



reinert
Et friends
Transfersicherer®

Wo sind die Fahrer?

**Hilfe zur „Selbsthilfe“ im
Umgang mit Fahrermangel**

www.reinert-and-friends.de

WIR SIND TRANSFERSICHERER®



**WIR SIND
TRANSFERSICHERER®**

REINERT & FRIENDS

- // Familienunternehmen
- // Vertriebs- und Führungserfahrung
seit 1989
- // Pädagogikhintergrund
- // Dienstleitungshintergrund
- // Logistikerfahrung
 - Transportlogistik
 - Kühllogistik
 - Kontraktlogistik
 - Sequenzierung



KÖGEL



CLAAS





Motivation zum Thema Fahrerbindung

- // Kunden haben Kostendruck durch Fluktuation
- // Gründe für Fluktuation sind nicht ausreichend bekannt
- // Klassische Befragungen (schriftlich oder onlinebasiert) sind wenig zielführend
- // Mit Transfersicherern können die Interviews qualitativ und quantitativ durchgeführt werden





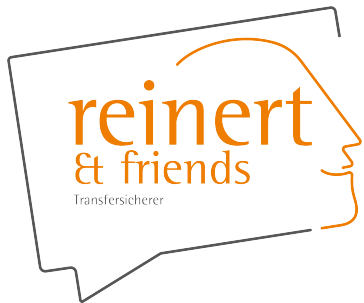
ECKDATEN ZU UNSEREN PROJEKTEN

// Basis unserer Zahlen

5 Kundenprojekte bei Speditionen mit 300 bis 1600 Fahrern

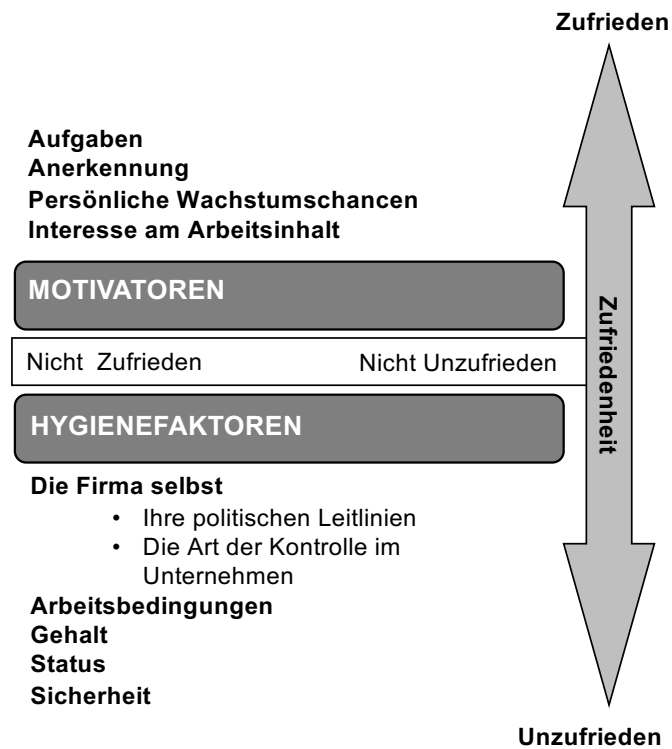
// Welche Ziele wollen wir erreichen?

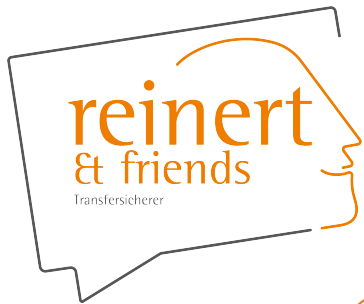
- **Verringerung der Abwanderung um bis zu 50%**
- **Individuelle Entwicklung von zielführenden Maßnahmen**
Eindämmung der Fluktuationskosten



