REINER ROSENFELD
best word & picture

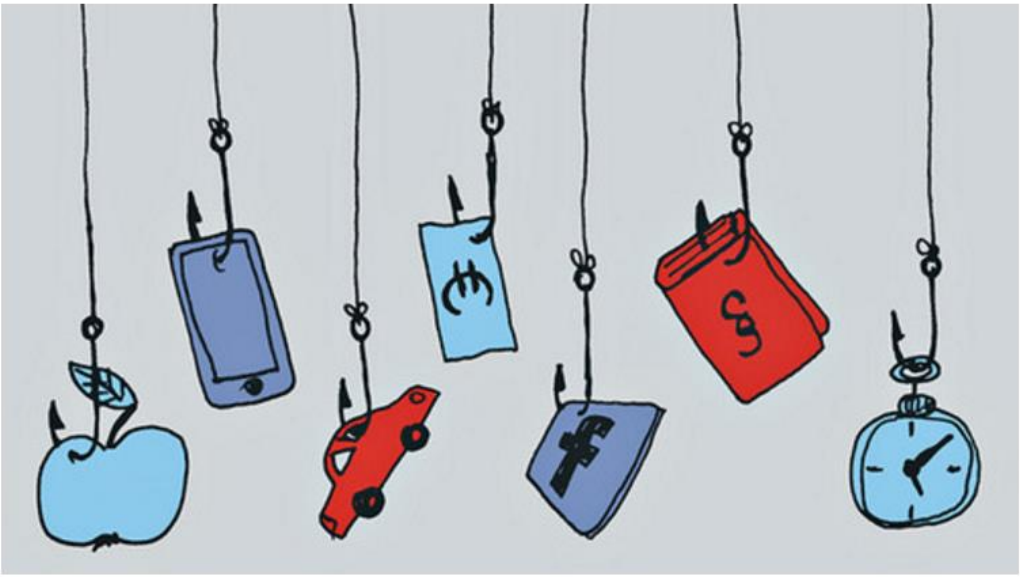
Fahrer führen und binden

Die Bedeutung einer wertschätzenden und krisenfreien Gesprächsführung

Mitarbeiterbindung leicht gemacht?

DVZ Management & Recht

So gewinnen Sie Berufskraftfahrer



Es gibt mehr Möglichkeiten als man zunächst denkt, um das Unternehmen für künftige Mitarbeiter interessant zu machen und auch im Betrieb zu halten.

Abbildung DVZ 07.03.2016

Wer kann das leisten / bezahlen …?

