

Great Place to Work®
für die Einrichtungen des
Deutschen Caritas Verbandes



e.V.



Andreas Schubert, Geschäftsführender Gesellschafter

Petra Tönnesen, Kundenberaterin

Great Place to Work® Institute Deutschland



- **Great Place to Work®**
 - Hintergrund zur Initiative

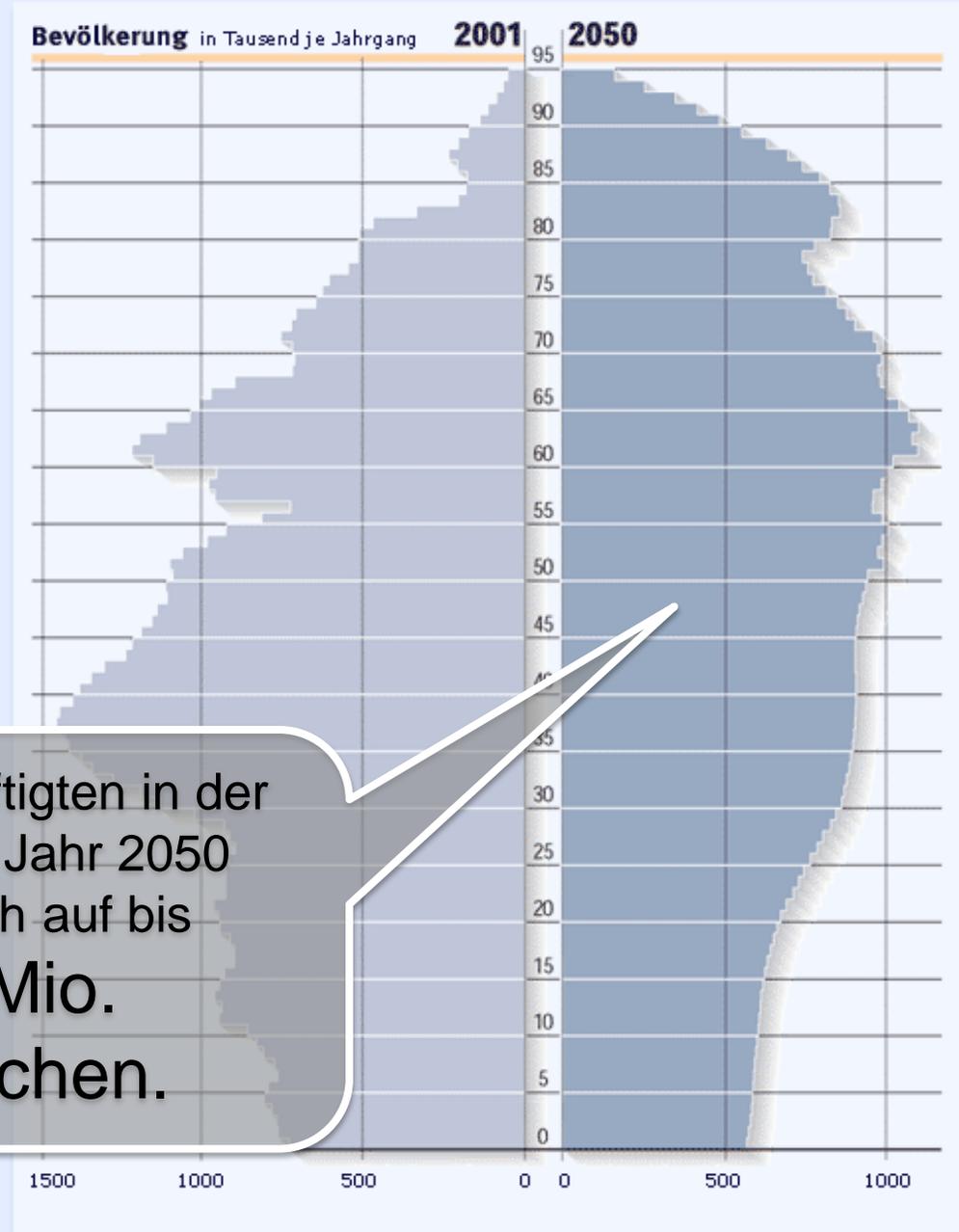
- **Erfolgreiche Arbeitsplatzkulturen im Gesundheitswesen**
 - Was sie auszeichnet

- **Das Angebot für Einrichtungen des DCV**
 - Wie Ihr Haus daran teilnehmen kann



Hintergrund zu Great Place to Work®

Die demographische Zeitbombe



Zahl der Beschäftigten in der Pflege bis zum Jahr 2050 voraussichtlich auf bis zu 1,6 Mio. verdreifachen.

