



COMMERZBANK



16. Studie der UnternehmerPerspektiven

Unternehmen Zukunft: Transformation trifft Tradition

Ergebnisse für Verkehr und Logistik

Agenda

1. Key Results	Seite 2
2. Untersuchungsdesign	Seite 4
3. Mittelstand in der digitalen Transformation	Seite 6
4. Personal- und Entwicklungsbedarf	Seite 11
5. Handlungsfelder im Transformations-Management	Seite 16

Key Results für die Verkehrs- und Logistikbranche

- › Die Verkehrs- und Logistikunternehmen sehen viel Potenzial in neuen digitalen Technologien. In der Summe führen mehr Flexibilität, eine bessere Planung der betrieblichen Abläufe und die zunehmende Vernetzung der Wertschöpfungskette zu verbesserten Dienstleistungen und mehr Kundenbindung. Damit einhergehen positive Effekte bei Kosten und Qualität. Die Branche fokussiert digitale Prozess-Optimierung; die Entwicklung gänzlich neuer Geschäftsmodelle steht jedoch selten im Mittelpunkt der Digitalisierungs-Strategien.
- › Erfolgreiche Digitalisierung erfordert einen weitreichenden Wandel in der Arbeitsorganisation. Dabei geht es um Lernbereitschaft und Innovationskultur sowie um Offenheit für externe Kooperation und Vernetzung.
- › Das Management setzt im digitalen Wandel allerdings eher auf klassische Tugenden der Mitarbeiterführung. Ein neues kooperatives Führungsverständnis ist in der Verkehrs- und Logistikbranche wenig verbreitet, und auch auf fachliches Expertenwissen bei Führungskräften will man selten verzichten.
- › Die Branche leidet insgesamt stark unter dem Fachkräftemangel, auch die Implementierung neuer digitaler Technologien wird dadurch deutlich behindert. Die Mitarbeiter zeigen zwar eine hohe Weiterbildungsbereitschaft, stehen Veränderungen aber oft auch kritisch gegenüber.
- › Der Personal- und Qualifizierungsbedarf ist entsprechend hoch. Die Unternehmen suchen insbesondere qualifizierte Fachkräfte mit und ohne Berufserfahrung, unterschätzen aber die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. Sie versuchen eher, Defizite der Stammebelegschaft durch Rekrutierung neuer, erfahrener Kräfte auszugleichen.
- › Im Recruiting sind die Verkehrs- und Logistikunternehmen offen für Quereinsteiger und neue Zielgruppen, sie rekrutieren außerdem vergleichsweise häufig im Ausland. Angebote zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit sowie zur besseren Vereinbarung von Arbeit und Leben sind jedoch selten. Auch individuelle Entwicklungsperspektiven werden nur selten gewährt. Damit bleiben Möglichkeiten ungenutzt, um gute Kräfte langfristig zu binden.

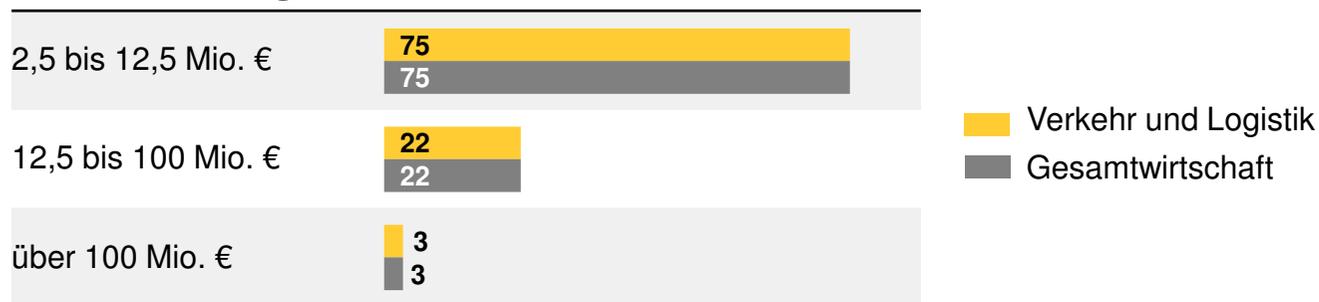
Agenda

1. Key Results
2. Untersuchungsdesign
3. Mittelstand in der digitalen Transformation
4. Personal- und Entwicklungsbedarf
5. Handlungsfelder im Transformations-Management

Repräsentativität für mittelständische Unternehmen aus der Verkehrs- und Logistikbranche ab 2,5 Mio. € Jahresumsatz

- › **Branchen-Stichprobe:** 224 Unternehmen aus der Verkehrs- und Logistikbranche
- › **Gesamtstichprobe:** 4.000 Unternehmen (im Folgenden „Gesamtwirtschaft“)
- › **Verfahren:** Telefonische Interviews von 20 Minuten Dauer
- › **Gesprächspartner:** Führungskräfte der ersten Ebene
- › **Durchführung:** TNS Infratest
- › **Zeitraum:** November 2015 bis Januar 2016