DVZ Management & Recht

DIE AUTORIN

Prof. **Anja Thies**
Professorin für
Personalmanagement
Fachbereich Wirtschaft

Hochschule Fulda

So kann auch ein kleineres Unternehmen Fahrer an sich binden

Ist-Situation in KMU mit Defiziten in Bezug auf soziale Nachhaltigkeit	Identifizierte Optimierungspotenziale mit sozial nachhaltigem Charakter
Zum Teil befristete Arbeitsverträge, Beschäftigung auf Werkvertragsbasis, geringfügige Beschäftigung, unfreiwillige Leiharbeit	Arbeitsplatzsicherheit versprechende, sozialversicherungspflichtige, unbefristete Arbeitsverträge (auf Vollzeitbasis)
Vielfach allein bei der Geschäftsführung liegende Entscheidung über die Arbeitsplatzgestaltung, zum Teil alte LKW, überholte Fahrzeugtechnik, teilweise Missachtung von Arbeitssicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz	Einbezug der Berufskraftfahrer in die Arbeitsplatzgestaltung, Bereitstellung moderner und komfortabel ausgestatteter Fahrzeuge sowie zeitgemäßer Geräte, Gewährleistung von Arbeitssicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz idealerweise über die Mindestverpflichtungen hinaus
Häufig ausschließlich an Unternehmensinteressen ausgerichtete Arbeitszeitmodelle, zum Teil Arbeit auf Abruf	Einräumung von mehr Selbstbestimmung der Fahrer in Bezug auf Arbeitszeit [Gleitzeit, (Lebens-)Arbeitszeitkonten, altersgerechte Arbeitszeitmodelle], keine Arbeit auf Abruf, Angebot von Jobsharing insbesondere für (weibliche) Fahrer mit Familie
Zum Teil keine Bindung oder Anlehnung an einen Lohntarifvertrag, nur teilweise Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Erschwernisse	Orientierung an Lohntarifverträgen, entsprechende Vergütung von Überstunden und Nachtarbeit, Erschwerniszulagen, zusätzliche Vergütung für die Betreuung von Auszubildenden, freiwillige Weiterbildung in der Freizeit und gesundheitsfördernde Eigenvorsorge
Überwiegend geringes und starres Angebot an nicht immer zeitgemäßen betrieblichen Sozialleistungen und -einrichtungen sowie mangelndes Gesundheitsmanagement	Lebensphasenorientierte und zeitgemäß Sozialleistungen, Freizeit- und Fitnessang heitschecks, Gesundheits- und Ernährun der Kinderbetreuung und/oder Pflege vo Altersvorsorge
Meist auf das (gesetzlich) Notwendige beschränkte Qualifizierungsmaßnahmen ohne zukunftsorientierte Planung, zum Teil Weiterbildung nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz ohne Kostenübernahme und/oder Freistellung	Erstellung verlässlicher, regelmäßig anzupassender Aus- und Weiterbildungspläne, Umsetzung alters- und alter maßnahmen, finanzielle und/oder arbeit Weiterbildung gemäß Berufskraftfahrer-
Teilweise Anwendung eines autoritären Führungsstils, eher anlassbezogene als regelmäßige Mitarbeitergespräche, gering ausgeprägte Feedback-Kultur, selten Umfragen zur Arbeitszufriedenheit unter den Mitarbeitern zur Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen	Mitarbeiterführung im Dialog, Gewährur spielräumen, regelmäßige Betriebsversammlungen und Informationsveranstaltungen, Zielvereinbarungs- und -erreichungsgespräche, Beurteilungs-, Entwicklungs- und Entgeltgespräche, Vorgesetztenbeurteilung durch Mitarbeiter, Formulierung von Führungsgrundsätzen, Durchführung von Mitarbeiterbefragungen zur Arbeitszufriedenheit

Quelle: Thies

Mitarbeiterführung im Dialog

Formulierung von Führungsgrundsätzen

Abbildung
DVZ Management & Recht
07.03.2016

(*) *ZF –Zukunftsstudie Fernfahrer 2014, Seite 40*

Möglichkeiten für KM(T)U

DVZ Management & Recht

Prof. Anja Thies:

„(…) (Eine) identifikationsfördernde Unternehmenskultur auf Basis von Werten wie **Ehrlichkeit**, **Respekt** und **Fairness** (ist)Dreh- und Angelpunkt einer sozial nachhaltigen Personalarbeit.

Diese stellt die Beschäftigten und deren **Wertschätzung** in den Fokus“

ZF-Zukunftsstudie Fernfahrer 2014

„Ein persönlicher, wertschätzender Umgang mit Fahrpersonal (…) wird sich (…) positiv auf den unternehmens-individuellen Mangel an Fahrpersonal auswirken. Hier eröffnet sich (…) auch eine Chance für mittelständische Unternehmen.“ (*)

