

FRONTLINE 2023:

# Mit **Mitarbeiterbindung** gegen den Fachkräftemangel



Der aktuelle Beekeeper-Bericht „Frontline 2023 Trends und Prognosen“ zeigt ein folgenschweres Kommunikationsdefizit zwischen Beschäftigten und Führungskräften. Ein Beispiel ist die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Ausstattung mit digitalen Tools in Bauunternehmen ... | VON DR. CRISTIAN GROSSMANN

*Das Ergebnis des Berichts „Frontline 2023: Trends und Prognosen“: Nicht überzogene Erwartungen der Belegschaft sind das Problem, sondern die unzureichende Kommunikation zwischen den Hierarchiestufen.*

*(Bilder: Beekeeper AG)*

solche erleben, muß das Management deren Bedürfnisse, Nöte und Wünsche kennen. Beekeeper möchte Unternehmen hierbei unterstützen und befragt daher zum Thema Mitarbeiterbindung jedes Jahr 6.000 Mitarbeiter und Führungskräfte aus den wichtigsten Frontline-Branchen, also solchen, deren Beschäftigte größtenteils nicht an einem festen PC-Arbeitsplatz tätig sind: Was motiviert sie? Was streßt sie? Was ist ihnen an ihrem Arbeitsplatz besonders wichtig? Vermissen sie etwas? Kann die Geschäftsleitung etwas tun, damit sie im Unternehmen bleiben? Basierend auf den Ergebnissen gibt der Bericht „Frontline 2023: Trends und Prognosen“ praktische Hinweise, wie Unternehmen die Qualität der Arbeitsplätze und das Mitarbeitererlebnis verbessern und so den Verlust weiterer Fachkräfte verhindern.

## **45 % denken über einen Wechsel des Arbeitgebers nach**

Die Antworten zeigen, daß Arbeitgeber dringend handeln müssen: 45 % der Beschäftigten,

**B**au- und Ausbaubetriebe leiden wie viele andere Branchen unter Fachkräftemangel, hoher Fluktuation und erschöpftem Personal. Neue oder zusätzliche qualifizierte Mitarbeiter zu finden, ist – neben unterbrochenen Lieferketten und explodierenden Rohstoffpreisen – eine der größten Herausforderungen für Unternehmen. Gleichzeitig haben Gesellschaft und Politik große Erwartungen an die Baubranche. Den Preis zahlen hauptsächlich die Mitarbeiter auf den Baustellen, deren Arbeitsbedingungen sich verschlechtern. Über zweieinhalb Millionen Menschen waren 2022 in Deutschland in der Baubranche beschäftigt (Statista, 2023<sup>1</sup>). Nach Angaben<sup>2</sup> des Hauptverbandes der deutschen Bauindustrie hat sich die Zahl

der offenen Stellen für Bauingenieure von 2009 bis 2022 nahezu verfünffacht, die für Baufacharbeiter mehr als verdoppelt. Jede einzelne Kündigung kostet ein Unternehmen durchschnittlich 11.827 Euro. Kaum in Euro zu beziffern ist der Verlust an Wissen und Erfahrung.

## **Qualität der Arbeitsplätze und das Mitarbeitererlebnis verbessern**

Die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt wird sich in absehbarer Zeit nicht verbessern, sondern eher noch verschärfen. Geschäftsleitung und Führungskräfte sind dennoch nicht machtlos: Sie sollten ihre Belegschaften unterstützen und wo immer es geht für Entlastung sorgen, damit ihre Fachkräfte gesund und dem Unternehmen erhalten bleiben. Damit die Kollegen Unterstützung und Entlastung als

die wir gefragt haben, planen, in den kommenden Monaten ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Hierzu gehört ein Großteil der Beschäftigten in der Baubranche. Wenn Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben wollen, sollten sie unverzüglich wirkungsvolle Maßnahmen ergreifen, um die Bindung der Beschäftigten an ihren Betrieb zu verbessern.

