



# Die Mitarbeiter im Blick – Wege zu einer ausgezeichneten Arbeitsplatzkultur

**Great Place to Work® Institut Deutschland**

**Petra Tönnesen**

**Praxisforum Pflegequalität  
Berlin, 18. November 2011**

# Inhalt

---

- Das Great Place to Work® Institut
- Was ist eine ausgezeichnete Arbeitsplatzkultur? Die Great Place to Work® Methodik
- Der Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“
- Ergebnisse und Erkenntnisse der Benchmarkstudie (Basis: „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011“)

Das Great Place to Work<sup>®</sup> Institut

# Das Great Place to Work® Institut

Jedes Unternehmen kann ein  
ausgezeichneter Arbeitgeber werden!

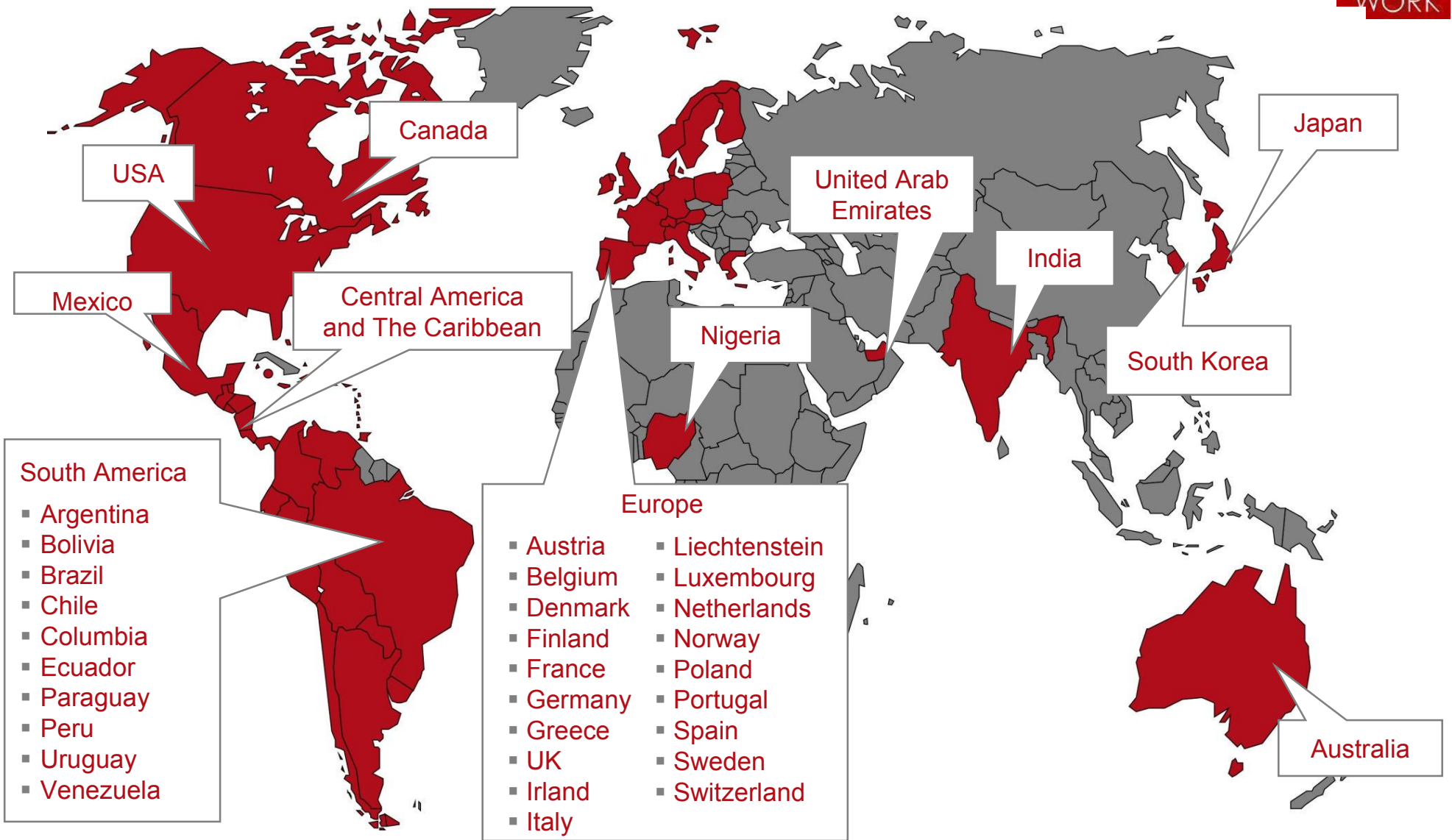
- Wir unterstützen Unternehmen beim Aufbau einer attraktiven und erfolgfördernden Arbeitsplatzkultur
- Tätigkeit:
  - Analyse – Beratung – Vernetzung
  - Unterstützung bei Zielsetzung, Standortbestimmung, Entwicklungsgestaltung
- Gründung 1991 in den USA, seit 2002 in Deutschland
  - Branchenübergreifend: „Deutschlands Beste Arbeitgeber“
  - „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“ seit 2007
    - Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Pflegedienste, ...
- Ziel: Unternehmen und Beschäftigte profitieren!
  - Mehr Freude, Zufriedenheit und Gesundheit bei der Arbeit
  - Hohes Engagement, bessere Arbeitsqualität und höhere Attraktivität als Arbeitgeber



Handelsblatt



# Great Place to Work® International

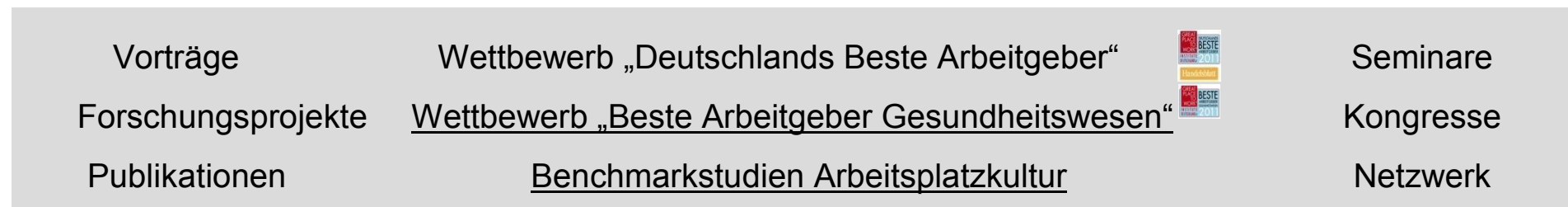


Stand: Mai 2011

# Das Great Place to Work® Leistungen im Überblick



Analyse- und Beratungsleistungen zur nachhaltigen Entwicklung der Arbeitsplatzkultur



