




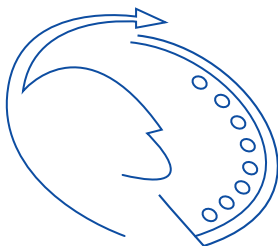
**MITARBEITENDE  
FÜHREN, ENTWICKELN,  
ENTLÖHNEN**



**ALS VORBILDICHE ARBEITGEBERIN  
SCHAFFEN WIR VORAUSSETZUNGEN  
FÜR EIN MOTIVIERENDES UND LEISTUNGS-  
ORIENTIERTES ARBEITSKLIMA, DAS DIE  
BESTEN KRÄFTE ANZIEHT.**

**UNTERNEHMENSLEITBILD DER MIGROS**

# DAS FÜHRUNGS- UND LOHNSYSTEM DER **MIGROS**



**M-FEE**

Mitarbeitende führen, entwickeln, entlönnen



# WAS IST M-FEE?

Mit dem Führungsinstrument M-FEE bewertet die Migros<sup>1</sup> die Funktion und die Leistung der Mitarbeitenden. Die Abkürzung M-FEE bedeutet: Mitarbeitende führen, entwickeln, entlönnen.

- Mitarbeitende** Mitarbeitende sind kompetente und geschätzte Partnerinnen und Partner des Unternehmens.
- Führen** Klare Zielsetzungen und konstruktive Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden stärken das Vertrauen und die Identifikation mit dem Unternehmen.
- Entwickeln** Vorgesetzte erkennen die Fähigkeiten, Potenziale und Anliegen der Mitarbeitenden. Sie fördern Mitarbeitende durch individuelle Massnahmen.
- Entlönnen** Die Migros bewertet Funktion und Leistung nach einheitlichen Kriterien. Sie zahlt für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn.

<sup>1</sup>Migros steht für alle Unternehmen der Migros-Gemeinschaft

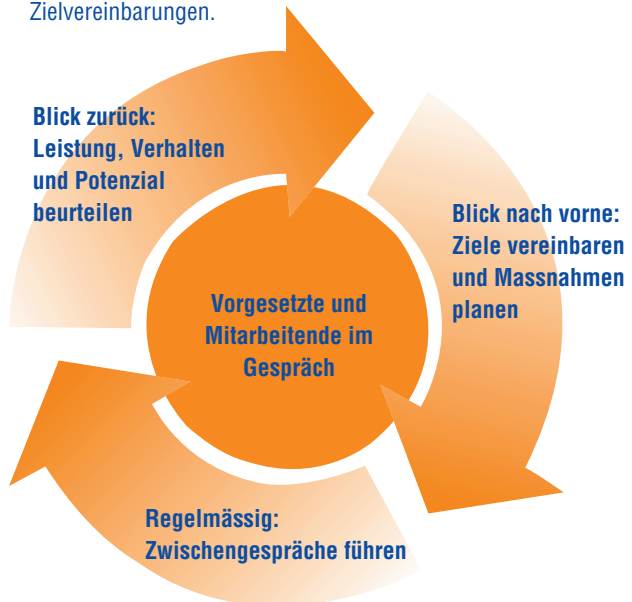


# FÜHREN

Die Migros pflegt eine Führungskultur, die auf dem Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden basiert.

Vorgesetzte und Mitarbeitende führen mindestens einmal im Jahr ein ausführliches Mitarbeitergespräch. Dabei schauen sie gemeinsam auf die vergangenen Monate, die erbrachte Leistung und das Verhalten am Arbeitsplatz zurück. Sie besprechen die aktuelle Situation und vereinbaren neue Ziele.

Die Funktionsumschreibung gibt Auskunft über die Erwartungen und Anforderungen an die Mitarbeitenden. Sie ist die Grundlage für das Mitarbeitergespräch und die Zielvereinbarungen.