Unser Auftrag:

Sichtbarkeit der Besten

Unterstützung zur Weiterentwicklung
einer attraktiven Arbeitsplatzkultur



Entwicklung „Beste Arbeitgeber Gesundheitswesen“



- Start im Jahr 2007:

Teilnehmende Einrichtungen bei Start des Benchmarks: **52**



- Teilnehmende Einrichtungen in Benchmarkstudie 2011: **88**



- Teilnehmende Einrichtungen in Benchmarkstudie 2012: **121**



Was motiviert Einrichtungen zur
Teilnahme?

GREAT
PLACE
TO
WORK®

Erfolgreiche
Unternehmenskultur
im Fokus



GREAT
PLACE
TO
WORK®

Benchmarking



t von taimlab. (02 21) 3

taimlab Fachlabor
für digitale und klassische
Fotografie GmbH
Helmwegstraße 3-7 · 30077 Köln

0

250

GREAT
PLACE
TO
WORK®

Lernen von den Besten



GREAT
PLACE
TO
WORK[®]

Nachhaltige Entwicklung



Sichtbarkeit und
Anerkennung



Wie unterstützt
Great Place to Work® die Caritas?

Standort-Bestimmung

Mitarbeiterbefragung
ohne Wettbewerbs-
teilnahme

- Wo stehe ich?
- Wo bestehen Potentiale?

Wettbewerbsteilnahme

Chance auf Sichtbarkeit
als attraktiver
Arbeitgeber



- Wie platziert sich unser Haus im Vergleich zu den Besten der Branche?
- Wo bestehen Potentiale?

Entwicklung

Entwicklung als
attraktiver Arbeitgeber

- Ergebnis-Vertiefung
- Unterstützung bei Umsetzung

- Was kann ich konkret tun?
- Wie kann ich es umsetzen?

Great Place to Work® Unterstützungsangebot im Überblick



Standort-Bestimmung

- Für Einrichtungen der Caritas mit mehr als 5 Mitarbeitern
- Umfasst:
 - Mitarbeiterbefragung
 - Erhebung „Caritas Beispiele Gute Praxis“
 - Ergebnisrückmeldung: Tabellarische Ergebnis-Rückmeldung mit Gruppen- und Branchen-Benchmark

Wettbewerbsteilnahme

- Für Einrichtungen der Caritas mit mehr als 20 Mitarbeitern
- Umfasst:
 - Wettbewerbsteilnahme
 - Mitarbeiterbefragung
 - Erhebung Kultur-Audit
 - Erhebung „Caritas Beispiele Gute Praxis“
 - Ergebnisaufbereitung: Caritas-Ergebnis-Bericht mit Gruppen- und Branchen-Benchmark



Entwicklung

- Caritas-Transformations-Modul umfasst:
 - Grafischer Ergebnisbericht
 - Ergebnispräsentation
 - Planungsgespräch
- Ergebnisvertiefung durch Einzelberichte für Einrichtungen, Standorte, Organisationseinheiten
- Weitere individuelle Leistungen nach Bedarf
- Caritas Beispiel gute Praxis
- Caritas Forum Arbeitsplatzkultur

Qualitäten erfolgreicher Unternehmenskulturen

Vertrauen

Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness

Stolz

Teamgeist

Was ein „Great Place to Work“ ausmacht

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.



