

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Führung | Management

Checkliste:

Mitarbeiterbindung:
Abfrage des Bedarfs
an Bindungsleistungen



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®



Checkliste Mitarbeiterbindung: Abfrage des Bedarfs an Bindungsleistungen

Diese Checkliste unterstützt Sie bei einer Mitarbeiterbefragung zum Thema Mitarbeiterbindung. Aus verschiedenen Bereichen, in denen Bindungsmaßnahmen für Mitarbeiter möglich sind, kann in einer Befragung der Mitarbeiter, deren Einschätzung der aktuellen Situation sowie die Bedeutung einzelner Maßnahmen für jeden Mitarbeiter erhoben werden.

Eine Mitarbeiterbefragung kann nicht nur rein informativ durchgeführt werden. Sie weckt Erwartungen seitens der Mitarbeiter hinsichtlich der folgenden Schritte. Daher sind diese vorab und unter frühzeitiger Einbeziehung der Mitbestimmungsorgane zu planen und zu kommunizieren. Bei der Mitarbeiterbefragung selbst muss klargestellt werden, dass diese kein „Wunschzettel“ ist. Vielmehr geht es um die Abfrage des Bedarfs derjenigen Maßnahmen, die auch unter Kosten-Nutzen-Aspekten akzeptabel, umsetzbar und auf die Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Mitarbeiter zugeschnittenen sind.

Daher sind die den folgenden einzelnen Bereichen zugeordneten Maßnahmen bei Bedarf zu ändern beziehungsweise zu ergänzen:

- ▲ Vergütung
 - ▶ Grundvergütung
 - ▶ Variable monetäre Gehaltsbestandteile
- ▲ Versorgung
- ▲ Vergünstigungen
- ▲ Karriere, Weiterbildung, Entwicklung
- ▲ Führung
- ▲ Zusammenarbeit, Kollegen, Geselligkeit
- ▲ Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Privatleben
- ▲ Image und Außenwirkung
- ▲ Verpflegung
- ▲ Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness
- ▲ Kultur und Kunst

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Denkanstöße für die Abfrage des Bedarfs an Leistungen der Mitarbeiterbindung. Im Einzelfall empfiehlt sich eine Anpassung möglichst nach entsprechender Beratung. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS.

Bitte kontaktieren Sie uns, wenn Sie sich über dieses Thema mit einem Experten austauschen möchten.

© I.O. BUSINESS® | Engelsstrasse 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 69 88 99-0 | www.io-business.de. Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.



Aspekte der Mitarbeiterbindung

Vergütung	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Grundvergütung		
Feste monetäre Gehaltsbestandteile (Grundgehalt)		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Grundvergütung:		
.....		
.....		
.....		
Variable monetäre Gehaltsbestandteile		
Monetäre Beteiligung am Unternehmenserfolg		
Monetäre Beteiligung am Erfolg des Teams		
Monetäre Beteiligung am Individuellen Erfolg		
Jubiläumszuwendungen		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. variabler monetärer Vergütung:		
.....		
.....		
.....		

Versorgung	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Betriebliche Altersvorsorge		
Kapitalbeteiligung am Unternehmen (z. B. Belegschaftsaktien, Personalobligationen)		
Zusätzliche Unfallversicherung		
Zuschüsse zu vermögenswirksamen Leistungen		
Sonstige Vermögensbildung		
Sterbekasse (Unterstützung von Hinterbliebenen)		
Schuldnerberatung		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Versorgung:		
.....		
.....		
.....		



Karriere, Weiterbildung, Entwicklung,	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Aufstiegsmöglichkeiten		
Internationale Aufstiegsmöglichkeiten		
Individuelle Karriereplanung auf Basis der ind. Wünsche und dem Bedarf des Unternehmens		
Individuelle am Karriereplan orientierte Weiterbildung / Entwicklung		
Andere Seminare, Trainings, Kurse		
Mentoring		
Job Rotation		
Projektarbeiten		
Buddy / Pate bei Neueintritt		
Selbstgesteuertes Lernen (E-Learning, Computer Based Training, Web Based Training)		
High Potential Programme		
Talentmanagement-Programme		
Vorträge aus anderen Abteilungen		
Auslandsaufenthalte		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Karriere, Weiterbildung, Entwicklung:		
.....		
.....		
.....		