AUSGANGSMODELL

Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg





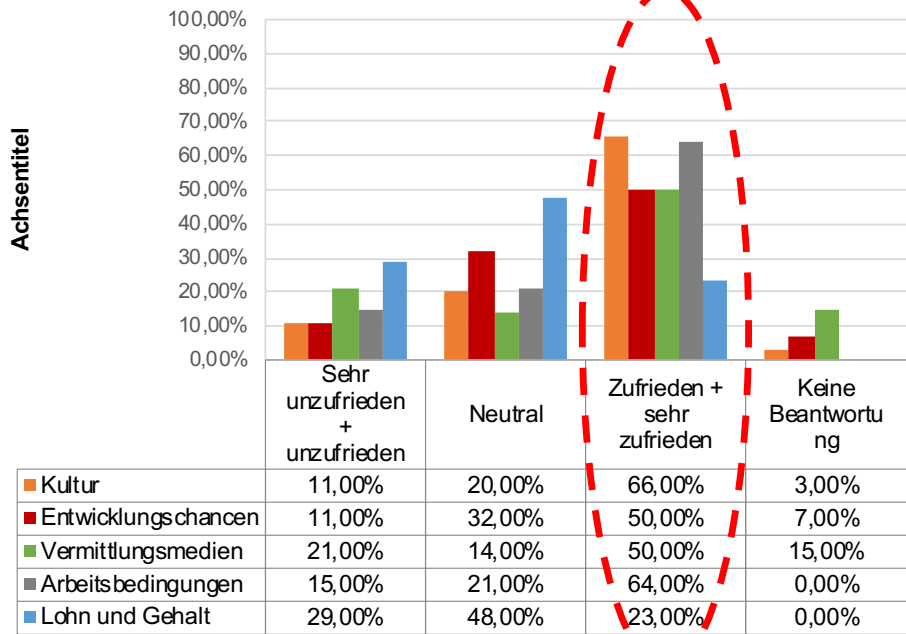
EINFLUSSFELDER AUF DIE FAHRERBINDUNG





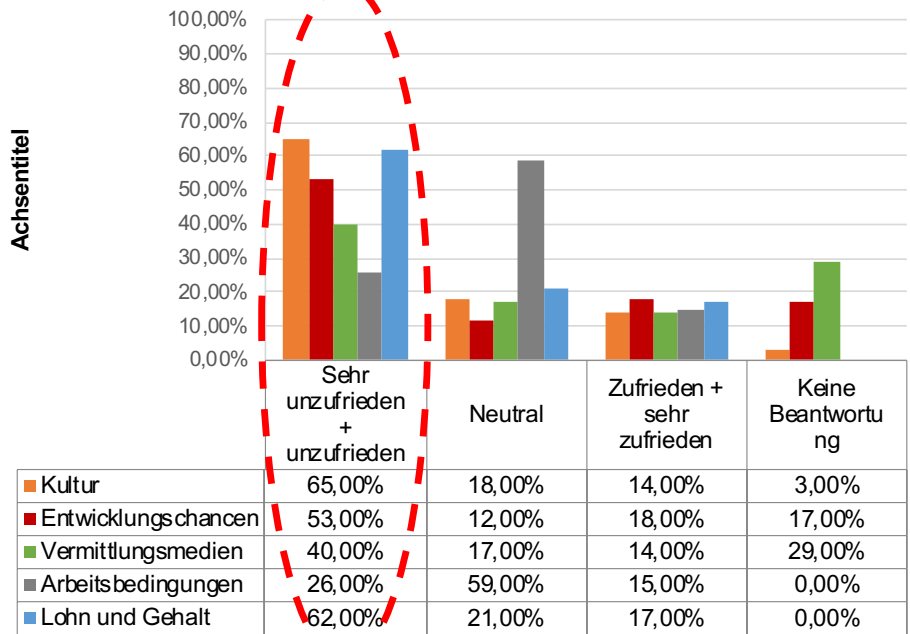
GESAMTERGEBNISSE

UNTERNEHMEN A

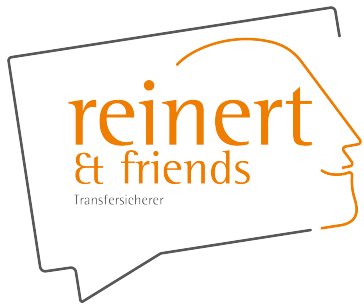


28% Fluktuation

UNTERNEHMEN B



54% Fluktuation



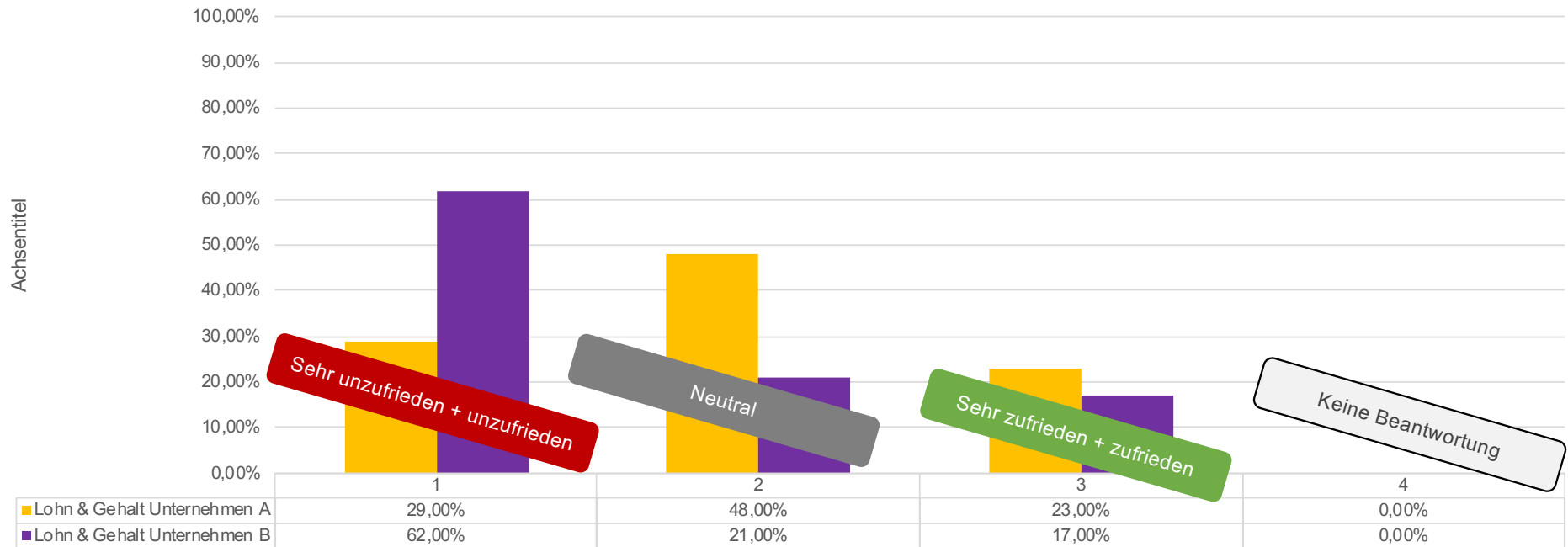