GLAUBWÜRDIGKEIT

Kommunikation
Kompetenz
Integrität

RESPEKT

Förderung
Zusammenarbeit
Fürsorge

FAIRNESS

Ausgewogenheit
Neutralität
Gerechtigkeit

STOLZ

Tätigkeit
Team
Unternehmen

TEAM

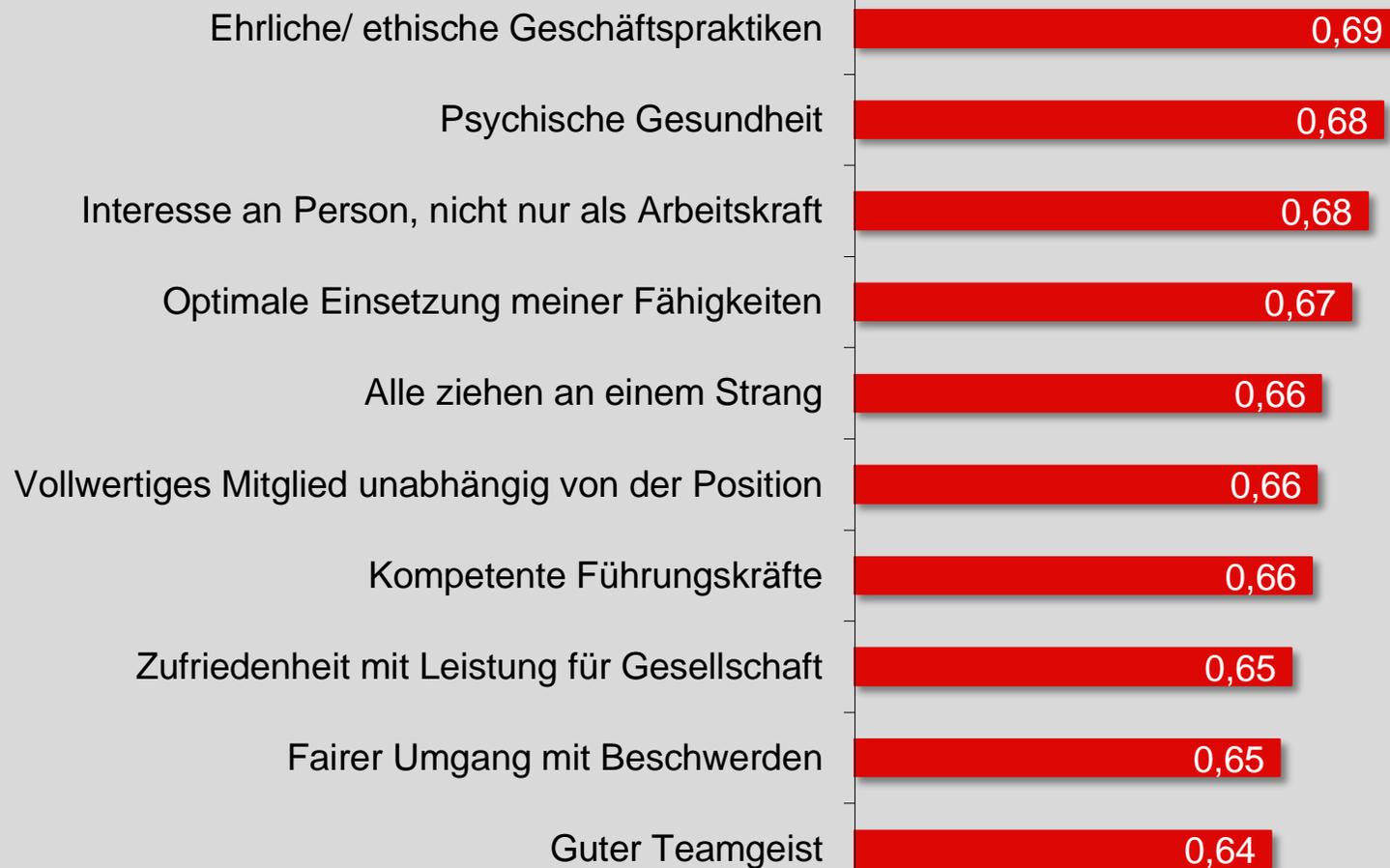
Vertrautheit
Freundlichkeit
Zusammengehörigkeit

V E R T R A U E N

*Definition des Great Place to Work® Institute

Was ist für ein besonderes Arbeitserleben wichtig?

Wichtigkeit (Korrelation)



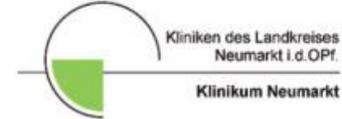
Einzelmerkmale mit höchster Korrelation (Pearson)

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



Platzierte Unternehmen





Auswahl erfolgreich platzierter Caritas-Einrichtungen

- St.Gereon Altenhilfe, Hückelhoven
 - Caritas Wohn- und Pflegegemeinschaft Seniorenheim St. Josef, Hauzenberg
 - Caritas Altenhilfe (Berlin)
 - Krankenhaus St. Joseph-Stift GmbH
eine Einrichtung der St. Franziskus Stiftung
 - Kliniken Maria Hilf GmbH
 - St. Vinzenz Klinik Pfronten im Allgäu GmbH
 - Caritasverband Olpe
-

Methodik des Wettbewerbs



Mitarbeiterperspektive

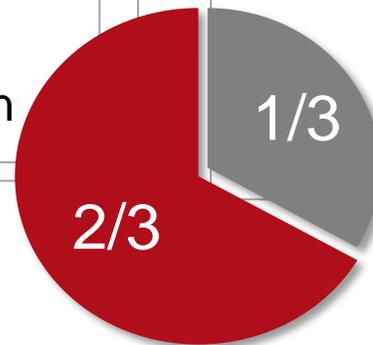
Trust Index® Mitarbeiterbefragung

- Über 20 MA
 - 63 geschlossene Fragen
 - 2 offene Fragen
 - Voll- oder Repräsentativbefragung
- Bis 20 MA
 - 21 geschlossene Fragen

