

Great Place to Work® Institute Deutschland

Benchmarkstudie „Arbeitsplatzkultur“
Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2011“



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

Jedes Unternehmen kann ein
ausgezeichneter Arbeitgeber werden.

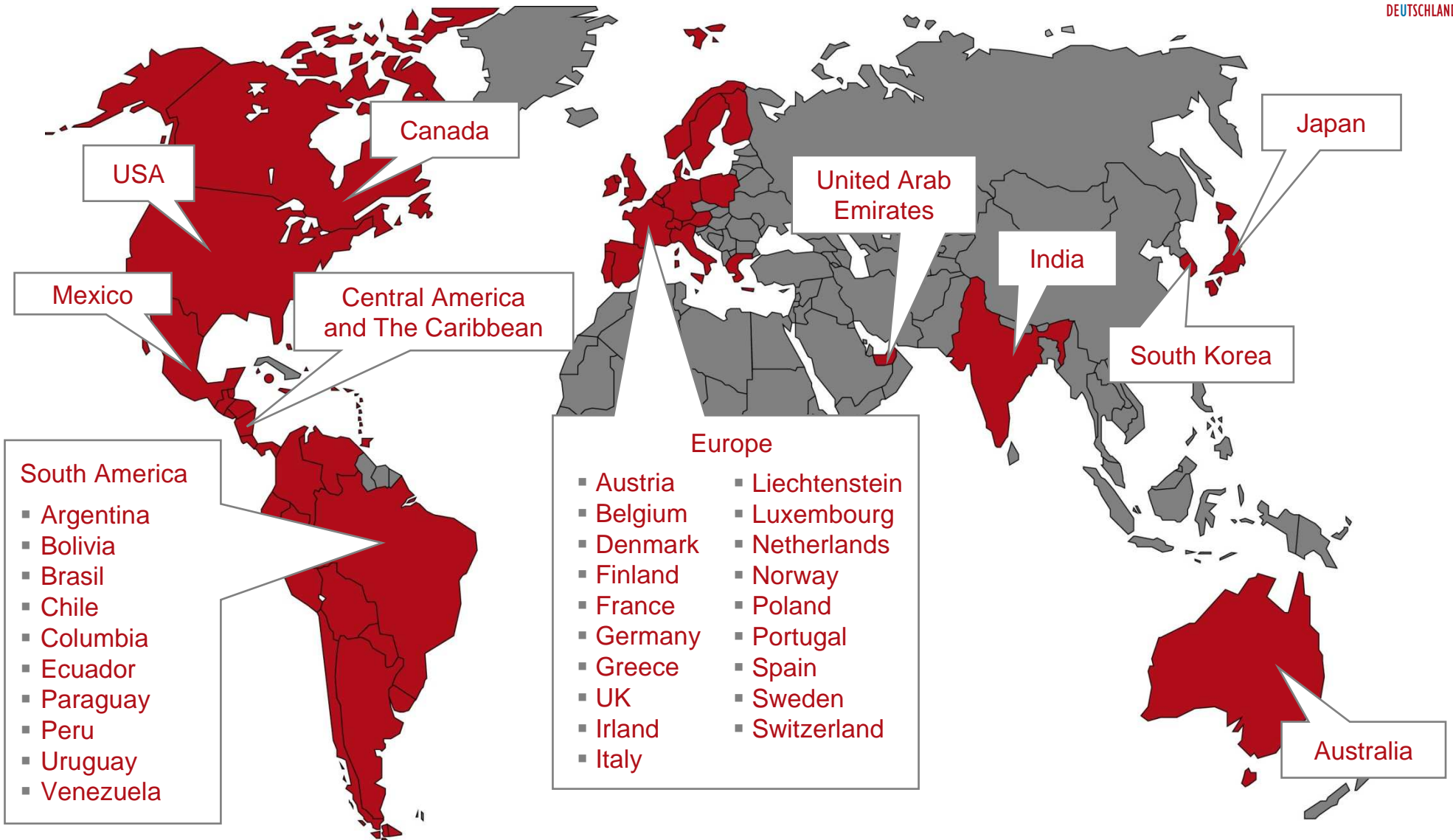
Das Great Place to Work® Institute

- Anfang: Gründung 1991 in den USA, seit 2002 in Deutschland
37 Länder weltweit (ca. 400 Mitarbeiter)
- Anspruch: Wir sind Ihre Experten für Arbeitsplatzkultur!
- Auftrag: Wir unterstützen Unternehmen beim Aufbau und der Weiterentwicklung einer attraktiven, motivierenden und erfolgsfördernden Arbeitsplatzkultur.
- Ziel: Unternehmen 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: Jedes Unternehmen 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 Unternehmen aller Größen und Branchen eine Reihe wirksamer und bewährter Instrumente und Beratungsleistungen.

