

Abschnitt	Frage
Leitlinien Fachkräfteentwicklung	Stellt das Unternehmen durch sein Leitbild oder Leitlinien oder Betriebsvereinbarungen oder seine Führungsgrundsätze sicher, dass der Beitrag der Mitarbeiter zum Unternehmenserfolg wertgeschätzt und die Förderung der Beschäftigten unterstützt wird?
Qualifizierungsmaßnahmen	Existieren im Unternehmen spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte im Bereich der mitarbeiterorientierten Führung und der Führungsverantwortung?
Organigramm	Ist die Verantwortlichkeit und Zuständigkeit für die Planung, Umsetzung und Auswertung von Maßnahmen zur Fachkräfteentwicklung, Fachkräftegewinnung- und Fachkräftesicherung im Unternehmen klar geregelt?
Fachkräfteentwicklung Information	Besteht für die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich über unterschiedliche Medien Informationen zur Fachkräfteentwicklung einzuholen?
Belastungsanalysen	Werden im Unternehmen regelmäßig Analysen zur Arbeitsbelastung der Mitarbeiter durchgeführt?
Steuerkreis	Gibt es einen Steuerkreis oder eine Arbeitsgruppe mit Vertretern u.a. aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Betriebsmedizin, Personal, Mitarbeitervertretung, die sich regelmäßig trifft?
Fachkräfteentwicklung-Maßnahmen	Werden durch den Steuerkreis / Arbeitsgruppe auch regelmäßig Maßnahmen/Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung- und Fachkräftesicherung geplant, umgesetzt, kontrolliert und wieder ausgewertet, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Gang zu setzen?
Fachkräfteentwicklung Ressourcen	Stellt die Organisation ausreichend Personal und Sachmittel zur Förderung von Fachkräften zur Verfügung?
Bedarfsermittlung	Existieren Strukturen zur mitarbeiterorientierten Bedarfsermittlungen wie auch Verbesserungsmaßnahmen?
Überprüfung	Erfolgt regelmäßig eine Überprüfung des IST-Standes und der zielgruppenspezifischen Auswirkungen nach den durchgeführten Maßnahmen mittels einer Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit z.B. durch Befragung oder Einzelgespräch?
Kennzahlen	Erhebt das Unternehmen regelmäßig ausgewählte Employer Branding-Kennzahlen?
Externe Kommunikation	Hat das Unternehmen einen vitalen, interaktiven Internetauftritt, und werden dort die besonderen Mitarbeiterleistungen kommuniziert?
Externe Kommunikation	Nutzt das Unternehmen Social Media (Facebook, Xing, Twitter, Instagram etc.) für die Kommunikation der besonderen Mitarbeiterleistungen umso Fachkräfte anzuziehen?
Externe Kommunikation	Ist das Unternehmen auf Bewertungsportalen (z.B. kununu, Google plus etc.) präsent und aktiv und informiert über das Thema?
QM-Vorgaben	Arbeitet das Unternehmen nach geregelten Vorgaben wie mit Dokumenten, Aufzeichnungen, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen, Lenkung von fehlerhaften Produkten/Dienstleistungen und internen Audits verfahren wird?

Fachkräfteentwicklungsbericht	Erstellt die Organisation im Rahmen des Fachkräftegewinnungs- und Fachkräftesicherungsystems einen Bericht?
-------------------------------	---

