



Deutschlands Beste Arbeitgeber – nicht zu schön um wahr zu sein!

**Ein- und Ausblicke zum Thema
Arbeitgeberattraktivität auf Basis des Wettbewerbs
"Deutschlands Beste Arbeitgeber"**

**Frank Hauser
Leiter Great Place to Work® Institute
Deutschland**

**PERSONAL 2008
Stuttgart, 09. April 2008**

Agenda

- Kurzvorstellung
- Arbeitgeberattraktivität oder: Was macht einen „Great Workplace“ aus?
- Wieso es sich lohnt
- Wie werde ich ein ausgezeichneter Arbeitgeber?
- Ermittlung der besten Arbeitgeber



Great Place to Work® Institute



■ Profil

- Analysen, Beratung & Schulung zur Arbeitsplatzkultur
- Ausrichter renommierter Beste Arbeitgeber-Wettbewerbe („Deutschlands Beste Arbeitgeber“, „Best Companies to Work for“, USA; „Beste Arbeitgeber Gesundheitswesen“)
- gegründet 1991 in den USA | seit 2002 in Deutschland

■ Konzeptionelle Schwerpunkte

- Great Place to Work® Modell: Determinanten einer Vertrauenskultur
- Benchmarking & Best Practice
- Analysebasierte Beratung

■ Grundsätze

- Im Mittelpunkt: Ihre Mitarbeiter!
- Stärken nutzen | Entwicklung fördern
- Vertrauen entscheidet

■ Was uns besonders macht

- Experten für Arbeitsplatzkultur: Über 20 Jahre Forschung & Beratung zur Arbeitsplatzkultur und Arbeitgeberattraktivität
- Praxisbewährte Instrumente | Einsatz bei jährlich weltweit mehr als 3.000 Kunden aller Branchen
- Lokale Expertise durch Präsenz in 31 Ländern auf 4 Kontinenten



Philosophie und Zielsetzung

- **Anerkennung und Prämierung für sehr gute Arbeitgeber**
 - Ermittlung der Liste der 100 besten Arbeitgeber Deutschlands (und im Weiteren Europas) sowie Vergabe von Sonderpreisen
 - Verleihung des Siegerlogos „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ zur Verwendung in der Unternehmenskommunikation
 - Veröffentlichung in Fachzeitschriften
 - Sonderpreisen in den Kategorien „Lebenslanges Lernen“, „Chancengleichheit der Geschlechter“, „Diversity“, „Förderung älterer Arbeitnehmer“ und „Gesundheit“

- **Unterstützung für engagierte Arbeitgeber**
 - unabhängiges Feedback
 - vielfältige, ausgezeichnete Benchmark-Möglichkeiten
 - Best Practice Beispiele
 - Netzwerke

- **Verbreitung erfolgreicher, mitarbeiterorientierter Unternehmenskulturen**
 - Sogwirkung des Wettbewerbs durch Beispiele und Vorbilder
 - Kongress
 - Veröffentlichungen



Great Place to Work® Leistungsportfolio

ANALYSEN, BERATUNG & SCHULUNG ZUR SYSTEMATISCHEN ENTWICKLUNG VERTRAUENSBASIERTER ARBEITSBEZIEHUNGEN

- **Great Place to Work® Consulting...**

Kundenindividuelle Forschungs- & Beratungsleistungen mit Hilfe der Great Place to Work® Instrumente zur Unterstützung des Aufbaus einer vertrauensbasierten Arbeitsplatzkultur.

- **Great Place to Work® Beste Arbeitgeber Wettbewerbe...**

Identifikation und Prämierung ausgezeichneter Arbeitgeber, deren vorbildliche Personalarbeit besondere Würdigung und Publizität erfährt. Unterstützung der Entwicklung aller Teilnehmer.

- **Great Place to Work® Education...**

Great Place to Work® Jahreskongress, Inhouse-Schulungen und Referententätigkeiten unserer Berater, die darauf abzielen, das Wissen um die Schaffung einer vertrauensbasierten, erfolgsfördernden Arbeitsplatzkultur zu verbreiten.



Agenda

- Kurzvorstellung
- Arbeitgeberattraktivität oder Was macht einen „Great Workplace“ aus?
- Wieso es sich lohnt
- Wie werde ich ein ausgezeichneter Arbeitgeber?
- Ermittlung der besten Arbeitgeber



Arbeitgeberattraktivität in Deutschland 2003 n. Chr.



Arbeitgeberattraktivität in Deutschland 2008 ff. n. Chr.



Was ist ein Great Place to Work® - „Oh“-Töne

Wir haben nie Langeweile, es gibt immer neues, wo wir alle gefordert sind und das macht uns stolz für diese Firma zu arbeiten.

Noch nie wurde mir in meinem Arbeitsleben soviel Respekt und Vertrauen entgegen gebracht, wie an dieser Arbeitsstelle.

Ich kann mich hier voll einbringen und entwickeln, ich werde unterstützt und gefördert.

Deutschlands Beste Arbeitgeber

Alle Mitarbeiter arbeiten zusammen und helfen auch untereinander, d.h. passiert ein Fehler wird dieser einfach zusammen behoben, um so das Bestmögliche zu bekommen.

