

Great Place to Work® Institute Deutschland

Benchmarkstudie „Arbeitsplatzkultur“

Wettbewerb

„Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011“



Das Gütesiegel für Arbeitsplatzkultur.
Jetzt zur Benchmarkstudie und zum Wettbewerb anmelden.

Jede Einrichtung im
Gesundheitswesen kann ein
ausgezeichneter Arbeitgeber werden.

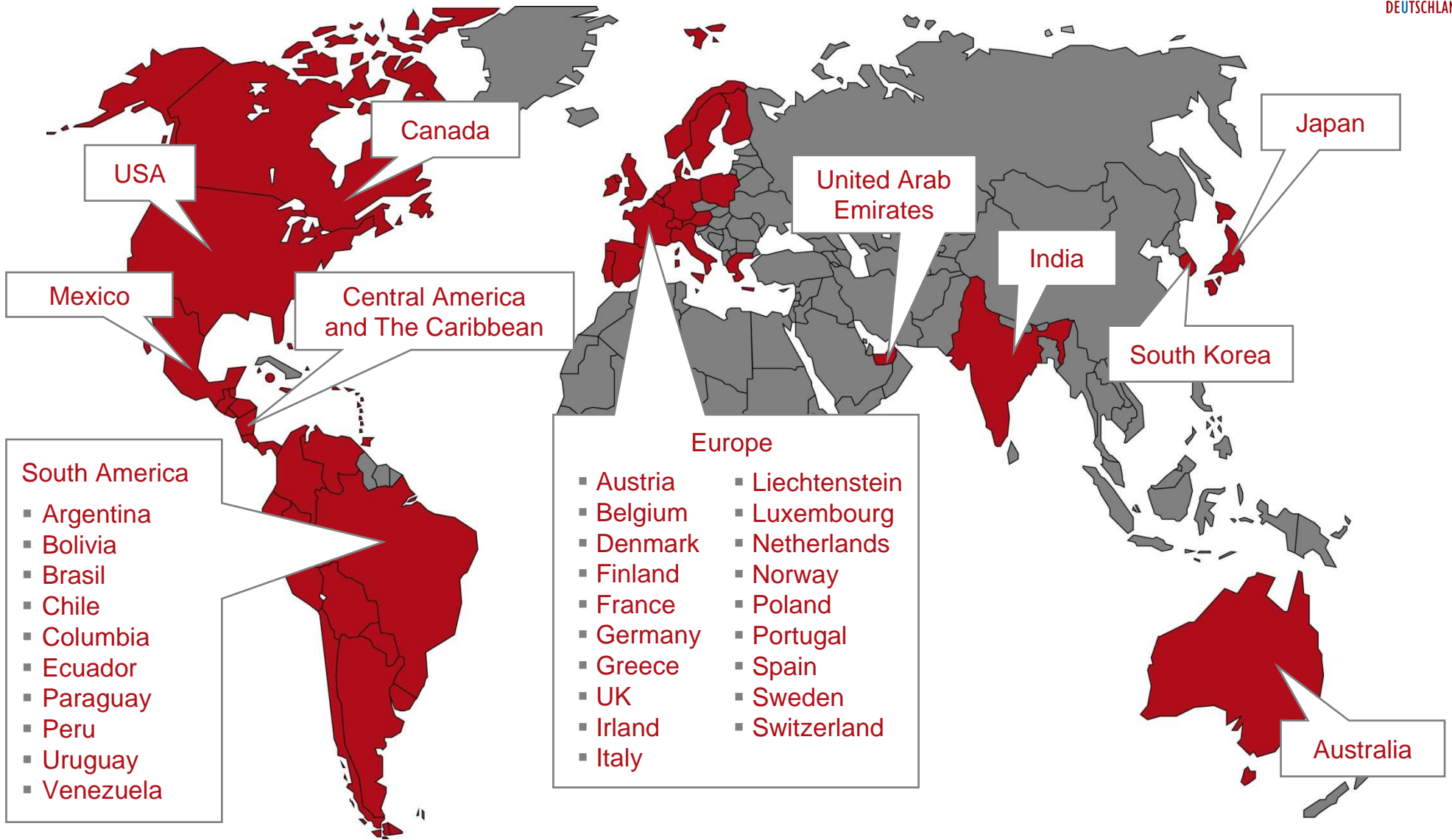
Das Great Place to Work® Institute

- Anfang: Gründung 1991 in den USA, seit 2002 in Deutschland, 37 Länder weltweit (ca. 400 Mitarbeiter)
- Anspruch: Wir sind die Experten für Arbeitsplatzkultur!
- Auftrag: Wir unterstützen Einrichtungen beim Aufbau und der Weiterentwicklung einer attraktiven, motivierenden und erfolgsfördernden Arbeitsplatzkultur.
- Ziel: Organisationen und Beschäftigte profitieren!
 - Mehr Zufriedenheit, Gesundheit und Identifikation bei der Arbeit
 - Hohes Engagement der MitarbeiterInnen, höhere Produktivität und höhere Attraktivität als Arbeitgeber
- Tätigkeit:
 - Analyse, Beratung, Schulung: Vertrauensbildende Maßnahmen
 - Benchmarkbefragungen, Beste-Arbeitgeber-Auszeichnungen.
- Konzept:
 - Great Place to Work® Modell: Maßnahmen und Werte
 - Mitarbeiterperspektive und Managementansatz
 - Benchmarking und Best-Practice
 - Commitment und Prozess
 - Vertrauen fördert den Erfolg!