THEMEN & ERGEBNISSE ZU LOHN & GEHALT

- Bezahlung
- Verständlichkeit der Gehaltsabrechnung

Abgefragte Themen zu Lohn & Gehalt

Hygienefaktor

Lohn & Gehalt - Vergleich





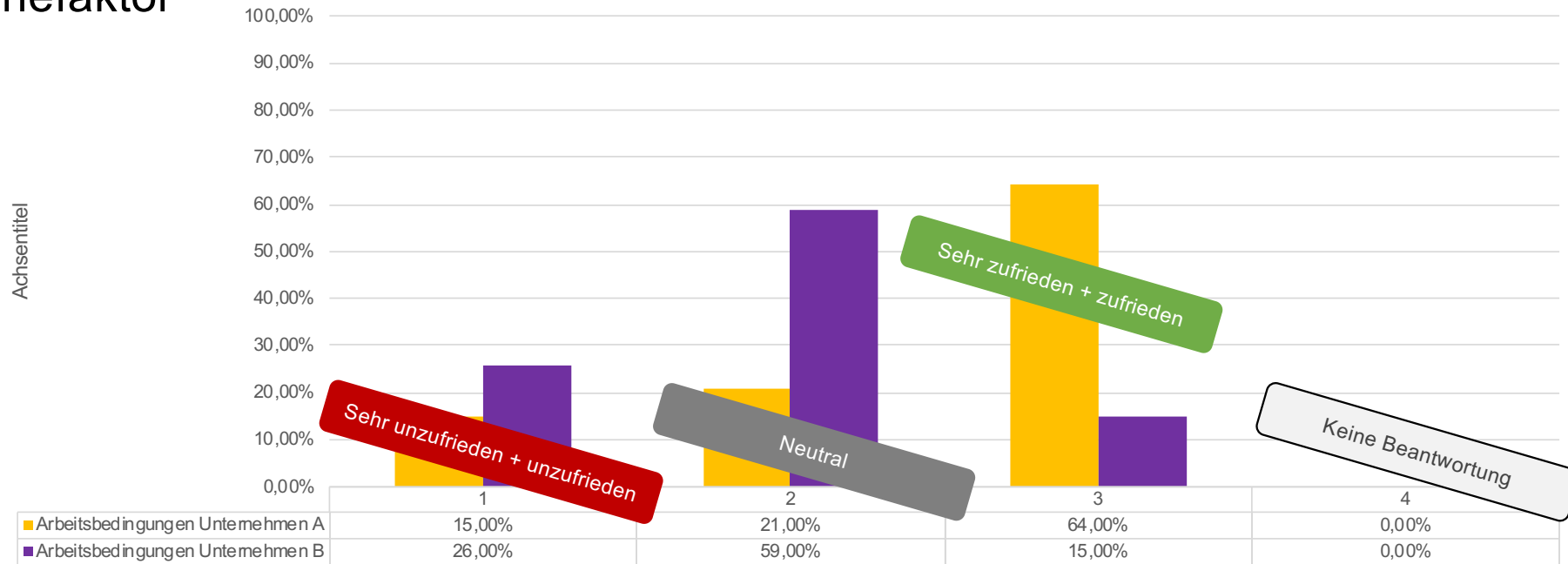
THEMEN & ERGEBNISSE ZU ARBEITSBEDINGUNGEN

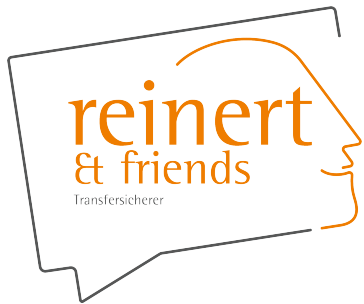
- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplatz LKW

