FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Handlungsfelder der Personalarbeit

Dipl. Ing. Janina Czernin
Prof. Dr. Kai-Oliver Schocke
Frankfurt
2. Juni 2016

Fachbereich 3
Wirtschaft und Recht | Business and Law

Design der Untersuchung

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Ziel der Untersuchung

Ziel ist es,

nachhaltige Strategien

zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zu skizzieren.

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Design der Befragung

Zielgruppe: Personalverantwortliche in Logistik-Unternehmen

Online-Fragebogen mit 30 Fragen

Be-Werbung u.a. in Fachzeitschriften

554 Teilnehmer haben die Studie geöffnet

67 Teilnehmer haben die Studie beendet

Befragungszeitraum 28.3. – 30.4.2016

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Der Fragebogen wurde von einer großen Bandbreite an Logistik-Verantwortlichen beantwortet

Die Hälfte der Befragten gehört dem Bereich Spedition / Transport an

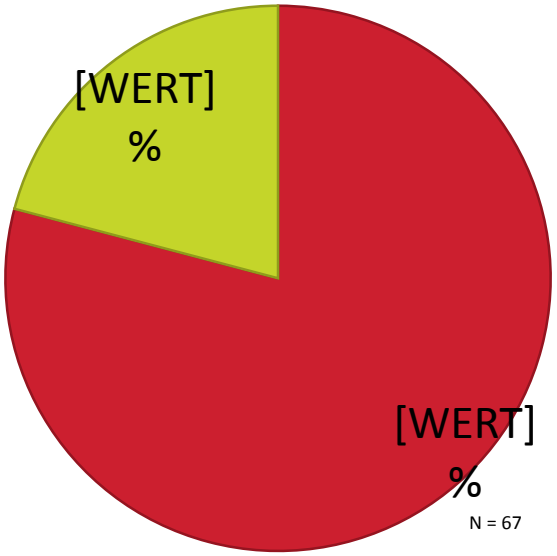
n = 67

Ergebnisse

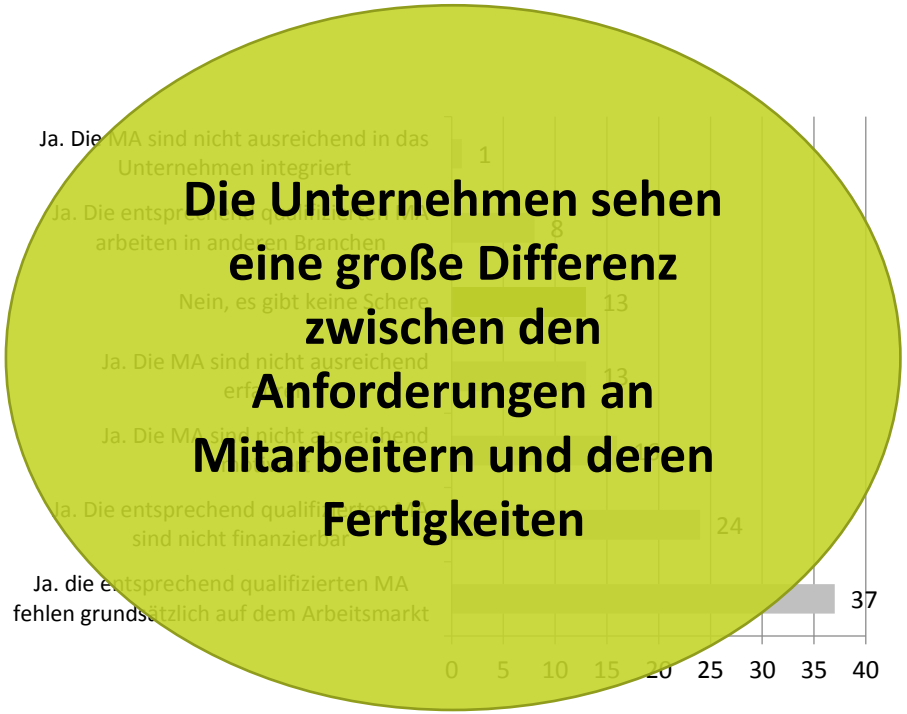
Fachkräftemangel

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Die meisten Unternehmen haben Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden



- Wir haben Schwierigkeiten
- Wir haben keine Schwierigkeiten

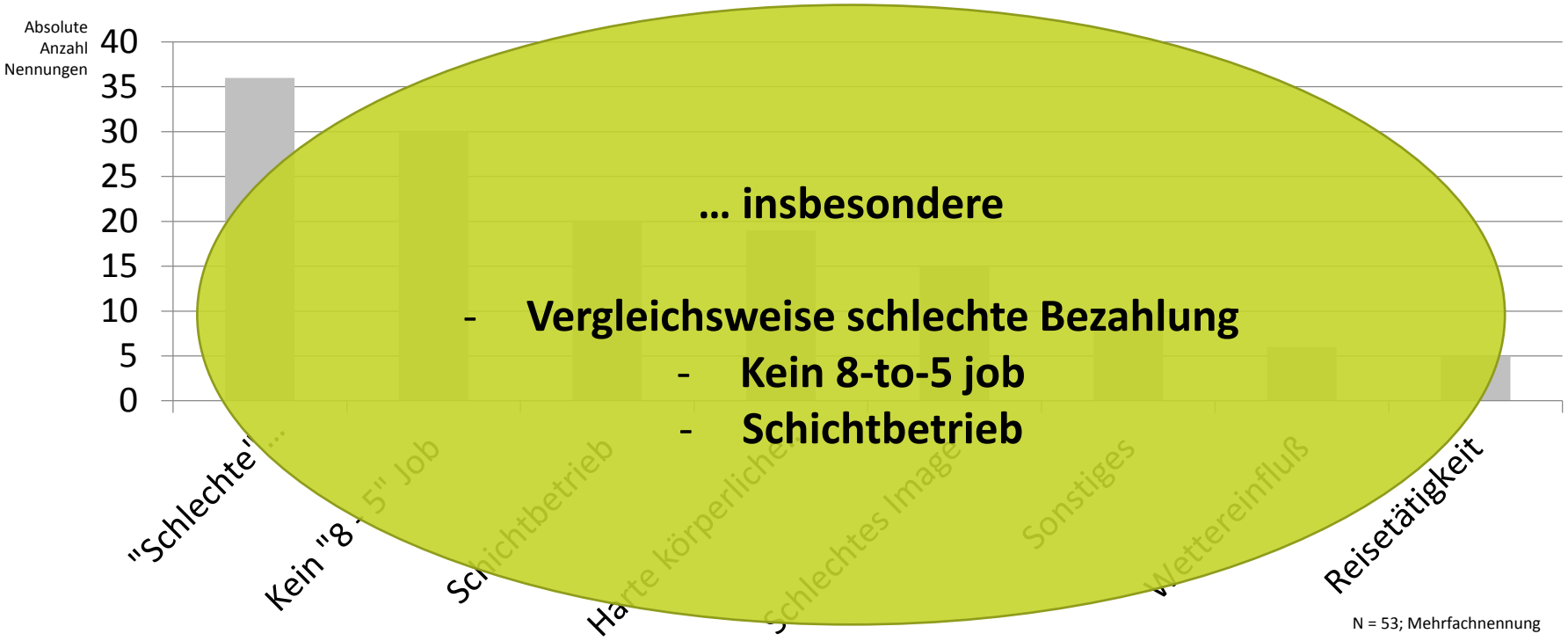


Die Unternehmen sehen eine große Differenz zwischen den Anforderungen an Mitarbeitern und deren Fertigkeiten

Absolute Nennungen
N = 53; Mehrfachnennung

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Es werden vielfältige Hürden bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern genannt



… insbesondere

- **Vergleichsweise schlechte Bezahlung**
- **Kein 8-to-5 job**
- **Schichtbetrieb**

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Die gesuchten Qualifikationen erstrecken sich über alle Ausbildungs- und akademischen Berufe

… insbesondere

- **Mitarbeiter in Führungspositionen**
- **Fachkräfte für Lagerumschlag**
- **Disponenten**

