

Impuls & Interview:

# Great Place to Work Best-Practice aus Mitarbeitersicht

Andreas Schubert, Great Place to Work Deutschland  
Claudia Triltsch, Martin Schmeisser, HISCOX SA



# 1,7 Mio. offene Stellen

ZDF: „Zurzeit sind mehr als 1,7 Millionen Stellen in Deutschland offen – ein Rekordwert.“





# Ziel der weltweiten Great Place to Work® Initiative

- Wirksame Unterstützung der Unternehmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften durch das international renommierte Great Place to Work Gütesiegel
- Nachhaltige Entwicklung der Kultur und Attraktivität der Unternehmen



# Great Place to Work® Initiative weltweit



2002  
EU gegründet

**Gründungsinitiative in Europa** durch die Europäische Kommission



20 Mio.  
Mitarbeitende  
jährlich

Weltweite Befragung zu **Unternehmenskultur** und **Arbeitgeberattraktivität**



über 150  
Landes-  
Auszeichnungen

**Befragungen und Zertifizierung** in über 150 Ländern, Publikationen mit jährlich 100 Mio. Lesern, Zuschauern, Standorte in 60 Ländern



18.000  
Unternehmen  
jährlich

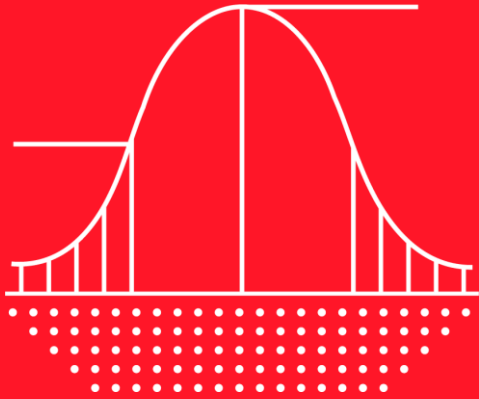
Umfangreichste **Benchmark-Basis** für Mitarbeiterbefragungen und Personalmaßnahmen



INT  
Netzwerk

Weltweite **Unterstützung** und Entwicklungsbegleitung zur wirksamen Unternehmenskultur & Arbeitgeberattraktivität

# Der systematische Weg in die wirksame Unternehmenskultur



## 1. Befragen

**Aus dem Feedback heraus arbeiten!**

Fundierte Standortbestimmung z. B. durch die GPTW-Unternehmensbefragung zur Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur



## 2. Entwicklung

**Nachhaltig, partizipativ Umsetzen!**

Unterstützung durch Beratung der Unternehmen zu einer erfolgreichen Unternehmenskultur und wirksamen Attraktivität



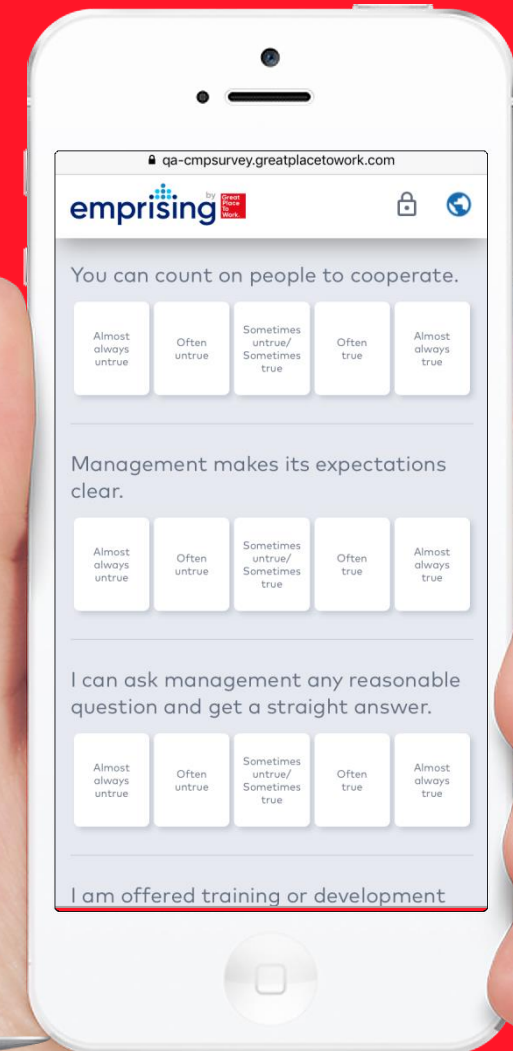
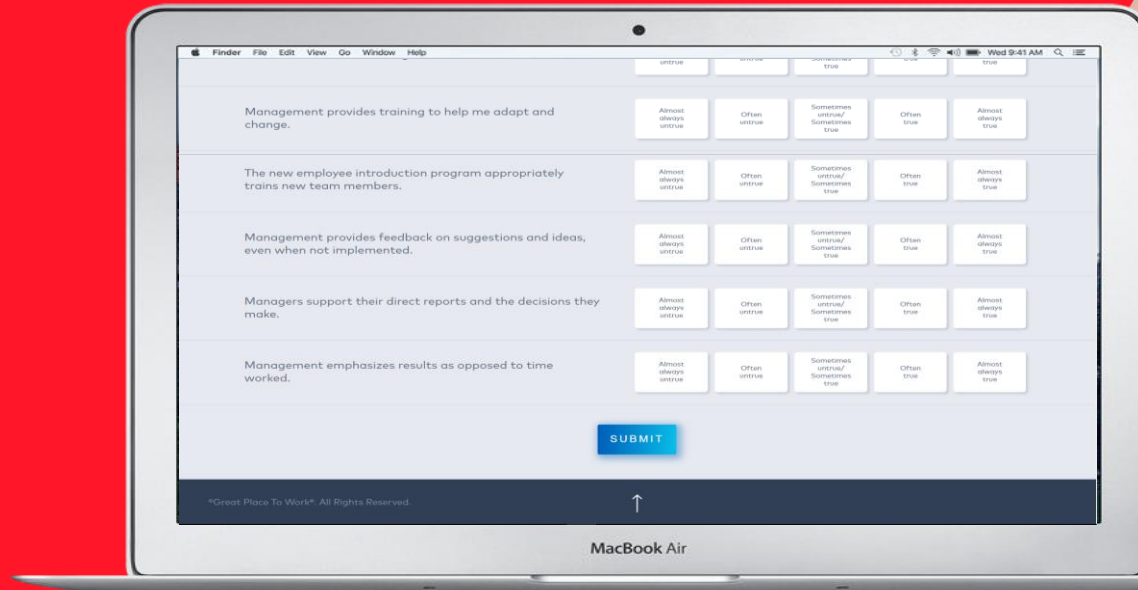
## 3. Auszeichnung

