

PERSONAL- UND SOZIALBERICHT 2012

ENGAGEMENT FÜR EIN ERFOLGREICHES MITEINANDER



just for me



VORWORT	
Perspektiven – Jürgen Seifert und Dieter Lauff	3
TNT EXPRESS IN KÜRZE	
Überblick – weltweite Express-Services in Premiumqualität	4
ORGANISATION UND ZIELE DES BEREICHS HCCI	
Ausrichtung – Unternehmens- und Personalstrategie eng verzahnt	5
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT	
Erfolgsfaktor – Professionelle und partnerschaftliche Personalarbeit	8
PERSONALAUFWENDUNGEN	
Anerkennung – Vergütung, Vorsorge und Sozialleistungen	12
AUSBILDUNG	
Chancen – Qualifizierte Ausbildung in einer Zukunftsbranche	14
FORT- UND WEITERBILDUNG	
Entwicklung – vielfältige Qualifizierungs-Angebote	17
BERUF UND FAMILIE	
Balance – Privatleben und Arbeit im Gleichgewicht	20
ARBEITSSICHERHEIT	
Verantwortung – Mitarbeiter schützen und sensibilisieren	22
GESUNDHEITSMANAGEMENT	
Wohlbefinden – ein hoher Wert für Mitarbeiter und Unternehmen	24
QUALITÄTSMANAGEMENT	
Verpflichtung – Qualität ist Basis für nachhaltigen Geschäftserfolg	26
IDEENMANAGEMENT	
Vordenken – Viele Wege für frische Ideen	27
DIVERSITY	
Vielfalt – Anderen mit Respekt begegnen, Diskriminierung ächten	28
CORPORATE RESPONSIBILITY	
Engagement – Ideen und Aktionen für Umwelt und Gesellschaft	30
GEMEINSCHAFT	
Miteinander – Kollegialität auch abseits des Tagesgeschäfts	32
AUSZEICHNUNGEN	
Bestätigung – Awards für ausgezeichnete Arbeit	34

Impressum

TNT Express GmbH, Haberstraße 2, 53842 Troisdorf

Verantwortlich i.S.d.P.:

Jürgen Seifert Geschäftsführer Human Resources, Corporate Services, Customer Service & ICS und Arbeitsdirektor

Redaktion: K A P text.kommunikation, Köln; Grafik-Design: Auhage-Schwarz, Köln

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir in diesem Personal- und Sozialbericht auf die durchgehende Nennung der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Es sind selbstverständlich immer beide Geschlechter gemeint.

Alle in diesem Bericht aufgeführten Zahlen entsprechen – wenn nicht anders vermerkt – dem Stand 31.12.2012.



Jürgen Seifert



Dieter Lauff

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir heißen Sie herzlich willkommen zum Personal- und Sozialbericht der TNT Express GmbH für das Jahr 2012. Zum mittlerweile siebten Mal informieren wir in dieser Form über alle mitarbeiterbezogenen Handlungsfelder des Bereichs Human Resources, Corporate Services, Customer Service & ICS.

Das Thema, welches das vergangene Jahr mehr bestimmte als jedes andere, war die beabsichtigte Übernahme von TNT Express durch UPS. Sie wissen, dass die EU-Wettbewerbskommission diesen Schritt Anfang 2013 letztlich nicht genehmigte – in 2012 richteten wir jedoch viele Aktivitäten auf die Möglichkeit einer Übernahme aus.

Wir in Deutschland hatten ursprünglich geplant, uns 2012 voll auf den Plan „Change for Growth“ zu konzentrieren. Zu seinen Inhalten zählten unter anderem der Umzug des deutschen Headquarters sowie die Neustrukturierung der Vertriebsfunktionen. Diese neuen Rollen für Sales und Special Services wurden – auch dank enger Abstimmung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat – wie geplant zur Jahresmitte eingeführt. Der Umzugsplan für die Zentrale wurde nach Bekanntwerden der Übernahmeabsicht allerdings gestoppt – stattdessen haben wir 2012 den Mietvertrag in Troisdorf verlängert.

Wie jede anstehende Veränderung löste auch die beabsichtigte Übernahme bei manchen TNTlern Sorgen und Ängste aus. Umso erfreulicher waren vor diesem Hintergrund die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung Voice 2012. Die TNTler beteiligten sich so intensiv an der Befragung wie nie zuvor. In der Kategorie, die uns Personalverantwortlichen und Mitarbeitervertretern seit Jahren besonders wichtig ist – dem Engagement-Index – erzielten wir mit 67 Prozent Zustimmung ein identisches Ergebnis zur letzten Vollbefragung 2010. Angesichts der möglichen Unsicherheit ein durchaus respektables Ergebnis und ein schönes Bekenntnis der Belegschaft zu „ihrer TNT“.

Dies geht sicherlich auch auf die vielfältigen mitarbeiterbezogenen Initiativen zurück, die wir Ihnen in diesem Personal- und Sozialbericht schildern. Ein paar Schlaglichter: TNT Express ist – wie das Gütesiegel „Investor in People“ belegt – ein Unternehmen, das seine Mitarbeiter systematisch und nachweislich fördert und weiterbildet. Wir haben 2012 so viele Auszubildende neu eingestellt und in eine Festanstellung übernommen wie seit Jahren nicht. Und das erneute Zertifikat „audit berufundfamilie“ bescheinigt uns eine nachhaltig familienbewusste Personalpolitik.

Zu den Highlights für den Geschäftsbereich Human Resources, Corporate Services, Customer Service & ICS zählte 2012 natürlich auch die Inbetriebnahme unseres neuen Road Hubs in Hannover. Die Kolleginnen und Kollegen dort arbeiten jetzt in einer besonders ergonomischen, sicheren, hellen und großzügigen Umgebung. Das ist gut für sie – und gleichzeitig ein schönes Signal für alle weiteren TNTler in Deutschland. Denn der hochmoderne Neubau zahlt wie viele andere Maßnahmen 2012 auf das notwendige Volumenwachstum ein, für das wir uns alle einsetzen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre. Ihre

Jürgen Seifert
Geschäftsführer Human Resources, Corporate Services, Customer Service & ICS und Arbeitsdirektor

Dieter Lauff
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates

WELTWEITE EXPRESS-SERVICES IN PREMIUMQUALITÄT

TNT Express ist einer der weltweit führenden Anbieter von Express-Dienstleistungen für Geschäftskunden. Jeden Tag transportieren wir bis zu eine Million Pakete, Dokumente und Frachtstücke in über 200 Länder.



Der Expressversand ist für viele Unternehmen der Schlüssel zu eng getakteten Supply Chains, flexiblen Produktionsstrukturen und zum Markteintritt in neue Länder und Kontinente. TNT Express unterstützt Versender weltweit durch schnelle Laufzeiten und pünktliche Zustellung. Wir holen Sendungen aller Art bis Geschäftsschluss bei unseren Kunden ab und stellen sie bereits am nächsten Tag zu – bei Bedarf sogar schon am frühen Morgen. Auf Wunsch sind Abholung oder Zustellung auch samstags möglich. Und in Fällen, wo selbst die leistungsfähigsten Standardprodukte an ihre Grenzen stoßen, ermöglicht der Geschäftsbereich Special Services besonders schnelle oder außergewöhnlich umfangreiche Dienstleistungen. Eine ausgeprägte Kundenorientierung gehört untrennbar zu unserem Selbstverständnis als Qualitätsanbieter. So betrachten wir jede Transportanforderung mit den Augen des Kunden, entwerfen auf Wunsch individuelle Lösungen und entwickeln sie weiter.

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN ZU TNT EXPRESS

TNT Express weltweit

Branche	Express-Dienstleistungen
Mitarbeiter	ca. 68.000
Sendungsvolumen pro Tag	bis zu eine Million Pakete, Dokumente und Frachtstücke
Eigenes Netzwerk	61 Länder
Destinationen	mehr als 200 Länder
Umsatz 2012	7,3 Milliarden Euro
Operatives Ergebnis 2012	89 Millionen Euro

TNT Express in Deutschland

Mitarbeiter deutschlandweit	ca. 4.000
Standorte	rund 40, davon 31 Niederlassungen
Eingesetzte Fahrzeuge	ca. 1.800
Sortierzentren Luftfracht	Nürnberg, Frankfurt, Erfurt, Berlin, München
Sortierzentren Straßennetzwerk	Hannover, Nürnberg, Wiesbaden

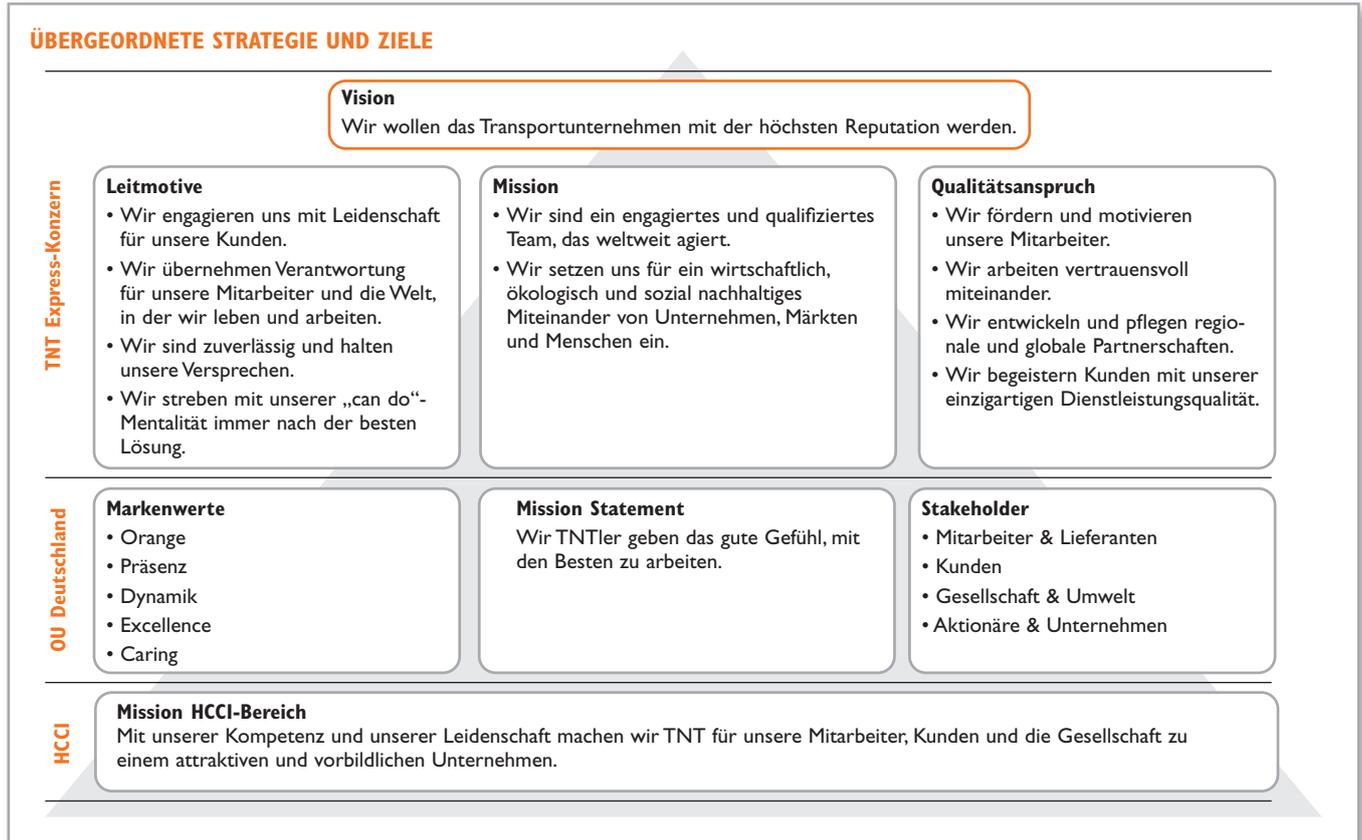
UNTERNEHMENS- UND PERSONALSTRATEGIE ENG VERZAHNT

Sämtliche Aktivitäten des Personalmanagements der TNT Express GmbH unterstützen die übergeordneten Strategien und die Ziele des Konzerns, der deutschen Operating Unit und des Geschäftsbereichs HCCI.



Positionierung und Strategie des Bereichs Human Resources, Corporate Services, Customer Service und Information & Communication Services (HCCI) der TNT Express GmbH orientieren sich an den konzernweiten Zielen und Visionen. Beides wird durch den Konzern vor-

gegeben, dann durch die deutsche Landesorganisation adaptiert und schließlich in Geschäftsführungs- oder Fachbereichen umgesetzt. Die Grafik „Übergeordnete Strategie und Ziele“ verdeutlicht diese hierarchische Aufgliederung – von der Vision des TNT Express-Konzerns bis



ZIELSETZUNGEN HUMAN RESOURCES UND CORPORATE SERVICES 2012 (SOWEIT BERICHTSRELEVANT)

Oberziel: Attracting, developing and retaining quality people		
Ziel	erreicht?	Wert
Erreichen einer Absence-Quote von ≤ 5,5 %	✗	5,87
Freiwillige Arbeitnehmer-Fluktuation (ohne Auszubildende und Aushilfen) ≤ 3,75 %	✗	*5,79
Ausbildungsquote (bezogen auf Headcount ohne Inaktive und Auszubildende) von ≥ 8,5 %	☑	8,57
Investition in das Weiterbildungsbudget in Höhe von mindestens 0,4 % des Umsatzes	☑	0,43
Entwicklung eines lebensphasenabhängigen Demographiekonzepts (eine konkrete Maßnahme je Lebensphase)	n.a.	**
Oberziel: Being a socially responsible and quality company		
Ziel	erreicht?	Wert
Bereitstellung eines Jahresbudgets für den Familienservice von mindestens 10 Euro pro Full-time equivalent	☑	***
Erreichen einer Indexnote von 3,25 im Rahmen der Depot Quality Audits	☑	2,79
Reduzierung der Lost Time Accidents-Arbeitsunfälle auf 76 (gemäß CR-Reporting)	☑	75
Minderung des durchschnittlichen CO ₂ -Ausstoßes der Gebäude auf 52 Kilogramm CO ₂ pro m ² und Jahr	☑	28
<small>* Der Wert ist angesichts der im Berichtsjahr diskutierten Übernahme durch UPS erklärbar und gilt als akzeptabel. ** Projekt wurde wegen beabsichtigter Übernahme durch UPS 2012 ausgesetzt. *** Das bereitgestellte Budget für den Familienservice wurde 2012 nicht in voller Höhe abgerufen.</small>		

zur Mission des Bereiches HCCI. Daraus folgt: Unternehmens- und Personalstrategie sind bei TNT Express eng verzahnt. Dies zeigen wir in diesem Personal- und Sozialbericht für eine Reihe von Handlungsfeldern auf.

