

Ergebnisse Kurzbefragung 2009

Zur Kündigungs- und Personalsituation im
Tradingbereich der Energiewirtschaft

August 2009

Befragungshintergrund



Der verschärfte Wettbewerb in der Energiewirtschaft führt die Gesellschaften zwangsläufig auch zu personalwirtschaftlichen Veränderungen, die insbesondere auch auf dem sich schnell verändernden Bereich des Energiehandels und seines Arbeitsmarktes Einfluss haben. Um im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen zu können, und damit die Grundlage des unternehmerischen Erfolges zu sichern, müssen sich Arbeitgeber ein möglichst genaues Bild über den Personalmarkt machen können. Erste Indikatoren zur Schärfung der Einschätzung versuchen wir Ihnen durch die erhobenen Informationen zur Kündigungs- und Personalsituation von Funktionen zu geben, die insbesondere Front-Office bzw. Middle-Office-Bereichen zugerechnet werden können. Betrachtet wurden dabei Aspekte der Fluktuation in den Unternehmen, die Kündigungsgründe oder auch Informationen zur Art der Stellenwechsel. Ferner wurden eingeleitete Gegenmaßnahmen durch die Firmen mit erfasst.

Inhalt – Fragestellungen

	Seite
Fluktuation	4
Austrittsgründe/-motivation	8
Stellenwechsel	13
Gegenmaßnahmen zur Eindämmung unerwünschter Fluktuation	19

Inhalt – Fragestellungen

	Seite
Fluktuation	4
Austrittsgründe/-motivation	8
Stellenwechsel	13
Gegenmaßnahmen zur Eindämmung unerwünschter Fluktuation	19

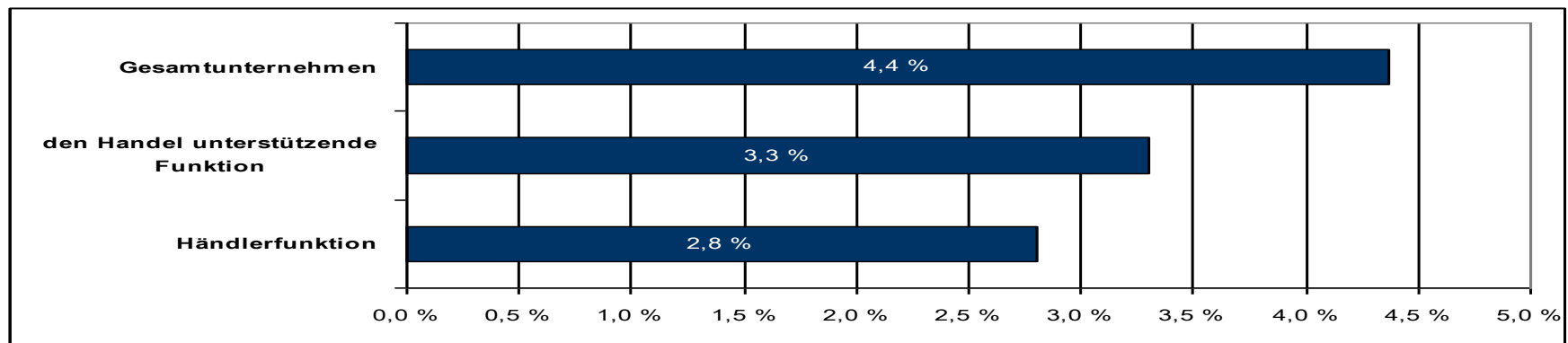
Fluktuation (I)

Wie hoch ist die Fluktuation in den Unternehmen (abgelaufenes Geschäftsjahr)?

Die Fluktuationsrate bei den teilnehmenden Unternehmen lag im Durchschnitt bei 4,4 % und damit geringer als zur Vorgängeruntersuchung vor zwei Jahren (6,9 %). Die Ergebnisse zeigen das die Fluktuationsraten in reinen Energiehandelsunternehmen höher sind als z.B. bei Energieversorgern mit Trading-Desk.

Stärker gesunken ist die Rate bei den Funktionen, die zu den Händlern bzw. den Handel unterstützenden Funktionen zählen. Hier liegen die Quoten aktuell um 3 %.