Wissen: Jede Einrichtung kann ein ausgezeichneter Arbeitgeber werden!

Great Place to Work® International



Great Place to Work® Leistungsportfolio

Die Umsetzung einer Great Place to Work® Kultur ist ein Prozess mit verschiedenen Stationen und Herausforderungen. Für ein erfolgreiches Beschreiten dieses Weges bieten wir Einrichtungen aller Größen und Branchen eine Reihe wirksamer und bewährter Instrumente und Dienstleistungen.

Beratung

Kundenindividuelle Analyse- und Beratungsleistungen zur Entwicklung der Arbeitsplatzkultur

- Trust Audit® Fokusgruppen
- Trust Index® Mitarbeiterbefragung
- Trust Appraisal® Führungskräfte-Feedback
- Great Place to Work® Starter Package
- Follow-up Beratung und Dienstleistungen

Benchmarking

Vergleichende Untersuchungen zur Arbeitsplatzkultur; Ermittlung und Prämierung ausgezeichneter Arbeitgeber

- Nationale und internationale Benchmarkstudien
- Jährliche Beste-Arbeitgeber-Wettbewerbe
- Great Place to Work® Gütesiegel
- Benchmark- und Best Practice-Datenbanken

Bildung

Systematische Wissensvermittlung zum Thema Arbeitsplatzkultur

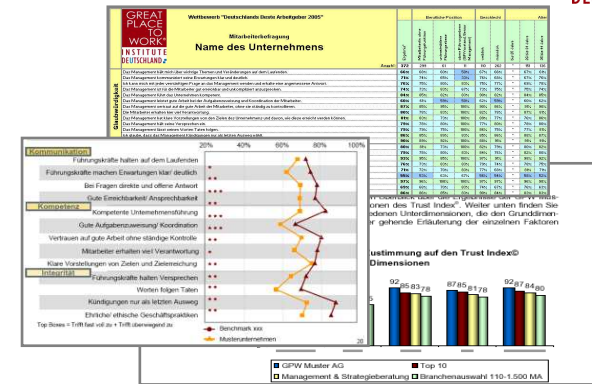
- Regelmäßige Great Place to Work® Fachkongresse
- Seminare und Schulungen
- Publikationen
- Aus- und Weiterbildung
- Netzwerkbildung

Benchmarkstudie und Wettbewerb Philosophie & Zielsetzung

- **Unterstützung für engagierte Arbeitgeber**
 - Unabhängiges Feedback zur Qualität der erfolgskritischen Arbeitsplatzkultur
 - Einfache Durchführung
 - Vielfältige und einzigartige Benchmark-Möglichkeiten zur fundierten Standortbestimmung
 - Austausch zu Best Practices und Netzwerkbildung

- **Anerkennung und Prämierung für sehr gute Arbeitgeber**
 - Ermittlung der 25 besten Einrichtungen als „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“
 - Vorstellung unterteilt nach Unternehmensgrößen
 - Gütesiegel „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“ zur Verwendung in der Unternehmenskommunikation
 - Veröffentlichungen in Fach- und Publikumszeitschriften

