

format (Printausgabe) Seite 61, 13.03.2015

Mitarbeitermotivation: Respekt statt Geld

Zusehends kommt es zu einem Paradigmenwechsel bei jenen Faktoren, die in Unternehmen für die Mitarbeitermotivation wichtig sind. So fand eine jüngst vom Institut Beitraining in mehreren hundert KMUs durchgeführte Befragung heraus, dass der finanzielle Aspekt für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz kaum mehr eine Rolle spielt. Für nicht einmal ein Viertel der Mitarbeiter stellt demnach zu geringe Entlohnung noch einen Killerfaktor dar. Hingegen führen mangelnde Anerkennung (bei 81 Prozent der Mitarbeiter), Überwachung (79 Prozent) und mangelnde Zielvorgaben durch die Vorgesetzten (65 Prozent) zu hoher Unzufriedenheit am Arbeitsplatz. „Und Mitarbeiterzufriedenheit ist Kundenzufriedenheit“, sagt Oke Ketelsen, für die Studie verantwortlich und Beitraining-Geschäftsführer.



KETELSEN: Zu geringe Entlohnung ist mittlerweile kein Killerfaktor mehr für Mitarbeitermotivation.

New Business News Seite 1, 12.03.2015

Mitarbeiter-Motivation. Verhalten der Führungskräfte ist entscheidend.

Unternehmerbefragung

Eine aktuell von BEITRAINING veröffentlichte Befragung von 303 KMU-Führungskräften in Österreich und Deutschland zeigt, dass knapp zwei Drittel der Befragten (64 Prozent) dem eigenen Verhalten die entscheidende Rolle bei der Mitarbeitermotivation beimessen. Ein Drittel sieht die Motivation als mittlerweile wichtigste Führungsaufgabe. Gleichzeitig denken 73 Prozent der Führungskräfte, dass sie dem Thema Mitarbeitermotivation in Zukunft noch mehr Bedeutung beimessen müssen, da motivierte Mitarbeiter in Zeiten des Fachkräftemangels der entscheidende Wettbewerbsfaktor sein können.

Bei der Bewertung der Motivationsfaktoren sehen Führungskräfte vor allem die Wertschätzung des direkten Vorgesetzten (sehr starker Einfluss: 60 Prozent, deutlicher Einfluss: 26 Prozent), ein gutes Arbeitsklima (61 Prozent bzw. 29 Prozent) sowie Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten (34 Prozent bzw. 60 Prozent) als die zentralen Einflussgrößen auf die Motivation ihrer Mitarbeiter. Für die Motivation weniger relevant schätzen



© Petra Bork/Pixelio

Das Verhalten der Führungskraft kann motivieren.

sie finanzielle Aspekte wie Grundgehalt (geringer Einfluss: 44 Prozent) und Prämien (geringer Einfluss: 33 Prozent) ein. Als absolute Motivationskiller für ihre Mitarbeiter sehen Führungskräfte mangelnde Anerkennung (82 Prozent), schlechtes Betriebsklima (79 Prozent), ständige Überwachung (65 Prozent) und unklare Aufgaben und Ziele (54 Prozent). Auch hier rangiert der finanzielle Aspekt, Unzufriedenheit mit der Bezahlung, mit nur 24 Prozent an letzter Stelle. ■

www.bei-training-austria.at

Bildungaktuell.at, 9. März 2015 at 14:38

KMU-Umfrage: Verhalten der Führungskräfte motiviert Mitarbeiter

73% der Führungskräfte sehen motivierte Mitarbeiter als ausschlaggebenden Wettbewerbsfaktor.

Eine aktuell von BEITRAINING veröffentlichte Befragung von 303 KMU-Führungskräften in Österreich und Deutschland zeigt, dass knapp zwei Drittel der Befragten (64%) dem eigenen Verhalten die entscheidende Rolle bei der Mitarbeitermotivation beimessen. Ein Drittel sieht die Motivation als mittlerweile wichtigste Führungsaufgabe. Gleichzeitig denken 73% der Führungskräfte, dass sie dem Thema Mitarbeitermotivation in Zukunft noch mehr Bedeutung beimessen müssen, da motivierte Mitarbeiter in Zeiten des Fachkräftemangels der entscheidende Wettbewerbsfaktor sein können.