Unternehmensgröße nach Jahresumsatz



Angaben in Prozent, an hundert Fehlende: keine Angabe

Agenda

1. Key Results

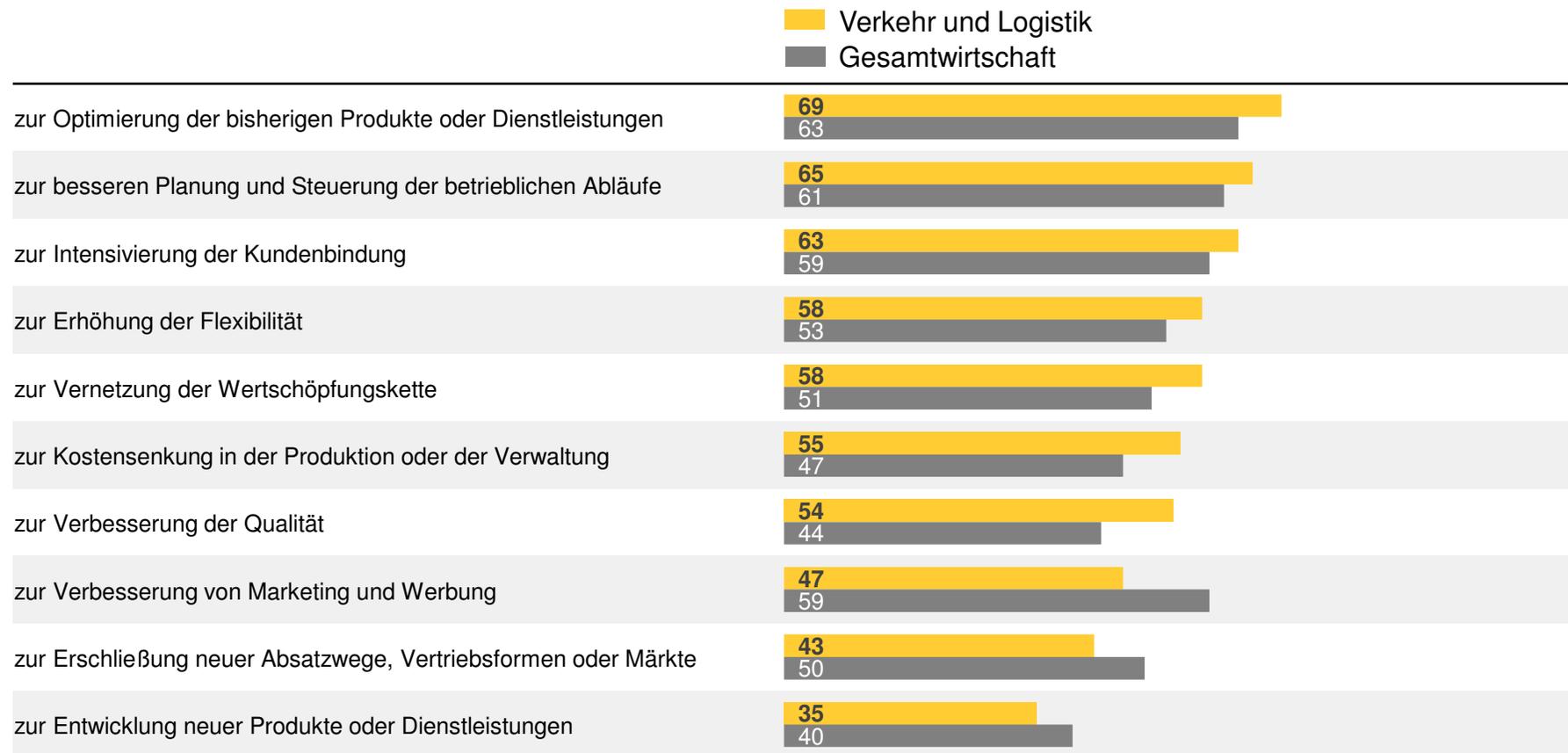
2. Untersuchungsdesign

3. Mittelstand in der digitalen Transformation

4. Personal- und Entwicklungsbedarf

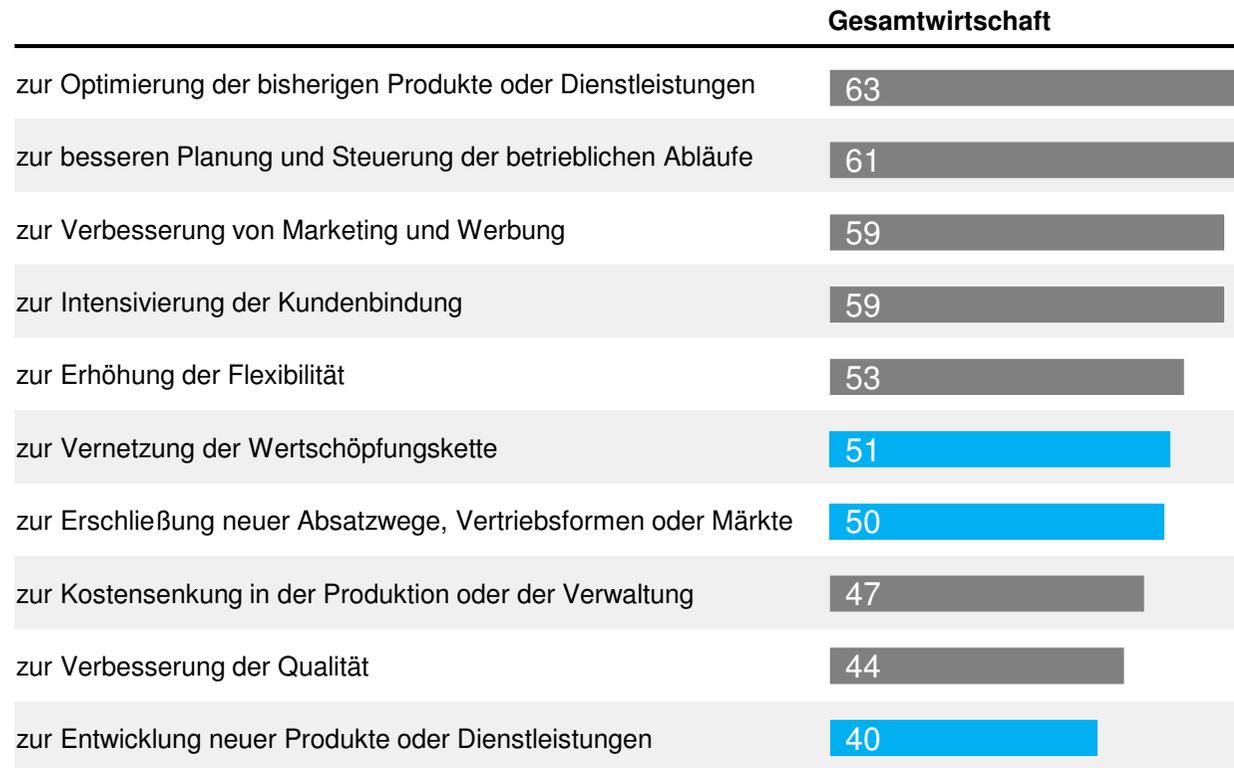
5. Handlungsfelder im Transformations-Management

In welcher Form können die Unternehmen neue digitale Technologien konkret nutzen?

