

Energie-Ressource

**erga**

▶▶▶▶ Gute Arbeit

Länger gut arbeiten in Zukunftsclustern  
im ländlichen Raum



erga ▶ Material

# Dokumentation des 1. Transferworkshops am 25. Juni 2012



Ein Projekt der  
TAT Technik Arbeit Transfer GmbH  
in Zusammenarbeit mit

Mit Kompetenz zur Stelle.  
**AKADEMIE ÜBERLINGEN**  
Institut für Unternehmensentwicklung

**DGB** NRW  
BILDUNGSWERK e.V.  
DER GEWERKSCHAFTEN

**st** KREIS  
STEINFURT

agenda  
21  
zukunftsreis  
steinfurt

*Herausgeber:  
TAT Technik Arbeit Transfer GmbH  
Hovesaatstraße 6  
48432 Rheine  
Copyright – Alle Rechte vorbehalten*

*Januar 2014*

---

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Die TAT Technik Arbeit Transfer GmbH in Zusammenarbeit mit dem  
Kreis Steinfurt, der Akademie Überlingen und dem DGB Bildungswerk NRW



## **Dokumentation des ersten Transferworkshops**

**im Projekt erga (Energie Ressource Gute Arbeit)**

**am 25. Juni 2012 im TaT Rheine**

Anmerkung: Die anschließenden Informationen sind in Form von Faltblättern, Vortragsfolien oder sonstigen Beiträgen und Ausdrucken beigefügt. Bilder der Veranstaltung finden Sie auf der beigefügten CD-Rom.

1. **Einladungen zum Projektauftritt** (mit Empfängerliste / Fax-Vorlage)
2. **Programm des Transferworkshops** im TaT Rheine
3. **Information zu Maßnahmen in den Unternehmen** (Präsentation des TAT.T und der Akademie Überlingen)
4. **Vorstellung „Great Place to Work“ Award** von Wilfried Rehfeld (noweConsult)
5. **Anwesenheitsliste**
6. **Bilder der Veranstaltung** (auf beigefügter CD-Rom)

**TAT TECHNIK ARBEIT  
TRANSFER GMBH** im  
TRANSFERZENTRUM  
FÜR ANGEPASSTE  
TECHNOLOGIEN

HOVESAASTRASSE 6  
48432 RHEINE  
TELEFON: 05971 / 990-100  
TELEFAX: 05971 / 990-125  
E-MAIL: info@tat-zentrum.de

AMTSGERICHT STEINFURT  
HRB 7890  
GESCHÄFTSFÜHRER:  
PROF. DR. ROBERT TSCHIEDEL



**PRO erga**

Energie-Ressource Gute Arbeit

TAT.T GmbH - Hovesaatstraße 6 – 48432 Rheine

«Name1»  
«Anrede» «Vorname» «Nachname»  
«Straße»

«Plz» «Ort»

29.05.2012

### **Einladung zum Transferworkshop Energie-Ressource „Gute-Arbeit“**

Sehr geehrter «Anrede\_1»,

das Projekt erga unterstützt mit Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kleine und mittelständische Unternehmen dabei, durch gute Arbeitsbedingungen attraktiv zu bleiben oder zu werden für die dringend benötigten Fachkräfte.

30 Unternehmen mit zwischen 6 und 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben inzwischen an einer Bestandsaufnahme teilgenommen, dem so genannten Basischeck. Rund zehn von ihnen sind in eine intensivere Analyse eingestiegen, die so genannten Intensivchecks. Die Stärken und Schwächen und die Entwicklungsperspektiven der Unternehmen werden herausgearbeitet, und es werden daraus verschiedene Maßnahmen (vor allem Qualifizierungs- und sonstige Verbundmaßnahmen) entwickelt, durch die gute = attraktive Arbeitsbedingungen bei den Firmen gefördert werden.

Im Vordergrund des ersten erga-Transferworkshops stehen Instrumente und praktische Erfahrungen, wie gute Arbeitsbedingungen und gute Arbeitsergebnisse erhoben, aber auch erreicht werden können. Dabei geht es sowohl um die erga-Instrumente als auch um Befragungen, Audits und Analysetools wie sie von dem Beratungsunternehmen Great Place to Work genutzt werden. Schließlich wird sich die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) vorstellen und mit CASA-Bauen ein praktisches Beispiel präsentieren.

