



WOLF I.O. GROUP
UNTERNEHMENSBERATUNG

Kompetenz Center Mitarbeiterbindung

Arbeitshilfe

Mitarbeiterbindung

Prüfung der Aktualität von
Mitarbeiterbindungsmaßnahmen
und Mitarbeiterbindungsleistungen

Arbeitshilfe

Mitarbeiterbindung: Prüfung der Aktualität von Bindungsmaßnahmen

Die Stärkung der Mitarbeiterbindung ist nicht nur im Hinblick auf die Senkung der ungewollten Fluktuation bzw. die Steigerung der Verweildauer im Unternehmen bedeutsam. Hohe, insbesondere emotionale Mitarbeiterbindung, hat auch positive Auswirkungen auf das Engagement der Belegschaft und die Performance des Unternehmens.

Zudem ist sie eine wichtige Grundlage für die Employer Brand, die Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens und damit die Möglichkeit, sich am Arbeitsmarkt zu jeder Zeit mit frischen Kräften versorgen zu können.

Direkter Draht zu der Belegschaft

Ähnlich wie Konsumentenpräferenzen sind Mitarbeiterwünsche und -bedürfnisse ständigen Veränderungen und dem Zeitgeist unterworfen. Damit die Maßnahmen des Unternehmens zur Stärkung der Mitarbeiterbindung nicht am Bedarf der Mitarbeiter vorbeigehen, können turnusmäßig entsprechende Mitarbeiterbefragungen durchgeführt werden.

Diese Arbeitshilfe unterstützt Sie beim Entwurf eines Fragebogens. Sie können hiermit zukünftig denkbare und bereits angebotene Bindungsmaßnahmen und -leistungen bewerten lassen. Sofern die Befragung nicht anonym erfolgt, können Sie die Ergebnisse mit weiteren Daten in Verbindung setzen. Hiermit erfahren Sie, welche Mitarbeiter-Gruppen welche Maßnahmen bevorzugen und können die Maßnahmen personalstrategisch sinnvoll einsetzen.

Den Nutzen der Maßnahmen ermitteln

Bei der Mitarbeiterbefragung wird zum einen ermittelt, wie die Mitarbeiter die jeweiligen Maßnahmen bewerten. Aber auch, welche Relevanz die Maßnahme überhaupt für sie hat. Der Nutzen-Wert ergibt sich durch Multiplikation der beiden Faktoren.

$$\text{Nutzen} = \text{Bewertung} \times \text{Bedeutung}$$

Diesem Nutzen sind die Kosten gegenüberzustellen, um die für das Unternehmen wirtschaftlich sinnvollsten Maßnahmen zu ermitteln.

Vorab: Klare Kommunikation

Eine Mitarbeiterbefragung kann nicht nur rein informativ durchgeführt werden. Sie weckt Erwartungen seitens der Mitarbeiter hinsichtlich folgender Schritte. Andererseits muss klargestellt werden, dass der Fragebogen kein "Wunschzettel" ist. Daher ist arbeitgeberseitig vorab und unter frühzeitiger Einbeziehung der Mitbestimmungsorgane festzulegen und deutlich zu kommunizieren, was genau (und was nicht) passieren wird, wenn die Ergebnisse feststehen. Dies ist unbedingt einzuhalten, damit die künftige Antwortbereitschaft der Mitarbeiter keinen Schaden nimmt.

Unternehmensspezifische Anpassungen

Freifelder geben den befragten Mitarbeitern die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und seine Bewertung zu erläutern. Auch im Hinblick auf diese ist deutlich zu machen, was hiermit in der Folge geschieht. So ist beispielsweise denkbar, die Ideen der Mitarbeiter bei der nächsten Mitarbeiterbefragung einer Bewertung durch die Belegschaft unterziehen zu lassen. Können Sie keine Angaben machen, was mit den erhaltenen Ideen geschieht, sollten Sie auf die Freifelder verzichten.