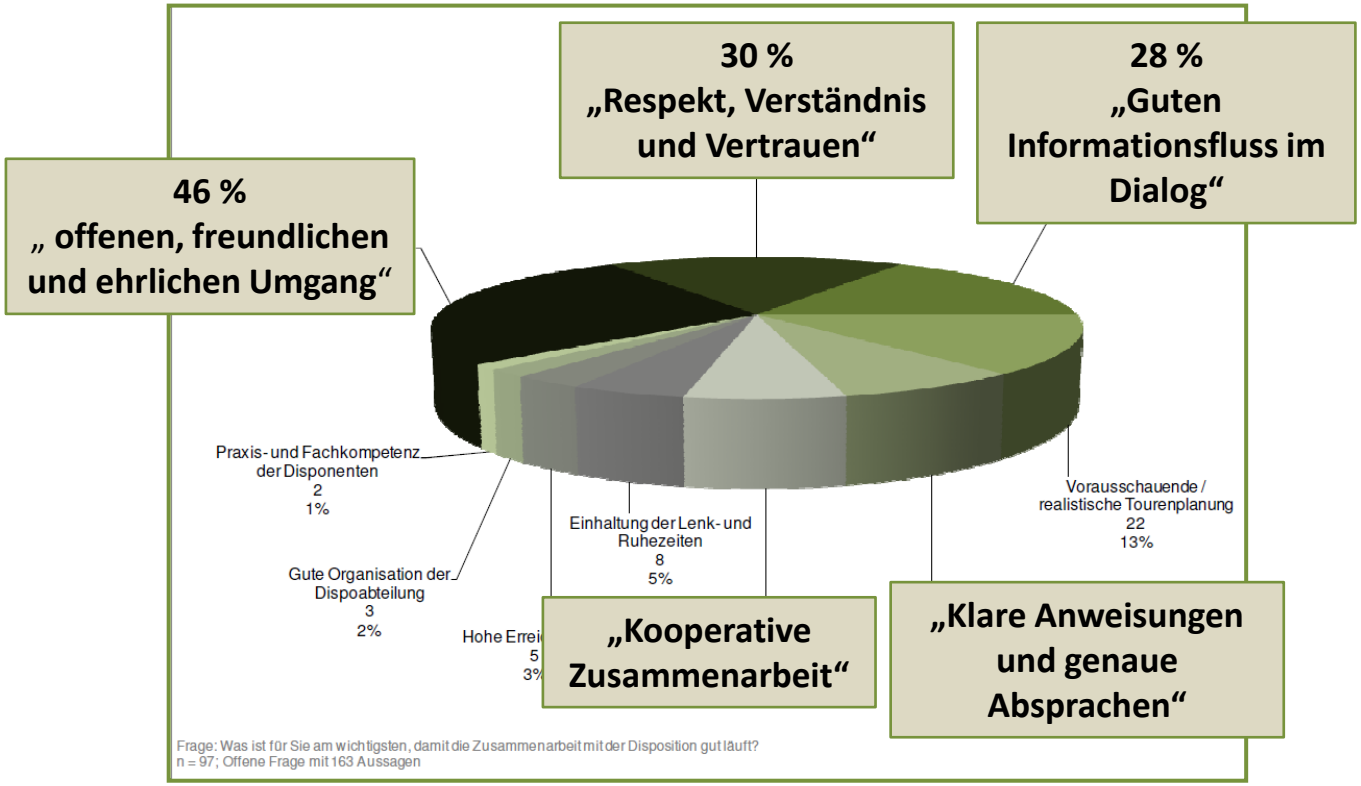
(*) *ZF –Zukunftsstudie Fernfahrer 2014, Seite 40*

Menschen am Steuer

Eine Studie der BTK Befrachtungs- und Transportkontor GmbH

Rosenheim im Oktober 2008

Das wünschen sich Fahrer von der Dispo

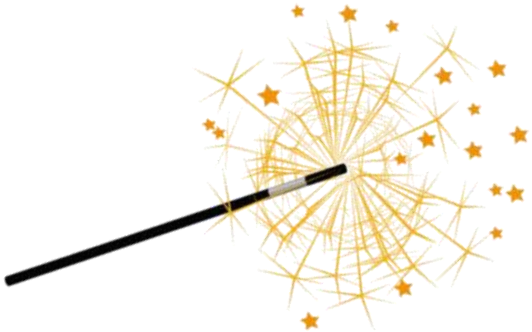


© BTK Rosenheim

So erleben Fahrer das Arbeitsumfeld

- Für viele Fahrer an der Tagesordnung:
  - ein unfreundlicher Ton der Disponenten
  - Kein Bitte und Danke, patzig, ruppig, heftig

Bitte & Danke



Zauberwörter

© SG- design - Fotolia.com

© javier brosch - Fotolia.com

Den Namen nennen

© ego TM

Auch mal loben

- „Keiner geht nur arbeiten, um Geld zu verdienen. Wir alle brauchen zusätzlich das Gefühl …
    - unsere Arbeit bringt einen Nutzen
    - und wir erfüllen eine Aufgabe“

