Great Place To Work®

Great Place to Work®

Nachhaltige Arbeitgeberattraktivität als Wettbewerbsfaktor

Andreas Schubert, Geschäftsführender Gesellschafter
Great Place to Work® Deutschland

Great Place To Work.®

Unser Auftrag:

„Mitarbeitende sind bereit, einen besonderen Beitrag zu leisten“

Great Place To Work.®

Unser Auftrag:
Stolz, Identifikation

Endlich wieder Montag!

Great Place to Work® Initiative weltweit

Great Place To Work®

10 Mio.
Mitarbeiter jährlich

Weltweites Instrument zur Messung von Arbeitsplatzkultur und Arbeitgeberattraktivität in über 100 Ländern

1991
gegründet

Über 25 Jahre Messung und Entwicklung von Unternehmenskultur

57
Landes-Wettbewerbe

Wettbewerbe in 60 Ländern zu den attraktivsten Arbeitgebern, jährlich 100 Mio. Leser, Rezipienten

10.000
Unternehmen jährlich

Umfangreichste Benchmark-Basis für Mitarbeiterbefragungen und Personalmaßnahmen

INT
Netzwerk

Weltweite Unterstützung und Entwicklungsbegleitung

Great Place to Work®: Das Leistungsspektrum

1. Befragen

International etablierte Instrumente und Systeme zur Befragung von Mitarbeitenden und Führungskräften geben einen idealen Ausganspunkt zur Unternehmensentwicklung. Eine weltweit einmalige Benchmark-Basis, Entwicklungsprognosen und Treiberanalysen unterstützen die zielgerichtete Standortbestimmung.

2. Entwickeln

Gezielte Programme und Beratungsangebote zur Weiterentwicklung einer zukunftsorientierten Unternehmens- und Führungskultur stärken die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen

3. Auszeichnen

Die weltweit etablierte Auszeichnung zur Arbeitgeberattraktivität gibt Unternehmen Stolz nach innen und unterstützt sie im Wettstreit um die besten Talente.

740 teilnehmende Unternehmen in Deutschland in 2018

Great Place To Work.®

Beste Arbeitgeber™ Deutschland

Great Place to Work® Beispielprojekte

Great Place To Work®

BSG ALLGÄU

GESOBAU

GEWOFAG

Gemeinnützige Wohnungsfürsorge AG München

Rheinwohnungsbau

ProPotsdam
Wohnen | Bauen | Entwickeln

contecta®
Immobilienverwaltung

Gundlach

CARPUS+PARTNER

PATRIZIA

American Infrastructure

Backe Gruppen

HOMEX
DESARROLLADORA DE VIVIENDA

KIER

Nationwide
Building Society

Great Place To Work®

Beste Arbeitgeber™ Deutschland

durchschnittlich

3-fach höhere Bewerberquote

Great Place To Work®

Der wirtschaftliche Impact

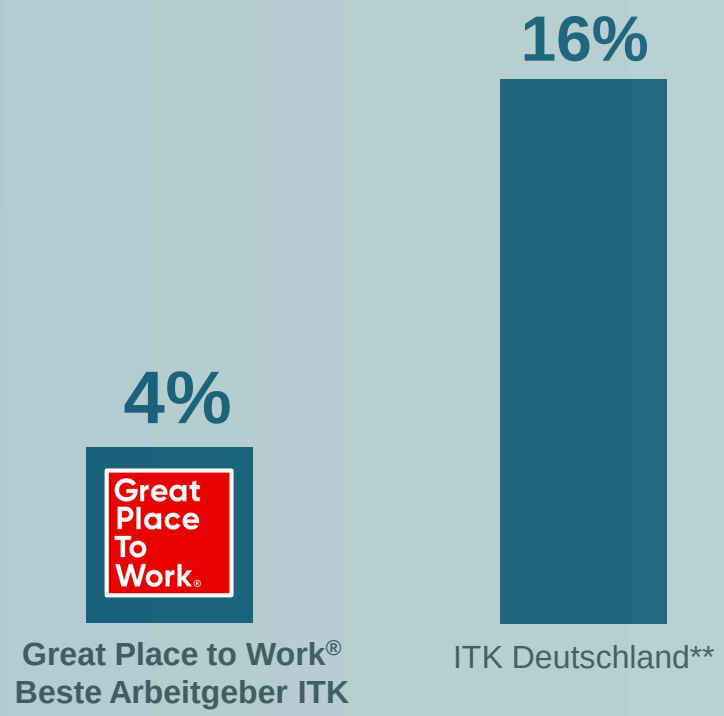
Great Place To Work.®

Welchen Nutzen Unternehmen haben

Great Place To Work®

Krankentage pro Mitarbeiter
Krankenstand

Am Beispiel der IT-Branche
Mitarbeiterfluktuation



Basis: Befragung aus etwa 1.000 Unternehmen der Great Place to Work® Benchmark-Untersuchung 2012 bis 20116

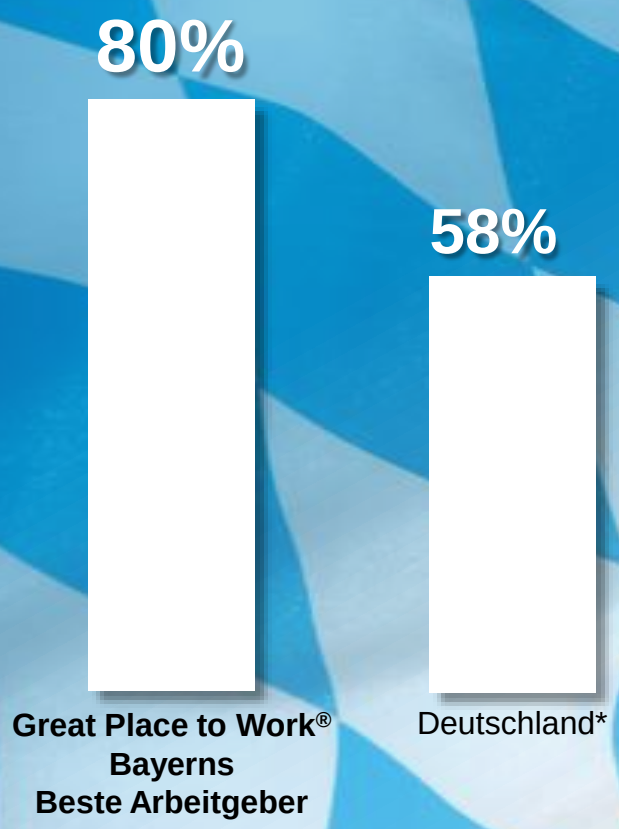
*Quelle Durchschnitt: AOK Fehlzeitenreport 2015, S. 341.

**Quelle Durchschnitt: IHK-Frankfurt 2016

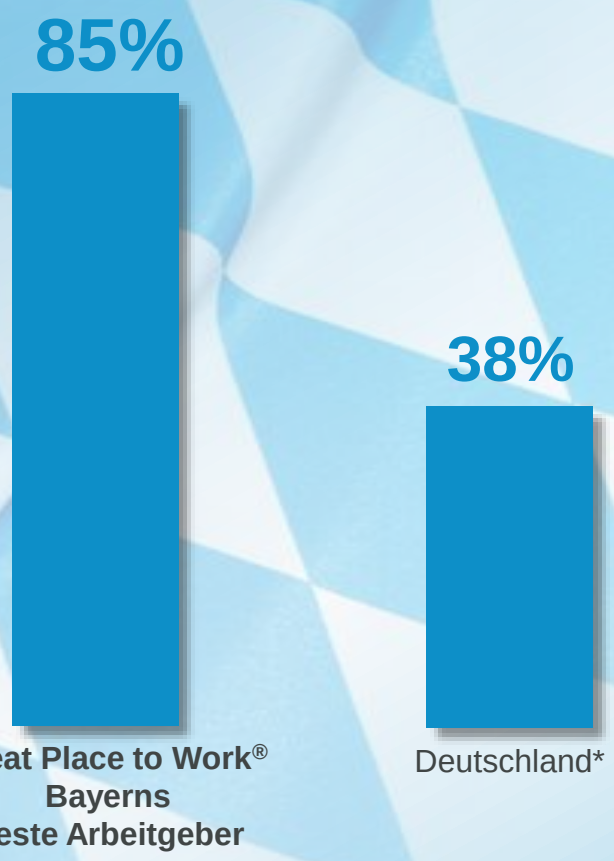
Wirtschaftlicher Erfolg Bayerns Beste Arbeitgeber