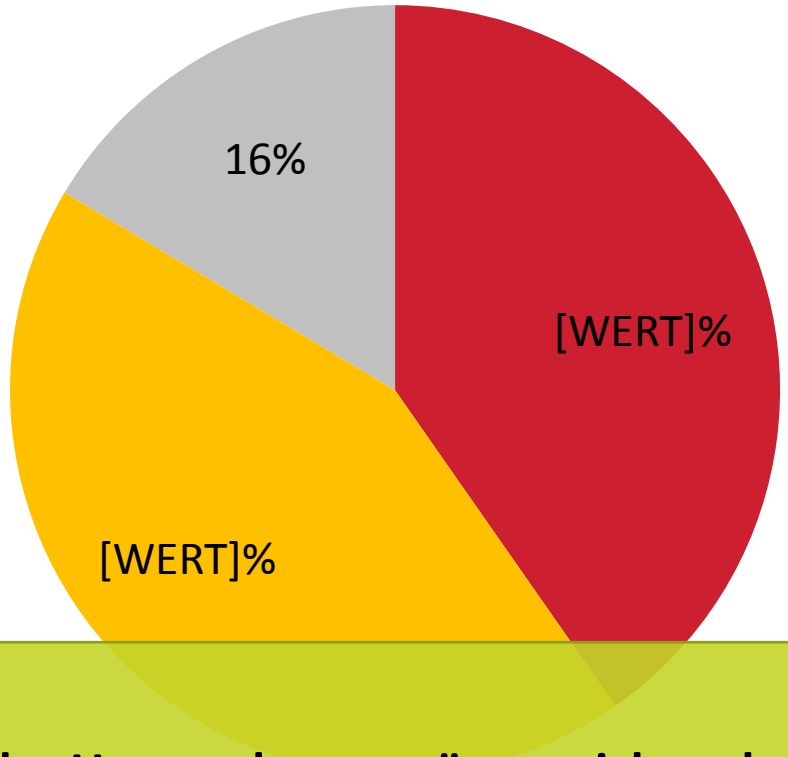
n = 67

Ergebnisse

Arbeitsmarkt und Recruiting

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern wird aufwendiger



Der Aufwand bei der Suche nach Mitarbeitern hat sich…

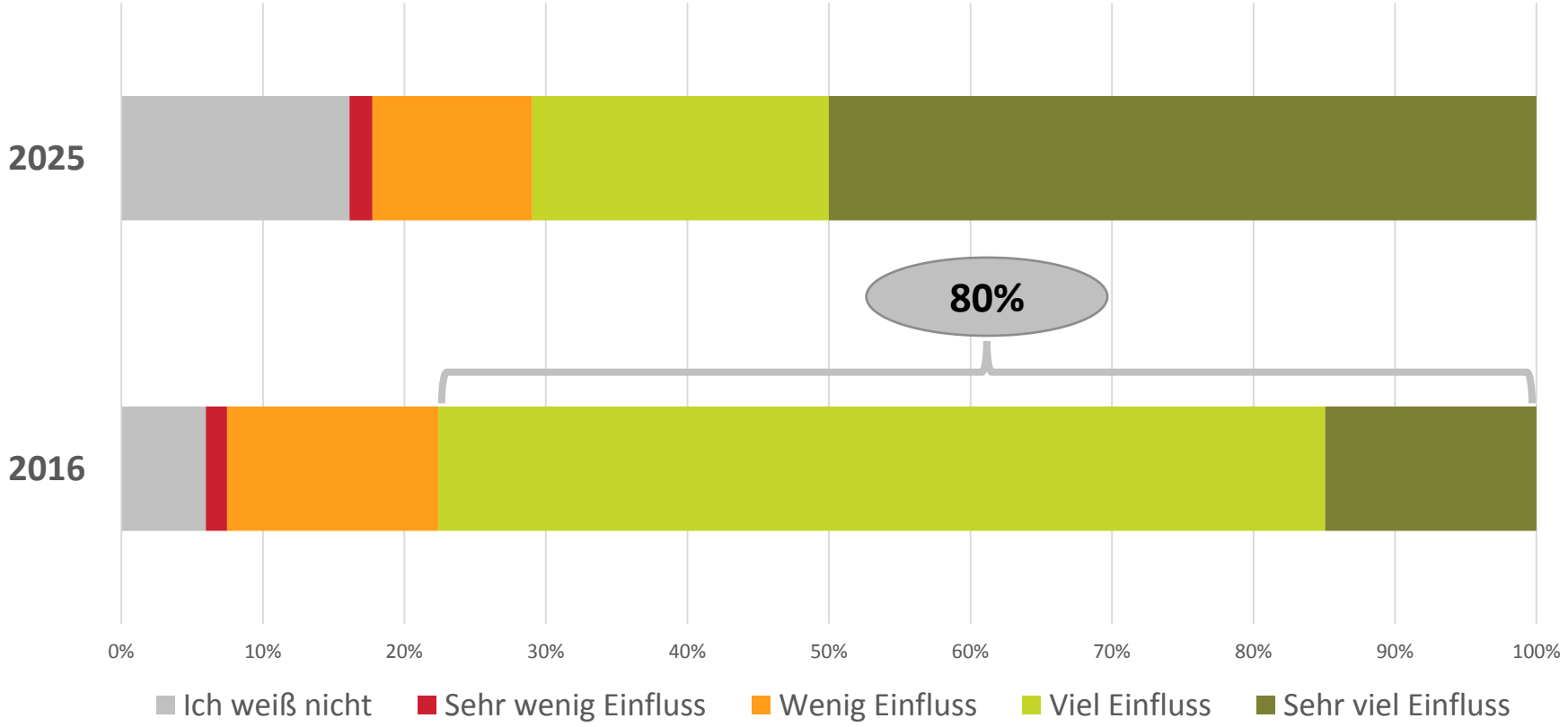
- Deutlich erhöht
- Erhöht
- Gleich geblieben

> 83 % der Unternehmen müssen sich mehr als vor 5 Jahren anstrengen

n = 67

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Das Image der Logistik hat einen großen Einfluss auf die Suche nach geeigneten Mitarbeitern

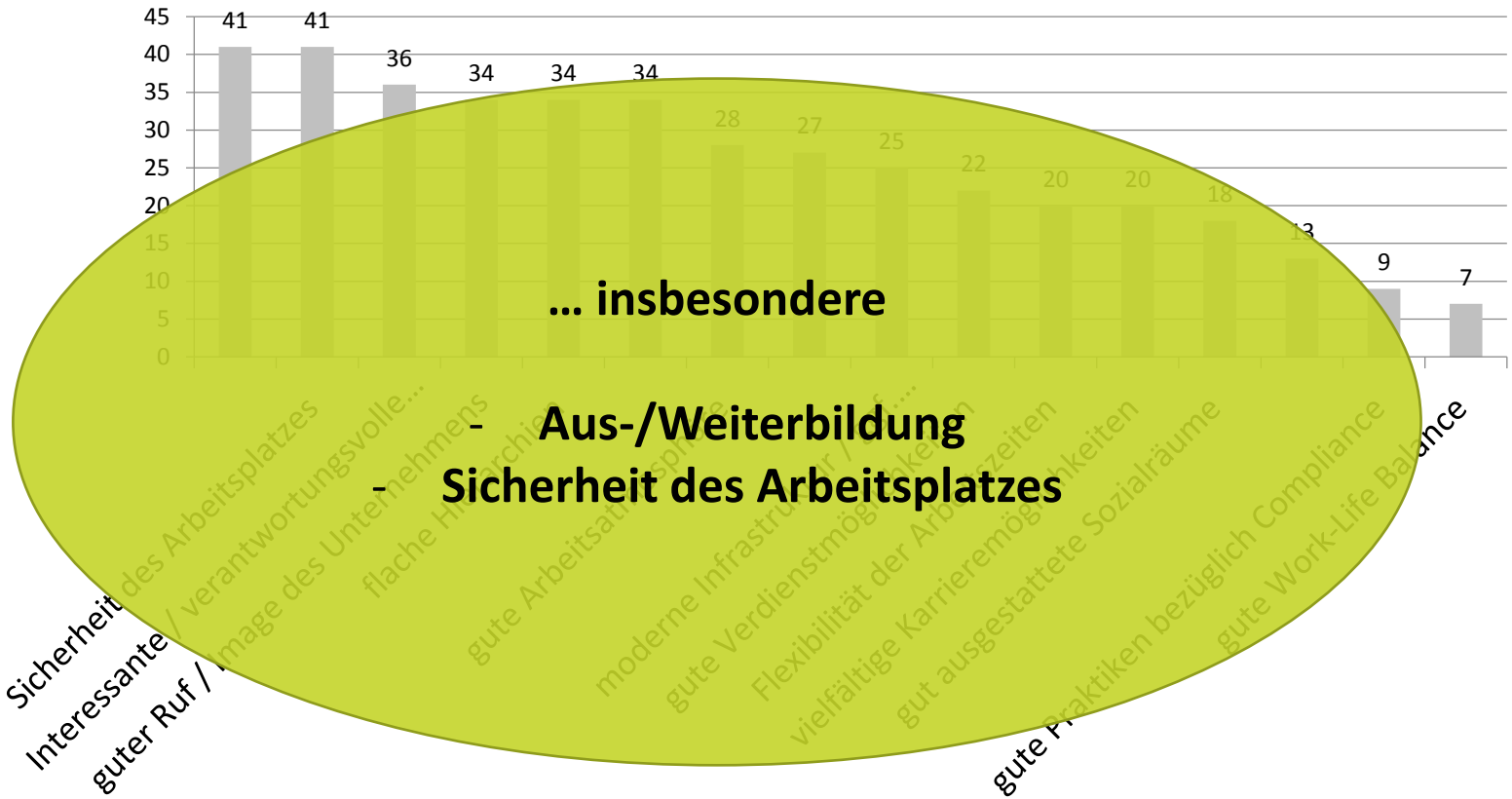


n = 67

- „Image“ ist der größte Einflussfaktor
- Fast 80 % der Unternehmen sehen dies heute als Problem an