Maßnahmenperspektive

Kultur Audit®

- Fragen an Gescchfstührung, Personal
- Maßnahmen zur Förderung einer attraktiven Unternehmenskultur
- Dokumentationsmaterial



Mitarbeiterperspektive: Trust Index[©] Mitarbeiterbefragung

- Fragebogen:
 - 63 geschlossene Fragen zur wahrgenommenen Arbeitsplatzkultur
 - soziodemografische Angaben, z.B. Betriebszugehörigkeit, Dienstarten
 - 2 offene Fragen:
 - Positive Eigenschaften
 - Verbesserungsmöglichkeiten
- Durchführung
 - Schriftliche und/oder online Befragung
 - Bearbeitungszeit ca. 15 Minuten
 - Befragung freiwillig und anonym

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 Zelle 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"/>

* Auf Basis des Great Place to Work[®] Modells[©]

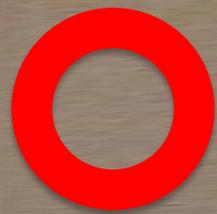
Angebot für kleine Einrichtungen (5 bis 20 Mitarbeiter)

GREAT
PLACE
TO
WORK®



kompakt und einfach in
der Durchführung

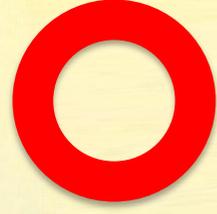
Angebot für kleine Einrichtungen (5 bis 20 Mitarbeiter)