Als Teil von HCCI ist das Personalmanagement in einem Geschäftsbereich der deutschen TNT Express GmbH vertreten. Dies unterstreicht den hohen Stellenwert der Personalarbeit im Unternehmen. Gesamtverantwortlich ist Jürgen Seifert, der als Managing Director dem Executive Board, dem höchsten Entscheidungsgremium der TNT Express GmbH, angehört. Der Dialog bis auf die höchste Ebene stellt sicher, dass alle HR-Belange und -Empfehlungen in sämtliche Entscheidungen mit einbezogen werden.

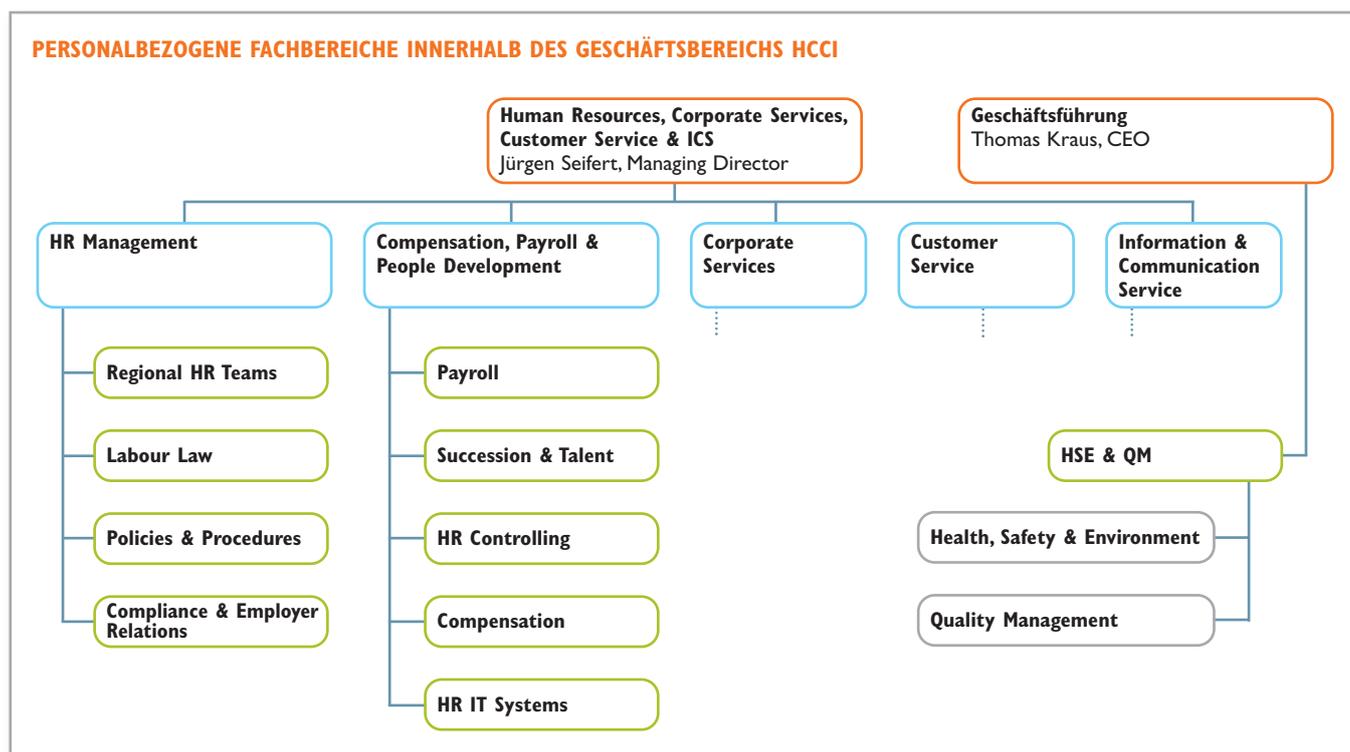
TNT EXPRESS ALS ATTRAKTIVES UNTERNEHMEN

Der Bereich HCCI trägt verantwortlich dazu bei, dass TNT Express als attraktives und vorbildliches Unternehmen wahrgenommen wird. Kunden sollen unser Unternehmen als bevorzugten Dienstleister, Mitarbeiter sollen es als bevorzugten Arbeitgeber und die Gesellschaft als verantwortungsvollen Nachbarn erleben. Deswegen fördern und verbessern wir kontinuierlich alle Rahmenfaktoren, die damit in direktem Zusammenhang stehen. Wir sehen unsere Aufgabe sowohl in der administrativen Umsetzung (reaktiv) als auch in der Beratungsleistung (proaktiv). In jedem Fall fördern und behandeln wir die Interessen des Gesamtunternehmens als eine Art „übergeordneten Kundenbedarf“.

Auf Basis der HCCI-Strategie werden für jeden Fachbereich die jeweiligen Kernaufgaben und Projekte sowie die kurzfristigen operativen Ziele entwickelt. Hinweis: In diesem Bericht wird der Fokus auf die HR-relevanten Themen sowie Teile des Bereichs Corporate Services gelegt – also die Aufgaben jener Teilbereiche, die im untenstehenden Organigramm grün dargestellt sind. Die grafische Übersicht (Seite 6) führt die quantitativen Ziele für das Jahr 2012 auf und gibt an, welche davon erreicht wurden. Auf welche Weise wir diese Zielsetzungen verfolgt und erreicht haben, zeigt dieser Personal- und Sozialbericht auf.

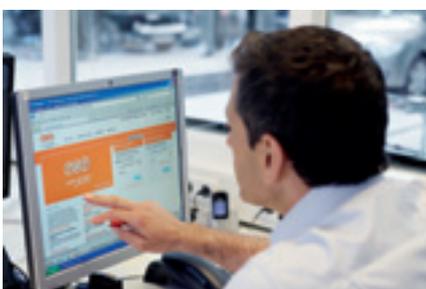
AUF EINEN BLICK

- Alle HCCI-Tätigkeiten richten sich an den übergeordneten Unternehmenszielen aus
- HCCI – und damit auch der HR-Bereich – ist im höchsten Entscheidungsgremium vertreten
- Ziel: TNT Express soll als attraktives und vorbildliches Unternehmen wahrgenommen werden
- Ziele sind klar definiert, messbar und mit Erfolgskennzahlen belegt



PROFESSIONELLE UND PARTNERSCHAFTLICHE PERSONALARBEIT

Herausragende Dienstleistungsqualität erreichen wir nur mit den besten Mitarbeitern.
Deshalb suchen wir dynamische Menschen, bilden sie aus und fördern sie.



Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter durch ihre Leistung den Erfolg des Unternehmens ausmachen. Daher begleiten und unterstützen wir sie mit einem stimmigen, umfassenden HR-Gesamtkonzept. Die Menschen bei TNT Express stellen – heute wie auch in Zukunft – den entscheidenden Qualitäts- und Differenzierungsfaktor im globalen Wettbewerb dar.

Der Bereich Human Resources bei TNT Express begreift sich als interner Business Partner, der permanent an der kontinuierlichen Verbesserung aller Rahmenfaktoren im Unternehmen arbeitet. Unser Ziel ist, dem Unternehmen langfristig hochmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit allen erforderlichen Qualifikationen und in ausreichender Zahl zur Verfügung zu stellen – so, wie es in der HCCI-Mission verankert ist. Die HR-relevanten Ziele des Geschäftsbereichs HCCI stehen unter der Prämisse „Attracting, developing and retaining quality people“ (zu Deutsch: qualifizierte Mitarbeiter gewinnen, fördern und halten).

HR-STRATEGIE UNTERSTÜTZT UNTERNEHMENSZIELE

Wir setzen unsere Mission mit einer Vielzahl von Instrumenten um – die meisten davon werden auf den folgenden Seiten beschrieben. Mit unseren vielfältigen Personalentwicklungsmaßnahmen heben wir uns klar von unseren Wettbewerbern ab. Wir begeistern potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eröffnen ihnen interessante Karriereoptionen.

Es entspricht unserem Selbstverständnis, dass unsere Aktivitäten grundsätzlich mit den strategischen Zielen der TNT Express GmbH verknüpft sind und wesentlich dazu beitragen, dass das Gesamtunternehmen seine Ziele erreicht. Folgerichtig wird die Personalarbeit – wie jeder Unternehmensbereich – an bestimmten Key Performance Indicators (KPIs) gemessen. Darüber hinaus stellt der Bereich Human Resources, Corporate Services, Customer Service & ICS (HCCI) einen eigenen Business Plan auf, in dem konkrete quantitative und qualitative Zielsetzungen für das Geschäftsjahr definiert sind (siehe Seite 6).

Eine dieser strategischen Aufgaben lautet, eine gute Arbeitgebermarke zu etablieren. Dazu gehört ein mittel- bis langfristiger Blick. Wie steht TNT Express in fünf bis zehn Jahren da? Wie begegnen wir dem demographischen Wandel? In einem hart umkämpften Markt bewerben sich inzwischen Unternehmen bei qualifizierten Kräften, nicht umgekehrt. Zwei unserer quantitativen HR-Ziele für 2012 lauteten deshalb, die Ausbildungsquote auf mindestens 8,5 Prozent zu heben sowie die freiwillige Fluktuation unter dem Wert von 3,75 Prozent zu halten. Mit einem Verhältnis von 8,57 Prozent Auszubildenden zu der restlichen Belegschaft haben wir die erste Marke erreicht. Der Zielwert der freiwilligen Fluktuation wurde zwar verfehlt, die Quote von 5,79 Prozent betrachten wir angesichts der in 2012 diskutierten Übernahme durch UPS jedoch als erklärbaren und akzeptablen Wert.

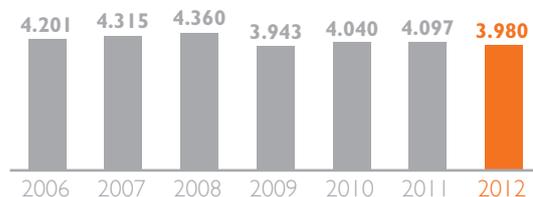


Eine wesentliche Maßgabe für das Handeln von HR und des gesamten Unternehmens hat sich auch 2012 weiter bestätigt: Was beim Wettbewerb um die besten Köpfe zählt, ist nicht mehr nur das Gehalt. Gesellschaftliches Engagement eines Unternehmens, Sozialleistungen, angenehmes Arbeitsumfeld, Weiterbildungsmöglichkeiten oder auch die Work-Life-Balance werden immer wichtiger. Diese Dinge müssen wir ausbauen und weiter in der Unternehmenskultur verankern. Dazu führen wir in diesem Bericht zahlreiche Beispiele auf.

Analog zum konzernweiten Leitbild der Business Excellence strebt der Bereich Human Resources nach herausragender Personalarbeit. Den nachhaltigen Erfolg dieser Anstrengungen belegen unter anderem die zahlreichen Auszeichnungen, die wir in den vergangenen Jahren erhalten haben (siehe Seite 34). Diese Awards werten wir als zusätzlichen Ansporn für die Zukunft – auch wegen des kontinuierlichen Benchmar-

MITARBEITERZAHLEN

- 2012: 3.980 Beschäftigte
- davon 73,0 % als Angestellte und 27,0 % gewerblich tätig
- davon 11,2 % Ausländer aus 58 Nationen
- davon 71,7 % Vollzeit-, 28,3 % Teilzeitbeschäftigte



kings mit anderen Unternehmen und dem damit verbundenen Verbesserungsprozess.

Der Bereich Human Resources ist für rund 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchiestufen in rund 40 Standorten und den zentralen Fachbereichen in ganz Deutschland verantwortlich – für ihre Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und vieles mehr. Damit sich alle unsere Beschäftigten im Sinne unserer Unternehmensziele optimal einbringen können, entwickeln wir kontinuierlich adäquate Ideen und Instrumente.

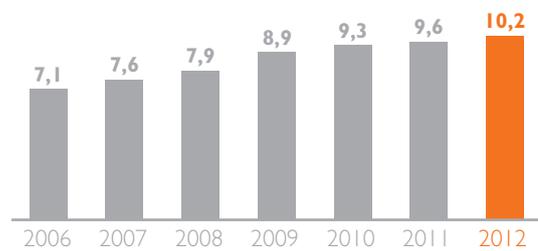
BEDARFSGERECHTE FÖRDERUNG FÜR TNTLER ALLER LEVELS

Engagierte Mitarbeiter legen Wert auf ein interessantes Arbeitsgebiet und auf ein Arbeitsumfeld, in dem Leistung gefördert und honoriert wird. Auf den unterschiedlichsten Ebenen bietet TNT Express daher bedarfsgerecht eine dem individuellen Potenzial entsprechende Förderung an – und damit die Chance auf Entwicklung und Karriere.