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

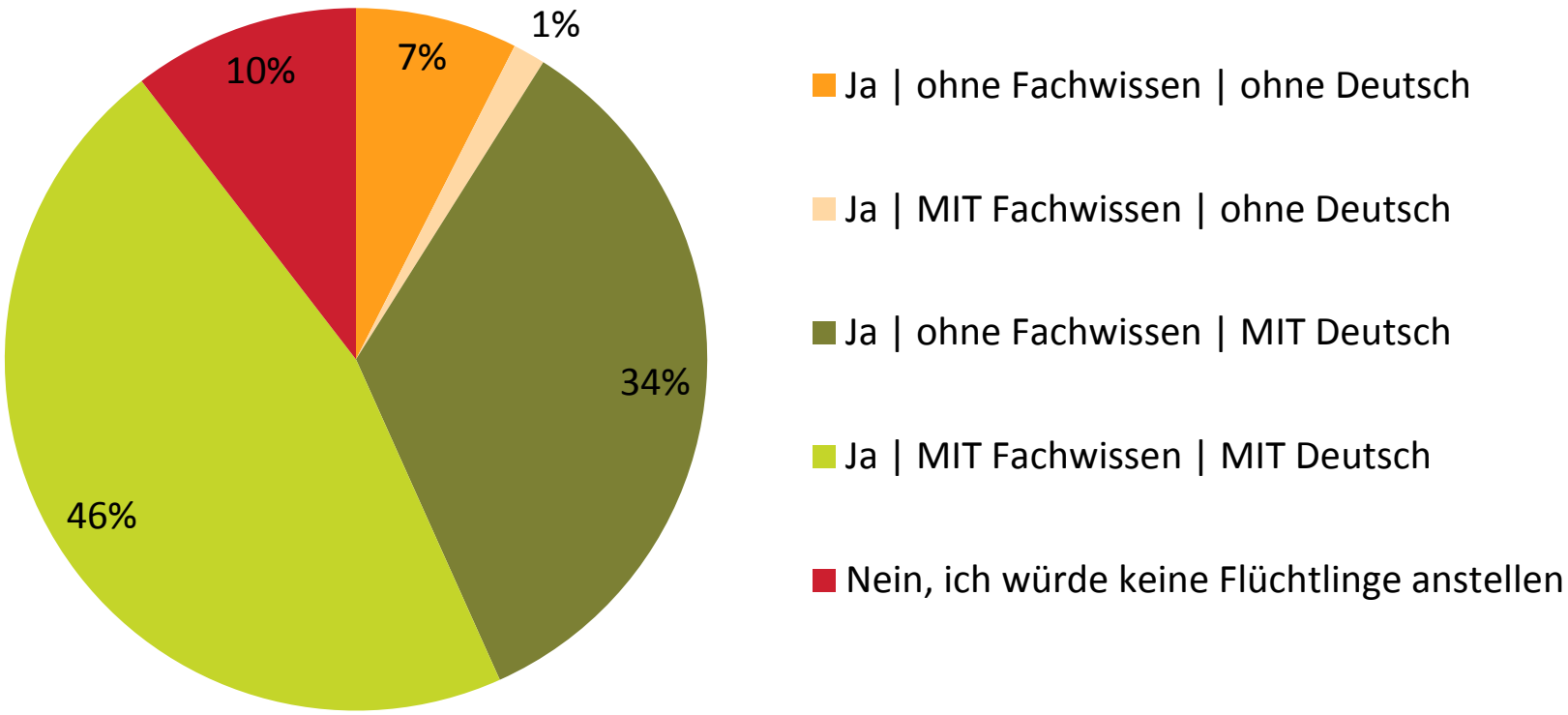
Zukunftssicherheit ist für Bewerber ein maßgebliches Kriterium



n = 67

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

80% der Unternehmen würden Flüchtlinge einstellen, wenn diese Deutsch sprechen



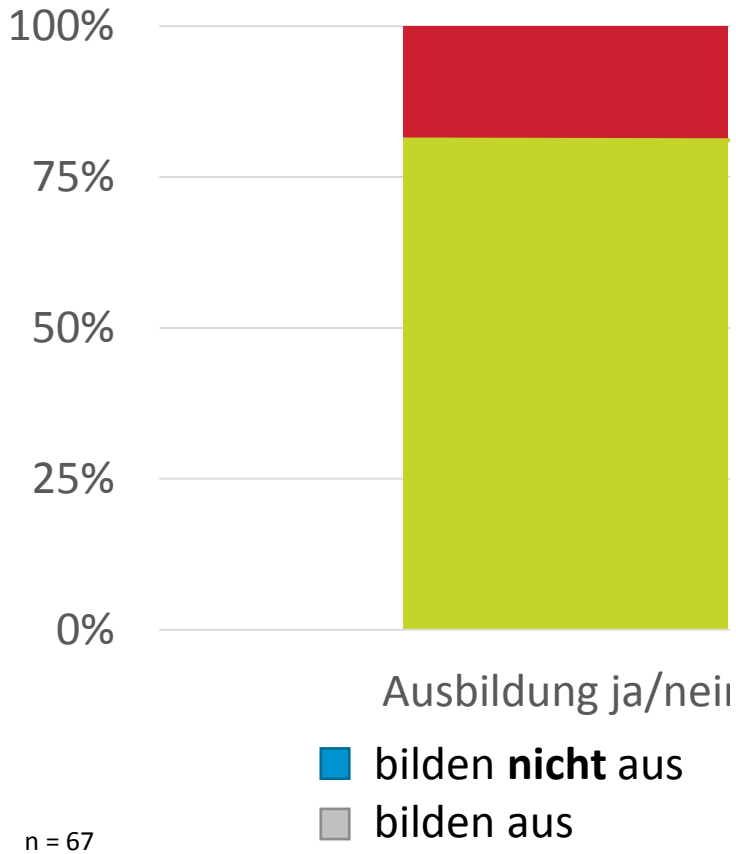
n = 67

Ergebnisse

Mitarbeiter

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Unternehmen bilden meist aus, finden aber nicht ausreichend qualifizierte Bewerber