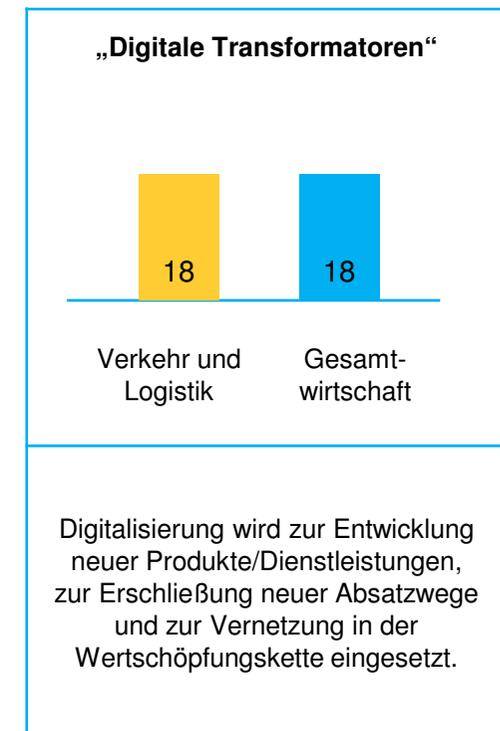


Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent

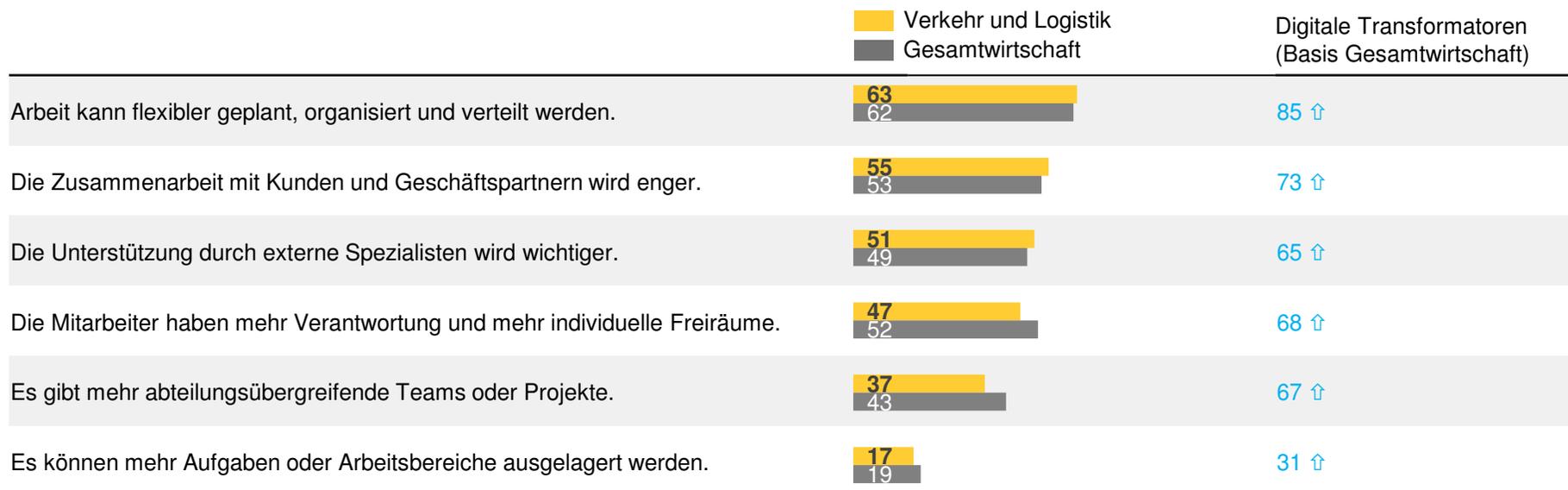
Welche Unternehmen sind in der digitalen Transformation besonders aktiv?



Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent

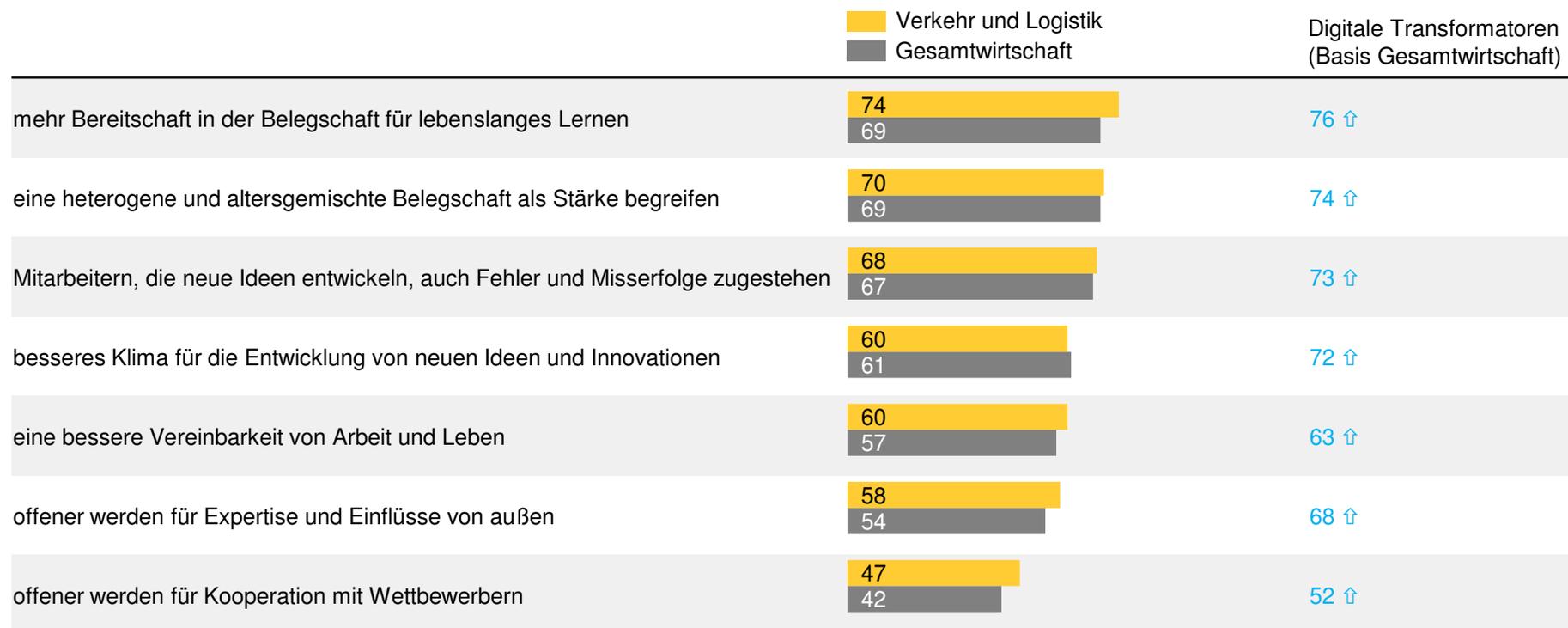


Welche Auswirkungen haben digitale Technologien auf Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation?



Mehrfachnennungen
Angaben in Prozent

Welche Veränderungen der Unternehmenskultur sind für die Unternehmen erfolgskritisch?