**Qualität nach innen und außen sichtbar machen!**

Auszeichnung der Unternehmen durch das weltweit renommierte Great Place to Work® Siegel

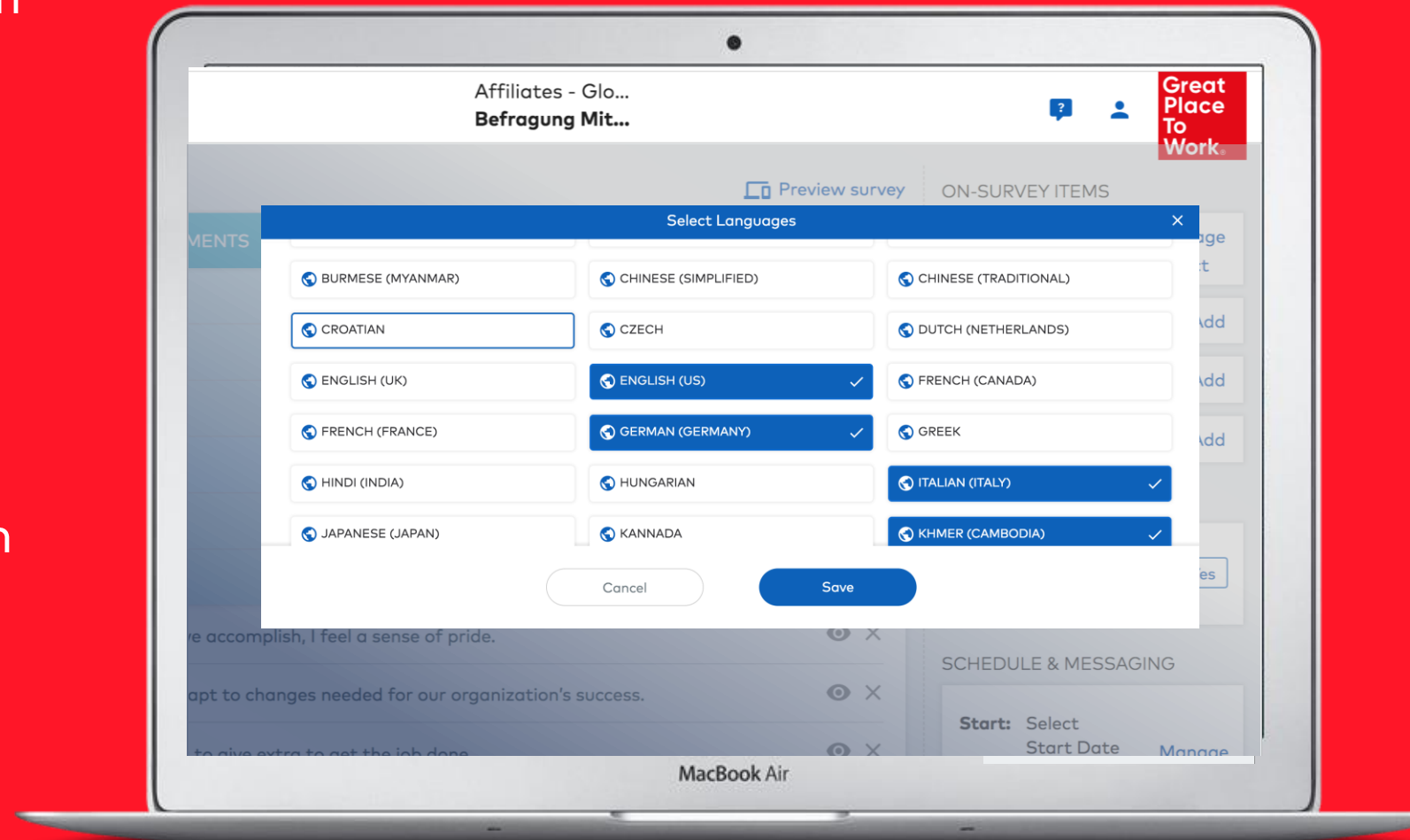
# Great Place to Work® Befragungs- und Feedback-System

- Moderne, weltweit verfügbare Plattform ermöglicht flexible Befragungen zu beliebigem Zeitpunkt starten z. B.
  - Befragung zur GPTW-Zertifizierung
  - Eigene Befragungsthemen z. B. zu Innovationsfähigkeit, Strategie, Prozesse, Gesundheit etc.
  - zu jedem Zeitpunkt
  - an jede Zielgruppe (Teams, Führungskräfte, Mitarbeitende...)



