäer und Amerikaner von besonderer Wichtigkeit, nicht jedoch für Asiaten. Für Deutschland lassen sich keine Besonderheiten bzw. Unterschiede zum europäischen Durchschnitt feststellen.

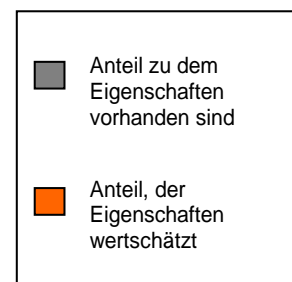
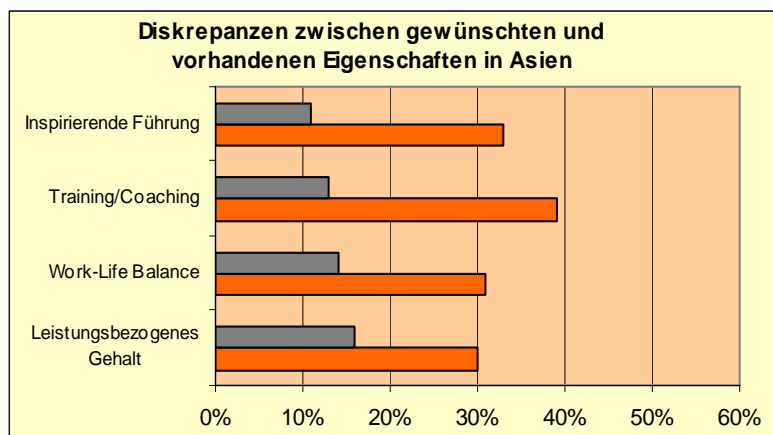
| Rang | Asien | Amerika | Europa | Deutschland |
|------|--|---|---|---|
| 1 | Einbindung von Mitarbeitern 37% | Klarheit über Unternehmensstrategien 47% | Klarheit über Unternehmensstrategien 40% | Klarheit über Unternehmensstrategien 34% |
| 2 | Berücksichtigung von Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen 35% | Leadership by example 37% | Einbindung von Mitarbeitern 38% | Einbindung von Mitarbeitern 27% |
| 3 | Klarheit über Unternehmensstrategien 33% | Regelmäßiges Feedback über erbrachte Leistung 32% | Regelmäßiges Feedback über erbrachte Leistung 38% | Regelmäßiges Feedback über erbrachte Leistung 26% |

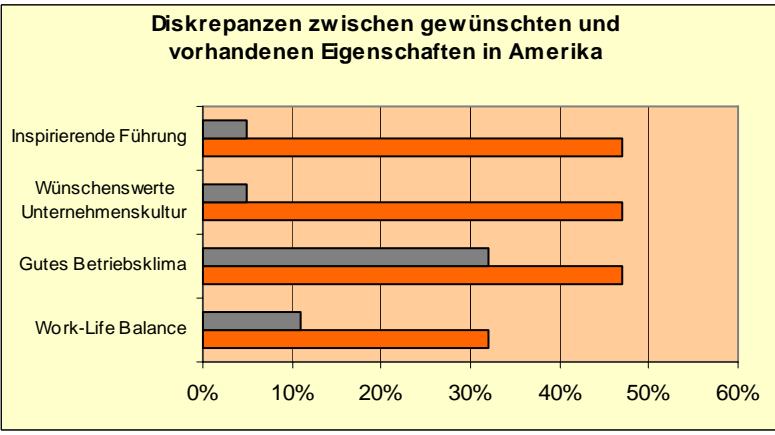
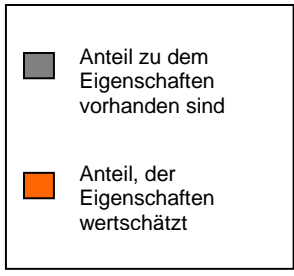
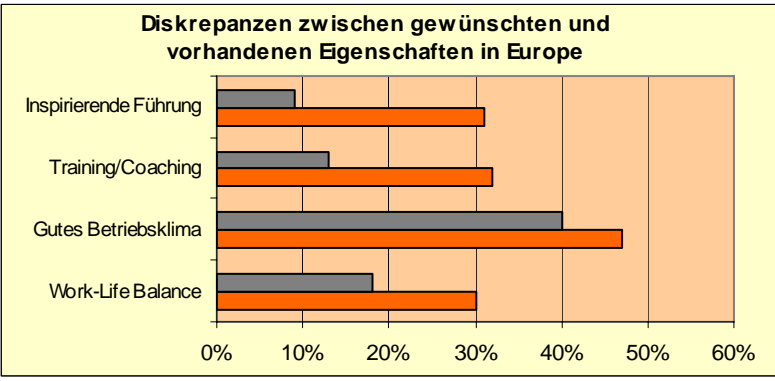
Aspekte der Unternehmenskultur, die einen Top-Arbeitgeber auszeichnen