### Motivatoren sind nachvollziehbar und leicht zu realisieren

Der aktuelle Beekeeper-Bericht zeigt Unternehmensleitungen, was ihren Mitarbeitenden besonders wichtig ist: Für etwa die Hälfte ist es entscheidend, daß die Unternehmensführung sich um die Belegschaft kümmert und ihr für ihren Einsatz dankt. Im Rahmen unserer Befragung gaben 42 % der in Bauunternehmen Tätigen an, daß es sie stresst, wenn das Team personell nicht ausreichend stark besetzt ist. Neue Mitarbeiter, die sich nicht ausreichend unterstützt fühlen, kündigen innerhalb der ersten 30 Tage mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit. Betrachtet man die wichtigsten Motivatoren, die Beschäftigte in der Baubranche an ihren Arbeitsplatz binden, so sind diese nachvollziehbar und leicht umzusetzen: 54 % der Beschäftigten sind motiviert, wenn sie ihre Arbeit gut und in der vorgesehenen Zeit erledigen können. Platz zwei und drei der motivierenden Faktoren belegen mit 45 % ein qualifiziertes

Feedback der Vorgesetzten und mit 42 % positives Feedback der Kunden. 47 % geben an, daß positives Feedback aus dem eigenen Team sie an ihren Arbeitsplatz bindet.

### Kommunikationsbruch zwischen Beschäftigten und Führung

Die Befragung liefert auch eine überraschende Erkenntnis: Für Frontline-Mitarbeiter sind neben positivem Feedback vorwiegend berechenbare Schichten, bezahlter Urlaub und gute Sozialleistungen wichtig. Frontline-Manager stufen die Bedeutung dieser Faktoren dagegen weitaus niedriger ein. 55 % der Führungskräfte sehen in Feedback und Anerkennung die besten Mittel, um ihr Team zu halten. Verlässliche Schichten und bezahlten Urlaub halten lediglich 16 % für wichtig, attraktive Sozialleistungen liegen mit nur 14 % sogar auf dem letzten Platz. Diese frappierenden Unterschiede deuten auf ein zu geringes Verständnis zwischen den beiden Gruppen hin.

### Zugang zu digitalen Tools ist Mitarbeitern wichtig

Ein Beispiel ist die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Ausstattung mit digitalen Tools in Bauunternehmen: 32 % der Beschäftigten wünschen sich an ihrem Arbeitsplatz Werkzeuge und Technologien,

die ihnen helfen, ihre Aufgaben besser und intelligenter zu erledigen, für 18 % ist der Zugang zu digitalen Tools sogar der Hauptmotivator. Und das aus gutem Grund: Bei der digitalen Transformation liegt das Baugewerbe notorisch hinter anderen Branchen zurück. Wird digitalisiert, dann in erster Linie durch hoch entwickelte Projektmanagement-Tools wie cloudbasierte Programme und Building Information Modeling, kurz BIM. Nach digitalen Tools am Arbeitsplatz gefragt, geben in der Baubranche 91 % der Beschäftigten an, daß sie mit E-Mail arbeiten. Lediglich 20 % nutzen ein Intranet oder Mitarbeiterportal, und nur knapp über 10 % können über eine App ihre bevorstehenden Schichten einsehen und managen oder auf Aufgaben und Checklisten zugreifen. Mitarbeiter auf dem Bau wünschen sich speziell für sie entwickelte Tools, mit denen sie an der digitalen Revolution der Branche teilhaben können. Jedoch sind bislang kaum Lösungen und Technologien für Beschäftigte auf dem Bau und andere Frontline-Mitarbeiter verfügbar.

### Risiken durch Schatten-IT wie Messenger-Dienste

Diese digitale Lücke stellt Führungskräfte vor große Herausforderungen, wenn es darum geht, die eigenen Teams zu erreichen und zu informieren. Oftmals sind Teamleiter dazu gezwungen, einen Mix aus analogen Kommunikationsmitteln und Messaging-Apps zu verwenden, da keine vom Unternehmen genehmigten Cloud-Tools zur Verfügung stehen. Laut des Whitepapers von Google >

Der Autor: Dr. Cristian Grossmann ist Gründer und CEO der Beekeeper AG. Vor der Gründung von Beekeeper im Jahr 2012 arbeitete er als IT-Stratege für Accenture und betreute in diesem Rahmen mehrere große internationale Projekte. Er ist promovierter Elektroingenieur der ETH Zürich.