Wir möchten Sie zu diesem Transferworkshop einladen und mit Ihnen Erfahrungen austauschen. Die Veranstaltung findet statt

**am Montag, den 25. Juni 2012 von 11.00 Uhr - 14.00 Uhr**

**im Transferzentrum für angepasste Technologien, Hovesaatstr. 6, 48432 Rheine.**

Wir bitten um Anmeldung bis zum **15.06.2012** mit dem beigefügten FAX-Vordruck.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen.

Mit freundlichen Grüßen

Robert Tschiedel

Die TAT Technik Arbeit Transfer GmbH in Zusammenarbeit mit dem Kreis Steinfurt, der Akademie Überlingen und dem DGB Bildungswerk NRW



laden ein zum

**Ersten Transferworkshop  
am  
Montag, den 25.06.2012 - 11:00 Uhr  
in Seminarraum IV des  
Transferzentrum für angepasste Technologien, Hovesaatstr. 6, 48432 Rheine.**

#### PROGRAMM

- 10:30 Uhr BEGRÜßUNGSKAFFEE
- 11:00 Uhr **Einführung**  
*Prof. Dr. Robert Tschiedel, TAT Technik Arbeit Transfer GmbH, Projektleiter*
- 11:10 Uhr **Vorstellung der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)**  
*Achim Sieker, BMAS*  
**Praxisbeispiel: CASA-Bauen**  
*Ingo Dedermann, Barczewski GmbH, Bielefeld*
- 11:30 Uhr **Great Place to Work**  
*Norbert Wemmer-Trappe, noweConsult, Münster*
- 12:00 Uhr **erga-Instrumente in der Praxis**  
*Veit Hartmann, TAT, Markus Reinermann, Akademie Überlingen*  
Nachfragen, Diskussionsrunde
- 13:00 Uhr Imbiss  
mit Gelegenheit zu Gesprächen und Kontakten
- ca. 14:00 Uhr ENDE DER VERANSTALTUNG



**AKADEMIE ÜBERLINGEN**  
Mit Kompetenz zur Stelle.  
Institut für Unternehmensentwicklung

**DGB NRW**  
BILDUNGSWERK e.V.  
DER GEWERKSCHAFTEN

**KREIS**  
STEINFURT



## FAX Übertragung

**An:** TAT Technik Arbeit Transfer GmbH  
Hovesaatstr. 6  
48432 Rheine

**Von:**  
**Anschrift:**

**Fax-**  
**Nr.:** 05971 990125

**Telefon / FAX:**  
**E-Mail:**

## **Anmeldung zum erga-Transferworkshop am 25.06.2012**

Am Transferworkshop

- nehme ich mit insgesamt \_\_\_\_\_ Person(en) teil.
- nehme ich nicht teil.
- kann ich leider nicht teilnehmen, möchte aber gern weiterhin über das Projekt informiert werden.

---

Name, Unterschrift



im Rahmen der



fachliche Begleitung



Projekträger





## Akademie Überlingen & Institut für Unternehmensentwicklung

- Seit über 40 Jahren am Markt (Hauptsitz: Osnabrück)
- 35 Standorte in Deutschland (Nord und Ost)
- 250 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Angebot:
  - Berufliche Weiterbildung (seit 1969)
    - 2.500 Schulungsplätze
    - 100.000 Menschen qualifiziert
  - Unternehmensnahe Dienstleistungen (seit 2009)
    - Individuelle Lösungen
    - 6 Qualifizierungsverbünde (Metall, Logistik, Pflege)
- über 90 Unternehmen im nördlichen Münsterland

## Unsere Aufgaben im Projekt:

1. Qualifizierungsbedarfsanalyse
2. Qualifizierungsmanagement

## 1. Qualifizierungsbedarfsanalyse

### I. Auftaktgespräch

1. Unternehmensziele
2. Personalentwicklungskultur
3. Datenerhebung: Methodenauswahl

### II. Datenerhebung

- Führungskräfte
- Vollerhebung
  - Verbesserungsvorschläge
  - Qualifizierungsvorschläge

### III. Ergebnispräsentationen

- Prioritäten festlegen / individueller Bildungsplan

### Zwischenergebnisse:

- Basischecks
  - 30 Unternehmen / Interviewleitfäden (inkl. Mittelstandscheck)
- Intensivchecks
  - 2 Interview der Unternehmensleitungen
  - 8 Workshop mit den Führungskräften
  - 10 Indizienkatalog
  - 6 Fragebögen / Tools für Qualifizierungsbedarfserhebung
- Ergebnispräsentationen
  - Bildungsbedarfe / Kompetenzfelder
  - Bildungsplan / Prioritäten festgelegt

