

Frauen in der Logistik

LOGISTIK HEUTE und Europhia Consulting befragten gemeinsam mit weiteren Partnern über 1.000 Logistiker weltweit zu ihrer Karrieremotivation. Lesen Sie im vierten Teil der Logistik-HR-Umfragenreihe über die Perspektiven von Frauen in der Logistik

In vielen entwickelten Märkten sind nur 21% aller Arbeitnehmer in der Logistik Frauen. Was kann die Logistikbranche tun, um in der heutigen Zeit, in der die Arbeitslosigkeit in der Branche ein Rekordtief erreicht hat, für Frauen attraktiver zu werden?

Einige der Ergebnisse zeigen, dass weniger als 20% der Management Positionen in dem Sektor von Frauen besetzt sind. Des Weiteren sind laut der Umfrageergebnisse in der Mehrheit der Logistikunternehmen mehr als 70% aller Beschäftigten männlich. Die große Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass sowohl Hochschulen als auch die Branche insgesamt viel mehr tun könnten und müssten, um Frauen dazu zu ermutigen, eine Karriere in der Logistik aufzunehmen. Allerdings berichten die Befragten beider Geschlechter, dass die Karrierechancen für Frauen in der Logistik- und Supply Chain Branche nie besser waren.

An dem vierten Modul aus Europhia Consultings Internationaler HR Logistik Umfragereihe nahmen weltweit über 1.100 Fach- und Führungskräfte aus der Logistik und Supply Chain Branche teil. Zwei Drittel der Teilnehmer sind weiblich, was das enorme Interesse von Frauen an diesem Thema demonstriert. 49% der Befragten arbeiten zurzeit in Europa, 41% in Asien und 10% in Amerika.

Die Logistikbranche - weiterhin eine Männerdomäne?

Verschiedene Publikationen der letzten Monate und Jahre bestätigen, dass Frauen in der Branche weiterhin unterrepräsentiert sind. Eine Studie der European Transport Federation zeigt, dass nur 20.5% der Arbeitnehmer in der Logistik weiblich sind. Die Fachzeitschrift Logistics Today berichtete, dass es eine der größten Herausforderungen für die Branche sein werde, die Kluft zwischen den Geschlechtern zu überbrücken. Von den ca. 2.000 Mitgliedern des Logistics Institutes in Kanada seien zum Beispiel nur 286 weiblich. Eine Studie der Ohio State University fand jedoch, dass die Karrieremöglichkeiten von Frauen in der Logistik heute besser seien als je zuvor.

Europhas Online-Umfrage bestätigt, dass in der Mehrheit der Unternehmen weniger als 30% der Arbeitnehmer weiblich sind. Es besteht diesbezüglich kein signifikanter Unterschied zwischen den betrachteten Ländern und Regionen. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass weniger als 10% der Management Positionen in ihren Unternehmen von Frauen besetzt sind.

Laut einer globalen McKinsey Studie bestehen derzeit einige wesentliche Risiken für Unternehmen. Unter diesen Risiken seien die Verfügbarkeit und Qualität von Arbeitern und Angestellten eine große Sorge von Unternehmen weltweit. Obwohl die Arbeitsmärkte weltweit zunehmend enger werden, sind Frauen in der Branche weiterhin stark unterrepräsentiert. Folglich könnte und müsste die Branche viel mehr tun, um Frauen für die Branche zu gewinnen, sie zu unterstützen und in der Branche zu halten. Dies scheint unerlässlich für ein erfolgreiches Personalmanagement.

Möglichkeiten und Chancen für Frauen in der Logistik

Obwohl die bisher beschriebenen Ergebnisse die Situation von Frauen in der Logistik eher negativ aussehen lassen, sind die meisten Logistiker optimistisch bezüglich aktueller und zukünftiger Entwicklungen. Fast drei Viertel der Teilnehmer glauben, dass die Karrierechancen für Frauen heute besser sind als je zuvor.

Heute bessere Möglichkeiten als je zuvor	Ja	Nein	Weiß nicht
Insgesamt	72%	14%	14%
Weiblich	70%	15%	15%

Männlich	78%	11%	10%
-----------------	-----	-----	-----

Tabelle 1: Sind die Karrieremöglichkeiten für Frauen in der Logistik heute besser als je zuvor?