Great Place To Work®

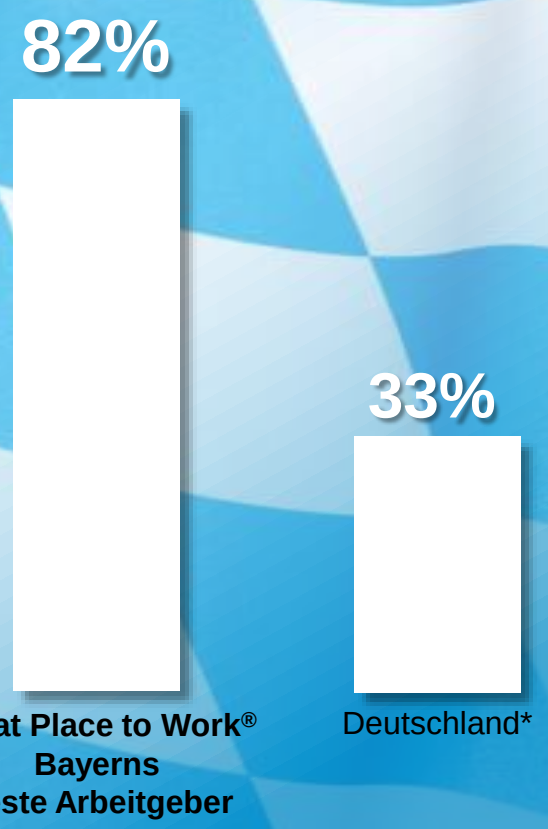
Überdurchschnittliche Innovationskraft



Überdurchschnittliche Umsatzentwicklung



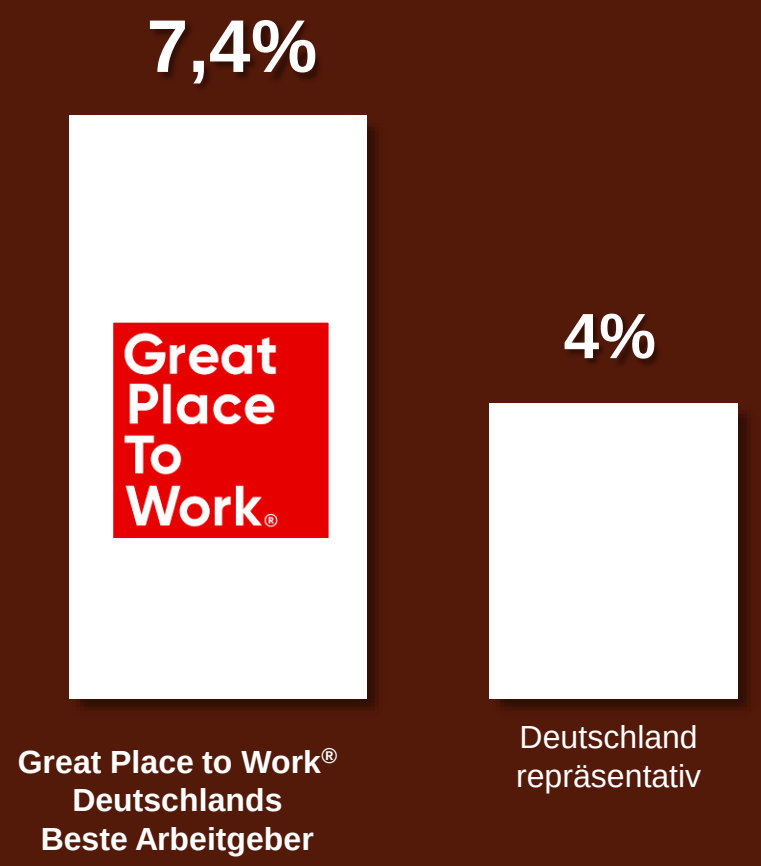
Überdurchschnittlicher EBIT



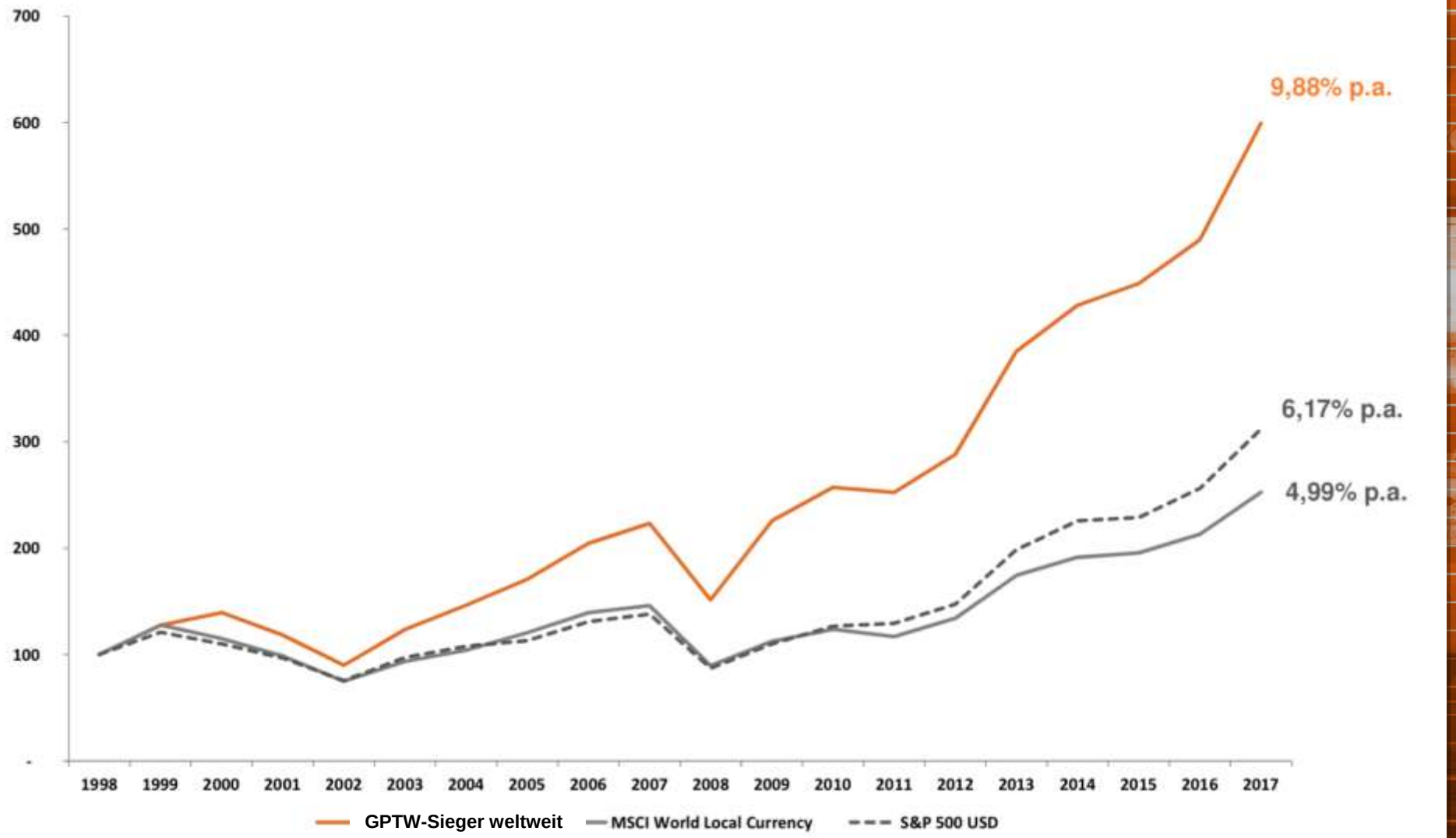
Basis: Management-Bewertung 2017 aus etwa 1.000 Unternehmen der Great Place to Work® Benchmark-Untersuchung*

Welchen Nutzen Unternehmen haben:

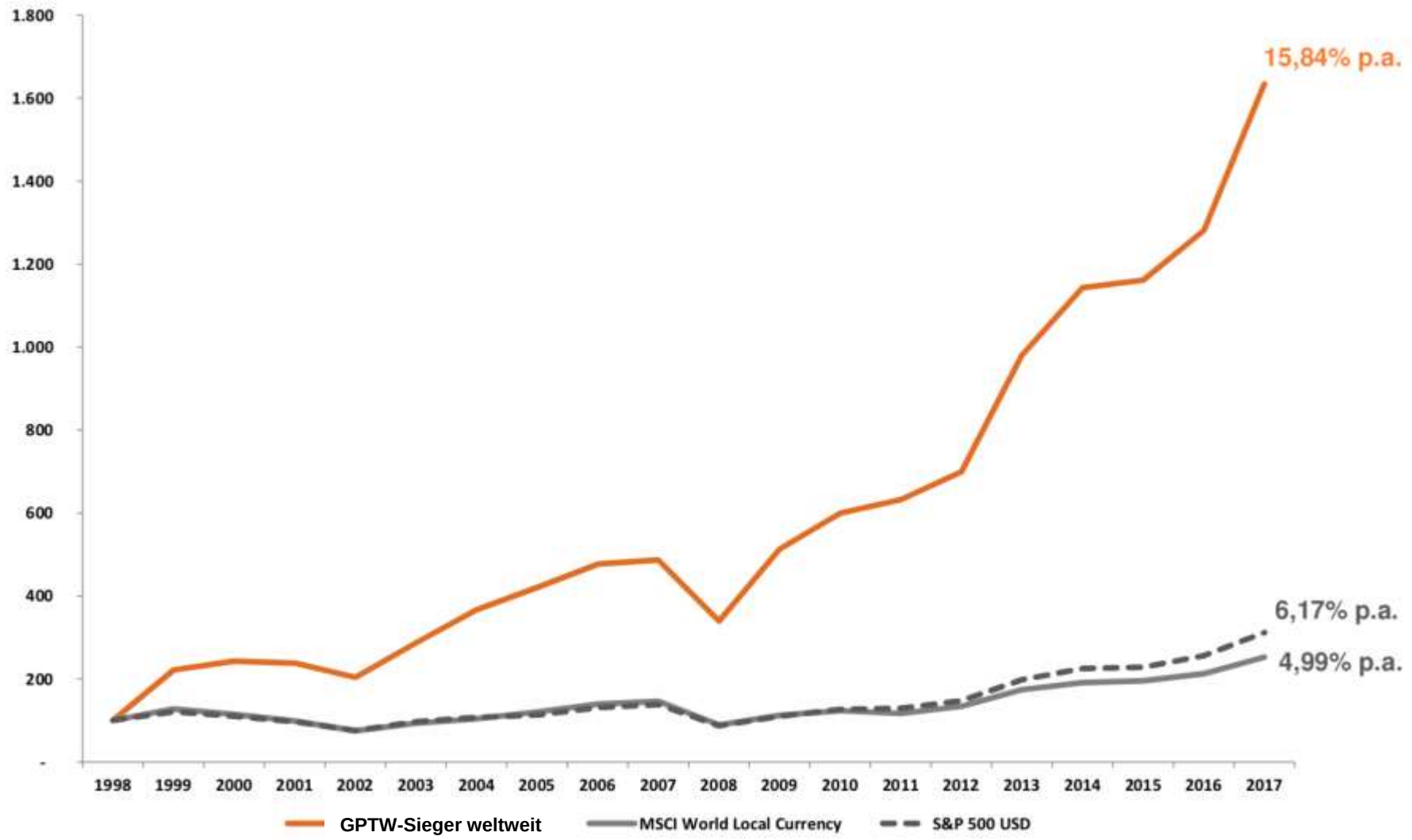
Erwirtschaftete Umsatzrendite



Aktien-Entwicklung Siegerunternehmen:



Aktien-Entwicklung Siegerunternehmen wiederholte Auszeichnung:



Was macht den Unterschied aus?

Great Place To Work.®

Peter Drucker "Culture eats strategy for breakfast"

Die Perspektiven ausgezeichneter Arbeitgeberqualitäten

Kultur-Audit

Mitarbeiterbefragung

Great Place to Work® Modell

Vertrauen

Glaubwürdigkeit
- Offene Kommunikation
- Kompetente Führung
- Integres Führungsverhalten

Respekt
- Förderung & Anerkennung
- Zusammenarbeit mit Mitarbeitern
- Fürsorge & Balance

Fairness
- Ausgewogene Vergütung
- Neutralität – keine Bevorzugung
- Gerechtigkeit – keine Diskriminierung

Stolz
- Stolz auf persönliche Tätigkeit
- Stolz auf Arbeit des Teams
- Stolz auf Leistungen des Unternehmens

Teamgeist
- Authentizität & Vertrautheit
- Freundliche Arbeitsatmosphäre
- An einem Strang ziehen

Vertrauen

MA erhalten viel Verantwortung

87%

65%

Great Place to Work® Deutschlands Beste Arbeitgeber

Deutschland repräsentativ

Vertrauen auf gute Arbeit

88%

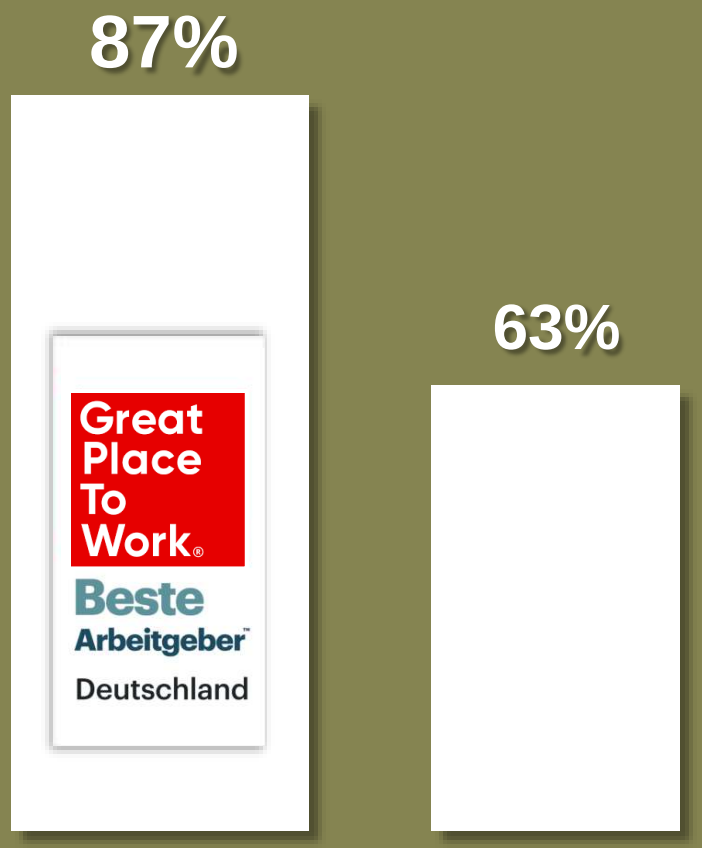
66%

Great Place to Work® Deutschlands Beste Arbeitgeber

Deutschland repräsentativ

Stolz und Identifikation

Stolz, im Unternehmen zu arbeiten



Great Place to Work® Deutschlands Beste Arbeitgeber

Deutschland repräsentativ

Teamgeist

Mitarbeitende ziehen an einem Strang

77%

Great Place To Work®
Beste Arbeitgeber™
Deutschland

Great Place to Work® Deutschlands Beste Arbeitgeber

42%

Deutschland repräsentativ

Vertrauen
Stolz
Teamgeist

Great Place To Work.®

Erfolgreich Unternehmens-kultur entwickeln

Great Place To Work®

Anerkennen neu denken

Great Place To Work.®

WAS

Wertschätzen:
Ein Lob, das nicht einfach untergeht

WIE

- Mitarbeitende, die besondere Leistungen zeigen, erhalten nicht nur ein mündliches sondern auch ein schriftliches Lob per E-Mail
- Die Geschäftsführung wird dabei in cc gesetzt

WARUM

- Gute Leistungen rücken in das Bewusstsein der Geschäftsführung
- "Verstärktes" Lob durch Kommunikation an Geschäftsführung
- Bietet der Geschäftsführung die Möglichkeit separat auf die besondere Leistung der Mitarbeitenden einzugehen

Wertschätzung digital unterstützt

Great Place To Work.

WAS

Ehrung der „Helden des Alltags“

WIE

- Ehrung von Abteilungen die sonst nicht im Rampenlicht stehen
- Erstellung von Filmportraits in denen die Mitarbeitenden und die Aufgaben der Abteilung präsentiert werden
- "Filmvorführung" im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung

WARUM

- Wertschätzung von Mitarbeitenden, die eher im Hintergrund einen wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten
- Signal der Geschäftsführung, dass Ihnen die Bedeutung jedes einzelnen Mitarbeiters für das Unternehmen bewusst ist

Anerkennung durch Kollegen fördern

Great Place To Work.®

WAS

E-thank-you-Programm

WIE

- Jeder Mitarbeitende kann einem Kollegen eine Dankeskarte durch ein Online-Programm versenden
- Die Führungskraft des Empfängers erhält eine Kopie der Mail und kann sie ggf. um einen finanziellen Betrag ergänzen

WARUM

- Die Mitarbeitenden fühlen sich wertgeschätzt und können neben der freundlichen Geste auch monetär honoriert werden
- Die Aktion stärkt das Bewusstsein für ein Lob-Kultur
- Führungskraft erhält Einblick in die Leistung der Mitarbeitende

Richtig von Beginn an!

Great Place To Work®

WAS

Einladungsschreiben mit Infopaket

INTEGRIEREN

WIE

- Mit dem Einladungsschreiben zum ersten Vorstellungsgespräch erhält der Bewerber ein Paket mit nützlichen Informationsunterlagen.
- Hierin enthalten: Broschüren über das Unternehmen und die spezielle Kultur, aktueller Schulungsplan und aktueller Sportplaner.
- Außerdem für Bewerber, die für einen Stellenwechsel ggf. umziehen müssten: Broschüre mit Informationen zur Region.