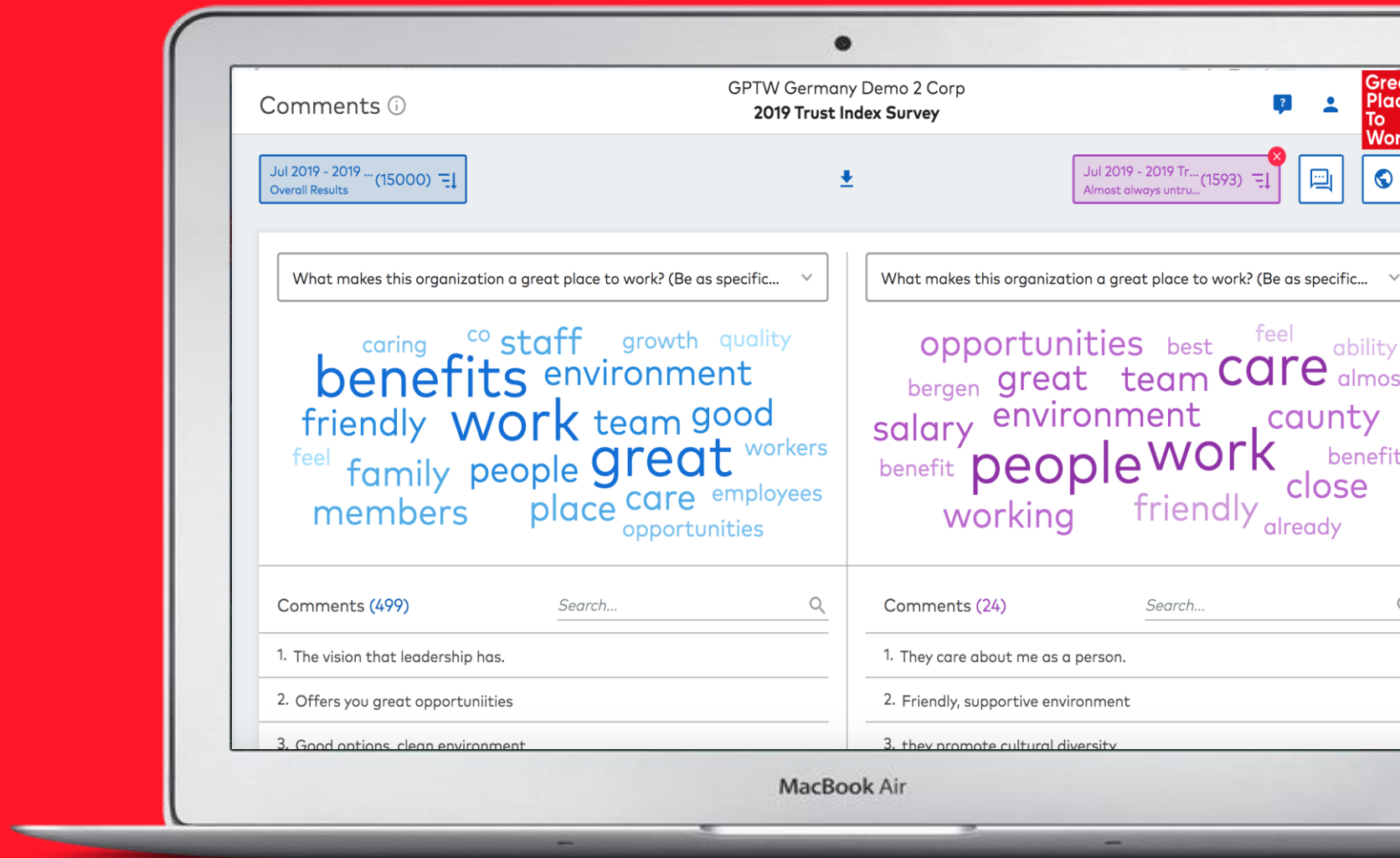
# Befragung in über 50 Sprachen und in angepasster Durchführung für Unternehmen der Produktion

- Befragung in über 50 Sprachen hinterlegt, die per Knopfdruck ausgewählt werden können
- Für Unternehmen im Produktionsumfeld kann Befragung im Code-Brief-Verfahren durchgeführt werden, dies ist geeignet für Mitarbeitende, die über keinen E-Mail-Zugang verfügen



# Differenzierte Ergebnisse zur Unternehmenskultur mit vielfältigen Vertiefungen

- Dashboards und interaktive Berichte zur Differenzierung der Ergebnisse nach Teams, Bereichen, Führungsebenen etc.
- Eigene Dashboards für Führungskräfte, Teams, Bereiche
- Möglichkeiten der Ergebnis-Vertiefungen zu jeder Zeit





Welches sind die  
attraktivsten  
Unternehmen in **Bayern**  
aus **Mitarbeitersicht**?