Führung	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Adäquates und motivierendes Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten		
Wöchentliche Gespräche mit dem Vorgesetzten (ggs. Information, Neuigkeiten, Entwicklungen, Aufgabenfortschritte, Einflüsse, Chancen)		
Transparenz bei Entscheidungen		
Klarheit im Hinblick auf Über- und Unterstellungen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten		



Führung (Fortsetzung)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Angemessenes Anspruchsniveau der Aufgaben und Verantwortlichkeiten		
Klarheit im Hinblick auf den individuellen Beitrag zum Unternehmenserfolg		
Zielgespräche mit dem Vorgesetzten (jährlich, quartalsweise, monatlich)		
Beurteilungs- und Feedbackgespräche mit dem Vorgesetzten (jährlich, quartalsweise, monatlich)		
Beurteilung und Feedback an den Vorgesetzten (jährlich, quartalsweise, monatlich)		
Strategie-, Kreativitäts-, Innovations-Workshops		
Neigungs- und interessengerechte Aufgaben und Verantwortlichkeiten		
Mitarbeiterbefragung zu Zufriedenheit und Betriebsklima		
Umsetzung der Ergebnisse dieser Mitarbeiterbefragung		
Leistungsförderliches Arbeitsklima		
Sichtbarwerden von individuellen Leistungen und Erfolgen		
Ausreichende Ressourcen zur Aufgabenerledigung		
Ausreichende Kundenorientierung		
Angemessene Freiräume		
Austrittsgespräche (Analyse der Fluktuationsgründe)		
Einführungs- und Einarbeitungsprogramme für neu eintretende Mitarbeiter		
Adäquates Steuerungsverhalten der Unternehmensleitung		
"Offene Tür" / "Offenes Ohr" der Unternehmensleitung		



Führung (Fortsetzung)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Führung:		
.....		
.....		
.....		
.....		

Zusammenarbeit, Kollegen, Geselligkeit	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Gemeinsame Veranstaltungen für alle Mitarbeiter (Betriebsausflüge, Feiern)		
Bowlingbahn		
Billard-Tische		
Dart-Raum		
After Office Parties		
Ergonomische Arbeitsplätze		
Behindertengerechte Arbeitsplätze		
Höherer Anteil behinderter Mitarbeiter		
Mitarbeiterzeitung / Mitarbeitermagazin		
Höherer Frauenanteil		
Höherer Männeranteil		
Höherer Anteil von Mitarbeitern anderer Kulturen		
Wöchentliche Team- oder Abteilungsrunden		
Teamwork		
Feedbackgespräche oder -runden mit den Kollegen (jährlich, quartalsweise, monatlich)		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Zusammenarbeit, Kollegen, Geselligkeit:		
.....		
.....		
.....		
.....		



Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Privatleben	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist- Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Gemeinsame Veranstaltungen für alle Mitarbeiter mit Angehörigen		
Kleinstkinderbetreuung während der Arbeitszeit		
Kleinstkinderbetreuung über die Arbeitszeit hinaus		
Kleinkinderbetreuung während der Arbeitszeit		
Kleinkinderbetreuung über die Arbeitszeit hinaus		
Schulkinderbetreuung in den Schulferien		
Schulkinderbetreuung nachmittags, Hausaufgabenbetreuung		
Mitnahme von Hunden (Haustieren) an den Arbeitsplatz		
Home Office / Teleworking		
Erziehungs- und Familienberatung		
Regelmäßiger Kontakt in der Mutterschutz- und Elternzeit		
Flexible Arbeitszeitregelung für Eltern		
Firmeninterne Weiterbildung während der Elternzeit		
Arbeitszeit-Stufensystem für den Wiedereinstieg nach Elternzeit		
Flexible Freistellungen für Verlängerung der Elternzeit mittels Langzeitkonten / Lebensarbeitszeitkonten		
Haushaltshilfen		
Wäscherei / Bügelservice		
Gärtnerdienste		
Winterdienste		
Umzugshilfe		
Höhere Flexibilität (kurzfristig), z. B. durch Gleitzeitkonten		
Höhere Flexibilität (längerfristig), z. B. durch Flexikonten		
Höhere Flexibilität (langfristig), Freistellungen für Hausbau oder andere lange Auszeiten ("Sabbaticals") mittels Langzeitkonten / Lebensarbeitszeitkonten		
Altersteilzeit		
Kürzere Arbeitszeit		
Urlaub		
Unbezahlter Urlaub		
Überstunden: Freizeitausgleich		
Überstunden: Monetärer Ausgleich		
Überstundenreduzierung		
Job-Sharing in Form des Job-Pairings: Arbeitsplatzteilung, Einteilung der Arbeitszeit durch Arbeitnehmer selbst, z. B.: Ausfüllen eines Arbeitsplatzes durch zwei Personen (jede Person 1 Halbtage) oder Ausfüllen von 5 Arbeitsplätzen durch 6 Personen (jede Person hat pro Woche 1 Tag frei)		
Job-Sharing in Form des Job-Splittings: Arbeitsplatzteilung, feste Einteilung der Arbeitszeit durch Vereinbarung mit Arbeitgeber, Beispiele siehe oben.		