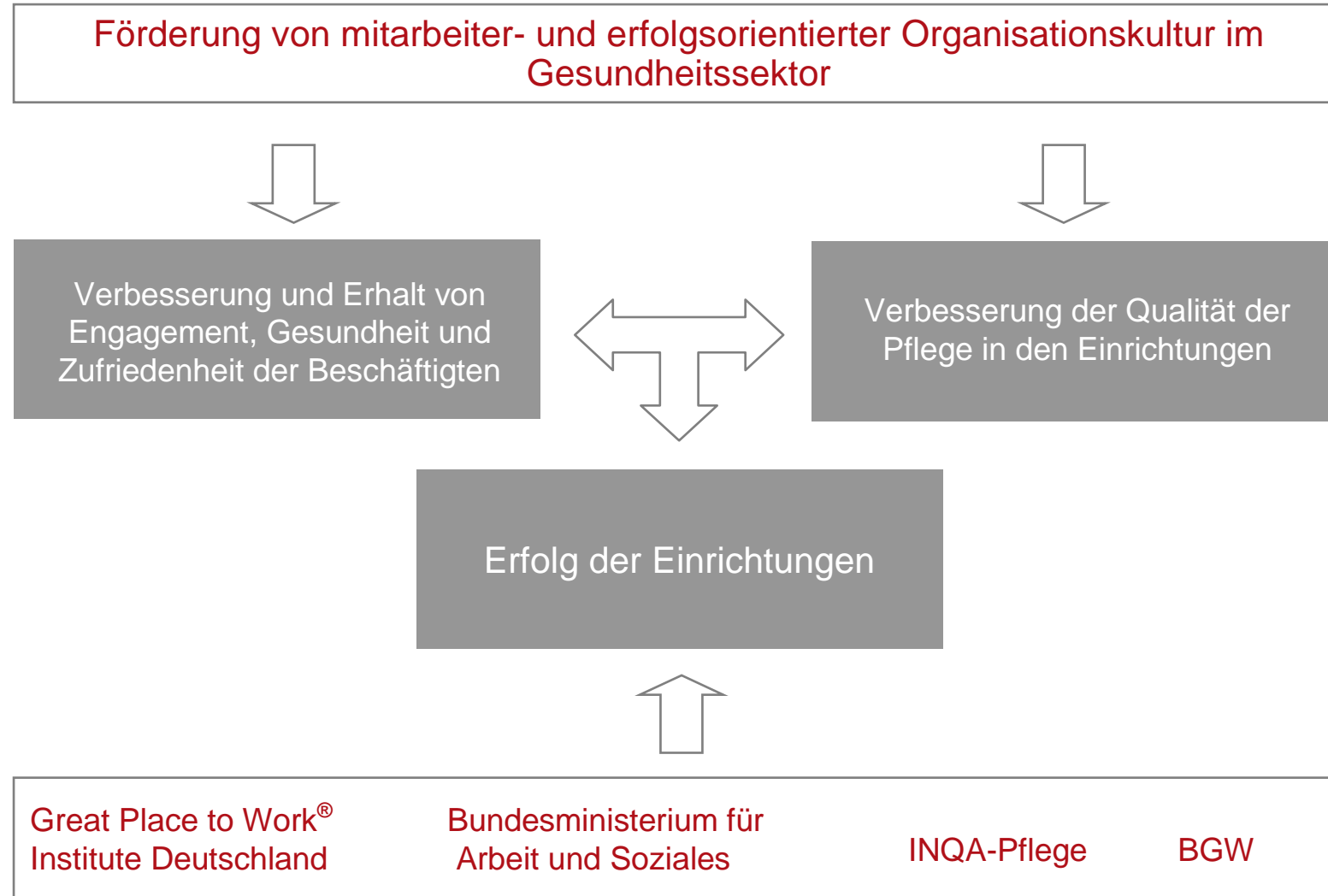
- **Verbreitung erfolgreicher, mitarbeiterorientierter Unternehmenskulturen**
 - Leuchtturmeffekt der Siegereinrichtungen * Sogwirkung
 - Kongresse & Veröffentlichungen



03.02.2010, Prämierungsveranstaltung „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2010“ in Berlin

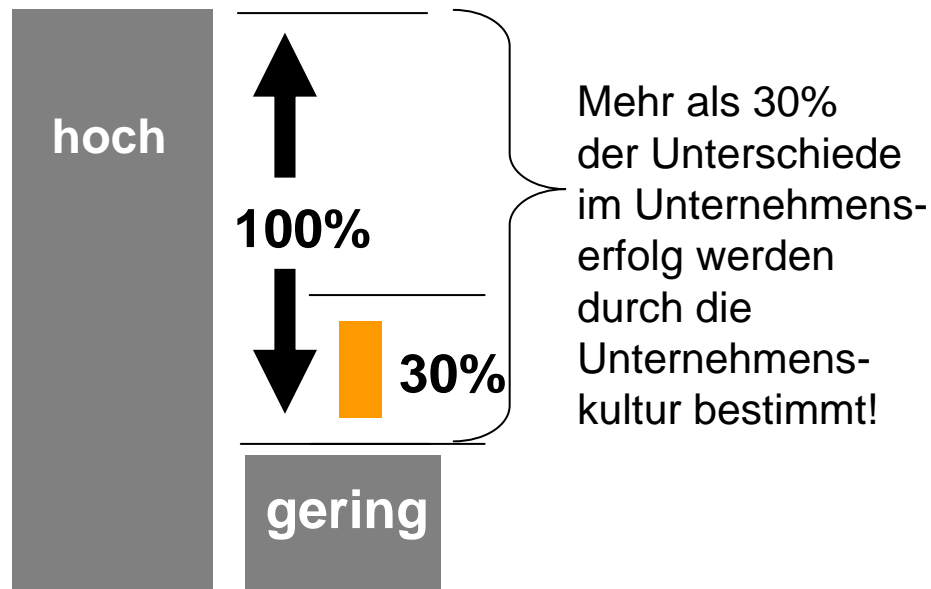


Übergeordnete Zielsetzung



Erfolgsbeitrag ausgezeichneter Arbeitsplatzkultur

Wirtschaftlicher Erfolg



Erfolg
↑
Kultur

*Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2006/2007). Anteil der erklärten Varianz, Korrigiertes R-Quadrat ($R^2 = .31$).