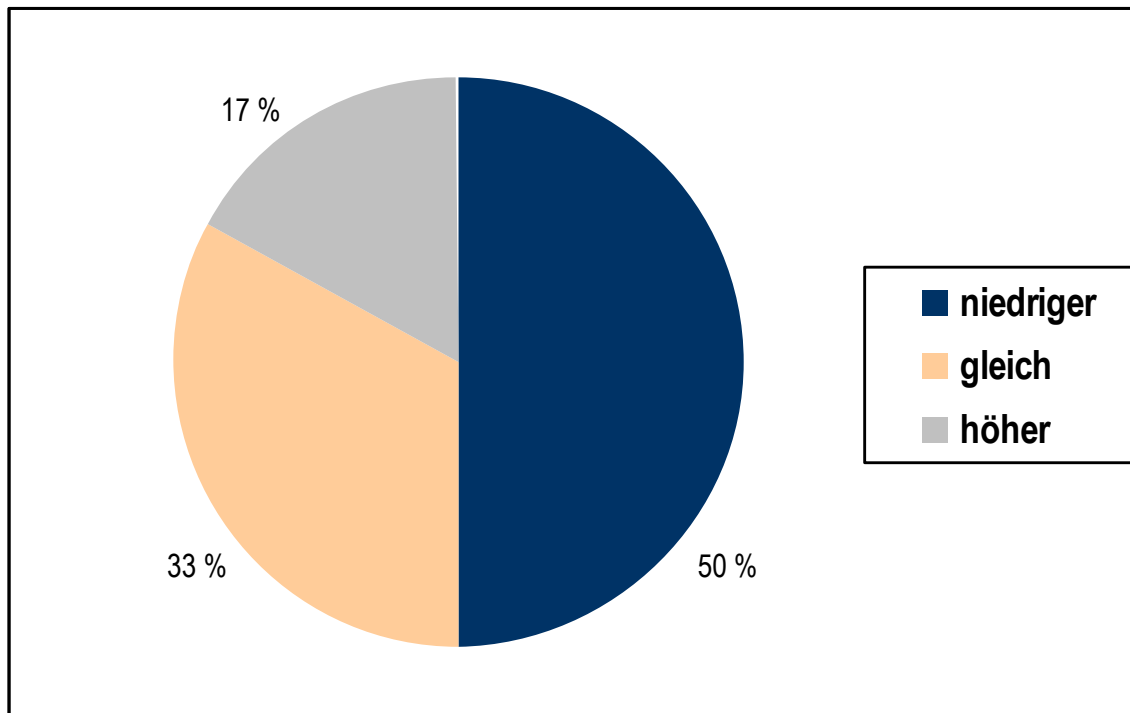
Ein wesentlicher Einflussfaktor für diese Entwicklung dürfte die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und damit verbundene Unsicherheiten über deren Fortgang sein.



Fluktuation (II)

Wie hoch ist die Fluktuation im Vergleich zu den letzten Jahren?

Die Unternehmen wurden befragt, wie sie die Fluktuation im Vergleich zu den letzten Jahren einschätzen.



Etwa die Hälfte aller befragten Unternehmen gab an, dass die Fluktuationsrate im Vergleich zu den letzten Jahren eher niedriger eingeschätzt wird. Ca. 33 % schätzt sie ungefähr gleich ein und ca. 17 % sind der Meinung, dass die Fluktuationsrate im Vergleich zu den letzten Jahren noch höher ausfällt.

Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zu den Ergebnissen der vorangegangenen Umfrage. Bei dieser gaben nur 23 % der Befragten an, dass die Fluktuation im laufenden Geschäftsjahr geringer sei. Dies verdeutlicht die gewachsene Unsicherheit durch die Verschlechterung der gesamtwirtschaftlichen Situation und die geringer gewordene Wechselquote.

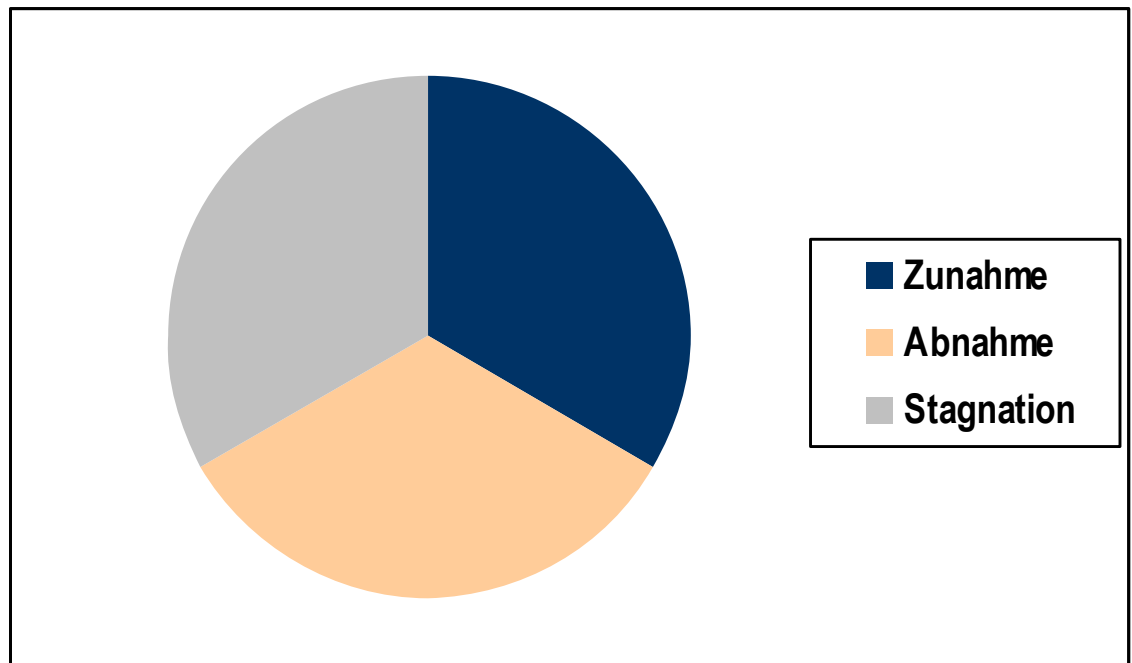
Fluktuation (III)

Welchen Trend erwarten Sie bezüglich der Fluktuation in diesem Geschäftsjahr?

Des Weiteren wurden die Unternehmen nach der zu erwartenden Fluktuation (Prognose) für die kommenden Jahre befragt. Die Antworten lassen jedoch keine eindeutige Tendenz bezüglich der zu erwartenden Fluktuationsrate erkennen.

Gefragt nach dem zu erwartenden Trend in Bezug auf die Fluktuationsrate für das aktuelle Geschäftsjahr ergibt sich ein uneinheitliches Bild. Jeweils ca. 1/3 der Befragten rechnet mit einer Abnahme, ca. 1/3 mit einer Stagnation und ca. 1/3 mit einer Zunahme der Fluktuation.