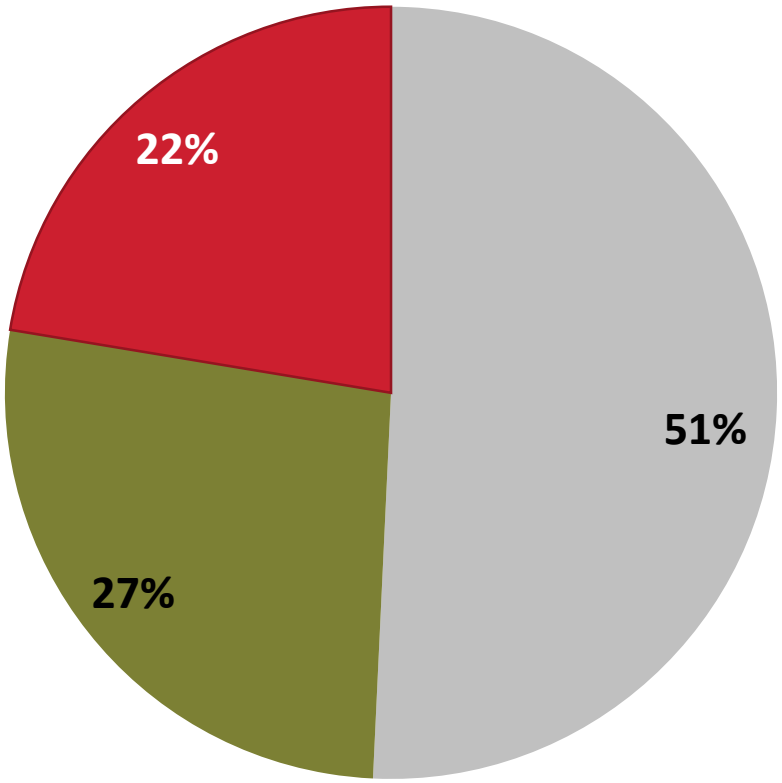
n = 67

Ergebnisse

Bedeutung der Personalarbeit im Unternehmen

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

22% der Unternehmen verfügt über keine eigenständige Personalabteilung

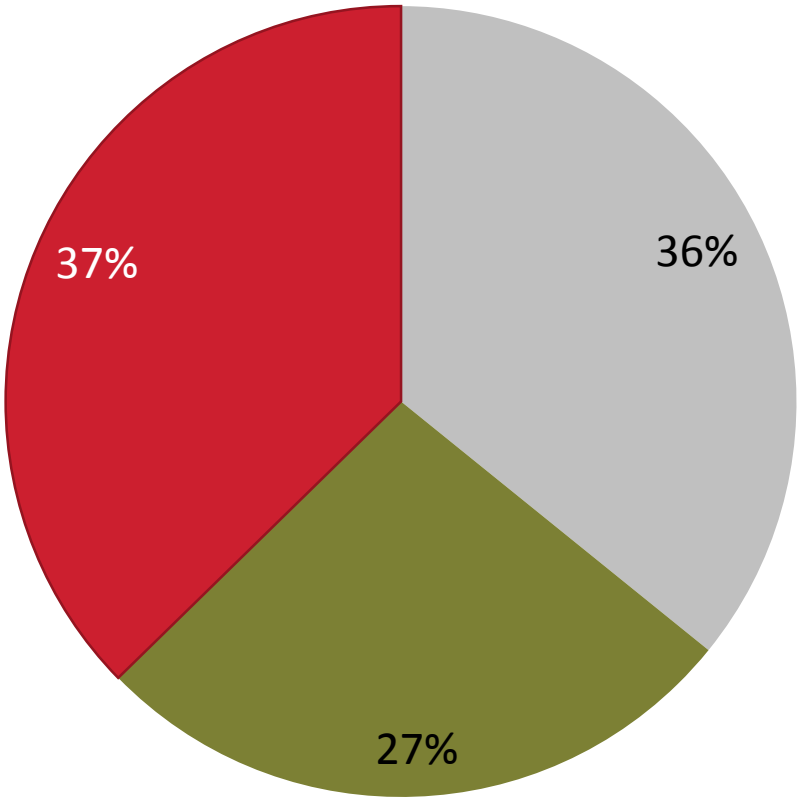


- Personalabteilung ist interner Dienstleistung
- Personalabteilung bringt sich strategisch ein
- es gibt keine eigenständige Personalabteilung

n = 67

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Nur 63% der Unternehmen sehen Personalarbeit als strategische Aufgabe



- Personalstrategie wird durch die Geschäftsleitung vorgegeben
- Personalstrategie wird gemeinsam erarbeitet
- es gibt keine Personalstrategie

n = 67

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Die Aufgaben der Personalarbeit sind weit aufgespannt

Was gehört in Ihrem Unternehmen zur Personalarbeit?	
Beschaffung neuer Fachkräfte	87%
Personalabrechnung und Personalverwaltung	82%
Personalentwicklung / Fort- und Weiterbildung	78%
Beschaffung neuer Führungskräfte	76%
Personalplanung	63%
Mitarbeiterbindung	61%
Mitarbeitergespräche	58%