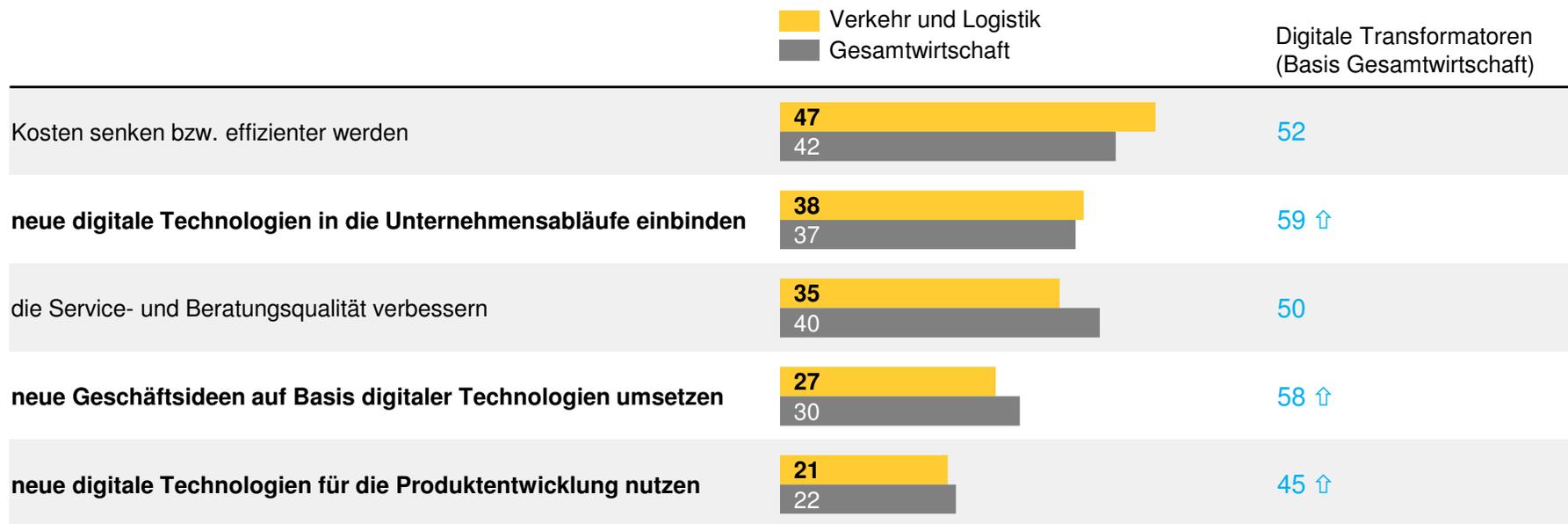


Mehrfachnennungen
Angaben in Prozent

Agenda

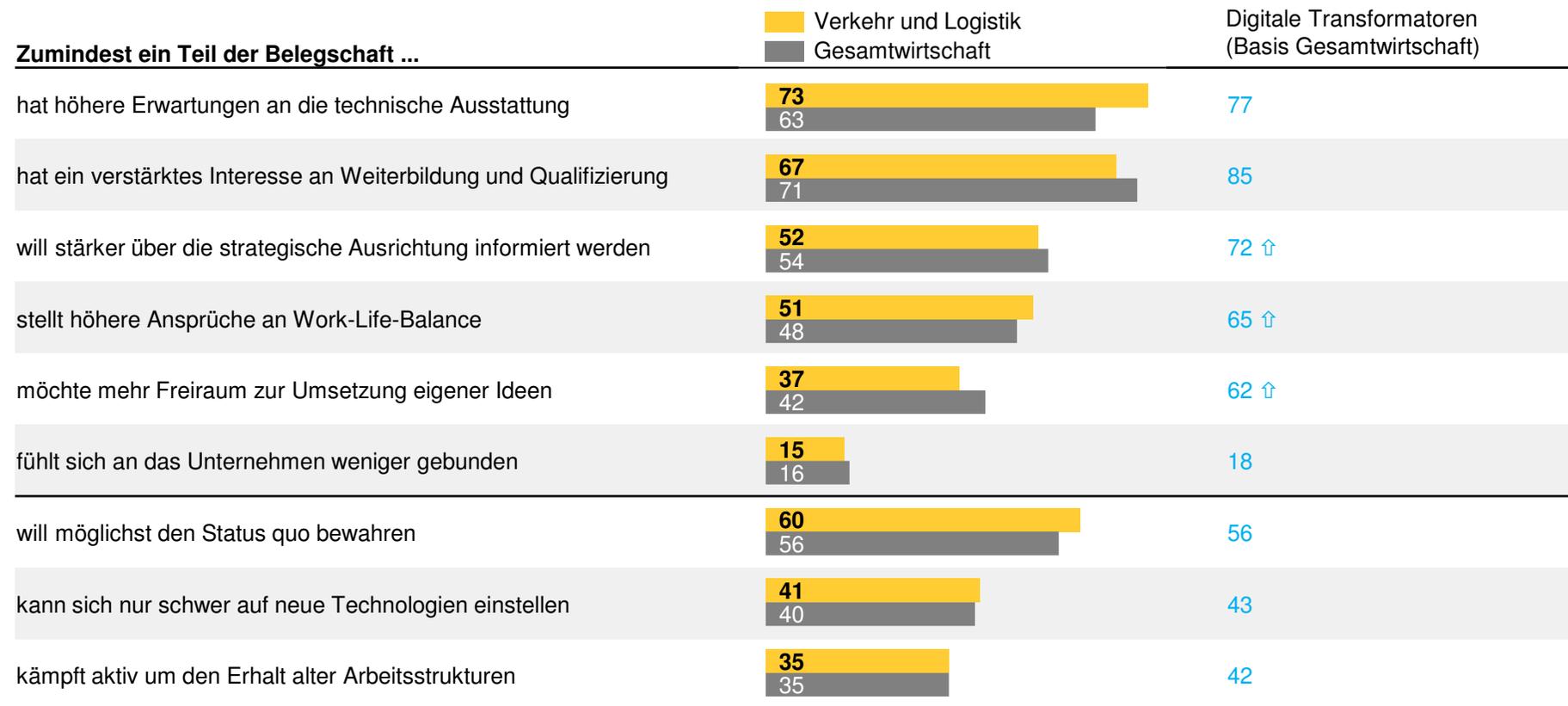
1. Key Results
2. Untersuchungsdesign
3. Mittelstand in der digitalen Transformation
- 4. Personal- und Entwicklungsbedarf**
5. Handlungsfelder im Transformations-Management