Neben der Finanz- und Wirtschaftskrise als mögliche Ursache dieser Erwartungshaltung dürfte auch die Unsicherheit darüber herrschen, wie der Personalmarkt den Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern in diesen Bereichen zukünftig decken kann.

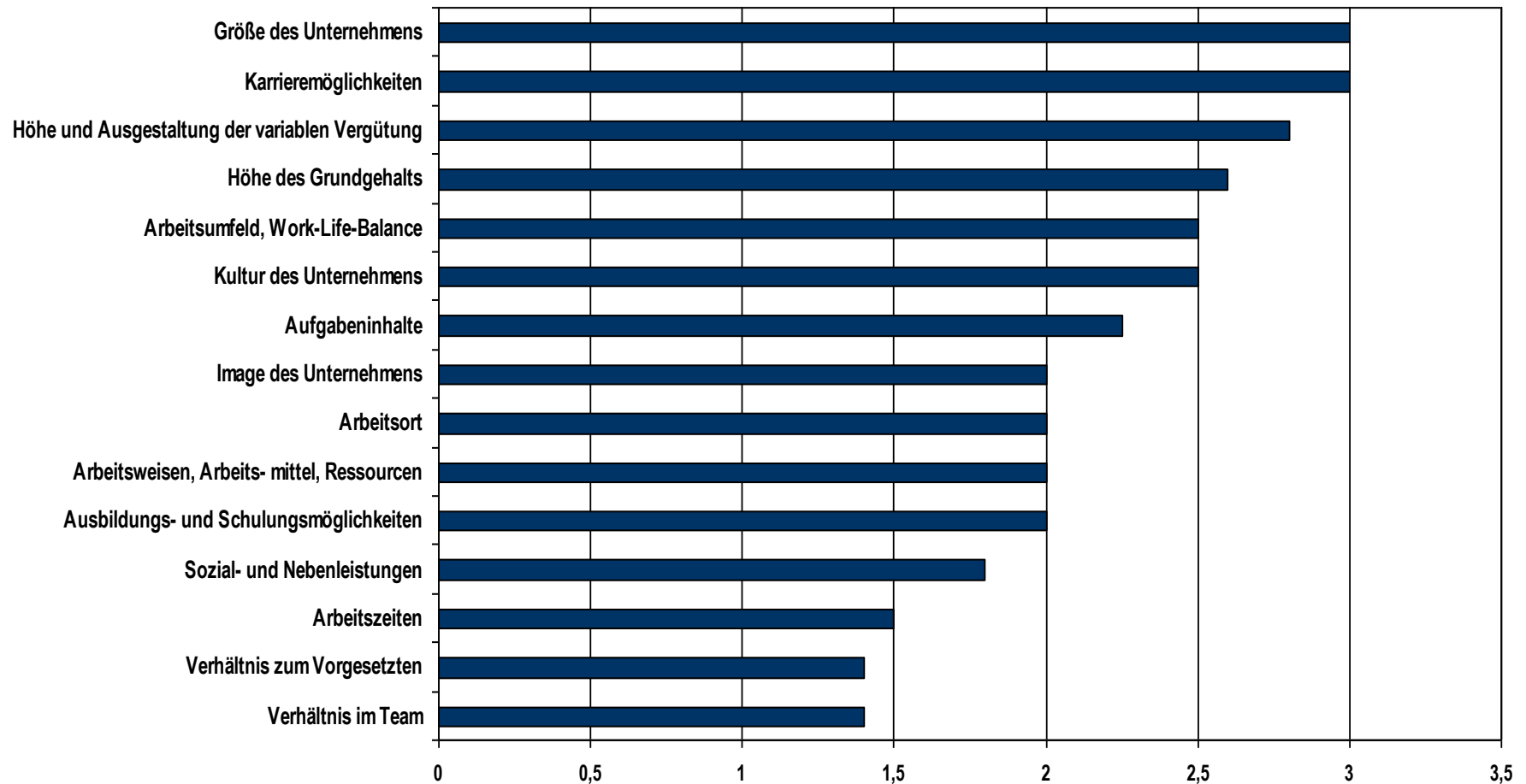


Inhalt – Fragestellungen

	Seite
Fluktuation	4
Austrittsgründe/-motivation	8
Stellenwechsel	13
Gegenmaßnahmen zur Eindämmung unerwünschter Fluktuation	19

Austrittsgründe/-motivation im Bereich Front Office (I)

Die Unternehmen wurden nach den Kündigungsgründen – Mehrfachantworten waren möglich – für Stellenwechsel befragt und konnten diese auf einer Skala von 1 (= sehr gering) bis 4 (= sehr hoch) bewerten.



Austrittsgründe/-motivation im Bereich Front Office (II)

Die wesentlichen Anreize für Mitarbeiter mit Händlerfunktion das Unternehmen zu wechseln bestanden in der Größe des Unternehmens und in den gebotenen Karrieremöglichkeiten. Aus diesem Grunde sind gerade für kleinere Organisationen bzw. Unternehmen mit kleinerem Trading-Desk attraktive Modelle zu entwickeln, um gerade den Spitzenleistern Perspektiven aufzeigen zu können.