Die vorliegende Arbeitshilfe versteht sich als möglichst umfassende Grundfassung für einen Fragebogen. Bitte treffen Sie vorab eine Auswahl: Welche kommen auf jeden Fall zur Umsetzung, welche werden Bestandteile eines Cafeteria-Systems, welche stellen Sie in einer Mitarbeiterbefragung zur Wahl, welche bleiben bestimmten Personengruppen oder speziellen Einsatzzwecken vorbehalten? Die den einzelnen Bereichen zugeordneten Maßnahmen oder auch ganze Bereiche sind von Ihnen entsprechend zu ändern bzw. zu **streichen**, damit der Fragebogen einen adäquaten Umfang erhält.

Sofern Sie Maßnahmen und Verbesserungspotenziale bewerten lassen möchten, die hier nicht genannt sind, ergänzen Sie diese bitte in einem passenden Bereich. Auch Erläuterungen sind bitte ggf. hinzuzufügen, sofern die Begriffe bei der Zielgruppe nicht grundsätzlich als bekannt angesehen werden können. Die Arbeitshilfe nennt Maßnahmen und Verbesserungspotenziale aus den folgenden Bereichen. Dabei werden Maßnahmen, die mehreren Bereichen zuzuordnen sind, nur einmal aufgeführt.

- Vergütung
- Vorsorge
- Vergünstigungen
- Karriere
- Weiterbildung
- Führung
- Personalmanagement
- Unternehmensführung
- Kollegen, Geselligkeit, Zugehörigkeit
- Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
- Image, Innen- und Außenwirkung
- Verpflegung
- Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness
- Kultur und Kunst

Bei dieser Arbeitshilfe 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 Wolf I.O. Group GmbH.

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

© Wolf I.O. Group GmbH | Engelsstraße 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 4796290 | www.wiog.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 die Wolf I.O. Group GmbH als Quelle genannt wird.

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Vergütung	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Grundgehalt		
<i>Weitere feste Gehaltsbestandteile bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere feste Gehaltsbestandteile bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere feste Gehaltsbestandteile bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Monetäre Beteiligung am Unternehmenserfolg		
Monetäre Beteiligung am Erfolg des Teams, z. B. Teambonus		
Monetäre Beteiligung am Individuellen Erfolg, z. B. Zielerreichungsbonus, Leistungsprämie		
Jubiläumszuwendungen, Prämien für Unternehmenstreue		
Kapitalbeteiligung am Unternehmen, z. B. Belegschaftsaktien, Personalobligationen		
Prämien im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagswesens		
<i>Weitere variable Gehaltsbestandteile, Zuwendungen und Gratifikationen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere variable Gehaltsbestandteile, Zuwendungen und Gratifikationen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere variable Gehaltsbestandteile, Zuwendungen und Gratifikationen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Vergütung (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		
.....		
.....		
.....		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Vorsorge	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Betriebliche Altersversorgung		
Zusätzliche Unfallversicherung		
Risikoversicherung		
Zuschüsse zur Vermögensbildung		
Sonstige Vermögensbildung		
Sterbekasse (Unterstützung von Hinterbliebenen)		
Schuldnerberatung		
<i>Weitere Vorsorge-Maßnahmen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Vorsorge-Maßnahmen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Vorsorge-Maßnahmen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Vorsorge (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		
.....		
.....		
.....		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Vergünstigungen	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Incentive-Reisen für besondere Leistungen oder Erfolge		
Incentive-Veranstaltungen für besondere Leistungen oder Erfolge		
<i>Weitere Incentive-Maßnahmen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Freizeit für besondere Leistungen oder Erfolge		
Personalrabatte für eigene Produkte und Dienstleistungen		
Personalrabatte für Produkte und Dienstleistungen anderer Firmen		
Zuschüsse zu Sehhilfen		
Fahrtkostenzuschüsse		
Benzingutscheine		
Busdienste, Bring- und Abholdienste		
Parkplätze (freie oder verbilligte)		
Dienstwagen		
Dienstwagen: Privatnutzung		
Dienstwagen: Marke, Typ		
Dienstwagen: Ausstattung, Kennzeichen, Chauffeur etc.		
Mobilgeräte, z. B. Firmen-Handy, Laptop, Tablet		
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		