# Bayerns Beste Arbeitgeber 2023

Alphabetische Reihenfolge der Preisträger nach Unternehmensnamen

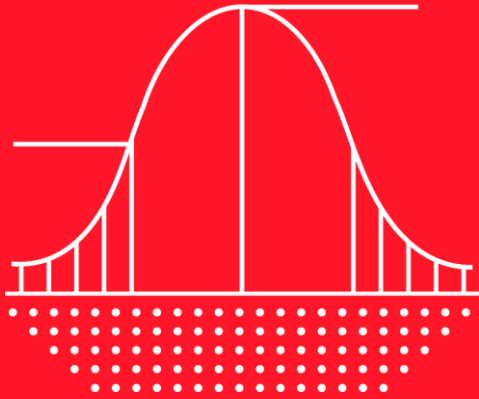


# Zentrales Best- Practice-Prinzip zur wirksamen Attraktivität





# Prinzipien für eine nachhaltige Arbeitgeberattraktivität



## 1. Feedback

**Aus dem Feedback heraus arbeiten!**

Unternehmen erheben regelmäßig Feedback über ihre Kultur und Attraktivität bei ihren Mitarbeitenden



## 2. Entwicklung

**Nachhaltig, partizipativ Umsetzen!**

Unternehmen erarbeiten Umsetzungsmaßnahmen unter Einbeziehung ihrer Mitarbeitenden



## 3. Auszeichnung

**Qualität nach innen und außen sichtbar machen!**

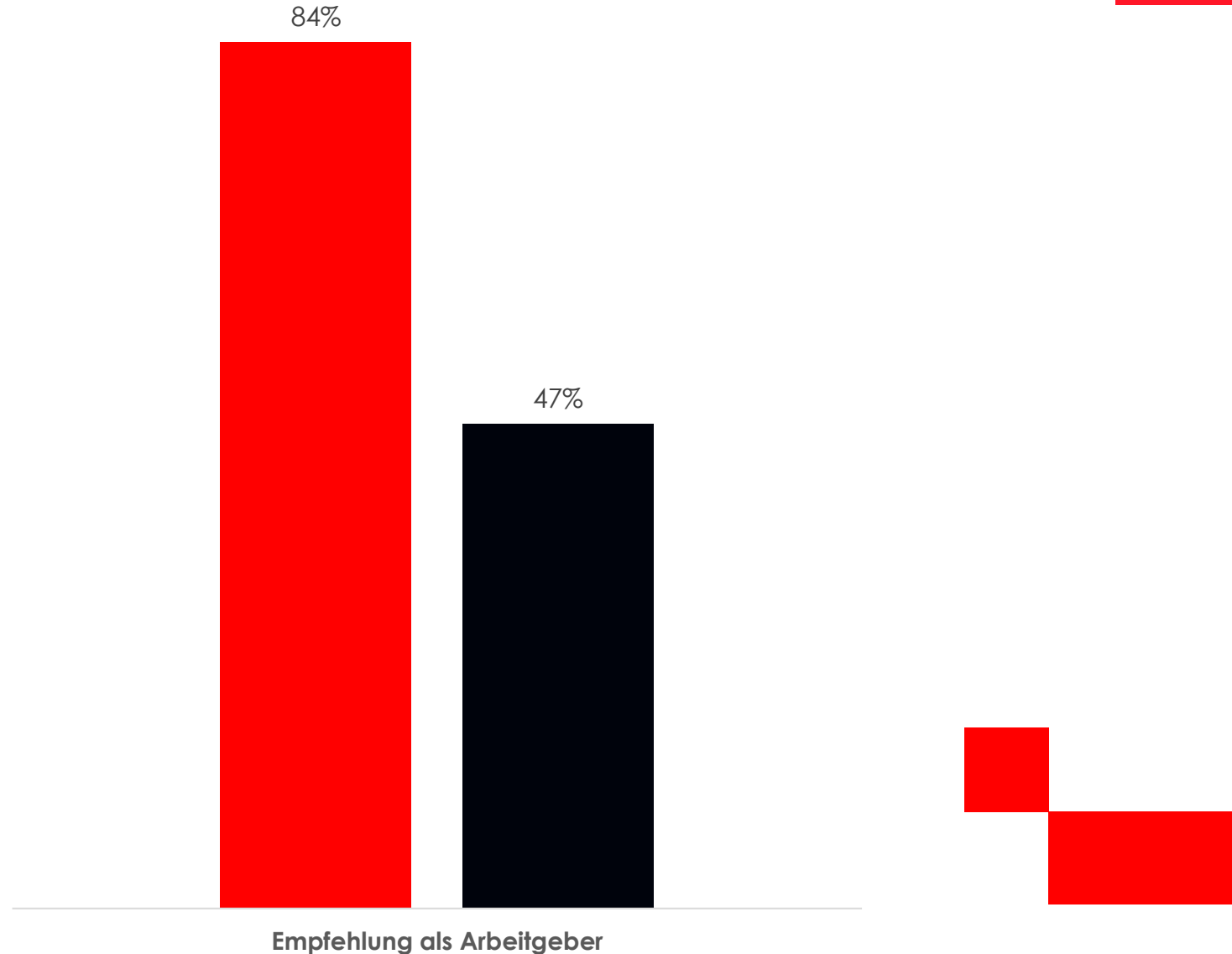
Unternehmen nutzen die Zertifizierung, um glaubhaft ihre Attraktivität zu prüfen und sichtbar zu machen

Wie wirkt sich diese  
nachhaltige Kultur  
und Auszeichnung  
aus?

