

# Mitarbeiterzufriedenheit

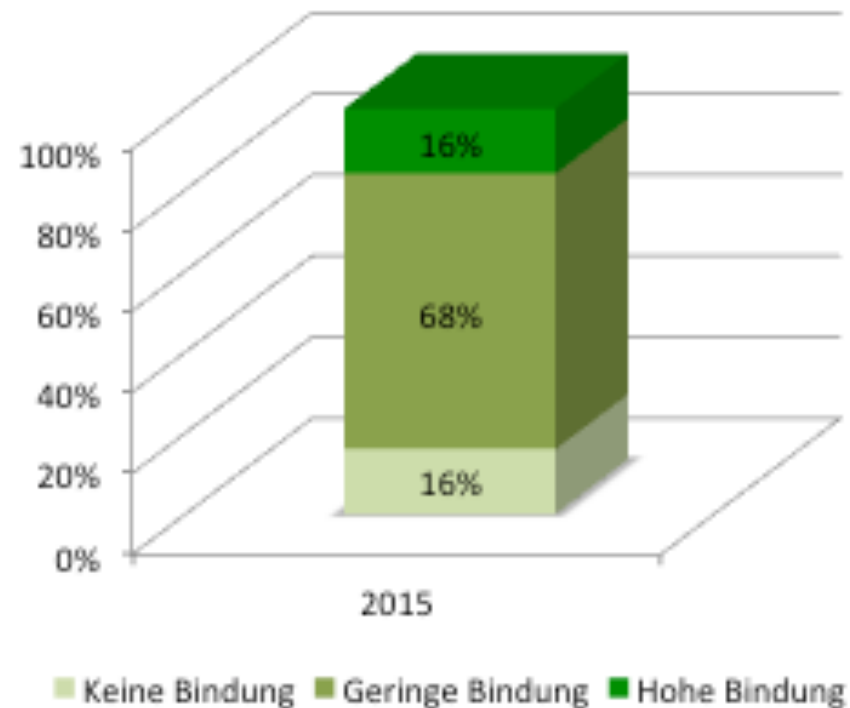
Modethema oder betriebswirtschaftlicher Hebel ?

Vortrag für die Wirtschaftsförderung Lübeck am 8.12.2016

Beispiele aus der Praxis 😞

# Deutsche Arbeitnehmer ohne Leidenschaft

Mitarbeiter-Engagement-Index in Deutschland



Quelle: Gallup Studie 2015

# Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit spart bares Geld

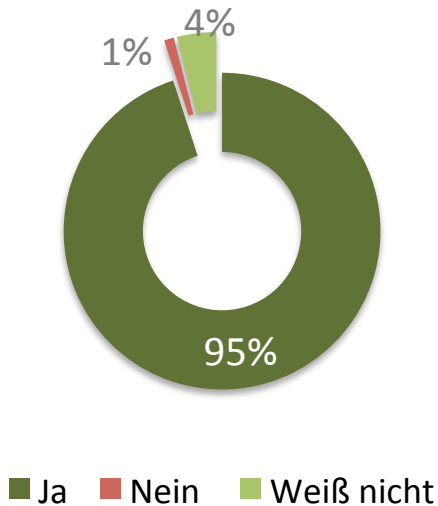
## Fehltage, Fluktuation, Produktivität

		<u>Einsparung pro Jahr in €</u>
Reduktion der <b>Fehltage</b> (-zeiten) um einen Punkt	5,5% auf 4,5 %	90,000
Verringerung der <b>Fluktuationsrate</b> um einen Punkt	10% auf 9%	61,875
Steigerung der <b>Produktivität</b> um 10 Punkte	z.B. von 80% auf 90%	1,350,000
<b>Summe der Einsparungen</b>		<b>1,501,875</b>
- In Prozent der Personalkosten		<b>17%</b>
- Anzahl Trainingstage absolut (Tag für rd. € 1500)		1003
- Anzahl Trainingstage pro Mitarbeiter		3.3
- Anzahl Trainingstage pro FK		67

*Annahmen: Ein produzierendes Unternehmen mit 300 Mitarbeitern und einem Durchschnittsgehalt von € 30.000,-*

# Selbst- und Fremdbild zum Thema „gute Führungskraft“

Glauben Sie, dass Sie eine gute und bei Ihren Mitarbeitern akzeptierte Führungskraft sind?



Quelle: Handelsblatt Nr. 22 vom 31.1.14, S.3

Hatten Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn schon mal eine schlechte Führungskraft?