Abschnitt	Frage
Führung Personal	Haben Sie einen Mitarbeiter bestimmt, der für die Verwaltung und Pflege Ihrer Verträge und Vertragsvorlagen zuständig ist?
Führung Personal	Haben Sie eine Auflistung sämtlicher personalrelevanten Verträge Ihres Unternehmens, die nach Bereichen strukturiert ist und die wesentliche Daten der jeweiligen Verträge (mit Kündigungsfrist bzw. Auslauftermin) überblicksartig angibt?
Führung Personal	Achten Sie bei Niederschrift des Vertragsinhalts auf eine genaue, vollständige und für beide Vertragsparteien gleich verständliche Beschreibung des jeweiligen Leistungsgegenstands bzw. Vertragsverhältnisses?
Führung Personal	Ist der Prozess der Personalverwaltung strukturiert beschrieben?
Führung Personal	Werden mit den Mitarbeitern und Partnern (externe Buchhaltung, StB), die personenbezogene Daten verarbeiten, entsprechende Datenschutzvereinbarungen getroffen?
Führung Personal	Existiert eine aktuelle Mitarbeiterliste mit den wichtigsten Kontaktdaten?
Vertragsvorlagen	Haben Sie Vertragsvorlagen für Arbeitsverträge?
Vertragsvorlagen	Haben Sie (unbefristete) Verträge mit Arbeitnehmern?
Vertragsvorlagen	Haben Sie befristete Arbeitsverträge und erfüllen diese die Vorgaben des Teilzeitbefristungsgesetzes?
Vertragsvorlagen	Haben Sie Dienst- und Werkverträge?
Mitarbeiter	Haben Sie eine Regelung zur Verhinderung von Scheinselbstständigkeit?
Mitarbeiter	Wird für jeden Mitarbeiter ein Personalstammblatt erstellt?
Mitarbeiter	Ist eine Datenschutzerklärung pro Mitarbeiter erstellt, unterschrieben und sauber abgelegt?
Mitarbeiter	Gibt es für alle Mitarbeiter entsprechende Arbeitsverträge und sind diese sauber strukturiert abgelegt?
Mitarbeitergespräch	Wird mit jedem Mitarbeiter 1x pro Jahr ein Zielvereinbarungsgespräch durchgeführt und protokolliert?
Mitarbeitergespräch	Werden in den Kritikgesprächen Minderleistungen angesprochen und entsprechend Hilfestellungen gegeben, um die Leistung künftig zu erreichen?
Mitarbeitergespräch	Erfolgen die Abmahnungen rechtskonform und werden diese schriftlich dokumentiert?
Funktionsbeschreibung	Sind die Sachkenntnisnachweise für jeden Mitarbeiter vollständig und sauber abgelegt?
Funktionsbeschreibung	Existieren für alle Mitarbeiter und ausgeschriebenen Stellen Arbeitsplatzbeschreibungen?
Bewerbung	Werden Stellenausschreibungen rechtskonform ausgestellt und vermeiden Sie Diskriminierungen, die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unzulässig sind, und dokumentieren Sie dies?
Bewerbung	Werden die Bewerbungen systematisch behandelt, nicht benötigte Bewerbungen zurückgeschickt und gibt es einen Nachweis dafür?
Kündigung	Haben Sie Vorlagen für Kündigungsschreiben?
Kündigung	Achten Sie bei Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern auf den Kündigungsschutz, die Schriftform und die Beweisbarkeit des Zugangs?

Kündigung	Haben Sie eine strukturierte Ablage Ihrer Kündigungsschreiben?
-----------	--

Recruiting Active Sourcing ID 522

Abschnitt	Frage
Kandidatenbeschreibung	Existieren immer Beschreibungen der idealen Kandidaten vor Suchbeginn?
Rollenbeschreibung	Existieren immer attraktive Rollenbeschreibungen für die zu besetzenden Stellen, bereits vor Suchbeginn?
Außendarstellung	Existiert das Bewusstsein im Unternehmen, dass die Außendarstellung für den Recruitingenerfolg sehr wichtig ist und wird dies auch umgesetzt?
Positionierung	Ist die Positionierung als guter Arbeitgeber gegenüber den Mitbewerbern definiert und wird sie auch sichtbar umgesetzt?
Arbeitgebermarke	Ist das eigene Unternehmen als Arbeitgebermarke so bekannt bei potentiellen Kandidaten, dass immer genügend qualifizierte Bewerbungen auf die Stellenanzeigen kommen?
Profile	Sind die Xing/LinkedIn Profile bzw. Ihre Xing/LinkedIn Unternehmensseiten attraktiv und werden sie systematisch gepflegt?
Wettbewerber	Verfügen Sie über eine aktuelle Übersicht der Wettbewerber um ähnliche Bewerbergruppen und unterscheiden Sie sich mit Ihren Angeboten klar von diesen im positiven Sinne?
Strategie	Haben Sie eine effektive Vorgehensweise und Strategie für die Rekrutierung entwickelt und wird diese umgesetzt?
Zufriedenheit	Ist die Kandidatenzufriedenheit bzgl. des Einstellungsprozesses sehr hoch und führt diese zu Weiterempfehlungen?
Direktansprache	Werden die Möglichkeiten, Kandidaten mittels Direktansprache in Xing und LinkedIn zu finden und zu gewinnen, systematisch genutzt?
Prozess	Gibt es im Unternehmen Prozesse, um aktiv angesprochene Kandidaten (XING, LinkedIn) schnell und begeisternd durch den Recruitingprozess zu führen?
Widerstände	Liegen Vorbehalte oder Ängste in Bezug auf die Direktansprache von Kandidaten in XING/LinkedIn vor?
Ressourcen	Stellt die Organisation für das Active Sourcing als zeitintensiven Prozess ausreichend Kapazitäten zur Verfügung?
Qualität	Ist die Qualität der auf Stellenausschreibungen eingehenden Bewerbungen hoch?
Einarbeitung	Wurde ein Konzept die Einarbeitung neuer Mitarbeiter (Einarbeitungszeit, Mentor) entwickelt, damit sie erfolgreich durch die Probezeit kommen?