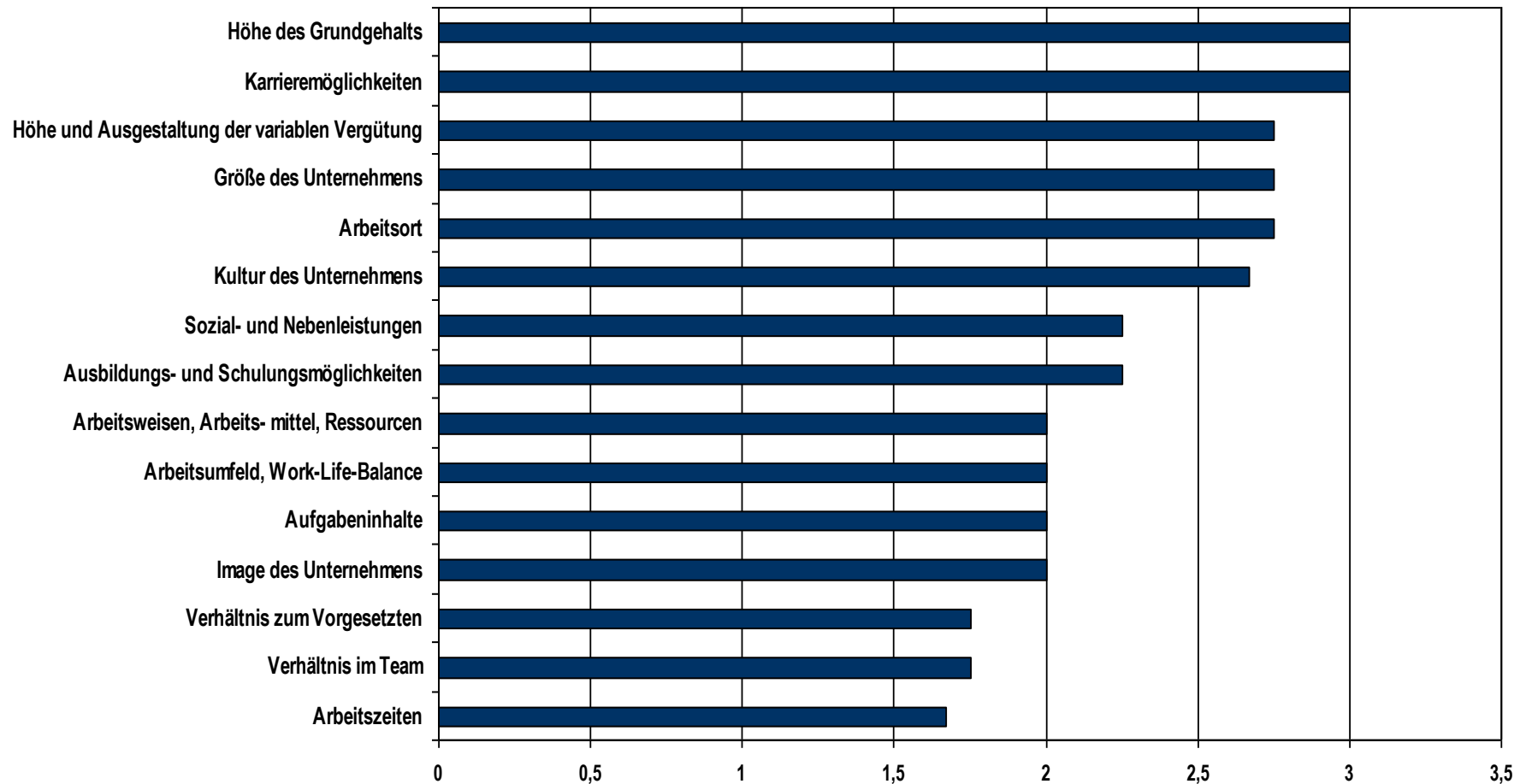
Des Weiteren folgen als wichtige Gründe die Höhe der Ausgestaltung der variablen Vergütung sowie die Höhe des Grundgehalts. Dies zeigt, dass auch die klassischen Elemente der Bonifizierung und Vergütung einen weiterhin hohen Stellenwert genießt und die angemessene Datierung als wertschätzender und wichtiger Faktor wahrgenommen wird. Hier helfen externe Marktvergleiche.

Aber auch weiche Faktoren sind für Mitarbeiter relevant. So waren die Kultur des Unternehmens und die Work-Life-Balance ebenfalls bedeutende Gründe für den Stellenwechsel.

Eine eher untergeordnete Rolle spielte das Verhältnis im Team, das Verhältnis zum Vorgesetzten und die Arbeitszeiten.

Austrittsgründe/-motivation im Bereich Middle Office (I)

Die Unternehmen wurden nach den Kündigungsgründen – Mehrfachantworten waren möglich – für Stellenwechsel befragt und konnten diese auf einer Skala von 1 (= sehr gering) bis 4 (= sehr hoch) bewerten.



Austrittsgründe/-motivation im Bereich Middle Office (II)

Für Mitarbeiter in den Handel unterstützenden Positionen lagen die Hauptgründe das Unternehmen zu wechseln in der Höhe des Grundgehalts und in den gebotenen Karrieremöglichkeiten. Damit liegen teilweise die gleichen Prioritäten vor. Das für diese Funktionsgruppe das Grundentgelt an erster Stelle liegt, könnte an der Nähe zu den Händlerfunktionen liegen, die nicht selten über die variable Bonifizierung eine höhere Gesamtvergütung erreichen, als ihre Kollegen in Middle-Office Bereichen.

Des Weiteren folgen als wichtige Gründe die Höhe der Ausgestaltung der variablen Vergütung, sowie die Größe des Unternehmens.