Verhalten des Chefs und gutes Arbeitsklima motivieren mehr als finanzielle Anreize

Bei der Bewertung der Motivationsfaktoren sehen Führungskräfte vor allem die Wertschätzung des direkten Vorgesetzten (sehr starker Einfluss: 60%, deutlicher Einfluss: 26%), ein gutes Arbeitsklima (61% bzw. 29%) sowie Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten (34% bzw. 60%) als die zentralen Einflussgrößen auf die Motivation ihrer Mitarbeiter. Für die Motivation weniger relevant schätzen sie finanzielle Aspekte wie Grundgehalt (geringer Einfluss: 44%) und Prämien (geringer Einfluss: 33%) ein.

Als absolute Motivationskiller für ihre Mitarbeiter sehen Führungskräfte mangelnde Anerkennung (82%), schlechtes Betriebsklima (79%), ständige Überwachung (65%) und unklare Aufgaben und Ziele (54%). Auch hier rangiert der finanzielle Aspekt, Unzufriedenheit mit der Bezahlung, mit nur 24% an letzter Stelle.

Bereits ein Drittel sieht Mitarbeitermotivation als wichtigste Führungsaufgabe

Gerade KMU-Führungskräfte sind oft im operativen Geschäft verankert und haben täglich vielfältige Aufgaben zu bewältigen. Dennoch sehen bereits 33% der Führungskräfte Mitarbeitermotivation als ihre wichtigste Aufgabe an, knapp die Hälfte (49%) hält diese Aufgabe für gleich wichtig wie andere Aufgaben.

Gleichzeitig zeigen sich Führungskräfte bei der Erfüllung dieser Aufgabe durchaus selbstbewusst: 35% schätzen sich bei der Mitarbeitermotivation als gut ein, 54% als durchschnittlich. Lediglich 4% sind der Meinung, dass es Ihnen nur mäßig gelingt, ihre Mitarbeiter ausreichend zu motivieren.

Fazit: Motivierte Mitarbeiter sind ein klarer Wettbewerbsvorteil für Unternehmen

73% der Führungskräfte sind der Überzeugung, dass sie dem Thema Mitarbeitermotivation in Zukunft mehr Bedeutung beimessen müssen. Viele begründen diese Antwort mit einem akuten Fachkräftemangel und einem zunehmenden Wettbewerb in ihren Branchen.

Diese Einschätzung teilt auch Oke Ketelsen, Geschäftsführer von BEITRAINING Austria, der all jene KMU, die ihre Mitarbeiter dauerhaft motivieren können, klar im Wettbewerbsvorteil sieht. Ketelsen betont: „Durch die Leistung seiner Mitarbeiter präsentiert sich jedes Unternehmen auch nach außen und beeinflusst damit entscheidend die Kundenzufriedenheit und den eigenen Unternehmenserfolg.“

Die Ergebnisse wurden auf dem People Skills Day 2015 erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt. Die komplette Studie können Sie hier [als PDF downloaden](#).

—

Das internationale Unternehmen [BEITRAINING](#) (Business Education International) ist spezialisiert auf die systematische Vermittlung von sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten, der sogenannten „People Skills“. Es bietet professionelle Weiterbildung in den Kompetenzbereichen Unternehmensführung, Verkauf, Service und Persönlichkeitsentwicklung an. BEITRAINING® unterstützt Kundenunternehmen langfristig bei der Personalentwicklung und bietet messbare, nachhaltige Ergebnisse. Seit 2002 ist BEITRAINING® in Österreich vertreten – derzeit mit zwei Standorten in Wien und je einem Standort in Graz, Wr. Neustadt und Pasching (Linz).

Quelle: <http://www.bildungaktuell.at/management/kmu-umfrage-verhalten-der-fuehrungskraefte-motiviert-mitarbeiter/0014833/>