Verpflegung	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Kantinenessen		
Kantinenessen: Qualität		
Kantinenessen: Auswahl		
Essenzuschüsse		
Kostenlos Obst am Arbeitsplatz		
Kostenlos Wasser am Arbeitsplatz		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Verpflegung:		

Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Fitness-Raum		
Zuschüsse zu Fitnessclub-Mitgliedschaften		
Swimmingpool		
Zuschüsse zu Schwimmverein-Mitgliedschaften		
Tennisplatz		
Zuschüsse zu Tennisclub-Mitgliedschaften		
Golfplatz		
Zuschüsse zu Golfclub-Mitgliedschaften		
Tischtennisplatten		
Zuschüsse zu Tischtennisverein-Mitgliedschaften		
Ballsporthalle / -platz		
Zuschüsse zu Ballsportverein-Mitgliedschaften		
Raum für sonstige Sportarten		
Zuschüsse zu Vereinsmitgliedschaften sonstiger Sportarten		
Betriebssportgruppen		
Massagen		
Anti-Stress-Programme (z. B. Entspannungstechniken, Meditation)		
Asiatische Konzentrations-, Meditations-, Selbstverteidigungstechniken (z. B. Meditation, Tai-Chi-Chuan, Qigong)		



Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness (Fortsetzung)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist- Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Gesundheitschecks (Sehtest, Tests der körperlichen Leistungsfähigkeit)		
Werksärztlicher Dienst		
Werksheilpraktischer Dienst		
Ruheräume		
Raum für Mittagsschlafchen		
Maßnahmen zur Arbeitssicherheit		
Maßnahmen zum Unfallschutz		
Rückkehrgespräche nach längeren Fehlzeiten		
Rauchentwöhnungsprogramm		
Mitarbeiter-Fahrräder für Anfahrt zum Arbeitsplatz		
Rückenschule		
Schmerztherapie		
Friseur		
Regelmäßiger Kontakt in der Krankheits- und Genesungszeit		
Ferienhaus / Erholungsheim		
Suchtberatung		
Impfaktionen		
Freiräume für individuelle Arbeitsplatzgestaltung (Blumen, Grünpflanzen, Bilder etc.)		
Großraumbüros		
Einzelbüros		
Schicke Büromöbel		
Komfortable Büromöbel		
Fenster		
Blick ins Grüne		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness:		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		



Kultur und Kunst	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Bewertung des Ist-Zustands* (0-10 Punkte)
* Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Bewerten Sie bitte den derzeitigen Umfang und die aktuelle Qualität des jeweiligen Aspektes.		
Theateraufführungen		
Betriebliche Theatergruppe		
Choraufführungen		
Betriebliche Chor-/Gesangsgruppe		
Orchesteraufführungen		
Betriebliches Orchester / Musikinstrumentengruppe		
Kunstaussstellungen		
Betriebliche Zeichen-/Malgruppe		
Betriebliche Handarbeitsgruppe		
Freien Eintritt in Museen		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Kunst und Kultur:		

Erste Auswertung

Fällt eine geringe Übereinstimmung von Bedeutung und Bewertung einzelner Aspekte auf, so ist dies ein Hinweis für Handlungsbedarf. Folgende beiden Richtungen sind möglich:

1. Höhere Bedeutung als Bewertung: Eine Umsetzung der mit diesen Aspekten verbundenen Maßnahmen ist erforderlich. Welche Verbesserungen können erzielt werden? Möglicherweise ist ausreichend, über bestehende Möglichkeiten zu informieren.
2. Niedrigere Bedeutung als Bewertung: Mit diesen Aspekten verbundene Maßnahmen und Kosten könnten auf Möglichkeiten zur Reduzierung geprüft werden.

Ist die Übereinstimmung von Bedeutung als Bewertung groß, so sind die mit dem Aspekt verbundene Maßnahmen beizubehalten.

I.O. BUSINESS®
Unternehmensberatung und Training

Engelsstraße 6 (Villa Engels)
D-42283 Wuppertal
www.io-business.de

Tel. +49 (0)202 / 69 88 99-0
Mail info@io-business.de

I.O. BUSINESS ist eine Marke der Wolf I.O. Group GmbH, Engelsstr. 6, D-42283 Wuppertal.
Handelsregister: HRB 22341, Amtsgericht Wuppertal. USt-IdNr.: DE267693528.
Geschäftsführung: Diplom-Betriebswirt (FH) Yvonne Wolf.