Für diese Mitarbeitergruppe sind ebenfalls weiche Faktoren relevant. So war die Kultur des Unternehmens auch ein bedeutender Grund für den Stellenwechsel.

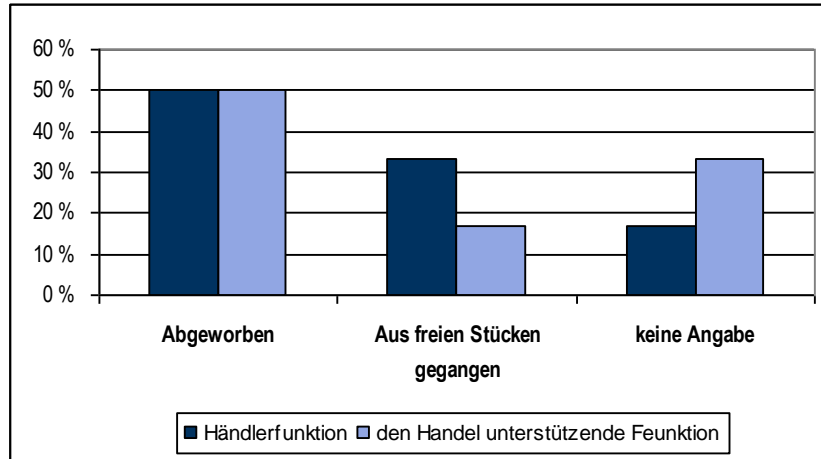
Eine eher untergeordnete Rolle spielte, wie auch bei den Mitarbeitern mit Händlerfunktion, das Verhältnis im Team, das Verhältnis zum Vorgesetzten und die Arbeitszeiten.

Inhalt – Fragestellungen

	Seite
Fluktuation	4
Austrittsgründe/-motivation	8
Stellenwechsel	13
Gegenmaßnahmen zur Eindämmung unerwünschter Fluktuation	19

Stellenwechsel (I)

Wurden die Mitarbeiter abgeworben oder sind sie aus freien Stücken gegangen?



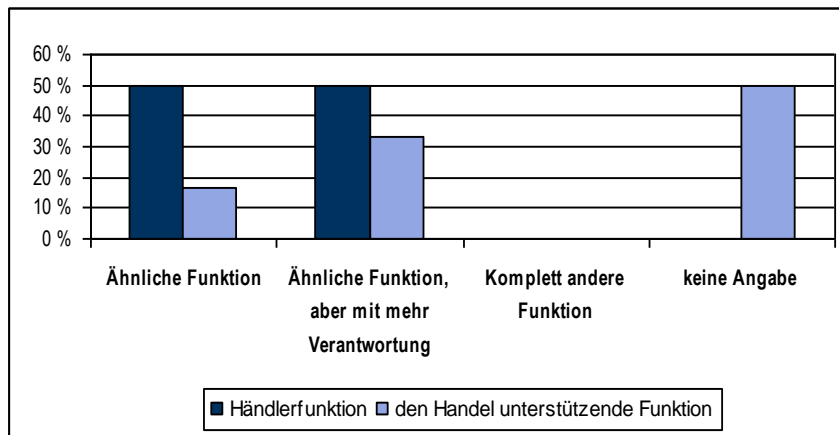
Die Ergebnisse zeigen, dass bei den Mitarbeitern mit Händlerfunktion mehr Arbeitnehmer abgeworben wurden (ca. 50 %), als aus freien Stücken gegangen sind (ca. 33 %). Bei der vergangenen Umfrage waren noch ca. 60 % der wechselnden Mitarbeiter aus freien Stücken gegangen. Ungefähr 17 % der befragten Unternehmen machten hierzu keine Angaben.

Bei den Handel unterstützenden Funktionen zeigt sich ein ähnliches Bild. So wurden bei diesen ebenfalls ca. 50 % der Mitarbeiter abgeworben und ca. 17 % sind aus freien Stücken gegangen. Ca. 33 % der Unternehmen machten bei dieser Frage keine Angaben.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise zeigt auch hier ihre Spuren. Der Antrieb aus eigenen Stücken zu gehen ist gesunken, so dass qualifiziertes Personal anscheinend stärker mit Hilfe von Personalberatern gesucht wird.

Stellenwechsel (II)

Funktionen



Gegenstand der Untersuchung war auch die Frage, wohin die Mitarbeiter gewechselt sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeiter mit Händlerfunktion entweder in eine ähnliche Funktion mit gleicher Verantwortung (ca. 50 %), oder in eine ähnliche Funktion mit mehr Verantwortung (ca. 50 %) wechselten.

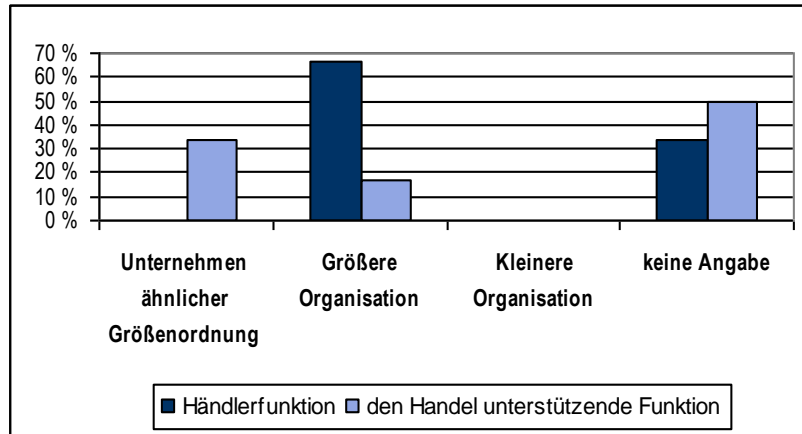
Ein Stellenwechsel in eine komplett andere Funktion spielt dagegen keine Rolle.