Fehlende Präsenz von Wunscheigenschaften

Die Umfrageergebnisse deuten darauf hin, dass Unternehmen zum Großteil nicht über die spezifischen Charakteristika verfügen, die nach Meinung von Logistikern weltweit einen Top-Arbeitgeber auszeichnen. Darüber hinaus sind nur 6% der Logistik- und Supply-Chain-Fachkräfte der Meinung, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter in ihrem Unternehmen berücksichtigt werden. Folglich überrascht es nicht, dass knapp die Hälfte der Arbeitnehmer mit ihren derzeitigen Arbeitgebern unzufrieden sind.

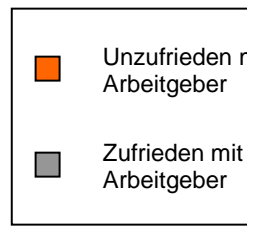
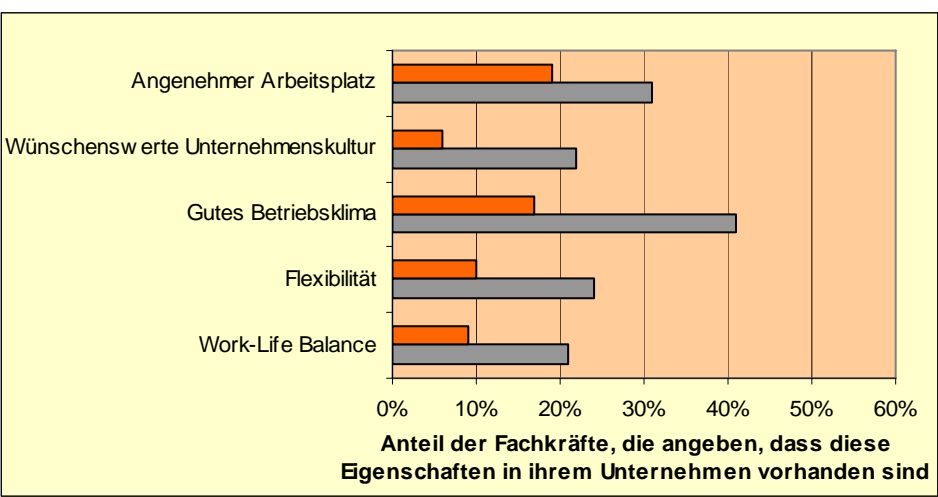
Die folgenden Abbildungen verdeutlichen die Diskrepanz zwischen dem Ausmaß, zu dem Arbeitnehmer bestimmte Eigenschaften von Unternehmen wertschätzen und der Präsenz dieser Eigenschaften in Unternehmen. Inspirierende Führung, das Angebot von Training und Coaching sowie Work-Life-Balance werden von Arbeitnehmern weltweit stark geschätzt, sind jedoch im Arbeitsalltag häufig nicht vorhanden. Diese Diskrepanzen stellen ein nicht zu vernachlässigendes Problem für Unternehmen im Logistik- und Supply-Chain-Sektor dar, da sie zu Unzufriedenheit der Mitarbeiter und stärkerer Mitarbeiterfluktuation führen. Des Weiteren könnten sie ein negatives Image des Unternehmens im Arbeitsmarkt nach sich ziehen. Unternehmen in der Branche sollten sich daher in den genannten Bereichen deutlich verbessern, um für derzeitige oder potenzielle Arbeitnehmer attraktiv zu werden bzw. zu bleiben.