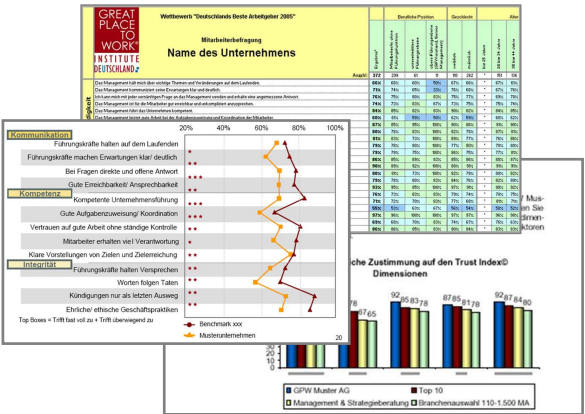
Beratung	Benchmarking	Bildung
<p>Kundenindividuelle Analyse- und Beratungsleistungen zur Entwicklung der Arbeitsplatzkultur</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trust Audit® Fokusgruppen ▪ Trust Index® Mitarbeiterbefragung ▪ Trust Monitor ▪ Trust Appraisal® Führungskräfte-Feedback ▪ Great Place to Work® Starter Package ▪ Follow-up Beratung und Instrumente 	<p>Vergleichende Untersuchungen zur Arbeitsplatzkultur; Ermittlung und Prämierung ausgezeichneter Arbeitgeber</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nationale und internationale Benchmarkstudien ▪ Jährliche Beste-Arbeitgeber-Wettbewerbe ▪ Great Place to Work® Gütesiegel ▪ Benchmark- und Best Practice-Datenbanken 	<p>Systematische Wissensvermittlung zum Thema Arbeitsplatzkultur</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Great Place to Work® Fachkongresse ▪ Seminare und Trainings ▪ Publikationen ▪ Aus- und Weiterbildung ▪ Vernetzung von Forschung, Beratung & Praxis

Benchmarkstudie und Wettbewerb Philosophie & Zielsetzung

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

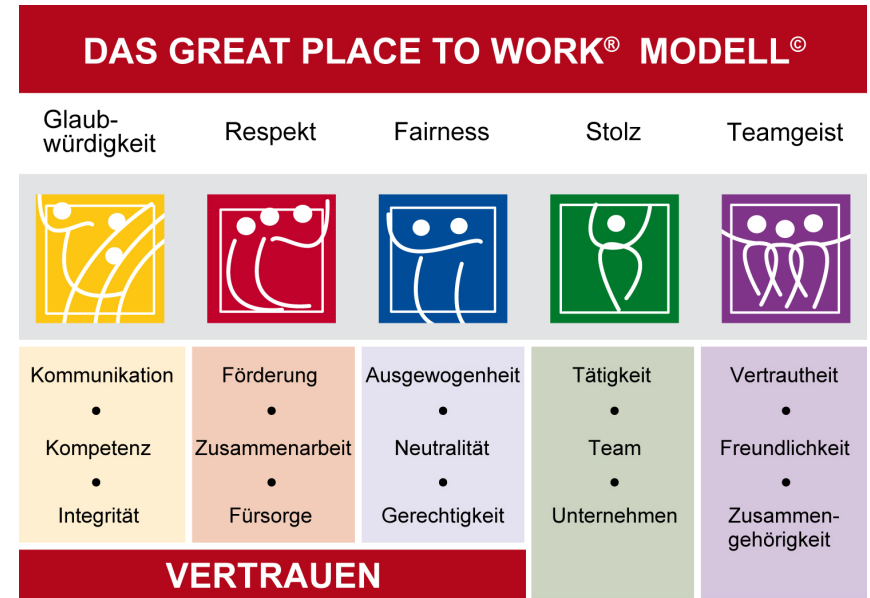
- Anerkennung und Prämierung für sehr gute Arbeitgeber
 - Ermittlung der 100 besten Unternehmen als „Deutschlands Beste Arbeitgeber“
 - Publikation unterteilt nach Unternehmensgrößen
 - Gütesiegel „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ zur Verwendung in der Unternehmenskommunikation
 - Veröffentlichungen in Fach- und Publikumszeitschriften

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



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 sind übergeordnete Werte zusammengefasst, 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

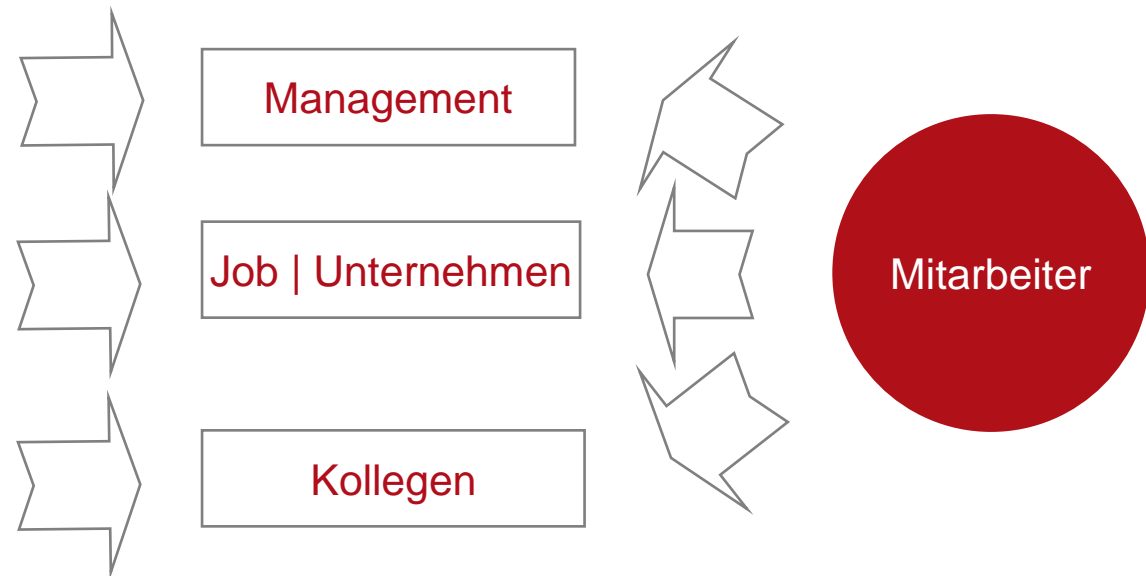
Ein **Great Place to Work** ist ein Arbeitsplatz, an dem man als Mitarbeiter ...