Abgefragte Themen zu Arbeitsbedingungen

Hygienefaktor

Arbeitsbedingungen - Vergleich





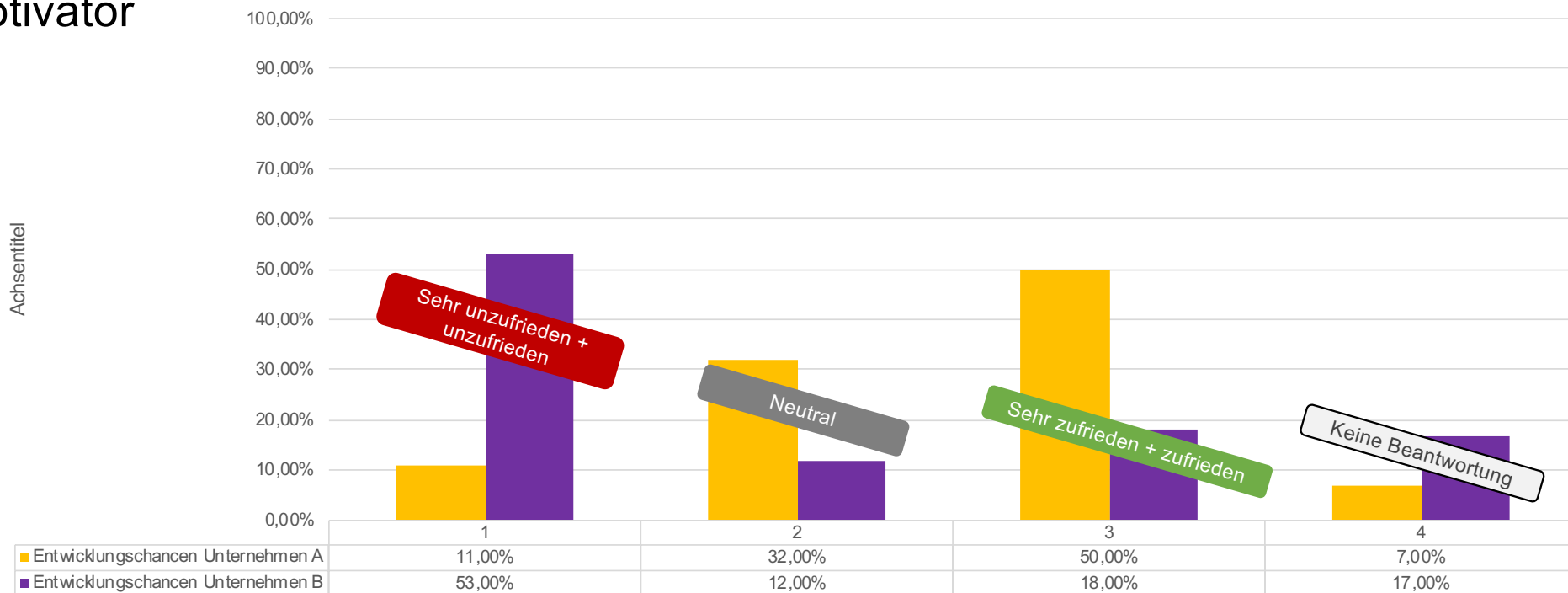
THEMEN & ERGEBNISSE ZU ENTWICKLUNGSCHANCEN

- Aufgabe selbst
- Möglichkeiten des Aufstiegs

Abgefragte Themen zur Entwicklung

Motivator

Entwicklungschancen - Vergleich



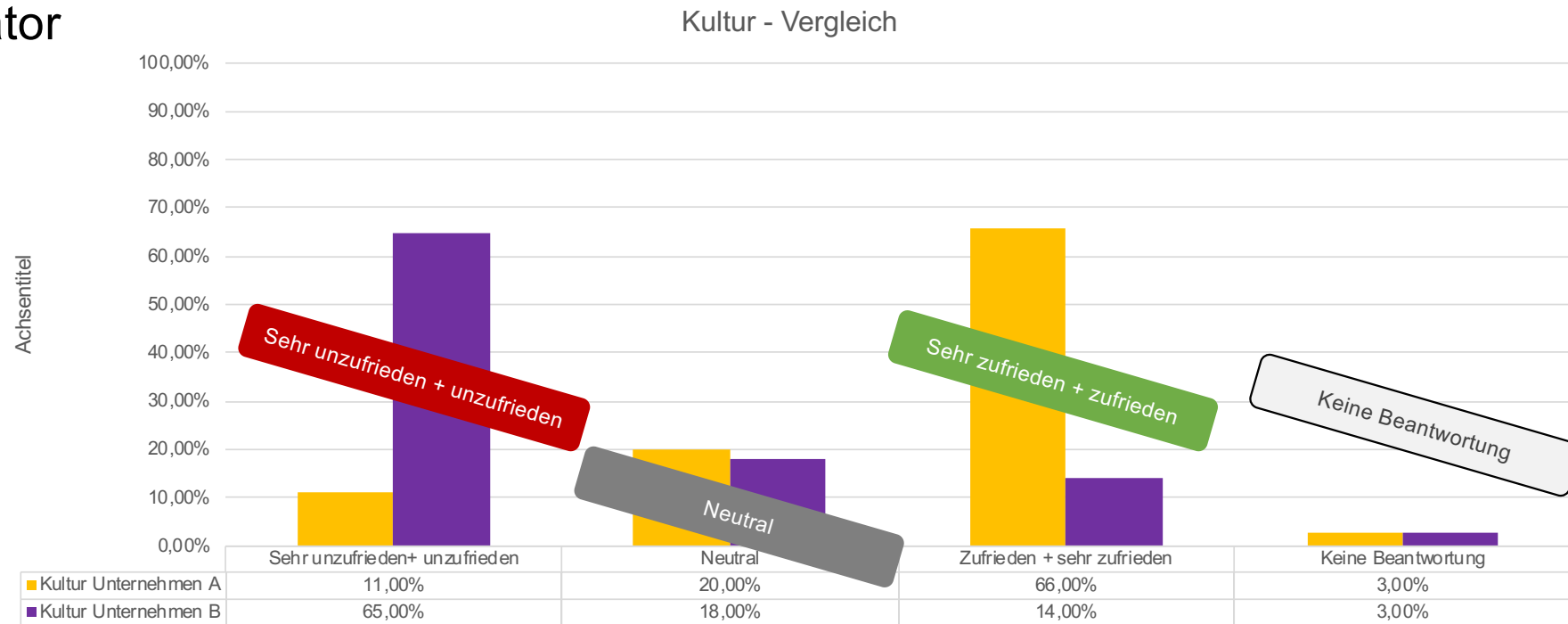


THEMEN & ERGEBNISSE ZUR KULTUR

- Umgang der Firma mit dem Mitarbeiter
- Unterstützung durch den Vorgesetzten (Disponent)
- Status und Ansehen im Unternehmen/Wertschätzung