Empfehlungsbereitschaft

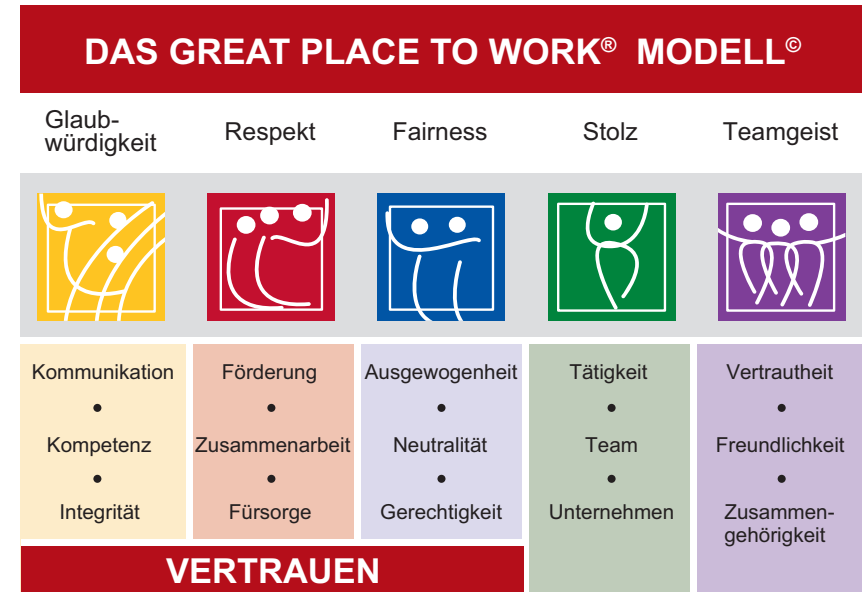
„Die Leistungen unserer Einrichtung kann ich kranken und pflegebedürftigen Freunden, Bekannten und Angehörigen nur empfehlen.“*



*Dargestellt sind Korrelation nach Pearson (r) zwischen den angegebenen Aussagen.

Determinanten ausgezeichneter Arbeitsplatzkultur

- Das Great Place to Work® Modell® zeigt, was aus Sicht der Beschäftigten einen ausgezeichneten Arbeitgeber ausmacht.
- Das Modell fasst zwei Ebenen der Arbeitsplatzkultur zusammen: Zum einen werden die Handlungs- und Erlebnisfelder aufgeführt, die die relevante Arbeitspraxis der Mitarbeiter abbilden – von der offenen Kommunikation bis hin zum Zusammengehörigkeitsgefühl im Team. Zum anderen werden die übergeordneten Werte vermittelt, die letztlich einen „great place to work“ ausmachen: Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist.
- Eine besondere Rolle bei der Entwicklung einer ausgezeichneten Arbeitsplatzkultur spielt das Vertrauen (Trust). Vertrauensbasierte Beziehungen im Unternehmen – speziell zwischen Mitarbeitern und Führungskräften – sind der Schlüssel zu progressiver Zufriedenheit, hohem Engagement und wirtschaftlichem Erfolg.
- Das Great Place to Work® Modell® beruht auf umfangreichen Forschungsarbeiten und stellt eine international anerkannte Grundlage zur Bewertung und zum Vergleich der Arbeitsplatzkultur dar.



Ein Great Place to Work® ist ...

... ein Arbeitsplatz, an dem man denen vertraut, für die man arbeitet, stolz auf das ist, was man tut und Freude hat an der Zusammenarbeit mit den anderen.

Great Place to Work® Bewertungsebenen

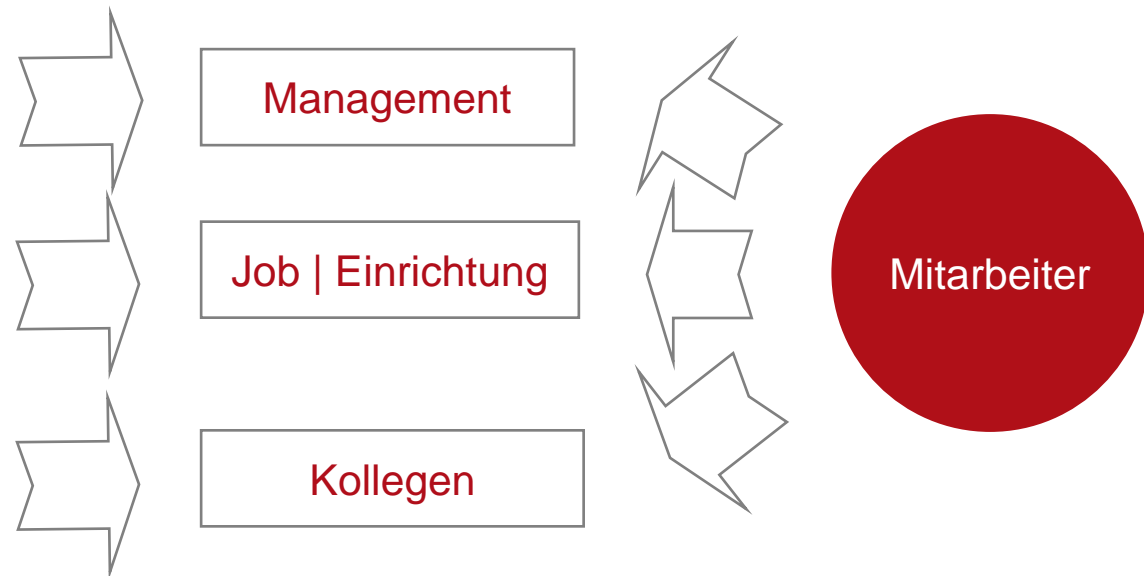
Ein **Great Place to Work*** ist ein Arbeitsplatz, an dem man als Mitarbeiter ...