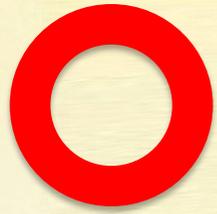
Auspacken



Ankreuzen



Abschicken



Anschauen

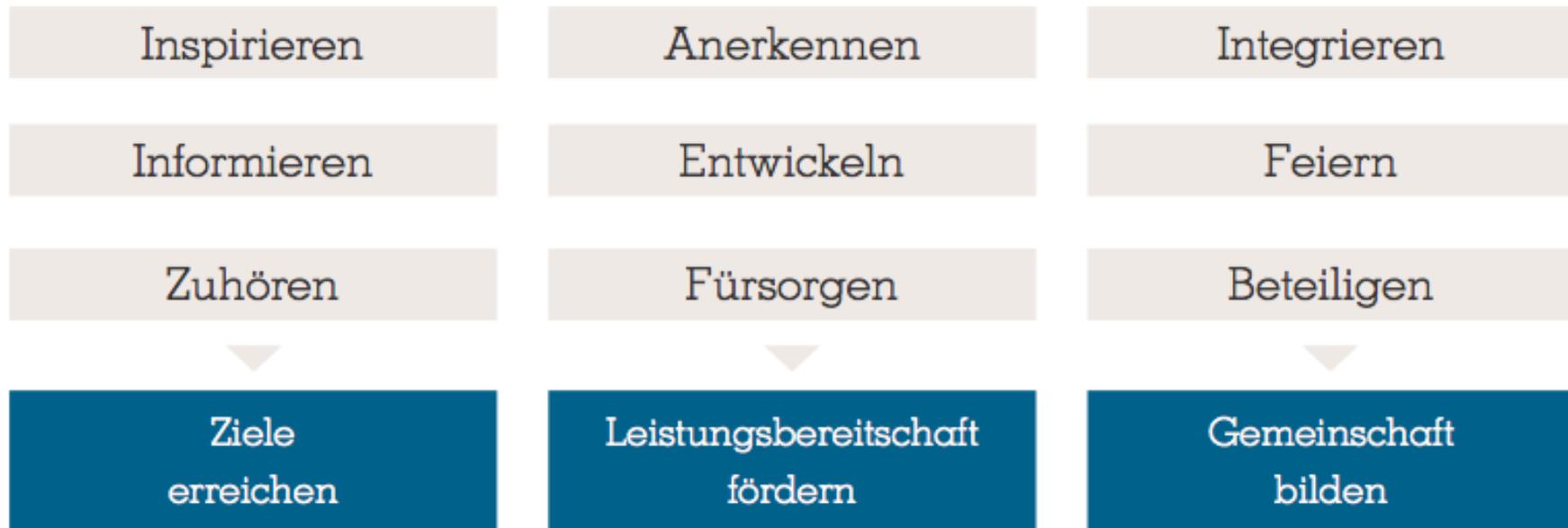


Anpacken

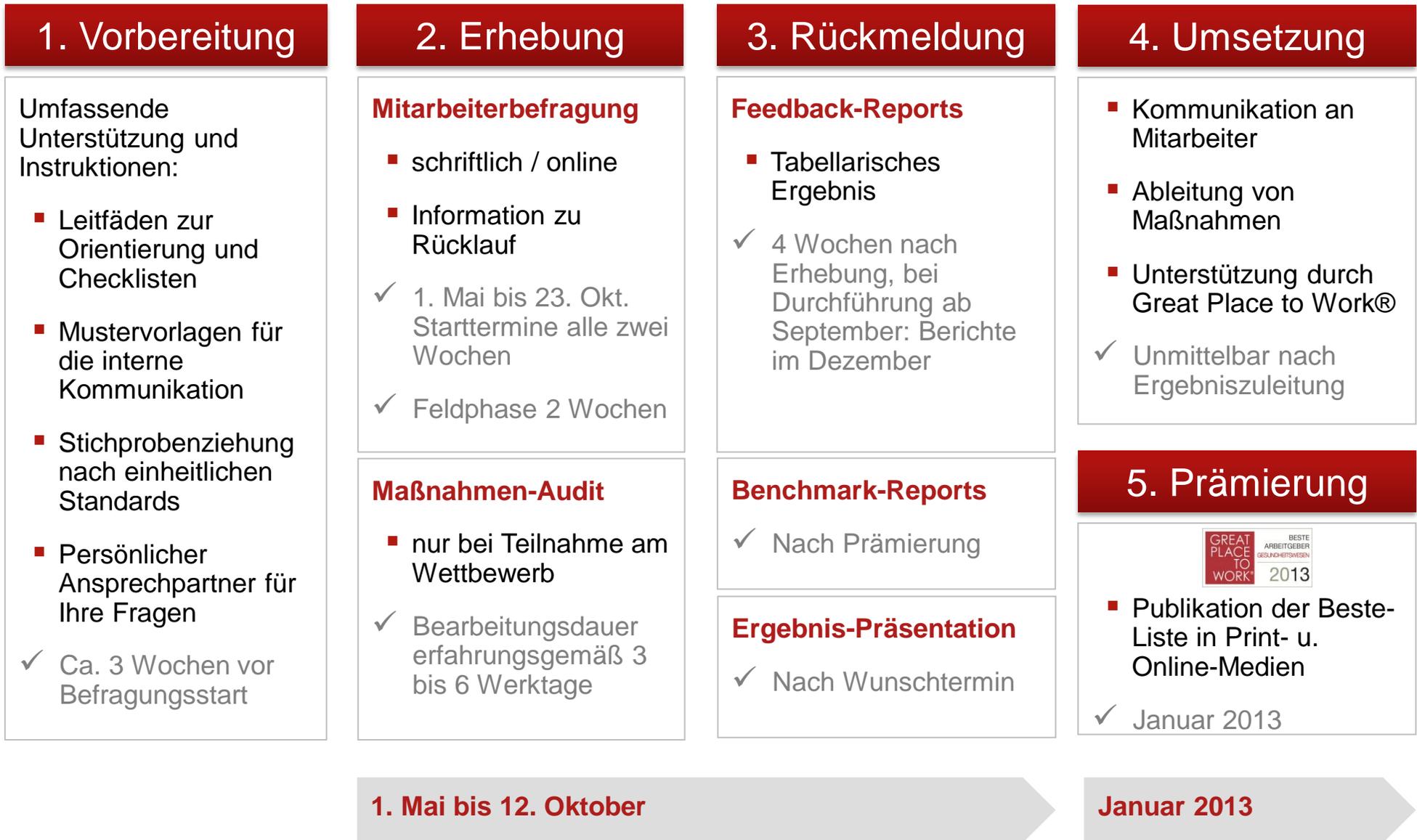
Maßnahmenperspektive: Kultur Audit©

- Schriftliche Befragung an Personalbereich oder Unternehmensleitung
 - Fragen zu Rahmendaten und Personalstruktur
 - Im Schwerpunkt Beschreibung von Maßnahmen zur Förderung einer attraktiven Unternehmenskultur