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

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

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

Die Bewertung des Unternehmens aus Mitarbeiterperspektive erfolgt auf drei Ebenen



*Definition des Great Place to Work® Institute

Wirtschaftlicher Nutzen von Mitarbeiterorientierung



Produktivität

- Qualität/Kompetenz der Mitarbeiter
- Qualität der Produkte und Leistungen
- Innovation & Risikobereitschaft

Kosten

- Rekrutierungskosten
- Fluktuationskosten
- Veränderungswiderstände
- Krankenstand/
Gesundheitskosten



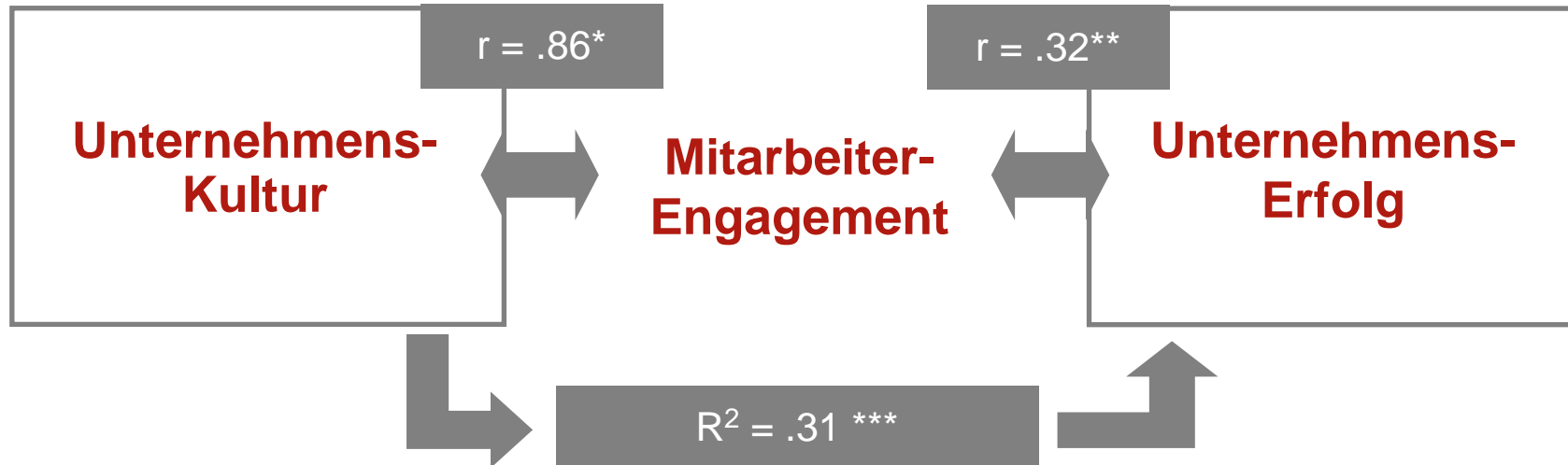
- Höhere Kundenbindung und Profitabilität
- Höhere Veränderungsbereitschaft durch Vertrauen
- Höheres organisationales Commitment

Wirtschaftlicher Nutzen

Eine 2006/07 durchgeführte repräsentative Studie des Great Place to Work® Institute Deutschland und der Universität zu Köln im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in 314 Unternehmen mit 37.151 Befragten zeigt:



Mehr als 30% der Unterschiede im Unternehmenserfolg werden durch die Unternehmenskultur erklärt!



*/** Korrelationskoeffizienten (Pearson)

*** Anteil der erklärten Varianz; Korrigiertes R-Quadrat aus Regressionsanalyse mit Index aus Managementurteil und objektivem Unternehmenserfolg als Zielkriterium und Unternehmenskultur-Aussagen als Prädiktoren

Great Place to Work® Bewertungsverfahren

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

Teilnahme für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten möglich*

Trust Index[©] Mitarbeiterbefragung

- 62 geschlossene Fragen
- 1 offene Frage
- Voll- oder Repräsentativbefragung

Kultur Audit

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

2/3



1/3



Votum der Mitarbeiter steht im Vordergrund

* Für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern bieten wir speziell konzipierte Leistungen an. Sprechen Sie uns gerne an!

