

Firma:	Anzahl Mitarbeiter:	Name, Vorname:	E-Mail:
--------	---------------------	----------------	---------

Erfolgsfaktor 3: Mitarbeiter

Geben Sie sich für jedes Handlungsfeld eine Note. Kreuzen Sie dazu in jeder Zeile ein Kästchen an, das Ihre Situation am besten beschreibt.

Datum:	Note 6	Note 5	Note 4	Note 3	Note 2	Note 1
Handlungsfeld 1 Offen kommunizieren	Es wird nicht kommuniziert. Misstrauen und Tabus bestimmen den Alltag. <input type="checkbox"/>	Nur vereinzelt und punktuell erhalten Mitarbeiter Informationen. Es wird mehr übereinander als miteinander geredet. <input type="checkbox"/>	Über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus wird nicht kommuniziert. <input type="checkbox"/>	Durch regelmäßige Publikationen und Belegschaftsversammlungen werden Mitarbeiter über zentrale Entwicklungen informiert. <input type="checkbox"/>	Mitarbeiter werden über alles informiert. Konflikte werden besprochen und Entscheidungen begründet. <input type="checkbox"/>	Kommunikation total – die Wirklichkeit ist die Wirklichkeit (gegenseitige Kritikfähigkeit). <input type="checkbox"/>
Handlungsfeld 2 Mitdenker gewinnen	Ein betriebliches Verbesserungs- und Vorschlagswesen existiert nicht. Die Mitarbeiter werden nicht als Problemlöser erkannt. <input type="checkbox"/>	Ein betriebliches Vorschlagswesen existiert nicht. Einzelne Mitarbeiter in verantwortlichen Positionen bringen gelegentlich Vorschläge ein. <input type="checkbox"/>	Ein Verbesserungs- und Vorschlagswesen existiert. Mitarbeiter machen vereinzelt Vorschläge (etwa 0,5 Vorschläge pro Mitarbeiter und Jahr). <input type="checkbox"/>	Ein strukturiertes Verbesserungs- und Vorschlagswesen ist etabliert (2 bis 3 Vorschläge pro Mitarbeiter und Jahr). <input type="checkbox"/>	4 bis 7 Vorschläge pro Mitarbeiter und Jahr. Die Umsetzungsquote wird mindestens zwei Drittel. <input type="checkbox"/>	Das traditionelle Verbesserungs- und Vorschlagswesen ist abgeschafft. Alle Mitarbeiter suchen täglich nach Verbesserungen und setzen sie selbstständig um. <input type="checkbox"/>
Handlungsfeld 3 Weiterbildung fördern	Langjährige Betriebszugehörigkeit gilt als ausreichende Kompetenz. Weiterbildung ist nicht gefragt. <input type="checkbox"/>	Nur die Führungskräfte besuchen vereinzelt Weiterbildungsmaßnahmen. <input type="checkbox"/>	Weiterbildung erfolgt sporadisch und wenig systematisch. <input type="checkbox"/>	Mitarbeiter werden zunehmend gemäß ihrer Stärken eingesetzt. Weiterbildung erfolgt gezielt durch Veranstaltungen, die der Vorgesetzte aussucht. <input type="checkbox"/>	Jeder Mitarbeiter wird gemäß seiner Stärken eingesetzt. Im Unternehmen existiert ein systematisches Weiterbildungsprogramm. <input type="checkbox"/>	Lebenslanges Lernen gehört zur Unternehmenskultur und zum Arbeitsalltag. Mitarbeiter entscheiden selbstständig über ihre Weiterbildung. <input type="checkbox"/>
Handlungsfeld 4 Verantwortung übertragen	Nur der Chef entscheidet. Dadurch ist er so stark ins Tagesgeschäft involviert, dass für strategische Überlegungen keine Zeit bleibt. <input type="checkbox"/>	Die gesamte Verantwortung liegt ausschließlich bei den Führungskräften. Mitarbeiter dürfen nicht selbstständig entscheiden. <input type="checkbox"/>	Mitarbeiter werden bei der Entscheidungsfindung punktuell hinzugezogen. <input type="checkbox"/>	Mitarbeitern wird gestattet, in begrenztem Rahmen selbstständig Entscheidungen zu treffen. Führungskräfte werden in strategische Entscheidungen mit einbezogen. <input type="checkbox"/>	Führungskräfte dürfen ihren Bereich betreffende Entscheidungen selbst treffen. Der Chef hat viel Zeit, sich um die Zukunft des Unternehmens zu kümmern. <input type="checkbox"/>	Alle Mitarbeiter dürfen ihren Bereich betreffende Entscheidungen selbstständig treffen. Das steigert Verantwortungsbewusstsein, Effizienz und Motivation. <input type="checkbox"/>
