

I.O. BUSINESS®

Leistungsbereich Beratung

Checkliste

Mitarbeiter-Bindung:
Abfrage des Bedarfs
an Bindungsleistungen



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste Mitarbeiter-Bindung

Abfrage des Bedarfs an Bindungsleistungen

Leistungen des Arbeitgebers, die an den Werten, Zielen und Bedürfnissen der Belegschaft vorbeigehen, werden keine bindende Wirkung entfalten. Eine Mitarbeiterbefragung kann helfen, erste wirksame Handlungsstrategien zu entwickeln.

Das folgende Grundmuster ist als Pool denkbarer **Bindungsleistungen** zu verstehen, der vor der Durchführung der Befragung auf die unternehmensspezifischen Belange und Möglichkeiten zuschneiden und zu ergänzen ist.

Das Vorgehen einer Befragung kann auch dazu beitragen, dass alle Mitarbeitern **Kenntnis** von dem vorhandenen Angebot an Bindungsleistungen erlangen. Viele Zuwendungen geraten in Vergessenheit, etwa weil zum Zeitpunkt der Einführung für den Mitarbeiter selbst kein Bedarf z. B. nach betrieblicher Altersvorsorge, Kindergartenzuschüssen oder Schulkinderbetreuung bestand.

Mitarbeiter, die nach der Einführung der Bindungsleistung hinzukamen, kennen viele der Maßnahmen nur vom Hörensagen, sofern Sie nicht eine entsprechend umfangreiche **Einführungsbroschüre** aushändigen.

In einigen Unternehmen machten wir die Erfahrung, dass die Abteilung, die für die Administration dieser Leistungen zuständig war, zur Vermeidung von Arbeitsaufwand wenig Interesse daran zeigte, diese ausreichend publik zu machen. Abwicklung und **Unternehmenskommunikation** der Bindungsleistungen gehören in getrennte Hände, um Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung oder zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber optimal wirksam werden zu lassen.

Es empfiehlt sich, die **Arbeitnehmervertretung** zu einem frühen Zeitpunkt in die Gestaltung der Maßnahmenpakete einzubeziehen. Sofern nicht schon ohnehin durch Gesetz oder Tarifvertrag abschließend geregelt, hat der Betriebsrat zu vielen der in Frage kommenden Bindungsleistungen gemäß § 87 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Auch bei den Mitarbeiterbefragungen sind Rechte des Betriebsrats zu berücksichtigen.

Der **Unternehmensleitung** muss indes klar sein, dass die Mitarbeiterbefragung nicht etwa "rein zu Informationszwecken" gestartet werden kann. Mit der Befragung selbst kommt der Stein bereits ins Rollen. Die Unternehmensleitung hat unmittelbar im Anschluss an die Befragung entsprechende Veränderungen zu vollziehen und ausreichend zu kommunizieren.

Andernfalls sind negative Folgen für den Grad der Mitarbeiterbindung absehbar, und auch für deren künftige Auskunfts- und Kooperationsbereitschaft.

Im Vorfeld muss den Befragten bzw. der Belegschaft deutlich gemacht werden, welche Schrittfolge nach der Befragung geplant und was zeitlich bzw. finanziell möglich ist. Es dürfen keine überzogenen Erwartungen geweckt werden. Die Mitarbeiterbefragung ist kein "Wunschzettel", der die Unternehmensleitung zur Erfüllung verpflichtet!

Wenn ein sinnvoller Mix aus Bindungsleistungen folgen soll, die sich zum Teil auf bestimmte **Zielgruppen**, z. B.

- Spezialisten mit erfolgskritischen Kompetenzen ("Critical-Skill Employees"),
- besonders leistungsstarke Mitarbeiter ("Top Performer") und
- Top-Talente ("High Potentials") bzw. Talente ("Potenzialträger")

und zu einem anderen Teil auf alle Mitarbeiter richten, sind zwar alle Mitarbeiter zu befragen, aber die Gruppen getrennt auszuwerten.

Dies schließt die Durchführung als **anonyme Befragung** aus. Sofern damit zu rechnen ist, dass es hierdurch zu großen Verfälschungen kommt, können die Mitarbeiter der jeweiligen Gruppen unterschiedliche oder zur Unterscheidung gekennzeichnete Fragebögen erhalten.

Wenn Sie Mitarbeiterbefragungen regelmäßig durchführen, lassen sich Veränderungen messen. So lassen sich **Trends** ablesen, die Ihnen helfen, nicht (mehr) angenommene Bindungsmaßnahmen allmählich einzustellen oder zugunsten aktuell wirkungsvollerer Instrumente umzustellen.

Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter unterliegen ebenso dem Wandel wie Konsumentenpräferenzen. Wichtig ist, den **direkten Draht** zu den Adressaten zu etablieren und zu pflegen.

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße und hilfreiche Punkte für Mitarbeiterbindungsleistungen, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen im Bereich der Mitarbeiterbindung mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS – Leistungen:

-  Unternehmensberatung und Training
-  Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
-  Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
-  Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS® | Engelsstrasse 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 277 5000 | www.io-b.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.



Checkliste: Aspekte der Mitarbeiterbindung

Bei dieser Checkliste handelt es sich nicht um einen "Wunschzettel", sondern um ein Grundmuster, das als Pool denkbarer Bindungsleistungen zu verstehen ist, der vor der Durchführung der Befragung möglichst nach unternehmensspezifischer Kosten-Nutzen-Analyse und Beratung zuschneiden und zu ergänzen ist.