Abgefragte Themen
zur Kultur

Motivator



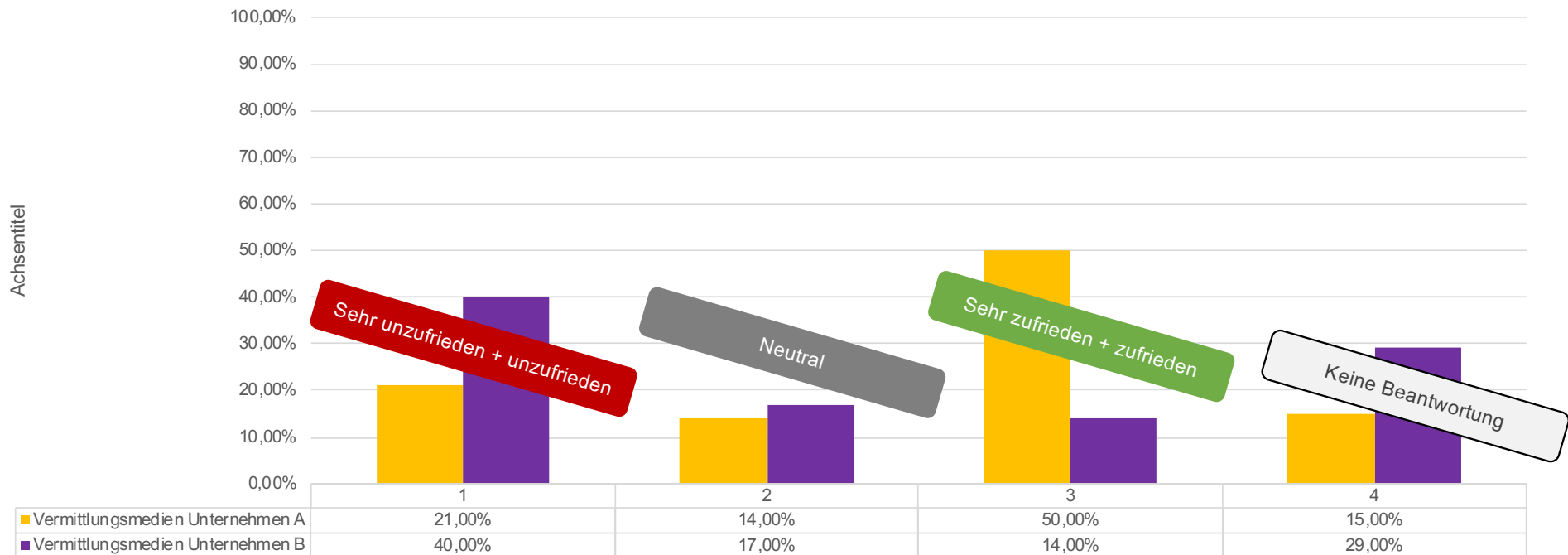


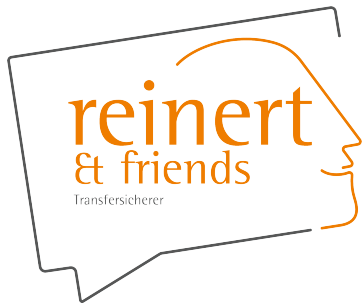
THEMEN & ERGEBNISSE ZU VERMITTLUNGSMEDIEN

- E-Learning
- App

Abgefragte Themen zu Vermittlungsmedien

Vermittlungsmedien - Vergleich





ERSTE EINDRÜCKE AUS DEN INTERVIEWS

- Die Fahrer waren oft “erschrocken“, dass sie überhaupt befragt wurden.
- Der Disponent (direkter Ansprechpartner) ist der **wichtigste Mann** für Fahrerbindung.
- Gehalt ist wichtig aber nicht alles.
- Die Unternehmenskommunikation zu den Fahrern läuft viel zu schlecht (In allen Unternehmen).
- Die **Kultur der Unternehmen könnte Bindung schaffen...** tut’s aber nicht immer.



FRAGEN & ERGEBNISSE



Wie hoch liegen Ihre Fluktuationskosten?

// Welche Kosten rechnen Sie zur Fluktuation hinzu?

Verhältnis von Rekrutierungskosten zu Investition in Bindung

// Wie ist die Verteilung zwischen Investition in Rekrutierung und Investition in Mitarbeiterbindung in Ihrem Unternehmen?



Die Kosten von Fluktuation liegen bei den untersuchten Firmen zwischen

640.000,- und 1.550.000,- €

(Nur direkte Kosten)

Erste Antworten

// Direkte Kosten

- Anzeigenkosten
- Verwaltungskosten
- Bewerbungsgespräche
- Einarbeitung
- Kosten der Aus,- und Weiterbildung
- Einkleidung
- Fahrtraining
- „Unproduktivität“

// Indirekte Kosten

- Fahrenbrüche
- Anfahrtschäden
- Dienstleistungsqualität
- Kundenzufriedenheit



KOSTEN DER FLUKTUATION

// Die Kosten der Fluktuation liegen bei ca. 780,- bis 1680,- € / Fahrer
(Direkt zuordenbare Kosten)

// Das entspricht 65,- bis 140,- € pro Fahrer / Monat

// Das entspricht 1.950,- € bis 4.200,- € pro fluktuiertem Fahrer





ERSTE ERGEBNISSE DER ANALYSEN

FOKUS: Bindung
ZIEL: Rekrutierungsdruck senken



FOKUS FAHRERBINDUNG

Die Personalkosten im Fahrerbereich werden in den nächsten Jahren steigen -



// Unternehmen können...