Abschnitt	Frage
Roadmap	Haben Sie eine Roadmap für die interne Markeneinführung / Changeprozess mit einem gut ausgestatteten Budget und klaren Verantwortlichkeiten entwickelt?
Information	Werden die Führungskräfte und Mitarbeiter möglichst früh über den Markenentwicklungs- und Changeprozess informiert?
Information	Inszeniert und kündigt die Führung ganz offiziell und möglichst auch authentisch die Markeneinführung / den Changeprozess an?
Information	Ist der richtige Zeitpunkt für die Markenpräsentation / Changeprojektpräsentation bestimmt?
Markenbotschafter	Sind in der Markeneinführung / dem Changeprozess im Unternehmen möglichst frühzeitig Markenbotschafter gefunden und entwickelt worden?
Schulung	Werden die mit der Markeneinführung / Changeprozess angestoßenen Veränderungen ganzheitlich begleitet und unterstützt?
Schulung	Sind Maßnahmen zur Entwicklung von Fähigkeiten für Markeneinführung / Changeprozess entwickelt und werden diese aktiv umgesetzt?
Vorgabe	Sind klare Strukturen und Vorgaben für Markeneinführung / Changeprozess entwickelt und kommuniziert?
Innere Marke	Pflegen Sie die Marke auch nach innen? (Logo, CI, Gadgets, Kult?)
Innere Marke	Binden Sie die Mitarbeiter in die Markenentwicklung und Changeprozess mit ein?
Innere Marke	Und für die Zukunft gilt: Suchen Sie sich Ihre Mitarbeiter künftig markenkonform aus! Haben Sie hier ein Verfahren entwickelt?

Abschnitt	Frage
Arbeitsschutz	Ist der Arbeitsschutz im Unternehmen klar geregelt und kann dies nachgewiesen werden? (Muss-Kriterium)
DGUV II	Werden im Unternehmen regelmäßig Analysen zur Arbeitsbelastung der Mitarbeiter auf Basis der DGUV II durchgeführt und dokumentiert? (Gefährdungsanalyse / Muss-Kriterium)
Psychische GB	Werden im Unternehmen regelmäßig Analysen zur Psychischen Gefährdung / Belastung der Mitarbeiter durchgeführt und dokumentiert? (Muss-Kriterium)
BGF	Bietet das Unternehmen insgesamt mindestens 3 Präventionsmaßnahmen pro Jahr aus den Bereichen Ernährung, Entspannung, Bewegung bzw. medizinischer Vorsorge an? (Muss-Kriterium)
Prävention	Bietet das Unternehmen sonstige innovative Präventionsmaßnahmen an? (Kann-Kriterium)
Leitbild	Stellt das Unternehmen durch sein Leitbild oder seine Leitlinien / Führungsgrundsätze sicher, dass der Beitrag der Mitarbeiter zum Unternehmenserfolg wertgeschätzt und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten unterstützt wird? (Kann-Kriterium)
Zuständigkeit	Ist die Verantwortlichkeit und Zuständigkeit für die Planung, Umsetzung und Auswertung von Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit im Unternehmen klar geregelt? (Kann-Kriterium)
Information	Besteht für die Mitarbeiter die Möglichkeit sich über unterschiedliche Medien Informationen zum BGM oder dessen Aktivitäten einzuholen? (Kann-Kriterium)
Gesundheitsbericht	Erstellt die Organisation im Rahmen des BGM-Systems einen Gesundheitsbericht? (Kann-Kriterium)
Mitarbeiterentwicklung	Sind Incentives, Weiter- und Fortbildungen für die Mitarbeiter / Führungskräfte zum Thema Gesundheit Bestandteil der Unternehmenskultur? (Kann-Kriterium)
Feedback	Können die Mitarbeiter Kritik üben (z.B. Gästebuch, Feedback-Bogen) bzw. Vorschläge für Gesundheitsförderungsmaßnahmen einbringen? (Kann-Kriterium)
Internet	Hat das Unternehmen einen vitalen, interaktiven Internetauftritt, und werden dort die Gesundheitsmaßnahmen kommuniziert? (Kann-Kriterium)
Social Media	Nutzt das Unternehmen Social Media (Facebook, Xing, Twitter, Instagram, Whatsapp etc.) für die Kommunikation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements? (Kann-Kriterium)
Bewertungsportale	Ist das Unternehmen auf Bewertungsportalen (z.B. kununu, Google plus etc.) präsent und aktiv und informiert über das Thema? (Kann-Kriterium)