Was ist eine ausgezeichnete Arbeitsplatzkultur?  
Die Great Place to Work<sup>®</sup> Methodik

# Arbeitsplatz Gesundheitswesen – Status Quo

## Dilemma

Einsatzbereitschaft

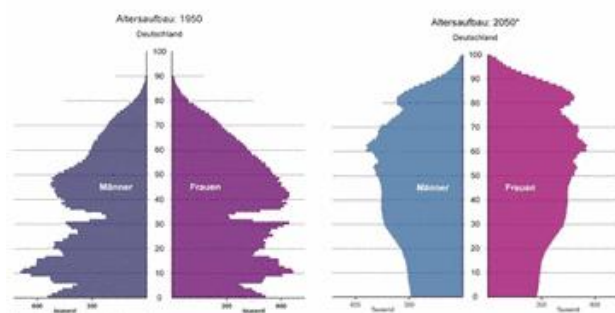


Arbeitsbeanspruchung



trifft

Demografische Entwicklung



trifft

Zukunftsbranche

- bis 2020 rund 220.000 neue Heimplätze erforderlich.
- Zahl der Beschäftigten in der Pflege bis zum Jahr 2050 voraussichtlich auf bis zu 1,6 Mio. verdreifachen.

Quellen:

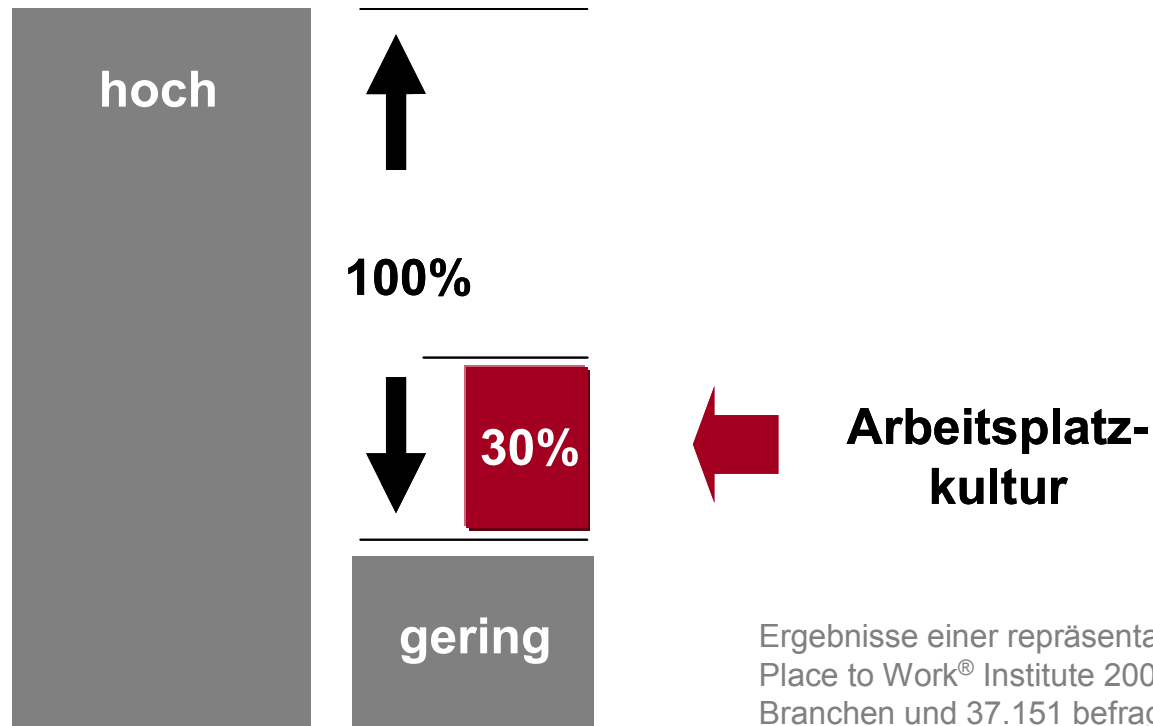
Berufsverband privater Anbieter sozialer Dienst e.V. , BGW, DAK.

# Erfolgsbeitrag ausgezeichneter Arbeitsplatzkultur



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

## Wirtschaftlicher Erfolg



Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung des Great Place to Work® Institute 2006/07 mit 314 Unternehmen aus 12 Branchen und 37.151 befragten Beschäftigten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

# Der Weg zu einem Great Place to Work – Prozess statt Punktlandung



## Evaluation

Was hat sich verändert?  
Was haben wir erreicht?

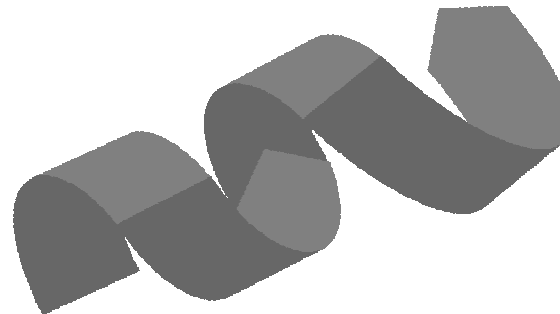
## Zielsetzung

Was wollen wir erreichen  
und sein?

- nach innen: Kommunikation,  
Messung & Entwicklung
- nach außen: Kommunikation  
+ Messung

## Umsetzung

An welchen Themen  
wollen wir arbeiten?  
Welche Maßnahmen  
realisieren wir?



## Entwicklungsdynamik

## Verständnis und Akzeptanz

Warum werden wir so gesehen?  
Haben wir das verdient?  
Wie kommt es zu den Ergebnissen?

## Standortbestimmung und Analyse






Wo stehen wir?  
Was machen wir gut?  
Wo haben wir Potenziale?

Zentral: Sicht der Mitarbeiter.