Verbesserung der Mitarbeitermotivation

Vergleicht man die Arbeitnehmer, die mit ihrem derzeitigen Arbeitgeber zufrieden sind mit denen, die es nicht sind, so zeigen sich einige signifikante Unterschiede in den Eigenschaften ihrer Unternehmen, vor allem in den Bereichen Work-Life- Balance, Flexibilität (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit etc.), Betriebsklima, Unternehmenskultur sowie Gestaltung des Arbeitsplatzes.



Unterschiede zwischen zufriedenen und unzufriedenen Arbeitnehmern

All diese eher immateriellen Faktoren scheinen einen Einfluss auf die Zufriedenheit von Arbeitnehmern zu haben und sollten daher von Unternehmen stärker berücksichtigt und kontrolliert werden. Dies ist insofern eine gute Nachricht für Unternehmen, als dass eine Verbesserung der meisten dieser Faktoren keine hohen Kosten verursacht.

Weg zum Top-Arbeitgeber

Für den Erfolg des Personalmanagements in Unternehmen ist es entscheidend, sich auf die Etablierung bzw. den Erhalt eher immaterieller Faktoren, wie z.B. eines guten Betriebsklimas, inspirierender Führung und Mitarbeitereinbindung zu konzentrieren, da diese bestimmen, ob ein Unternehmen als Top-Arbeitgeber wahrgenommen wird. In Übereinstimmung mit früheren Forschungsergebnissen bleibt das Angebot von Training und Coaching einer der wichtigsten Faktoren, um Arbeitnehmer für ein Unternehmen zu interessieren bzw. zu gewinnen und zu halten. Investition in Training und Coaching hat zwei Vorteile. Training/Coaching verbessert das Wissen bzw. die Fähigkeiten der Mitarbeiter und führt somit zu gesteigerter Produktivität und es dient darüber hinaus auch als einer der Hauptprädiktoren für niedrige Mitarbeiterfluktuation. Folglich sollten Unternehmen formalisierte Trainingsstrategien und Entwicklungspläne einsetzen. Die Tatsache, dass inspirierende Führung als eine der Eigenschaften identifiziert wurde, die ein Unternehmen zu einem Top-Arbeitgeber machen, zeigt, dass Unternehmen ihre Führungskräfte vorsichtig auswählen, trainieren und entwickeln sollten. Work-life-Balance und Flexibilität (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Sabbatjahr etc.) werden von Arbeitnehmern stark geschätzt. Das nächste Umfragemodul wird das Thema „Work Life Balance“ detaillierter untersuchen.

Die Ergebnisse des zweiten Umfragemoduls zeigen deutlich, dass der Mehrheit der Firmen in der Logistik- und Supply-Chain-Branche die Eigenschaften fehlen, die Arbeitnehmer sich von ihrem Arbeitgeber wünschen. Es ist nur symptomatisch, dass nur 6% der Arbeitnehmer weltweit das Gefühl haben, dass ihr Arbeitgeber die Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigt. „Wenn sich dieser Trend in Zukunft fortsetzt, werden die betroffenen Unternehmen zunehmend Probleme bekommen, in einem immer enger werdenden Arbeitsmarkt erfolgreich zu rekrutieren. Die Unternehmen, die aktiv an Verbesserungen arbeiten, werden damit belohnt werden, aus einem größeren Pool von Fachkräften rekrutieren zu können. Darüber hinaus wird die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigen, was wiederum zu geringerer Mitarbeiterfluktuation führt“, so Eelco Dijkstra, Geschäftsführer von Euphoria Consulting.