Abschnitt	Frage
Gesetzliche Pflicht	Werden in der Organisation gemäß Arbeitsschutzgesetz regelmäßig Gefährdungsanalysen zur Arbeitsbelastung der Mitarbeiter und die arbeitsschutzrechtliche Betreuung (DGUV II) durchgeführt?
Gesetzliche Pflicht	Werden in der Organisation regelmäßig Analysen zur Psychischen Gefährdung / Belastung der Mitarbeiter durchgeführt, ggfs. Maßnahmen abgeleitet und dokumentiert?
Gesetzliche Pflicht	Ist ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (kurz: BEM) etabliert?
BGM-Struktur	Stellt die Organisation über Grundsatzserklärungen sicher, dass die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten als wichtig erkannt wird?
BGM-Struktur	Wurden für die Organisation sowohl qualitative als auch quantitative Ziele zum BGM festgelegt?
BGM-Struktur	Ist die Verantwortlichkeit und Zuständigkeit für die Planung, Umsetzung und Auswertung von Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit klar geregelt?
BGM-Struktur	Erstellt die Organisation BGM-Jahresplanungen / Maßnahmen, Projekte?
BGM-Struktur	Werden die BGM-Themen im Führungskreis regelmäßig besprochen?
BGM-Struktur	Gibt es einen Steuerkreis oder eine Arbeitsgruppe mit Vertretern, u.a. aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Betriebsmedizin, Personal, Mitarbeitervertretung, die sich regelmäßig treffen?
BGM-Struktur	Stellt die Organisation ausreichend Personal und Sachmittel zur Förderung von Gesundheit zur Verfügung?
IST-Situation	Existieren Strukturen zu mitarbeiterorientierten Bedarfsermittlungen wie auch Verbesserungsmaßnahmen?
IST-Situation	Kennt die Organisation den monatlichen bzw. jährlichen Krankenstand und wird dieser mit den Durchschnittswerten der Region oder der Branche regelmäßig verglichen?
IST-Situation	Ist der Organisation der Altersdurchschnitt und die Altersstruktur der Belegschaft bekannt und ist sie auf den demographischen Wandel vorbereitet?
Führung	Werden die Führungskräfte der Organisation für die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter sensibilisiert?
Führung	Sind Weiter- und Fortbildungen für die Mitarbeiter zum Thema Gesundheit Bestandteil der Organisationskultur?
BGM-Maßnahmen	Werden regelmäßig Gesundheitstage in der Organisation durchgeführt?
BGM-Maßnahmen	Bietet die Organisation Präventions- und BGF-Maßnahmen pro Jahr aus den Bereichen Ernährung, Entspannung, Bewegung bzw. medizinischer Vorsorge an?
BGM-Maßnahmen	Sind die Arbeitsplätze nach den modernen Erkenntnissen der Ergonomie gesundheitsgerecht eingerichtet?
BGM-Maßnahmen	Besteht für die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich über unterschiedliche Medien Informationen zum BGM oder dessen Aktivitäten einzuholen?
BGM-Maßnahmen	Können die Mitarbeiter Kritik üben (z.B. Gästebuch, Feedback-Bogen) bzw. Vorschläge für Gesundheitsförderungsmaßnahmen einbringen?
Mitarbeiter	Bietet die Organisation den Mitarbeitern neben dem Barlohn besondere Mitarbeiter-Benefits?

Mitarbeiter	Ist der Bewerbungsprozess aktiv und modern gestaltet?
Externe Kommunikation	Verfügt die Organisation über einen vitalen, interaktiven Internetauftritt und werden dort die Aktivitäten im Bereich Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung kommuniziert?
Externe Kommunikation	Nutzt die Organisation Social Media (Facebook, Xing, Twitter, Instagram, WhatsApp etc.) für die Kommunikation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der BGF-Maßnahmen?
Externe Kommunikation	Ist die Organisation auf Bewertungsportalen (z.B. kununu, Google plus etc.) präsent bzw. aktiv und informiert über das Thema?
Reporting	Erstellt die Organisation im Rahmen des BGM-Systems einen Gesundheitsbericht?
Reporting	Existieren Anforderungen, Kriterien und Kennzahlen um die Leistungsfähigkeit und Leistungsergebnisse des Arbeitssystems zu bewerten und zu messen?
Reporting	Arbeitet die Organisation nach geregelten Vorgaben, wie mit Dokumenten, Aufzeichnungen, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen, Lenkung von fehlerhaften Produkten/Dienstleistungen und internen Audits verfahren wird?
Reporting	Erfolgt regelmäßig eine Überprüfung des IST-Standes und der zielgruppenspezifischen Auswirkungen mittels einer Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit?
Reporting	Führt die Organisation mind. 1 x jährlich in geeigneten Abständen ein entsprechendes BGM-Systemaudit durch?