Bei den Handel unterstützenden Funktionen wurden zu 50 % der Stellenwechsler keine Angaben gemacht. Ungefähr 33 % der Mitarbeiter wechselten in eine ähnliche Funktion mit mehr Verantwortung und etwa 17 % in eine ähnliche Funktion.

Dies deckt sich auch mit den vorherigen Ergebnissen, wonach bei den Austrittsgründen ein wesentlicher Grund für einen Stellenwechsel die Karrieremöglichkeiten waren.

Stellenwechsel (III)

Unternehmen



Bei ungefähr 66 % der abgewanderten Mitarbeiter aus dem Handelsbereich kam es zu einem Wechsel in eine größere Organisation. Auch hier finden wir die Aussagen der Mitarbeiter zur Kündigungsmotivation wieder.

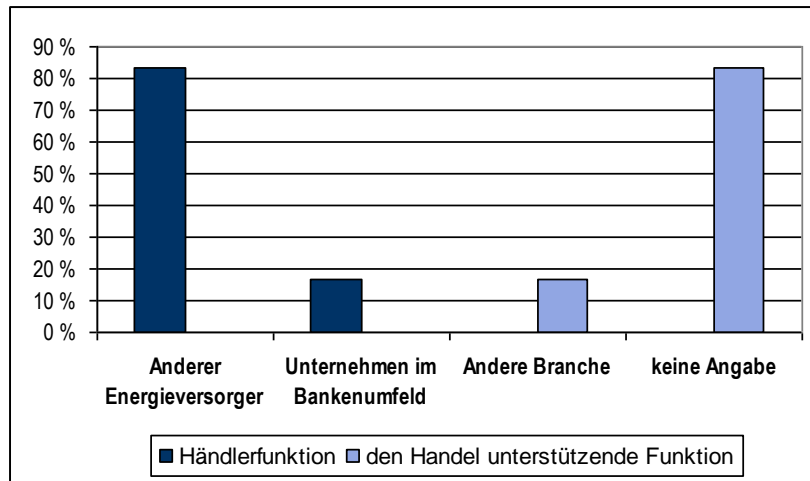
So bietet ein Wechsel zu einem größeren Unternehmen neben in der Regel größeren Karrieremöglichkeiten auch tendenziell die Chance auf eine höhere Gesamtvergütung sowie ein höheres Grundgehalt. Hier sind gerade kleinere Organisationen bzw. Unternehmen mit kleineren Handelseinheiten gefordert gegenzusteuern, wollen sie ihre Spitzenleister halten.

Die Untersuchung – so auch bei der Vorgängeruntersuchung – zeigt auch, dass Wechsel in kleinere Organisationen nur selten bis gar nicht stattfinden. Dies verdeutlicht noch mal den zuvor geschilderten Handlungsbedarf.

Uneinheitlich ist das Bild hingegen bei den Positionen die den Handel unterstützen. So wechselten 33 % der Mitarbeiter in Unternehmen ähnlicher Größenordnung und 17 % in größere Organisationen. 50 % der Befragten machten hierzu keine Angaben. Aber auch bei dieser Mitarbeitergruppe wechselte kein Mitarbeiter in eine kleinere Organisation.

Stellenwechsel (IV)

Branche



Über 83 % der befragten Unternehmen hatten Abgänge von Mitarbeitern aus Front-Office Bereichen zu anderen Energieversorgern zu verzeichnen.

Bei einem kleinen Teil (ca. 17 %) wechselten die Mitarbeiter in ein Unternehmen im Bankenumfeld.

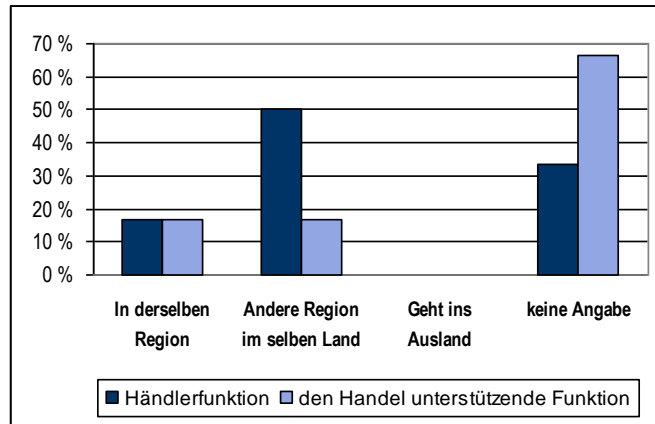
Weitere Erfahrungswerte zeigen, dass solche Positionsinhaber häufig früher schon im Bankenumfeld tätig waren.

Ein Wechsel in eine andere Branche wurde von keinem Unternehmen erwähnt.

Bei den den Handel unterstützenden Funktionen machten 83 % der befragten Unternehmen keine Angaben. Ein möglicher Grund liegt vermutlich in der Unkenntnis wohin der Mitarbeiter gegangen ist. Dies wird jedoch wichtig sein, will man maßgeschneiderte Maßnahmen initiieren, um zukünftig entgegenwirken zu können. Die verbliebenen 17 % gaben an, dass die Mitarbeiter die das Unternehmen verließen in eine andere Branche wechselten.