Handlungsfeld 5 Vertretungsfähigkeit garantieren	Jeder arbeitet in vorgegebenen und abgegrenzten Funktionsbereichen. <input type="checkbox"/>	Krankheit von Mitarbeitern und ähnliche Engpässe lösen Diskussionen über Notwendigkeit von Vertretungsregelungen aus. <input type="checkbox"/>	Innerhalb der Abteilung erwerben die Mitarbeiter durch Jobrotation weitere Qualifikationen. Die Organisation wird vom Vorgesetzten übernommen. <input type="checkbox"/>	Eine öffentlich zugängliche Vertretungsregelung ist vorhanden und allen Mitarbeitern bekannt. <input type="checkbox"/>	Mitarbeiter schulen sich gegenseitig und stellen ihr Wissen bereichsübergreifend zur Verfügung. <input type="checkbox"/>	Engpässe gibt es nicht, da Mitarbeiter bereichsübergreifend einsetzbar sind. Vertretungsregelungen und Schulungspläne werden laufend angepasst. <input type="checkbox"/>
Handlungsfeld 6 Mitgenießen und Mitbesitzen	Jeder Mitarbeiter erhält sein festes Gehalt. Es gibt keine Benefits. <input type="checkbox"/>	Führungskräfte erhalten eine Erfolgsbeteiligung. Kleinere Benefits werden sporadisch angeboten. <input type="checkbox"/>	Bei einem besonders guten Jahresergebnis wird eine einmalige Prämie an die Mitarbeiter ausbezahlt. Benefits werden systematisch angeboten (z. B. kostenlose Getränke und Obst). <input type="checkbox"/>	Alle Mitarbeiter erhalten eine regelmäßige Erfolgsbeteiligung sowie zahlreiche Benefits. <input type="checkbox"/>	Zusätzlich zur Erfolgsbeteiligung ist eine Kapitalbeteiligung möglich. Die Mitarbeiter wählen individuell Benefits aus. <input type="checkbox"/>	Mitarbeiter werden zu »Mit-Unternehmern«. Es besteht das Bewusstsein für den gemeinsamen Erfolg. Die Kennzahlen für das Mitarbeiterengagement liegen im Branchenvergleich unter den Top 10 %. <input type="checkbox"/>
Handlungsfeld 7 Mitarbeiter wertschätzen	Angst und Druck dominieren. Mitarbeiter werden als Kostenfaktor gesehen. Dass aus einem starken Team ein Wir-Gefühl und dadurch Bindung an das Unternehmen entsteht, spielt keine Rolle. <input type="checkbox"/>	Die Unternehmensleitung erkennt zunehmend, dass ihre Maschinen besser gepflegt werden als ihre Mitarbeiter. Punktuell werden teambildende Maßnahmen durchgeführt. <input type="checkbox"/>	Mitarbeiterbedürfnisse werden erfragt und erste Erkenntnisse umgesetzt. Nur nach herausragender Leistung erhalten Mitarbeiter Feedback. Ein Konzept zur Stärkung des Zusammenhalts wird entwickelt. <input type="checkbox"/>	Eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung wird praktiziert. Der Chef ist Mutmacher und Mentor, der den Prozess des Teambuildings aktiv begleitet. <input type="checkbox"/>	Die Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt. Eine gemeinsame Wertebasis wurde erarbeitet und wird gelebt. Der Teamzusammenhalt und die Bindung ans Unternehmen sind sehr hoch. <input type="checkbox"/>	Das Unternehmen ist geprägt von »Lust an Leistung«. Die Mitarbeiter finden Sinn in ihrer Arbeit. Der starke Teamgeist zieht Talente an, die Teil dieses Hochleistungsteams sein wollen. <input type="checkbox"/>