### Zwischenergebnisse: Kompetenzprofile

Abteilung:					Abgabetermin:		
Name	Kompetenzen Fähigkeiten Kenntnisse	Niveau				Weiterbildungsvorschlag	Verbesserungsvorschlag
		1	2	3	4		

### Zwischenergebnisse: Qualifizierungsmatrix

Modul	Inhalt	Mitarbeiter
EDV	MS Office	
	CNC	
Kommunikation	Gesprächsführung	
	Prof. Telefonverhalten	
	Konflikt- und Kritikfähigkeit	
	Zeitmanagement/Selbstorganisation	
Personalführung	Personalführung	
	Aufgaben verteilen/Delegieren können	
	Personalentwicklung Organisationsentwicklung	
Gewerblich	Kälteschein	
	Elektroschein	
	Schweißen	
	Zeichnungen lesen	
Sonstige	Ladungssicherung	
	Warenkunde	
	Kundendienst	

Transferworkshop 25.06.2012

7

## 3. Qualifizierungsmanagement

### Bildungsprogramm für den Verbund & weitere

- Informationsveranstaltungen
- Seminare
- Workshops
- Individuelle Schulungen

### Struktur

- Inhouse
- Prozessbegleitend
- Periodisch



Transferworkshop 25.06.2012

8

#### 4. Zeitschiene:



Transferworkshop 25.06.2012

9

#### Zwischenergebnisse: Qualifizierungsmatrix

Modul	Inhalt	Mitarbeiter
Kreis Steinfurt		
TAT	Themen der „demografiefesten Personalarbeit“	
DGB Bildungswerk		

Transferworkshop 25.06.2012

10

## Tendenzen:

- Prozessoptimierung in und zwischen den Abteilungen
- Mehr Inhouse als externe Qualifizierungen
- Mehr Intervall statt Kompaktseminare

## Fragen ins Plenum:

- Reduzieren Qualitätsmanagementaktivitäten auf Dauer die Kommunikation im Unternehmen?
- Wie erklärungsbedürftig sind Personalentwicklungsaktivitäten?
- Wie erhöht man die Motivation zum Thema Personalentwicklung?



## Unsere Aufgaben im Projekt:

1. Analyse Personalgrunddaten
2. Check Demografiefestigkeit
3. Identifikation relevanter Verbundthemen und Begleitung der Ergebnisse



### Unsere Instrumente im Projekt:

- ASA-Tool „Demografiekompass“
- Trierer Leitfaden
- „Der demografiefeste Betrieb“ – ifaa e.V.
- Check Offensive Mittelstand
- Absehbar: INQA-Check „Gute Personalführung“ und „Casa-Bauen“



### Unsere Instrumente im Projekt:

- Sind frei verfügbar (ggf. Schutzgebühr)
- Sind in Theorie und Praxis erprobt
- Sind häufig Ergebnisse aus Vorläuferprojekten
- Decken gemeinsam ein breites Spektrum ab
- Sollten kombiniert eingesetzt werden
- Sind eine subjektive Auswahl



### Instrument Demografiekompass (1):

- Instrument primär zur Altersstrukturanalyse
- Flexibel und erweiterbar
- Online oder auf dem eigenen PC
- Liefert sehr schnell Ergebnisse
- Grafik ansprechend
- Szenarien während der Präsentation möglich
- Aktuell Version 3.0, weiterhin kostenlos



### Instrument Demografiekompass (2):

- Wichtig:
  - Ergebnisse nur so gut wie die Vorarbeiten – Datenmatrix
  - Nicht das „spielen“ mit dem Instrument ist entscheidend, sondern die Interpretation der Daten mit Richtung Maßnahmenplan
  - Daher: einmal richtig aufsetzen und dann weiterpflegen!
- <http://www.demobib.de>





### Instrument Trierer Leitfaden (1):

- Entstanden aus „lernenden Region“ Trier
- Unterstützt durch Universität Duisburg/Essen
- Organisationsentwicklungsprozesse durch Maßnahmen der Weiterbildung der Beschäftigten
- Maßnahmen werden auf Basis einer systematischen Analyse des Unternehmens entwickelt



### Instrument Trierer Leitfaden (2):

- Themenbereiche:
  - Analyse Unternehmensstruktur
  - PE, OE und Weiterbildungsaktivitäten
  - Bildungsbedarfsanalyse
  - Weiterbildungsplanung
  - Weiterbildungsdurchführung
  - Sicherung und Verstetigung