... denen **vertraut**, für die man arbeitet.

...**stolz** auf das ist, was man tut.

...und Freude hat an der **Zusammenarbeit** mit den anderen.

Die Bewertung der Einrichtungen aus Mitarbeiterperspektive erfolgt auf drei Ebenen



*Definition des Great Place to Work® Institute

Great Place to Work[®] Bewertungsverfahren

Einsatz national und international bewährter Great Place to Work[®] Befragungsinstrumente

Teilnahme für Einrichtungen mit mindestens 20 Beschäftigten möglich

Trust Index[©] Mitarbeiterbefragung

- 63 geschlossene Fragen
- 2 offene Fragen
- Voll- oder Repräsentativbefragung

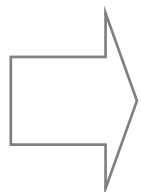
Kultur Audit

- Fragen zu Maßnahmen, Konzepten, Programmen im Personalbereich
- Dokumentationsmaterial

2/3



1/3



Votum der Mitarbeiter steht im Vordergrund

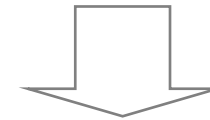


Trust Index[©] Mitarbeiterbefragung

- **Trust Index[©]**
 - Standardisierter Fragebogen auf Basis der Kerndimensionen des Great Place to Work[®] Modell[©]
 - Ermittlung der erlebten Arbeitsplatzkultur bezogen auf die Gesamtorganisation (standardmäßig)
 - Optionen für individuelle Erweiterungen
- **Durchführung der Mitarbeiterbefragung**
 - Online, Paper & Pencil oder Kombination (Zeitaufwand: ca. 15 Minuten)
 - Unterstützung durch Vorlagen für die interne Kommunikation
 - Ziehung der Zufallsstichprobe in der Einrichtung und Kontrolle durch das Great Place to Work[®] Institute Deutschland
 - Anonyme Befragungsteilnahme der Mitarbeiter
- **Stichprobe**
 - Einrichtungen bis 250 MA: Vollerhebung
 - ab 251 MA: Zufallsstichprobe 250 Mitarbeiter
 - ab 2.001 MA: Zufallsstichprobe 300 Mitarbeiter
 - ab 5.001 MA: Zufallsstichprobe 500 Mitarbeiter
 - ab 10.001 MA: Zufallsstichprobe 1.000 Mitarbeiter

Bitte kreuzen Sie für jede Aussage diejenige Antwort an, die Ihre Meinung über Ihr Unternehmen als Ganzes am besten wiedergibt. Sollten Sie eine Frage nicht beantworten können, lassen Sie diese Zeile bitte frei.

	trifft fast gar nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft fast völlig zu
1. Das Management zeigt Anerkennung für gute Arbeitsleistungen und besonderen Einsatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich erhalte die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut auszuführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Meine Arbeit hat eine besondere Bedeutung für mich und ist nicht einfach nur ein „Job“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die Mitarbeiter sind bereit, einen zusätzlichen Einsatz zu leisten, um Arbeiten fertig zu stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Man kann darauf zählen, dass die Mitarbeiter kooperieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Das Management kommuniziert seine Erwartungen klar und deutlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ich kann mich mit jeder vernünftigen Frage an das Management wenden und erhalte eine angemessene Antwort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mir werden Maßnahmen zu meiner beruflichen Weiterbildung und Entwicklung angeboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Geringer organisatorischer Aufwand durch kompetente Unterstützung des Great Place to Work[®] Institute Deutschland!

Optionale Erweiterungen der Mitarbeiterbefragung

Die folgenden Zusatzleistungen sind in der Teilnahmegebühr (s. Chart 18) nicht enthalten, können aber für die individuelle Situation Ihrer Einrichtung eine wertvolle Ergänzung darstellen.

Internes Benchmarking

Getrennte Erfassung und Auswertung von individuell ausgewählten Organisationseinheiten (z.B. nach Station/Abteilung etc.)
Kosten je nach Größe und Anzahl der Einheiten

Stichprobenerhöhung

Möglichkeit, die Stichprobe variabel bis hin zur Vollbefragung zu erhöhen.
Kosten je nach Anzahl der zusätzlich Befragten und Befragungsart (Paper-Pencil oder online)

Organisationsindividuelle Zusatzfragen

Möglichkeit, bis zu 20 zusätzliche, individuelle Fragen mit in die Befragung aufzunehmen.
Kosten je nach Art und Anzahl

Differenzierte Auswertung nach Arbeitsbereich und Gesamtorganisation

Getrennte Bewertung des unmittelbaren Arbeitsbereichs und der Organisation als Ganzes. Mitarbeiter beurteilen z.B. direkte Vorgesetzte und Management insgesamt getrennt voneinander.