WARUM

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

Wertschätzung für Azubis

Great Place To Work.®

WAS

Wertschätzen:
Mit dem Chef auf Reisen gehen

WIE

- Der jahrgangsbeste Auszubildende erhält für sein Engagement einen besonderen Preis: Er darf die Geschäftsführung auf einer Auslandsreise begleiten
- Der Auszubildende übernimmt dabei Verantwortung für organisatorische und repräsentative Aufgaben (Z.B. Unternehmenspräsentation beim Kunden) und Unterstützung in der Vorbereitung durch Kollegen

WARUM

- Auszubildende erhalten Motivation und Anerkennung für besondere Leistungen
- Die Geschäftsführung signalisiert aufrichtiges Interesse und Vertrauen in die Kompetenzen des Nachwuchses
- Die Reise ermöglicht einen engen Kontakt und hierarchieübergreifenden Austausch (Top Down und Bottom Up

Dialog ersetzt Top-Down Information

Great Place To Work®

WAS

Markt der Informationen und Ideen

WIE

- Führungskräfte halten an verschiedenen „Ständen“ Impulsvorträge über aktuelle Themen des Unternehmens
- Anschließende Vertiefung der Themen in einer Diskussion
- Veranstaltung des Marktes in der Personalcafeteria bei Brezeln und Getränken

WARUM

- Gezielte Weitergabe von Wissen im Unternehmen
- Ermöglichung eines konstruktiven Erfahrungsaustauschs
- Mitarbeiter können auf ein breites Informationsangebot zugreifen und sich gezielt über die für sie relevanten Themen informieren
- Mitarbeiter können eigene Fragen und Standpunkte in die Diskussionen einfließen lassen

Augenhöhe-Formate

Great Place To Work.®

WAS

Management grillt für Belegschaft

ANERKENNEN

WIE

- Organisation eines regelmäßigen gemeinsamen Grillens im Sommer
- Rollen-untypische Aufgabenverteilung: Das Management grillt für die Belegschaft

WARUM

- Lockere und humorvolle Atmosphäre
- Minimieren etwaig bestehender Barrieren zwischen Management und Belegschaft
- Herstellen einer größeren Nähe zwischen Management und Mitarbeitenden
- Das Management vermittelt den Mitarbeitenden große Wertschätzung und bedankt sich für deren Leistungen und Erfolge

Beteiligung pragmatisch

Great Place To Work.

WAS

Beteiligen:
Ideenhefte in der Produktion

BETEILIGEN

WIE

- Verteilung von Heften mit den Rubriken Problem und Idee an Produktions-Mitarbeitende
- Die Heftchen sind klein genug, um sie in der Hosentasche bei sich tragen.
- Alle Probleme und Ideen werden dann an einem schwarzen Brett gesammelt und wöchentlich in der Gruppenbesprechung diskutiert.

WARUM

- Das praktische Format ermöglicht es, dass Ideen sofort notiert werden können.
- Das Unternehmen bindet das Fachwissen der Produktionsmitarbeiter aktiv ein.
- Die Mitarbeiter können ihr Arbeitsumfeld nachhaltig mitgestalten.

Beteiligung mit Gamification

Great Place To Work.®

WAS

„Weg mit den 5 nervigsten Prozessen“

BETEILIGEN

WIE

- Mitarbeitende benennen die 5 ineffizientesten Prozesse im Unternehmen
- 5 Teams treten an, um jeweils einen Prozess innerhalb von 5 Wochen zu optimieren
- Gelingt es nicht, bleibt der Prozess, wie er ist

WARUM

- Mitarbeitende entwickeln selber Lösungen für Optimierungen
- Sportliches Format erhöht Teilnahmebereitschaft
- Ansatz für hohe Umsetzungsgeschwindigkeit und pragmatische Lösung

Zuhören: Distanz abbauen

Great Place To Work.

WAS

Zuhören:
Ein Tag im Leben eines Angestellten

WIE

- Für einen Tag übernehmen die Unternehmensleitung die Aufgaben ihrer Mitarbeiter
- Darunter fallen zum Beispiel der Empfang der Gäste und die Entgegennahme des Gepäcks, das Bekochen der Angestellten und Servieren der Speisen, sowie vieles mehr

WARUM

- Die Manager erleben die Arbeit aus der Perspektive ihrer Mitarbeiter
- Eine realistische Einschätzung der Aufgaben, möglicher Schwierigkeiten oder Anliegen der Mitarbeiter wird durch diesen Perspektivwechsel erleichtert
- Der Manager ist sich nicht zu schade die Arbeit der Angestellten zu übernehmen. Diese Nähe der Führungskraft schenkt Vertrauen und stärkt den Teamgeist

Echte Partizipation

Great Place To Work®

WAS

Zuhören, Beteiligen: „Gegenstromverfahren“

WIE

- Bei zentralen unternehmerischen Entscheidungen werden vorab Workshops gebildet.
- Hieran nehmen ausschließlich Mitarbeiter aus der „Basis“ teil, um die Entscheidungen zu diskutieren und Konzeptionen abzuleiten.
- Die Ergebnisse der Workshops werden dann den Führungskräften mitgeteilt.

WARUM

- Spezifisches Fachwissen der Mitarbeiter vor Ort nutzen für eine realistische Entscheidungsfindung.
- Probleme rechtzeitig verhindern und Optimierungspotentiale sichtbar machen.
- Die Mitarbeiter fühlen sich in ihrem Fachwissen anerkannt und durch das ihnen entgegengebrachte Vertrauen wertgeschätzt.

Entrepreneurship vermitteln

Great Place To Work®

WAS

Unternehmertum will gelernt sein!

BETEILIGEN

WIE

- Halbtägiges Seminar und ergänzend Vermittlung der Unternehmensplanung
- Dient der Abstimmung von langfristiger (Vision des Unternehmens), mittelfristiger (- Jahresplanung) und kurzfristiger (Jahresplanung) Pläne

WARUM

- Vermittlung der Unternehmensziele und des persönlichen Inputs von jedem Mitarbeiter zum Jahreszielplan
- Mitarbeiter sieht eigene Leistung als notwendiges Teil des Ganzen zum Erfolg

Konflikte werden ausgefochten

Great Place To Work®

WAS

Konfliktmanagement-Trainings und Konflikt-Buddies

WIE

- Die Führungskräfte und Mitarbeiter erhalten eine umfassende Schulung im Unternehmen zum Thema Konfliktmanagement:
- Die Mitarbeiter können sich freiwillig dazu melden.
- Die hierin geschulten Mitarbeiter fungieren dann als „Konflikt-Buddies“ im Unternehmen und können bei internen Konflikten als Mediatoren eingebunden werden.

WARUM

- Konkrete Maßnahmen zur Konfliktprävention und Konfliktlösung.
- Systematische und umfassende Herangehensweise.
- Die „Konflikt-Buddies“ können wertvolle Beiträge zum Arbeitsklima leisten.

Fehler als Lernfeld

Great Place To Work.

WAS

Fehler des Monats

WIE

- Jeden Monat wird der „Fehler des Monats“ gekürt
- Kommunikation des „Guten Fehler des Monats“ im Newsletter
- Aufzeigen, wie Fehler entstanden sind und wie sie hätten vermieden werden können
- Fokus: Was können wir daraus lernen? Nicht: Wer war‘s?

WARUM

- Die Manager erleben die Arbeit aus der Perspektive ihrer Mitarbeiter
- Eine realistische Einschätzung der Aufgaben, möglicher Schwierigkeiten oder Anliegen der Mitarbeiter wird durch diesen Perspektivwechsel erleichtert
- Der Manager ist sich nicht zu schade die Arbeit der Angestellten zu übernehmen. Diese Nähe der Führungskraft schenkt Vertrauen und stärkt den Teamgeist

Wissen teilen, Verständnis fördern

Great Place To Work.®

WAS

Hospitationswoche

ENTWICKELN

WIE

- Zweimal im Jahr haben Mitarbeitende die Möglichkeit für eine Woche in einer anderen Abteilung zu hospitieren
- Die Personalabteilung koordiniert die Hospitationswoche

WARUM

- Förderung des Austauschs und des Kennenlernens untereinander
- Ermöglichung der Mitarbeiter über den "eigenen Tellerrand" hinaus zu schauen und neue Erkenntnisse für den eigenen Arbeitsbereich zu nutzen

Stolz entwickeln!

Great Place To Work.®

WAS

Elternabend

FÜRSORGEN

WIE

- Einladung der Familien der Mitarbeiter: Eltern, Partner, Kinder
- Führung durch Räume des Unternehmens
- Vorstellung der Projekte durch Mitarbeitende

WARUM

- Förderung von Stolz
- Familien entwickeln Verständnis für die Anforderungen der Mitarbeitenden

Gesundheit fördern!

