



Checkliste für Führungskräfte:

In 5 Schritten Mitarbeiter langfristig binden.

1. Analyse durchführen

- Istzustand erheben:** Wie ist der Status Quo der Mitarbeiterbindung in unserem Unternehmen? Wie ist der Bindungsgrad innerhalb der Belegschaft verteilt?
- Istzustand analysieren:** Wie ist der Status quo bei bestimmten Zielgruppen, wie bezüglich der Bindungsebenen, wie bezüglich der Bindungsbezüge? Wie hoch ist die Fluktuationsquote? Wie lang ist die durchschnittliche Verweildauer? Welches sind fluktuationsbegünstigende Aspekte? Welche Fluktuationsgründe werden von Weggehenden, welche von deren Kollegen genannt? Welches Image haben wir derzeit als Arbeitgeber?
- Benchmark durchführen:** Wie stellt sich unsere Arbeitgeberattraktivität gegenüber vergleichbaren Unternehmen dar? Wie gegenüber unseren bedeutsamsten Arbeitsmarkt-Wettbewerbern?

Verantwortlicher: _____ Deadline: _____

To-do: _____

Notizen:

2. Strategie festlegen

- Prognose abgeben:** Wie wird sich der für uns relevante Arbeitsmarkt verändern? Mit welchen Szenarien ist intern und extern zu rechnen? Wann sind welche personalbestandskritischen Punkte in der Zukunft zu erwarten? Wie werden sich hierdurch die o. g. Kosten verändern?
- Sollzustand definieren:** Welches ist der unter Rentabilitäts Gesichtspunkten optimale Zustand von Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität für unser Unternehmen? Welches ist unser Ziel-Arbeitgeberimage?

Verantwortlicher: _____ Deadline: _____

To-do: _____

3. Projektmanagement spezifizieren

- Budget festlegen:** Welche Mittel stehen zur Vermeidung der ergebnisrelevanten Kosten zur Verfügung?
- Qualität definieren:** Welchen Nutzen erwarten wir von dem Projekt zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und von den einzelnen Mitarbeiterbindungsmaßnahmen? Welche KPI verwenden wir für das Controlling von Projekt- und Maßnahmenerfolgen?
- Projektdauer ermitteln:** Welche Zeitschiene ist einzuhalten?

Verantwortlicher: _____ Deadline: _____

To-do: _____

Notizen:

4. Maßnahmen umsetzen

- Befragung durchführen:** Welche Maßnahmen wünschen sich unsere Mitarbeiter?
- Befragung auswerten:** Welche Maßnahmen versprechen die beste Kosten-Nutzen-Relation im Hinblick auf die Mitarbeiterzufriedenheit? Welche stärken unser Ziel-Arbeitgeberimage in der Außenwirkung?
- Führungskräfte befragen:** Besteht bei unseren Führungskräften ein ausreichendes Bewusstsein darüber, dass Mitarbeiterbindung eine nicht delegierbare Führungsaufgabe ist? Welche Maßnahmen erzielen bei den hoch erfolgskritischen Kräften die beste Kosten-Nutzen-Relation?
- Maßnahmen nutzen:** Welche Maßnahmen transportieren wir auf welchen Kanälen im Personalmarketing nach außen?

Verantwortlicher: _____ Deadline: _____

To-do: _____

5. Erfolgscontrolling

- Projektcontrolling:** Wurde die Budget-, Qualität- und Zeitvorgabe eingehalten? Wie haben sich die festgelegten KPI's verändert (z.B. Fluktuationsquote bei Spitzenkräften, Grad der Mitarbeiterbindung, Ausprägung der Arbeitgeberattraktivität etc.)
- Maßnahmencontrolling:** Welche Maßnahmen haben zu welchen Verbesserungen geführt? Welche werden intensiviert, welche eingestellt oder langsam zurückgefahren?

Verantwortlicher: _____ Deadline: _____

To-do: _____

Autor: Wolf, Gunther

Buchtipp und
weiterführende Infos:

Wolf, Gunther:
Mitarbeiterbindung. Strategie und
Umsetzung im Unternehmen.

<https://tinyurl.com/>

Mitarbeiterbindung-Buch
Ausgezeichnet mit dem Deutschen
Managementbuchpreis.

Fragen zu steuerlichen Gehaltsextras?

Wir beraten Sie gerne!

 089 / 95 46 99 00

 information-de@edenred.com

 www.edenred.de/kontakt

Edenred Deutschland GmbH
Claudius-Keller-Str. 3C • D-81669 München