- ...nicht beeinflussen ob die Kosten steigen
- ...nur beeinflussen um wieviel die Kosten steigen
- ...beeinflussen in welchem Bereich das nötige Budget wirksam wird



MITARBEITERLEBENSZYKLUS

Für alle Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus definiert werden.





EINFLUSSFAKTOREN

Die ausgewerteten Einflussfaktoren:

Kultur
Persönliche Entwicklung
Lohn und Gehalt
Arbeitsbedingungen
Vermittlungsmedien

Die ANALYSE der Ansatzpunkte im Unternehmen hilft dabei die Kosten im Griff zu behalten.



BUDGETANSATZ

Aus diesem Betrag kann anteilig das Budget für die Bindungsmaßnahmen errechnet werden.

// Die Kosten der Fluktuation liegen bei ca. 780,- bis 1680,- € / Fahrer
(Direkt zuordenbare Kosten)

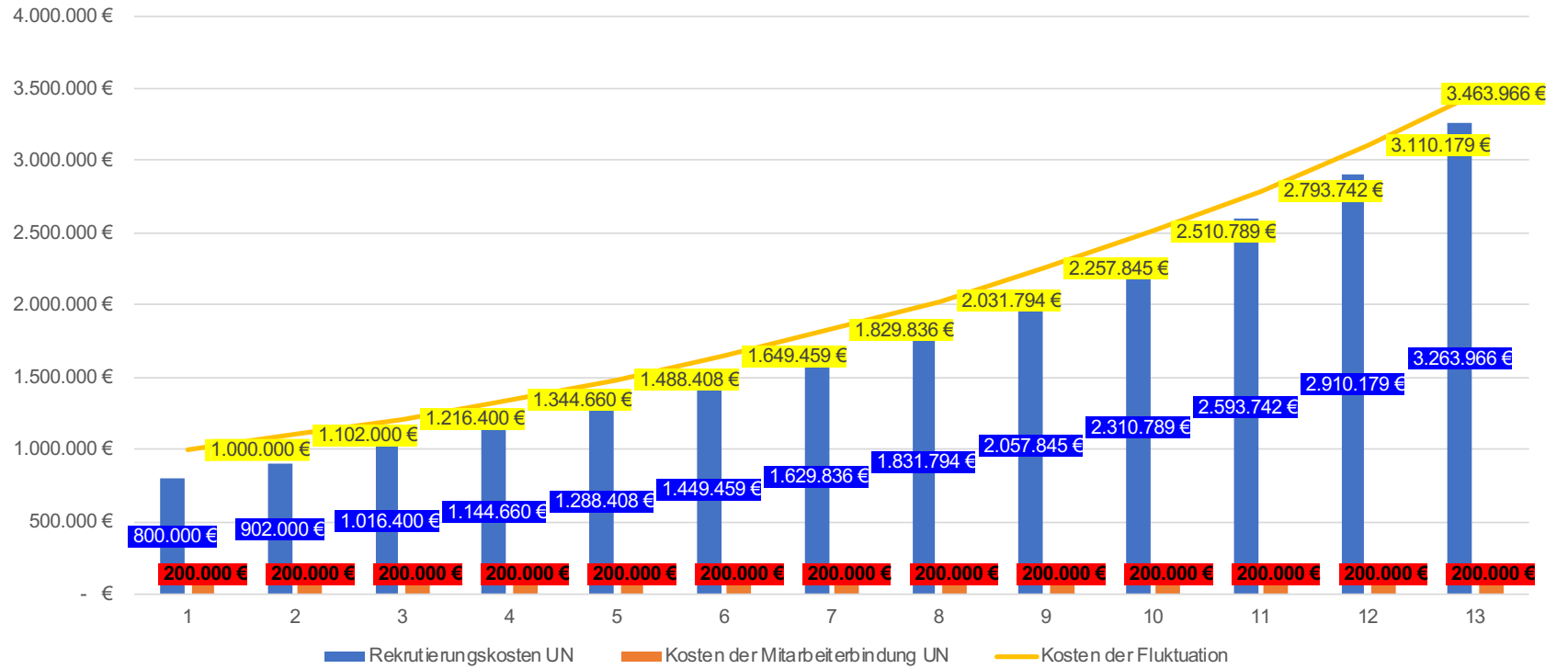
// Das entspricht 65,- bis 140,- € pro Fahrer / Monat

