

Arbeitshilfe 200306

## Einschätzung der Mitarbeiter-Relevanz

Bestimmung von Art und Intensität der Mitarbeiterbindungsmaßnahmen

Mitarbeiterbindungsmaßnahmen an alle Mitarbeiter gleich zu verteilen, ist nicht nur die teuerste Vorgehensweise. Die Maßnahmen verlieren zudem an Kraft. Wer Wert auf Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit der eingesetzten Maßnahmen legt, geht selektiv vor. Die vier bedeutsamsten Selektionskriterien werden mit dieser Arbeitshilfe auf Mitarbeiterebene erfasst.

Name des Mitarbeiters .....

Datum: ..... Einschätzung durch: .....

### Personbezogene Einschätzung

<b>Potenzial</b> des Mitarbeiters (0-100 Punkte)		
Davon	Qualifikationen	%
	fachliche Kompetenzen	%
	außerfachliche (intra- und interpersonelle) Kompetenzen	%
	Führungskompetenzen	%
<b>Performance</b> des Mitarbeiters (0-100 Punkte)		
Davon	eher input-bezogen ("Leistung")	%
	eher output-bezogen ("Erfolg")	%

### Funktionsbezogene Einschätzung

<b>Strategische Relevanz</b> der wahrgenommenen Funktion (0-100 Punkte)	
<b>Arbeitskräftemangel</b> für funktionsgeeignete Kompetenzträger (0-100 Punkte)	

Bei diesem Bogen zur Einschätzung von Potenzial und Performance eines Mitarbeiters sowie von Strategischer Relevanz und Verfügbarkeit der Kompetenzträger am Arbeitsmarkt der von ihm wahrgenommenen Funktion handelt es sich um Gedankenanstöße rund um das Thema Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterführung. Jedwede Verwendung dieses Fragebogens geschieht unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. Group Gunther Wolf. Bitte kontaktieren Sie uns, wenn Sie sich mit einem unserer Berater und Trainer austauschen möchten.