# Was ist ein ausgezeichneter Arbeitgeber?

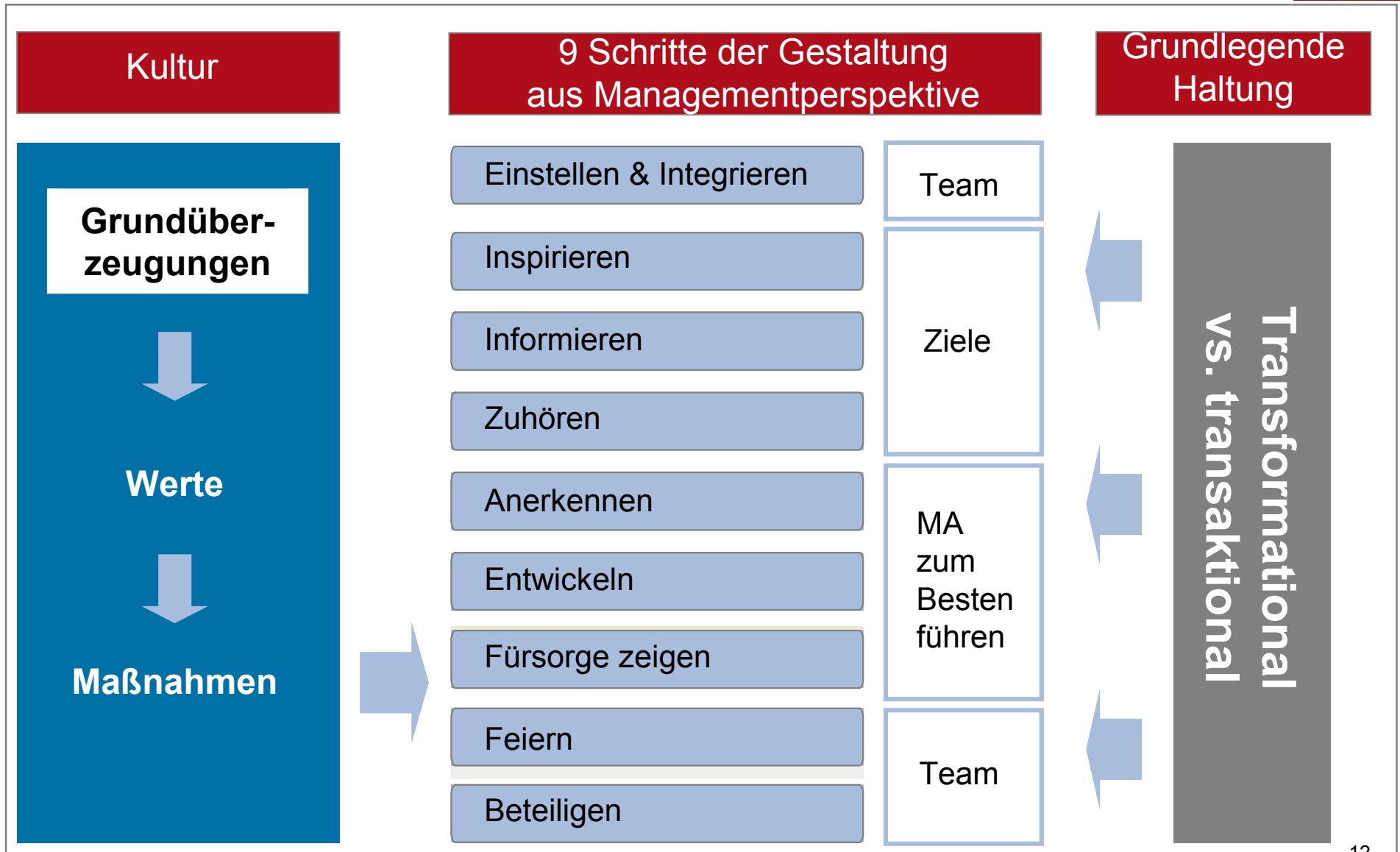
## - Das Great Place to Work® Modell©



<b>Glaubwürdigkeit</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Transparente Kommunikation</li><li>- Kompetente Führung und Koordination</li><li>- Integres Führungsverhalten</li></ul>
<b>Respekt</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Förderung und Anerkennung</li><li>- Zusammenarbeit mit Mitarbeitern</li><li>- Fürsorge/Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation</li></ul>
<b>Fairness</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Ausgewogene Vergütung/Anerkennung</li><li>- Neutralität – keine Bevorzugung</li><li>- Gerechtigkeit – keine Diskriminierung</li></ul>
<b>Stolz</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Stolz auf seine persönliche Tätigkeit</li><li>- Stolz auf die Arbeit seines Teams</li><li>- Stolz auf die Leistungen des Unternehmens</li></ul>
<b>Teamorientierung</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Möglichkeit, man selbst zu sein</li><li>- Freundliche Arbeitsatmosphäre</li><li>- Teamgeist, An einem Strang ziehen</li></ul>

Vertrauen

# Gestaltung eines Great Place to Work®



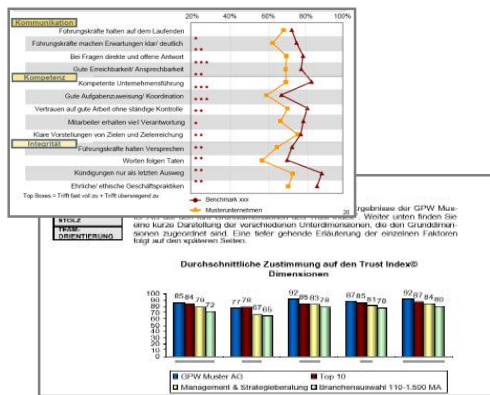
Attraktiver Arbeitgeber durch  
ausgezeichnete Arbeitsplatzkultur

Der Wettbewerb  
„Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“

# Philosophie & Zielsetzung der Benchmarkstudie und des Wettbewerbs



- Unterstützung für engagierte Arbeitgeber



- Anerkennung und Prämierung für sehr gute Arbeitgeber



- Verbreitung erfolgreicher, mitarbeiterorientierter Unternehmenskulturen



# Anerkennung und Publikation der Besten

- Veröffentlichung der Beste-Liste  
„Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011“
  - Differenziert nach Pflege/Kliniken, Größenklassen
  - Nicht-platzierte Unternehmen bleiben anonym
- Siegerlogo für die besten Einrichtungen
  - Unterstützung der Unternehmenskommunikation und des Employer Brandings
- Sonderpreise in verschiedenen Kategorien
- Große Prämierungsveranstaltung in Berlin



# Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011:

---

## Kategorie „Kliniken“

- Asklepios Fachklinikum Stadtroda
- De'Ignis-Fachklinik gGmbH
- Heiligenfeld Kliniken
- Heinrich Sengelmann Krankenhaus gGmbH
- Katharinen-Hospital Unna
- Katholisches Klinikum Marienhof/St. Josef gGmbH
- Klinik am Kurpark Reinhardshausen GmbH
- Klinikum am Weissenhof
- Sana Kliniken Sommerfeld, Hellmuth-Ulrici-Kliniken
- Schön Klinik Roseneck GmbH & Co. KG
- Schön Klinik Starnberger See GmbH & Co. KG
- Städtische Kliniken Mönchengladbach GmbH
- Städtisches Krankenhaus Nettetal GmbH
- Universitäts Kinder-Frauzentrum am  
Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden

## Kategorie „Pflege- und Betreuungseinrichtungen“

- Altenhilfe St. Gereon
- Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband  
Bergisch Land e.V.
- Blomberg Klinik GmbH & Co. KG
- Bodelschwingh-Haus der Seniorendienste  
Michaelshoven gGmbH
- Brücke Schleswig-Holstein gGmbH
- Caritas Wohn- und Pflegegemeinschaft  
Seniorenheim St. Josef
- domino-world™
- FAZMED GmbH - Beatmung und Pflege zu Hause
- Heimbeatmungsservice Brambring Jaschke  
GmbH
- Integra - Soziale Dienste gGmbH
- rehamed® Unternehmensgruppe
- Rind`sches Bürgerstift Ambulante Dienste gGmbH
- Seniorenzentrum Johann Hinrich Wichern
- Seniorenzentrum St. Markus; Martha Stiftung
- Soziotherapeutische Einrichtungen der Laufer  
Mühle und Soziale Betriebe der Laufer Mühle  
gGmbH
- TheraConcept GbR

# Wettbewerb 2011

## Sieger: Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011

### 14 Kliniken

- 20 - 250 MA: 4 Kliniken
- 251 - 1.000 MA: 7 Kliniken
- > 1.000 MA: 3 Kliniken

### 16 Pflege + Betreuung

- 20 - 250 MA: 12 Einr.
- 251 - 1.000 MA: 4 Einr.

**Sonderpreise:** Gesundheit, Qualifizierung,  
Vereinbarkeit von Beruf + Familie, Ambulante Intensivpflege

## 79 Teilnehmer am Wettbewerb

- 25.000 Befragte
- 65% Beteiligungsquote!

- 20 - 250 MA: 34 Teiln.
- 251 - 1.000 MA: 37 Teiln.
- > 1.000 MA: 8 Teiln.

## Teilnahmeberechtigte

- Krankenhäuser
- Altenhilfeeinrichtungen
- Ambulante Pflegeeinrichtungen
- Einrichtungen der Behindertenhilfe

# Benchmarkstudie Arbeitsplatzkultur und Beste Arbeitgeber-Wettbewerb



Teilnahme für Einrichtungen mit mindestens 20 Beschäftigten möglich  
Einsatz zweier bewährter Befragungsinstrumente



**Trust Index<sup>©</sup>**  
**Mitarbeiterbefragung**

- 63 geschlossene Fragen
- 2 offene Fragen
- Voll- oder Repräsentativbefragung
- ca. 15 Minuten Ausfüllzeit

**Kultur Audit<sup>©</sup>**

- Fragen zu Maßnahmen, Konzepten, Programmen im Personalbereich
- Dokumentationsmaterial
- Aufwand: 3 bis 5 Tage



# Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Benchmarkstudie

## Was ist besonders wichtig für einen ausgezeichneten Arbeitsplatz?\*

---

- **Beziehung** (Interesse an der Person)
- **Ehrlichkeit und Ethik** (Ethisch vertretbare Geschäftspraktiken)
- **Gemeinschaft** (Zugehörigkeit, Teamerleben, Zusammenarbeit)
- **Belastbarkeit bei kritischen Ereignissen** (Umgang mit Beschwerden)
- **Fachkompetenz, Aufgabenorientierung** (Führungskompetenz)

\*Aussagen, die eine hohe Korrelation mit der Aussage  
„Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“ aufweisen.

n = 12.907

# Oh-Töne der Mitarbeiter

Jeder Mitarbeiter wird an SEINEM Platz wertgeschätzt, weil jeder einen wertvollen Beitrag zum Erfolg des Ganzen beiträgt.

Die gemütliche, fast familiäre Atmosphäre macht die Zusammenarbeit ganz besonders, die Führung ist immer da und hat ein offenes Ohr für alle Mitarbeiter.

Betriebliche Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement, schöne Parkumgebung, gute Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren.



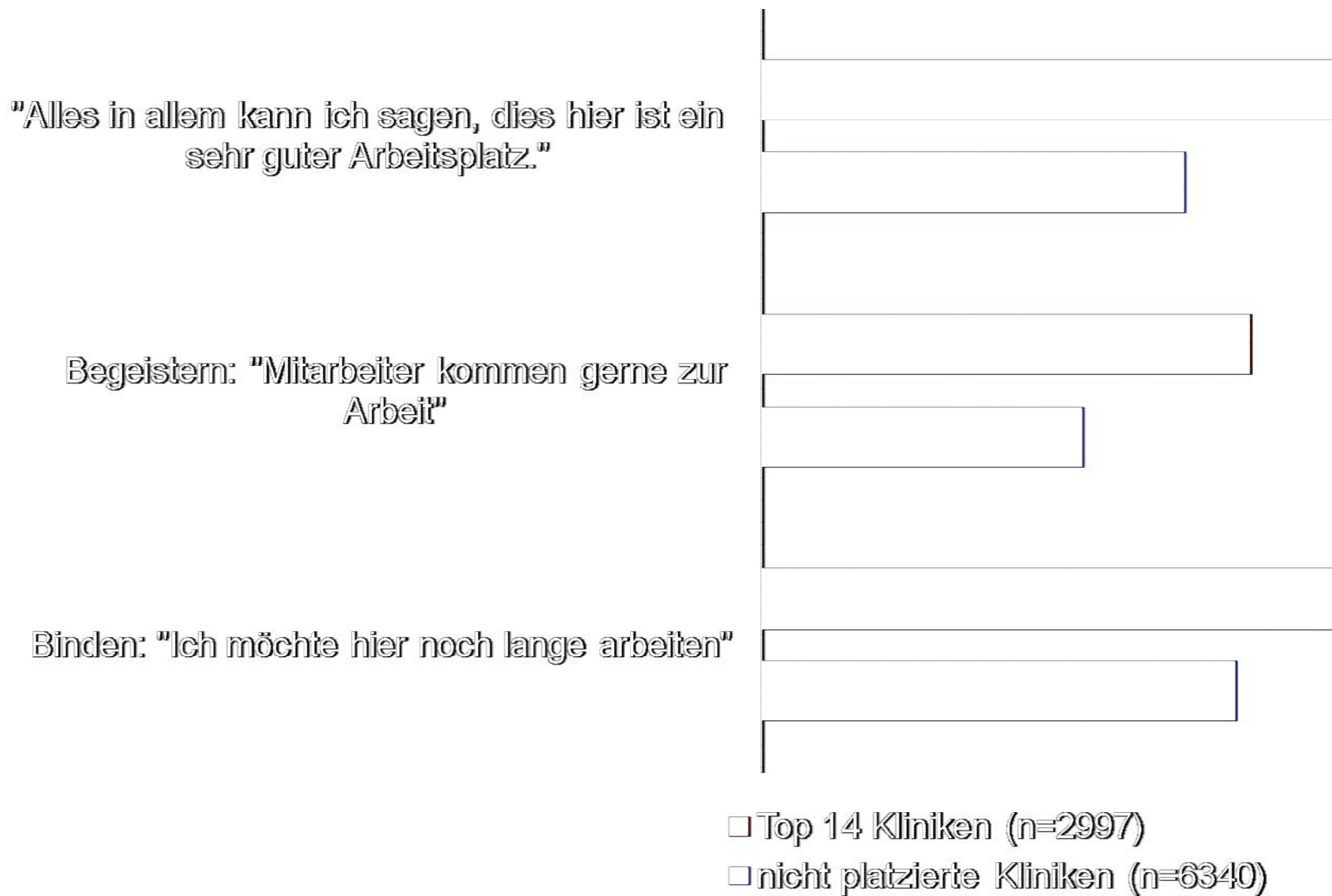
Sehr fähige Pflegedirektion mit guter Führungskompetenz. Gute Zusammenarbeit von Geschäftsführung und Betriebsrat.