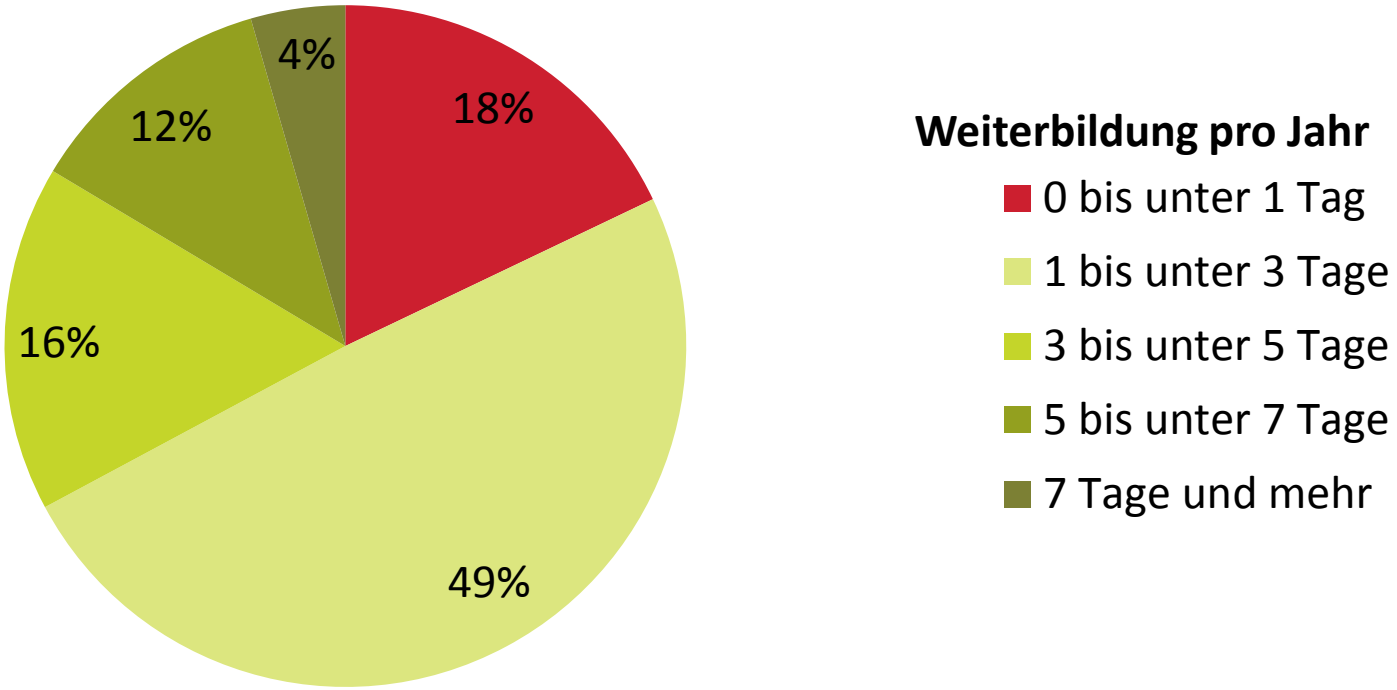
N = 67; Mehrfachnennung möglich

Ergebnisse

Weiterentwicklung/Weiterbildung der Mitarbeiter

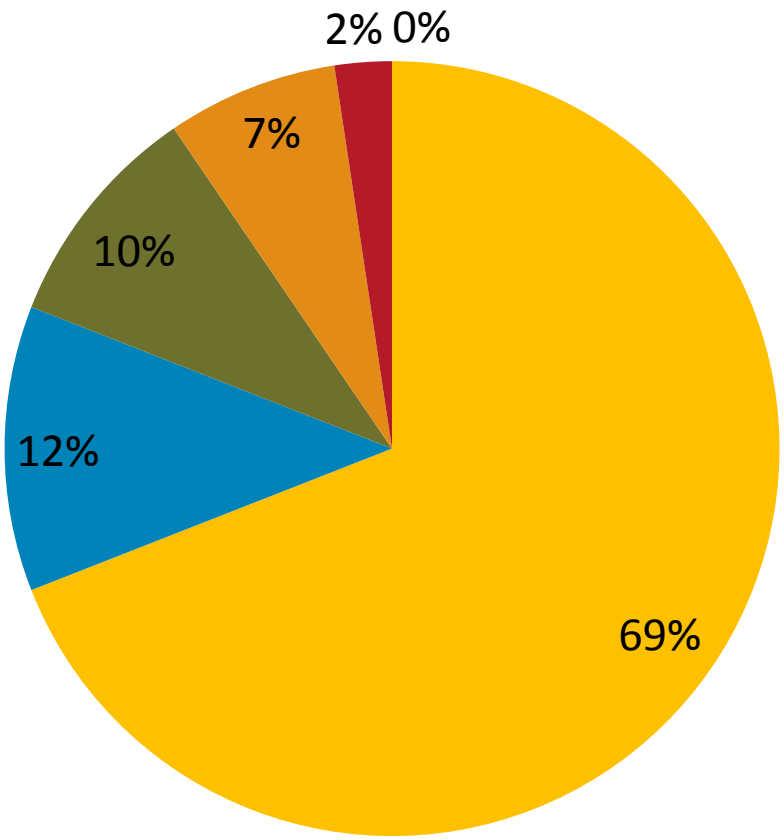
FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Weiterbildung wird von fast allen Unternehmen angeboten



FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fehlende Weiterbildungsangebote werden vor allem mit großem Termindruck begründet