Wahrscheinlich habe ich meinen Traum-Arbeitgeber und -Job hier gefunden,



Das Great Place to Work® Modell©



Deutschlands Beste Arbeitgeber 2008 – Die Sieger

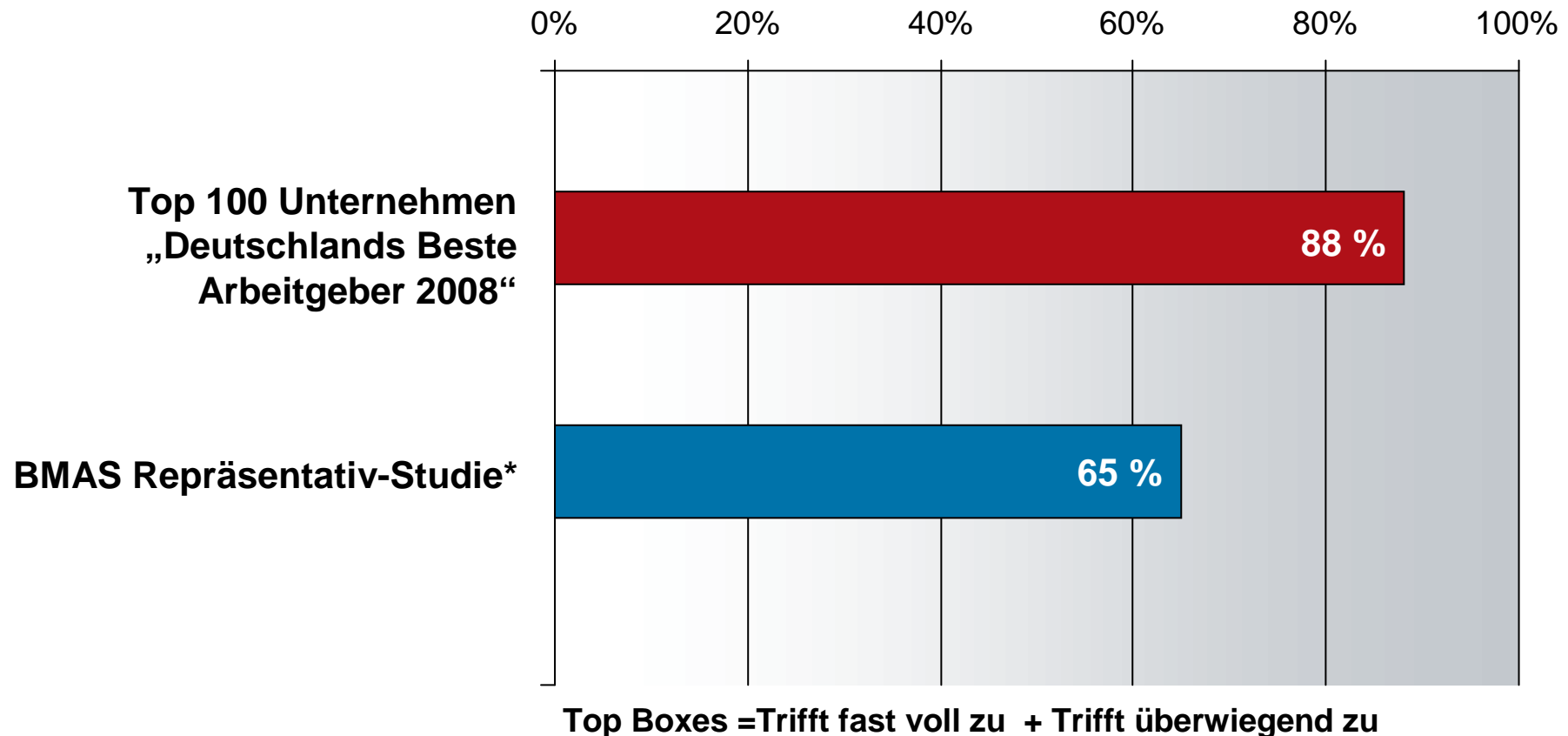
- ◆ 3M Deutschland GmbH
- ◆ 4flow AG
- ◆ Adobe Systems GmbH
- ◆ Aladdin Europe GmbH
- ◆ ALK-SCHERAX Arzneimittel GmbH
- ◆ American Express International Inc.
- ◆ Bain & Company Germany Inc.
- ◆ Boltze Ideen Deutschland GmbH & Co. KG
- ◆ Borealis Polymere GmbH
- ◆ Caritas Wohn- und Pflegegemeinschaft Seniorenheim St. Josef
- ◆ Carpus+Partner AG
- ◆ CHUBB Insurance Company of Europe S.A.
- ◆ CIBA Vision GmbH
- ◆ Cisco Systems GmbH
- ◆ ConSol* Software GmbH
- ◆ Dell Halle GmbH
- ◆ DePuy Orthopädie GmbH
- ◆ Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG
- ◆ Diabetes Klinik Bad Mergentheim GmbH & Co. KG
- ◆ Diakonisches Sozialzentrum Rehau
- ◆ DIS AG
- ◆ Dow Corning GmbH
- ◆ Dow Deutschland GmbH & Co. OHG
- ◆ Druckstudio GmbH
- ◆ E.ON Führungsgesellschaften
- ◆ Eisai GmbH
- ◆ EOS GmbH Electro Optical Systems
- ◆ ESPRiT Consulting AG
- ◆ ETHICON GmbH
- ◆ Federal Express Europe, Inc.
- ◆ Genzyme GmbH
- ◆ GfK AG
- ◆ Grundfos GmbH
- ◆ HALTEC Hallensysteme GmbH
- ◆ headwayholding gmbh
- ◆ Heidelberger Lebensversicherung AG
- ◆ Hexal AG
- ◆ HOCHLAND Deutschland GmbH
- ◆ Hugo Boss AG
- ◆ I.K. Hofmann GmbH
- ◆ impuls Finanzmanagement AG
- ◆ ING-DiBa AG
- ◆ Ingram Micro Distribution GmbH
- ◆ Innovex GmbH
- ◆ J&M Management Consulting AG
- ◆ Johnson & Johnson GmbH
- ◆ Keuco GmbH & Co. KG
- ◆ Lands' End GmbH
- ◆ LEGO GmbH
- ◆ Lehmann & Voss & Co. KG
- ◆ Lilly Deutschland GmbH
- ◆ Microsoft Deutschland GmbH
- ◆ National Instruments Germany GmbH
- ◆ NH Hoteles Deutschland GmbH
- ◆ noventum consulting GmbH
- ◆ O2 (Germany) GmbH & Co. OHG
- ◆ Pentasys GmbH
- ◆ Pflegezentrum Steinheim „Mainterrasse“, GmbH
- ◆ Philips GmbH
- ◆ Phoenix Contact GmbH & Co. KG
- ◆ PPI AG Informationstechnologie
- ◆ Q-Cells AG
- ◆ QlikTech Deutschland GmbH
- ◆ Randstad Deutschland GmbH & Co. KG
- ◆ Rind'sches Bürgerstift
- ◆ Rohde & Schwarz GmbH & Co. KG
- ◆ SAP AG
- ◆ SAPIENT GmbH
- ◆ SAS Institute GmbH
- ◆ SBK Siemens-Betriebskrankenkasse
- ◆ SC Johnson GmbH
- ◆ Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH
- ◆ Schreiner Group GmbH & Co. KG
- ◆ Schülke & Mayr GmbH
- ◆ Sedo GmbH
- ◆ Seniorenwohnheim Löffler
- ◆ SICK AG
- ◆ SimCorp GmbH
- ◆ SMA Technologie AG
- ◆ SolarWorld AG
- ◆ Soziotherapeutische Einrichtung Laufer Mühle
- ◆ Sparda-Bank München eG
- ◆ sprd.net AG
- ◆ SupplyOn AG
- ◆ Syngenio AG
- ◆ SYRACOM AG
- ◆ Tchibo GmbH
- ◆ TechniData AG
- ◆ Techniker Krankenkasse
- ◆ Telemotive AG
- ◆ Texas Instruments Deutschland GmbH
- ◆ Trianel European Energy Trading GmbH
- ◆ T-Systems Multimedia Solutions GmbH
- ◆ Vedior Personaldienstleistungen GmbH
- ◆ Volksbank Mittelhessen eG
- ◆ W.L. Gore & Associates GmbH
- ◆ WERTGARANTIE Technische Versicherung AG
- ◆ Wolfart Klinik
- ◆ Wrigley GmbH
- ◆ zeb/rolfes.schierenbeck.associates.gmbh