Trust Index[©] Mitarbeiterbefragung

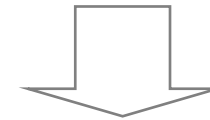
- **Trust Index[©]**
 - Standardisierter Fragebogen auf Basis der Kerndimensionen des Great Place to Work[®] Modell[©]
 - Ermittlung der erlebten Arbeitsplatzkultur bezogen auf das Gesamtunternehmen (standardmäßig)
 - Optionen für unternehmensindividuelle Erweiterungen

- **Durchführung der Mitarbeiterbefragung**
 - Online, Paper & Pencil oder Kombination (Zeitaufwand: ca. 15 Minuten)
 - Unterstützung durch Vorlagen für die interne Kommunikation
 - Ziehung der Zufallsstichprobe im Unternehmen und Kontrolle durch das Great Place to Work[®] Institute Deutschland
 - Anonyme Befragungsteilnahme der Mitarbeiter

- **Stichprobe**
 - Unternehmen 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 Vorbereitung und Unterstützung des Great Place to Work[®] Institute Deutschland!

Optionale Erweiterungen der Mitarbeiterbefragung

Die folgenden Zusatzleistungen sind in der Teilnahmegebühr *nicht* enthalten, können aber für die individuelle Situation Ihres Unternehmens eine wertvolle Ergänzung darstellen.

Internes Benchmarking

Getrennte Erfassung und Auswertung der Gesamthausbewertung von individuell ausgewählten Organisationseinheiten (z.B. nach Standort, Abteilungen, Arbeitsgruppen 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)

Unternehmensindividuelle Zusatzfragen

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

Differenzierte Auswertung nach Arbeitsbereich und Gesamtunternehmen

Getrennte Bewertung eines zu definierenden Arbeitsbereichs und des Unternehmens als Ganzes. Mitarbeiter beurteilen den Nahbereich (z.B Ihre Arbeitsgruppe) und das Gesamtunternehmen getrennt voneinander.

	Antwortmöglichkeiten 3 = Teils/Teils	I. Bewertung Organisation					II. Bewertung Unternehmensbereich				
		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"/>
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"/>
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"/>
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"/>
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"/>
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"/>
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"/>
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"/>
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"/>

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:**

- 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?

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"/>

Ergebnisse: Reporting und Analyse

Feedback Report

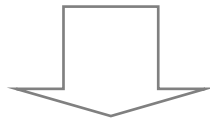
- Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung differenziert nach Soziodemographie

Benchmark Report

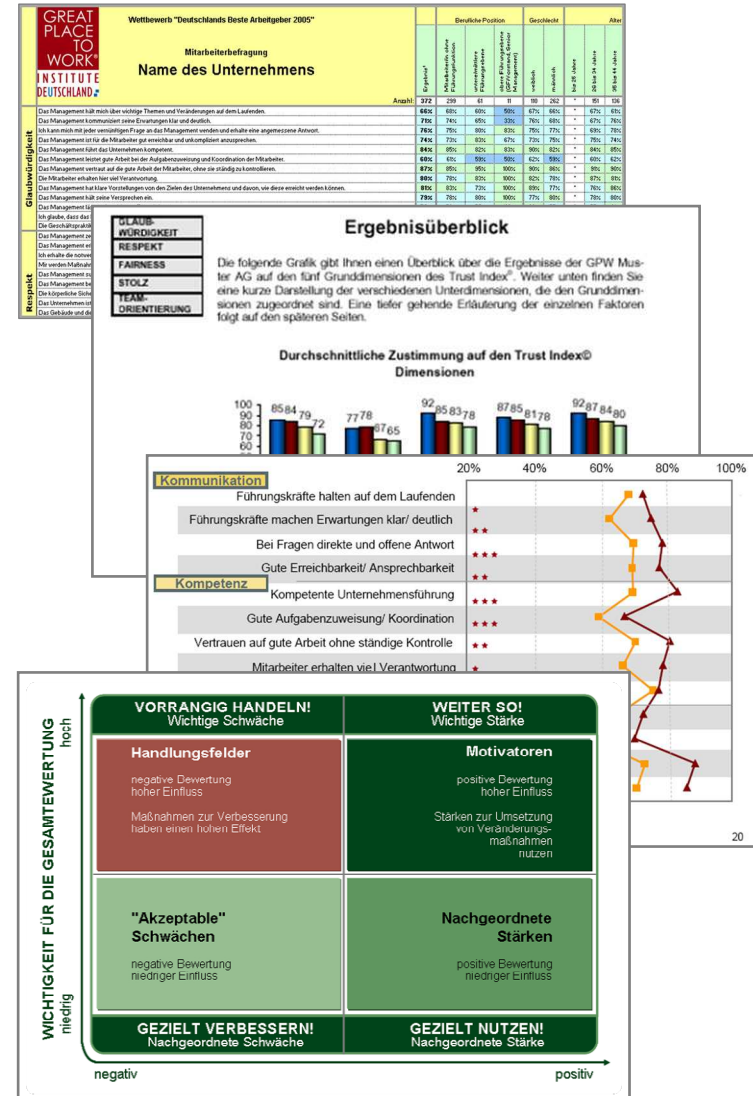
- Top 10/50/100 der besten Arbeitgeber
- Vielfältige Benchmark-Möglichkeiten z.B. Branchenvergleiche, Vergleich nach Unternehmensgrößen, Region