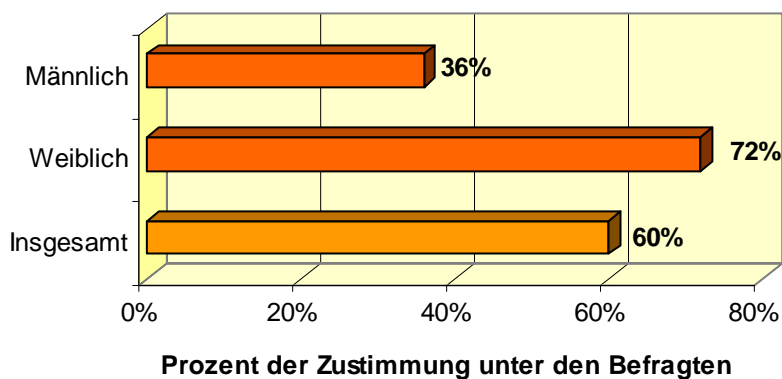
Des Weiteren sind 70% der Befragten überzeugt, dass sich die Karrieremöglichkeiten für Frauen in den nächsten Jahren weiter verbessern werden. Männer sind diesbezüglich in allen Regionen optimistischer als Frauen (siehe Tabellen 1 und 2).

Möglichkeiten werden sich weiter verbessern	Ja	Nein	Weiß nicht
Insgesamt	70%	11%	19%
Weiblich	67%	11%	22%
Männlich	74%	13%	13%

Tabelle 2: Werden sich die Karrieremöglichkeiten von Frauen in den nächsten Jahren weiter verbessern?

Fast die Hälfte aller Logistiker ist jedoch weiterhin der Meinung, dass eine Tätigkeit in der Logistikindustrie für Frauen schwieriger ist als für Männer. Darüber hinaus sind 60% davon überzeugt, dass Frauen höhere Leistung zeigen müssen, um dasselbe Maß an Anerkennung zu bekommen. Interessanterweise besteht hier ein signifikanter Unterschied zwischen den Antworten männlicher und weiblicher Teilnehmer. Zwei Drittel der weiblichen Befragten meinen, dass Frauen mehr Leistung zeigen müssen, während nur ein Drittel der männlichen Befragten dem zustimmen (siehe Abbildung).

Frauen müssen mehr Leistung zeigen um dieselbe Anerkennung zu erhalten wie Männer.

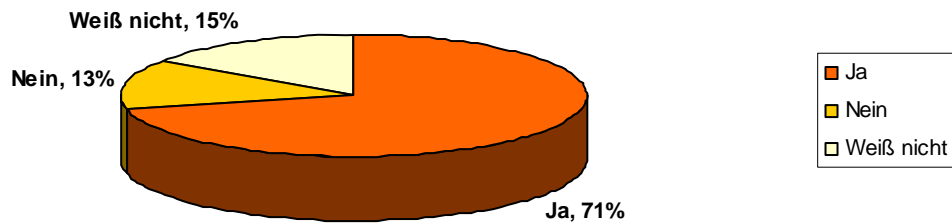


Des Weiteren glauben 60% der Fach- und Führungskräfte in der Logistik, dass Frauen bei gleicher Qualifikation weniger häufig für Management-Positionen in Betracht gezogen werden als ihre männlichen Kollegen. Hier sind ähnliche Unterschiede zwischen männlichen (40%) und weiblichen Teilnehmern (69%) zu beobachten.

Geschlechterunterschiede in der Arbeitsweise

In diesem Kontext stellt sich eine interessante Frage: Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Art und Weise des Supply Chain Managements. Etwa zwei Drittel sind der Meinung, dass Frauen einen anderen Stil des Supply Chain Management haben als Männer.

Sind die Geschlechterunterschiede in der Art und Weise des Supply Chain Management für Unternehmen von Vorteil?



Von allen Logistikern, die der Meinung sind, dass Geschlechterunterschiede im Stil des Supply Chain Managements bestehen, glauben 71%, dass diese Unterschiede für Unternehmen von Vorteil sind.