Agenda

- Kurzvorstellung
- Arbeitgeberattraktivität oder Was macht einen „Great Workplace“ aus?
- Wieso es sich lohnt
- Wie werde ich ein ausgezeichneter Arbeitgeber?
- Ermittlung der besten Arbeitgeber

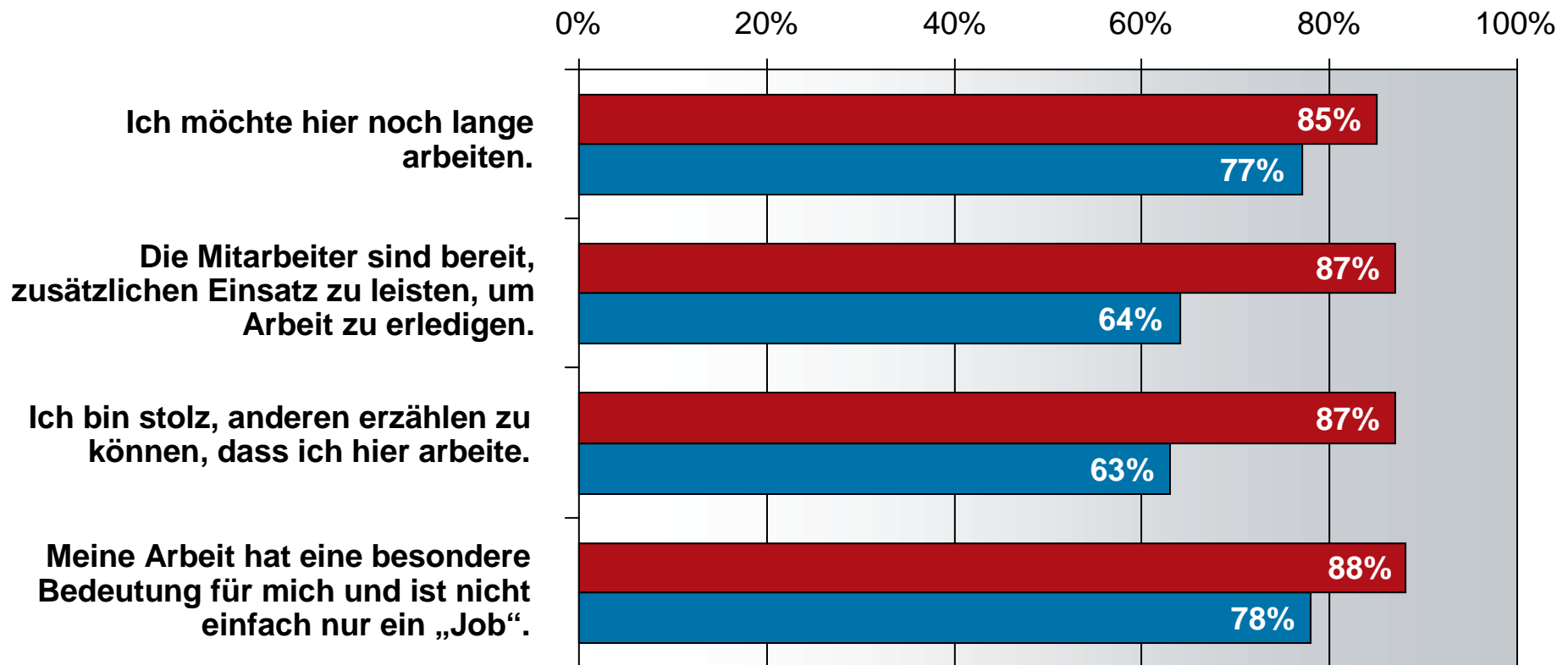
Gesamtzufriedenheit/ Attraktivität

„Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“.