Vergünstigungen (Fortsetzung)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Firmenwohnung		
Firmenwohnung: Lage, Größe, Ausstattung		
Arbeitgeber-Darlehen		
Gutschein-Programme		
Cafeteria-System		
<i>Weitere Vergünstigungen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Vergünstigungen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Vergünstigungen bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Vergünstigungen (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Karriere	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Führungslaufbahn: Aufstiegsmöglichkeiten		
Führungslaufbahn: Internationale Aufstiegsmöglichkeiten		
Fachkarriere: Aufstiegsmöglichkeiten		
Fachkarriere: Internationale Aufstiegsmöglichkeiten		
Individuelle Karriereplanung auf Basis der ind. Wünsche und dem Nachfolgeplanungs-Bedarf des Unternehmens		
Handlungsvollmachten, Prokura		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Karriere" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Karriere" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Karriere" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Karriere (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Weiterbildung	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Individuelle an Karriereplanung orientierte Weiterbildung / Personalentwicklung		
Andere Seminare, Trainings, Schulungen, Kurse		
Mentoring		
Coaching		
Job Rotation		
Job Enlargement		
Job Enrichment		
Projektarbeiten		
Wissenstransfer		
Buddy / Pate bei Neueintritt		
Selbstgesteuertes Lernen, z. B. E-Learning, Computer Based Training, Web Based Training		
High Potential Programme		
Talentmanagement-Programme		
Vorträge aus anderen Abteilungen		
Auslandsaufenthalte		
Training der Führungskompetenzen		
Führungskräfte-Coaching		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Führungskräfte- und Personalentwicklung, Weiterbildung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Weiterbildung (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Führung / direkter Vorgesetzter	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Klarheit im Hinblick auf Über- und Unterstellungen, Aufgaben, Rechte / Pflichten und Verantwortlichkeiten		
Klarheit im Hinblick auf die gestellten Anforderungen		
Klarheit im Hinblick auf den individuellen Beitrag zum Unternehmenserfolg		
Ausreichende Ressourcen zur Aufgabenerledigung		
Beachtung individueller Belastungsgrenzen		
Aufgaben passend, z. B. angemessenes Niveau, neigungs- und interessengerecht, zutreffende Verteilung im Team, angemessen herausfordernd		
Wöchentliche Gespräche mit dem Vorgesetzten (ggs. Information über Neuigkeiten, Entwicklungen, Aufgabenfortschritte, Chancen)		
Weitergabe von Informationen		
Einbeziehen der Mitarbeiter bei Entscheidungen		
Angemessene eigene Entscheidungsfreiräume		
Angemessene eigene Handlungsspielräume		
Arbeitsklima		
Vermittlung von Werten, Zielen und Visionen		
Zielgespräche mit dem Vorgesetzten		
Beurteilung und Feedback des Vorgesetzten		
Kontrolle der Arbeitsergebnisse durch den Vorgesetzten		
Lob des Vorgesetzten		
Kritik des Vorgesetzten		

Führung (Fortsetzung)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Beurteilung und Feedback an den Vorgesetzten		
Vereinbarung von individuellen Entwicklungszielen, Führen von Karrieregesprächen		
Fördern von High Performern		
Fördern von High Potentials / Talenten		
Zulassen und Fördern von Innovationen		
Anerkennen und Sichtbarmachen von individuellen Leistungen und Erfolgen		
Art und Umfang der Einarbeitung		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Führung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Führung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Führung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Authentisches Führungsverhalten		
Berechenbares Führungsverhalten		
Erfolgsorientiertes Führungsverhalten		
Konsequentes Führungsverhalten		
Motivierendes Führungsverhalten		
Vertrauensvolles Führungsverhalten		
Vertrauenswürdiges Führungsverhalten		
Wertschätzendes Führungsverhalten		
<i>Weitere Aspekte aus dem Bereich "Führungsverhalten" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Aspekte aus dem Bereich "Führungsverhalten" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Aspekte aus dem Bereich "Führungsverhalten" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		