© MYCARTOONS.de

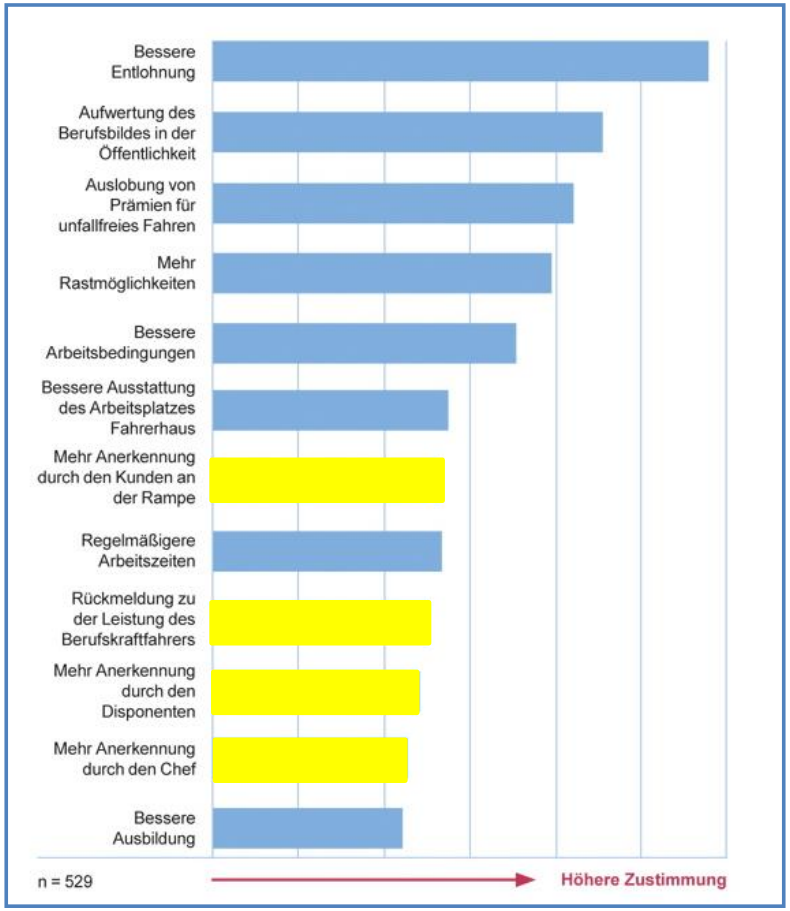
Auch mal loben

Gallup Engagement Index 2014

Auch mal loben

Ansatzpunkte zur Attraktivitätssteigerung

ZF –Zukunftsstudie Fernfahrer 2012

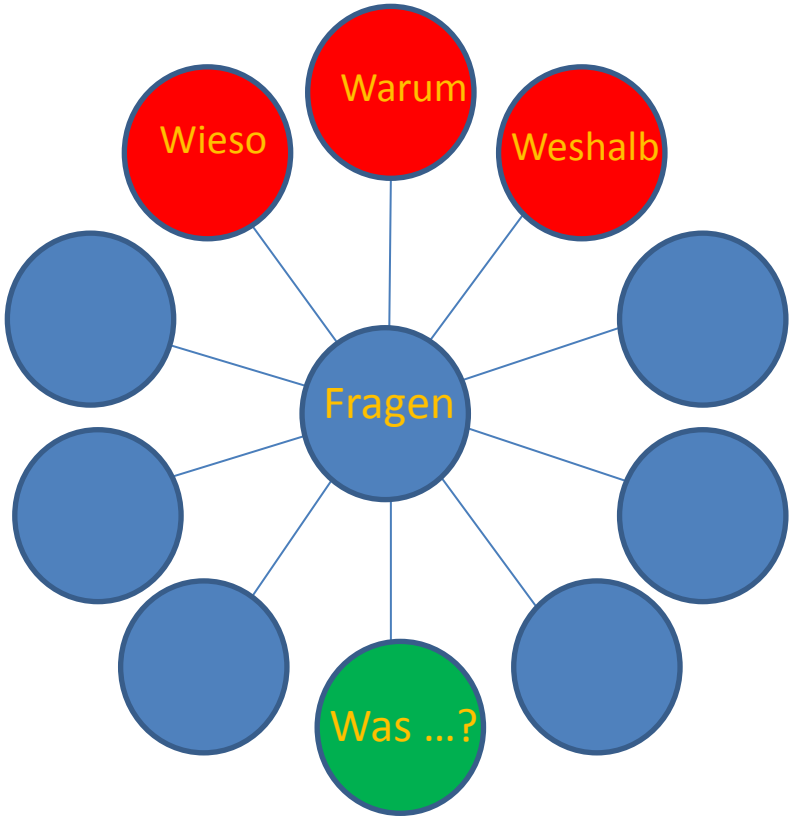


Kommunikation ohne „Müssen“

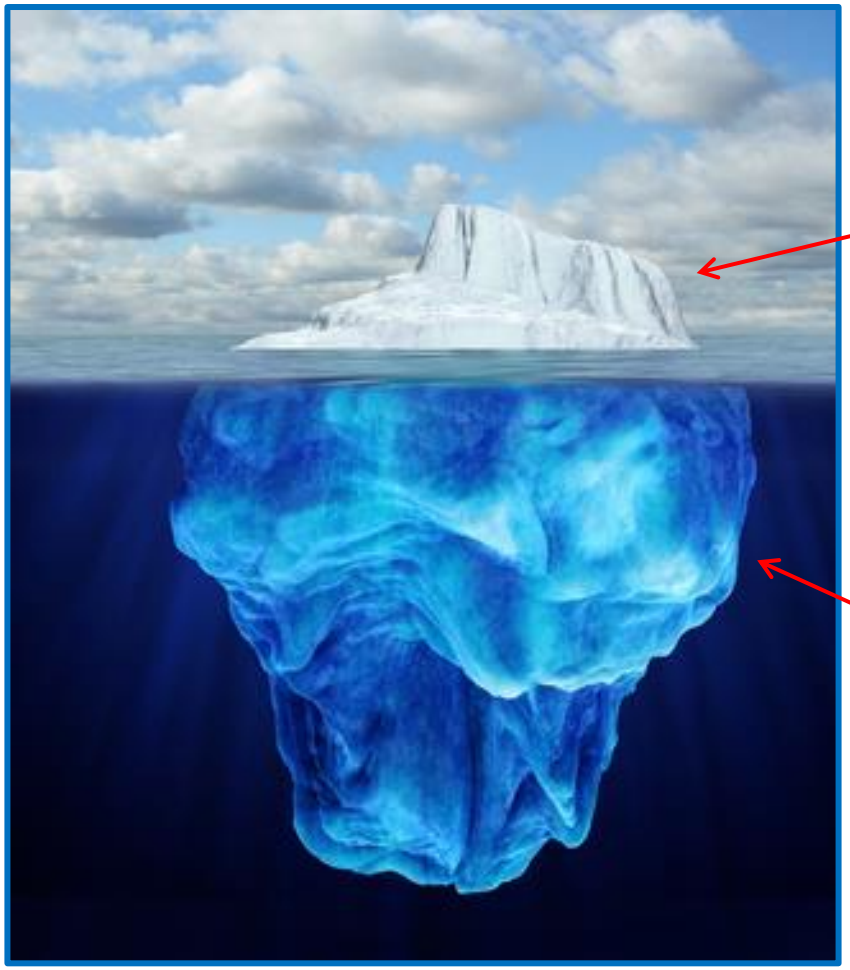
© bluedesign - Fotolia.com

Kommunikation ohne „Warum“

Die richtigen Fragen
stellen…



Eisbergmodell



Sachebene

Beziehungsebene

© James Steidl - Fotolia.com

Und jetzt?

- Kommunikation überprüfen
- Strategien entwickeln
- Seminare besuchen
- Zeit schaffen
- Chefsache

© alphaspirit - Fotolia.com

Kommunikation für Disponenten

Vielen Dank!

REINER ROSENFELD
best word & picture

Journalist, Autor, Dozent

Seminare, Vorträge, Bücher und Reportagen
rund um die Themen
Kommunikation und Transport

Adresse: Gartenstraße 1, 88255 Baienfurt (D)

Email:rosenfeld@best-word.de

Tel.: 0049-751-52610 oder 0049-172-2371665

Internet: www.reiner-rosenfeld.de