### Instrument Trierer Leitfaden (3):

- Wichtig:
  - Kein Anspruch auf Vollständigkeit (Umfang – KMU)
  - Dialog und Offenheit erforderlich
  - Kein Selbstcheck
  - Schwerpunkt liegt bei den Kompetenzen der Beschäftigten
  - „Übersetzungsarbeit“ durch externe erforderlich
  - Einsatz einzelner Themenfelder sehr gut möglich



### Instrument „Der demografiefeste Betrieb“ (1):

- Tool vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.
- Aufteilung in vier Bereiche
- Liegt in digitaler und Printversion vor
- Umfangreich
- Teile bauen aufeinander auf





## Instrument „Der demografiefeste Betrieb“ (2):

- 1) Instrumente zur Bestandsaufnahme:
  - Schnellcheck
  - ASA
- 2) Grundlegende Informationen
  - Demografischer Wandel und Auswirkungen auf die Unternehmen
  - Leistungsfähigkeit und Alter



## Instrument „Der demografiefeste Betrieb“ (3):

- 3) Handlungsfelder
  - (Arbeitsgestaltung, Arbeitszeitgestaltung, BGF, Führung und U-Kultur, Personalbindung, Personaleinsatz, PE und Qualifizierung, Rekrutierung, Übergang in die Rente, Wissenssicherung)
- 4) Literatur, Links und Projekte



## Instrument „Der demografiefeste Betrieb“ (4):

- Wichtig:
  - Schnellcheck liefert erste Tendenzen auf Basis von 15 Fragen
  - Gute Verweise
  - Gute Beispiele
  - Viel Hintergrundinformation
  - „Nachschlagewerk“



## Instrument INQA-Unternehmenscheck

### „Guter Mittelstand“ (1):

- Neueste Version soeben verfügbar (05.06.2012)
- Bausteine:
  - Leitfaden
  - Unternehmenscheck
  - „Begleitbuch“
  - Praxishilfen





## Instrument INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ (2):

- Themen/Themenfelder
- Checkpunkte
- Handlungsbedarf (Ampel)



## Instrument INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ (3):

- Führt zu:
  - Maßnahmenplan
  - Selbsterklärung (Urkunde)



## Instrument INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ (4):

- Wichtig:
  - Definition eines Standards
  - Unterstützung durch operative regionale Netzwerke
  - Beraterschulungen (Standard, Selbstverpflichtung)
  - Getragen von über 50 Partnern



## Ergebnisse thematisch:

- Qualifizierung (AKÜ)
- Handlungsfelder Demografie
- Verbundthemen



### Ergebnisse:

- Handlungsfelder Demografie (einzel)betrieblich:
  - BGF
  - Führung und U-Kultur
  - Personalbindung/Personalgewinnung
  - PE und Qualifizierung
  - Wissenssicherung



### Ergebnisse thematisch:

- Handlungsfelder Verbund:
  - Mobilität
  - BGF
  - Familienfreundlichkeit
  - Wissen mit Schwerpunkt EDV
  - Personalführung
  - Kooperationen (Ausland)
  - Beteiligung (Motivation)
  - Image/Verantwortung/Produkte



### Ergebnisse thematisch:

- Handlungsfelder Verbund / Querschnittsthemen:
- Unternehmenskultur
- Gute Arbeit
- Rekrutierungsstrategien
- Chancengleichheit / Diversity



### Ergebnisse zum Vorgehen (1):

- Tools zur Sensibilisierung vorhanden
- Geeignete Instrumente zur „Problemlösung“ vorhanden
- Analysen können häufig als Selbstcheck durchgeführt werden



### Ergebnisse zum Vorgehen (2):

- Betrieblicher „Aufhänger“ ist erforderlich
- Instrumente müssen Mittel zum Zweck sein
- Kein Automatismus zwischen Checkergebnis und Maßnahmenplanung (Übersetzungsleistung extern)
- Verbundthemen unterrepräsentiert



### Ergebnisse zum Vorgehen (3):

- Umfang kann abschrecken
- Wortwahl schwierig (man kann es nicht Allen recht machen)
- KMU: Bedrucktes Papier von mehr als 2 Seiten häufig ein K.O.
- Konkrete Angebote und schnelle (Erst)ergebnisse sehr wichtig



### Ergebnisse zum Vorgehen (3):

- Umfang kann abschrecken
- Wortwahl schwierig (man kann es nicht Allen recht machen)
- KMU: Bedrucktes Papier von mehr als 2 Seiten häufig ein K.O.
- Konkrete Angebote und schnelle (Erst)ergebnisse sehr wichtig