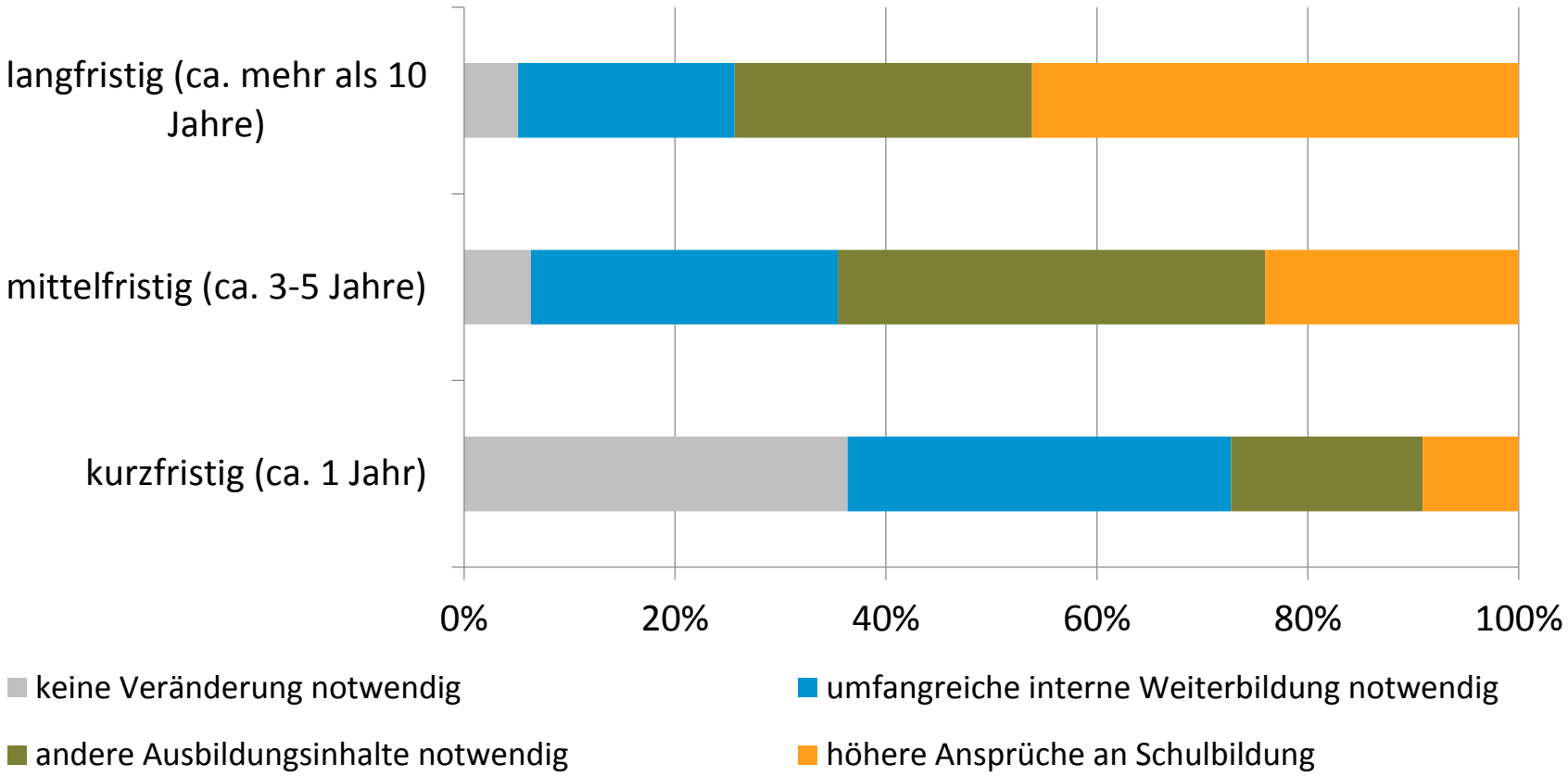
- **Termindruck ist zu stark**
- Weiterbildungsangebot ist zu teuer
- Weiterbildung ist in unserem Unternehmen eher unwichtig
- Weiterbildungsangebot ist von unzureichender Qualität
- Weiterbildungsangebot ist nicht relevant

Ergebnisse

Digitalisierung

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Die Digitalisierung der Logistik wird von fast 40% der Unternehmen kurzfristig nicht als Problem gesehen



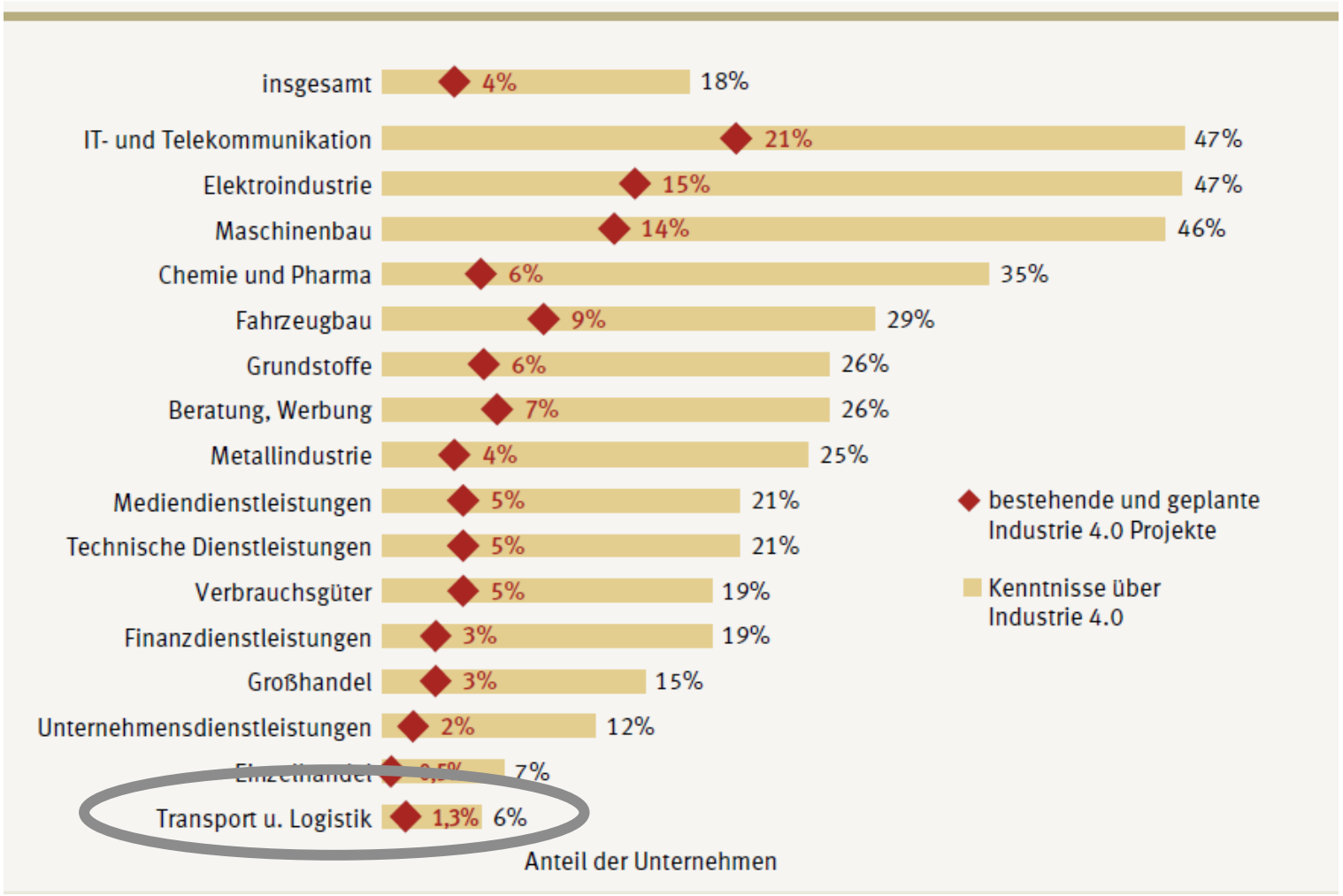
> mittel- und langfristig besteht erheblicher Ausbildungsbedarf