*Quelle: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Durchführung psychonomics AG 2006/2007.

Mitarbeiterengagement in Deutschland



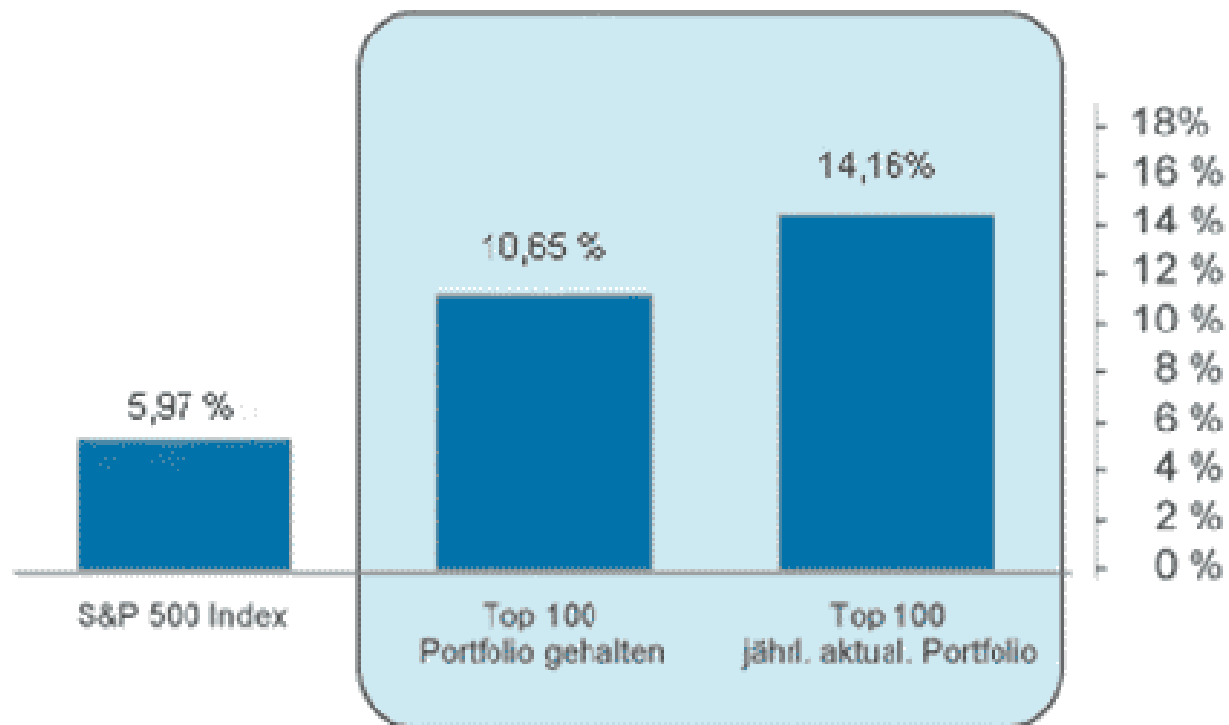
Top Boxes = Trifft fast voll zu + Trifft überwiegend zu

- BMAS Repräsentativ-Studie*
- Top 100 Deutschlands Beste Arbeitgeber 2008

*Quelle: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Durchführung psychonomics AG 2006/2007.

Rendite

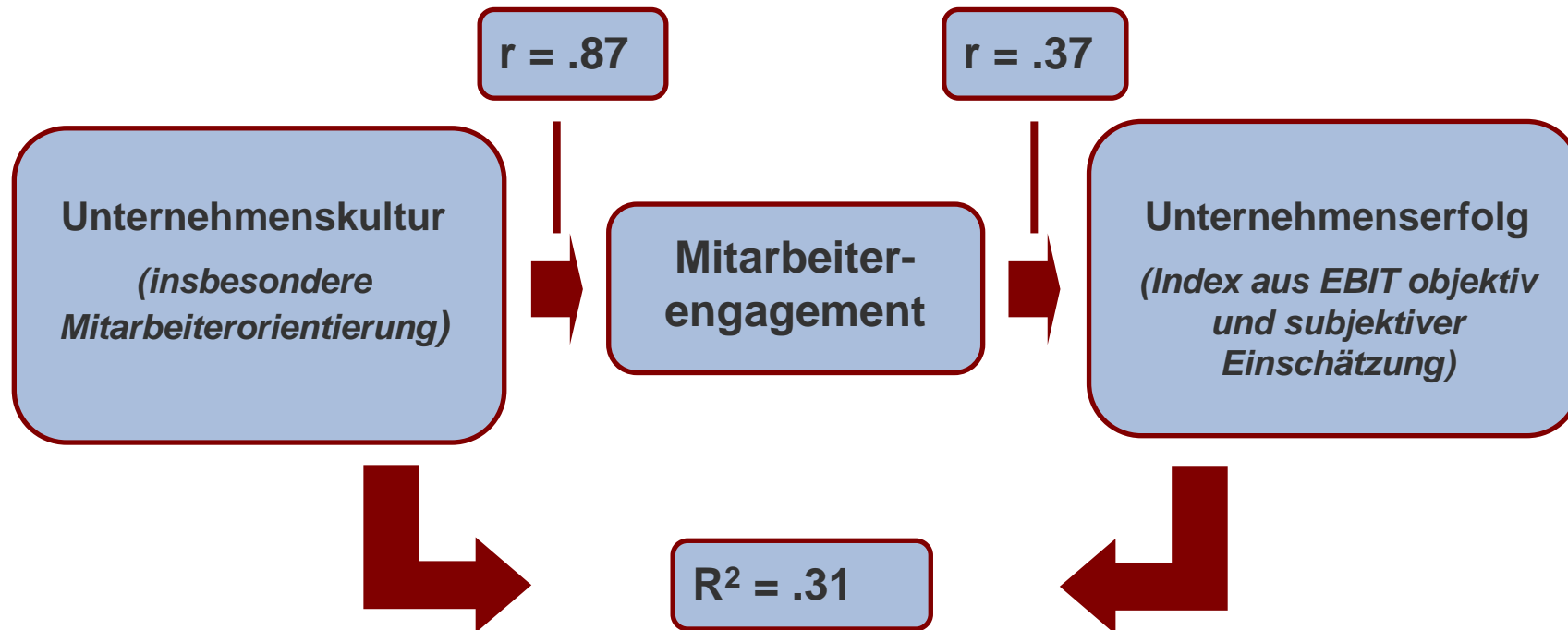
Entwicklung börsennotierter amerikanischer Great Place to Work® Unternehmen im Marktvergleich 1998 - 2006



