

1. Durchschnittliche Leistungsbereitschaft

Wie viel der möglichen Arbeitsleistung rufen Ihre Mitarbeiter Ihrer Einschätzung nach ab?

- 60% 70% 80% 90%

Was bedeutet das umgerechnet in Gehaltskosten?

€

2. Kompensierbare Mitarbeiter/Freiberufler

Von wie vielen Mitarbeitern könnten Sie bei einer generellen Leistungssteigerung ersatzlos trennen?

- 1 2 mehr als 2

Wie hoch wären die Einsparungen pro Jahr?

€

3. Fehltage

Welcher Anteil der Fehltage sind Ihrer Meinung nach in Wahrheit Lustlosigkeit?

- 30% 40% 50% mehr

Wenn sich dieser Wert halbiert, was würde das für Frage 2 bedeuten?

€

4. Überstunden

Wie viele wären durch eine Produktivitätssteigerung und reduzierte Fehltage vermeidbar?

- 50% 60% 70% mehr

Welchen Einsparungen ergeben sich daraus?

€

5. Fluktuation

Wie hoch ist die jährliche Fluktuation in Ihrem Unternehmen, und welche Kosten entstehen hierdurch?

- 5% 10% mehr

Was würde eine Halbierung dessen durch ein besseres Betriebsklima und eine höhere Bindung ans Unternehmen bedeuten?

€

6. Kundenzufriedenheit

Welchen monetären Wert hat eine spürbar höhere Kundenzufriedenheit für Ihr Unternehmen?

Welche Summe könnten Sie einsparen, wenn Ihre Mitarbeiter anfangen mehr unternehmerisch, denn als Arbeitnehmer zu denken?

€

7. Mehr Top-Kräfte statt B-Lösungen

Welchen Auswirkungen hätte eine höhere Dichte an High-Performern für Ihr Unternehmen?

Bewerten Sie unter dieser Annahme erneut Frage 2. Können Sie den Wert eines High-Performers verglichen mit einem durchschnittlichen Bewerber beziffern?

€

8. Redundanz der unteren Führungsebene

Ist es vorstellbar Führungsebenen zu kompensieren, sofern mehrere der obigen Verbesserungen eintreten?

- Ja Nein

Welche der Verbesserungen müssten dazu eintreten?

Welche Summe könnten Sie hierdurch einsparen?

€

Summe aller Punkte:

€