Die Arbeit hier ist nicht nur ein Job, sondern auch eine Berufung. Besonders schön ist das Gemeinschaftsgefühl u. das Miteinander im Team

Auch mit über 60 Jahren hat man als Arbeitnehmer hier eine Chance! Bei Freizeitaktivitäten werden auch Familienangehörige mit eingebunden. Er herrscht ein für die heutige Zeit außergewöhnlich gutes Betriebsklima.

Die Möglichkeit, sich unabhängig von Bildung weiterzuentwickeln und auch Aufstiegschancen zu haben, da hier Begabungen und Talente gefördert werden.

## Vorteile für ausgezeichnete Kliniken

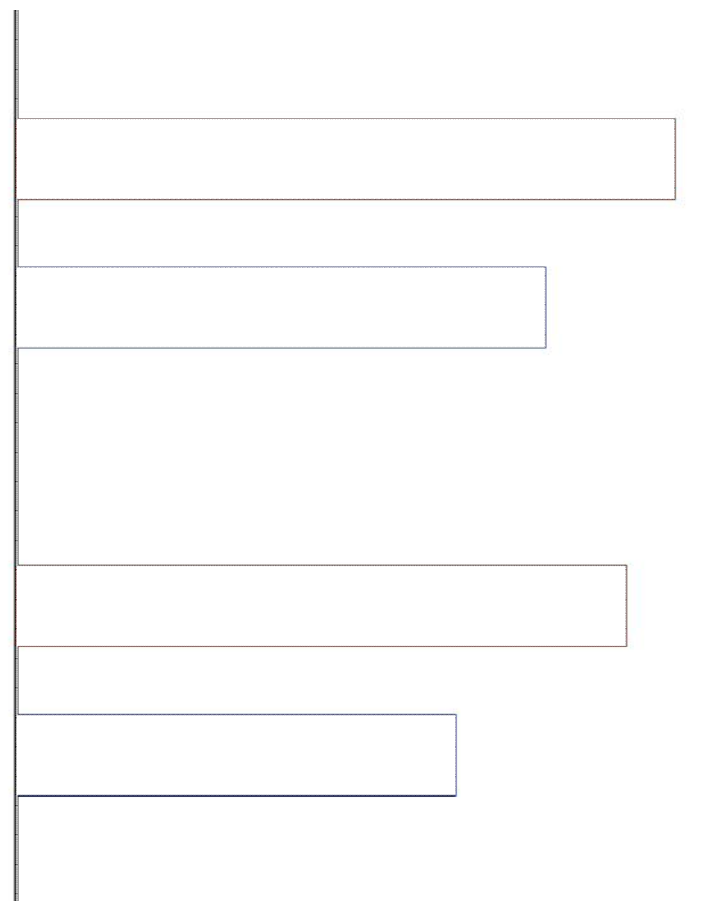


Quelle:  
Benchmarkstudie „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011“

# Empfehlungsbereitschaft

Die Leistungen unserer Einrichtung kann ich kranken und pflegebedürftigen Freunden, Bekannten und Angehörigen nur empfehlen

Guten Bekannten würde ich das Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen



■ Top 14 Kliniken    ■ nicht platzierte Kliniken

Quelle: Benchmarkstudie „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011“

# Arbeitsplatzkultur gestalten!

Einstellen & Integrieren	Leitung, Team und Werte Begrüßungs- & Integrationsprogramm	Einarbeitungsplan mit Mentoring, Pflichtschulungen
Inspirieren	Leitbildvermittlung	Firmen-Philosophie-Quiz
Informieren	Meeting-Kaskade	Meetings in großer Runde
Zuhören	Erreichbarkeit	Regelmäßige 1:1-Gespräche, offene Tür
Anerkennen	Erst Zeit, dann auch Geld	Bereichsleiter-Budget für kleine Aufmerksamkeiten
Entwickeln	Entwicklungsgespräche	Weiterbildungskontingent für alle Mitarbeiter, interne und externe Angebote
Fürsorge zeigen	Arbeitszeiten, Gesundheit, Familie Individuelle Hilfen	Zusammenarbeit mit Familienservice, flexible Dienstpläne, Gesundheitstag, Sportangebote
Feiern	Kaffee bis Kneipentour	Einbeziehung der Familien
Beteiligen	Vergütungstransparenz	Leistungsorientierte Vergütung, Anerkennung für Flexibilität

# Arbeitsplatzkultur gestalten!

Einstellen & Integrieren	Leitung, Team und Werte Begrüßungs- & Integrationsprogramm	Einarbeitungsplan mit Mentoring, Pflichtschulungen
Inspirieren	Leitbildvermittlung	Firmen-Philosophie-Quiz
Informieren	Meeting-Kaskade	Meetings in großer Runde
Zuhören	Erreichbarkeit	Regelmäßige 1:1-Gespräche, offene Tür
Anerkennen	Erst Zeit, dann auch Geld	Bereichsleiter-Budget für kleine Aufmerksamkeiten
Entwickeln	Entwicklungsgespräche	Weiterbildungskontingent für alle Mitarbeiter, interne und externe Angebote
<b>Fürsorge zeigen</b>	<b>Arbeitszeiten, Gesundheit, Familie Individuelle Hilfen</b>	<b>Zusammenarbeit mit Familienservice, flexible Dienstpläne, Gesundheitstag, Sportangebote</b>
Feiern	Kaffee bis Kneipentour	Einbeziehung der Familien
Beteiligen	Vergütungstransparenz	Leistungsorientierte Vergütung, Anerkennung für Flexibilität

## Was

Förderung individueller Gesundheitsmaßnahmen

## Wie

Die Kosten für individuelle Gesundheitsmaßnahmen, wie z.B. für Aquagymnastik, Fitnessstudio, Rückenschule, Massagen, Ernährungsberatung, etc., werden ganz bzw. teilweise von der Einrichtung übernommen.