Wir wissen, dass bei aller Professionalität eine angenehme Arbeitsatmosphäre sehr wichtig für Motivation und Engagement unserer Mitarbeiter ist. Daher legen wir großen Wert darauf, dass neue Kolleginnen und Kollegen möglichst gut zu uns passen. Aus diesem Grund beziehen wir unsere aktuellen Mitarbeiter in die Suche nach qualifizierten Neuzugängen für bestimmte Stellen ein. Im Rahmen der Aktion „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ können sie neue Kräfte empfehlen. Verbleibt der Vermittelte über die übliche Probezeit hinaus, erhält der „Werber“ eine Prämie.

Auch eine funktionspezifisch gestaltete attraktive Vergütung gehört mit zu diesem Paket – wobei sich dies nicht nur auf marktgerechte Gehälter und variable Bonussysteme beschränkt. TNTler erhalten darüber hinaus soziale Leistungen, die über den gesetzlichen Mindeststandard klar hinausgehen (siehe Seite 13). Dazu zählen beispielsweise Urlaubsgeld, Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung, betriebliche Altersversorgung, 30 Tage Urlaub oder auch Zuwendungen bei bestimmten Jubiläen.

DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT (JAHRE)



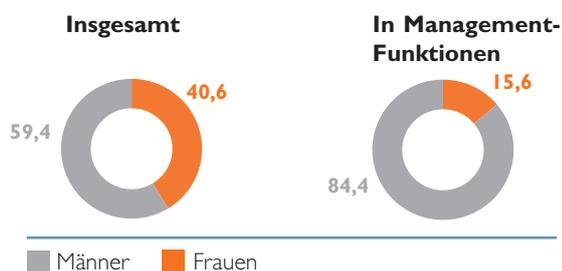
MITARBEITERBEFRAGUNG VOICE MIT POSITIVEM TREND

Um die Stärken unseres Unternehmens auszubauen, Schwächen zu beheben und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren, fragen wir gezielt nach der Meinung und Erfahrung unserer Mitarbeiter: Die TNT Express GmbH führt seit 2002 eine jährliche Mitarbeiterbefragung (MAB) durch. Beginnend mit der Befragung von 2011 startete ein jährlicher Wechsel zwischen einer vollständigen und einer kompakten Befragung. Damit möchten wir erreichen, dass die Initiativen und Maßnahmen, die aus der Mitarbeiterbefragung heraus erarbeitet und angestoßen worden sind, auch genug Zeit haben, erfolgreich und nachhaltig wirken zu können. Seit 2010 trägt die Mitarbeiterbefragung den Titel VOICE, zu Deutsch: Stimme. Unsere „Mini-MAB“ heißt VOICE Pulse, denn sie soll in kürzeren Intervallen den Finger an den Puls der Organisation legen.

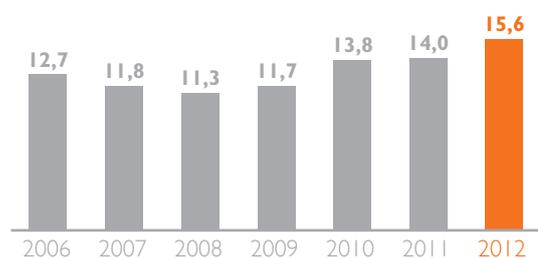
Die Rücklaufquote von VOICE 2012 lag bei 71 Prozent. Das ist eine Steigerung um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr – und stellt damit die höchste je dagewesene Beteiligungsquote dar: Dieser „Rekordrücklauf“ zeigt, dass die Mitarbeiter großes Interesse daran haben, die Arbeitswelt bei TNT Express mitzugestalten und ihre Meinung zu sagen.

Was sagt nun die Stimme der TNTler? 15 der insgesamt 23 Fragen weisen im Vergleich zum Vorjahr einen gestiegenen Anteil von positiven,

AUFTEILUNG NACH GESCHLECHT (PROZENT)



FRAUEN IN MANAGEMENTPOSITIONEN (PROZENT)





zustimmenden Antworten auf. Zwei Fragen zielten auf die beabsichtigte Übernahme ab und können deswegen nicht verglichen werden. Eine sehr wichtige Kategorie ist seit Jahren der Engagement-Index, also die Fragen nach dem persönlichen Einsatzwillen jedes Einzelnen. Dieser Aspekt zeigt, wie stark sich die Mitarbeiter mit TNT Express identifizieren und wie hoch ihre Bereitschaft ist, sich persönlich ins Unternehmen einzubringen. Hier haben wir mit 67 Prozent Zustimmung den gleichen Wert wie 2010 erzielt – angesichts der 2012 diskutierten Übernahme durch UPS ein respektables Ergebnis. Aus HR-Sicht besonders erfreulich: Der Aspekt „Ressourcenverbesserung“ zeigt eine Erhöhung der positiven Antworten um 25 Prozentpunkte auf, die „Trainingsinvestitionen“ wurden mit einer Erhöhung von 16 Prozentpunkten der positiven Antworten honoriert. Offensichtlich sind die Initiativen der Geschäftsführung als Folge der Befragung aus 2011 bei den meisten Mitarbeitern positiv angekommen. Gleichwohl gab es in der VOICE 2012 auch kritisches Feedback, etwa in der Fragekategorie nach der Nutzung der Ergebnisse von VOICE. Lediglich 35 Prozent aller Antworten in Deutschland sind hier positiv. Dies verstehen wir als weiteren Ansporn, nachhaltig etwas zu bewegen und weiter an Verbesserungen zu arbeiten.

Das Motto von VOICE 2012 lautete „Deine Stimme bewegt was“. Im Follow-up-Prozess der Mitarbeiterbefragung werden die Ergebnisse deshalb auf Deutschland-, Standort- und Fachbereichsebene bewertet – möglichst unter Einbeziehung der lokalen Mitarbeiter. Ein bewährtes Instrument, um aus der Analyse konkrete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten, sind die MAB-Workshops, zu denen Mitarbeiter aller Bereiche und Hierarchieebenen eingeladen werden.

Generell betrachtet zeigen die Antworten der TNT Express-Mitarbeiter in Deutschland in den meisten Fällen eher eine Zustimmung als eine Ablehnung auf. Doch gerade die Tatsache, dass wir so manches Verbesserungspotenzial identifiziert haben, bestärkt uns darin, auch weiterhin die Meinung unserer Mitarbeiter einzuholen. Denn nur, wenn wir die Einschätzungen und Bedürfnisse der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen kennen, können wir gezielt handeln.

AUF EINEN BLICK

- HR-Ziele mit Gesamtstrategie verzahnt und mit KPIs operationalisiert
- Strategische Aufgabe: attraktive Arbeitgebermarke etablieren
- HR-Aufgaben gehen weit über Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung und Entlohnung hinaus
- „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ 2012
- Mitarbeiterbefragung 2012 zeigt konstanten Engagement-Wert

VERGÜTUNG, VORSORGE UND SOZIALLEISTUNGEN

TNT Express würdigt das Engagement seiner Beschäftigten. Eine leistungsgerechte Vergütung sowie umfangreiche Sozialleistungen und Sonderregelungen drücken Wertschätzung aus und unterstützen die persönliche Absicherung der TNTler.



BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Nahezu alle Mitarbeitergruppen erhalten mit dem Eintritt ins Unternehmen eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen wie Alterskapital, Hinterbliebenenkapital und Invalidenrente. Alle Beiträge zu dieser Art der Altersversorgung übernimmt TNT Express. Die Mitarbeiter können darüber hinaus einen Teil ihres Bruttogehalts in Beiträge zu einer zusätzlichen Altersversorgung umwandeln (Entgeltumwandlung). Hierzu hat TNT Express einen Rahmenvertrag geschlossen, der den Mitarbeitern attraktive Gruppenkonditionen bietet.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

TNT Express gewährt seinen Mitarbeitern auf Antrag einen monatlichen Arbeitgeberzuschuss zu einem individuellen vermögenswirksamen Sparvertrag.

JUBILÄUMSREGELUNG

Jubiläen bei langjähriger Betriebszugehörigkeit – 10, 20, 25, 30 und 40 Jahre – würdigt TNT Express in Form von finanziellen Zuwendungen, zusätzlichen Urlaubstagen und firmenfinanzierten Jubiläumsfeiern. TNT Express versteht diese Zuwendungen als Dank und Anerkennung für die erbrachten Leistungen und die Loyalität langjähriger Mitarbeiter.

UNFALLVERSICHERUNG

Alle Mitarbeiter sind für den Todes- und Invaliditätsfall bei beruflichen und außerberuflichen Unfällen in der ganzen Welt versichert. Die Beiträge zur freiwilligen Unfallversicherung trägt TNT Express in vollem Umfang.

URLAUBSGELD

Alle Mitarbeiter erhalten – soweit keine anderweitigen tariflichen Regelungen bestehen – zusätzlich zu ihrem bezahlten Jahresurlaub im Juni jeden Jahres ein Urlaubsgeld in Höhe von 15,40 Euro pro Urlaubstag. Bei 30 Tagen Urlaub entspricht dies 462 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Urlaubsgeld.

JAHRESSONDERZAHLUNG

Auch 2012 erhielten die Mitarbeiter im November eine Jahressonderzahlung (das sogenannte „Weihnachtsgeld“) in Höhe eines Brutto-Monatsgehalts bzw. eines Brutto-Monatslohns.

BONUSREGELUNG

Neben den üblichen Management- und Salesboni zahlt die TNT Express GmbH seit 2005 – entsprechende Geschäftsergebnisse vorausgesetzt – eine variable leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung für alle Mitarbeiter, die keiner sonstigen Bonusregelung unterliegen. Den Anstoß für diese Regelung gab die damalige Mitarbeiterbefragung. Die Vergütung wird zusätzlich zu den vertraglich geregelten Löhnen und Gehältern gezahlt, ersetzt also keine anderen Vergütungsbestandteile. In den Management- und Vertriebsfunktionen beruhen die Bonusregelungen zum großen Teil auf Zielvereinbarungen. Alle anderen Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Erfolgsbeteiligung in Höhe von bis zu 1.200 Euro p.a. Diese richtet sich nach dem finanziellen Erfolg des Gesamtunternehmens. Somit ist jeder einzelne Mitarbeiter mit seinen individuellen Leistungen am Erfolg des Unternehmens beteiligt.

PERSONALAUFWENDUNGEN 2012 (IN EURO)

Löhne und Gehälter	131.120.248
Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	24.881.886
Beiträge zur Berufsgenossenschaft	1.893.749
Freiwillige Sozialleistungen *	6.159.975
Gesamtaufwendungen	164.055.859

* Übersicht der freiwilligen Sozialleistungen

• Betriebliche Altersvorsorge (inkl. Pensionssicherungsverein)	2.327.977
• Beiträge zur betrieblichen Unfallversicherung	85.036
• Arbeitgeberanteil an vermögenswirksamen Leistungen	582.271
• Mitarbeiterverpflegung / Essensgeld	194.071
• Aufstockungsleistungen im Rahmen der Altersteilzeit	216.202
• Jubiläumszuwendungen	259.885
• Umzugskosten (inkl. Erstattung für doppelte Haushaltsführung)	21.960
• Ausgaben für Leistungen des Familienservice	20.540
• Kosten für Training und Weiterbildung	2.452.034

QUALIFIZIERTE AUSBILDUNG IN EINER ZUKUNFTSBRANCHE

Die Auszubildenden von heute sichern unseren Erfolg von morgen. Daher möchten wir engagierte Menschen für uns gewinnen und fördern sie umfassend.



Sie sind jung, motiviert und die Besten des Abschlussjahrgangs 2012: HCCI-Geschäftsführer Jürgen Seifert gratuliert zusammen mit Annemarie Palotás (Senior General Manager HR Management) den zehn „Best Azubis“ zu ihrem herausragenden Abschluss.

Die systematische Ausbildung eigener Fachkräfte sichert nachhaltig das hohe Qualitätsniveau von TNT Express – und trägt dazu bei, das Unternehmen zukunftssicher aufzustellen. Mit großem Engagement sorgen wir schon heute dafür, dass unserem Unternehmen auch morgen Mitarbeiter mit allen erforderlichen Qualifikationen und in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Im August und September 2012 haben bundesweit 89 junge Menschen an 35 deutschen Standorten ihre Ausbildung bei TNT Express begonnen. Damit beschäftigte TNT Express 2012 exakt 314 Auszubildende. Deutschlandweit beträgt der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft damit rund 8 Prozent – fast jeder 12. TNTler ist also eine Nachwuchskraft.

TNT Express übernimmt seit vielen Jahren einen großen Teil der Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss in eine Festanstellung. Die aktuelle Übernahmequote von deutlich mehr als 80 Prozent der Auszubildenden belegt erneut den großen Stellenwert der Nachwuchskräfte für TNT Express. Und sie zeigt, wie interessant die Perspektiven für ausgebildete Fach- und Führungskräfte bei TNT Express sind. Eine Ausbildung bei TNT Express ist eine gute Investition in die Zukunft – für beide Seiten.

SYSTEMATISCHE UND PRAXISORIENTIERTE AUSBILDUNG

Wir legen bei der Ausbildung besonderen Wert auf eine ausgewogene Kombination aus Theorie, Praxis und Training. Die Nachwuchskräfte durchlaufen die verschiedensten Abteilungen in den Häusern. So arbeiten etwa unsere angehenden Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistungen unter anderem im Kundendienst und im Import, bei Special Services und im Verkauf oder auch bei Finance & Administration. Diese praxisorientierte Arbeit bietet den Auszubildenden nicht nur vielseitige Erfahrungen, sondern auch die Möglichkeit, sich in den Bereichen für eine spätere Übernahme zu qualifizieren und zu empfehlen.

