

Sigrid Strobl



PERSONAL

[www.personal-consulting.com](http://www.personal-consulting.com)

# Anteile der Arbeitskräfte, die sich aktiv um einen neuen Job bemühen

Land	Interesse an Arbeitsplatzwechsel in Prozenten
Kolumbien	55
USA	47
Portugal	45
Deutschland	41
Großbritannien	38
Russland	35
Ungarn	31
Schweiz	29
Frankreich	22
Schweden	22
Niederlande	21
Österreich	20

Das Statistik-Portal (2015): Anteile der Arbeitskräfte, die sich aktiv um einen neuen Job bemühen. Online im Internet unter:  
<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/192206/umfrage/suche-nach-neuem-job-arbeitsplatzwechsel/>, [Stand 02.07.2015]

# Fluktuation weltweit 2013 und 2018

Land	Fluktuationsrate 2013 in Prozenten	Fluktuationsrate 2018 in Prozenten	„Fluktuationsspitze“ (Jahr des größten Anstieges)
Russland	26,8	27,6	2014
Mexiko	26,1	26,0	2013
USA	21,8	23,6	2014
Spanien	15,0	19,0	2016
Großbritannien	14,6	18,0	2015
Deutschland	14,0	15,2	2014
Frankreich	13,4	15,1	2017
Polen	12,2	14,7	2015
Belgien	11,1	12,3	2015
Italien	9,7	11,2	2018
Niederlande	6,1	9,7	2016

Fernández-Pola, Julia (2013): Jeder siebte Deutsche wechselt in diesem Jahr seinen Arbeitsplatz. Online im Internet unter:  
<http://www.haygroup.com/de/press/details.aspx?id=38211>  
 [Stand 02.07.2015]

# Kosten einer Kündigung

Jahresbruttogehalt der scheidenden Person: 33.800€

Kosten des scheidenden Mitarbeiters	€ 10.370,00
Kosten der Neubesetzung	€ 4.050,00
Kosten für Einschulung/Einarbeitung	€ 5.960,00
Kosten für Doppelbelastungen	€ 5.250,00
<b>FLUKTUATIONSKOSTEN GESAMT</b>	<b>€ 25.630,00</b>

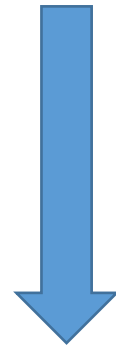
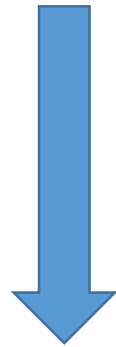
Rieder, Peter (2012): Mitarbeiterbindung bringt's....oder was Fluktuation kostet. Online im Internet unter:  
<http://www.arbeitswelten.at/employer-branding/mitarbeiterbindung-bringts/>,

[Stand 02.07.2015]

# Arbeitsplatzwechsel in Deutschland

Anzahl der Wechsel	Prozente	Prozente
Nie gewechselt	14	80
1-5 mal	66	
6-10 mal	7	8
Mehr als 10 mal	1	

M A K R O



M I K R O



## **Motivationswerte**

- Theoretisch
- Ökonomisch
- Individualistisch
- Ästhetisch
- Sozial
- Traditionell

*Entwicklungsmöglichkeiten*

# Theoretischer Wert

*keine Weiterentwicklung möglich*



*Eine faire Vergütung*  
*Eine erfolgsfördernde Umgebung*

# Ökonomischer Wert

*Schlechte Bezahlung*

*Befugnis und Einfluss*

# Individualistischer Wert

*Zu wenig Verantwortung*

*Vertrauen in die Organisation und ihre Führung*

# Ästhetischer Wert

*schlechtes Betriebsklima, schlechter Umgang*

*Persönliche Wertschätzung  
Vertrauen in die Organisation und ihre Führung*

# Sozialer Wert

*schlechtes Betriebsklima schlechter Umgang  
Schlechte work life balance*

*Vertrauen in die Organisation und ihre Führung*

# Traditioneller Wert

*schlechtes Betriebsklima, schlechter Umgang*

# Fazit:

keine Standardlösung

Mitarbeiterbindung ist individuell

*Danke für Ihre Aufmerksamkeit!*