Basis: Fortune's „100 Best“ vs. Stock Market - Quelle Frank Russel Company 2006

Studie: Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in Deutschland

Branchenübergreifende Untersuchung in 314 Unternehmen,
Befragung von 37.171 Beschäftigten

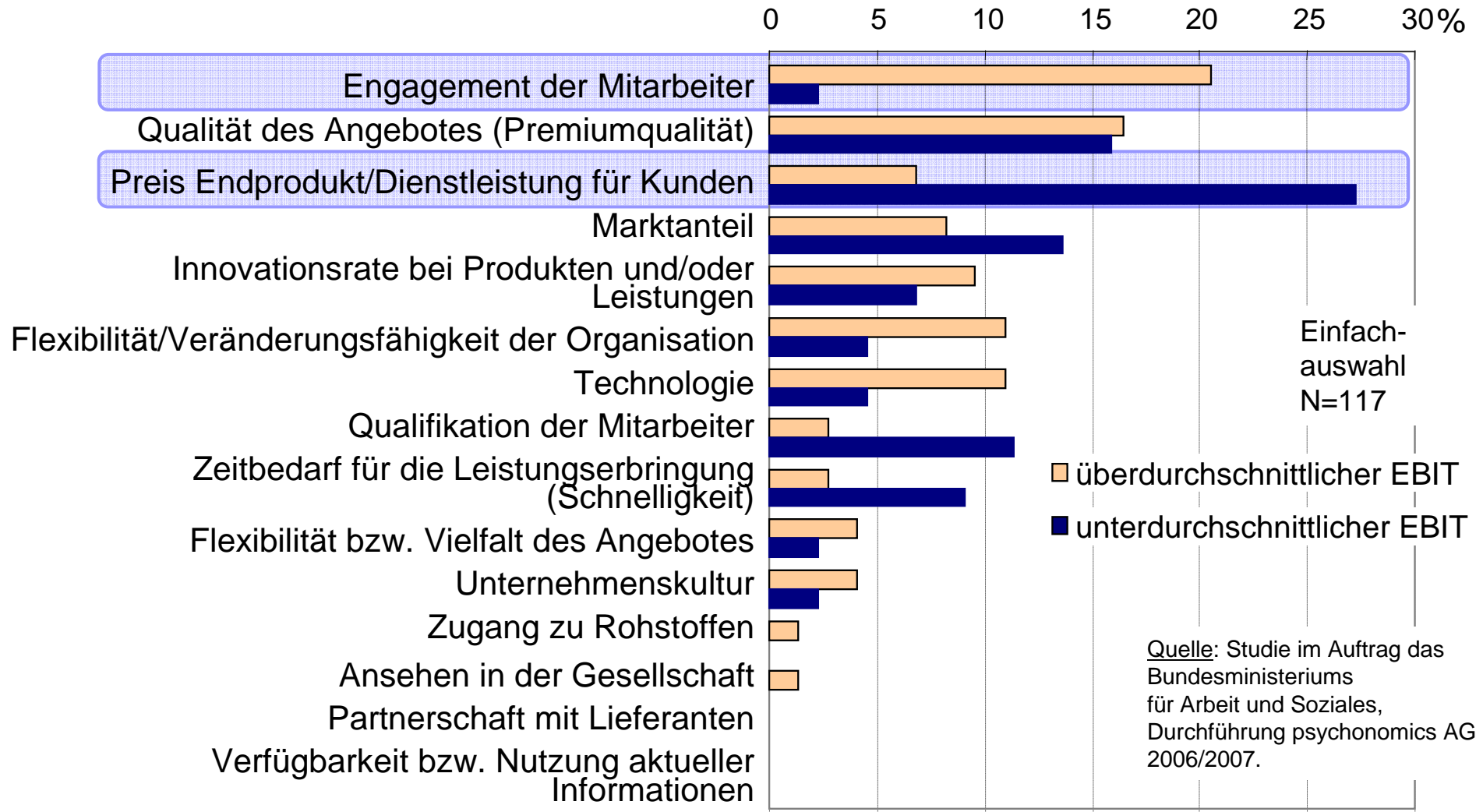


Mehr als 30 Prozent des Unternehmenserfolges werden durch die Unternehmenskultur – vor allem die mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur – und das Engagement beeinflusst

*Quelle: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Durchführung Great Place to Work® Institute, psychonomics AG 2006/2007.