Zudem vermitteln wir unseren Auszubildenden bereits früh, dass sich Leistung lohnt. Wer die Ausbildung mit einem besonders guten Ergebnis (85 Prozent oder besser) abgeschlossen hat, wird im Rahmen der Aktion „Best Azubis“ vom Vorsitzenden der Geschäftsführung in die Zentrale nach Troisdorf eingeladen und ausgezeichnet. Dabei erhalten die Teilnehmer die Gelegenheit, sich mit der Geschäftsführung und Human Resources über ihre individuellen Karrierechancen bei TNT Express auszutauschen.

Aktuell bieten wir fünf Ausbildungsberufe an:

- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung (in den Niederlassungen)
- Bürokaufmann/-frau (in der Zentrale in Troisdorf)
- Fachkraft für Lagerlogistik (in den Niederlassungen)

- Fachlagerist/-in (in den Niederlassungen)
- Kaufmann/-frau für Dialogmarketing (im Customer Contact Center Bonn)

AUSBILDUNGSMARKETING ÜBER VIELE KANÄLE

Um engagierte und motivierte Bewerber für diese Ausbildungsgänge zu begeistern, stellen sich die Standorte regelmäßig auf regionalen Ausbildungsmessen vor. Die Besonderheit: Unsere Azubis organisieren diese Messeauftritte weitgehend selbst und stehen ihren Altersgenossen und potenziellen Nachfolgern gerne persönlich Rede und Antwort.

Auch die traditionelle Azubiprojektwoche stand 2012 ganz im Zeichen des Ausbildungsmarketings. Unter dem Motto „Wir suchen unsere Azu-





Gemeinschaft von Anfang an: Der alljährliche Azubi-Event fand 2012 am Biggeseesee im Sauerland statt. 160 Auszubildende, ihre Ausbilder und Vertreter des Top-Managements waren dabei.

bikollegen/innen für 2013“ erhielten die Azubis in jeder Niederlassung genügend Freiraum, um ihre eigenen Ideen einzubringen und um die Ecke zu denken. Ihre Vorschläge präsentierten sie vor Niederlassungsleitung und Ausbildern. Zwischen September und Dezember 2012 setzten sie vieles davon eigenverantwortlich um. Anschließend reichte jede Gruppe einen Abschlussbericht über die Aktionen und ihre Erfolge ein. Die Arbeitsgruppe „Ausbildung & demographischer Wandel“ unter der Schirmherrschaft von HCCI-Geschäftsführer Jürgen Seifert und Martin Reder (Director of Depots) bewertete die drei besten Konzepte und prämierte die Azubi-Gruppen.

Darüber hinaus engagierte sich eine standortübergreifende Azubi-Projektgruppe für den neuen Web-Auftritt „Ausbildung“. Die Nachwuchskräfte waren an der Umgestaltung der Internetseiten maßgeblich beteiligt.

2012 wiederholte HR die erfolgreiche Aktion „Mitarbeiter werben Azubis“, um vielversprechende Auszubildende für TNT Express zu gewinnen. Die Initiative ruft TNTler auf, Menschen in ihrem Umfeld anzusprechen und zu einer Bewerbung zu ermutigen, wenn diese einen Ausbildungsplatz suchen und gut ins Unternehmen passen könnten. Wenn der von einem Mitarbeiter geworbene Azubi eingestellt wird und die Probezeit besteht, erhält der „Werber“ eine Geldprämie.

Die freiwilligen Arbeitsgruppen und die Projektwochen geben unseren Auszubildenden die Möglichkeit, ihre mitgebrachten bzw. erlernten Fähigkeiten weiter auszubauen. Praktische Erfahrungen etwa in der standortübergreifenden Zusammenarbeit, in Organisation, Planung und Durchführung sowie Projektmanagement kommen ihnen auf ihrem Berufsweg zugute. TNT Express legt Wert auf dieses außercurriculare Engagement – also die Beteiligung an sinnvollen Aktivitäten, die nicht durch den Lehrplan vorgegeben sind. Dasselbe gilt für das gesellschaftliche Engagement unserer Azubis. Immer wieder unterstützen sie zum Beispiel soziale Initiativen durch ihren Einsatz und ihre Ideen.

VIelfältige Förderung – HOHE Übernahmequote

Auch 2012 nahmen unsere neuen Auszubildenden an den bundesweiten Azubi-Welcome-Veranstaltungen „TNT is me“ teil, die zentral von der TNT Akademie in Bonn organisiert werden. Ziel dieser dreitägigen

Veranstaltung ist es, die neuen Auszubildenden gleich zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn mit den wichtigsten Informationen über TNT Express zu versorgen, sie frühzeitig in das Unternehmen zu integrieren und ihnen die Möglichkeiten zu geben, erste Netzwerke zu knüpfen. Die neuen Azubis 2012 wurden darüber hinaus mit wichtigen beruflichen Verhaltensweisen vertraut gemacht und in der Veranstaltung „Auskommen mit dem Einkommen“ im Umgang mit dem ersten eigenen Gehalt beraten.

Umfangreiche Förderung erhalten unsere Auszubildenden auch an der TNT Akademie. Dort werden ihnen spezifische Schulungen wie etwa Prüfungsvorbereitungskurse angeboten. Alle Auszubildenden im zweiten Lehrjahr haben die Möglichkeit, an einem zweitägigen Development Workshop teilzunehmen. Dort werden sie bei der Definition eigener beruflicher Ziele unterstützt und setzen sich mit möglichen Entwicklungsfeldern und den Erwartungen des Unternehmens an gute Auszubildende auseinander.

Der traditionelle jährliche Azubi-Event erhielt 2012 ein neues Gesicht: Bei sportlichen und sozialen „Team Challenges“ wie einem Geocaching-Wettbewerb – einer Art Schnitzeljagd per GPS – stand vor allem das Teambuilding im Vordergrund. Außerdem konnten alle unsere Auszubildenden wichtige Netzwerke knüpfen oder intensivieren und Erfahrungen austauschen. Und nicht zuletzt ermöglichte der Azubi-Event 2012 wieder das Kennenlernen und den persönlichen Gedankenaustausch mit Teilen des Senior Managements.

AUF EINEN BLICK

- 314 Auszubildende in fünf Ausbildungsberufen
- Vielseitige, praxisorientierte Ausbildung
- Eigenverantwortlich geführte Azubi-Projekte
- Übernahmequote von mehr als 84 Prozent
- Best Azubi-Auszeichnung durch Geschäftsführer

VIelfÄLTIGE QUALIFIZIERUNGS-ANGEBOTE

Die systematische Personalentwicklung bei TNT Express fördert Mitarbeiter auf allen Ebenen und in jedem Stadium ihrer Laufbahn. So stellen wir sicher, dass dem Unternehmen jederzeit genügend qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung stehen.



Fort- und Weiterbildung werden bei TNT Express großgeschrieben, denn das Wissen und die Kompetenzen unserer Mitarbeiter und Führungskräfte betrachten wir als wesentliche Voraussetzung für den nachhaltigen Geschäftserfolg. Wir bieten Mitarbeitern zahlreiche Möglichkeiten, sich zielgruppen- und bedarfsorientiert weiterzubilden, um fachliche und persönliche Fähigkeiten im Rahmen der beruflichen Anforderungen auszubauen. So bietet TNT Express engagierten Mitarbeitern erstklassige Entwicklungschancen. Zudem erhöht die umfassende Mitarbeiterförderung die Identifikation mit TNT Express, steigert Motivation und Einsatzbereitschaft. Die Folge: Mit ihrer positiven Arbeitseinstellung und ihrem Engagement für das Unternehmen helfen systematisch geförderte Mitarbeiter tatkräftig bei der Verwirklichung unserer Vision und Mission mit.

Mit der Einführungs-Veranstaltung „TNT is me“ geben wir neuen Kollegen einen ersten Einblick in unser Unternehmen, erleichtern ihnen so die Einstiegsphase und bieten ihnen die Möglichkeit, von Anfang an ein eigenes Netzwerk aufzubauen. In den darauffolgenden sechs Monaten tragen ein individueller Einarbeitungsplan sowie regelmäßige Feedbackgespräche mit Human Resources-Vertretern und der direkten Führungskraft zur weiteren Integration der neuen Mitarbeiter bei. Die Gespräche dienen darüber hinaus auch einer besseren Einschätzung der persönlichen und fachlichen Eignung der neuen Kollegen.

Um das Aus- und Weiterbildungsprogramm für unsere Mitarbeiter zu optimieren und ebenso strukturierte wie zielorientierte Schulungen sicherzustellen, haben wir im Jahr 2000 die TNT Akademie gegründet,

eine eigenständige Gesellschaft für Training und Personalentwicklung. Die TNT Akademie und das damit verbundene Personalentwicklungs- und Trainingsangebot ist nicht nur im gesamten TNT Express-Konzern eine beispiellose Einrichtung, sondern auch in der KEP-Branche (Kurier-, Express- und Paketdienste) einmalig. Die TNT Akademie ist unser erfahrener und praxiserprobter Partner in der strategischen Beratung sowie in der Qualifizierung der TNTler. Fakt ist: TNT Express bildet seine Mitarbeiter deutlich intensiver weiter als der Branchendurchschnitt.

SYSTEMATISCH UND PROFESSIONELL – DIE TNT AKADEMIE

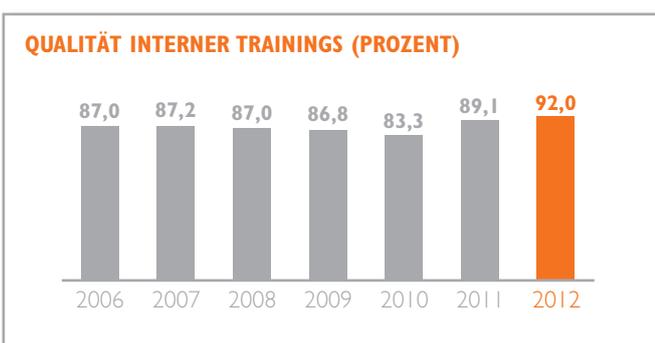
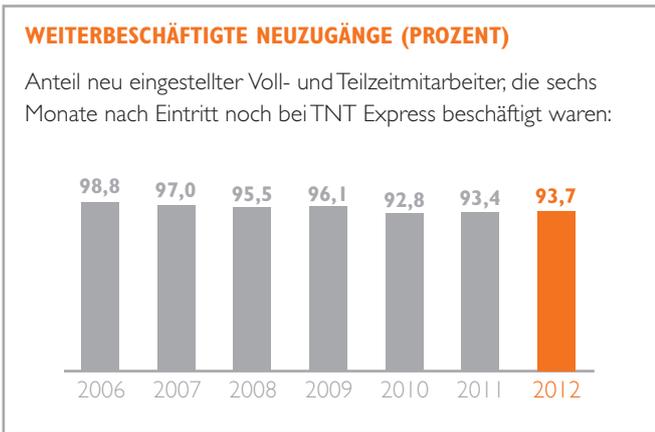
Die TNT Akademie im ehemaligen Bundestagsgebäude in Bonn gilt innerhalb der Transport- und Logistikbranche als Best Practice und innerhalb der TNT Express-Gruppe als wichtigster HR-Standort. 2010 übernahm sie deshalb die europaweite Führungsrolle im Bereich „Learning & Development“ der Region Northern Europe. Der repräsentative Standort im World Conference Center Bonn dient seitdem als zentrale Basis der Trainings für die gesamte TNT Express-Gruppe. Für TNTler aus Deutschland änderte sich dadurch kaum etwas: Die Trainings werden weiterhin an den bekannten Orten und in deutscher Sprache abgehalten.

Die Trainer der TNT Akademie sorgen unter anderem in 91 verschiedenen Fach- und Führungstrainings für die Qualifikation von Führungskräften und Mitarbeitern. Benötigt ein TNTler eine bestimmte Fortbildung, holt er zunächst die Zustimmung „seiner“ Führungskraft und von HR ein und wählt dann aus dem Katalog der TNT Akademie die geeignete Maßnahme.

Seit dem Wechsel der TNT Akademie in die Verantwortung der regionalen HR-Leitung werden die Seminare zentral entwickelt und ihre Umsetzung europaweit koordiniert. Das ermöglicht ein verbessertes Qualitätsmanagement. Die Trainingsqualität wird seit 2004 regelmäßig gemessen und befindet sich seitdem durchgängig auf einem sehr hohen Niveau. 2012 erreichten wir mit 92 Prozent den bislang höchsten Wert.

Je nach Verantwortungsbereich stehen Führungskräften unterschiedliche Trainings offen. So besuchen Teamleiter und Supervisoren ein vierteiliges „Führungstraining“. Führungskräfte mit einem erweiterten Verantwortungsbereich werden von einem mehrstufigen Fortbildungsprogramm im Rahmen der Management-Trainings mit verschiedenen Modulen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben unterstützt. Vier dieser Module sind für diese Zielgruppe verpflichtend, zwei weitere können nach individuellem Bedarf hinzugebucht werden. Neben allgemeinen Inhalten wie Arbeitsrecht und Konfliktlösung umfasst das Training auch TNT Express-spezifische Punkte wie zum Beispiel die Vermittlung der Unternehmensphilosophie.