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

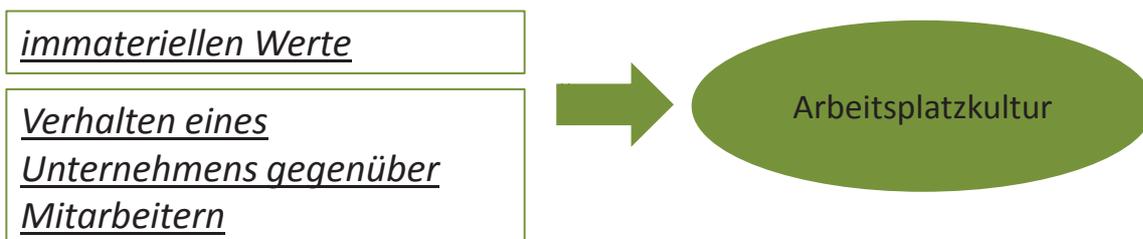
Veit Hartmann  
TAT Technik Arbeit Transfer GmbH  
Hovesaatstrasse 6  
48432 Rheine  
Fon 05971 990 – 113, Fax -125  
veit.hartmann@tat-zentrum.de

## Agenda:

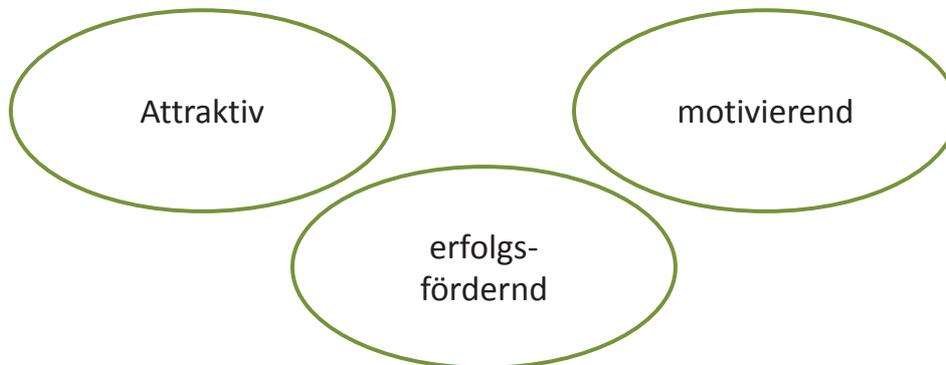
- Begrüßung / Vorstellung
- Arbeitsplatzkultur
- Das „Great Place to Work“ –Modell
- Der Wettbewerb
  - Mitarbeiterbefragung
  - Kultur-Audit
  - Ergebnisse
  - Kosten / Anmeldung / Vorbereitung
  - Zeitplan
- *noweConsult* Leistungen

## Unternehmenskultur (Corporate Culture)

Der Begriff der Unternehmenskultur umfasst die Summe aller materiellen Güter und immateriellen Werte eines Unternehmens, sowie das Verhalten eines Unternehmens gegenüber Mitarbeitern und gesamter Umwelt.



### Eine positiv wirksame Arbeitsplatzkultur ist..



*"Ein Mensch ist manchmal wie verwandelt,  
wenn man ihn menschlich nur behandelt."  
(Eugen Roth)*

### Eine positiv wirksame Arbeitsplatzkultur zeichnet sich aus durch..

- eine wertorientierte Qualität der Arbeit,
- eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Mitarbeitern und Führungskräften,
- Identifikation mit dem Unternehmen,
- einen besonderen Teamgeist.

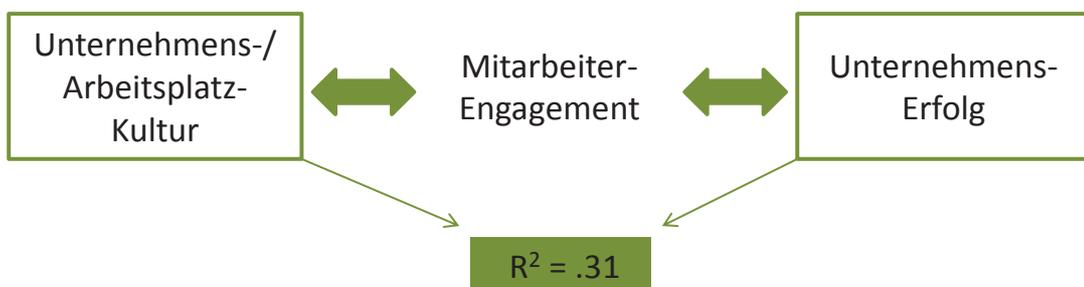
## Folgen einer positiv wirksamen Arbeitsplatzkultur sind....

