

Was motiviert Ihre Mitarbeiter?

UMFRAGE ERMITTELT AKTUELLE SITUATION Gute Mitarbeiter zu finden ist heutzutage sehr schwer. Nicht viel leichter ist es, sie im Unternehmen zu halten. Nach 2011 und 2015 führt »de – das elektrohandwerk« zusammen mit der Unternehmensberatung Heckner eine Befragung im Elektrohandwerk zu Motivationsfaktoren von Mitarbeitern durch. Bitte ermuntern Sie Ihre Mitarbeiter zur Teilnahme!



AUF EINEN BLICK

URSACHE DEMOGRAPHISCHER WANDEL Dem Elektrohandwerk geht der Nachwuchs aus. Die Bindung guter Mitarbeiter an das Unternehmen stellt nach einhelliger Meinung der betroffenen Elektrohandwerker die größte Herausforderung dar

DIE FÜHRUNG DER MITARBEITER muss daher in vielen Elektrohandwerksunternehmen auf eine neue Grundlage gestellt werden

WELCHE FAKTOREN MITARBEITER heute motivieren, soll eine Befragung ermitteln. Führungskräfte müssen wissen, was Mitarbeiter motiviert, um ihren Beitrag zur Bindung guter Mitarbeiter leisten zu können

Der Mangel an qualifiziertem Personal stellt für das Elektrohandwerk die größte Herausforderung dieses Jahrzehnts dar. Nachdem neue Mitarbeiter kaum zu finden sind, müssen Elektrohandwerksbetriebe ihr Augenmerk darauf richten, den bestehenden Personalstamm zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Welche Motivationsfaktoren dabei welche Rolle spielen, wollen wir mit einer aktuellen Untersuchung herausfinden, die erneut von der Unternehmensberatung Heckner konzipiert wurde.

Die folgende Aufstellung gibt einen Überblick zu Motivationsfaktoren, der bereits in den bisherigen Umfragen aus den Jahren 2011 und 2015 abgefragt wurden. Diese bil-

den auch in diesem Jahr die Grundlage der anonymisierten Datenerhebung:

- eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von nicht mehr als 40 Stunden
- Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen erhalten
- eine klare Unternehmensstruktur, bei der ich erkenne, wo mein Platz im Unternehmen ist
- eine klare, schriftlich formulierte Leistungsanforderung, damit ich weiß, was von mir verlangt wird
- ich möchte wissen, ob das Unternehmen ein gutes oder weniger gutes Ergebnis im Monat oder Jahr erwirtschaftet
- eine leistungsorientierte Entlohnung

- die Möglichkeit, irgendwann einmal ein Firmenauto zur Privatnutzung zu erhalten
- regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen
- ein gutes Betriebsklima
- ein Vorgesetzter, der mir zuhört, wenn ich auch mal private Sorgen habe
- mit den Kollegen auch mal privat etwas unternehmen können
- Firmenweihnachtsfeier oder Sommerfest
- regelmäßige betriebsinterne Schulungen
- ich möchte eigene Entscheidungen treffen dürfen
- Fortbildungsmöglichkeiten außerhalb des Unternehmens
- die Firma soll in der Öffentlichkeit einen guten Ruf haben
- Werkzeuge, Messgeräte, technische Bürousausstattung auf dem neuesten Stand
- Kontakt mit Kunden und Geschäftspartnern
- in einem Team arbeiten.

In der Online-Umfrage werden die Teilnehmer darum gebeten, auszuwählen, welche dieser Faktoren sie besonders motivieren, etwas motivieren oder gar nicht motivieren.

Aus früheren Untersuchungen wurde deutlich, dass das Betriebsklima der zentrale Faktor für die Mitarbeitermotivation und die Bindung an das Unternehmen ist. Gleichzeitig ist aber auch interessant, dass Mitarbeiter sich klare Strukturen wünschen, in denen sie ihre jetzige Position erkennen, aber auch die Perspektiven, die ihnen offen stehen.

Wie sich die weiteren Motivationsfaktoren im Elektrohandwerk darstellen, wird die Umfrage ergeben. Besonders interessant wird für alle Beteiligten sein, wie sich die Einstellung zum Thema Motivation über die Jahre 2011 – 2015 – 2019 entwickelt hat. In den Herbstausgaben von »de – das elektrohandwerk« werden wir über die Ergebnisse berichten und konkrete Tipps und Vorschläge unterbreiten, wie man die Motivation der Mitarbeiter im Elektrobetrieb sicherstellt und in Zukunft weiterentwickelt.



