

# Smoothies, Kickertisch oder Extra-Urlaub - reicht das noch zur Mitarbeitermotivation?

Steffen Schulz

# 160 000 000 €

Von ca. 9.000 Azubis verlassen in den ersten Gesellenjahren ca.  
4.000 die Branche.

Wir nehmen ca. 40.000 Euro Ausbildungskosten an.

## Beispielrechnung Mechatroniker

60 Tage vakante Stelle

90 Euro Stundenverrechnungssatz

60% Produktivität

10.000 Euro Recruitingkosten

= 35.920 Euro KOSTEN!!!!!!

+ Schulungen

+ Minderleistung in der Einarbeitung

+ Belastung der verbleibenden Mitarbeiter

## Azubis



## Neue Mitarbeiter

Einarbeitungsplan			
Ziele:			
Mitarbeiter	Datum	Einarbeitungsziel	Untersch

Werkzeug, Kleidung, Zugänge usw.

Das Engagement um den Menschen endet in der Regel, wenn er er den Arbeits-/Ausbildungsvertrag unterschrieben hat...

## Kommunikationsinhalte



**Menschenorientierung**

Projekte  
Maschinen  
Vorgänge  
Kunden

# Handeln Sie endlich!

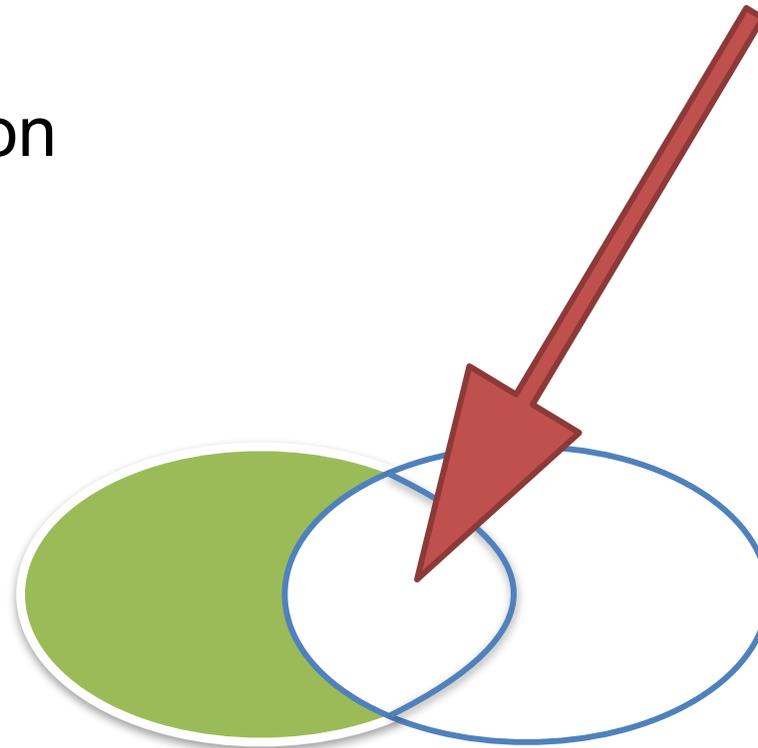


Welche Prozesse für Kundenbindung haben Sie für INTERNE Kunden?

# Loyalität

Identifikation

Je größer die  
Schnittmenge, um  
so größer die  
Loyalität



Ziele+Motive des Mitarbeiters

Ziele des Unternehmens

## Intrinsische Motivation

von innen heraus

über die Arbeit hinaus gehendes Engagement

emotional an der Aufgabe beteiligt

oder einfach nur Spaß an der Arbeit

Selbstzweck

Selbstverwirklichung



## extrinsische Motivation

durch äußere Reize ausgelöst

Belohnungssysteme

Benefits

Bestrafungssysteme

Rahmenbedingungen

Gruppenzwang oder Teamspirit

Begeisterung schaffen

Zielvorgaben



Ein guter Chef sorgt dafür, dass Mitarbeiter durch Vorgaben, Verhaltensweisen und Rahmenbedingungen nicht demotiviert werden.



## Mitarbeiterbindung

„Mitarbeiter kommen wegen des Jobs – und gehen wegen des Chefs“, ist ein alter Personalerwitz. Darin steckt leider eine Menge Wahrheit.



# Mitarbeiterbindung

Motive bedienen

Zusagen und Versprechen einhalten

Ziele vereinbaren und das Erreichen unterstützen

gute Rahmenbedingungen schaffen

Verantwortung übertragen

angemessene Entlohnung



## Mitarbeiterbindung

Erfolge feiern

Lob, Wertschätzung und Anerkennung  
(gute Arbeit ist keine Selbstverständlichkeit)

regelmäßiges Feedback

Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen



Sie wollen das nachhaltig umsetzen?  
Dann rufen Sie mich an!

Trigonal Beratung und Training GmbH  
Steffen Schulz  
Maxim-Gorki-Str. 20  
39128 Magdeburg  
0163/28 63 541  
[www.trigonal-gmbh.de](http://www.trigonal-gmbh.de)  
[steffen.schulz@tbut.de](mailto:steffen.schulz@tbut.de)