Stellenwechsel (V)

Standort



Im Hinblick auf die Frage nach dem Standort scheint die nationale Region keine entscheidende Rolle für die Wahl des neuen Unternehmens zu spielen. So wechselten jeweils 68 % der Mitarbeiter innerhalb der Region bzw. in eine andere Region desselben Landes. Es wird jedoch über die Fragestellung hinaus bei detaillierter Betrachtung ersichtlich, dass eine Bewegung hin zu Ballungsräumen stattfindet. Bei der Standortwahl ist überraschend, dass kein Unternehmen eine Abwanderung von Mitarbeitern ins Ausland genannt hat, im Gegensatz zur Vorgängeruntersuchung von vor zwei Jahren.

Dieser Trend lässt sich ebenfalls bei den Mitarbeitern die eine den Handel unterstützende Tätigkeit ausüben erkennen. So gaben 34 % der Befragten als neuen Standort eine Region im selben Land, bzw. derselben Region an. Keine Angabe hierzu konnten 66 % abgeben. Auch bei dieser Mitarbeitergruppe wurde kein Wechsel ins Ausland genannt.

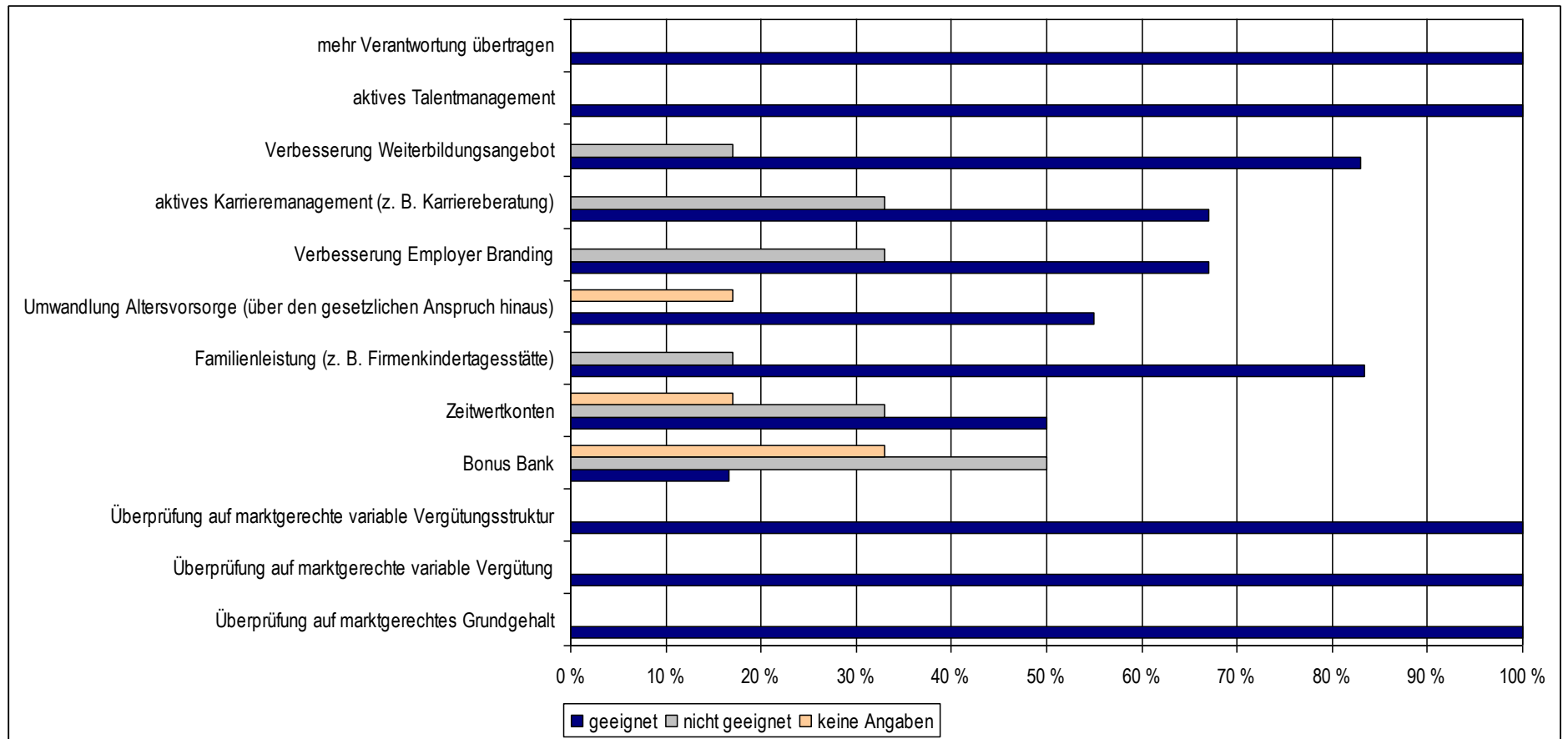
Es scheint, als ob die Attraktivität für Mitarbeiter derzeit in Deutschland zu bleiben stark zugenommen hat und andere internationale Standorte (momentan) an Anziehungskraft verloren haben. Eine Zunahme dürfte aber wieder erwarten sein, da die Internationalisierung auch in diesen Bereichen weiter zunehmen dürfte.