# ENTWICKELN

Die Migros fördert ihre Mitarbeitenden und unterstützt sie in der beruflichen Weiterentwicklung.

Mitarbeitende sollen entsprechend ihren Fähigkeiten am richtigen Ort eingesetzt werden. Mitarbeitergespräche zeigen, wie diese Fähigkeiten gezielt entwickelt und gefördert werden können: Mit welchen Massnahmen würden die Mitarbeitenden ihre Ziele noch besser erreichen? Wohin soll die berufliche Entwicklung gehen? Welche Weiterbildung wäre sinnvoll?

Vorgesetzte und Mitarbeitende diskutieren ihre Vorstellungen und Wünsche. Dann vereinbaren sie konkrete Massnahmen zur Umsetzung.



# ENTLÖHNEN

Die Migros will die zur Verfügung stehende Lohnsumme gerecht aufteilen.

Das Unternehmen überprüft jährlich die Löhne und passt sie an. Dabei werden Funktion, Berufserfahrung und individuelle Leistung berücksichtigt. Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

- Funktion** Die Funktion bildet die Basis für den Lohn. Je anspruchsvoller eine Aufgabe ist, desto höher ist die Funktion eingestuft.
- Erfahrung** Berücksichtigt werden die migrosintene Berufserfahrung, anwendbares Know-how aus anderen Unternehmen und das Lebensalter.
- Leistung** Leistung zahlt sich aus. Je besser die vereinbarten Ziele erfüllt wurden, desto höher ist der Leistungsanteil des Lohns.

# Das Mitarbeitergespräch

Der Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden ist das wichtigste Führungselement. Je besser Vorgesetzte und Mitarbeitende das Mitarbeitergespräch vorbereiten, desto grösser ist der Nutzen.

## Vorbereitung für Mitarbeitende

Sie erhalten von Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten ein Formular, das Ihnen bei der Vorbereitung hilft. Nehmen Sie sich einige Tage vor dem Gespräch Zeit und denken Sie über Ihre Arbeit nach.

Beispiele nützlicher Vorbereitungsfragen:

- Welche Ziele habe ich erreicht? Was lief gut, was weniger? Welche neuen Ziele möchte ich erreichen?
- Womit bin ich in meinem Arbeitsumfeld zufrieden? Was müsste verbessert werden? Wie zufrieden bin ich mit meiner oder meinem Vorgesetzten?
- Was sind meine beruflichen Ziele? Möchte ich andere Aufgaben übernehmen?

### **Vorbereitung für Vorgesetzte**

Beobachten und thematisieren Sie die Leistung und das Verhalten der Mitarbeitenden das ganze Jahr hindurch. Nehmen Sie sich für das Mitarbeitergespräch genug Zeit und bereiten Sie es sorgfältig vor.

Beispiele nützlicher Vorbereitungsfragen:

- Welche Ziele hat der Mitarbeiter erreicht? Was lief gut, was weniger? Konnte er besondere Erfolge erzielen? Welche neuen Ziele sollten vereinbart werden?
- Welches Potenzial hat die Mitarbeiterin? Könnte sie andere Aufgaben übernehmen? Welche Weiterbildungsmaßnahmen kommen für sie in Frage?
- Wie sind Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit des Mitarbeiters? Bringt er neue Ideen ein? Wie ist sein Teamverhalten?

Ergänzende Hinweise finden Sie in Ihrem M-FEE-Handbuch.



## **WEITERE INFORMATIONEN**

Haben Sie Fragen zu M-FEE? Wenden Sie sich an eine der folgenden Stellen:

- Linienvorgesetzte
- Personalverantwortliche
- M-FEE-Verantwortliche des Unternehmens

### **IMPRESSUM**

Migros-Genossenschafts-Bund MGB

Direktion HR M, HR-Services

Gestaltung und Produktion: Media Services Limmatdruck AG

Fotografie: Hans-Ulrich Lischer, Dick Vredenburg, Gee Ly

© MGB 2005