Welche Aufgaben leiden unter dem Mangel an qualifiziertem Personal?



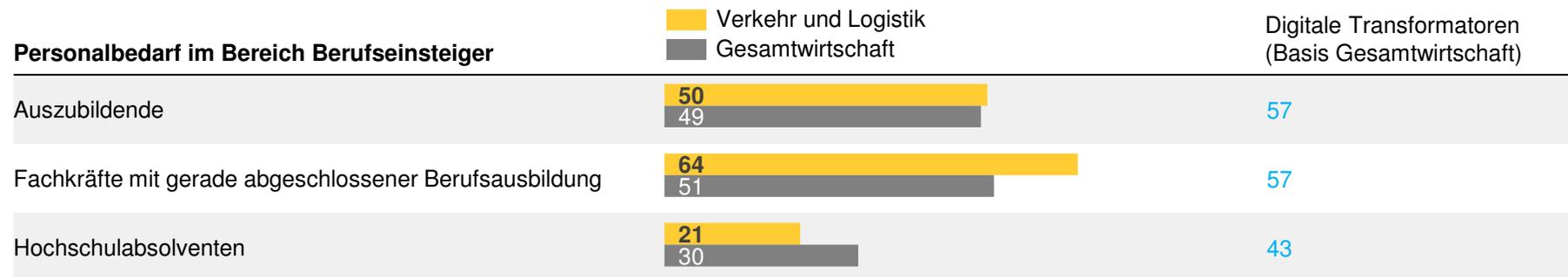
Mehrfachnennungen
Angaben in Prozent

Wie reagieren die Mitarbeiter auf die Veränderungen in den Unternehmen und in den Märkten?

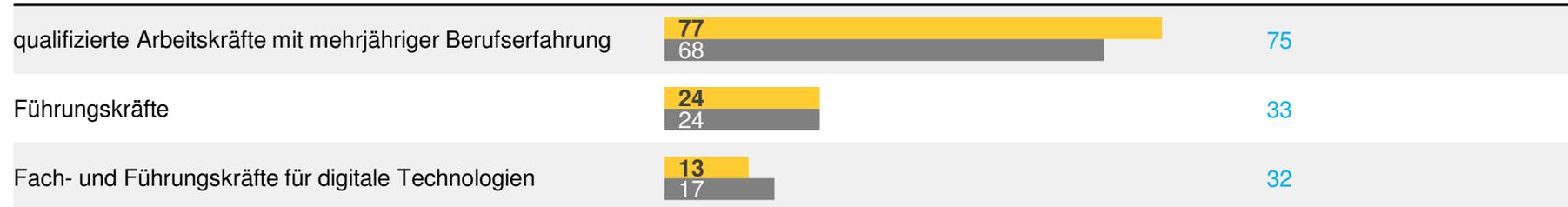


Mehrfachnennungen
Angaben in Prozent

In welchen Qualifikationsgruppen haben die Unternehmen aktuell Personalbedarf?