## Wirksamkeit:

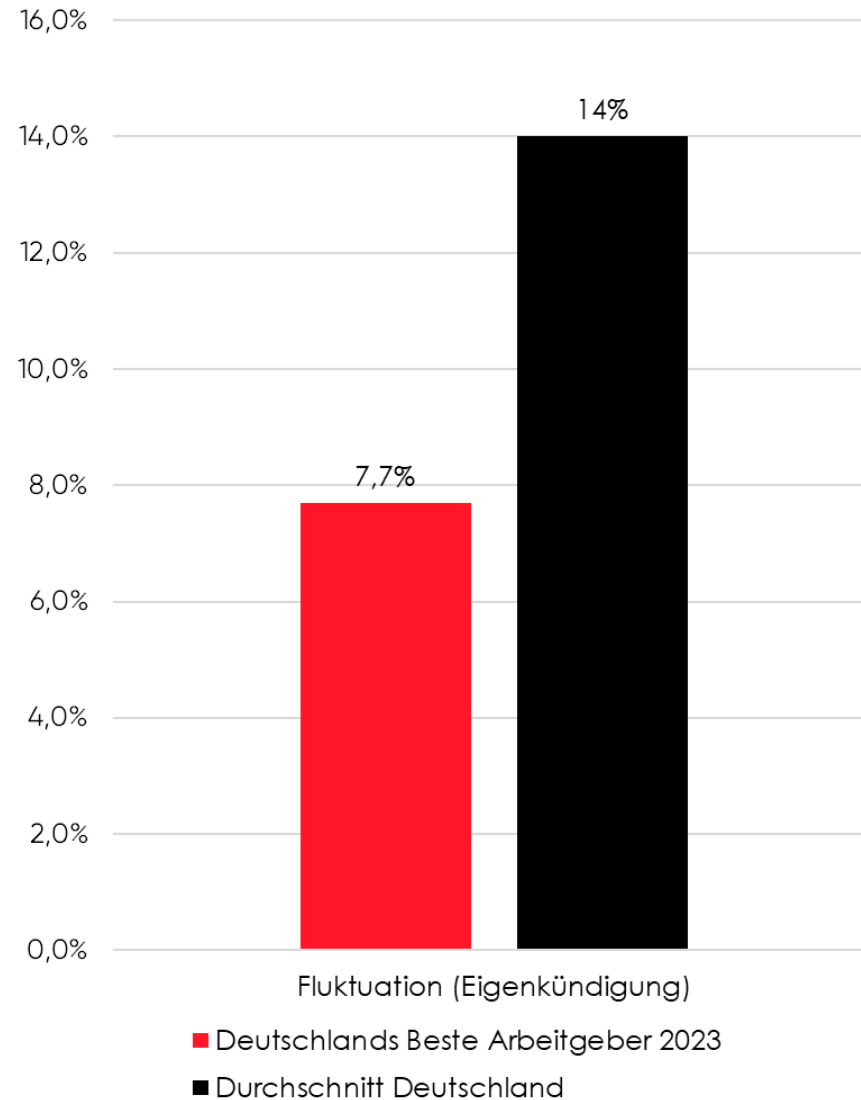
78% höhere  
Empfehlungs-  
bereitschaft