Der wichtigste Wettbewerbsfaktor

Vergleich über- und unterdurchschnittlicher Unternehmen



Weniger erfolgreiche Unternehmen betonen den Preis als wichtigsten Wettbewerbsfaktor, erfolgreiche Unternehmen das Engagement der Mitarbeiter

Agenda

- Kurzvorstellung
- Arbeitgeberattraktivität oder Was macht einen „Great Workplace“ aus?
- Wieso es sich lohnt
- Wie werde ich ein ausgezeichneter Arbeitgeber?
- Ermittlung der besten Arbeitgeber

Entwicklung eines Great Place to Work®

- ◆ 3M Deutschland GmbH
- ◆ 4flow AG
- ◆ Adobe Systems GmbH
- ◆ Aladdin Europe GmbH
- ◆ ALK-SCHERAX Arzneimittel GmbH
- ◆ American Express International Inc.
- ◆ Bain & Company Germany Inc.
- ◆ Boltze Id
- ◆ Borealis
- ◆ Caritas V
- ◆ Senioren
- ◆ Carpus+
- ◆ CHUBB S.A.
- ◆ CIBA Vision GmbH
- ◆ Cisco Systems GmbH
- ◆ ConSol* Software GmbH
- ◆ Dell Halle GmbH
- ◆ DePuy Orthopädie GmbH
- ◆ Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG
- ◆ Diabetes Klinik Bad Mergentheim GmbH & Co. KG
- ◆ Diakonisches Sozialzentrum Rehau
- ◆ DIS AG
- ◆ Dow Corning GmbH
- ◆ Dow Deutschland GmbH & Co. OHG
- ◆ Druckstudio GmbH
- ◆ E.ON Führungsgesellschaften
- ◆ Eisai GmbH
- ◆ EOS GmbH Electro Optical Systems
- ◆ ESPRiT Consulting AG
- ◆ ETHICON GmbH
- ◆ Federal Express Europe, Inc.
- ◆ Genzyme GmbH
- ◆ Hugo Boss AG
- ◆ I.K. Hofmann GmbH
- ◆ impuls Finanzmanagement AG
- ◆ ING-DiBa AG
- ◆ Ingram Micro Distribution GmbH
- ◆ Innovex GmbH
- ◆ J&M Management Consulting AG
- ◆ Johnson & Johnson GmbH
- ◆ Keuco GmbH & Co. KG
- ◆ Lands' End GmbH
- ◆ LEGO GmbH
- ◆ Lehmann & Voss & Co. KG
- ◆ Lilly Deutschland GmbH
- ◆ Microsoft Deutschland GmbH
- ◆ National Instruments Germany GmbH
- ◆ NH Hoteles Deutschland GmbH
- ◆ noventum consulting GmbH
- ◆ O2 (Germany) GmbH & Co. OHG
- ◆ Pentasys GmbH
- ◆ Randstad Deutschland GmbH & Co. KG
- ◆ Rind'sches Bürgerstift
- ◆ Rohde & Schwarz GmbH & Co. KG
- ◆ SAP AG
- ◆ SAPIENT GmbH
- ◆ SAS Institute GmbH
- ◆ SBK Siemens-Betriebskrankenkasse
- ◆ SC Johnson GmbH
- ◆ Schindlerhof Klaus Kobjoll GmbH
- ◆ Schreiner Group GmbH & Co. KG
- ◆ Schülke & Mayr GmbH
- ◆ Sedo GmbH
- ◆ Seniorenwohnheim Löffler
- ◆ SICK AG
- ◆ SimCorp GmbH
- ◆ SMA Technologie AG
- ◆ SolarWorld AG
- ◆ Soziotherapeutische Einrichtung Laufer Mühle
- ◆ Sparda-Bank München eG
- ◆ Telemotive AG
- ◆ Texas Instruments Deutschland GmbH
- ◆ Trianel European Energy Trading GmbH
- ◆ T-Systems Multimedia Solutions GmbH
- ◆ Vedior Personaldienstleistungen GmbH
- ◆ Volksbank Mittelhessen eG
- ◆ W.L. Gore & Associates GmbH
- ◆ WERTGARANTIE Technische Versicherung AG
- ◆ Wolfart Klinik
- ◆ Wrigley GmbH
- ◆ zeb/rolfes.schierenbeck.associates

Jede Organisation kann unabhängig von Größe und Branche ein „Great Workplace“, ein sehr guter Arbeitgeber werden!

Jedes Unternehmen macht es auf seine Weise. Es gibt nicht den einen richtigen Weg!

Entwicklung eines Great Place to Work® Prinzipien

- **Der Anfang:** Die Überzeugung oder Einsicht, dass die Mitarbeiter zentral für den Erfolg des Unternehmens sind!
- **Das Praktische:** Schlüssig an Vision, Werten und Unternehmensstrategie ausgerichtete Maßnahmen und Instrumente.
 - ➔ Ein Bündel von Maßnahmen abstimmen, nicht einzelne Maßnahmen betrachten.
 - ➔ Komplexität ist kein Garant für Erfolg.
 - ➔ Stärken der Organisation aufbauen, nicht nur Probleme lösen.
 - ➔ Auf Konsistenz und Alltagswirksamkeit der Konzepte achten.
 - ➔ Gezielte Überprüfung der Umsetzung.
- **Das Wichtigste:** Ein starkes Commitment des Top-Managements. Das Wichtigste: Ein starkes Commitment des Top-Managements.
- **Das Schwierigste:** Wer Vertrauen fördern will, muss Offenheit pflegen und sich verletzbar machen.

Bezahlung/Gewinnbeteiligung

Consol (ITK – 150 Mitarbeiter)

Mitarbeiterbeteiligungsmodell:

- ConSol* hat CoMit, ein unkonventionelles Gewinn- und Wertzuwachs-Mitarbeiterbeteiligungsmodell. Durch dieses Beteiligungsmodell überträgt sich die Verantwortung für den Unternehmenserfolg auf alle Mitarbeiter.
- Das Modell sieht vor, dass mehr als 50% der jährlichen Unternehmensgewinne an die Mitarbeiter ausgeschüttet werden. Die Anteile für die einzelnen Mitarbeiter sind gestaffelt nach Leistung, Qualifikation, Dauer der Firmenzugehörigkeit und Verantwortungsbereich. Dabei werden ALLE Mitarbeiter berücksichtigt. Bei Verkauf von Firmenanteilen durch das Unternehmen gilt eine entsprechende prozentuale Beteiligung am Verkaufserlös.
- Das Konzept kommt bei den Mitarbeitern an. Die Zustimmung in der Mitarbeiterbefragung ist eindeutig:
Die Mitarbeiter werden für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt: 95 %
Ich denke, ich werde angemessen an den Gewinnen des Unternehmens beteiligt: 99%