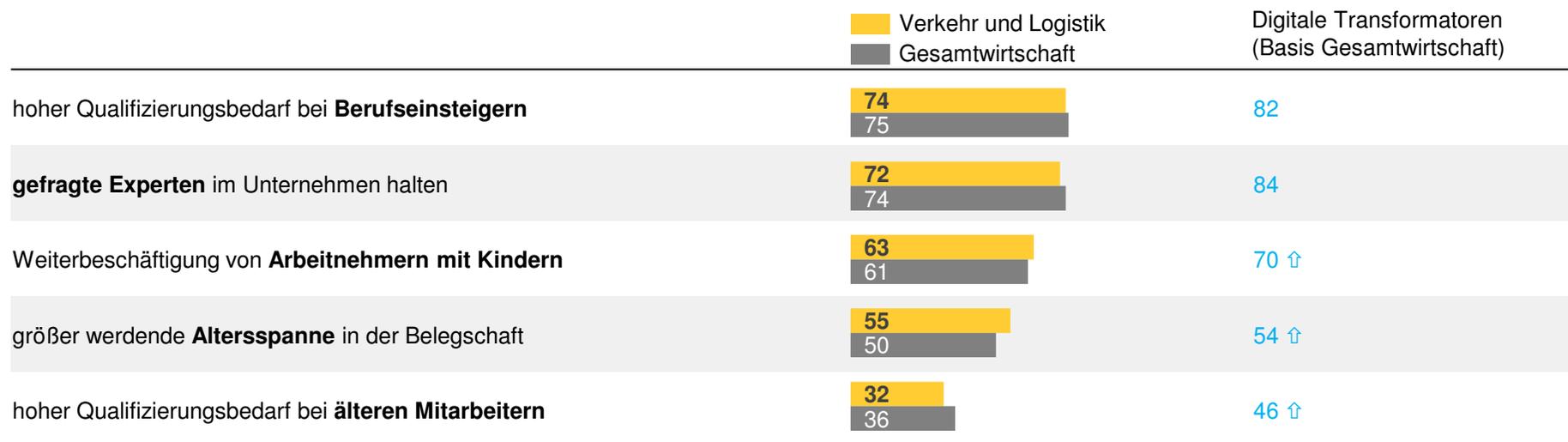


Personalbedarf bei Professionals



Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent

Was sind die zentralen Aufgaben der Personalentwicklung?