	Antwortmöglichkeiten			I. Bewertung Organisation					II. Bewertung Unternehmensbereich				
	1 = Trifft fast gar nicht zu 2 = Trifft überwiegend nicht zu	3 = Teils/Teils	4 = Trifft überwiegend zu 5 = Trifft fast völlig zu	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Wir haben hier eine freundliche Arbeitsatmosphäre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jeder hat hier die Möglichkeit, Aufmerksamkeit und Anerkennung zu bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die Mitarbeiter hier sind bereit, zusätzlichen Einsatz zu leisten, um die Arbeit zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Man kann sich darauf verlassen, dass die Mitarbeiter zusammenarbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Die Führungskräfte machen ihre Erwartungen klar und deutlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ich kann mich mit jeder vernünftigen Frage an die Führungskräfte wenden und erhalte eine direkte und offene Antwort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mir wird Weiterbildung und Unterstützung für meine berufliche Entwicklung angeboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kosten auf Anfrage

Kultur-Audit

Erfassung der Maßnahmen im Personal- und Führungsbereich zur Entwicklung einer positiven Arbeitsplatzkultur. Das Kultur Audit besteht aus zwei Teilen:

- **Teil 1: Faktfragen u.a. zu:**
 - Demographische Personaldaten
 - Gehalt der größten Berufsgruppe Sozialleistungen, Benefits
 - Berufliche Entwicklung „Lebenslanges Lernen“
 - Work-Life-Balance
 - Formen der Mitarbeiterpartizipation
- **Teil 2: Offene Fragen zu 9 Handlungsfeldern des HR-Managements:**

ALLGEMEINE INFORMATIONEN		
1	Name des Unternehmens	<input type="text"/>
2	Adresse der Zentrale (in Deutschland)	<input type="text"/>
3	Internetadresse / Adresse der Homepage	<input type="text"/>
...	...	<input type="text"/>
TRAINING/ "LEBENSLANGES LERNEN"		
26a	Wie viele Stunden pro Jahr erhalten Mitarbeiter der größten Berufsgruppe durchschnittlich eine berufliche Weiterbildung?	<input type="text"/>
...	...	<input type="text"/>
WORK-LIFE-BALANCE		
27a	Bieten Sie Mutterschutz über das gesetzlich vorgeschriebene Minimum hinaus?	<input type="text"/>

- Einstellen & Integrieren
- Inspirieren
- Informieren
- Zuhören
- Anerkennen
- Entwickeln
- Fürsorge zeigen
- Feiern
- Beteiligen

Beispiel für eine Frage aus dem Bereich „Einstellen und Integrieren“:
Welche Maßnahmen setzen Sie zur Gewinnung und Integration neuer Mitarbeiter ein?

Stimmen von Teilnehmern

Joachim Püllen

Geschäftsführer, Kliniken Maria Hilf

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun viel für die Patienten und für das Unternehmen, der Dienstgeber tut viel für die Mitarbeiter. Wir bilden eine Dienstgemeinschaft, unsere Zusammenarbeit ist von Vertrauen und gegenseitigen Respekt geprägt. Der Wettbewerb ist Anlass, vieles noch einmal auf den Prüfstand zu stellen. Wir freuen uns über das gute Abschneiden! Die Auszeichnung ist ein enormer Imagegewinn und Bestätigung dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Sie ist ein Ansporn für die Zukunft.



Michael Blank

Geschäftsführer, Rind'sches Bürgerstift

Teamorientierung zählt für eine Einrichtung wie das Rind'sche Bürgerstift zu den großen Herausforderungen. Die Teilnahme am Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“ unterstützt unsere Einrichtung dabei, Maßnahmen zur Mitarbeiterorientierung erfolgreich in die Praxis umzusetzen. Gleichzeitig liefert uns der Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen wertvolle Impulse rund um die Weiterentwicklung der Arbeitsplatzkultur.



Christian Seifert

Geschäftsführer, Reha Vita

Bei zunehmendem Wettbewerb und Kostendruck im Gesundheitswesen werden langfristig nur die Unternehmen betriebswirtschaftlich erfolgreich sein, die motivierte und emotional an das Unternehmen gebundene Mitarbeiter haben. Durch die Teilnahme am Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“ haben wir ein gutes Feedback darüber erhalten, wo wir im Vergleich zu den Besten stehen. Das motiviert und schafft neue Anregungen für weitere Verbesserungen. Außerdem ist man durch das Kultur Audit gezwungen, seine vielfältigen Personalaktivitäten systematisch zu hinterfragen.



Manfred Maaß

Geschäftsführer, Pflegezentrum Steinheim „Mainterrasse“

Neben einer Standortbestimmung war es unser Ziel, unser Verbesserungspotenzial auf dem Weg zu einer Arbeitgebermarke zu erkennen. Zusätzlich ermöglicht uns die erfolgreiche Beteiligung am Wettbewerb eine Steigerung unseres Bekanntheitsgrades. Ein solches Excellence Marketing bietet uns den Vorteil, Kunden anzuziehen, statt sie zu suchen. Auch im Personalmarketing unterstützt uns unsere Platzierung: Da sie überwiegend auf der positiven Bewertung unserer Mitarbeiter basiert, wirkt das Siegerlogo in unseren Personalanzeigen vertrauensbildend.



Der Aufwand der Teilnahme lohnt sich!

Wer wurde 2010 prämiert?