Agenda

- Kurzvorstellung
 - Arbeitgeberattraktivität oder Was macht einen „Great Workplace“ aus?
 - Wieso es sich lohnt
 - Wie werde ich ein ausgezeichneter Arbeitgeber?
- Ermittlung der besten Arbeitgeber

Die Bewertungsinstrumente

National und international bewährte Befragungsinstrumente
der Great Place to Work® Methodik

Mitarbeiterbefragung (Trust Index®)

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

Culture-Audit®

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



Bewertung des Unternehmens als Ganzes

Mitarbeiterbefragung (Trust Index[®])

Auszug aus der Great Place to Work[®] Mitarbeiterbefragung:

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"/>

Stichprobe:

- bis 250 MA: Vollerhebung
- ab 250 MA: Zufallsstichprobe
250 Mitarbeiter
- ab 2.001 MA: Zufallsstichprobe
300 Mitarbeiter
- ab 5.000 MA: Zufallsstichprobe
500 Mitarbeiter

Durchführung:

- Online, Paper & Pencil oder Kombination (Zeitaufwand: ca. 15 Minuten)
- Ziehung der Zufallsstichprobe im Unternehmen und Kontrolle durch das Great Place to Work[®] Institute Deutschland
- Anonyme Teilnahme der Mitarbeiter

→ Geringer organisatorischer Aufwand durch kompetente Vorbereitung und Unterstützung durch das Great Place to Work[®] Institute Deutschland

Auszüge aus dem Culture Audit[©] Fragebogen:

- **Faktfragen**
 - Allgemeine Informationen
 - Demographische Informationen
 - Gehalt der größten Berufsgruppe/ weitere Einkommensteile
 - Training/ “Lebenslanges Lernen“
 - Work-Life-Balance
 - Förderung der Vielfalt
 - Formen der Mitarbeiterpartizipation
- **Offene Fragen: Erfassung spezieller Vorzüge des Unternehmens**
- **Das Culture Audit[©] wird durch die Personalabteilung beantwortet**

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"/>
28a	Bieten Sie auch für junge Väter die Möglichkeit, Zeit für die Geburt des Kindes frei zu nehmen?	<input type="text"/>
...	...	<input type="text"/>

1a. Geben Sie uns bitte eine kurze und einfache Beschreibung des Primärgeschäfts Ihrer Firma (eine Übersicht über Ihren primären Geschäfts-bereich, [...]). Fügen Sie gerne Kopien des Geschäftsberichts, von Produkt-/ Dienstleistungsbeschreibungen, usw. bei.

Ihre Antwort:

1b. Bitte beschreiben Sie wie Ihr Unternehmen den Stellenwert der Mitarbeiter für das Unternehmen zum Ausdruck bringt (formell oder informell, z.B. Leitbilder, ...

Ergebnisse: Publizität und Anerkennung

- Veröffentlichung der Siegerliste der 100 besten Arbeitgeber Deutschlands 2008 (Tagespresse, Fachmagazine)
 - Anonymität, falls keine Platzierung unter den besten 100 Unternehmen
- Siegerlogo für die 100 besten Unternehmen
 - zur offiziellen Unterstützung der eigenen Unternehmenskommunikation
- Prämierungsveranstaltung

Wissen, was wichtig wird
FINANCIAL TIMES

Home | Latest News Edition | Fonds-Tools | Aktien-Tools
Politik + Gesellschaft | Unternehmen + Branchen | Technik + Medien | Börsen + Märkte

Stichwortsuche
Mehr Optionen

Konkurrenz
Mehr Optionen

ONE P
ALL M

Zeitung
Abonnament
Registrieren
Palm, Har

Recherche
Stellenma

Ein Great Place to Work® ist ...
... ein Arbeitsplatz, an dem man

Handelsblatt.com
Do 29.08.2008 - 11:40 Uhr

KONJUNKTUR + ÖKONOMIE
RECHT + STEUERN
KARRIERE
Arbeit - Geld
Köpfe
Management - Strategie

Wissen, was wichtig wird
FINANCIAL TIMES

Politik + Gesellschaft / Karriere

Ranking: Beliebteste Arbeitgeber in Europa
Von Kirsten Haake, Hamburg

Great Place to Work® Wettbewerb
Deutschlands Beste Arbeitgeber 2008
Top 3 der Größenklassen
Sonderpreisgewinner

GREAT PLACE TO WORK®
INSTITUTE DEUTSCHLAND
Deutschlands BESTE Arbeitgeber 2008

Größenklassengewinner
■ Unternehmen über 5.000 Mitarbeiter

Platz 1: SAP
Platz 2: Dow Deutschland
Platz 3: Techniker Krankenkasse

Video | Audio | Mobil | Jobs | Newsletter | Forum | Weblog | Shop | Archiv / 1

Unzufrieden?
Verdienen Sie, was Sie verdienen? So holen Sie beim Gehalt mehr raus.

Der Macht-Code
Sie haben Kollegen und Vorgesetzte, die Sie manipulieren? Wie Sie das verhindern.