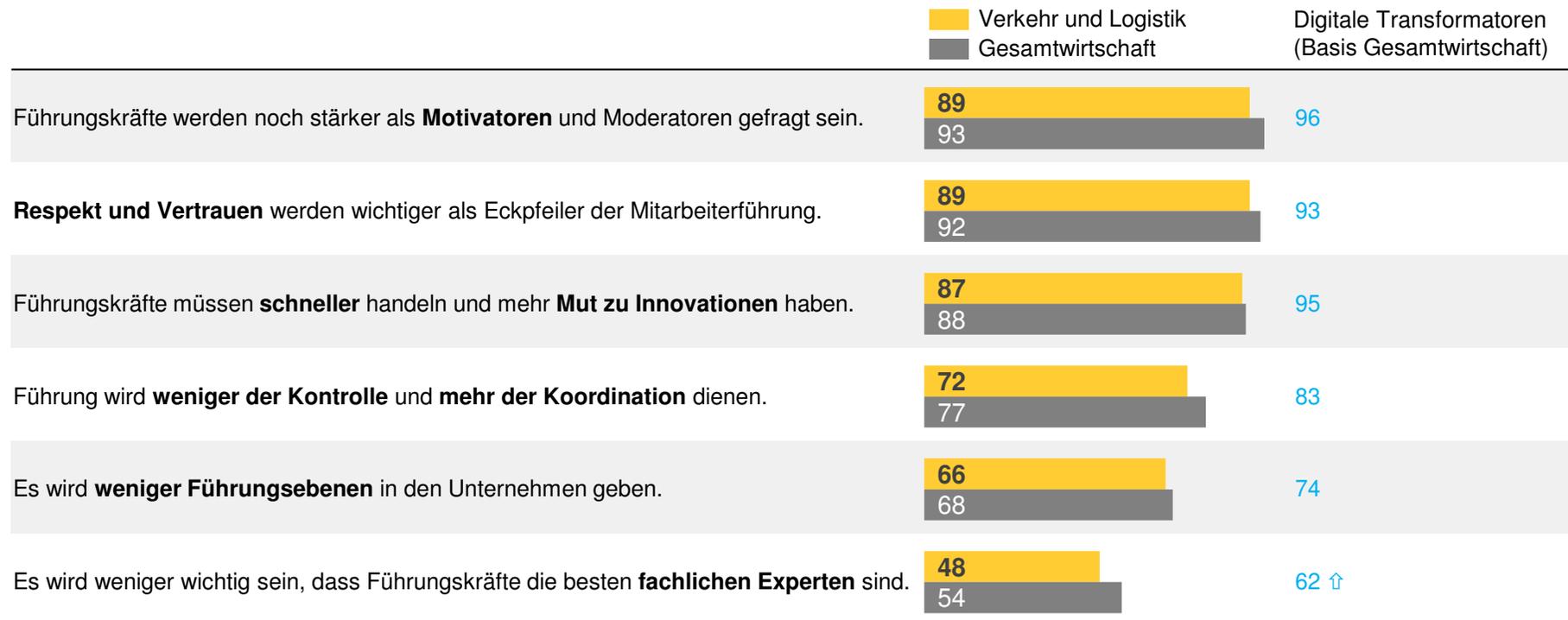


Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent

Agenda

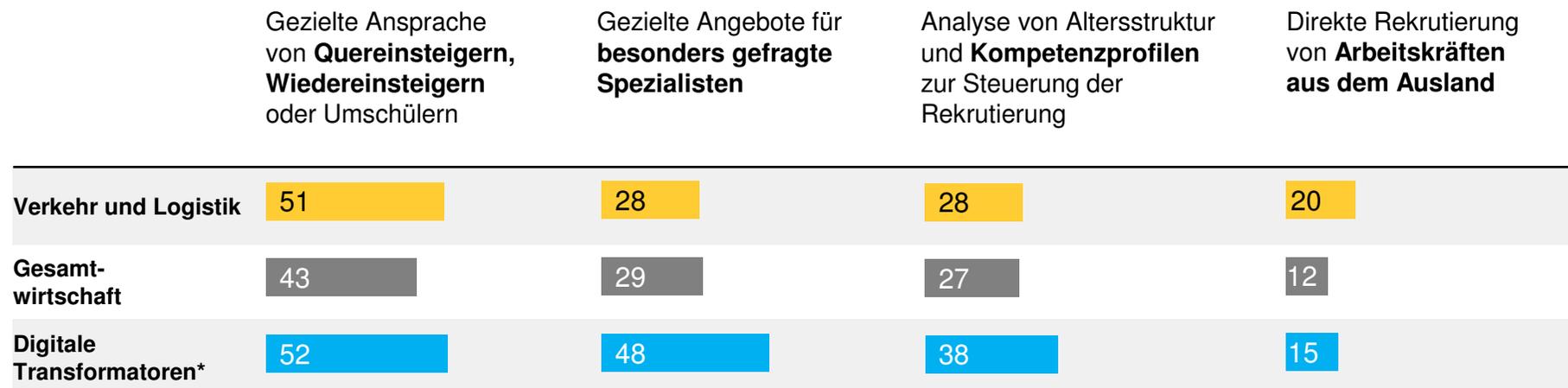
1. Key Results
2. Untersuchungsdesign
3. Mittelstand in der digitalen Transformation
4. Personal- und Entwicklungsbedarf
- 5. Handlungsfelder im Transformations-Management**

Welche Aussagen zum Begriff „Führungskultur von morgen“ treffen zu?



Mehrfachnennungen
Angaben in Prozent

Welche Maßnahmen werden in der Rekrutierung durchgeführt?



Mehrfachnennungen,
Angaben in Prozent
*Basis Gesamtwirtschaft

Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben werden angeboten?