- mehr Freude und Zufriedenheit bei der Arbeit,
- Gesundheit und außergewöhnliches Engagement der Mitarbeiter,
- höhere Arbeitgeberattraktivität,
- stärkere Unternehmensmarke,
- größerer wirtschaftlicher Erfolg.

# Schaffung einer nachhaltigen Arbeitsplatzkultur

## Wirtschaftlicher Nutzen einer positiv wirksamen Arbeitsplatzkultur

- mehr als 30% der Unterschiede im Unternehmenserfolg werden durch die Unternehmenskultur erklärt! (Quelle Studie des Great Place to Work Institute Deutschland mit Uni Köln im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in 314 Unternehmen mit 37.151 Befragten)



# Schaffung einer nachhaltigen Arbeitsplatzkultur

## Wirtschaftlicher Nutzen einer positiv wirksamen Arbeitsplatzkultur

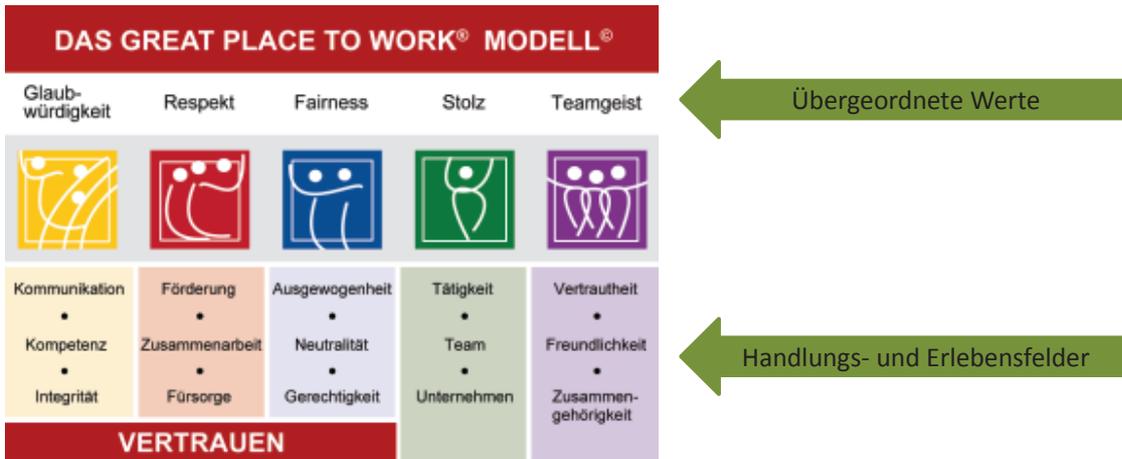


# Schaffung einer nachhaltigen Arbeitsplatzkultur



*Jedes Unternehmen kann ein  
ausgezeichneter Arbeitgeber werden*

## Das „Great Place to Work“ - Modell



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.

Vertrauensbasierte Beziehungen im Unternehmen - speziell zwischen Führungskräften und Mitarbeitern - sind der Schlüssel zu progressiver Zufriedenheit, hohem Engagement und wirtschaftlichem Erfolg.

## Der Wettbewerb

Wettbewerbs -Partner:



### Mitarbeiterbefragung (über 50 MA)

- 63 geschlossene Fragen
- 2 offene Frage
- Voll- oder Repräsentationsbefragung

### Mitarbeiterbefragung (bis 50 MA)

- 21 geschlossene Fragen

2/3



### Kultur Audit

- Fragen an Geschäftsführung, Personalverantwortliche
- Maßnahmen zur Förderung der Motivation und Bindung der Mitarbeiter
- Dokumentationsmaterial