Deutschlands beste Arbeitgeber gesucht

Der Wettbewerb: Ohne engagierte Mitarbeiter ist unternehmerischer Erfolg nicht möglich. Zum achten Mal können Firmen ab 50 Beschäftigten ihre Qualität als Arbeitgeber unabhängig prüfen

Wettbewerbslogo: Deutschlands beste

GREAT PLACE TO WORK®
INSTITUTE DEUTSCHLAND
Deutschlands BESTE Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
INSTITUTE DEUTSCHLAND
Deutschlands BESTE Arbeitgeber 2008

Handelsblatt



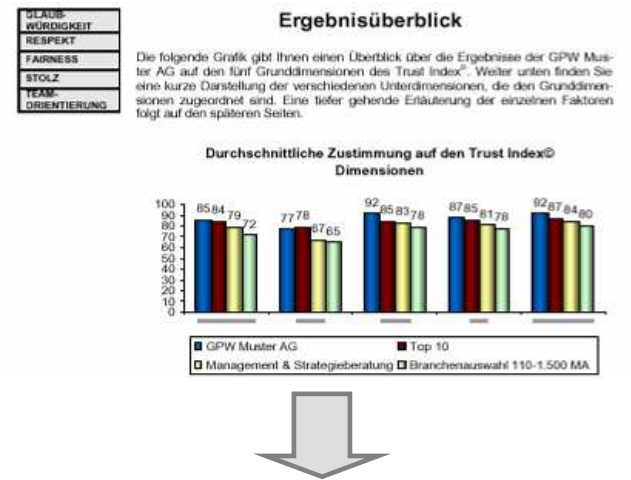
Große Publizität und Anerkennung als attraktiver Arbeitgeber



Ergebnisse: Reporting und Analyse

- **Feedback Report**
 - Ergebnisse der eigenen Mitarbeiterbefragung
- **Benchmark Report**
 - Unterschiedliche Benchmarks
 - Top 5/10/50 der besten Arbeitgeber
 - Branchenvergleiche
 - Vergleich nach Unternehmensgröße
 - Anonymisierte Auswahl von Unternehmen
- **Sonderauswertungen**
 - Differenzierte Subgruppenanalysen
 - Stellschraubenanalyse
 - Importance-Performance-Analysen
 - etc.

GREAT PLACE TO WORK® INSTITUTE DEUTSCHLAND		Wettbewerb "Deutschlands Beste Arbeitgeber 2005"		Berufliche Position		Geschlecht		Alter	
Mitarbeiterbefragung		Anzahl	Ergebnis*		Ergebnis*	Ergebnis*	Ergebnis*	Ergebnis*	Ergebnis*
Name des Unternehmens			Ergebnis*	Ergebnis*					
Charakteristika	Das Management hält sich über wichtige Themen und Veränderungen auf dem Laufenden.	66%	68%	60%	66%	67%	66%	67%	66%
	Das Management kommuniziert seine Erwartungen klar und deutlich.	70%	74%	66%	70%	76%	69%	67%	76%
	Ich kann mich mit jeder wesentlichen Frage an das Management wenden und erhalte eine angemessene Antwort.	76%	75%	60%	83%	77%	77%	68%	79%
	Das Management ist für die Mitarbeiter gut erreichbar und vollständig anzuschreiben.	74%	73%	63%	67%	73%	76%	75%	74%
	Das Management führt das Unternehmen kompetent.	84%	85%	62%	67%	86%	82%	84%	85%
	Das Management fördert gute Arbeit bei der Aufgabenverteilung und Koordination der Mitarbeiter.	80%	87%	59%	59%	62%	59%	60%	62%
	Das Management vertraut auf die gute Arbeit der Mitarbeiter, ohne sie ständig zu kontrollieren.	87%	85%	65%	60%	90%	86%	81%	90%
	Die Mitarbeiter erhalten viel Verantwortung.	86%	76%	63%	60%	82%	76%	87%	81%
	Das Management hat klare Vorstellungen von den Zielen der Unternehmen und davon, wie diese erreicht werden können.	87%	83%	73%	60%	89%	77%	76%	86%
	Das Management hält seine Versprechen ein.	73%	76%	60%	60%	77%	80%	76%	80%
Inhalt	Das Management setzt seinen Vortem Taten folgen.	73%	76%	76%	66%	76%	77%	77%	81%
	Ich denke, dass das Management Entscheidungen nur auf letzten Ausweg wählt.	86%	86%	69%	63%	86%	86%	86%	87%
	Die Geschäftspraktiken des Managements sind ethisch und absolut vertretbar.	90%	83%	82%	60%	88%	91%	81%	91%
	Das Management zeigt Anerkennung für gute Arbeitsleistungen und besonderen Einsatz.	86%	85%	73%	60%	82%	78%	80%	82%
	Das Management erweist an, dass bei der Arbeit auch Fehler passieren können.	73%	76%	60%	63%	84%	76%	82%	86%
	Ichnehme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut auszuführen.	93%	85%	65%	60%	97%	81%	80%	92%
	Mit werden Maßnahmen zu meiner beruflichen Weiterbildung und Entwicklung ergriffen.	76%	73%	63%	63%	73%	74%	76%	76%
	Das Management sucht und beantwortet Vorschläge und Ideen der Mitarbeiter in verständlicher Weise.	77%	72%	70%	63%	77%	69%	81%	75%
	Das Management bezieht die Mitarbeiter in Entscheidungen ein, die ihre Arbeit oder das Arbeitsumfeld betreffen.	95%	83%	63%	67%	86%	84%	86%	88%
	Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.	97%	86%	80%	60%	97%	87%	86%	88%
Das Unternehmen ist ein guter Umkehr für das emotionale und psychische Wohlbefinden.	65%	66%	70%	63%	74%	67%	76%	63%	



Der Wettbewerb verfügt über die größte Datenbasis im Bereich Arbeitgeberimage



Wir arbeiten sehr viel,
aber es macht Spaß. Wir
lachen und feiern viel.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Viel Erfolg für Ihre Arbeit!

Besuchen Sie uns!

Stand A 06

www.greatplacetowork.de

Sülzburgstr. 104-106, 50937 Köln



Kontakt



Great Place to Work® Institute Deutschland

Frank Hauser

Leiter Great Place to Work® Institute Deutschland

Sülzburgstraße 104-106

50937 Köln

T +49 221 93335 - 0

F +49 221 93335 - 100

Email: info@greatplacetowork.de

Webseite: www.greatplacetowork.de