## Warum

- Signal, dass die Gesundheit der Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen ist
- Berücksichtigung der individuellen Interessen und Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter

## Was

Sonderurlaub für Väter bei Geburt

## Wie

Fünf Tage Freistellung bei Geburt eines Kindes

## Warum

- Signal, dass der Organisation die Familienförderung ein ernstes Anliegen ist
- Entspannter Start in eine Phase der Doppelbelastung als effektive Burnout-Prävention
- Förderung der Identifikation der Mitarbeiter mit der Organisation
- Positive interne und externe Imagewirkung

## Was

### Babysitterbörse

## Wie

Auf ganz informellem Wege wurde eine **Babysitterbörse** eingerichtet. Hier können Mitarbeiter/innen mittels eines Aushangs Gesuche nach einem Babysitter bekannt machen. Andersherum können sich Mitarbeiter/innen bzw. deren Freunde, Bekannte und Angehörige (insbesondere Schüler und Studenten) als Babysitter/ Kinderbetreuer anbieten.

## Warum

- Signal, dass der Organisation die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein ernstes Anliegen ist
- Förderung der Identifikation der Mitarbeiter mit der Organisation

# Entwicklung eines Great Place to Work® - Prinzipien

---

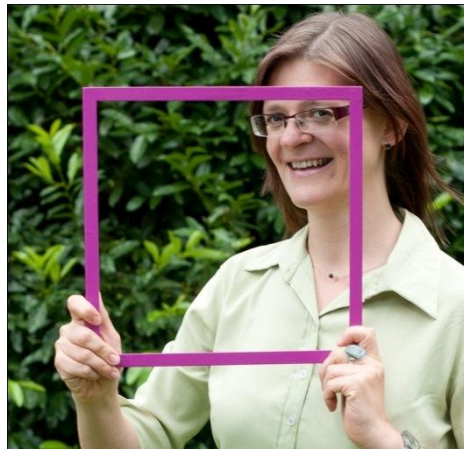
- **Der Anfang:** Die Überzeugung oder Einsicht, dass die Mitarbeiter zentral für den Erfolg des Unternehmens sind!
- **Das Praktische:** Schlüssig an Vision, Werten und Unternehmensstrategie ausgerichtete Maßnahmen und Instrumente.
- **Das Wichtigste:** Ein starkes „Commitment“ der Leitung.
- **Das Schwierigste:** Wer Vertrauen fördern will, muss Offenheit pflegen und sich verletzbar machen. Das ist mit Ängsten verbunden und braucht (auch) Mut.

## Kontakt

---

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und viel Erfolg für Ihre Arbeit!

Für Ihre Fragen und weitere Informationen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.



**Petra Tönnesen**  
**Kundenberaterin/ Projektmanagerin**

**T +49 (0) 221 933 35-178**  
**E-Mail: [ptoenesen@greatplacetowork.de](mailto:ptoenesen@greatplacetowork.de)**

Great Place to Work® Institut Deutschland | Sülzburgstraße 104-106 | D-50937 Köln

# Anhang

# Trust Index<sup>©</sup> Mitarbeiterbefragung: Fragebogen

## Trust Index<sup>©</sup>

- 63 geschlossene Fragen\* mit 5 Antwortkategorien
- Ermittlung der erlebten Arbeitsplatzkultur bezogen auf das Gesamtunternehmen (standardmäßig)
- **Zwei offene Frage zur Besonderheit des Unternehmens als Arbeitgeber und zur ...**
- Online und/oder schriftliche Befragung
- Bearbeitungszeit ca. 15 Minuten
- Optionen für unternehmensindividuelle Erweiterungen

„**Führungskräfte insgesamt**“ ermöglicht Aussagen über die Führungskultur – Kultur ist mehr als die durchschnittliche Bewertung einzelner Führungskräfte

Bitte kreuzen Sie für jede Aussage die Antwort an, die Ihre Meinung über Ihre Organisation als Ganzes bzw. die für Sie relevanten Führungskräfte insgesamt am besten wiedergibt (Erläuterung siehe Deckblatt). 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.	Wir haben hier eine freundliche Arbeitsatmosphäre.	<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"/>
3.	Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet.	<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"/>