Great Place To Work®

WAS

Gesunde Mittagspause

FÜRSORGEN

WIE

- Einmal wöchentlich bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern eine gesunde Mittagspause an
- Diese besteht aus einem gesunden Mittagessen und einem gemeinsamen Spaziergang

WARUM

- Schaffung eines Bewusstseins für gesunde Ernährung
- Integration von gesunden Verhaltensweisen in den Arbeitsalltag
- Stärkung des Gemeinschaftssinns

Spaß an der Zusammenarbeit

Great Place To Work.®

WAS

„Blind Dates“

INTEGRIEREN

WIE

- Vier Mitarbeiter können zusammen auf Kosten des Unternehmens zu Mittag essen
- Voraussetzung: Sie kennen sich noch nicht
- Mitarbeiter werden per Zufallsgenerator ausgelost

WARUM

- Förderung von Netzwerken
- Abteilungsübergreifende Kommunikation
- Förderung des Zusammenhalts auch zwischen den Abteilungen

Kultur wird systematisch entwickelt

Great Place To Work.®

WAS

Klimaboten als Vertrauenspersonen

WIE

- Die Klimaboten werden von ihren Kollegen vorgeschlagen und gewählt.
- Sie fungieren als Schnittstelle zwischen Mitarbeitern und Management.
- Sie fangen Stimmungen auf und tragen Probleme an die Vorgesetzten, die Personalleitung oder die Geschäftsführung weiter, um eine Lösung zu finden.
- Für ihre Aufgabe werden die Klimaboten regelmäßig geschult.

WARUM

- Konflikte und Probleme können rechtzeitig behoben werden.
- Vermittlungsmöglichkeit auch in Situationen, die den Betriebsrat nicht betreffen.
- Die betroffenen Mitarbeiter stehen nicht alleine da.

Werte aktiv werden lassen

Great Place To Work®

WAS

„Unternehmenswert des Monats“

WIE

- Jeder Monat steht für eines der Unternehmenswerte
- Jeweils intensive Auseinandersetzung mit dem Wert des Monats, z.B. durch Diskussion und Interpretation des Werts in Teammeetings
- Interviews mit Mitarbeitenden, welche persönliche Bedeutung der jeweilige Wert für sie hat und wofür er ihrer Meinung nach steht.
- Veröffentlichung von Artikeln, Interviews, motivierenden Zitaten etc. zu dem Wert im internen Newsletter und im Intranet (Rubrik „Value of the month“)

WARUM

- Intensive Auseinandersetzung der Mitarbeiter mit den Werten
- Bessere Verankerung der Werte im Gedächtnis durch regelmäßige Thematisierung

Teambuilding

Great Place To Work.

WAS

Thank God it's Friday

WIE

- Teams organisieren eigeninitiativ Treffen am Freitag Nachmittag
- In informeller Runde und bei ein paar Snacks wird die Woche Revue passieren gelassen
- Einstimmung aufs Wochenende

WARUM

- Teams schließen die Woche gemeinsam ab
- Zeit sich beruflich als auch privat auszutauschen
- Förderung von Teamgeist

Wie die Kultur der Zukunft bauen?

Great Place To Work.®

Great Place To Work®

wissen,
wo man steht

ein Ziel
ableiten

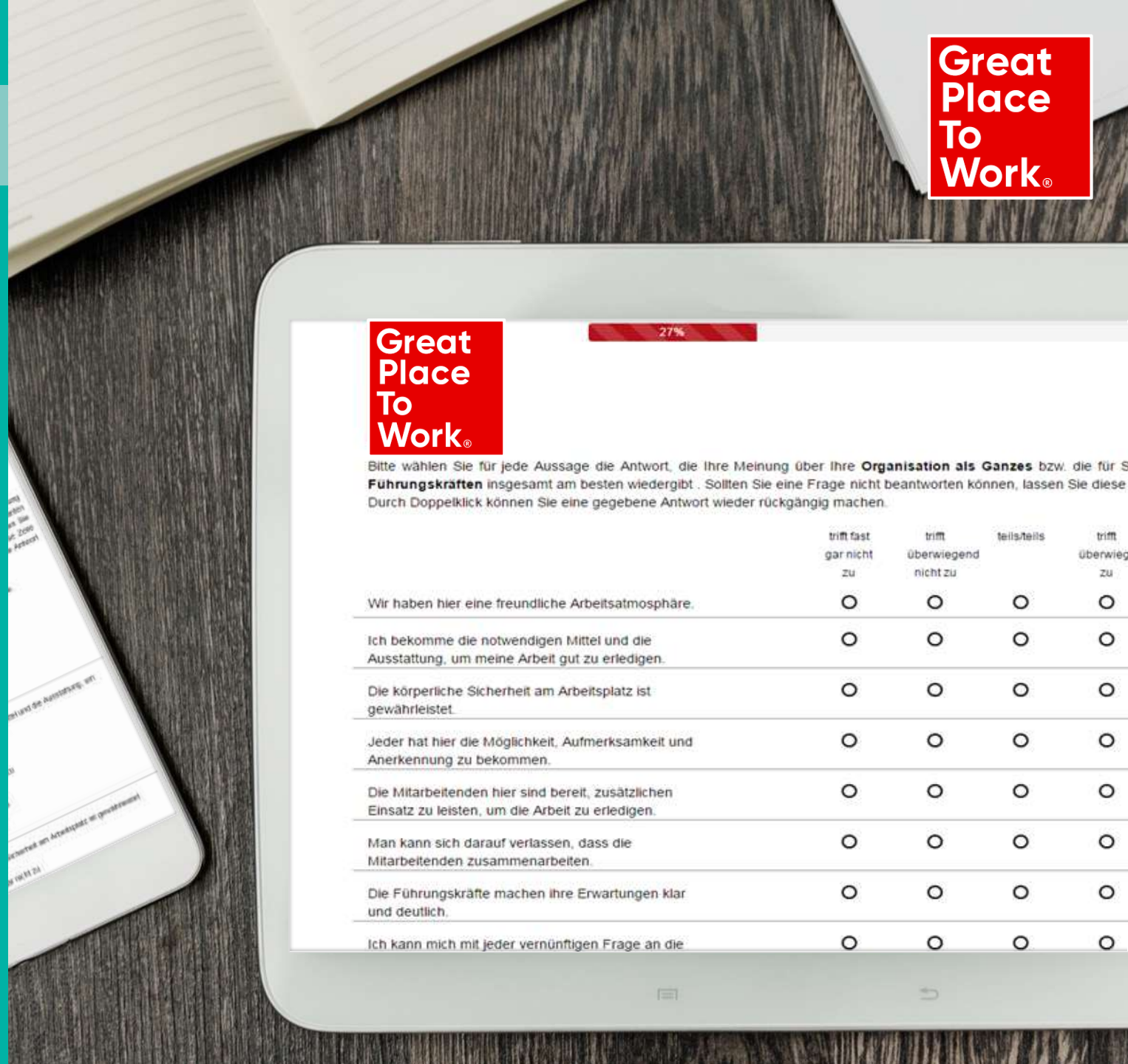
wirksame
Maßnahmen
entwickeln

1. Belastbar befragen

Feedback einholen

Dialog führen

Stärken, Schwächen, Potentiale erkennen



Durchführungsvarianten

ONLINE & MOBILE

Für alle Beschäftigten mit einer gültigen E-Mail Adresse im Unternehmen

CODE-BRIEFE: Variante Für ONLINE & MOBILE

Beschäftigte ohne Firmen-E-Mail erhalten eine papier-gebundene Einladung mit einem Zugangscode

SCHRIFTLICH

Bereitstellung von Papierfragebögen, Rücksendung direkt an Great Place to Work®

Kommunikation als Erfolgsfaktor

- Leitfaden, Checkliste
- Poster
- Erklär-Video
- Broschüren
- Info-Präsentation
- Textvorlagen
- FAQ auch für Intranet
- Fester Ansprechpartner