Führung (Fortsetzung)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Wöchentliche Team- oder Abteilungsrunden		
Teamwork		
Teamklima		
Feedbackgespräche oder -runden mit den Kollegen		
Strategie-, Kreativitäts-, Innovations-Workshops		
Team-Incentives		
Team-Events		
Teambuilding		
Teamziele		
Zusammenarbeit im Team		
Zusammensetzung des Teams		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Teamführung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Teamführung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Teamführung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Führung / direkter Vorgesetzter (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Personalmanagement des Unternehmens	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Durchführung von Mitarbeiterbefragungen zu Zufriedenheit und Betriebsklima		
Umsetzung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung		
Austrittsgespräche (Analyse der Fluktuationsgründe)		
Einführungs- und Einarbeitungsprogramme für neu eintretende Mitarbeiter (Onboarding)		
Dauer Stellenneubesetzung		
Begrenzung des Headhunting		
Verlängerung der Kündigungsfrist		
Personalallokation ("der richtige Mensch am richtigen Platz")		
Rückzahlung von Gratifikationen bei Kündigung		
Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Kündigung		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Personalmanagement" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Personalmanagement" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Personalmanagement" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Betreuung der Mitarbeiter durch das Personalmanagement (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		
.....		
.....		
.....		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Unternehmensführung	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Kommunikation der Unternehmensleitung: Informationsveranstaltungen etc.		
Ansprechbarkeit, "Offene Tür" / "Offenes Ohr" der Unternehmensleitung		
Bekanntmachung der Unternehmensvision, -strategie und -ziele		
Bekanntmachung der Leitwerte des Unternehmens		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Unternehmensleitungskommunikation" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Unternehmensleitungskommunikation" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Unternehmensleitungskommunikation" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Leistungsförderliches, erfolgsorientiertes Arbeitsklima		
Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur		
Kundenorientierung		
Grundsätze der Führung		
Grundsätze der Zusammenarbeit		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Unternehmenskultur" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Unternehmenskultur" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Unternehmenskultur" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Vision		
Strategie		
Ziele		

Unternehmensführung (Fortsetzung)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Zielsystem		
Anreizsystem		
Leitwerte / Mission		
Performance Management		
Fairness		
Nachhaltigkeit (wirtschaftlich, sozial, ökologisch)		
Kontinuität der Belegschaft		
Höherer Frauenanteil		
Höherer Männeranteil		
Höherer Anteil von Mitarbeitern anderer Kulturen		
<i>Weitere Aspekte im Bereich "Unternehmensführung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Aspekte im Bereich "Unternehmensführung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Aspekte im Bereich "Unternehmensführung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Führung und Steuerung des Unternehmens durch die Unternehmensleitung (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Kollegen, Geselligkeit, Zugehörigkeit	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Betriebsausflüge		
Wandertag		
Betriebsfeiern und -feste		
After Office Parties		
Bowlingbahn		
Billard-Tische		
Dart-Raum		
Tischfußball		
Cafeteria, Bistro		
Freizeitangebote		
Unternehmenskino		
Zugehörigkeitskennzeichen, z. B. Aufnäher, Aufkleber, Anstecknadeln, Abzeichen, Accessoires, Arbeitskleidung, Freizeitkleidung		
<i>Weitere Aspekte im Bereich " Kollegen, Geselligkeit, Zugehörigkeit" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Aspekte im Bereich " Kollegen, Geselligkeit, Zugehörigkeit" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Aspekte im Bereich " Kollegen, Geselligkeit, Zugehörigkeit" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Zusammenarbeit, Kollegen, Geselligkeit (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		
.....		
.....		
.....		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
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		
Erziehungs- und Familienberatung		
Regelmäßiger Kontakt in Mutterschutz- und Elternzeit		
Firmeninterne Weiterbildung während der Elternzeit		
Arbeitszeit-Stufensystem für den Wiedereinstieg nach Elternzeit		
Eltern-Kind-Büros		
Elder Care Service / Pflege von Angehörigen		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Familie" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Familie" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Home Office / Telearbeit		
Teamarbeit		
Job-Sharing in Form des Job-Pairings		
Job-Sharing in Form des Job-Splittings		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Arbeitsorganisation" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Arbeitsorganisation" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		