UMFRAGE

Wir laden unsere Leser ein, an der Umfrage teilzunehmen und bitten alle Führungskräfte, ihre Mitarbeiter zur Teilnahme zu ermuntern. Über den QR-Code gelangen Sie zur Umfrage oder gehen Sie über ihren Internet-Browser zum Fragebogen:

<https://www.sphinxonline.com/v4/s/27k6hp>

DECKUNGSBEITRAG

	€	%	Meine Werte	
			€	%
Leistung	1 000 000			
./. Wareneinsatz	320 000			
./. Subunternehmer	50 000			
= Rohertrag	630 000	100 %		
./. Personalkosten	320 000	51 %		
./. Unternehmerlohn	80 000	13 %		
= Deckungsbeitrag	230 000	36 %		

Tabelle 1: Berechnung des Deckungsbeitrages mit Berücksichtigung der Personalkosten

KOSTEN NACH GRÖSSENKLASSEN (GK)

	GK I		GK II		GK III		GK IV		GK V	
	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%
Ø Jahresleistung	386,4		744,2		1 612,1		4 762,4		24 820,0	
Rohertrag	244,1	100,0	467,0	100,0	1 004,9	100,0	2 645,9	100,0	10 967,4	100,0
Personalkosten	111,2	45,6	236,6	50,7	567,2	56,4	1 635,6	61,8	6 919,8	63,1
Unternehmerlohn	58,1	23,8	92,9	19,9	143,5	14,3	194,7	7,4	413,4	3,8
Summe Personal	169,3	69,4	329,5	70,6	710,7	70,7	1 830,3	69,2	7 333,2	66,9

Tabelle 2: Kosten in Prozent des Rohertrages je 1000 €

Auch unter betriebswirtschaftlichen Aspekten spielt das Personal im Elektrohandwerk eine entscheidende Rolle. Die **Tabelle 1** zeigt die Aufstellung eines Unternehmens mit einem Jahresumsatz von 1,0 Mio. €.

Die Personalkosten werden immer in Prozent des erwirtschafteten Rohertrags berechnet, um unterschiedliche Betriebstypenklassen miteinander vergleichen zu können.

Die **Tabelle 2** zeigt, dass die Personalkosten je nach Betriebsgröße (Größenklasse I bis V) etwa um die 70 % ausmachen.

Das heißt, 70 % des erwirtschafteten Rohertrages fließen in das Personal. Die Geschäftsführergehälter bei GmbHs und den sogenannten »kalkulatorischen Unternehmerlohn« haben wir separat berechnet. Beim Unternehmerlohn sind bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften die Privatentnahmen bzw. die Ausschüttungen an den Inhaber berücksichtigt.

Die Auswertungen machen also deutlich, dass Personal nicht nur ein Faktor ist, um die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten, sondern auch ein entscheidender Kostenfaktor mit der Konsequenz, dass alle Bemühungen der Betriebe, den Personalstamm zu motivieren und durch entsprechende Maßnahmen im Unternehmen zu

binden, zu den entscheidenden Aufgaben einer jeden Führungskraft gehören.

Mitarbeiter – größter Engpass im Handwerk

Auch wenn manche Verantwortliche in Handwerksbetrieben dieses Thema nicht mehr hören können. Es ist doch so, dass die Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterfindung die zentralen Themen in diesen Unternehmen sind. Viele von ihnen könnten mehr Aufträge annehmen, wenn die entsprechenden Mitarbeiter vorhanden wären.

Bevor man sich also auf die Suche nach neuen Mitstreitern begibt, müssen sich die Unternehmen intensiv Gedanken darüber machen, welche Rahmenbedingungen in den Unternehmen geschaffen werden müssen, um die Mitarbeiter und infolge dessen auch die Kunden an das Unternehmen zu binden.



AUTOR

Ulrich C. Heckner
Unternehmensberatung Heckner, Kastl/Obb.

VERLOSUNG

Werkzeug und Buchpakete zu gewinnen

Für eine Teilnahme an unserer Umfrage möchten wir uns bei Ihnen bedanken und verlosen unter allen Teilnehmern folgende Preise:



1 18-V-Akku-Kompakt-Schlagbohrschrauber BSB 18 CBL LI-402C von AEG



1 Akku-Bohrschrauber BS 18 L BL Quick von Metabo



5 multifunktionale »MultiCutter« zum Abschneiden, Abmanteln und Absolieren mit E-Detektor von NWS



3 Buchpakete aus dem de-Buchshop im Wert von jeweils 100 €