\* Auf Basis des Great Place to Work<sup>®</sup> Modells<sup>©</sup>

# Kultur-Audit<sup>©</sup>

## ■ Faktfragen u.a. zu:

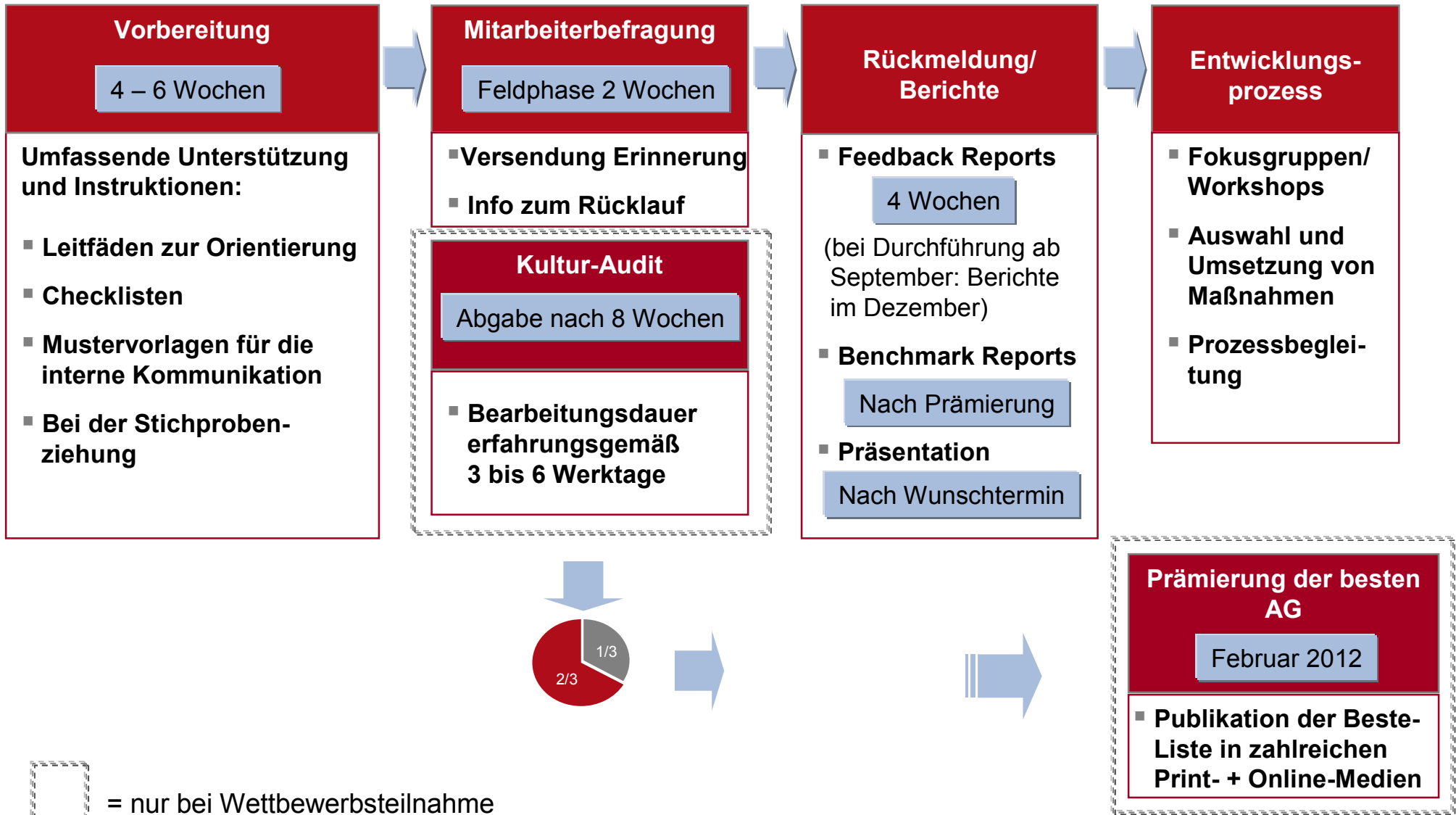
- Demografische Personaldaten
- Gehalt der größten Berufsgruppe  
Sozialleistungen, Benefits
- Berufliche Entwicklung  
„Lebenslanges Lernen“
- Work-Life-Balance
- Formen der Mitarbeiterpartizipation

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"/>

## ■ Fragen zu Maßnahmen der HR-Arbeit:

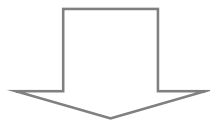
- Einstellen & Integrieren
- Inspirieren
- Informieren
- Zuhören
- Anerkennen
- Entwickeln
- Fürsorge zeigen
- Feiern
- Beteiligen

# Projektplan exemplarisch

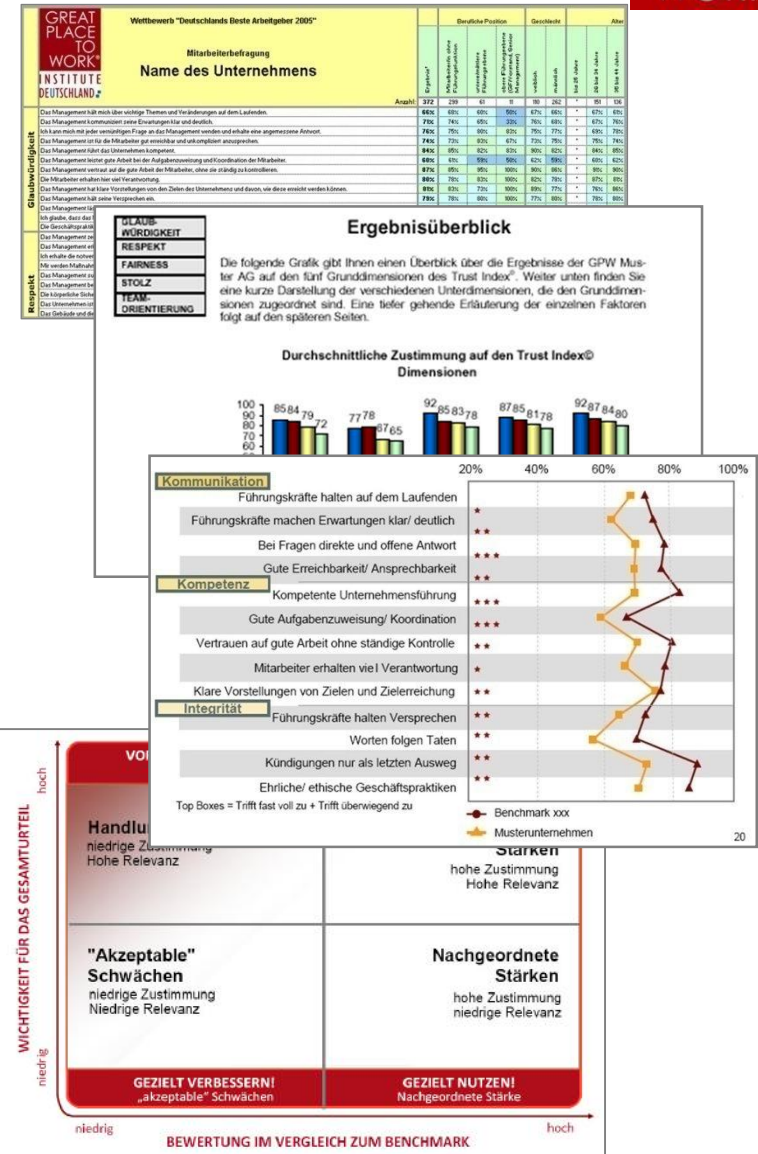


# Ergebnisse: Reporting und Analyse

- Feedback Report
  - Ergebnisse der eigenen Mitarbeiterbefragung differenziert nach Soziodemografie
- Benchmark Report
  - Gegenüberstellung von eigenem Ergebnis und Vergleichsergebnis
  - Vielfältige Benchmarkmöglichkeiten z.B. Branchenvergleiche, Vergleich nach Unternehmensgrößen, Region
- Sonderauswertungen
  - Differenzierte Analysen nach Organisationseinheiten oder Mitarbeitergruppen
  - Analyse zentraler Stellschrauben
  - Handlungsrelevanz-Portfolios
  - etc.



