



# Glücklich bleibt am längsten

So gelingt die Mitarbeitermotivation: Zwei Unternehmen geben einen Einblick

Die treuesten Mitarbeiter sind diejenigen, bei denen das Gesamtpaket stimmt: Zufriedenheit im Privatleben ebenso wie auf der Arbeit. Zu Letzterem kann die Unternehmensleitung viel beitragen und wäre damit auch gut beraten. Denn nicht nur Studien, sondern vor allem der gesunde Menschenverstand sagen sonnenklar: Glückliche Mitarbeiter bringen eine deutlich höhere Motivation mit, gute Arbeit zu leisten und langfristig im Unternehmen zu bleiben. Das positive Bild, das sie nach außen tragen, ist zusätzlich ein wichtiges Signal für potenzielle Neubewerber. Wie Mitarbeitermotivation erfolgreich funktioniert, zeigen uns die Speditionen Weigand-Transporte GmbH & Co. KG und Köppen GmbH.

In der Tankwagenspedition Weigand-Transporte in Sittensen-Lengenbostel herrscht ein familiäres Miteinander. Alle arbeiten auf Augenhöhe, es wird geduzt und die Hierarchien sind flach. „Dass wir uns als ‚Weigander‘ bezeichnen, beschreibt unser enges Zusammengehörigkeitsgefühl. Ein ‚Weigander‘ identifiziert sich mit den Unternehmenswerten und trägt aktiv zur Gestaltung des Unternehmens bei“, erzählt Geschäftsführer Stefan Weigand. Als der Begriff vor drei Jahren eingeführt wurde, wirkte er selbst auf ihn zunächst befremdlich. Heute ist die Eigenbezeichnung eine Marke geworden, die Belegschaft trägt Jacken mit dem Schriftzug „Ich will auch Weigander werden!“. Sogar eine Weigand-Hymne gibt es. Das Lied, das voller Emotionen beschreibt, was den ‚Weigander‘ ausmacht, soll die Teambindung stärken und Aufmerksamkeit außerhalb des Unternehmens erregen.

## Work-Life-Balance wird ernst genommen

Ebenso wichtig wie die Identifikation mit dem Unternehmen ist für Weigand, dass Arbeit und Privatleben der Mitarbeiter im Einklang sind: In Einzelgesprächen visualisieren die Mitarbeiter ihre gefühlte Work-Life-Balance anhand von Smileys. Über lachende, neutrale oder traurige Gesichter geben sie eine Bewertung ihres aktuellen Befindens am Arbeitsplatz und im Privaten wie auch ihrer Leistungsfähigkeit ab. Stefan Weigand beschreibt das Zusammenspiel von Beruf, Familie und Gesundheit als „Dreibein“: „Wenn ein Bein in Schiefelage ist, müssen die anderen zwei Beine das ausgleichen. Wer weiß, dass das Dreibein wackelt, kann Hilfestellung geben. Wir stehen unseren Mitarbeitern jederzeit zur Seite. Im Job kann man etwas an den Prozessen ändern. Doch auch in den Bereichen

Fitness oder Familie können wir unterstützende Maßnahmen anbieten.“ Ein unternehmenseigener Gesundheitsbeauftragter und eine Familienberaterin bieten professionelle Hilfe und suchen gemeinsam mit dem betreffenden Mitarbeiter nach Lösungen. „Wir leben eine Vertrauenskultur voller Wertschätzung für den Einzelnen“, betont Stefan Weigand. „Bei uns soll niemand Angst davor haben, auch über Krankheit zu sprechen.“

### Stärke vermitteln, positives Arbeitsklima schaffen

„Wir brauchen starke Typen“ ist der Slogan der aktuellen Kampagne zur Mitarbeitersuche der Spedition Köppen in Duisburg. „Die klassische Bildanzeige zeigt einen Mann hinter dem Lenkrad. Davon sind wir weg. Wir zeigen eine Person, die Stärke verkörpert, und die erst einmal ganz ohne Bezug zum Transportwesen Interesse wecken soll“, berichtet Marco Thalhäuser, Manager Business Development bei der auf Tankcontainer spezialisierten Köppen GmbH. „Fachkräfte fehlen überall. Wir brauchen sie in ganz unterschiedlichen Bereichen für unsere vier Betriebsschwerpunkte Spedition, Werkstatt, Reinigungsbetrieb plus Depot und Lager. Die Suche nach Kaufleuten ist derzeit noch nicht so kompliziert, schwierig wird es bei den Fahrern.“ Als sich vor etwa zwei Jahren zeigte, dass man selbst am Logistik- und Verkehrsknotenpunkt Duisburg als Arbeitgeber nicht mehr automatisch die nötige Aufmerksamkeit bekommt, entschloss sich der Transportdienstleister zur Modernisierung seiner Außenwirkung. Die verstärkten Werbeaktivitäten haben ihren Zweck mehr als erfüllt: Köppen hebt sich hervor, erhält Bewerbungen, findet neue Mitarbeiter und Auszubildende. Das Arbeitsklima sei geprägt von Wissen, Respekt, Stolz – mit diesen drei Begriffen skizziert Marco Thalhäuser, worauf Köppen setzt: Die Mitarbeiter sind gut ausgebildet und fachlich topqualifiziert, begegnen sich gegenseitig mit Respekt und sind stolz, zum Team zu gehören.