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Qualifizierungsbedarf besteht vor allem im Bereich des funktions-übergreifenden Wissens

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Wie ein Rufer in der Wüste…
… denn an der Digitalisierung von Prozessen führt kein Weg vorbei



ZEW (2015)

Ergebnisse

Best practices

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

10% der Unternehmen haben keine Probleme beim Recruiting

Was machen diese Unternehmen anders?

Diese Unternehmen …

- **sind eher in einem intensiven Wettbewerbsumfeld zu Hause (größere Städte)**
- **sind eher mittelständig (< 100 Mitarbeiter)**

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

10% der Unternehmen haben keine Probleme beim Recruiting

Was machen diese Unternehmen anders?

Diese Unternehmen …

- **sind zufrieden mit den Qualifikationen der Mitarbeiter, weil sie kontinuierlich in Mitarbeiter investieren**
- **sehen kurzfristig keine Weiterbildungsbedarf wegen Digitalisierung (IT, BWL)**

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

10% der Unternehmen haben keine Probleme beim Recruiting

Was machen diese Unternehmen anders?

Diese Unternehmen …

- **bieten eher weniger Incentives**
- **investieren eher in die Mitarbeiter (soziale Aspekte) als in die Infrastruktur**
- **arbeiten nicht länger als 40h/Woche**

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

10% der Unternehmen haben keine Probleme beim Recruiting

Was machen diese Unternehmen anders?

Diese Unternehmen …

- **beschäftigen die Mitarbeiter deutlich länger (80% sind mehr als 10 Jahre dabei)**
- **setzen die Personalabteilung zur Mitarbeiterbindung ein**

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Zusammenfassend

- Es wird immer schwieriger, geeignete Mitarbeiter zu finden
- Mitarbeiter suchen einen „kuschligen“ Arbeitgeber, der sie ernst nimmt

Gerade im Zuge der Digitalisierung sind gut ausgebildete Mitarbeiter essentiell

Aktive Personalarbeit und eine Personalstrategie sind essentiell
Aktive Personalarbeit und eine Personalstrategie zeigen Erfolge

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Es geht um …

… sich verändernde Kundenanforderungen

- Der Kunde möchte weniger auf Lager vorhalten.
- Der Kunde möchte schneller [bei gleichem Lieferservice] beliefert werden.
- **Sie selbst wollen nicht der Dumme sein.**

Wenn Sie schneller liefern wollen…

… müssen Sie sich verändern.

Schlanke Prozesse

Digitale Prozesse

Funktionierende ERP-Systeme

Sie brauchen Mitarbeiter, die dies beherrschen

Wenn Sie weniger auf Lager halten wollen…

… müssen Sie sich verändern.

Sicherheitsbestand

$$SB = z * \sqrt{\bar{L} * \sigma_d^2 + \bar{d} * \sigma_L^2}$$

mit z = „Faktor Lieferservicegrad“ | L = Durchlaufzeit/Vorlaufzeit| d = Bedarf

Sie brauchen Mitarbeiter, die dies beherrschen

Wenn Sie weniger produzieren wollen (q=1)…

[brauchen Sie die technischen Voraussetzungen]

… müssen Sie sich verändern.

- Prozessdenken
- Übergreifende Kommunikation
- Funktionierende ERP-Systeme

Sie brauchen Mitarbeiter, die dies beherrschen

Das Gute für Sie:

Es ist alles schon da!

Bild: http://www.werkzeughandel-roeder.de

An Digitalisierung geht kein Weg vorbei

Digitalisierung funktioniert nur mit gut ausgebildeten Mitarbeitern

Die Logistikbranche steckt zu weiten Teilen den Kopf in den Sand

Best practises zeigen, dass gute Personalarbeit erfolgreich ist

SIE haben es selbst in der Hand

Lassen Sie uns diskutieren!

FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kontakt

Prof. Dr. Kai-Oliver Schocke
Professor für Produktionsmanagement und Logistik
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt
069 1533-3870
schocke@fb3.fra-uas.de