Inhalt – Fragestellungen

	Seite
Fluktuation	4
Austrittsgründe/-motivation	8
Stellenwechsel	13
Gegenmaßnahmen zur Eindämmung unerwünschter Fluktuation	19

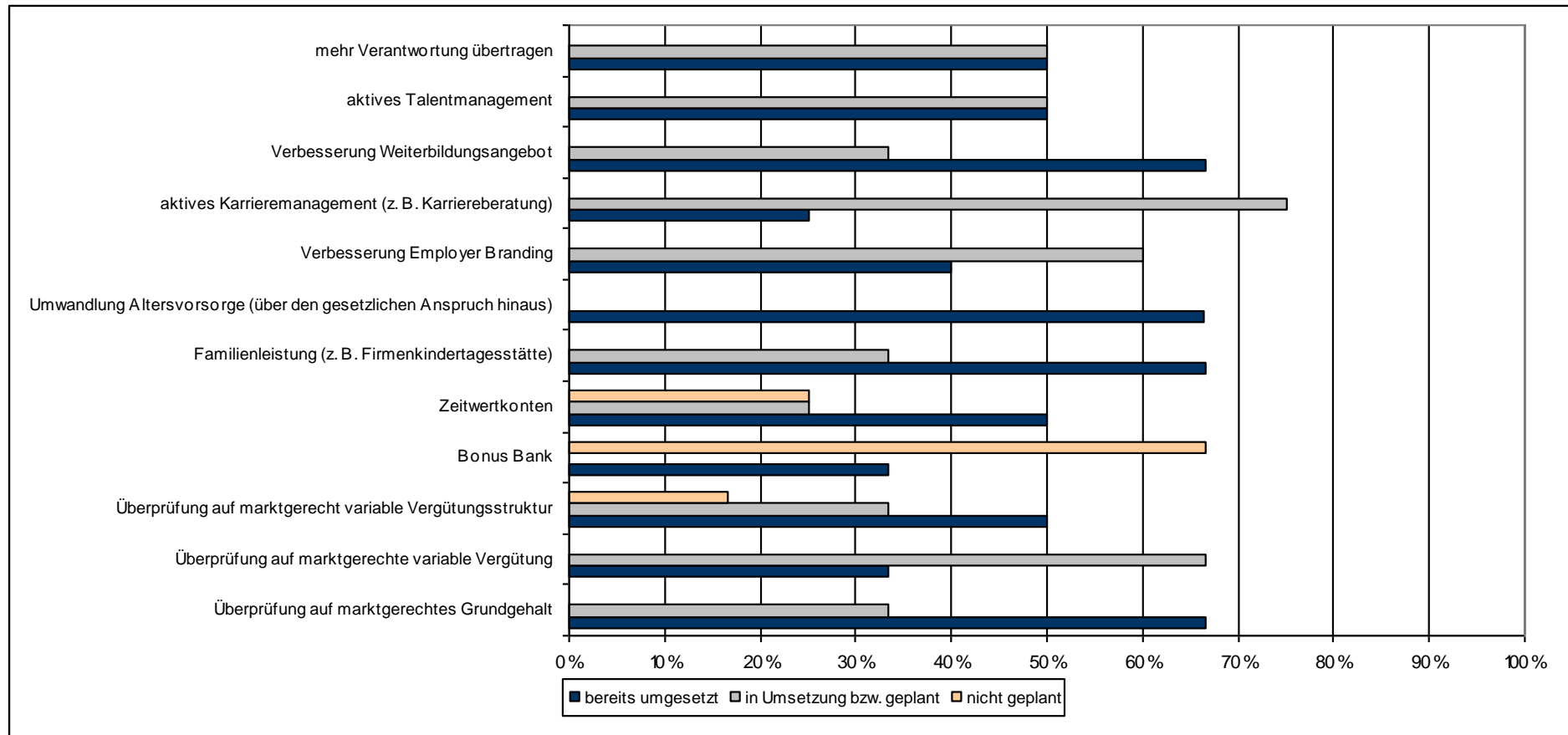
Gegenmaßnahmen zur Eindämmung unerwünschter Fluktuation (I)

Die Unternehmen wurden gefragt, welche Maßnahmen sie für geeignet, bzw. nicht geeignet halten, um unerwünschte Fluktuation zu beschränken.



Gegenmaßnahmen zur Eindämmung unerwünschter Fluktuation (II)

Abschließend wurden die Unternehmen nach Maßnahmen um unerwünschte Fluktuation zu verringern befragt (Mehrfachantworten waren möglich)



Gegenmaßnahmen zur Eindämmung unerwünschter Fluktuation (III)

Um die unerwünschte Fluktuation unter den Mitarbeitern einzudämmen, werden von den Unternehmen verschiedene Maßnahmen angewendet. Hierbei gaben über die Hälfte der befragten Unternehmen an, z. B. durch ein verbessertes Weiterbildungsangebot, ausgebauten Familienleistungen und die Überprüfung des marktgerechten Grundgehaltes der möglichen Fluktuation entgegenzutreten.

Im Aufbau befinden sich vor allem Maßnahmen für ein aktives Karrieremanagement (75 %), als auch die Überprüfung einer marktgerechten variablen Vergütung (66 %) sowie die Verbesserung des Employer Branding (60 %).

Maßnahmen wie Zeitwertkonten und Bonus Bank spielen hingegen momentan in den Planungen (noch) keine große Rolle.


Ansprechpartner

Kontakt:

Kienbaum Management Consultants GmbH
Unternehmensbereich Compensation
Ahlfelder Straße 47
51645 Gummersbach



Arne Sievert
Bereichsleiter/Principal

 +49 (0) 2261 703-513

Fax +49 (0) 2261 703-626

E-Mail: arne.sievert@kienbaum.de