In die fachliche Fortbildung der eigenen Mitarbeiter zu investieren, ist gut und wichtig – reicht aber nicht aus: Wer sich als Dienstleister positiv vom Wettbewerb absetzen und letztlich erfolgreicher sein will, muss seine Performance stetig verbessern. Besonders vielversprechende und entsprechend geförderte Beschäftigte sind auf diesem Weg der entscheidende Differenzierungsfaktor. TNT Express bietet talentierten und



besonders engagierten Mitarbeitern daher seit 2005 das Förderprogramm „Talent Management“ (TM) an. Der Fokus liegt auf der individuellen Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und der Erweiterung strategischer Kompetenzen wie dem Umgang mit Veränderungen. Das Programm sichert so den Nachwuchs und stärkt die Unternehmens- und Führungskultur:

Talent Management steht TNTlern aus allen Unternehmensbereichen und Hierarchieebenen unterhalb des Senior Managements offen. Interessierte Mitarbeiter nominieren sich selbst für dieses Programm und können so aktiv die Chance zur individuellen Entwicklung ergreifen. In einem intensiven Auswahlprozess diskutieren die jeweiligen Führungskräfte, der Betriebsrat und HR gemeinsam über die Aufnahme ins TM. Das Programm unterstützt die Teilnehmer gezielt in ihrer persönlichen Entwicklung. Daher stehen die Inhalte nicht bereits vor dem jeweiligen Programmstart fest, sondern werden an die individuellen Bedürfnisse der Talents angepasst. Um diese auf künftige berufliche Herausforderungen vorzubereiten, bedient sich das TM unterschiedlicher Instrumente und Methoden. Diese können beispielsweise Präsenzmodule, Kaminabende, Projektarbeiten, Lerngruppen, Literaturstudium usw. beinhalten.

Talent Management bietet keine Garantie für einen bestimmten Karriereverlauf, eröffnet den Kandidaten jedoch vielfältige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und umfassende berufliche Perspektiven. Von den TNTlern aus dem mittleren Management (Level 4 + 5), die das TM absolvierten und heute noch im Unternehmen sind, haben inzwischen alle eine neue berufliche Herausforderung bei TNT Express angenommen. Bei den Mitarbeitern der Levels 6 + 7 liegt diese Erfolgsquote bei 85 Prozent – ein prägnanter Indikator für die Qualität des Programms.

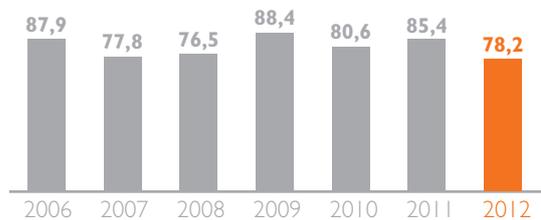
FÜHRUNGSNACHWUCHS AUS DEN EIGENEN REIHEN

Strategische Personalentwicklung umfasst auch das Verringern möglicher Risiken. Aus diesem Grund konzentriert sich TNT Express parallel zum Talent Management konsequent auf die „interne Promotion“, um rechtzeitig geeignete Nachfolger für Führungskräfte und Beschäftigte in Schlüsselpositionen aufzubauen. Auch 2012 haben wir gemeinsam mit den Führungskräften potenzielle Nachfolger identifiziert und in eine sogenannte „Succession Map“ aufgenommen – dadurch können gezielt abgestimmte Personalentwicklungs-Maßnahmen eingeleitet werden. So hält TNT Express bundesweit stets eine umfangreiche Anzahl geeigneter Aufstiegs-kandidaten bereit und bleibt auch bei unvorhergesehenen Personaländerungen handlungsfähig. Auf diese Weise konnten für die Mehrzahl der erfolgskritischen Positionen sowohl Stellvertreter als auch potenzielle Nachfolger – sogenannte „Successors“ – identifiziert werden.

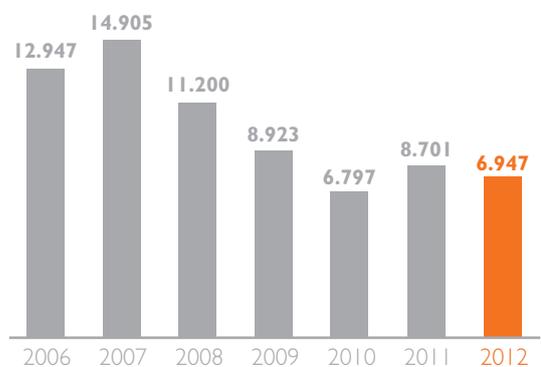
Die Beispiele Talent Management und Succession Management unterstreichen die Bedeutung, die TNT Express der internen Promotion seit Langem beimisst. Neben einer vernünftigen Balance aus frischem, externem Wissen ist uns eine gute Besetzung aus den eigenen Reihen wichtig. So streben wir jedes Jahr an, mindestens 75 Prozent aller vakanten Managementfunktionen mit eigenen Mitarbeitern zu besetzen – eine Quote, die wir in den vergangenen Jahren sogar regelmäßig übertroffen haben (siehe Grafik oben).

ENTWICKLUNG INTERNE PROMOTION (PROZENT)

Anteil der internen Besetzungen von Führungspositionen



ENTWICKLUNG TRAININGSTAGE*



*Tage, an denen Mitarbeiter Trainings besucht haben

AUF EINEN BLICK

- Bedarfs- und zielgruppengerechte Personalentwicklung für alle Ebenen
- TNT Express bildet seine Mitarbeiter intensiver weiter als der Branchendurchschnitt
- Einführungs-Veranstaltung und systematische Einarbeitungsphase für neue Mitarbeiter
- Mehrmodulige Trainingsreihen für Führungskräfte und Management
- Talent Management Programm fördert individuelle Persönlichkeitsentwicklung
- Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen erwünscht und gefördert

PRIVATLEBEN UND ARBEIT

IM GLEICHGEWICHT

Der demographische Wandel und der eng damit verknüpfte Wettbewerb um die besten Fachkräfte sind ein zentraler Anstoß für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik – aber längst nicht der einzige.



Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigt deutlich: Qualifizierte Fachkräfte entscheiden sich heute verstärkt für solche Unternehmen, die für eine familienorientierte Personalpolitik einstehen. Zudem sind wir davon überzeugt, dass ein funktionierendes Miteinander von Beruf und Familie auch Zufriedenheit, Motivation, Engagement und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter stärkt. Viele persönliche Gespräche und nicht zuletzt die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen belegen, welche große Bedeutung dieser Punkt für die TNTler einnimmt.

TNT Express fördert daher gezielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und baut seine familienorientierte Personalpolitik kontinuierlich aus – mit einer Vielfalt an unternehmensspezifischen und bedarfsgerechten Initiativen. Wir streben eine stetige Veränderung der Unternehmenskultur hin zu noch mehr Familienfreundlichkeit an. Dazu nutzen wir die externe Unterstützung durch die berufundfamilie gGmbH, eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

FAMILIENORIENTIERTE INITIATIVEN

Für den klar definierten Ziel- und Maßnahmenkatalog erhielt TNT Express bereits 2005 von der berufundfamilie gGmbH erstmals das Grundzertifikat „audit berufundfamilie“. Ende 2008 haben die Auditoren die Umsetzung begutachtet und unser Engagement mit der Vollzertifizierung gewürdigt. Bei der letzten Auditierung Anfang 2012 erzielten wir sehr gute Ergebnisse – TNT Express erhielt das Rezertifikat für weitere drei Jahre.

Seit 2004 bieten wir unseren Mitarbeitern in Zusammenarbeit mit der pme Familienservice GmbH einen firmenunabhängigen Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienst an, der sie bundesweit bei der Suche nach einer geeigneten Betreuung für Kinder jeden Alters unterstützt. Dieser umfasst:

- Tagesmütter, Tagesväter
- Plätze in Kinderkrippen, Spielgruppen, Kindergärten
- Notmütter für kurzfristige und zeitlich begrenzte Betreuung
- Babysitter u.v.m.

Die Beratungs- und Vermittlungskosten hierfür trägt TNT Express.

Seit 2006 können sich Mitarbeiter von TNT Express bei beruflichen und privaten Problemen an eine Telefon-Hotline des pme Familienservice wenden, die an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr erreichbar ist. Sie bietet schnelle und unkomplizierte Hilfe – gerade für Mitarbeiter, die Rat von einem unabhängigen Dritten wünschen. Beratungsschwerpunkte sind:

- Einkommen und Budget
- Erziehung
- Partnerschaft/Trennung
- Sucht
- Rückkehr in den Beruf
- Konfliktlösung in Betrieben
- Lebenskrisen durch kritische Ereignisse

VIelfältige Hilfestellungen von Anfang an

Bei einem Blick auf das Angebot wird deutlich, dass TNT Express die Zielsetzung „Familienfreundlichkeit“ nicht nur nach den Bedürfnissen von TNTlern mit Kindern ausrichtet. 2012 wurde speziell für Azubis die Informationsveranstaltung „Auskommen mit dem Einkommen“ an mehreren Standorten durchgeführt. Inhalte waren Verträge, Kredite, Versicherungen, Einsparpotenziale und vieles mehr. Auch die Herausforderungen der alternden Gesellschaft gehören zu den Handlungsfeldern. So wird für das immer wichtiger werdende Thema „Angehörigenpflege“ ein ganzheitliches Beratungs- und Unterstützungskonzept angeboten, das jeweils individuell auf die Bedürfnisse des zu betreuenden kranken bzw. älteren Menschen und seiner Angehörigen zugeschnitten wird. Dies kann zum Beispiel vorübergehende Hilfe im Haushalt oder in der Krankenpflege beinhalten.

Zu unseren wichtigsten Sozialleistungen zählt der TNT Hilfsfonds, der Mitarbeiter finanziell unterstützt, die unverschuldet in eine Notlage geraten sind. Er funktioniert nach dem Prinzip „von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ und fußt neben Einzahlungen des Unternehmens zum überwiegenden Teil auf freiwilligen Spenden aus der Belegschaft. Weitere Mittel steuert die Geschäftsführung bei. Herausragende Ausbildungsergebnisse oder eine sinkende Zahl an Arbeitsunfällen werden ebenfalls mit Einzahlungen in den TNT Hilfsfonds honoriert. Darüber hinaus wächst der TNT Hilfsfonds für jeden bei der jährlichen Mitarbeiterbefragung zurückgesandten Bogen um einen Euro an. Über ein ausgewogen besetztes Komitee ist die gesamte Belegschaft indirekt an der Entscheidung über die Vergabe der finanziellen Mittel beteiligt.

AUF EINEN BLICK

- Familienfreundliche Personalpolitik trägt zum Unternehmenserfolg bei
 - Erneute Zertifizierung für Vollzertifikat „audit berufundfamilie“
 - Beratungs- und Unterstützungskonzept für Angehörigenpflege
 - TNT Hilfsfonds unterstützt bei Notlagen schnell und formlos
-

MITARBEITER

SCHÜTZEN UND SENSIBILISIEREN

Als Arbeitgeber tragen wir eine große Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft. Ein effektiver Arbeitsschutz gehört daher zu unserer Vorsorgepflicht und ist eine Voraussetzung für reibungslose Betriebsabläufe.



Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ist der Anspruch, den unsere Mitarbeiter an uns stellen und dem wir konsequent nachkommen. Dies wurde auch wieder in der Mitarbeiterbefragung deutlich. 86 Prozent der TNTler; 5 Prozentpunkte mehr als bei der letzten Befragung, waren der Meinung, dass an ihrem Arbeitsplatz das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz ernst genommen wird. Wir freuen uns über dieses gute Resultat, sehen es aber auch als Ansporn, noch mehr zu tun, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen „arbeitssicheren“ Arbeitsplatz zu bieten. Aus diesem Grund beachtet TNT Express nicht nur sämtliche relevanten Sicherheitsgesetze und Vorschriften, sondern übertrifft deren Vorgaben in vielen Bereichen.

Gerade unsere Kollegen im operativen Bereich sind bei der Arbeit diversen Gefahren ausgesetzt. Zugluft, Heben und Tragen und der unvermeidliche Zeitdruck sind Risikofaktoren. Aber auch die Mitarbeiter am Schreibtisch sollten sorgsam mit ihrer Gesundheit umgehen. Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems sind laut Statistik weiterhin der häufigste Behandlungsanlass beim Arzt. Deshalb gehören auch Aufklärung und Information über die ergonomische Einrichtung eines Büroarbeitsplatzes zu den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte.

FACHKRÄFTE FÜR ARBEITSSICHERHEIT BERATEN STANDORTE

Nach strengen internen Richtlinien decken wir Gefahrenpotenziale auf und vermindern oder beseitigen sie. In jeder Region unterstützt eine Fachkraft für Arbeitssicherheit die Standorte beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung. Sie berät zudem in allen Fragen der Arbeitssicherheit, der Ergonomie, des Gesundheitsschutzes, des Brandschutzes und beim Umgang mit gefährlichen Stoffen.

Neben der Beratungsleistung für die Standorte gehört auch die Analyse von ernstesten Arbeitsunfällen zu den Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. In enger Zusammenarbeit mit den Standorten geht es dabei in erster Linie darum, die Ursache für den Unfall herauszufinden und dann entsprechende Maßnahmen einzuleiten, um solche Vorfälle künftig zu vermeiden. Von dieser Arbeit profitieren sämtliche Standorte von TNT Express in Deutschland, denn sie alle werden über die getroffenen Maßnahmen präventiv unterrichtet. Erfreulicherweise konnte die Zahl der Arbeitsunfälle gegenüber 2011 reduziert und das Jahresziel 2012 erreicht werden.

Zusätzlich zu den Beratungen bieten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit dem TNT Learning Centre (der TNT Akademie) auch Schulungen für Gabelstaplerfahrer an. Immer wieder kommt es zu Unfällen, in die Stapler involviert sind. Nur durch eine solide und gute Ausbildung können schwere Zwischenfälle verringert oder verhindert werden. Ergänzt wird das Beratungsangebot der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch den überbetrieblichen Arbeitsmedizinischen Dienst. Jeder Standort wird von einem Arbeitsmediziner betreut. Dieser kümmert sich um die entsprechenden Vorsorgeuntersuchungen, die Gripeschutzimpfungen sowie um die Beratung der Führungskräfte in allen medizinischen Belangen. Die Arbeitsmediziner nehmen an den Sitzungen des Arbeitsschutz-Ausschusses (ASA) teil und begleiten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei den Arbeitsstättenbegehungen.