// Das entspricht 1.950,- € bis 4.200,- € pro fluktuierendem Fahrer

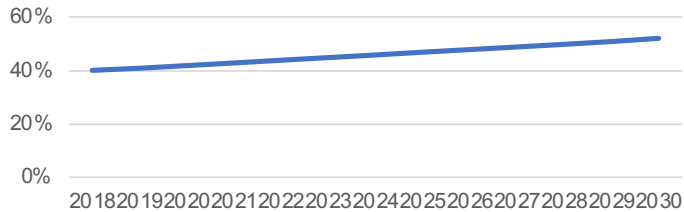


Unternehmen mit 1000 Fahrern

Modell Beibehaltung der jetzigen Strategie



Fluktuationsquote

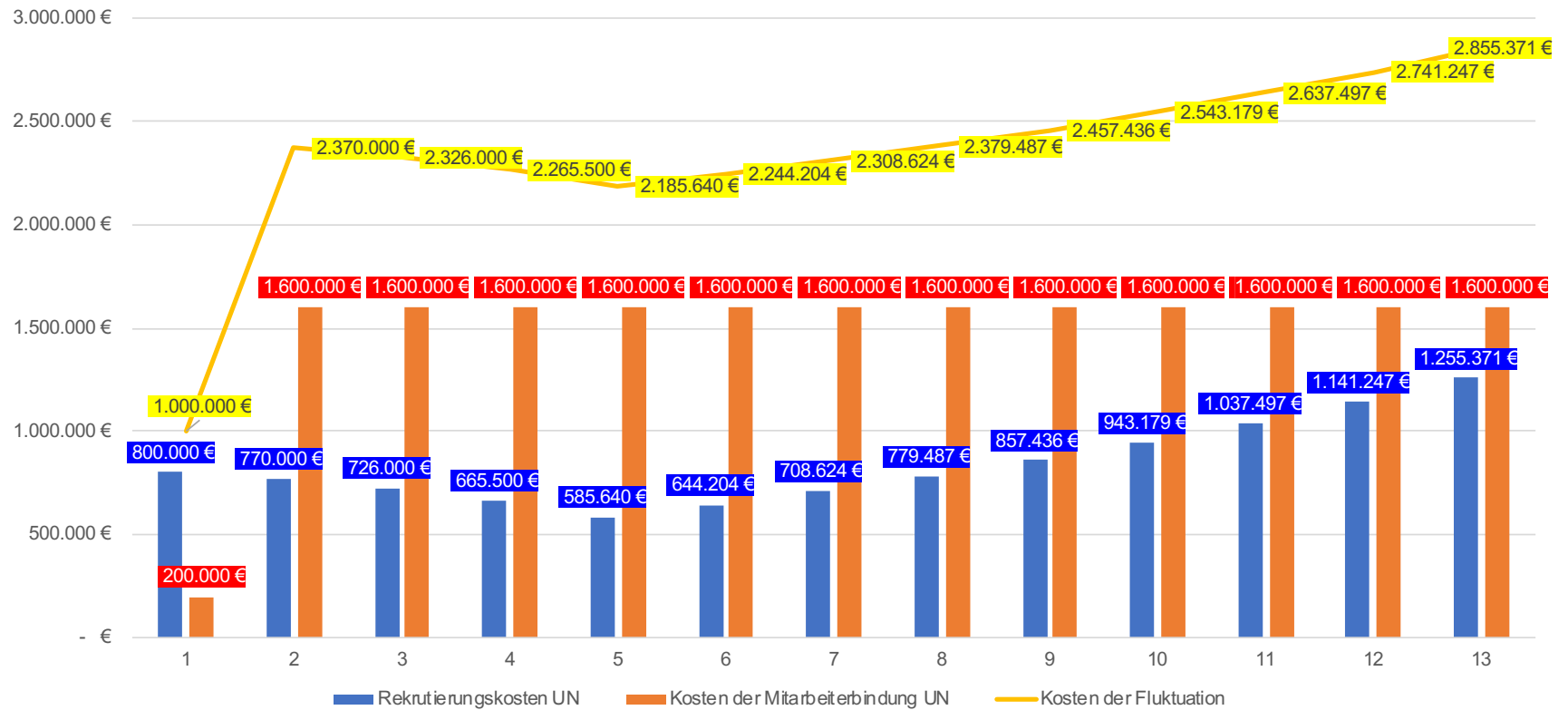


Fluktuationsquote	40%	Steigt um 1% Punkt per Anno
Rekrutierungskosten / Person	2.000 €	Steigt um 10% per Anno
Kosten der Mitarbeiterbindung	200 €	Bleiben gleich

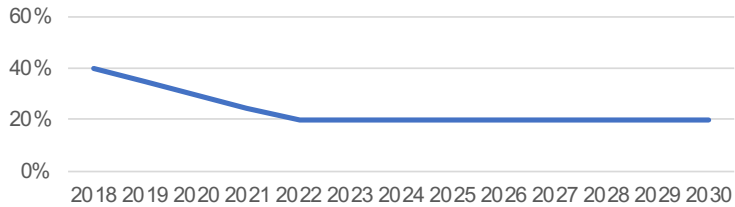


Unternehmen mit 1000 Fahrern

Modell Erhöhung der Investition in Bindung *ohne* Employer Brand Effekt



Fluktuationsquote



Fluktuationsquote	40%
Rekrutierungskosten / Person	2.000 €
Kosten der Mitarbeiterbindung	200 €

Kann innerhalb der ersten 4 Jahre auf 20% gesenkt werden
Steigt um 10% per Anno
Werden von 200 € auf 1600 € angehoben



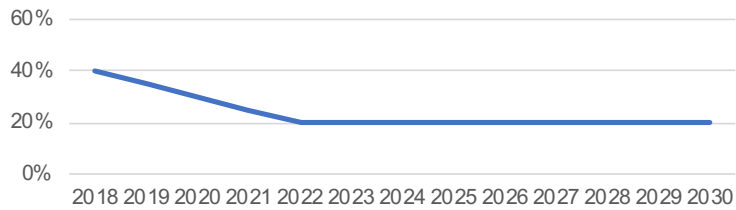
Unternehmen mit 1000 Fahrern

Modell Erhöhung der Investition in Bindung *mit Employer Brand Effekt*



Rekrutierungskosten sinken durch attraktives Außenbild

Fluktuationsquote



Fluktuationsquote	40%
Rekrutierungskosten / Person	2.000 €
Kosten der Mitarbeiterbindung	200 €