	Möglichkeiten zur individuellen Planung des Arbeitstags	Betriebliche Angebote für Erholung, Freizeit oder Fitness	Modelle für Lebensarbeitszeit und betriebliche Auszeiten	Betriebliche Angebote für Kinderbetreuung
Verkehr und Logistik	40	32	27	7
Gesamtwirtschaft	46	30	29	12
Digitale Transformatoren*	58	40	37	16

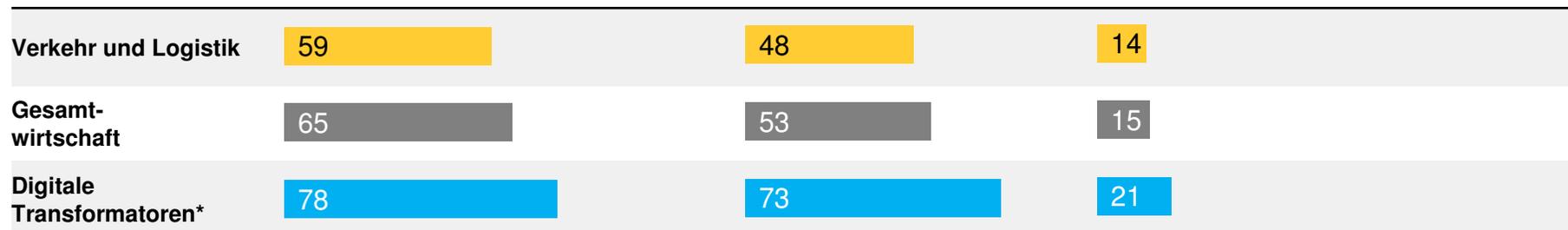
Mehrfachnennungen,
Angaben in Prozent
*Basis Gesamtwirtschaft

Welche Maßnahmen zur Sicherung von Expertenwissen werden im Unternehmen durchgeführt?

Einzelnen Mitarbeitern die Möglichkeit und Ressourcen geben, **eigene Projekte selbstständig** zu verwirklichen

Abteilungsübergreifende Innovations- und Pilotprojekte

Expertenlaufbahnen, zum Beispiel für hoch qualifizierte ältere Arbeitnehmer



Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent
*Basis Gesamtwirtschaft