Die 25 Siegereinrichtungen «Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2010»

- Alice-Hospital Darmstadt
- Argirov Klinik Starnberger See
- ASB Ambulante Pflege GmbH
- Bethlehem Gesundheitszentrum Stolberg gGmbH
- Caritas Wohn- und Pflegegemeinschaft Seniorenheim St. Josef
- Caritasverband Olpe
- CBT Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH
- Clemenshospital GmbH
- Diakonisches Sozialzentrum Rehau
- domino-world™
- DRK Krankenhaus Teterow gGmbH
- Ettmeier Pflegen und Betreuen
- Evangelisches Diakoniekrankenhaus Freiburg
- Fürstin Wilhelmine Alten- und Pflegeheim-Stiftung Wallerstein
- Heimbeatmungsservice Brambring Jaschke GmbH
- Klinik am Kurpark Reinhardshausen GmbH
- Landkreis Passau Krankenhaus GmbH
- Rind`sches Bürgerstift Ambulante Dienste gemeinnützige GmbH
- Seniorenwohnheim Löffler
- Seniorenzentrum Martin Luther des Diakonischen Werkes Bamberg-Forchheim
- Soziotherapeutische Einrichtungen der Laufer Mühle
- St. Elisabeth-Krankenhaus Lengenfeld unterm Stein
- St. Gereon Altenhilfe
- Stiftung Diakonie-Sozialwerk Lausitz
- Wolfart Klinik

Studienplan «Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011»

15. Oktober 2010	Anmeldeschluss
Mai bis Oktober 2010	Feldphase Mitarbeiterbefragungen
27. Oktober 2010	Letzter Tag für Eingang des ausgefüllten Kultur-Audits
9. November 2010	Letzter Tag für Eingang der Mitarbeiterfragebögen
Mitte Mai bis Ende Dezember 2010	Studienauswertung; Versand des Feedback Reports bei Durchführung der Befragung zwischen Mai und Ende August 2010 jeweils 4-6 Wochen nach Befragungsende, bei späterer Durchführung standardmäßig im Dezember.
Ende Dezember 2010	Benachrichtigung aller Organisationen, ob sie zu den 25 besten Arbeitgebern gehören
Januar 2011	Prämierungsveranstaltung; Erhalt des Gütesiegels «Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011», Veröffentlichung der „25-Beste-Liste“
Februar 2011	Veröffentlichung der 100 Sieger im Wettbewerb «Deutschlands beste Arbeitgeber 2011»
Ab Anfang März 2011	Erstellung und Versendung der Benchmark Reports

Teilnahmepakete

Wettbewerb und Benchmarkstudie		Benchmarkstudie	
Great Place to Work® Premiumpaket <ul style="list-style-type: none"> Wettbewerbsteilnahme Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung (Trust Index®) Kultur Audit Feedback Report ausführlicher Benchmark Report (Top 5, Top 25, Tätigkeitsfeld) Relevanzanalyse Kultur Audit Matrix Inhouse-Ergebnispräsentation 		Great Place to Work® Mediapaket <ul style="list-style-type: none"> Wettbewerbsteilnahme Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung (Trust Index®) Kultur Audit Feedback Report ausführlicher Benchmark Report (Top 5, Top 25, Tätigkeitsfeld) 	
20 bis 250 Mitarbeiter	€ 6.400	20 bis 250 Mitarbeiter	€ 3.400
251 bis 1.000 Mitarbeiter	€ 7.100	251 bis 1.000 Mitarbeiter	€ 4.100
über 1.000 Mitarbeiter	€ 7.800	über 1.000 Mitarbeiter	€ 4.700
Great Place to Work® Basispaket <ul style="list-style-type: none"> Wettbewerbsteilnahme Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung (Trust Index®) Kultur Audit Feedback Report 		<ul style="list-style-type: none"> 20 bis 50 Mitarbeiter € 1.900 51 bis 250 Mitarbeiter € 2.300 251 bis 1.000 Mitarbeiter € 2.900 über 1.000 Mitarbeiter € 3.600 	
		Vorteile: <ul style="list-style-type: none"> Leistungen zu den günstigen Konditionen der Wettbewerbspakete Ergebnislieferung zeitnah nach Abschluss der Befragung 	

Beschreibung Leistungsbausteine (I)

■ Feedback Report zur Trust Index® Mitarbeiterbefragung



Der Feedback Report bietet Ihnen eine übersichtliche tabellarische Auswertung der Ergebnisse der Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung (Trust Index®). Dargestellt werden die aggregierten Zustimmungswerte (Top-Boxes) zu allen Themenfeldern und Einzelaspekten des Great Place to Work® Modell®. Die Ergebnisse werden nach Mitarbeitergruppen, soziodemografischen Kriterien und – sofern beauftragt – auch nach internen Organisationseinheiten differenziert. Auf diese Weise erhalten Sie eine differenzierte Bestandsaufnahme zur Qualität der Arbeitsplatzkultur Ihrer Einrichtung aus Sicht der Mitarbeiter.