der GPTW-  
zertifizierten  
Unternehmen

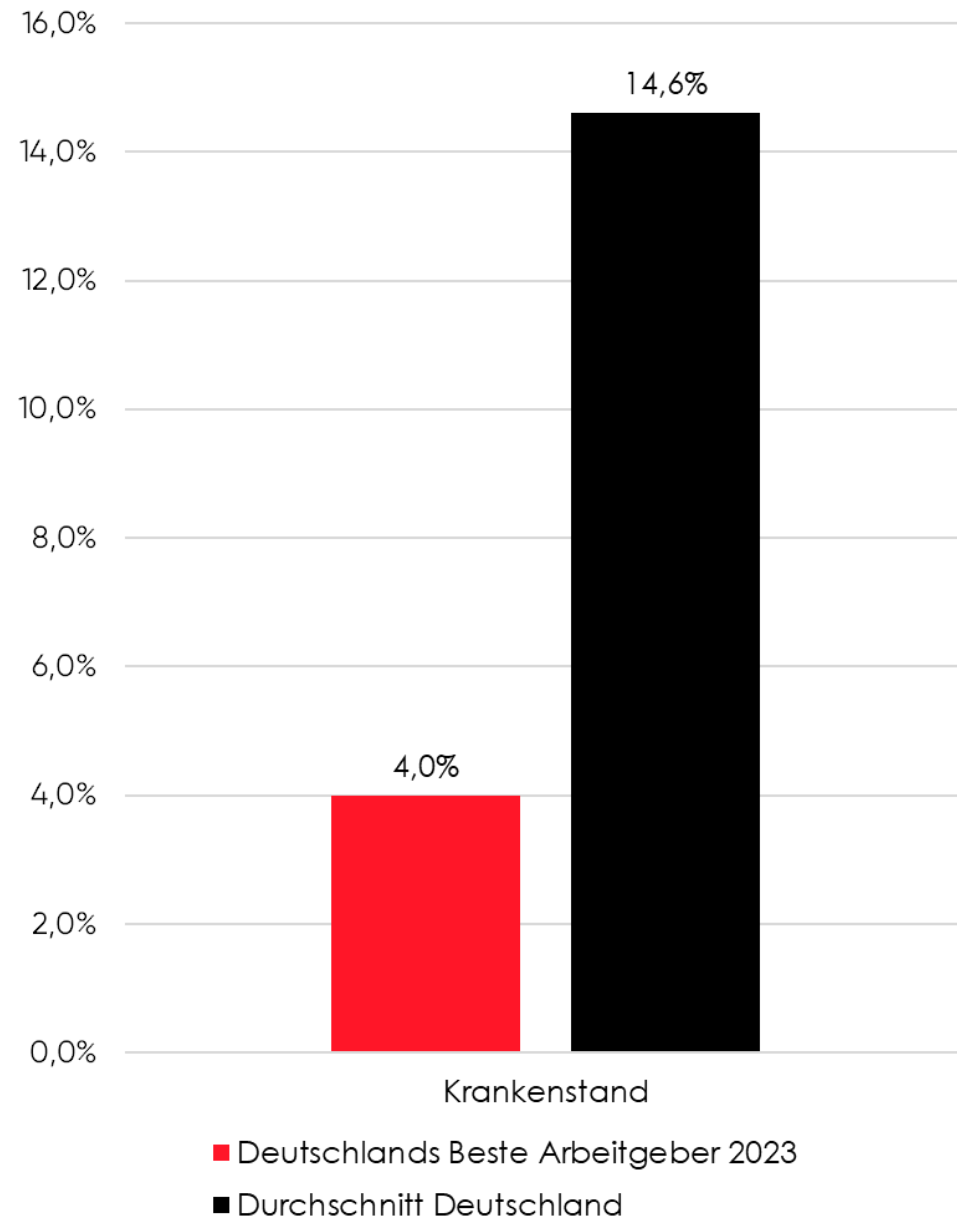




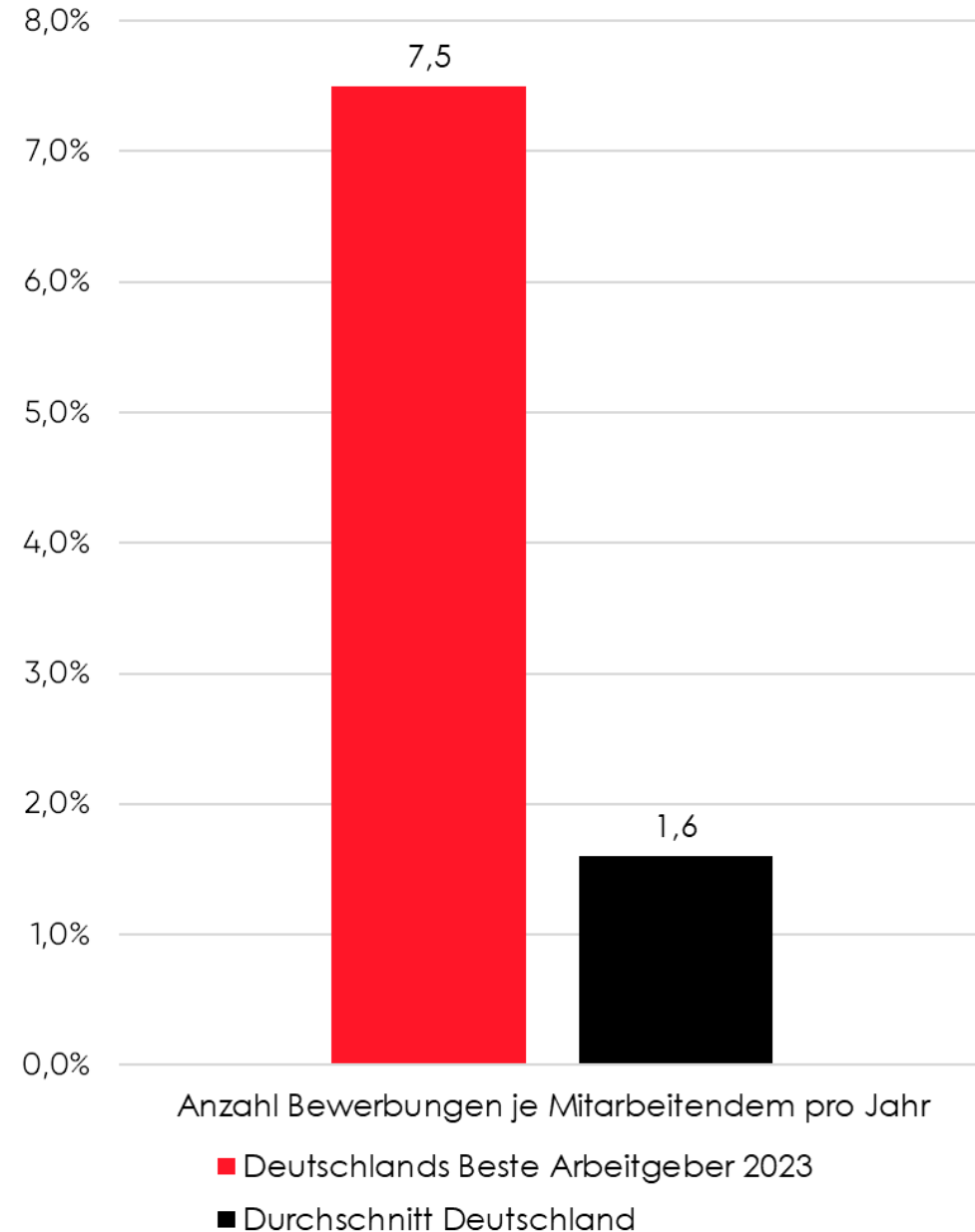
**Wirksamkeit:**  
**45% geringere**  
**Fluktuation**  
**der GPTW-**  
**zertifizierten**  
**Unternehmen**