69%

**JA**, ich hatte schon mal einen schlechten Chef

31%

**NEIN**, ich hatte noch nie einen schlechten Chef

Quelle: Gallup-Studie 2015; Umkehrschluss

# Zehn Fragen zur Zufriedenheit

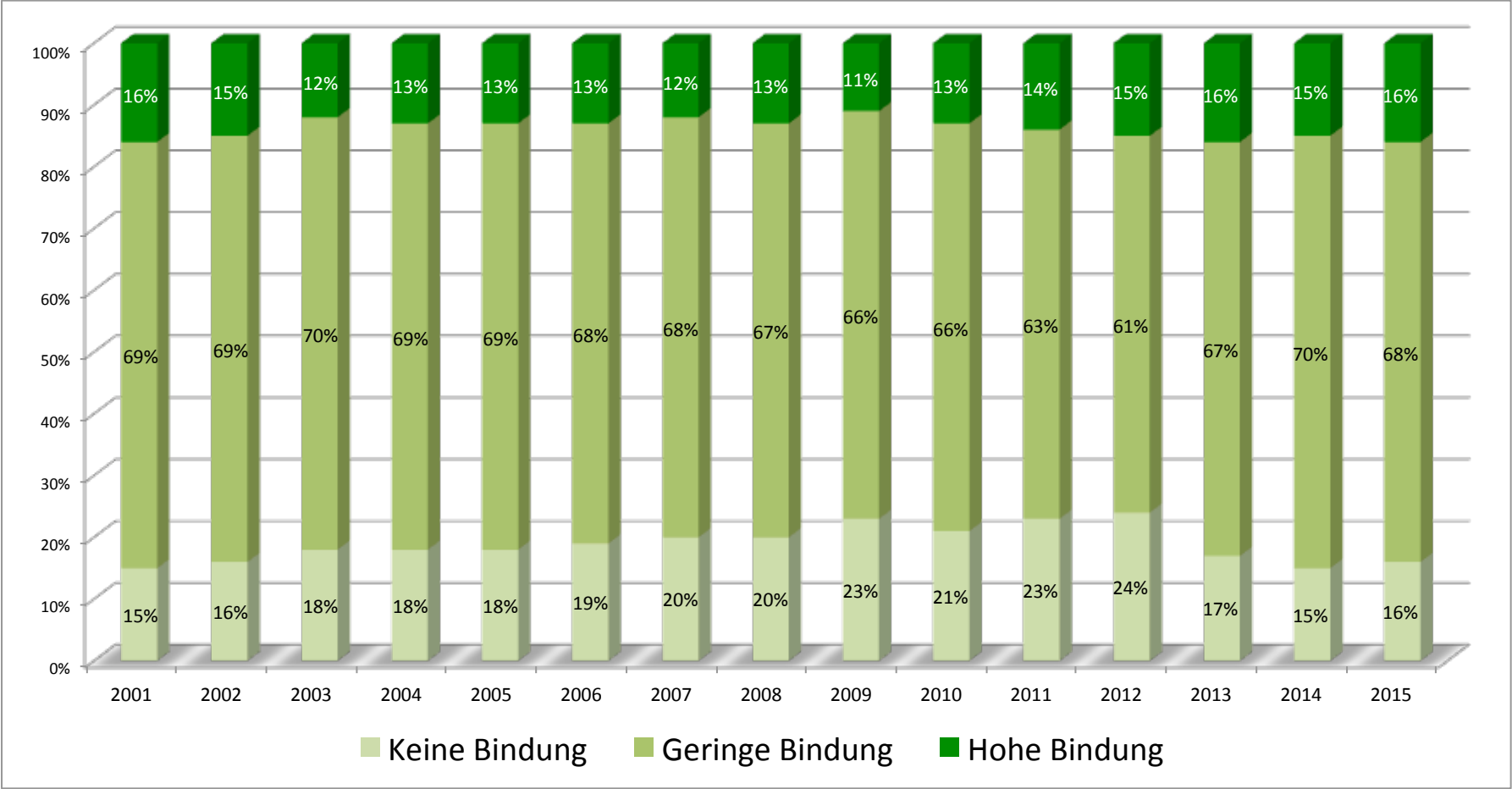
## Der Mitarbeiter ...

- weiß, was von ihm erwartet wird
- kann sich mit Unternehmenszielen identifizieren
- sieht einen Fortschritt
- kann lernen und sich entwickeln
- kann tun, was er am besten kann
- weiß, dass seine Meinung zählt
- erhält Anerkennung
- wird als Mensch gesehen
- erhält Unterstützung
- sieht, dass sich seine Kollegen für Qualität engagieren

Quelle: Gallup-Studie 2015; 10 der „Q12“ Gallup Fragen

# Deutsche Arbeitnehmer ohne Leidenschaft

Mitarbeiter-Engagement-Index in Deutschland im Zeitverlauf



Quelle: Gallup Studie 2015

# Aus- und Fortbildung für Führungskräfte






- ein Konzeptvorschlag -

- Fokus --> auf die Grundtechniken
- Vorbild --> guter Führung
- Kontrolle --> ob die Grundtechniken angewandt werden



*Fokus – Vorbild - Kontrolle*

## Grundtechniken guter Führung

-  Ziele und Strategien
-  Personalgespräche führen
-  Richtig delegieren
-  Feedback geben
-  Informationen distribuieren

# Wertschätzung wirkt

	Mitarbeiter <b>ohne</b> emotionale Bindung	Mitarbeiter mit <b>hoher</b> emotionaler Bindung
Habe in den letzten 7 T. für gute Arbeit <b>Anerkennung u. Lob</b> bekommen	4%	79%
Habe in den letzten 7 T. <b>konstruktives Feedback</b> erhalten	2%	75%
Ich kenne das Unternehmensziel und weiß, was <b>von mir erwartet wird</b>	3%	94%
Jemand bei der Arbeit interessiert sich <b>für mich als Mensch</b>	5%	93%
Jemand <b>fördert meine persönliche Entwicklung</b>	1%	87%
Meine <b>Meinung und Ansichten</b> haben im Unternehmen Gewicht	3%	93%

Quelle: Gallup Studie 2014

# Mitarbeiterzufriedenheit

- ... ist ein betriebswirtschaftlicher Hebel
- ... kann durch Fokus auf die Grundtechniken, das gute Vorbild und konstruktive Kontrolle gesteigert werden

# Kontakt

## **IWF – Initiative für wertschätzende Führung**

Kay-Uwe Herrmann

[www.iwf-hamburg.de](http://www.iwf-hamburg.de)

[ku.herrmann@iwf-hamburg.de](mailto:ku.herrmann@iwf-hamburg.de)

040 55 2003 15

Poststraße 14/16

20354 Hamburg