1/3

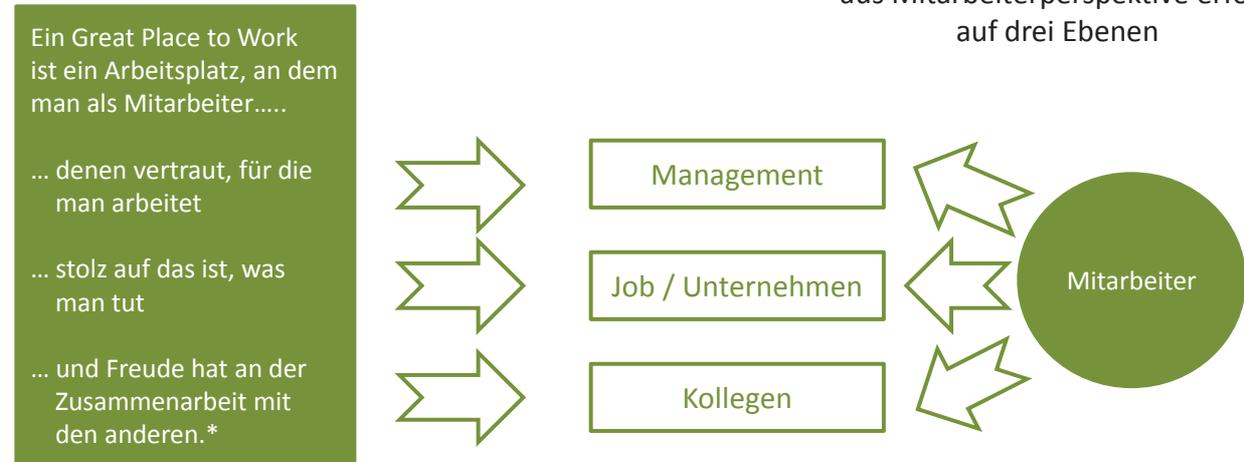


Votum der Mitarbeiter steht im Vordergrund



## Der Wettbewerb - Mitarbeiterbefragung

Die Bewertung des Unternehmens aus Mitarbeiterperspektive erfolgt auf drei Ebenen



\*Definition des Great Place to Work<sup>®</sup> Institute

# Schaffung einer nachhaltigen Arbeitsplatzkultur

## Der Wettbewerb - Mitarbeiterbefragung

- Kompakte, kostengünstige Überprüfung der Arbeitsplatzkultur
- Online, Paper & Pencil oder Kombination (Zeitaufwand ca. 15 Minuten)
- Unterstützung durch Vorlagen für die interne Kommunikation (Kommunikationsunterstützung und Prozessberatung)
- Anonyme Befragungsteilnahme der Mitarbeiter

Anonymität gemäß Datenschutzerklärung des GPTW-Instituts (wesentliche Punkte)

- **Vertraulichkeit** gemäß Datenschutzgesetz (BDSG)
- Teilnahme an Mitarbeiterbefragung ist für Mitarbeiter **streng anonym**, kein Einblick durch Vertreter des befragten Unternehmens in die Antworten der Mitarbeiter
- **Auswertungssperre** bei Auswertungen < 5, somit kein Rückschluss auf einzelne Mitarbeiter
- bei Online-Befragung vor Auswertung **Trennung** der Antworten von den e-mail Adressen, individueller Zugangscode pro Mitarbeiter

## Der Wettbewerb – Kultur-Audit

Erfassung der Maßnahmen im Personal- und Führungsbereich zur Entwicklung einer positiven Arbeitskultur

### Teil 1: Faktfragen u.a. zu:

- demographischen 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?

## Der Wettbewerb – Kultur-Audit

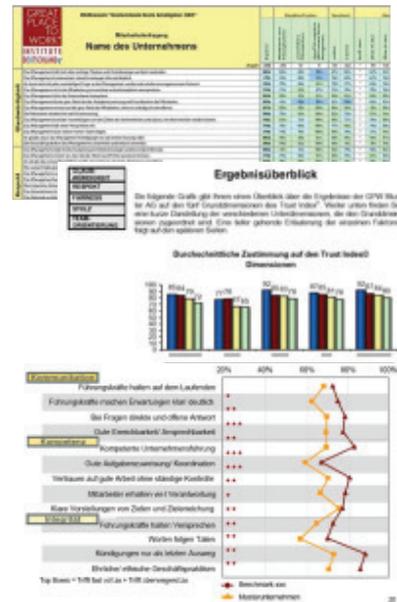
- Erhebung und Bewertung von Maßnahmen, Konzepten und Kennzahlen der Personalarbeit
- Schriftliche Befragung von HR-Verantwortlichen plus Dokumentation (Bearbeitungsdauer erfahrungsgemäß 3 bis 6 Werktage)
- Berücksichtigt neun zentrale Handlungsfelder mitarbeiterorientierter Personalarbeit

## Der Wettbewerb – Ergebnisse

- 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



Weltweite größte Datenbasis im Bereich Arbeitsplatzkultur und Arbeitsplatzqualität