**Wirksamkeit:**  
**74% geringerer**  
**Krankenstand**  
**der GPTW-**  
**zertifizierten**  
**Unternehmen**

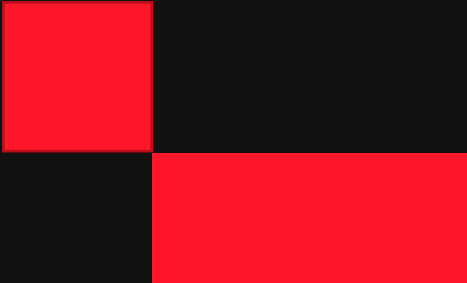


**Wirksamkeit:**  
**4,7-fach höhere**  
**Bewerberquote**  
**der GPTW-**  
**zertifizierten**  
**Unternehmen**





Was tun Unternehmen  
konkret für ihre  
**nachhaltige**  
**Attraktivität** und  
**Kultur?**





## Best-Practice-Sammlung

Wir stellen Ihnen Best Practices ausgezeichneter Arbeitgeber zur Verfügung, die Ihnen praxisrelevante Impulse für Ihre Personalarbeit liefern.

Sammlung herunterladen



## Great Place to Work<sup>®</sup> – der Report 2023

Laden Sie sich jetzt den Report herunter und erfahren Sie mehr darüber, wie man ein "Great Place to Work" wird.

Report herunterladen



<https://www.greatplacetowork.de/bibliothek/>

# Bewerbung beim Bewerber

## WAS

### Einladungsschreiben mit Infopaket

## WIE

- Mit dem Einladungsschreiben zum ersten Vorstellungsgespräch erhalten BewerberInnen ein Paket mit nützlichen Informationsunterlagen.
- Darin enthalten: Infos über das Unternehmen und die spezielle Kultur, Infos über angebotene oder andere Aktivitäten wie Sportplaner.
- Außerdem für BewerberInnen, die für einen Stellenwechsel ggf. umziehen müssten: Informationen zur Region.

## WARUM

- Bewerberfreundliche Maßnahme mit zugleich geringem Aufwand.
- BewerberInnen sind im Vorstellungsgespräch bereits gut informiert.
- BewerberInnen können spezifische Fragen für das Gespräch vorbereiten.



# Vorgeschmack geben

## WAS

### Count-Down Karten nach Zusage

## WIE

- BewerberInnen, die eine Zusage erhalten haben, bekommen wöchentlich bis zum Arbeitsbeginn eine digitale oder analoge Postkarte zugeschickt
- Darin werden Angebote, Vorzüge, Kultur des Unternehmens beschrieben
- GeschäftsführerIn begrüßt persönlich in einer Postkarte „Freue mich auf Ihr Kommen“

## WARUM

- Bindung der BewerberInnen in der Phase möglicher weiterer Parallelbewerbungen
- Einstimmung auf das Unternehmen und Unterstützung des Onboarding

# Vorzüge erlebbar machen

## WAS

### Bring your kids!

## WIE

- Eltern werden eingeladen, zum Bewerbungsgespräch ihre Kinder mitzubringen
- Spielecke und Betreuung während des Bewerbungsgesprächs
- Werden Jugendliche mitgebracht, erhalten diese eine Führung durch das Unternehmen und unabhängig der Einstellung der Eltern Infos über ein Schülerpraktikum

## WARUM

- Unternehmen verdeutlicht seine Familienfreundlichkeit und erhöht seine Attraktivität
- Frühe Bindung durch Angebot von Schülerpraktika

# Empfehlung ohne Hürden

## WAS

### Vom Freund zum Kollegen

## WIE

- Mitarbeitende können Kontaktdaten von Freunden und Bekannten ohne Hürden einfach per Mail an die Personalabteilung weiter leiten (keine Bewerbungsunterlagen, Anschreiben etc. gefordert)
- Personal kontaktiert dann ihrerseits, klärt Interesse an einer Bewerbung und Qualifikation
- Kommt es zur Einstellung, wird eine Prämie gezahlt

## WARUM

- Unkomplizierte Empfehlung ohne Hürden
- Wertschätzung

# Bewerbungsgespräch auf Augenhöhe

WAS

Augenhöhe schon im Bewerbungsgespräch

WIE

- BewerberInnen erhalten vor dem Gespräch die Vitae der Mitarbeitenden zugeschickt, die im Gespräch mit dabei sind

WARUM

- Für BewerberInnen werden die Ansprechpartner transparent und interessant
- Unternehmen signalisiert Bewerbungsgespräch auf Augenhöhe





10

/ 34



60%



Suchen



## Was sehr gute Arbeitgeber (noch) besser macht: Beispiele für eine erfolgreiche interne Kommunikation

Great  
Place  
To  
Work.

Einmal im Quartal ist das gesamte Team eingeladen, bei leckerer Pizza einen tiefergehenden Einblick in die Firmengeschichte zu erhalten. Dabei dreht sich alles um die Entwicklungen der letzten drei Monate, und Ausblicke auf das folgende Quartal und um alles, was die Organisation aktuell beschäftigt. Ziel ist, dass jede\*r Einzelne einen guten Überblick über die aktuellen Geschehnisse bekommt und weiß, was in den Köpfen der Geschäftsführung und der Kolleg\*innen vorgeht. Gleichzeitig bietet der Austausch in den Gruppen und das Feedback des Teams wertvollen Input für die Geschäftsführung.

Um eine offene Fehlerkultur zu fördern, dokumentiert die Geschäftsführung ihre Fehler aus den letzten 12 Monaten und stellt diese Liste den Mitarbeitenden zur Verfügung.