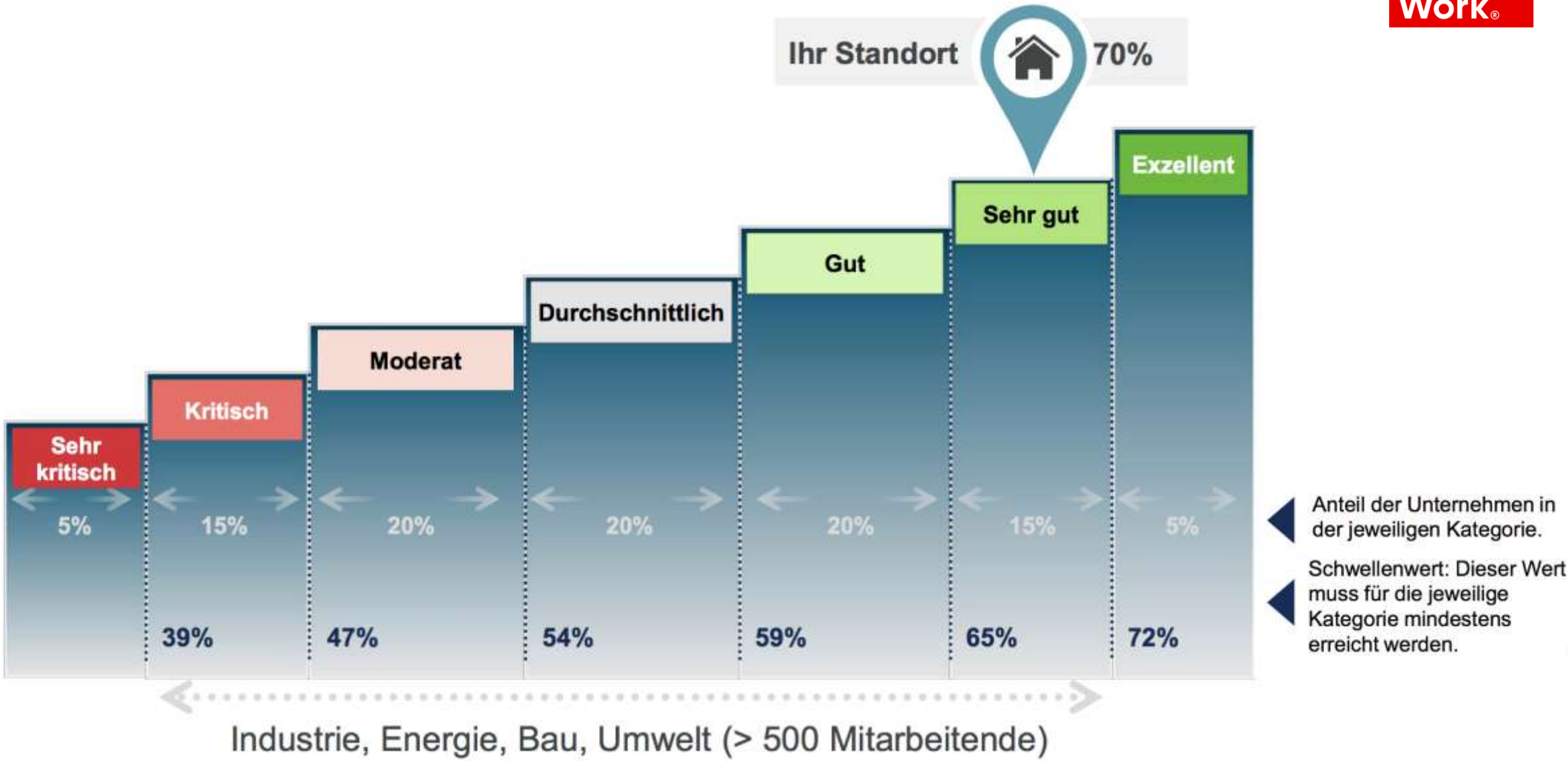
……

https://www.youtube.com/watch?v=lorKrT_J8Kw

Great Place to Work® Plus-Module

Validierte Ergänzungs-Fragen u.a. zu
Strategie & Ziele
Kunde & Leistung
Innovation & Agilität
...
oder kunden-individuelle Module und befragungen

1. Standort bestimmen



Ihre Maßnahmen wirksam gestalten

Aufwand:

Bewertung im Kultur Audit ©

Sehr gut

- Vielfalt ↗
- Originalität ↗
- Human Touch ↗

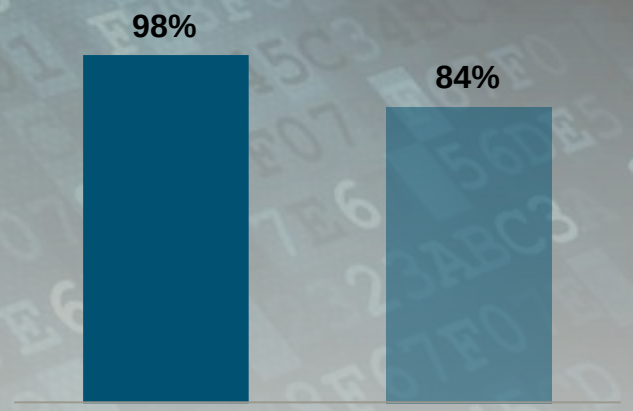
↑ sehr gut ↗ überdurchschnittlich bis weit überdurchschnittlich
→ durchschnittlich ↘ unterdurchschnittlich
\- keine Bewertung möglich

Die Bewertung für die Kriterien Geschlossenheit und Einbeziehung sind nicht dargestellt.

Wirkung:

Ergebnis der Great Place to Work® Befragung

Exzellent



Neue Mitarbeitende fühlen sich hier willkommen

Ihr Ergebnis | Benchmark: exzellent

Zustimmende Antworten = „trifft fast völlig zu“ + „trifft überwiegend zu“

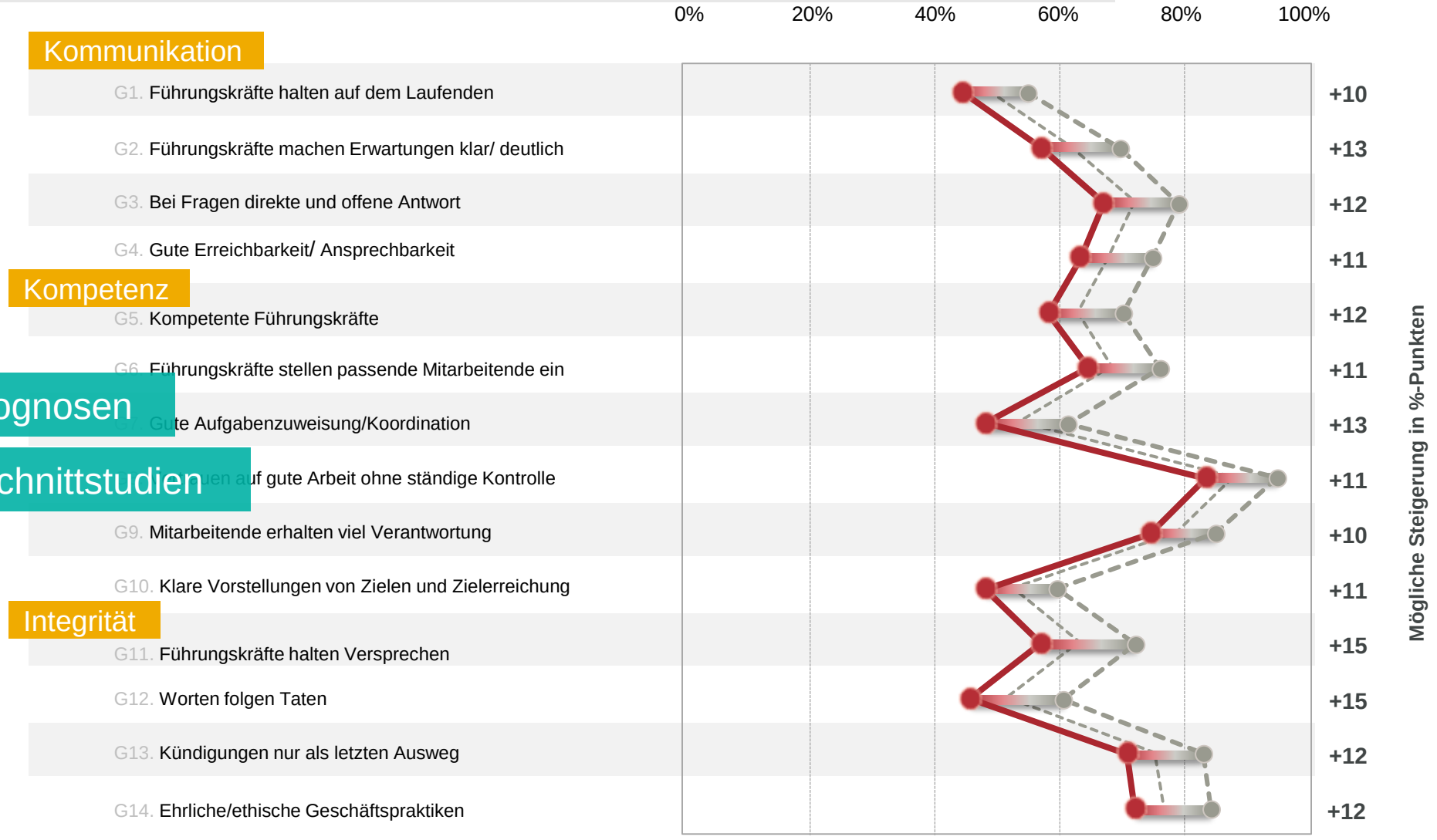
83%

Glaubwürdigkeit

Great Place To Work®

Entwicklungsprognosen

anhand Längsschnittstudien



Zustimmende Antworten = „trifft fast völlig zu“ + „trifft überwiegend zu“

Muster GmbH

Durchschnittliche Ziele

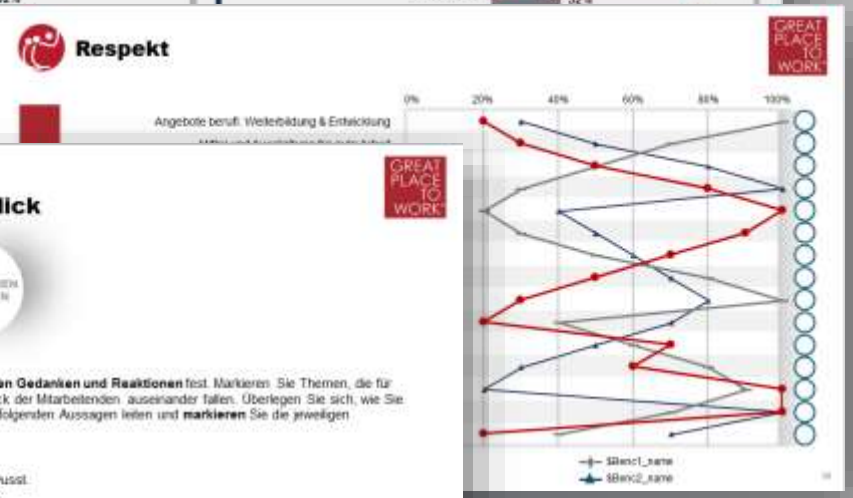
Ambitionierte Ziele

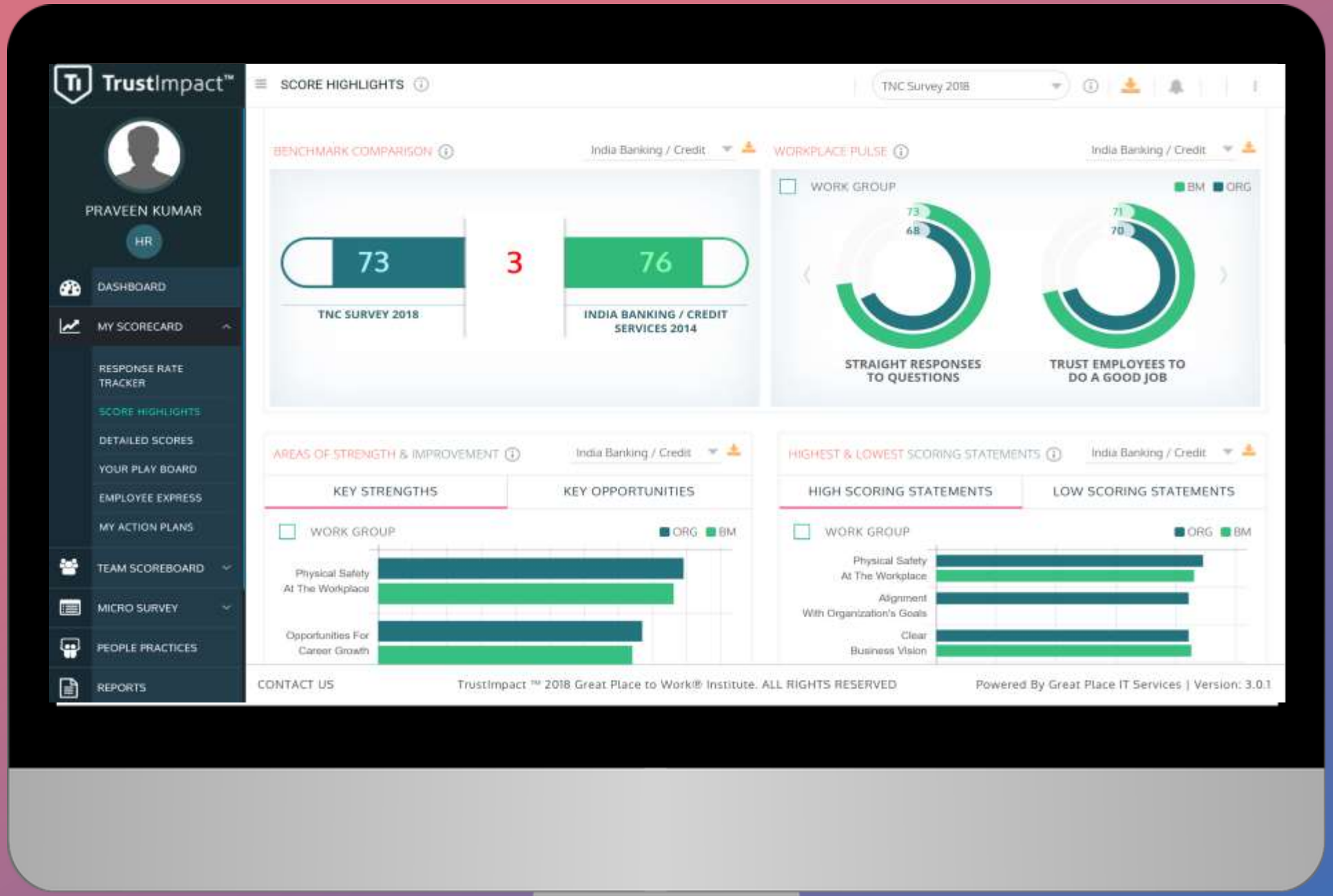
Ergebnisse für Abteilungen und Teams

Ergebnisse und Benchmarks

Umsetzungsleitfaden und Doku

Coaching-Hinweise zur Kommunikation




TrustImpact™
SCORE HIGHLIGHTS
TNC Survey 2018
PRAVEEN KUMAR
HR
DASHBOARD
MY SCORECARD
RESPONSE RATE TRACKER
SCORE HIGHLIGHTS
DETAILED SCORES
YOUR PLAY BOARD
EMPLOYEE EXPRESS
MY ACTION PLANS
TEAM SCOREBOARD
MICRO SURVEY
PEOPLE PRACTICES
REPORTS
BENCHMARK COMPARISON
India Banking / Credit
73
3
76
TNC SURVEY 2018
INDIA BANKING / CREDIT SERVICES 2014
WORKPLACE PULSE
India Banking / Credit
WORK GROUP
BM
ORG
73
68
71
70
STRAIGHT RESPONSES TO QUESTIONS
TRUST EMPLOYEES TO DO A GOOD JOB
AREAS OF STRENGTH & IMPROVEMENT
India Banking / Credit
KEY STRENGTHS
KEY OPPORTUNITIES
WORK GROUP
ORG
BM
Physical Safety At The Workplace
Opportunities For Career Growth
HIGHEST & LOWEST SCORING STATEMENTS
India Banking / Credit
HIGH SCORING STATEMENTS
LOW SCORING STATEMENTS
WORK GROUP
ORG
BM
Physical Safety At The Workplace
Alignment With Organization's Goals
Clear Business Vision
CONTACT US
TrustImpact ™ 2018 Great Place to Work® Institute. ALL RIGHTS RESERVED
Powered By Great Place IT Services | Version: 3.0.1

PRAVEEN KUMAR

HR

ADD ACTIVITY

DONE BACK

Straight Responses To Questions

I can ask management any reasonable question and get a straight answer.

68
Score

Activity 1 +

Activity Description

1) FXTV – The Company's Satellite Television Network
This is one of the world's largest Private TV networks that broadcasts information and updates to its employees across the world. Several times a year, the Company's founder, Fredrick W. Smith holds live broadcasts and opens up the

Start Date: 06-09-2018

End Date: 20-09-2018

Assigned to: Self

Completion Status: To Be Initiated

Performance Measure

Performance Measure would help in defining completion of an activity. For instance, minimum 6 weekly meetings in a quarter, 1 town hall in a quarter.