Work-Life-Balance (Fortsetzung)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Business Concierge (Service, der auf Wunsch zeitraubende Alltagstätigkeiten erledigt wie z. B. Geschäfts- und Privatreiseplanung, Tischreservierungen, Bestellen von Tickets, Beschaffen von Geschenken, Wegbringen und Abholen der Kinder von / zu Sport, Musikunterricht o.ä., Recherche von Fachärzten, Werkstätten, Kurierdiensten und anderen Dienstleistern)		
Haushaltshilfe		
Wäscherei / Bügelservice		
Gärtnerdienste		
Winterdienste		
Hausmeisterdienste		
Mitnahme von Hunden (Haustieren) an den Arbeitsplatz		
Tierbetreuung		
Umzugsmanagement		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Mitarbeiterunterstützung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Mitarbeiterunterstützung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Mitarbeiterunterstützung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Flexible Arbeitszeit		
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		

Work-Life-Balance (Fortsetzung)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Vertrauensarbeitszeit		
Kürzere Arbeitszeit / Teilzeitarbeit		
Urlaub		
Unbezahlter Urlaub / unbezahlte Auszeit		
Überstunden: Freizeitausgleich		
Überstunden: Monetärer Ausgleich		
Überstunden vermeiden / reduzieren		
Abgeltung von Urlaubsanspruch vermeiden		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Arbeitszeit" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Arbeitszeit" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Arbeitszeit" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Work-Life-Balance" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Work-Life-Balance" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Work-Life-Balance" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Work-Life-Balance (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		
.....		
.....		
.....		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Image, Innen- und Außenwirkung	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Betriebsmuseum		
Broschüren und Prospekte des Unternehmens		
Betriebsfeiern und -feste mit Angehörigen		
"Tag der offenen Tür"		
Betriebsbesichtigungen für Angehörige		
Betriebsbesichtigungen für Außenstehende		
Teilnahme an Unternehmenswettbewerben		
Alumni-Netzwerke		
Soziales Engagement		
Engagement für die Umwelt		
Engagement für die Region		
Mitarbeiterzeitung / Mitarbeitermagazin		
Intranet		
Employer Branding – Etablieren einer Arbeitgebermarke		
Präsenz bei Arbeitgeberbewertungsportalen		
Teilnahme an Arbeitgeberwettbewerben		
Arbeitgeber-Image, Arbeitgeberattraktivität		
Bewerbermanagement		
Einstellungsprozess		
Mitarbeiter werben Mitarbeiter		
Präsenz im Internet		
Präsenz in Social Media / Social Networks		

Image, Innen- und Außenwirkung (Forts.)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Personalmarketing		
Personalauswahl, -verfahren		
"Passung" der neuen Mitarbeiter zum Unternehmen		
Unternehmensvideo		
Recruiting-Video		
Stellenanzeigen		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Image, Innen- und Außenwirkung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Image, Innen- und Außenwirkung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Image, Innen- und Außenwirkung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Image, Innen- und Außenwirkung (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Verpflegung	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Kantinenessen		
Kantinenessen: Qualität		
Kantinenessen: Auswahl		
Essenszuschüsse		
Kostenlos Obst am Arbeitsplatz		
Kostenlos Wasser am Arbeitsplatz		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Verpflegung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Verpflegung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Verpflegung" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Verpflegung (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		
.....		
.....		
.....		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Fitnessraum / -kurse		
Zuschüsse zu Fitnessclub-Mitgliedschaften		
Swimmingpool/ Schwimmkurse		
Zuschüsse zu Schwimmverein-Mitgliedschaften		
Tennisplatz / -kurse		
Zuschüsse zu Tennisclub-Mitgliedschaften		
Golfplatz / -kurse		
Zuschüsse zu Golfclub-Mitgliedschaften		
Tischtennisplatten / -kurse		
Zuschüsse zu Tischtennisverein-Mitgliedschaften		
Ballsporthalle / -platz / -kurse		
Zuschüsse zu Ballsportverein-Mitgliedschaften		
Raum für sonstige Sportarten / -kurse		
Zuschüsse zu Vereinsmitgliedschaften sonstiger Sportarten		
Betriebssportgruppen / Belegschaftssport		
Anti-Stress-Programme, z. B. Entspannungstechniken, Meditation		
Asiatische Konzentrations-, Meditations-, Selbstverteidigungstechniken, z. B. Meditation, Tai-Chi-Chuan, Qigong		
Gesundheitschecks, z. B. Sehtest, Tests der körperlichen Leistungsfähigkeit		
Werksärztlicher Dienst		
Werksheilpraktischer Dienst		

Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness (Forts.)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Ruheräume		
Raum für Mittagsschläfchen		
Arbeitssicherheit		
Unfallschutz		
Rückkehrgespräche nach längeren Fehlzeiten		
Rauchentwöhnungsprogramm		
Mitarbeiter-Fahrräder für Anfahrt zum Arbeitsplatz		
Rückenschule		
Massagen		
Physiotherapie		
Schmerztherapie		
Spezielle Gesundheitskurse für ältere Mitarbeiter		
Regelmäßiger Kontakt in der Krankheits- und Genesungszeit		
Ferienhaus / Erholungsheim		
Impfaktionen		
Friseur		
Freiräume für individuelle Arbeitsplatzgestaltung, z. B. Blumen, Grünpflanzen, Bilder		
Namenstürschild		
Persönliche/r Sekretär/in		
Großraumbüros		
Einzelbüros		
Rückzugsmöglichkeiten für störungsfreies Arbeiten		
Schicke Büromöbel		

Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness (Forts.)	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Komfortable Büromöbel		
Fenster		
Klimaanlage		
Blick ins Grüne		
Behindertengerechte Arbeitsplätze		
Höherer Anteil behinderter Mitarbeiter		
Ergonomische Arbeitsplätze		
Critical Life Event Coaching in privaten Krisensituationen (Tod von Angehörigen, Scheidung etc.)		
Schuldnerberatung		
Psychologische Beratung		
Suchtberatung		
Selbst- und Zeitmanagementkurse		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Gesundheit, Arbeitsschutz und Wellness (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		

Bitte nehmen Sie Ihre persönliche Bewertung vor, ungeachtet der Perspektiven z. B. Ihrer Kollegen. Die Bewertung reicht von 0 Punkte (schlecht, gering) bis 10 Punkte (sehr gut, hoch).

Kultur und Kunst	Bedeutung des Aspekts für mich (0-10 Punkte)	Meine Bewertung des Ist-Zustands (0-10 Punkte)
Theateraufführungen		
Betriebliche Theatergruppe		
Chor- / Gesangsaufführungen		
Betriebliche Chor- / Gesangsgruppe		
Orchesteraufführungen		
Betriebliches Orchester / Musikinstrumentengruppe		
Kunstaussstellungen		
Betriebliche Zeichen- / Malgruppe		
Betriebliche Handarbeitsgruppe		
Freien Eintritt in Museen		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Kultur und Kunst" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Kultur und Kunst" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
<i>Weitere Maßnahmen im Bereich "Kultur und Kunst" bitte unternehmensspezifisch ergänzen!</i>		
Kultur und Kunst (Gesamtbeurteilung)		
Anmerkungen, Verbesserungsmöglichkeiten		
.....		
.....		
.....		

Erste Auswertung

Eine geringe Übereinstimmung von Bedeutung und Bewertung einzelner Aspekte ist ein Hinweis für Handlungsbedarf:

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 und Bewertung groß, so sind die mit dem Aspekt verbundenen Maßnahmen beizubehalten.

WOLF I.O. GROUP GMBH
UNTERNEHMENSBERATUNG

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

Tel. +49 (0)202 479629-0
Fax +49 (0)202 479629-29
Mail info@wiog.de

USt-IdNr.: DE267693528
Geschäftsführung: Diplom-Betriebswirt (FH) Yvonne Wolf
Handelsregister: HRB 22341, Amtsgericht Wuppertal