9 zentrale Gestaltungsfelder einer Great Place to Work® Kultur



Projektplan



Anerkennung und Publikation der Besten

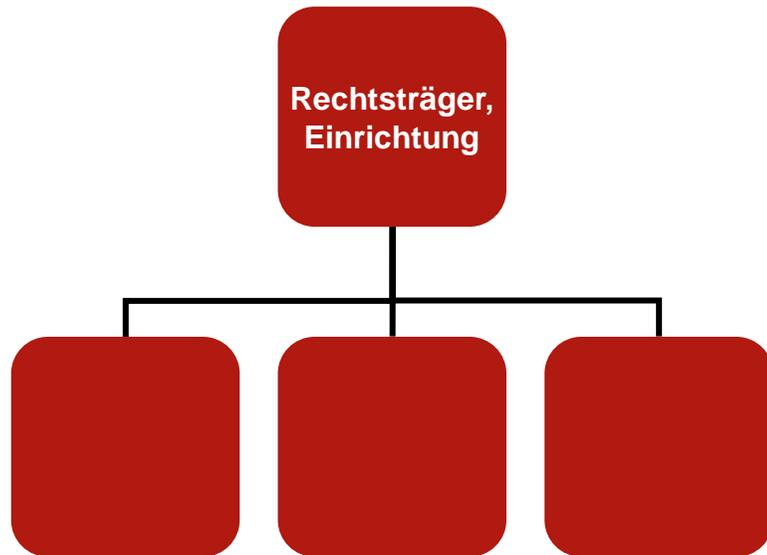
- Veröffentlichung der Beste-Liste
„Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2013“
 - Differenziert nach Größenklassen
 - Nicht-platzierte Unternehmen bleiben anonym
- Siegerlogo für die besten Einrichtungen
 - Unterstützung der Unternehmenskommunikation und des Employer Brandings
 - Optional: Tischaufsteller für Messen etc.
- Sonderpreise in verschiedenen Kategorien
- Prämierungsveranstaltung in Berlin



Optionale Bausteine des Caritas-Angebotes

Optionale Erweiterungen der Mitarbeiterbefragung

Internes Benchmarking



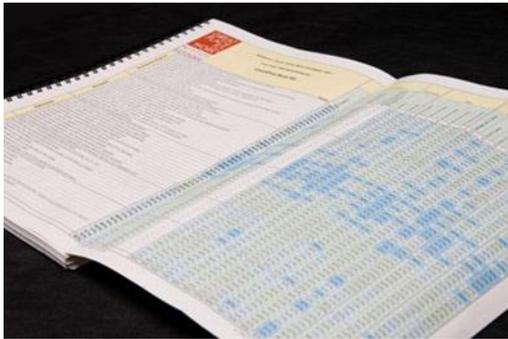
Individuelle Zusatzfragen

Beispiele:

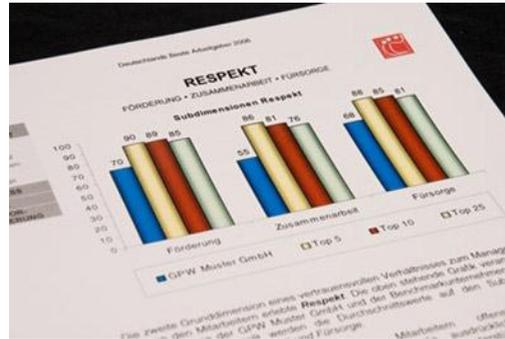
- Evaluation von Programmen
- Vertiefung zu Kommunikation
- Gesundheit
- ...

Leistungsbausteine

1 Feedback Report

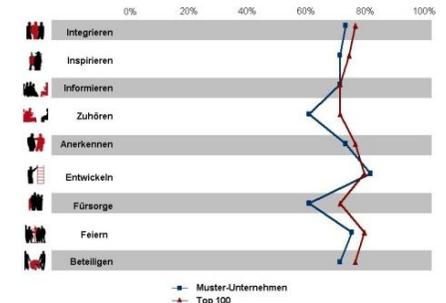


2 Benchmark Report



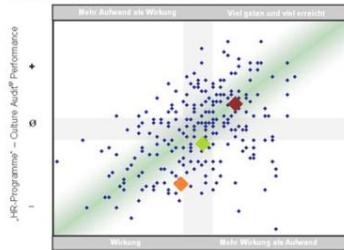
3 Kurzübersicht Kultur Audit

Überblick über Ihr Abschneiden im Kultur Audit



4 Kultur Audit Report

Audit Performance über alle Bereiche dar. Die X-Achse zeigt die Wirkung in der Praxis (Trust Index® Score) über alle Bereiche. Die vier Felder erleichtern Ihnen die Einordnung Ihrer Ergebnisse. Das graue Fadenkreuz zeigt die Bereiche einer durchschnittlichen Bewertung. Die grüne Schattierung markiert die idealerweise erwartbare Wirkung Ihrer HR-Programme in der Praxis.