Um den Dialog mit den Mitarbeitenden zu vertiefen, findet ein regelmäßiges Online-Format besonderen Anklang.: Zu verschiedenen Kultur-Themenschwerpunkten werden alle Mitarbeitenden auf sogenannte „Kulturreisen“ eingeladen. Dabei können sich alle Interessierten zu Themen wie „Kultur der Zusammenarbeit“, „Führungskultur“ oder „Gestaltung der Kundenorientierung“ austauschen und voneinander lernen.

Im Rahmen des „F&E Espresso“ stellen Mitarbeitende an mehreren hintereinander folgenden Freitagen in 10 Minuten ihre Projekte vor, mit denen sie sich aktuell beschäftigen. So sind alle Mitarbeitenden immer up to date, was bei ihren Kolleg\*innen aktuell los ist.

Der Vorstand ruft im Format „Gerüchteküche“ die Mitarbeitenden dazu auf, Gerüchte im Rahmen eines (Online-)Meetings spontan anzusprechen, damit diese direkt durch den Vorstand beantwortet werden. So haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich direkt beim Vorstand zu informieren und gleichzeitig werden Gerüchte ausgeräumt.

Informeller Austausch schafft Zusammenhalt: Um Socializing wie die Gespräche in der Kaffeeküche auch im Home-Office zu fördern, sind digitale Formate entstanden. Z.B. werden Gruppen mit bis zu fünf Personen zufällig ausgelost und zu einem digitalen Kaffeepauschen eingeladen. Oder man trifft sich digital zum gemeinsamen Mittagessen, gesponsert vom Arbeitgeber. Einfache Maßnahme, große Wirkung!

Ausgezeichnete Arbeitgeber sind sich der Chancen der generationsübergreifenden Zusammenarbeit und dem Erfahrungsaustausch in beide Richtungen bewusst und wissen diesen Vorteil für sich zu nutzen. So werden Mitarbeitende der jungen Generation aufgerufen, sich für ein „Reverse Coaching“ zu melden. Berufseinsteiger\*innen und Mitarbeitende am Anfang ihrer Karriere helfen dem Top Management, den Blick für Neues zu öffnen und können gleichzeitig Managementluft schnuppern.

Zu Management-Meetings werden „Gäste-Plätze“ verlost, damit interessierte Kolleg\*innen live miterleben können, wie diese Meetings vonstattengehen und welche Inhalte dort besprochen werden. Die Nähe zum Management-Board schafft so neuen Raum zum Austausch.



Miriam Fischbach, Projektmanagerin für Auditierungen und qualitative Analysen bei Great Place to Work® Deutschland

10

Great

## 50 bis 100 Mitarbeitende

### BeWo Plus Jugendhilfe UG

Beziehung, Kommunikation, Vertrauen – diese Werte bilden das Herzstück der BeWo Plus Jugendhilfe. Ganz zentraler Punkt in der Wertevermittlung ist die Überzeugung, dass nur, wenn persönliche Lebensziele und Unternehmenszweck zusammenpassen eine dauerhafte Zufriedenheit möglich ist. Allen Mitarbeitenden ist die Leidenschaft gemein, sich engagiert für die Förderung beeinträchtigter Menschen einzusetzen. Darüber hinaus ist Diversität gefragt und jede\*r wird nach eigenen Stärken und Interessensfeldern gefördert. Die Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung hat einen hohen Stellenwert in die äußerst viel Energie investiert wird. Durch regelmäßige Umfragen werden Fortbildungswünsche ermittelt und ein breites Angebot erstellt. Ein äußerst respektvoller und gleichzeitig sehr herzlicher Umgang zeichnet das tägliche Miteinander aus. Wertschätzendes Feedback ist an der Tagesordnung und viele besondere Aktionen sorgen dafür, das Team über die Arbeit hinaus zusammenzubringen.



Im Folgenden stellen wir Ihnen die Besten der Besten im Form von kurzen Portraits der in jeder Größenklasse auf den Rängen 1 bis 3 platzierten Unternehmen vor

### Pentland Firth Software GmbH



Pentland Firth weiß, dass die Stärke der Arbeitsplatzkultur von den Mitarbeitenden kommt. Sie erleben ein motivierendes Umfeld, in dem alle an einem Strang ziehen. Und hier weiß man auch, wie man ein solches Umfeld schafft. Neben allen gängigen Benefits glänzt Pentland Firth mit einer Vielzahl sehr großzügiger Wertschätzungen (10 Tage Zusatz-Urlaub – wow!) sowie einer Menge kleiner individueller Maßnahmen. So finden Empowerment-Gespräche zur Weiterentwicklung statt und alle Mitarbeitenden werden mit einem großzügigen Hardware-Budget und modernsten Arbeitsplätzen ausgestattet. Arbeitszeit und Arbeitsort können absolut flexibel gewählt werden. Abgerundet wird das Bild von zahlreichen Events und Feiern – und der Spaß wird auf vielen schönen Schnappschüssen dokumentiert! 24

# Im Praxis-Interview:

**Claudia Tritsch**

Head of HR Germany & Benelux

**Martin Schmeisser Talent**

Acquisition Manager, Deutschland & Benelux

**HISCOX SA**





# Austausch per LinkedIn, Mail oder telefonisch



Andreas Schubert  
Geschäftsführender Gesellschafter  
T +49 221 93 33 5 - 120  
M +49 173 2733705  
E-Mail:  
[aschubert@greatplacetowork.de](mailto:aschubert@greatplacetowork.de)