Sonderauswertungen

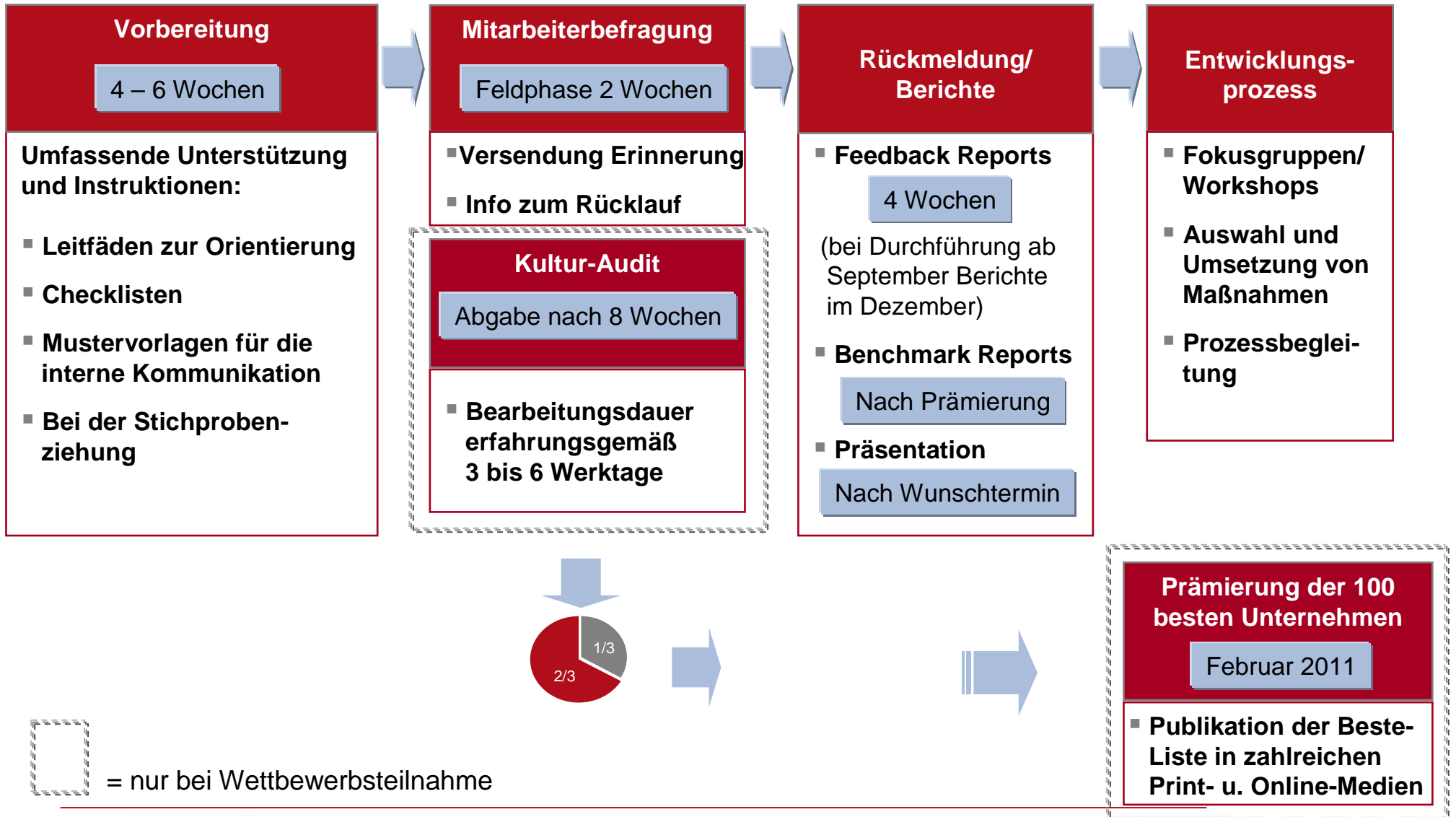
- Differenzierte Subgruppenanalysen
- Stellschraubenanalysen
- Handlungsrelevanz-Portfolios
- Kultur Audit Report



Weltweit größte Datenbasis im Bereich Arbeitsplatzkultur und Arbeitsplatzqualität



Projektplan exemplarisch



Wer wurde 2010 ausgezeichnet?