Unser Brandschutzbeauftragter steht den Niederlassungen und Standorten in allen Belangen des Brandschutzes beratend zur Seite. Er führt Brandschutzbegehungen durch, steht den Behörden und Feuerwehren als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung und bildet unsere Brandschutzhelfer aus. In einer eintägigen Schulung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine theoretische und praktische Ausbildung im abwehrenden Brandschutz. Dazu gehört auch das Löschen von verschiedenen Bränden mit den bei TNT Express vorgehaltenen Feuerlöschern. Nach bestandener schriftlicher Prüfung dürfen sich diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Brandschutzhelfer nennen und erhalten eine entsprechende Warnweste. In 2012 wurden mehr als 170 TNTler neu ausgebildet bzw. erhielten einen Auffrischungslehrgang.

ERFOLGREICHE INITIATIVEN ZUR ROAD SAFETY

Bei Umbauarbeiten oder auch beim Neubau des Road Hubs Hannover 2012 standen und stehen die Sicherheitsfachkräfte im engen Kontakt mit dem Fachbereich Properties, damit neben den jeweiligen Bauvorschriften auch die technischen Regeln der Arbeitsstätten eingehalten werden. Gemeinsame Depotbegehungen mit den Fachbereichen Properties und Health, Safety & Environment (HSE) stärken das gegenseitige Verständnis.

Erfreulicherweise hatte TNT Express in Deutschland in 2012 keinen tödlichen Verkehrsunfall zu verzeichnen, weder bei einem für uns tätigen Subunternehmer noch bei eigenen Mitarbeitern. Die in 2011 aufgenommenen Themen wurden 2012 konsequent weiter verfolgt – so etwa die standardisierten Fahrzeugchecks für Local Trucks und Linehaul-Fahrzeuge, die Vorgabe einer einheitlichen Ladungssicherungs-Ausstattung bei den nationalen Linehaul-Fahrzeugen oder auch die Einführung des programmierbaren Drehzahlbegrenzers Ecodrive für die Local Truck-Unternehmer. Mit Ecodrive wird unter anderem die Geschwindigkeit beim Rückwärtsfahren reduziert, was nachweislich zu weniger Anfahrnfällen führte.

Wie ernst die verantwortlichen Führungskräfte bei TNT Express das Thema Ladungssicherung nehmen, zeigt die Zahl der geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2011 nahmen noch 103 TNTler an der freiwilligen Schulung hierzu teil, 2012 waren es bereits 282 Teilnehmer. Die Schulungen werden vom TNT Learning Centre angeboten und in den einzelnen Niederlassungen durchgeführt. Die speziell ausgebildeten Trainer für diese Schulungen stellt TNT Express aus der Abteilung HSE.

AUF EINEN BLICK

- Alle gesetzlichen Vorgaben übertroffen
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit in jeder Region
 - Sicherheitsbeauftragte beraten bei Neu- und Umbauten
 - Road Safety 2012: erneut kein tödlicher Verkehrsunfall
 - Schulungen zur Ladungssicherung ausgeweitet
-

EIN HOHER WERT FÜR MITARBEITER UND UNTERNEHMEN

Die Gesundheit ist das wichtigste Gut für jeden Menschen – und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Gut für TNT Express. Deshalb investieren wir nachhaltig in ihre Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit.



Das professionelle Gesundheitsmanagement bei TNT Express umfasst die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. TNT Express hat deshalb die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als strategischen Faktor in das Leitbild und in die Unternehmenskultur sowie in die Strukturen und Prozesse der Organisation einbezogen.

Die Motivation dafür: Zum einen wirken sich Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter nachhaltig auf den Unternehmenserfolg aus. Vor allem aber möchten wir mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement unserer Verantwortung für die TNTler gerecht werden. Dabei teilen wir die ganzheitliche Sichtweise der Weltgesundheitsorganisation (WHO): „Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen“ – so beschreibt es die Verfassung der WHO.

GANZHEITLICHES GESUNDHEITSVERTÄNDNIS

Der gestiegene Stellenwert der Mitarbeitergesundheit und eines betrieblichen Gesundheitsmanagements geht vor allem auf drei Entwicklungen zurück: auf den erweiterten Arbeits- und Gesundheitsschutz, auf den Bedeutungszuwachs von Suchtprävention und Gesundheitsförderung in Betrieben und Verwaltungen sowie auf die Durchsetzung bestimmter Managementstrategien, etwa des Qualitätsmanagements. Denn Gesundheit ist nicht nur ein hoher individueller Wert, sondern auch von erheblicher Bedeutung für ein „gesundes“ Unternehmen. Im Zuge der Einführung neuer Managementkonzepte und des Kostenmanagements in Wirtschaft und Verwaltung sind die Anforderungen an die Beschäftigten erheblich gewachsen. Gut ausgebildete, motivierte und gesunde Mitarbeiter sind zu einer wichtigen – oftmals sogar zur bedeutendsten – Ressource für die wirtschaftliche Entwicklung geworden.

TNT Express ist sich dieser Tatsachen bewusst und hat auch 2012 wieder eine Reihe gesundheitsfördernder Maßnahmen und Initiativen gestartet oder fortgeführt. Wie schon in den Vorjahren haben wir den Mitarbeitern eine Reihe von Angeboten wie Gripeschutzimpfungen, Betriebssport, Massagen, Ernährungsberatung, Fitness-Studio (Organisation und Beteiligung), Personal Health Management und arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bereitgestellt. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Krankenkassen wurden in den Niederlassungen und der Troisdorfer Zentrale 2012 wieder Gesundheitstage durchgeführt. Dabei konnten die Mitarbeiter unterschiedliche „Bausteine“ nutzen. Anlässlich des Gesundheitstages in der Zentrale konnten sie einen Cardio Scan (Herzstresstest) machen – den die TNTler intensiv nutzten und sehr positiv bewerteten. Mittels Elektroden an Fuß- und Handgelenken wurden die vom Herzen ausgesandten Impulse digitalisiert und auf einem Monitor in ein farbiges Herzportrait umgewandelt. Ein dreidimensionales Bild zeigte an, wie gut es dem Herzen geht, wie gestresst und wie fit der jeweilige Teilnehmer ist. In der Gesamtbetrachtung sind die Ergebnisse der TNTler überdurchschnittlich gut. Die externen Bera-

ter führen dies auf das hohe Aktivitätspotenzial der Teilnehmer zurück, da ein großer Anteil sportlich aktiv ist.

Neben dem Cardio Scan konnte auch ein Back Check (Rückentest) ausprobiert werden. Die ermittelten Kraftwerte wurden per Software und Datenbank unter der Berücksichtigung von Alter, Größe, Gewicht und Geschlecht bewertet. Dabei stellte sich heraus: Auch der Muskelstatus der TNTler gilt als überdurchschnittlich gut. Rund ein Viertel der Teilnehmer zeigte gute und sehr gute Werte. Weitere knapp 50 Prozent lagen im Normalbereich und wiesen Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der Kraftverhältnisse auf. Das verbleibende Viertel wiederum zeigte deutliche muskuläre Schwächen. Teilnehmern mit weniger guten Ergebnissen wurde die Bedeutung regelmäßiger sportlicher Aktivitäten und deren Wirkung auf den Körper erläutert, um die Motivation zu entsprechenden Schritten zu erhöhen.

Abgerundet wurde dieser Gesundheitstag durch eine Ernährungsberatung. In Workshops vermittelten die Berater das Basiswissen einer gesunden Ernährung anhand der Ernährungspyramide nach den 10 Regeln der Deutschen Gesellschaft für Ernährung. Hierbei zeigte sich, dass die Belegschaft sehr unterschiedliche Vorkenntnisse und Erwartungen mitbrachte.

GESUNDHEITSTAGE WERDEN ZUM ERFOLGSMODELL

Das Angebot der Gesundheitstage in den Niederlassungen reichte von Blutzucker-, Blutdruck-, Cholesterinmessungen und BMI-Berechnung über Bewegung und Fitness auf dem „Balance Board“ bis hin zu umfassenden Informationen über Rückenschulungen und gesunde Ernährung. Die Gesundheitstage fanden bei den Mitarbeitern so großen Anklang, dass diese Aktionen 2013 erneut angeboten werden sollen.

Auch 2012 beteiligten sich wieder viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der vom Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club ADFC und der AOK getragenen Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. In den drei Aktionsmonaten verzichteten viele Beschäftigte dabei bewusst und so oft wie möglich aufs Auto – so führte schon der Arbeitsweg auf den Pfad zu besserer Gesundheit.

AUF EINEN BLICK

- Ganzheitliche Sichtweise und Vorsorge im Mittelpunkt
 - Gesundheitstage in vielen Standorten
 - Überdurchschnittlich gute Rücken- und Herzgesundheit
 - Beteiligung an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“
-

QUALITÄT IST BASIS FÜR NACHHALTIGEN GESCHÄFTSERFOLG

Mitarbeiter auf dem Weg zu einem effektiven Qualitätsmanagement einbinden und Eigenverantwortung stärken – diesen Weg geht TNT Express mit großem Erfolg. Dies belegte 2012 auch die Spitzenbewertung beim LRQA-Audit.



Das Qualitätsmanagement (QM) bei TNT Express befasst sich mit allen Maßnahmen, die zum nachhaltigen Geschäftserfolg beitragen. Damit hat es ganz konkrete Auswirkungen auf den Arbeitsalltag eines jeden TNTlers. Die Mitarbeiter für die Belange des QM zu sensibilisieren und einzubinden, ist deshalb eine wichtige Voraussetzung.

Die Prozesse, die sämtliche Arbeitsabläufe definieren, abbilden und verbindlich festlegen, sind eine zentrale Leitlinie unserer täglichen Arbeit. Seit 2010 stehen die Prozessbeschreibungen allen Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung. Dank einer übersichtlichen Menüführung können sich die TNTler schnell und einfach einen Überblick über die beschriebenen Prozesse verschaffen. Alle Prozessbeschreibungen basieren auf den neun Kernprozessen, die das Fundament für die Verwirklichung unserer Unternehmensvision und -mission bilden. Für jeden Prozess gibt es „Patent“ auf allen Ebenen des Unternehmens. Der jeweilige Prozesseigner trägt die Verantwortung für die Umsetzung. Auch an der Überprüfung, Neugestaltung und Entwicklung sind die Prozessowner und ihre Prozessteams – bestehend aus Mitarbeitern der Fachabteilungen – maßgeblich beteiligt. Die jeweiligen Fachbereiche erstellen die Prozessbeschreibungen in Form von Arbeits- und Verfahrensanweisungen. Diese werden fortlaufend aktualisiert und angepasst.

Zugleich wird die Form vieler Prozessbeschreibungen verändert: Die textlichen Beschreibungen werden sukzessive durch Arbeits- und Verfahrensanweisungen in Flowcharts ersetzt. Dies reduziert zum einen den Umfang der QM-Dokumentation. Vor allem jedoch ermöglicht die-

ses Verfahren eine noch übersichtlichere Darstellung der Prozessabläufe und erleichtert es damit den Mitarbeitern, die für sie relevanten Teile zu finden und anzuwenden.

Als erstes Unternehmen weltweit hat die deutsche TNT Express GmbH vom renommierten Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA) eine integrierte Zertifizierung nach vier maßgeblichen Normen erhalten: für das Managementsystem nach DIN EN ISO 9001, Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001, Arbeitssicherheit nach OHSAS 18001 und Informationssicherheit nach ISO/IEC 27001. Die Zertifizierung gilt für alle Unternehmensbereiche und Standorte. 2012 stellte das LRQA TNT Express eines der besten Ergebnisse aus, die je in einem Audit im Unternehmen erreicht wurden.

Bereits ab 2010 wurden im Zuge der konzernweiten Vereinheitlichung von Systemen, Strukturen und Prozessen die Vorgehensweisen in Deutschland angepasst. Dies bietet wesentliche Vorteile: So sind Verbesserungspotenziale leichter zu erkennen und beispielsweise auf andere Länderorganisationen zu übertragen. Schnittstellen zu anderen Prozessen werden bereits bei der Erstellung der Prozesse definiert und überwacht, um eine durchgängige Prozesslandschaft sicherzustellen.

Bei aller notwendigen Standardisierung bleibt den Standorten gleichzeitig genügend Raum, um die Vorgaben nach ihren Anforderungen – wie lokale Kunden- und Sendungsstruktur oder bauliche Gegebenheiten – zu gestalten. Ein Instrument dazu heißt LEAN – bei TNT Express in Deutschland übersetzt mit „Lernen und Anwenden“. Seit 2009 läuft in Deutschland der Rollout der LEAN-Aktivitäten (siehe auch Seite 27). Bis Ende 2012 wurden 16 Standorte mit der LEAN-Methodik ausgebildet.

AUF EINEN BLICK

- TNT Express erzielt eines der besten LRQA-Ergebnisse überhaupt
 - Prozessbeschreibungen leicht zugänglich und immer übersichtlicher
 - Konzernweite Vereinheitlichung bietet viele Chancen
 - Lokaler Verbesserungsprozess LEAN in der Praxis bewährt
-

VIELE WEGE FÜR FRISCHE IDEEN

Niemand kennt die Prozesse, Abläufe, Arbeitsmittel, Kundenwünsche etc. besser als die TNTler, die täglich damit umgehen. Ein systematisches Betriebliches Vorschlagswesen erschließt deren kreatives Potenzial.

Unsere Mitarbeiter erschaffen die Dienstleistung für unsere Kunden jeden Tag neu. Damit sind sie zugleich wichtige Impulsgeber für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) bei TNT Express. Dieses Potenzial der Mitarbeiter an Erfahrung, Ideen und Kreativität zu erschließen und nutzbar zu machen, ist Aufgabe des Ideenmanagements.