Anzeige

**Plane Kundenträume.**  
**Mit Palette CAD.**

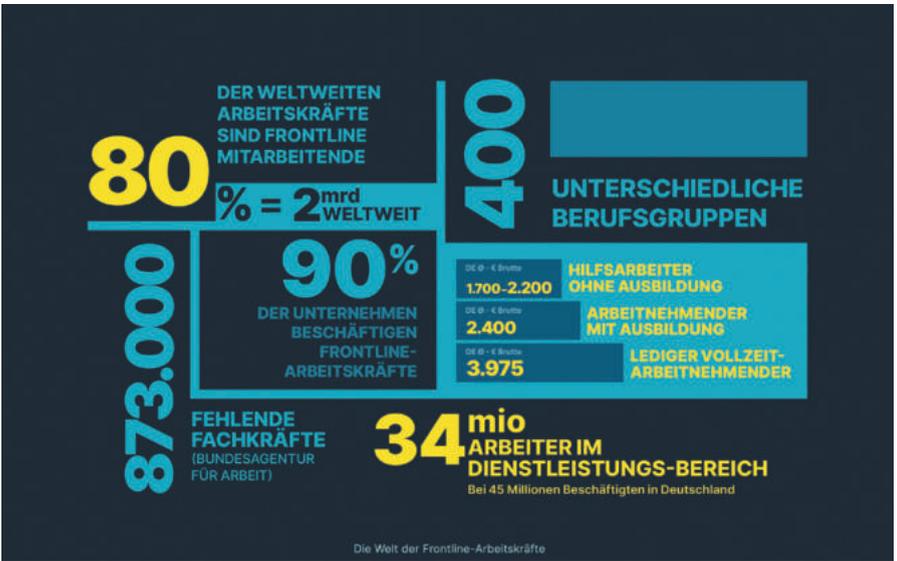


Jetzt informieren



Scan me!

**PaletteCAD**  
perfect rooms

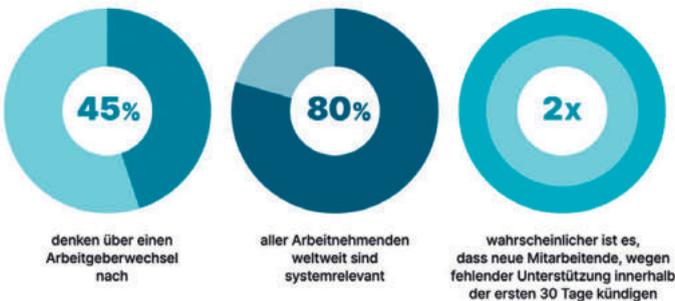


» „Power your Frontline Workforce with the cloud“ riskieren Frontline-Mitarbeiter durch die Verwendung digitaler Tools, die nicht für den betrieblichen Einsatz entwickelt wurden, die Unternehmens- und Datensicherheit sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. 53 % der von Google Befragten nutzen bis zu sechsmal täglich Messaging-Apps wie WhatsApp und Facebook Messenger für berufliche Zwecke. Jedoch würden 68 % von ihnen darauf verzichten, wenn genehmigte interne Kommunikationstools zur Verfügung

Die Welt der Frontline-Arbeitskräfte verändert sich. Der Bericht „Frontline 2023: Trends und Prognosen“ zeigt, wie die zukunftsweisenden Trends für das Jahr 2023 aussehen. (Grafik: Beekeeper AG)

stunden. Dieses Ergebnis wird durch unsere eigene, aktuelle Umfrage unter Frontline-Managern bestätigt: Wir haben festgestellt, daß viele Team- und Schichtleiter auf Schatten-IT-Lösungen wie WhatsApp oder persönliche E-Mail-Konten zurückgreifen müssen, um die technologische Lücke in der internen Unternehmenskommunikation zu schließen. <

**Daten & Fakten**  
zu systemrelevanten Arbeitnehmenden



Download Bericht:

<https://www.beekeeper.io/de/white-paper/frontline-trends-und-prognosen-2023/>

<sup>1</sup><https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/arbeitnehmer-wirtschaftsbereiche.html>

<sup>2</sup><https://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/bauwirtschaft-im-zahlenbild/beschaeftigung-und-arbeitslosigkeit-im-bauhauptgewerbe>