Die Gesamtbewertung Ihrer HR-Maßnahmen und -Konzepte (Culture Audit® Score) ist konsistent mit der Bewertung der Arbeitsplatzkultur durch Ihre Mitarbeiter (Trust Index® Score). Insgesamt besteht für Ihr Unternehmen noch Potenzial.

5 Handlungsrelevanz-Analyse



6 Ergebnispräsentation





Unterstützung zur Nachhaltigkeit

Unterstützung der Einrichtungen der Caritas über das Transformations-Modul

Ergebnisbericht



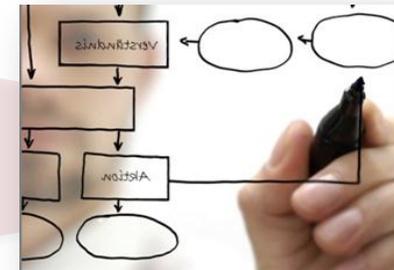
Grafischer Ergebnisbericht gibt Interpretation und leitet Handlungsfelder für die jeweilige Einrichtung ab

Präsentation



Ergebnisse werden vorgestellt und im Benchmark-Vergleich eingeordnet, gemeinsam werden Handlungsfelder diskutiert

Planungsgespräch



Im anschließenden Planungsgespräch wird Umsetzungsprozess strukturiert und auf den Weg gebracht

Caritas Forum Arbeitsplatzkultur- Workshops

Zielstellung

- Impulse geben
- Austauschforum für gute Praxis Beispiele aus den Caritas-Einrichtungen
- vertiefende Umsetzung der Ergebnisse aus der Standortbestimmung
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Arbeitsplatzkultur



Nutzen für die teilnehmenden Einrichtungen

- Kennenlernen und Networking
- Intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Unternehmenskultur
- Alltagsnahe Ideen für Verbesserungen werden aus dem Expertenkreis generiert
- Beispiele Caritas - Gute Praxis werden sichtbar
- Den Blick auf das Machbare lenken und zeigen: Nobody`s Perfect!
- Schaffung von Klarheit für das weitere Vorgehen

Konditionen für die Einrichtungen der Caritas

Ihre Teilnahmemöglichkeiten (Sonderkonditionen Caritas)

Great Place to Work® Benchmarkstudie	mit Teilnahme am Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2013“			Ohne Wettbewerb
	Basis-Paket	Medium-Paket	Premium-Paket	Standort-Bestimmung
Leistungen				
Teilnahme an der Benchmarkstudie (Durchführung Mitarbeiterbefragung)	■	■	■	■
Teilnahme am Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2013“	■	■	■	
Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung	■	■	■	■
Great Place to Work® Kultur Audit Erhebung + Caritas Beispiele gute Praxis	■	■	■	
Tabel. Ergebnisbericht Mitarbeiterbefragung (mit Benchmarkdaten Gesamtteilnehmerfeld, Caritas)	■	■	■	■
Benchmark-Report (ausführlicher Vergleich mit Top-Einrichtungen und eigenem Tätigkeitsfeld)		■	■	
Kurzübersicht zum Kultur Audit		■	■	
Relevanz-Analyse			■	
Ergebnispräsentation (inkl. Benchmarkdaten)			■	
5 bis 10 Mitarbeiter (vereinfachte Urnenbefragung, Kurzbefragung)				€ 600
11 bis 20 Mitarbeiter (vereinfachte Urnenbefragung, Kurzbefragung)				€ 900
20 bis 50 Mitarbeiter (Vollbefragung online/paper pencil)	€ 2.200	€ 3.150	€ 6.750	€ 1.800
51 bis 250 Mitarbeiter (Vollbefragung online/paper pencil)	€ 2.900	€ 4.050	€ 7.650	€ 3.800
251 bis 1.000 Mitarbeiter (Stichprobenbefragung online/paper pencil)	€ 3.900	€ 4.950	€ 8.550	€ 4.800
mehr als 1.000 Mitarbeiter (Stichprobenbefragung online/paper pencil)	€ 4.900	€ 5.850	€ 9.450	€ 5.900



Jede Organisation kann ein
ausgezeichneter Arbeitgeber werden.