Lieferzeitraum: Der Feedback Report wird im Rahmen der Teilnahme an der Beste Arbeitgeber-Benchmarkstudie standardmäßig im Dezember des Teilnahmejahres ausgeliefert. Optional ist eine frühere Lieferung nach vorheriger Abstimmung bereits nach wenigen Arbeitstagen nach dem Befragungsende möglich.

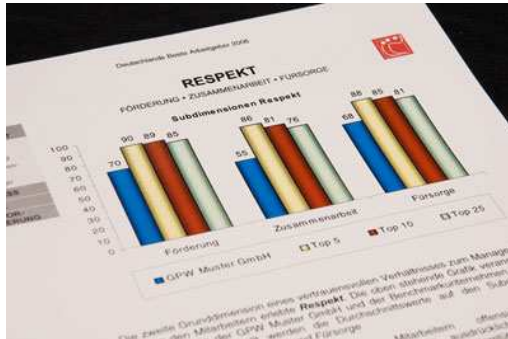
■ Ergebniserläuterung



Im Rahmen eines kompakten Telefongesprächs wird die Ergebnisdarstellung Ihres Feedback Reportes näher erläutert und besonders herausragende Ergebnismuster herausgestellt, um Ihnen die weitere Analyse und Arbeit mit Ihren Ergebnissen zu erleichtern.

Beschreibung Leistungsbausteine (II)

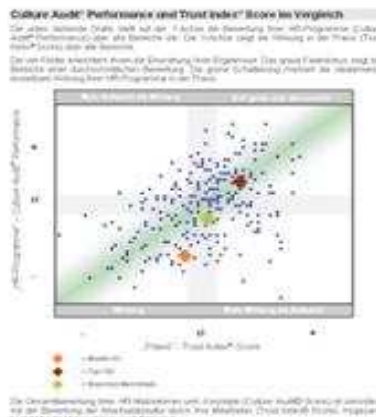
■ Tätigkeitsspezifischer Benchmark Report



Der 50-seitige Benchmark Report liefert einen systematischen Vergleich der Ergebnisse der Trust Index® Mitarbeiterbefragung Ihres Hauses mit den Ergebnissen der Top 10 und Top 25-Einrichtungen der aktuellen Beste Arbeitgeber-Benchmarkstudie sowie der Teilnehmer aus Ihrem Tätigkeitsbereich. Auf diesem Wege können Sie Ihre Befragungsergebnisse mit relevanten Wettbewerbern vergleichen und einordnen (Benchmarking).

Lieferzeitraum: Der tätigkeitsspezifische Benchmark Report wird im Rahmen der Teilnahme an der Beste Arbeitgeber-Benchmarkstudie nach der Prämierungsveranstaltung ab Mitte März des Folgejahres der Teilnahme ausgeliefert.

■ Kultur Audit Matrix



In der Kultur Audit Matrix wird das Gesamtergebnis Ihres Kultur Audits in kompakter Form den relevanten Ergebnissen Ihrer Mitarbeiterbefragung gegenübergestellt. Weiterhin erkennen Sie Ihre Positionierung im Verhältnis zu den anderen Teilnehmern der Benchmarkstudie.

Beschreibung Leistungsbausteine (III)

■ Relevanzanalyse



Die Relevanzanalyse ist eine statistische Analyse der Wichtigkeit der einzelnen Themen der Mitarbeiterbefragung bezogen auf eine Zielgröße, z.B. auf die Gesamtbeurteilung „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“.

Hierdurch lassen sich die Themen identifizieren, die für Ihre Mitarbeiter von hoher Bedeutung sind. Die Relevanzanalyse ermöglicht Ihnen eine Priorisierung von Handlungsfeldern und ein effizientes Weiterbearbeiten Ihrer Ergebnisse.

■ Inhouse-Ergebnispräsentation



Die Inhouse-Ergebnispräsentation bietet Ihnen eine kompakte Vermittlung der zentralen Ergebnisse der Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung Ihres Hauses (Trust Index®). Sofern beauftragt, werden dabei auch die Befunde der Vertiefungsanalysen sowie spezifische Benchmarks einbezogen.

Im Anschluss ordnen unsere Berater die Ergebnisse gemeinsam mit Ihnen ein und zeigen Ihnen auf Basis ihrer umfangreichen Expertise und Best Practice-Beispielen konkrete Ansatzpunkte und Perspektiven für die Weiterentwicklung Ihrer Arbeitsplatzkultur auf.

Am Ende steht der Ausblick auf die Gestaltung des Follow up-Prozesses.

Dauer: 90-120 min

Partner von «Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011»

■ Durchführendes Institut



... der Spezialist für Forschung, Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung mitarbeiterorientierter Arbeitsplatzkulturen, sowie für die Durchführung von Beste-Arbeitgeber-Wettbewerben

■ Kooperationspartner



... die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege



... der Themeninitiativkreis „Gesund Pflegen“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit



... das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kontakt & Anmeldung

Great Place to Work® Institute Deutschland

Sülzburgstraße 104-106
D-50937 Köln

T +49 221 93335-0
F +49 221 93335-100
E-Mail: info@greatplacetowork.de

www.greatplacetowork.de
www.greatplacetowork.com



Jede Einrichtung im
Gesundheitswesen kann ein
ausgezeichneter Arbeitgeber werden.