*Kann innerhalb der ersten 4 Jahre auf 20% gesenkt werden
Steigt um 10% per Anno
Werden von 200 € auf 1600 € angehoben*



ERSTE ERGEBNISSE DER ANALYSEN

- Die hohen Fluktuationszahlen werden in erster Linie durch Austritte in den ersten **3 Monaten** der Betriebszugehörigkeit verursacht
- Wenn Fahrer die **1 Jahreshürde** genommen haben bleiben sie oft über viele Jahre
- Die Investitionen in Fahrerbindung werden aber an erster Stelle in die Rekrutierung gelenkt. An zweiter Stelle steht dann die Prämierung für lange Betriebszugehörigkeit.
- Der **Onboardingprozess** steht bei den Investitionen nur sehr schwach im Fokus



ERGEBNISSE DER INTERVIEWS

Zusammenfassung

Gehalt

- Vor allem im Onboardingprozess wird das Gehalt im Verhältnis am „schlechtesten“ bewertet.
- Die Verständlichkeit von Gehaltsabrechnungen.
- Diese Unzufriedenheit strahlt aber nicht unbedingt auf die Firma aus, da die Fahrer die Wettbewerbsgehälter durchaus einschätzen können. Bleibeentscheidung wird also nur teilweise vom Gehalt beeinflusst.



ERGEBNISSE DER INTERVIEWS

Zusammenfassung



Arbeitsbedingungen

Je nach Unternehmen geht der LKW selbst unterschiedlich stark in die Wertung ein.
Ein großer Anteil ist die Verfügbarkeit für die Familie, Arbeitszeiten aber auch körperliche Belastung.

Kultur

In diesem Bereich kann es passieren, dass die Fahrer den Disponenten top bewerten, das Unternehmen im Hintergrund jedoch schlecht.

Der eigene Status wird meist als schlecht empfunden.

Wenn die Kultur verbessert werden soll muss sich die Kontaktzeit des Unternehmens zum Fahrer verbessern.

Hier liegt der Haupthebel.... und der schwierigste.



ERGEBNISSE DER INTERVIEWS

Zusammenfassung

Entwicklungschancen

Dieses Thema brennt nicht so sehr untern Nägeln. Das sieht man daran, dass die Nichtbeantwortungen häufiger sind. Die Fahrer machen sich darum „keinen Kopf“. Gibt es da Chancen?

Vermittlungsmedien

Diese Fragen stellen wir deshalb weil wir vermuten, dass die Information an den Fahrer, im Sinne von Personalentwicklung, während der Arbeit in den nächsten Jahren wichtiger werden wird.

Mehrere der Unternehmen haben eine APP, ein eLearning oder sogar beides.

Es stellt sich daher die Frage ob man das Thema im Unternehmen mittelfristig nicht sichtbar machen sollte.

Das setzt im übrigen auch PE für die Fahrer voraus.



Vielen Dank

www.reinert-and-friends.de

WIR SIND TRANSFERSICHERER®



UNSERE MAßNAHMEN

Die eingeführten Maßnahmen sind von Firma zu Firma sehr unterschiedlich. Hier ein paar Beispiele:

1.

Rekrutierungsphase

Kommunikation von Benefits wie z.B.

- Wohnung oder Wohngemeinschaft
- eigener LKW
- Teilhabe am Ergebnis (Shares)
- Weiterbildungsmöglichkeiten (Sprache aber auch sonstige Ausbildungen)



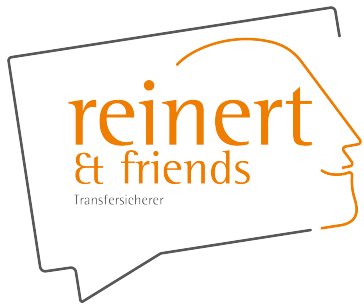
UNSERE MAßNAHMEN

Die eingeführten Maßnahmen sind von Firma zu Firma sehr unterschiedlich. Hier ein paar Beispiele:

2.

Einführungs,- und Sozialisationsphase

- Welcoming Guide, Mentor, Welcome Package
- Bekleidung
- Smartphone etc. spezielle Gehaltsgestaltung
- Mitfahrtprogramm
- Vorstellung beim Management / Inhaberschaft
- eLearning mit echten Preisen.



UNSERE MAßNAHMEN

Die eingeführten Maßnahmen sind von Firma zu Firma sehr unterschiedlich. Hier ein paar Beispiele:

3.

Wachstumsphase

- Fahrertraining
- Einbeziehung der Fahrer in planerische Arbeiten
- Mitarbeiterbefragungen
- Meetings mit Kollegen und Vorgesetzten
- Freizeitangebote



UNSERE MAßNAHMEN

Die eingeführten Maßnahmen sind von Firma zu Firma sehr unterschiedlich. Hier ein paar Beispiele:

4.

Leistungsphase

- Einbeziehung der Fahrer in konzeptionelle Arbeiten
- Umwandlung von Gehaltsanteilen in „Shares“
- Umwandlung von Gehaltsanteilen in Altersvorsorge
- Auswahlverfahren für Disponentenprogramm.
- Schulungen intern und extern. Technik, BWL



UNSERE MASSNAHMEN

Die eingeführten Maßnahmen sind von Firma zu Firma sehr unterschiedlich. Hier ein paar Beispiele:

5.

Sättigungsphase

- Kontakt mit der Unternehmensleitung (Kamingespräche)
- Schulung in Kommunikation, Führung etc.
- Impulse durch Einblicke in andere Unternehmensteile
- Beförderung