Die 100 Beste-Liste «Deutschlands Beste Arbeitgeber 2010»

- 3M Deutschland GmbH
- 3M ESPE AG
- 4flow AG
- Accenture
- adesso AG
- ahr Gruppe
- ALK-Abelló Arzneimittel GmbH
- All for One Midmarket AG
- AMGEN GmbH
- Analog Devices GmbH
- atrias personalmanagement gmbh
- Autodesk GmbH
- AXA Konzern
- Caritas Wohn- und Pflegegemeinschaft Seniorenheim St. Josef
- Caritasverband Olpe
- Carpus+Partner AG
- CBT Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH
- CHUBB Insurance Company of Europe SE
- CIBA VISION GmbH
- Cisco Systems GmbH
- CompuSafe Data Systems AG
- Computer Futures Solutions GmbH
- ConSol* Software GmbH
- ConVista Consulting AG
- DATEV eG
- Diakonisches Sozialzentrum Rehau
- DIS AG
- domino-world™
- Druckstudio GmbH
- E.ON Führungsgesellschaften
- ESPRiT Consulting AG
- Federal Express Europe, Inc.
- First Solar Manufacturing GmbH
- FIS group
- Fujitsu Microelectronics Europe GmbH
- Gameforge AG
- GfK SE
- Giesecke & Devrient GmbH
- goetzpartners Holding GmbH & Co. KG
- Heimbeatmungsservice Brambring Jaschke GmbH
- Hilti Deutschland GmbH
- HOCHLAND Deutschland GmbH
- I.K. Hofmann GmbH
- ING-DiBa AG
- inubit AG
- J&M Management Consulting AG
- Johnson & Johnson GmbH
- juwi Holding AG
- Lands' End GmbH
- LEGO GmbH
- MaibornWolff et al GmbH
- Maschinenringe Deutschland GmbH
- MBDA Deutschland
- Medtronic GmbH
- metafinanz-Informationssysteme GmbH
- Microsoft Deutschland GmbH
- National Instruments Germany GmbH
- NetApp Deutschland GmbH
- noventum consulting GmbH
- OC&C Strategy Consultants GmbH
- Philips GmbH
- PHOENIX CONTACT ELECTRONICS GmbH
- PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG
- PM Computer Services GmbH & Co. KG
- PPI AG Informationstechnologie
- QlikTech GmbH
- Quintiles Commercial Germany GmbH
- R+V Betriebskrankenkasse
- SAS Institute GmbH
- SBK Siemens-Betriebskrankenkasse
- SC Johnson GmbH
- Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH
- sellxpert GmbH & Co. KG
- Seniorenwohnheim Löffler
- SICK AG
- SimCorp GmbH
- SMA Solar Technology AG
- SolarWorld AG
- Soziotherapeutische Einrichtungen der Laufer Mühle
- Sparda-Bank München eG
- St. Elisabeth-Krankenhaus Lengenfeld unterm Stein
- St. Gereon Altenhilfe
- Stryker Navigation Deutschland
- SupplyOn AG
- syngenio AG
- TechniData AG | TechniData BCS GmbH
- Techniker Krankenkasse
- Telefónica O₂ Germany GmbH & Co. OHG
- Telemotive AG
- The Timberland World Trading GmbH
- Trianel Gruppe
- T-Systems Multimedia Solutions GmbH
- Tyczka Totalgaz GmbH
- Unternehmensgruppe TREMONIA & PROFI
- VELUX Deutschland GmbH
- Volkswagen Financial Services AG
- VOLKSWOHL BUND Versicherungen
- W.L. Gore & Associates GmbH
- Wolfart Klinik
- Zühlke Engineering GmbH

Teilnahmepakete

Leistungen*	Gold Package	Silver Package	Basic Package
Wettbewerbsteilnahme	✓	✓	✓
Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung (Trust Index®)	✓	✓	✓
Great Place to Work® Kultur-Audit (Kultur Audit)	✓	✓	✓
Feedback Report zum Trust Index®	✓	✓	✓
Standard Benchmark Report	—	—	✓
Branchenspezifischer Benchmark Report	—	✓	—
Customized Benchmark-Report (mit nationalen Benchmarks)	✓	—	—
Kultur Audit-Report	✓	—	—
telefonisches Ergebnisgespräch	—	✓	—
Handlungsrelevanz-Portfolio	✓	—	—
Inhouse-Ergebnispräsentation**	✓	—	—
Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitern	€ 9.900	€ 5.900	€ 3.900
Unternehmen mit 501 bis 2.000 Mitarbeitern	€ 10.900	€ 6.900	€ 4.900
Unternehmen mit 2.001 bis 5.000 Mitarbeitern	€ 11.900	€ 7.900	€ 5.900
Unternehmen mit 5.001 bis 10.000 Mitarbeitern	€ 12.900	€ 8.900	€ 6.900
Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern	€ 13.900	€ 9.900	€ 7.900

* Eine ausführliche Beschreibung der Leistungen finden Sie auf Chart 21-24.

**Ehemalige Teilnehmer, die das Gold Package im Rahmen der Benchmarkstudie bereits in den Vorjahren gebucht haben, können wahlweise anstelle der ausführlichen Inhouse-Ergebnispräsentation einen halbtägigen Ergebnisworkshop erhalten.