Zentraler Baustein dieses Prozesses bleibt das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW). Anfangs bestand das BVW lediglich aus dem sprichwörtlichen Briefkasten für die Anregungen der Mitarbeiter – auch wenn dieser sehr früh ein elektronischer Briefkasten für E-Mails war. Seit einigen Jahren bietet TNT Express den Beschäftigten ein webbasiertes Ideenportal. Hier können Mitarbeiter ihre Vorschläge über die speziell dafür entwickelte Software im Intranet einreichen.

Das aktuelle System bietet ein Höchstmaß an Übersichtlichkeit und Transparenz. So werden alle Vorschläge innerhalb fest definierter Zeitfenster gesichtet, bearbeitet und bewertet. Alle Ideen und ihr aktueller Status sind über eine einfache Suchfunktion aufzurufen. So ging beispielsweise die Zahl der Doppelungen stark zurück. Die Bearbeitungszeit konnte im Vergleich zur vorhergehenden Lotus Notes-Anwendung halbiert werden.

Neben dem Ideenportal schafft TNT Express immer wieder weitere Plattformen, über die sich Mitarbeiter einbringen können. So besuchen zum Beispiel Mitglieder des Executive Boards verschiedene Standorte und Fachbereiche. Sie diskutierten vor Ort die Ergebnisse und hörten sich an, wie eventuell vorgenommene Veränderungen von den Mitarbeitern bewertet werden. Eine ganz wichtige Hilfestellung ist das Best Practice Sharing: Niederlassungen und Fachbereiche, die bei der Mitarbeiterbefragung sehr gut abgeschnitten haben, geben ihre Erkenntnisse an andere Häuser und Bereiche weiter.

Die Tatsache, dass Prozesse am besten durch diejenigen optimiert werden, die täglich damit umgehen, führte zu der seit 2009 im Operations einiger Standorte ausgerollten LEAN-Initiative (siehe auch Qualitätsmanagement, Seite 26). Mit dem unter diesem Begriff zusammengefassten Methodenbündel werden die Erfahrungen der Mitarbeiter systematisch erfragt, ausgewertet und in messbare Verbesserungen überführt. Erste Anwendungen zeigen: LEAN verbessert die betriebswirtschaftlichen Ergebnisse. Mehr noch: Die TNTler fühlen sich in ihrer



Arbeitsumgebung wohler; da sie innerhalb der Rahmenbedingungen ihre Arbeitsplätze selber mitgestalten können und nachhaltige Lösungen lokal erarbeiten.

Darüber hinaus bewährte sich die 2010 gestartete Intranetseite, auf der sich Sales-Mitarbeiter über Kunden, Marktentwicklungen, Produkte, spezifische Lösungen und vieles mehr austauschen können.

AUF EINEN BLICK

- Ideenmanagement kanalisiert Erfahrungen, Ideen und Kreativität der Mitarbeiter
 - Betriebliches Vorschlagswesen nutzt übersichtliches „Ideenportal“ im Intranet
 - Best Practice Sharing: Standorte tauschen Bewährtes aus
 - Im LEAN-Prozess optimieren Mitarbeiter lokal ihre Arbeitsumgebung
-

ANDEREN MIT RESPEKT BEGEGNEN, DISKRIMINIERUNG ÄCHTEN

Die Verschiedenartigkeit der Menschen zu akzeptieren, wertzuschätzen und als Potenzial zu sehen, gehört fest zur Unternehmenskultur von TNT Express. Unser Diversity Management soll die Vielfalt im Sinne des Unternehmenserfolgs fördern.



So sehr bei TNT Express die Einheitlichkeit von Prozessen und Systemen vorangetrieben wird, so wichtig ist dem Unternehmen die Verschiedenheit seiner Mitarbeiter: Unterschiede in puncto Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, Alter; Ethnie, Familienstand, körperliche Fähigkeiten und Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Ausbildung, Erfahrung, Einstellungen etc. machen Menschen einzigartig. Ein augenfälliges Beispiel für das positive Miteinander im Unternehmen ist die Vielfalt an Nationalitäten in der deutschen Organisation. Ende 2012 arbeiteten TNTler aus 58 verschiedenen Nationen unter dem Dach der TNT Express GmbH zusammen.

Bereits vor der offiziellen Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) genossen die Themen Diversity und Schutz vor Diskriminierung einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Seit Inkrafttreten des AGG 2006 informieren wir unsere Mitarbeiter in einer Broschüre über die zentralen Inhalte des Gesetzes. Außerdem bietet die Broschüre konkrete Hilfestellungen und nennt Ansprechpartner aus dem Bereich Human Resources. Alle neuen Mitarbeiter erhalten diese Broschüre und werden im Rahmen der Einarbeitung durch die Führungskraft sowie in der Welcome-Veranstaltung darüber informiert, dass Diskriminierung bei TNT Express nicht geduldet wird. Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot ziehen wir alle arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Ermahnung, Abmahnung und Versetzung bis hin zur Kündigung in Erwägung.

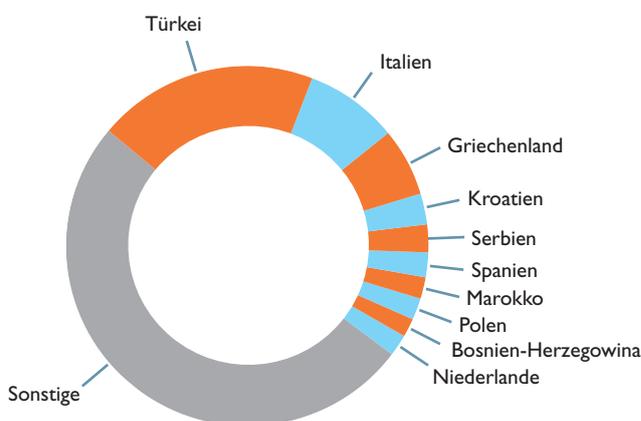
Außerdem ist Diversity Bestandteil der Management-Schulungen der TNT Akademie. Unter anderem durch Diskussionen oder Rollenspiele sensibilisieren wir Führungskräfte für diesen Themenkomplex. Durch konkrete Praxisbeispiele kann das Erlernte in den Arbeitsalltag einfließen und ein praxisnaher sowie nachhaltiger Wissenstransfer erfolgen. Bisher sind von uns 6.730 Mitarbeiter in Teammeetings und Veranstaltungen zum Thema AGG geschult worden.

Wir haben eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen, die ein partnerschaftliches Miteinander am Arbeitsplatz verbindlich festlegt und Mitarbeitern Möglichkeiten zur Konfliktlösung aufzeigt. Zudem sind eine betriebliche Beratungsstelle zur Konfliktlösung sowie eine Konfliktlösungskommission eingerichtet worden. Nicht zuletzt motivieren wir unsere Mitarbeiter, sich je nach Interessenlage an unseren konzernweiten „Diversity-Netzwerken“ zu beteiligen.

AUF EINEN BLICK

- Vielfalt gehört zur Unternehmenskultur von TNT Express
- TNTler aus 58 verschiedenen Nationen arbeiten gemeinsam
- Broschüre, Schulungen und Führungskräfte-Trainings gegen Diskriminierung

AUSLÄNDISCHE NATIONALITÄTEN BEI TNT EXPRESS



TOP TEN DER NATIONALITÄTEN

Land	Anzahl	Rang
Türkei	123	1
Italien	51	2
Griechenland	39	3
Kroatien	17	4
Serbien	16	5
Spanien	13	6
Marokko	12	7
Polen	12	7
Bosnien-Herzegowina	11	9
Niederlande	11	9
Sonstige	315	

IDEEN UND AKTIONEN FÜR UMWELT UND GESELLSCHAFT

TNT Express übernimmt Verantwortung – für seine Mitarbeiter, für das gesellschaftliche Miteinander und für den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen. Dies ist fest in unserer Philosophie des nachhaltigen Wirtschaftens verankert.

Einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, gehört für uns untrennbar zu unserem Selbstverständnis als Premiumdienstleister. Denn wir fühlen uns nicht nur unseren Kunden und Mitarbeitern verpflichtet, sondern auch der Welt, in der wir leben und arbeiten. Deshalb engagieren wir uns auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

Hinzu kommt: Das Thema unternehmerische Verantwortung beziehungsweise Corporate Responsibility (CR) wird in unserem geschäftlichen Umfeld immer wichtiger. Führende Wirtschaftsforschungsinstitute sind sich darüber einig, dass sich CR künftig noch stärker zu einem differenzierenden Wettbewerbsfaktor entwickeln wird.

Auch in Deutschland fördert die TNT Express GmbH eine Reihe sozialer und umweltfreundlicher Initiativen. Die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung beginnt bereits vor den Toren der Standorte – sei es durch die Unterstützung karitativer Einrichtungen vor Ort oder durch ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter. Jeder Standort ist eingebunden in ein dichtes Netzwerk gesellschaftlicher Aktivitäten.

2012 markierte das zehnjährige Jubiläum unserer Zusammenarbeit mit dem World Food Programme der Vereinten Nationen (WFP) einen Meilenstein unseres Engagements. Unter dem Motto „Moving the World“ unterstützt der TNT Express-Konzern das WFP durch logistische Beratung, Nothilfe Transporte, die Entsendung von Spezialisten sowie Spendensammlungen. Darüber hinaus gelingt es TNT Express immer wieder, durch gezielte Aktionen ein Bewusstsein für den Hunger in der Welt zu schaffen – etwa durch den weltweiten Aktionstag „Walk the World“ an jedem ersten Sonntag im Juni.

Die deutschen TNTler waren von Beginn an mit viel Engagement dabei – als freiwillige Helfer in Afrika, als Spezialisten in Katastrophengebieten und als fleißige Fundraiser an ihren jeweiligen Standorten. TNT Express in Deutschland engagiert sich vor allem für das Schulspeisungsprogramm des WFP in Gambia, bei dem das Recht auf Nahrung mit dem Recht auf Bildung verbunden wird. Durch das Sammeln von Spenden ermöglichen wir dabei Kindern in Gambia den Besuch einer Schule, in der sie mit den nötigen Unterrichtsmaterialien ausgestattet werden und zudem täglich eine warme Mahlzeit erhalten.

Die Fundraising-Projekte dafür sind vielfältig und reichen vom Waffelbacken der Troisdorfer Auszubildenden über Verkaufsstände bei der Kanu-Europameisterschaft in Augsburg bis hin zu Kundenevents wie dem Charity Golf Cup. Der herausragende WFP-Event war auch 2012 der „Walk the World“, den TNT gemeinsam mit dem WFP seit 2004 weltweit organisiert. In Deutschland beteiligten sich mehr als 15 Standorte und sammelten dabei rund 7.100 Euro für den School Feeding Support.

KOSTENLOSE TRANSPORTE FÜR DIE DEUTSCHEN TAFELN

Im Zentrum des deutschlandweiten Engagements steht seit 2010 die Unterstützung des Bundesverbandes Deutsche Tafel e.V. durch kostenlose Transportdienstleistungen und Logistik-Know-how. Obwohl die lokalen Tafelvereine knapp 5.000 eigene Fahrzeuge besitzen, haben sie Schwierigkeiten, die gespendeten Güter überregional zu verteilen. Wir transportieren die Spenden – bis auf verderbliche Lebensmittel – deutschlandweit dorthin, wo sie benötigt werden. Gleichzeitig engagieren sich unsere Mitarbeiter mit viel persönlichem Einsatz bei den Tafeln vor Ort – etwa bei der Essensausgabe oder beim Sammeln von Lebensmitteln.

Eine wichtige Säule unseres Selbstverständnisses als „guter Nachbar“ sind die Lernpartnerschaften zwischen den TNT Express-Standorten und lokalen Schulen, die von HR initiiert und koordiniert werden. Diese langfristig angelegten Kooperationen erlauben Schülerinnen und Schülern am Beispiel von TNT Express interessante Einblicke in Wirtschaft und Arbeitswelt. Wir stellen Themen und Unterrichtsmaterial für unterschiedliche Fächer zur Verfügung, entsenden Experten in die Klassen und bieten Praktikumsplätze und Bewerbungstrainings an. Mittlerweile unterstützen 34 Standorte – die 31 Niederlassungen, die Zentrale in Troisdorf, das Bonner Customer Contact Center und die zentrale Verzollungsstation in Köln – mindestens eine benachbarte Schule. Zum einen stärken die Standorte damit aktiv den Praxisbezug der Schulausbildung und tragen zur „Ausbildungsreife“ von Schulabgängern bei. Zum anderen besitzt das Engagement an den Schulen auch große Bedeutung für das Ausbildungsmarketing – es hilft, TNT Express als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren.

Saubere Leistung: Die TNTler aus Saarbrücken befreiten ein Waldstück von Müll.



Hilfe in Grün und Orange: Nürnberger TNTler transportierten die von der Firma Werner & Mertz gespendeten Reinigungsprodukte im Wert von 30.000 Euro für den Bundesverband Deutsche Tafel e.V.



Gesundheit: Grundschüler in mehreren Städten freuen sich über die von jungen TNTlern verteilten Biobrotboxen.



Besuch mit Spende: Auszubildende der Siegener Niederlassung übergaben 500 Euro an den Förderverein Kinderzu Hause Burbach e.V.



Buntes Programm: Beim Aktionstag „End Hunger – Walk The World“ waren zahlreiche TNTler an 15 deutschen Standorten dabei.

Zum Leitbild des nachhaltigen Wirtschaftens gehört untrennbar unser ökologisches Engagement. Wir überprüfen regelmäßig unseren Verbrauch von Strom, Heizenergie und Wasser. Mit vielfältigen Maßnahmen ist es uns gelungen, die Nutzung dieser Ressourcen auf ein notwendiges Minimum zu reduzieren. Unser Umweltmanagement ist seit Anfang 2004 nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert.