Weltweit größte Datenbasis im Bereich Arbeitsplatzkultur und Arbeitsplatzqualität



# Studienplan «Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2012»

Bis 31. Dezember 2010	Frühbucheranmeldung
14. Oktober 2011	Anmeldeschluss
Mai bis Oktober 2011	Feldphase Mitarbeiterbefragungen
28. Oktober 2011	Letzter Tag für Eingang des ausgefüllten Kultur-Audits
25. Oktober 2011	Letzter Starttermin für die Mitarbeiterbefragung
Mitte Mai bis Ende Dezember 2011	Studienauswertung; Versand des Feedback Reports bei Durchführung der Befragung zwischen Mai und Ende August 2011 jeweils 4-6 Wochen nach Befragungsende, bei späterer Durchführung standardmäßig im Dezember.
Ende Dezember 2011	Benachrichtigung aller Organisationen, ob sie zu den besten Arbeitgebern gehören
Januar 2012	Prämierungsveranstaltung; Erhalt des Gütesiegels «Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2012», Veröffentlichung der „Beste-Liste“
Februar 2012	Veröffentlichung der 100 Sieger im Wettbewerb «Deutschlands Beste Arbeitgeber 2012»
Ab Anfang März 2012	Erstellung und Versendung der Benchmark Reports

# Ihre Teilnahmemöglichkeiten

Great Place to Work® Benchmarkstudie	mit Teilnahme am Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2012“			Nur Bench- markstudie**
	Basis-Paket	Medium-Paket	Premium-Paket	Diagnose-Paket
<b>Leistungen</b>				
Teilnahme an der Benchmarkstudie zur Arbeitsplatzkultur	✓	✓	✓	✓
Teilnahme am Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2012“	✓	✓	✓	x
Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung	✓	✓	✓	✓
Great Place to Work® Kultur Audit	✓	✓	✓	x
Tabel. Ergebnisbericht Mitarbeiterbefragung (mit Benchmarkdaten Gesamtteilnehmerfeld)	✓	✓	✓	✓
Benchmarks für das eigene Tätigkeitsfeld (Kliniken, Senioren- und Pflegeheime, ambulante Dienste etc.)	x	✓	✓	✓
Benchmark-Report (ausführlicher Vergleich mit Top-Einrichtungen und eigenem Tätigkeitsfeld)	x	✓	✓	x
Kurzübersicht zum Kultur Audit	x	✓	✓	x
Relevanzanalyse	x	x	✓	✓
Ergebnispräsentation (inkl. Benchmarkdaten) und anschließendes Follow-Up Planungsgespräch „Wie Sie das Beste aus den Ergebnissen machen“	x	x	✓	x
Grafischer Ergebnisbericht (inkl. Benchmarkdaten zum eigenen Tätigkeitsfeld)	x	x	x	✓
<b>Teilnahmekosten nach Unternehmensgröße</b>	<b>Basis-Paket</b>	<b>Medium-Paket</b>	<b>Premium-Paket</b>	<b>Diagnose-Paket</b>
<b>20 bis 50 Mitarbeiter</b>	€ 2.200	€ 3.500	€ 7.500	€ 2.900
<b>51 bis 250 Mitarbeiter</b>	€ 2.900	€ 4.500	€ 8.500	€ 3.900
<b>251 bis 1.000 Mitarbeiter</b>	€ 3.900	€ 5.500	€ 9.500	€ 4.900
<b>ab 1.000 Mitarbeiter</b>	€ 4.900	€ 6.500	€ 10.500	€ 5.900

\* Sie erhalten 10% Preisnachlass auf das ausgewählte Teilnahmepaket bei Durchführung der Mitarbeiterbefragung bis zum 31. Juli 2011. Abgabe des Kultur Audits kann zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen (bis zum 28.10.2011)

\*\*Das Diagnose-Paket ist ein Angebot für Organisationen, die nur an der Great Place to Work® Benchmark Studie und nicht am angeschlossenen Wettbewerb «Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen» teilnehmen möchten. Hinweis: Einzelne Leistungsmodule können auf Wunsch auch individuell zusammengestellt und ergänzt werden.

## Was

Aushändigung von authentischem Filmmaterial über künftigen Arbeitsalltag an Bewerber

## Wie

Bewerbern wird eine DVD ausgehändigt, die die alltägliche Versorgung von Patienten in der Intensivpflege ausführlich darstellt. Diese soll von den Bewerbern in Ruhe zu Hause angeschaut werden.

## Warum

- Vermittlung einer konkreten Vorstellung über die spezifischen Anforderungen an eine Pflegekraft
- Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil und der eigenen Persönlichkeit
- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung über Jobeinstieg

## Was

Gestaltung des Dienstplans im Team

## Wie

Jedes Team gestaltet seinen Dienstplan weitgehend selbständig. Dabei stehen jedem Mitarbeiter monatlich fünf Freiwünsche, an denen er nicht eingeplant werden möchte.

## Warum

- Signal, dass die individuellen Wünsche der Mitarbeiter bzgl. der Arbeitszeit berücksichtigt werden
- Förderung der Selbstwahrnehmung der Mitarbeiter als Teammitglieder
- Stärkung des eigenverantwortlichen Handelns im Team

# Einstellen: Ausführliche Vorstellung als Arbeitgeber

---



## Was

Veröffentlichung von ausführlichen Informationen rund um das Thema Beschäftigung

## Wie

Über ein eigenes Jobportal können sich Interessierte umfassend über die Einrichtung als Arbeitgeber informieren sowie ihre Bewerbung online einschicken.

## Warum

- Interessierte können sich noch vor der Bewerbung ein Bild von der Einrichtung als Arbeitgeber machen
- Vermittlung unterschiedlichster Themenbereiche der Einrichtung

## Was

Standortbestimmung während der Probezeit

## Wie

Es finden 2 Feedbackgespräche mit der Pflegeleitung und dem neuen Mitarbeiter statt. Darüber hinaus wird auch das Feedback der Patienten und ihrer Angehörigen eingeholt.

## Warum

- Gegenseitige Vermittlung von Lob und Kritik zwischen Pflegeleitung und Mitarbeiter
- Frühzeitige Klärung von Problemen
- Definition von Verbesserungspotentialen für weitere Beschäftigung