Fehlende Unterstützung von Hochschulen und der Logistikbranche

Nur 27% der Logistiker sind überzeugt, dass Hochschulen dazu beitragen, Frauen für eine Karriere in der Logistikbranche zu gewinnen und nur 21% glauben, dass die Branche insgesamt genug dafür tut, um Logistikkarrieren für Frauen interessanter zu machen. Des Weiteren zeigt sich, dass fast die Hälfte der Befragten aussagt, sie wüsste nicht, ob es eine ausreichende Unterstützung seitens dieser Institutionen gebe. Dies könnte darauf hinweisen, dass der Einfluss von Hochschulen und der Branche insgesamt auf die langfristige Entwicklung der Karriereentscheidungen von Frauen bei strategischen Entscheidungen für den Sektor nicht genügend bedacht bzw. berücksichtigt werden.

Die wichtigste Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, lautet: Was kann getan werden um mehr Frauen für die Branche zu gewinnen? Und ebenso wichtig: Wer sollte hierbei eine führende Rolle übernehmen? Die Verantwortlichkeiten müssen geklärt sein, um effektive Maßnahmen durchführen zu können.

Steigerung der Attraktivität des Sektors für Frauen

Mehr Programme, die eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit sicherstellen, Gleichberechtigung der Geschlechter im Arbeitsalltag und bessere Karrieremöglichkeiten für Frauen werden als wichtigste Faktoren zur Steigerung der Attraktivität der Logistik- und Supply-Chain-Branche angesehen.

Rang	Insgesamt	Asien	Europa	Amerika
1	Work-Life Balance Programme 58%	Work-Life Balance Programme 58%	Work-Life Balance Programme 60%	Mehr Karrieremöglichkeiten 50%
2	Mehr Karrieremöglichkeiten 45%	Mehr Karrieremöglichkeiten 54%	Gleichberechtigung der Geschlechter 44%	Mehr weibliche Vorbilder 44%
3	Gleichberechtigung der Geschlechter 41%	Gleichberechtigung der Geschlechter 39%	Mehr Karrieremöglichkeiten 39%	Work Life Balance Programme 31%

Tabelle 3: Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Branche für Frauen

Diesbezüglich liegen keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten vor. Die oben abgebildete Tabelle illustriert, dass die Vorstellungen darüber, was getan werden könnte, um mehr Frauen für die Branche zu gewinnen, international sehr ähnlich sind. Fehlender Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit scheint bisher das größte Problem zu sein, gefolgt von unzureichenden Karrieremöglichkeiten.

Die unterschiedlichen Akteure in der Logistikbranche, nämlich Unternehmen, Organisationen, Hochschulen etc., sollten, wie bereits erwähnt, das Thema „Frauen in der Logistik“ stärker fokussieren. Es gibt bereits heute einige Initiativen, die sich dem Problem annehmen, wie z.B. die Initiative „Women in Logistics“ (Frauen in der Logistik) des Canadian Logistics Institutes. Diese hat es sich zur Aufgabe gemacht, auf das Thema aufmerksam zu machen sowie Programme und Prozesse zu entwickeln, um mehr Frauen für die Branche zu gewinnen.

Allerdings werden zur Herstellung eines ausgeglichenen Verhältnisses zwischen den Geschlechtern wesentlich mehr Maßnahmen benötigt. Die Verantwortlichkeiten für solche Maßnahmen scheinen jedoch nicht geklärt. Wer sollte die Leitung übernehmen? Was kann getan werden und wer sollte in welche Maßnahmen involviert sein? „Es wird Zeit, dass das Thema ‚Frauen in der Logistik‘ offener diskutiert und mehr Initiativen gestartet werden. Nur so kann in Zukunft ein ausreichendes Angebot qualifizierter Fach- und Führungskräfte sichergestellt werden. Unternehmen sollten einerseits ihre Personalstrategien darauf ausrichten, mehr Frauen für eine Logistik- oder Supply-Chain-Karriere zu gewinnen und andererseits weiblichen Mitarbeitern mehr Unterstützung anbieten. Hochschulen sollten mehr dazu beitragen, die Logistikbranche für Frauen attraktiver zu machen, da sie einen großen Einfluss auf die Karriereentscheidungen der nächsten Arbeitnehmergeneration haben können. Organisationen sollten sicherstellen, dass Initiativen zur Förderung von Frauen angestoßen werden, dass Diskussionen stattfinden und Taten folgen“, sagt Eelco Dijkstra, Geschäftsführer von Europhia Consulting.

Quelle: Europhia Consulting Global Work-Life-Balance Survey. April, 2008.

Lesen Sie dazu auch das Interview mit Marion von der Hand, verantwortliche Logistikerin beim Automobilzulieferer Leoni >>