Studienplan «Deutschlands Beste Arbeitgeber 2011»

Bis 15. Oktober 2010	Anmeldung
Mai bis Ende Oktober 2010	Feldphase Mitarbeiterbefragungen
27. Oktober 2010	Letzter Tag für Eingang des ausgefüllten Kultur Audits
09. November 2010	Letzter Tag für Eingang der Mitarbeiterfragebogen
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 Unternehmen, ob sie zu den 100 besten Arbeitgebern gehören
Februar 2011	Prämierungsveranstaltung „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2011“; Vergabe des Gütesiegels, Publikation der nationalen „Beste-Liste“
Ab Anfang März 2011	Erstellung und Versendung der Benchmark Reports (im Vorfeld können Benchmarks aus dem Vorjahr genutzt werden)
Frühjahr 2011	Veröffentlichung der 100 Sieger im Wettbewerb „100 Best Workplaces in Europe 2011“

Beschreibung Leistungsbausteine (I)

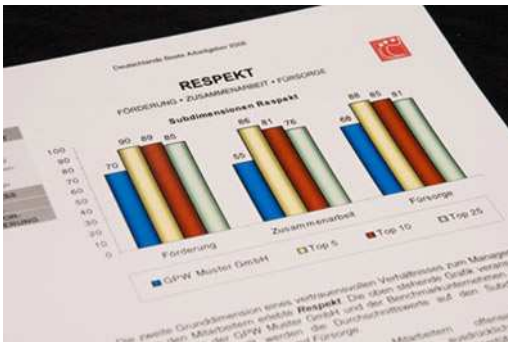
Feedback Report (Trust Index[®] Mitarbeiterbefragung)



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, soziodemographischen Kriterien und – sofern beauftragt – auch nach internen Organisationseinheiten unterschieden. Auf diese Weise erhalten Sie eine differenzierte Bestandsaufnahme zur Qualität der Arbeitsplatzkultur Ihres Unternehmens aus Sicht der Mitarbeiter.

Lieferzeitraum: Bei Durchführung der Mitarbeiterbefragung zwischen Mai und Ende August 2010 jeweils 4-6 Wochen nach Befragungsende, bei späterer Durchführung standardmäßig im Dezember.

Standard Benchmark Report



Der 50-seitige Standard Benchmark Report liefert einen systematischen Vergleich der Ergebnisse der Trust Index[®] Mitarbeiterbefragung Ihres Hauses mit den Ergebnissen der Top 10, Top 50 und Top 100-Unternehmen der aktuellen Beste Arbeitgeber-Benchmarkstudie. Auf diesem Wege können Sie Ihre Unternehmensergebnisse mit denen der besten Arbeitgeber vergleichen und einordnen (Benchmarking).

Lieferzeitraum: Der Standard Benchmark Report wird im Rahmen der Teilnahme an der Beste Arbeitgeber-Benchmarkstudie nach der Prämierungsveranstaltung ab März 2011 nach vorheriger finaler Abstimmung ausgeliefert. Im Vorfeld können Benchmarks aus dem Vorjahr genutzt werden.

Beschreibung Leistungsbausteine (II)

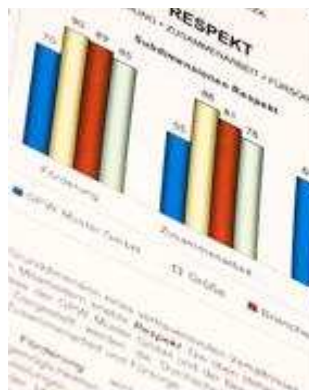
■ Branchen-Benchmark Report



Der Branchen-Benchmark Report beinhaltet den Vergleich Ihrer Unternehmensergebnisse mit den fünf bestplatzierten Unternehmen sowie den Mittelwert aller Teilnehmer Ihrer Dachbranche (z.B. Finanzdienstleistungen, IT, Verarbeitendes Gewerbe, Handel, etc.). Dies ermöglicht eine Einordnung im unmittelbaren Markt- und Wettbewerbsumfeld. Zusätzlich wird ein von Ihnen individuell zu wählender Benchmark aus dem aktuell verfügbaren Great Place to Work® Benchmark-Datenpool integriert.

Lieferzeitraum: Der Branchen-Benchmark Report wird im Rahmen der Teilnahme an der Beste Arbeitgeber-Benchmarkstudie nach der Prämierungsveranstaltung ab März 2011 und nach der finalen Abstimmung des individuell zu wählenden Benchmark ausgeliefert. Im Vorfeld können Benchmarks aus dem Vorjahr genutzt werden.

■ Customized Benchmark Report



Der Customized Benchmark Report liefert Ihnen einen Vergleich Ihrer Unternehmensergebnisse mit 3 von Ihnen frei zu wählenden Benchmarks aus dem aktuell verfügbaren Great Place to Work® Benchmark-Datenpool. Auf diese Weise können Sie sich individuell mit den für Sie passenden Benchmarks vergleichen. Die Benchmarks können verschiedene Merkmale berücksichtigen wie beispielsweise Größenklasse, Branche, Region, Markenstärke (global brands), etc. Bei der Auswahl beraten wir Sie gerne.

Lieferzeitraum: Der Customized Benchmark Report wird im Rahmen der Teilnahme an der Beste Arbeitgeber-Benchmarkstudie nach der Prämierungsveranstaltung ab März 2011 und nach der finalen Abstimmung der 3 individuell zu wählenden Benchmarks ausgeliefert. Im Vorfeld können Benchmarks aus dem Vorjahr genutzt werden.