NACHWEISBARE VERBESSERUNGEN BEIM KLIMASCHUTZ

TNT Express bündelt die zahlreichen Umweltaktivitäten unter dem Dach der konzernweiten Initiative „Planet me“, deren wichtigstes Ziel die Verringerung des CO₂-Ausstoßes ist. Dies wird unter anderem durch noch schadstoffärmere Fahrzeuge und den verstärkten Einsatz von Videokonferenzen zur Einsparung von Flugkilometern, den Einsatz von Solarzellen und dynamische Routenplanungen erreicht. Über die zugehörige Internet-Plattform können TNTler weltweit beispielsweise Energiespartipps austauschen und ihren persönlichen CO₂-„Fußabdruck“ ermitteln. Parallel unterstützen wir unsere selbständigen Frachtführer beim Energiesparen. So bieten wir ihnen seit 2012 den programmierbaren Drehzahlbegrenzer Ecodrive zu Sonderkonditionen an. Mit diesem nachrüstbaren Gerät kann für jeden Gang eine Höchstdrehzahl festgelegt werden. In Praxistests senkte Ecodrive den Kraftstoffverbrauch und den CO₂-Ausstoß um durchschnittlich 10 Prozent.

Mittlerweile 18 Standorte in Deutschland haben sich den lokalen Ökoprotit-Initiativen (Ökologisches Projekt für integrierte Umwelttechnik) angeschlossen. Durch Ökoprotit entdecken Betriebe ihre Potenziale zur

Senkung des Ressourcenverbrauchs, was die Umwelt entlastet und zugleich bares Geld spart – ein treffendes Beispiel, wie bei TNT Express das „magische Dreieck“ von Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft gelebt wird.

Auch 2012 wurden die vielen Standorte, die CR-Themen vorbildlich vorantreiben, mit dem internen Corporate Responsibility Award ausgezeichnet. Für diesen Award können sich die Standorte in fünf Kategorien (Health&Safety, Umwelt-Engagement, Tafel-Engagement, Guter Nachbar TNT und WFP-Engagement) bewerben. Sie haben die Möglichkeit, ihr Engagement in einem bestimmten CR-Gebiet zentral gesteuert durch einen Stern zertifizieren zu lassen. Für besonders herausragendes Engagement werden darüber hinaus Sonderpunkte vergeben.

AUF EINEN BLICK

- CR wird immer stärker zu einem Wettbewerbsfaktor
- Walk the World im Zeichen von zehn Jahren Partnerschaft mit dem WFP
- Engagement für die Tafeln 2012 erfolgreich erweitert
- Bereits 18 Standorte engagieren sich in Ökoprotit-Initiativen
- CR Award koordiniert und belohnt lokales Engagement

KOLLEGIALITÄT AUCH ABSEITS DES TAGESGESCHÄFTS

Erfolg lässt sich vor allem mit guter Teamarbeit erreichen. Und die wiederum lebt maßgeblich von der Kollegialität. TNT Express begrüßt und fördert die gemeinschaftlichen Aktivitäten seiner Mitarbeiter.





Gemeinsame Herausforderung: Bei der Triathlon Challenge Roth schwammen, fuhren und liefen die TNTler auch fürs WFP.

Im Tagesgeschäft ist es absolut unerlässlich, dass sich die Beschäftigten gegenseitig helfen, unterstützen und auf die Bedürfnisse des Anderen eingehen. Viele TNTler in Deutschland engagieren sich außerdem in gesellschaftlich wertvollen Initiativen (siehe Seite 30) und für das positive Miteinander der Belegschaft – über das Berufliche hinaus. TNT Express unterstützt und begrüßt diese Aktivitäten ausdrücklich, denn eine funktionierende Gemeinschaft trägt zu einem inspirierenden Arbeitsumfeld bei – und damit zu Motivation und Leistungsfähigkeit.

Die Bandbreite reicht dabei von Sommerfesten und Starts bei Sportveranstaltungen über lokale Weihnachtsfeiern bis hin zum jährlichen bundesweiten TNT Soccer Cup. Solche gemeinschaftlichen Events tragen dazu bei, eine Arbeitswelt zu schaffen, in der jeder gern sein Bestes gibt. Aus Sicht von HR ist dieses Engagement noch aus einem weiteren Grund wünschenswert: Ein positives Arbeitsklima gewinnt als Kriterium für qualifizierte Arbeitskräfte auf der Suche nach ihrem Wunscharbeitgeber immer mehr an Bedeutung.

SPORTLICHE HERAUSFORDERUNGEN VERBINDEN

Kollegialität wird bei TNT Express großgeschrieben. Der gute Gemeinschaftssinn der TNTler zeigt sich durch intensiven Austausch der Mitarbeiter – auch über das Fachliche hinaus. Das beginnt bereits kurz nach dem Einstieg – beim Kennenlernen der neuen Kollegen und beim ersten Netzwerken im Rahmen der Einführungsveranstaltung „TNT is me“. Auch im Ausbildungsbereich fördert TNT Express das kollegiale Miteinander. 2012 starteten die neuen Auszubildenden mit teamorientierten Challenges – wie einer Geocaching-„Schnitzeljagd“ mit Bogenschießen, Turmbau etc. – in die TNT Express-Familie.

Auch nette kleine Aufmerksamkeit für zwischendurch tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei. So fanden die Kollegen in einzelnen Standorten zu den Festtagen 2012 morgens an ihrem Arbeitsplatz einen Schoko-Osterhasen bzw. einen Schoko-Nikolaus vor. Dazwischen lag der Sommer – und damit viele tolle Einsendungen zum Ideen-Wettbewerb der diesjährigen Aktion „Familienzeit – die besten Tipps von TNTlern für TNTler“. Kollegen, die die Ferien mit ihren Kindern ganz oder teilweise zuhause verbrachten, lieferten und erhielten Anregungen für Spiele, Ausflugsziele, Picknicks und vieles mehr.

Ein Highlight für die deutschen TNTler ist der TNT Soccer Cup, der jährlich im hessischen Raunheim stattfindet. 2012 spielten 31 TNT Express-Mannschaften aus ganz Deutschland sowie jeweils eine aus Am-



Gemeinsames Fußballfest: Beim TNT Soccer Cup treffen sich alljährlich TNT Express-Teams nicht nur aus Deutschland.

heim und St. Petersburg die Meisterschaft in Orange aus. Geradezu Kultcharakter besitzen die Outfits der Fan-Gruppen, die ihre Kolleginnen und Kollegen auf dem Platz oft in farbenfrohen Kostümen und mit originellen Gesängen anfeuern. Klar, dass seit Jahren ein eigener Pokal für die besten Fans vergeben wird.

Viele TNTler messen sich gerne bei sportlichen Wettkämpfen. Ein Beispiel: Beim Triathlon-Klassiker „Challenge Roth“ war TNT Express 2012 bereits zum achten Mal vertreten. Insgesamt 38 Sportler in orangefarbenen Trikots legten zusammen mehr als 3.000 Kilometer zurück. Zu den Gewinnern zählt seit Jahren auch das World Food Programme – seit 2005 sammelten die TNT Express-Triathleten in Roth rund 20.000 Euro für das WFP.

GEMEINSAM FÜR DIE GESELLSCHAFT ENGAGIERT

Auch wenn TNTler feiern, denken sie an Menschen, denen es weniger gut geht. Zu praktisch jedem Event gehört eine Spendensammlung für das von TNT Express unterstützte World Food Programme, für den Bundesverband Deutsche Tafel e.V. (siehe Seite 31) oder andere Hilfsprojekte. Einige Schlaglichter: Bei den Europameisterschaften im Kanuslalom in Augsburg 2012 veranstaltete das Team der örtlichen Niederlassung unter anderem eine Tombola zugunsten des WFP. In der Troisdorfer Zentrale boten die Auszubildenden in der Kantine selbstgemachte Fruchtekuchen und Smoothies an. Den Ertrag spendeten sie der KinderStiftung Troisdorf. Und die Mitarbeiter der Niederlassung Saarbrücken halfen bei der Aktion „saarland picobello“, ein Naturschutzgebiet von Müll zu befreien. Die Aufräumaktion krönte ein gemeinsames Grillfest. So verbinden deutschlandweit zahlreiche TNTler Gemeinschaft und Gemeinsinn.

AUF EINEN BLICK

- Kollegialität wird bei TNT Express gelebt und gefördert
- Qualifizierte Nachwuchskräfte bevorzugen Arbeitgeber mit positivem Arbeitsklima
- Viele TNTler in Deutschland engagieren sich über das Berufliche hinaus
- Zahlreiche Events verbinden Feiern mit Fundraising

AWARDS

FÜR AUSGEZEICHNETE ARBEIT

Der Bereich Human Resources, Corporate Services, Customer Service & ICS stellt sich laufend der Bewertung durch neutrale Organisationen. Durch diese Verfahren erhalten wir wichtige Anregungen, die eigene Arbeit weiter zu verbessern.

Der Benchmark mit anderen Unternehmen ist für die gesamte TNT Express GmbH seit Langem ein wichtiger Gradmesser für Kernmerkmale wie Servicequalität, Kundenorientierung und Reputation. Auch der Bereich Human Resources, Corporate Services, Customer Service & ICS (HCCI) misst die Qualität seiner Arbeit kontinuierlich durch interne und externe Reviews sowie im Rahmen der Mitarbeiterbefragungen. Ergebnis: Auch 2012 bestätigten renommierte Awards und Zertifizierungen unsere hohe Mitarbeiterorientierung.

Als Dienstleistungsunternehmen ist TNT Express auf das Know-how, die Begeisterungsfähigkeit und den persönlichen Einsatzwillen seiner Mitarbeiter angewiesen. Aus diesem Grund legen wir großen Wert auf die „Investition in Menschen“. Für unsere ausgeprägte Mitarbeiterorientierung und Führungskultur sowie für die konsequente Ausrichtung der Personalentwicklungsmaßnahmen auf die Unternehmensziele wurde TNT Express im Jahr 2000 als erstes Transportunternehmen überhaupt mit dem weltweit führenden Gütesiegel „Investor in People“ (IiP) ausgezeichnet.

Mit der Auditierung überprüft die britische „Investors in People“-Organisation, ob sich die Geschäftsführung und jede einzelne Führungskraft bewusst und eindeutig zur Förderung und zur umfassenden Einbindung der Mitarbeiter bekennen und ihnen Möglichkeiten eröffnen, sich im Sinne des Unternehmens weiterzuentwickeln. Dank der nachhaltigen Förderung unserer Mitarbeiter verfügen TNTler stets über das notwendige Rüstzeug, um ihre Aufgabe optimal zu erfüllen – was dem Unternehmen und den Angestellten gleichermaßen Vorteile bringt. Dank der erfolgreichen Rezertifizierung 2011 trägt TNT Express in Deutschland auch 2012 das IiP-Prädikat. Besonders erfreulich: Die IiP-Audits in den Standorten ergaben, dass wir uns in vielen Punkten nochmals verbessert haben.

Zusätzlich zu den Awards für herausragende Personalarbeit und für unser großes Engagement in der Ausbildung durfte sich der Bereich HCCI in 2012 über mehrere Gütesiegel und Zertifikate freuen, die das integrierte Qualitätsmanagement sowie das gesellschaftliche Engagement der TNTler auszeichnen – beides sowohl auf Ebene der Operating Unit Deutschland als auch lokal in den Standorten.

Last but not least hat sich TNT Express Anfang 2012 der erneuten Auditierung zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf & Familie“ durch die berufundfamilie gGmbH, eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, gestellt (siehe auch Kapitel „Beruf und Familie“, Seite 20).



AUF EINEN BLICK

- Laufende Zertifizierung nach führendem Standard „Investors in People“
 - Seit Jahren Unterstützer der Initiative „Fair Company“
 - Lokale IHK-Preise für Ausbildungs-Standorte
 - Erneute Rezertifizierung für Gütesiegel „audit berufundfamilie“
-

Investor in People: Das jeweils für drei Jahre gültige IIP-Gütesiegel bescheinigt, dass bei TNT Express die Mitarbeiter gezielt und systematisch gefördert werden und alle Führungskräfte dies aktiv unterstützen.



Fair Company: Das Job- und Wirtschaftsmagazin „karriere“ vergibt das Gütesiegel an Unternehmen, die sich gegen die Ausbeutung der sogenannten Generation Praktikum aussprechen und Berufseinsteiger fair behandeln.



TOP Ausbildungsbetrieb: 2012 erhielt die Niederlassung Güstrow von der Industrie- und Handelskammer zu Rostock zum zweiten Mal dieses Prädikat für engagierte Nachwuchsarbeit.



Tafel-Teller 2012: Der Bundesverband Deutsche Tafel e.V. und Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder als Schirmherrin danken TNT Express und allen TNTlern für die Unterstützung in 2012.



Goldene Lilie: Die Bundesinitiative UPJ e.V. und die Stadt Wiesbaden verliehen unserer dortigen Niederlassung diesen Preis für herausragendes gesellschaftliches Engagement.



Bayrischer Qualitätspreis 2012: Mit dieser Auszeichnung würdigt die Landesregierung die ganzheitlichen und integrierten Qualitätssicherungsmaßnahmen der Niederlassung Augsburg.



Zertifikat „audit berufundfamilie“: Die gemeinnützige Hertie-Stiftung bestätigt TNT Express mit diesem Gütesiegel seit acht Jahren ununterbrochen eine familienorientierte Personalpolitik.



Lloyd's Register Quality Assurance: Bei der integrierten Zertifizierung für alle Unternehmensbereiche und Standorte in Deutschland erhielt TNT Express eine der besten LRQA-Bewertungen überhaupt.

TNT Express GmbH

Zentrale

Haberstraße 2 | 53842 Troisdorf

www.tnt.de