## Der Wettbewerb – Kosten (Beste Arbeitgeber Münsterland 2013)

Teilnahme am Wettbewerb „Beste Arbeitgeber Münsterland“ für Unternehmen < 50 Mitarbeiter	Leistungen
Teilnahme am Wettbewerb „Beste Arbeitgeber 2013 Münsterland“	✓
Great Place to Work Mitarbeiterbefragung Trust-Monitor (schriftliche Kurzbefragung)	✓
Great Place to Work Kurz-Erhebung Kultur Audit (Audit zu Maßnahmen)	✓
Kurz-Bericht zur Mitarbeiterbefragung (inclusive Benchmarkdaten regionaler Unternehmen der Größenklasse)	✓
<b>Teilnahmekosten nach Unternehmensgröße</b>	
10 bis 25 Mitarbeiter	€ 800,-
21 bis 49 Mitarbeiter	€ 1.200,-

(jeweils zzgl. Mwst.)

## Der Wettbewerb – Kosten (Beste Arbeitgeber Deutschlands 2013)

Kosten je nach ausgewähltem Package und Unternehmensgröße (Einzelheiten s. detaillierte Preisliste)	Basic Package	Silver Package	Gold Package	Survey Package
50 bis 500 Mitarbeiter	€ 4.900	€ 7.000	€ 11.500	€ 9.500
501 bis 2.000 Mitarbeiter	€ 5.900	€ 8.000	€ 12.500	€ 10.500
2.001 bis 5.000 Mitarbeiter	€ 7.500	€ 9.500	€ 14.000	€ 12.000
5.001 bis 10.000 Mitarbeiter	€ 9.000	€ 11.000	€ 15.500	€ 13.500
mehr als 10.000 Mitarbeiter	€ 10.500	€ 12.500	€ 17.000	€ 15.000

(jeweils zzgl. MwSt.)



17

# Schaffung einer nachhaltigen Arbeitsplatzkultur



## Der Wettbewerb – Anmeldung / Vorbereitung

- per Faxformular (begleitende Unterlagen)
- nach Anmeldung mit der Anmeldebestätigung:  
umfassende Unterstützung und Instruktionen in Form von:
  - Leitfäden zur Orientierung,
  - Checklisten,
  - Mustervorlagen für die interne Kommunikation, etc.



18

## Der Wettbewerb – Zeitplan (ohne Gewähr)

Bis 12. Oktober 2012	Anmeldung (Münsterland bis 31.08.2012)
Mai bis November 2012	Feldphase Mitarbeiterbefragungen (Münsterland Mai bis September)
12. November 2012 (??)	Letzter Tag für Eingang des ausgefüllten Kultur Audits
02. November 2012 (??)	Letzter Starttermin für die Mitarbeiterbefragung
Mitte Mai bis Ende Dezember 2012	Studienauswertung; Versand des Feedback Reports bei Durchführung der Befragung zwischen Mai und Ende August 2012 jeweils 4 Wochen nach Befragungsende, bei späterer Durchführung standardmäßig im Dezember
Ende Dezember 2012	Benachrichtigung aller Unternehmen, ob sie zu den 100 besten Arbeitgebern gehören
Januar 2013	Prämierungsveranstaltung „Beste Arbeitgeber im Münsterland 2013“
Februar 2013	Prämierungsveranstaltung „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2013“; Vergabe des Gütesiegels, Publikation der nationalen „Beste-Liste“
Ab Anfang März 2013	Erstellung und Versendung der Benchmark Reports (im Vorfeld können Benchmarks aus dem Vorjahr genutzt werden)
Frühjahr 2013	Veröffentlichung der 100 Sieger im Wettbewerb „100 Best Workplaces in Europe 2013“



19

# Schaffung einer nachhaltigen Arbeitsplatzkultur



## noweConsult Leistungen

*Im Zusammenhang mit Unternehmens- / Arbeitsplatzkultur*

- Unterstützung bei Vorbereitung / Kommunikation an die Mitarbeiter
- Beratung bei der Zusammenstellung individueller Leistungsmodulare
- Analyse der Ergebnisse, ggfls. Ergebnispräsentation
- Identifikation von Handlungsfeldern und Umsetzungsszenarien
- Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Arbeitsplatzkultur (Beratung, Workshops, Trainings)



20

### *noweConsult Leistungen*

#### *Darüber hinaus*

- Beratung / Coaching für Mitarbeiter, Führungskräfte und Teams
- Individuelles Kommunikationstraining
- Unternehmensentwicklung („Future Management“, neue Geschäftsfelder)
- Projektsteuerung
- IT-Beratung (Expertisen, Beratung, Workshops, Trainings)

*Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!*