Vergütung

Aspekt	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

Aspekt	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.		
Versorgung		
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:		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		



Vergünstigungen

Aspekt	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.		
Vergünstigungen		
Incentive-Reisen für besondere Leistungen o. Erfolge		
Incentive-Veranstaltungen für besondere Leistungen oder Erfolge		
Freizeit für besondere Leistungen oder Erfolge		
Personalrabatte für eigene Produkte und Dienstleistungen		
Personalrabatte für Produkte und Dienstleistungen anderer Firmen		
Zuschüsse zu Sehhilfen		
Fahrtkostenzuschüsse		
Busdienste, Bring- und Abholdienste		
Parkplätze (freie oder verbilligte)		
Dienstwagen		
Dienstwagen: Privatnutzung		
Dienstwagen: Marke, Typ		
Dienstwagen: Ausstattung, Kennzeichen, Chauffeur etc.		
Firmen-Handy		
Laptop		
Home-PC (Computer auch für private Zwecke)		
Home-Internet (Internet auch für private Zwecke)		
Home-Intranet (Zugriff auf Dateien in Unternehmensnetzwerk von zuhause)		
Internet-Nutzung für private Zwecke		
Firmenwohnung		
Firmenwohnung: Lage, Größe, Ausstattung		
Arbeitnehmer-Darlehen		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Vergünstigungen:		
.....		
.....		
.....		
.....		



Weiterbildung, Entwicklung, Karriere

Aspekt	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.		
Weiterbildung, Entwicklung, Karriere		
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. Weiterbildung, Entwicklung, Karriere:		

Führung

Aspekt	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.		
Führung		
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		
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		
Befragungen der Mitarbeiter zu Zufriedenheit und Betriebsklima		
Umsetzung der Ergebnisse dieser Befragungen der Mitarbeiter		



Kollegen, Zusammenarbeit, Geselligkeit

Aspekt	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.		
Kollegen, Zusammenarbeit, Geselligkeit		
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 ausländischer Mitarbeiter		
Höherer Anteil von Mitarbeitern anderer Kulturen		
Wöchentliche Team- oder Abteilungsrunden		
Teamwork		
Feedbackgespräche oder -runden mit den Kollegen (jährlich, quartalsweise, monatlich)		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Kollegen, Zusammenarbeit, Geselligkeit:		

Work-Life-Balance: Familie, Privates, Arbeitszeit

Aspekt	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.		
Work-Life-Balance: Familie, Privates, Arbeitszeit		
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		
Schulkindbetreuung in den Schulferien		
Schulkindbetreuung nachmittags, Hausaufgabenbetreuung		
Mitnahme von Hunden 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		



Fortsetzung Work-Life-Balance

Aspekt	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.		
Überstunden: Freizeitausgleich		
Überstunden: Monetärer Ausgleich		
Weniger Überstunden		
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.		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Work-Life-Balance:		



Image und Außenwirkung

Aspekt	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.		
Image und Außenwirkung		
"Tag der offenen Tür"		
Betriebsbesichtigungen für Angehörige		
Betriebsbesichtigungen für Außenstehende		
Teilnahme an Unternehmenswettbewerben		
Alumni-Netzwerke (Kommunikation mit Ehemaligen)		
Soziales Engagement		
Engagement für die Umwelt		
Engagement für die Region		
Employer Branding – Etablieren einer Arbeitgebermarke durch entsprechende Marketing-Maßnahmen		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Image und Außenwirkung:		
.....		
.....		
.....		
.....		

Verpflegung

Verpflegung		
Kantinenessen		
Kantinenessen: Qualität		
Kantinenessen: Auswahl		
Essenzuschüsse		
Kostenlos Obst am Arbeitsplatz		
Kostenlos Wasser am Arbeitsplatz		
Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. Verpflegung:		
.....		
.....		
.....		
.....		

Gesundheit, Arbeitsschutz, Beauty und Wellness

Aspekt	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.		
Gesundheit, Arbeitsschutz, Beauty und Wellness		
Fitness-Raum		
Zuschüsse zu Fitnessclub-Mitgliedschaften		
Swimmingpool		
Zuschüsse zu Schwimmvereins-Mitgliedschaften		
Tennisplatz		
Zuschüsse zu Tennisclub-Mitgliedschaften		
Golfplatz		
Zuschüsse zu Golfclub-Mitgliedschaften		
Tischtennisplatten		
Zuschüsse zu Tischtennisvereins-Mitgliedschaften		
Ballsporthalle / -platz		
Zuschüsse zu Ballsport-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)		
Gesundheitschecks (Sehtest, Tests der körperlichen Leistungsfähigkeit)		
Werksärztlicher Dienst		
Werkshelpraktischer 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		



Fortsetzung Gesundheit, Arbeitsschutz, Beauty und Wellness

Aspekt	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.		
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, Beauty, Wellness:		



Kunst und Kultur

Aspekt	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.		
Kunst und Kultur		
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: Eine geringe Übereinstimmung von Bedeutung und Bewertung kann Handlungsbedarf aufzeigen.

a) 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.

b) Niedrigere Bedeutung als Bewertung: Mit diesen Aspekten verbundene Maßnahmen und Kosten könnten auf Möglichkeiten zur Reduzierung geprüft werden.

c) Übereinstimmung von Bedeutung als Bewertung: Mit dem Aspekt verbundene Maßnahmen sind beizubehalten.