Beschreibung Leistungsbausteine (III)

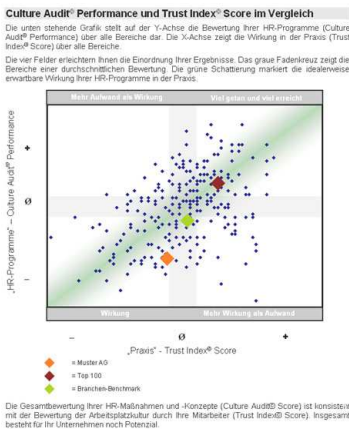
■ Handlungsrelevanz-Portfolio



Das Handlungsrelevanz-Portfolio dient der Identifikation zentraler Stellhebel für die Entwicklung einer ausgezeichneten Arbeitsplatzkultur in Ihrem Unternehmen. Es wird die Frage beantwortet, welche Qualitäten besonders positiven und welche hemmenden Einfluss auf das Gesamterleben der Mitarbeiter in punkto Arbeitsplatzkultur haben. Hieraus leitet sich eine übersichtliche Handlungsrelevanz-Matrix ab, die im Vergleich zu einem Benchmark zeigt, welche Verbesserungspotenziale in Ihrem Unternehmen auf dem Weg der Entwicklung zu einer ausgezeichneten Arbeitsplatzkultur kurzfristig angegangen und welche Themen langfristig weiterentwickelt werden sollten. Insgesamt trägt das Handlungsrelevanz-Portfolio dazu bei, den Follow up-Prozess zu strukturieren und die Maßnahmen und Investitionen zielgerichtet zu planen und einzusetzen.

Lieferzeitraum: Nach vorausgegangener Abstimmung des Benchmarks und des Termins für die Ergebnispräsentation ab Anfang März. In sonstigen Fällen 4-6 Wochen nach Auftragseingang.

■ Kultur Audit Report



Der rund 60-seitige Kultur Audit Report bietet eine systematische Analyse zu den Personalinstrumenten Ihres Unternehmens im Vergleich zu den Best Practice-Unternehmen und dem Durchschnitt Ihrer Branche. Bewertungsgrundlage ist das Great Place to Work® Giftwork® Modell, das neun zentrale Handlungsfelder für die Personalarbeit bei der Entwicklung einer ausgezeichneten Arbeitsplatzkultur beschreibt.

Darüber hinaus liefert der Kultur Audit Report Aufschluss über die Wirksamkeit und Effizienz der eingesetzten Personalinstrumente sowie zahlreiche Best Practice-Beispiele und Benchmarks für die Weiterentwicklung. In Kombination mit dem Feedback Report zur Trust Index® Mitarbeiterbefragung stellt der Kultur Audit Report eine ideale Unterstützung Ihrer Personalarbeit dar.

Lieferzeitraum: Im Rahmen des Gold Package zum Termin der Ergebnispräsentation. In sonstigen Fällen 6-8 Wochen nach Auftragseingang.

Beschreibung Leistungsbausteine (IV)

■ 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 des Kultur Audit Report und der Vertiefungsanalysen sowie spezifische Benchmarks einbezogen.

Im Anschluss ordnen unserer 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 (Umsetzungsworkshops, Train the Trainer-Programme, Kommunikationsmaßnahmen etc.)

Die Ergebnispräsentation richtet sich an das Top-Management sowie HR-Verantwortliche Ihres Unternehmens.

Dauer: 90-120 min

■ Telefonisches Ergebnisgespräch



Das telefonische Ergebnisgespräch beinhaltet ein ausführliches Feedback und Beratung zu den Ergebnissen Ihrer Teilnahme an der Great Place to Work® Benchmarkstudie.

Ziel ist es, Sie bei der Einordnung der Ergebnisse zu unterstützen, offene Fragen zu klären, zentrale Handlungsfelder zu identifizieren und Sie zu Fragen der internen Kommunikation sowie der Gestaltung des Follow-up-Prozesses zu beraten.

Das Ergebnisgespräch kann darüber hinaus der Vorbereitung einer Management- oder Mitarbeiterpräsentation oder eines Umsetzungsworkshops dienen.

Das telefonische Ergebnisgespräch kann wahlweise als Einzelgespräch oder als Telefonkonferenz mit 2-3 Teilnehmern durchgeführt werden.

Dauer: 60-90 min

Partner «Deutschlands Beste Arbeitgeber 2011»

Durchführendes Institut

Great Place to Work® Institute Deutschland

Experten für Forschung und Beratung zur Entwicklung erfolgreicher, mitarbeiterorientierter Arbeitsplatzkulturen und die Durchführung der Beste Arbeitgeber-Wettbewerbe. Partner des internationalen Great Place to Work® Institute, Inc.

Medienpartner

Handelsblatt

Deutschlands führende Wirtschafts- und Finanzzeitung

personalmagazin

Auflagenstärkstes Fachmagazin für Personalmanagement im deutschsprachigen Raum

Initiativpartner

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

INQA

„Initiative Neue Qualität der Arbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Forschungspartner

Universität zu Köln

Institut für Wirtschafts- & Sozialpsychologie

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



Handelsblatt



Mitarbeiterorientierung schafft
Unternehmenserfolg.