GREAT
PLACE
TO
WORK[®]

Zeitplan zum Wettbewerb «Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2013»



Anmeldung	ab sofort bis 12. Oktober 2012
Mitarbeiterbefragung & Kultur Audit	flexibel ab Anfang Mai bis 23. Oktober 2012 (bei Nichtteilnahme am Wettbewerb ganzjährig möglich)
Ergebnisreporting	flexibel ab Juni bis Dezember 2012
Auszeichnung	Prämierung « Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2013 », und Veröffentlichung der „Beste-Liste“ Ende Jan/Anfang Feb 2013 Veröffentlichung der 100 Sieger im Wettbewerb « Deutschlands Beste Arbeitgeber 2013 » im Februar 2013

Kontakt

Für Ihre Fragen und weitere Informationen zu der Benchmarkstudie und dem Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2013“ stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Great Place to Work® Deutschland



Petra Tönnesen
Projektmanagerin

Sülzburgstraße 104-106
D-50937 Köln

T +49 (0)221 93335-178

F +49 (0)221 93335-100

E-Mail: ptoennesen@greatplacetowork.de

www.greatplacetowork.de

www.greatplacetowork.com



Beispiel eines Hauses

GREAT
PLACE
TO
WORK®



BLOMBERG KLINIK



Handelsblatt





1. Vorstellung der Personen/Einrichtung

Blomberg-Klinik

- **Erbaut 1989 als Reha-Klinik**
- **Übernahme 1999 durch die Familie Hasselmann**
- **Umwidmung in ein Senioren und Pflegezentrum**
- **138 Bewohner + 15 Tagespflegeplätze**
- **Derzeit 158 Mitarbeiter**
- **Verbundene Unternehmen:**
 - **Seniorenresidenz und Klinik im Kurpark**



2. Grundlagen im Haus

- **Kommunikation**
- **Motivation / Wertschätzung**
- **(Selbst) Verantwortung**
- **Transparenz**
- **Zutrauen / Vertrauen / Rückhalt**
- **Fehlerkultur**
- **alles wissen müssen?**



2. Grundlegendes

- Besser miteinander reden als
übereinander

- **Kommunikation**
- **Motivation / Wertschätzung**
- **(Selbst) Verantwortung**
- **Transparenz**
- **Zutrauen / Vertrauen / Rückhalt**
- **Fehlerkultur**
- **alles wissen müssen?**

Prinzip: Jeder ist wichtig, egal an welchem Platz

Maßnahmen:

- Hohe Ansprechbarkeit der Klinikleitung
- Geburtstagsgruß und Einladung zum Schlemmerbuffet
 - Weihnachtsgruß mit Geschenk/Aufmerksamkeit
- Trainingskosten für Fitnesssport und Wassergymnastik durch Klinik
- gemeinsame Freizeitaktivitäten auf freiwilliger Basis

- **Kommunikation**
- **Motivation / Wertschätzung**
- **(Selbst) Verantwortung**
- **Transparenz**
- **Zutrauen / Vertrauen / Rückhalt**
- **Fehlerkultur**
- **alles wissen müssen?**



Prinzip: wo keine Transparenz gegeben, entsteht
Misstrauen

Maßnahmen:

- die betriebswirtschaftlichen Daten werden dargelegt
- die Protokolle aller Besprechungen liegen offen zugänglich vor.

- **(Selbstverantwortung**
- **Transparenz**
- **Zutrauen / Vertrauen / Rückhalt**
- **Fehlerkultur**
- **alles wissen müssen?**



Prinzip: Jeder Fehler liefert Verbesserungspotentiale
(Der schlechte Umgang damit ist anerzogen)

Maßnahmen

- Fehler eingestehen können und sich daran entwickeln
- Führungskräfte müssen das können und hier ganz besonders der Vorbildfunktion gerecht werden.

- **Transparenz**
- **Zutrauen / Vertrauen / Rückhalt**
- **Fehlerkultur**
- **alles wissen müssen?**

Prinzip: Fortbildungszeiten anstelle von Fehlzeiten

Entwicklung eines umfassenden Trainingskatalogs:

Phase 1: Heben nach Bobath, Hygiene und Arbeitsschutz genauso wie die Pflege auf dem neuesten Stand, Trainer ins Haus geholt

Phase 2: Kommunikation und Motivation wurden ergänzt und wichtige Randbereiche aus den Bereichen der Therapie, Medizin, Ernährung

Phase 3: Ernährung; Bewegung; Stressabbau; Entspannung; Erfahrung mit der eigenen Persönlichkeit; Körper, Geist und Seele

Gesundheitsquote derzeit bei 96 %

- **(Selbst) Verantwortung**
- **Transparenz**
- **Zutrauen / Vertrauen / Rückhalt**
- **Fehlerkultur**
- **alles wissen müssen?**