### Teamfahrt schweißt zusammen

Beide Speditionen betreiben eine sehr aktive Mitarbeitersuche, machen über regelmäßige Einträge über ihre Online-Auftritte, authentische Fotos und informative Imagefilme intensiv auf sich aufmerksam und verbreiten ein positives Bild des Berufes Kraftfahrer. Stellenportale, die eigene Website und soziale Netzwerke wie Facebook ermöglichen potenziellen Bewerbern eine schnelle und einfache Kontaktaufnahme.

Weigand-Transporte wird ab 2020 neben der Ausbildung zum Berufskraftfahrer auch die zum Kfz-Mechaniker anbieten. Köppen beschäftigt derzeit insgesamt 35 Azubis, darunter Fahrer, Kaufleute und Anlagenmechaniker. Die Öffentlichkeitsarbeit hat Erfolg, so Marco Thalhäuser: „Letztes Jahr im August durften wir die Früchte ernten: Der Zuspruch auf unsere Ausbildungsplätze war enorm. Duisburg ist ein großer Logistikstandort, dennoch gab es bislang nur eine Berufsschulklasse. Als wir zwölf neue Kraftfahrer anmeldeten, wurde eine zweite aufgemacht.“ Als direkter Ansprechpartner



Alle Fotos: Köppen GmbH



**Wir brauchen starke Typen.**

**Ihr neuer Arbeitsplatz ist sicher und komfortabel...**

... denn unsere 50 Zugmaschinen der Marken Mercedes Benz und Scania verfügen über eine große Komfortausstattung und alle erhältlichen Sicherheitspakete.

 [koepfen-du.de](http://koepfen-du.de)



für die Auszubildenden ist bei Köppen ein Berufspädagoge tätig. Nach einem nicht vollendeten Lehramtsstudium war dieser zunächst als Fahrer tätig, bildete sich dann zum Ausbilder fort. „Die Schar unserer Azubis gleicht ab und an einem regelrechten Hühnerhaufen mit vielen Sorgen und Nöten. Für den ‚Erziehungspart‘ bleibt im Alltag jedoch selten Zeit, und oft öffnen sich die jungen Leute ihrem Abteilungsleiter gegenüber auch nicht“, berichtet Marco Thalhäuser. „Um dennoch zu einer Mannschaft zusammenzuwachsen, machen wir seit Kurzem jedes Jahr eine Art Klassenfahrt. Ein Wochenende lang sind alle Auszubildenden mit der Geschäftsführung und den Abteilungsleitern unterwegs. Das macht allen richtig Spaß, motiviert und schweißt uns als Team zusammen.“

### Events unterstützen Nachwuchssuche

Sowohl Weigand als auch Köppen haben erkannt: Ein starkes Miteinander innerhalb des Unternehmens und ein positives Image nach außen sind entscheidend, um Mitarbeiter zu finden, zu binden und sich bei der Suche nach neuem Personal abzuheben. Denn neben dem bröckelnden Image des Berufsbildes wird der zunehmende Fahrermangel dadurch verstärkt, dass eine Vielzahl an Fahrern kurz vor dem Rentenalter steht. Um so wichtiger ist es, sich um den eigenen Nachwuchs im Unternehmen zu kümmern. Möglichkeiten, auch junge Menschen zu erreichen, gibt es viele: Berufsorientierungs- und Schnuppertage, Praktika oder Azubi-Speed-Dating-Events. „Es kursieren noch immer Missverständnisse, vor allem, weil die Schüler vor Beginn der Ausbildung erst knapp 16 sind. Die Kontaktaufnahme scheidet nicht selten am Glauben, man müsse schon den Führerschein haben. Unsere Azubis machen bei uns mit 16 ½ den Pkw- und mit 17 ½ den Lkw-Führerschein. Ab 18 dürfen sie dann alleine fahren“, stellt Marco Thalhäuser klar und freut sich auf den nächsten Bewerber.

### Automatisiertes Prämiensystem

Keine Frage: Zuwendung und Respekt stärken die Arbeitsmotivation und die Bindung ans Unternehmen. Eine weitere positive Signalwirkung auf das eigene Personal und potenzielle Bewerber haben allerdings Prämiensysteme, mit denen die Mitarbeiter beispielsweise für Aspekte wie einen nachhaltigen Fahrstil belohnt werden.

### Die regelmäßige Auswertung der Fahrerdaten wäre zu aufwändig? Nicht mit modulon.

Auf Basis des Moduls WORKFLOWANALYSE wird ein unternehmensspezifisch vorgegebenes Prämiensystem erstellt, das automatisch mit den relevanten Daten befüllt wird. Das Ergebnis ist eine Win-win-Situation: eine ohne Zeitaufwand erzeugte objektive Datenauswertung und Prämierung für die Mitarbeiter – und eine attraktive Ausstrahlung auf dem Arbeitsmarkt für das Unternehmen.