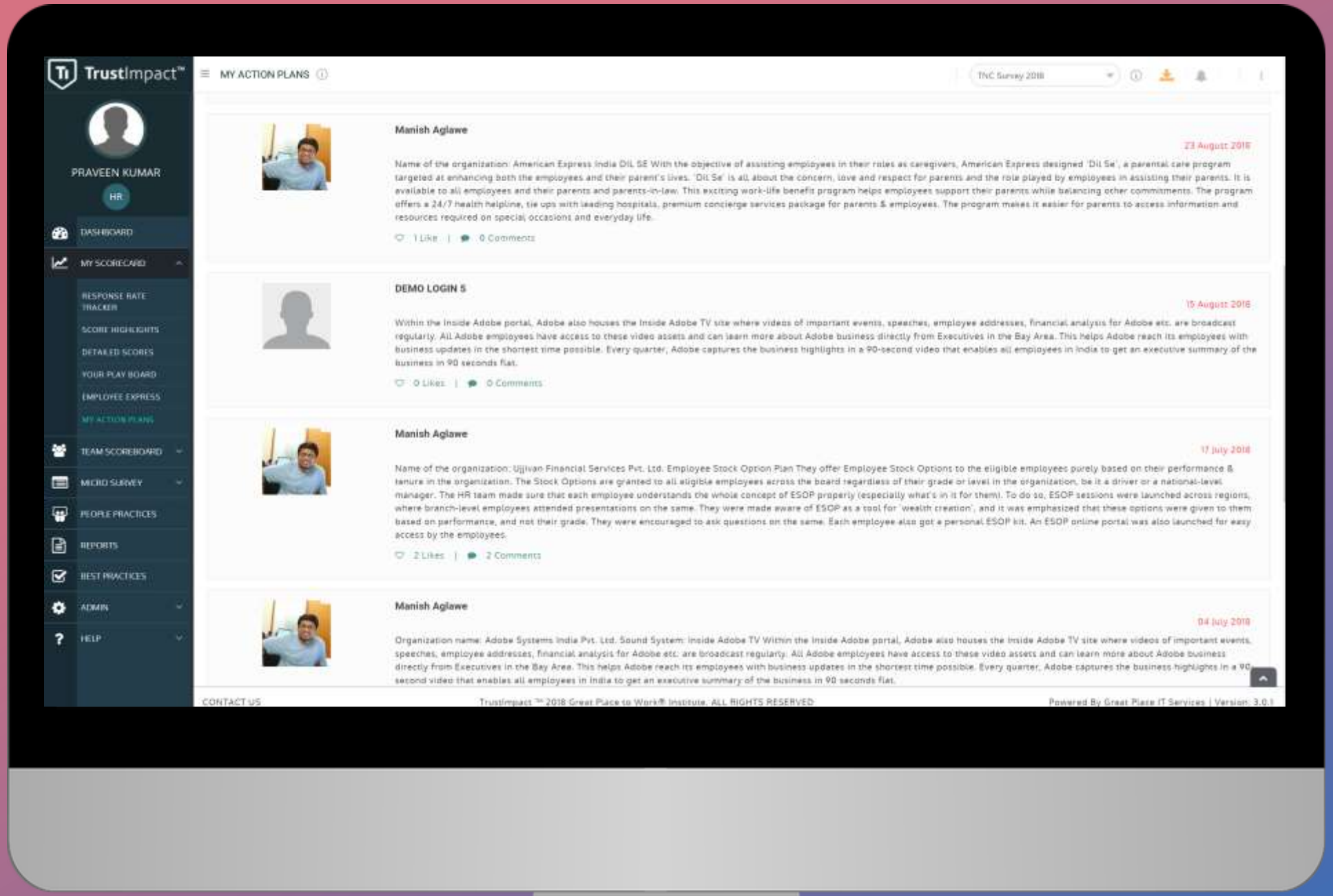
Reference Activities

BEST PRACTICES Global | BEST PRACTICES Internal | Sample Activities

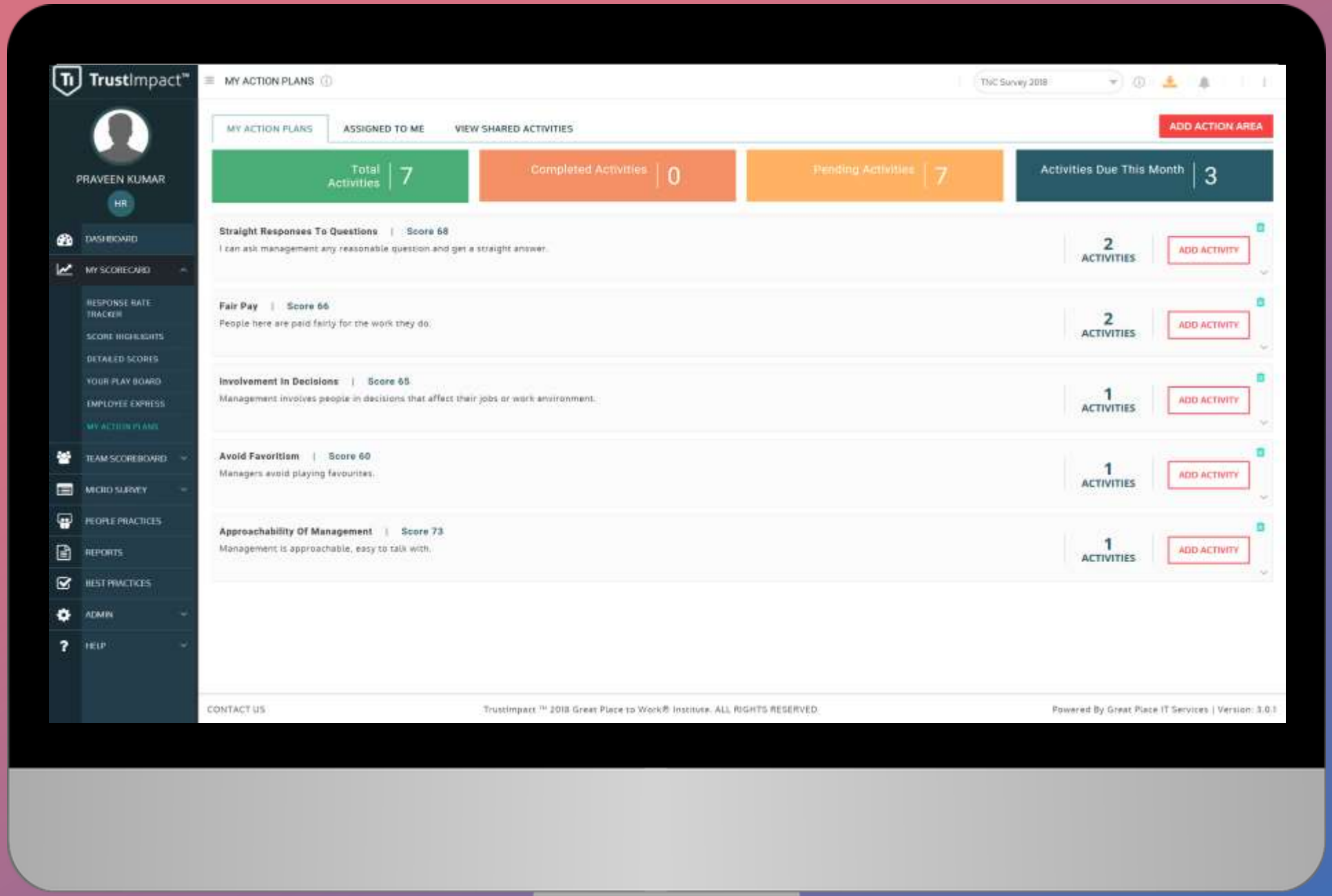
Search

Name of the organization: Adobe Systems India Pvt. Ltd. Ensemble of Leaders Meetings Adobe strongly encourages employees to share their views with not only the People Resources Team but also the senior management team. They organize various channels of connecting between their talent and the leadership, via Small Group Meetings (SGMs). They mandate that any SGM should not have an audience size greater than 5-6 employees so that there is sufficient time for each participant to voice their views. Minutes are taken post each SGM and circulated to all attendees along with the management stance on each point brought up in the meeting. They have taken some key decisions, implementing the voice of their people basis these meetings. Every year, their campus hires called the 'New Campus Graduates (NCGs)' look up to an enriching and interactive session with their India Management team (IMT), wherein their leaders from different technologies and verticals come together and host an event which is christened as 'The IMT High Tea'. This session is

TrustImpact ™ 2018 Great Place to Work® Institute. ALL RIGHTS RESERVED



Great Place To Work®


TrustImpact™
MY ACTION PLANS
TNC Survey 2018
PRAVEEN KUMAR
HR
DASHBOARD
MY SCORECARD
RESPONSE RATE TRACKER
SCORE HIGHLIGHTS
DETAILED SCORES
YOUR PLAY BOARD
EMPLOYEE EXPRESS
MY ACTION PLANS
TEAM SCOREBOARD
MICRO SURVEY
PEOPLE PRACTICES
REPORTS
BEST PRACTICES
ADMIN
HELP
MY ACTION PLANS
ASSIGNED TO ME
VIEW SHARED ACTIVITIES
ADD ACTION AREA
Total Activities 7
Completed Activities 0
Pending Activities 7
Activities Due This Month 3
Straight Responses To Questions | Score 68
I can ask management any reasonable question and get a straight answer.
2 ACTIVITIES
ADD ACTIVITY
Fair Pay | Score 66
People here are paid fairly for the work they do.
2 ACTIVITIES
ADD ACTIVITY
Involvement In Decisions | Score 65
Management involves people in decisions that affect their jobs or work environment.
1 ACTIVITIES
ADD ACTIVITY
Avoid Favoritism | Score 60
Managers avoid playing favourites.
1 ACTIVITIES
ADD ACTIVITY
Approachability Of Management | Score 73
Management is approachable, easy to talk with.
1 ACTIVITIES
ADD ACTIVITY
CONTACT US
TrustImpact ™ 2018 Great Place to Work® Institute. ALL RIGHTS RESERVED
Powered By Great Place IT Services | Version: 3.0.1

2. Entwickeln: Wichtige Prinzipien mit agler Unterstützung

- Konkretes Entwicklungsziel formulieren
- Inspirieren: Honig saugen von Best-Practices
- Mitarbeitende als Gestalter einbinden (Grassroot-Prinzip)
- Führungskräfte, Multiplikatoren befähigen und entwickeln
- Bedarfsorientiert handeln, Trial- and Error Prinzip

Der grundlegende Prozess

Great Place To Work®

Certified

DEU

Zertifizierung als «Attraktiver Arbeitgeber»

- für alle Unternehmen ab 20 Beschäftigten
- Durchführung schon in 4 bis 8 Wochen mit Befragung und Kultur-Audit

Die Zertifizierung „Great Start!“ für Ausbildungsbetriebe

Ausbildungs-Kultur messen & weiterentwickeln.
Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zeigen.

Great Start!
Great Place To Work®
Ausgezeichneter Ausbildungs-betrieb

Employer Branding-Unterstützung

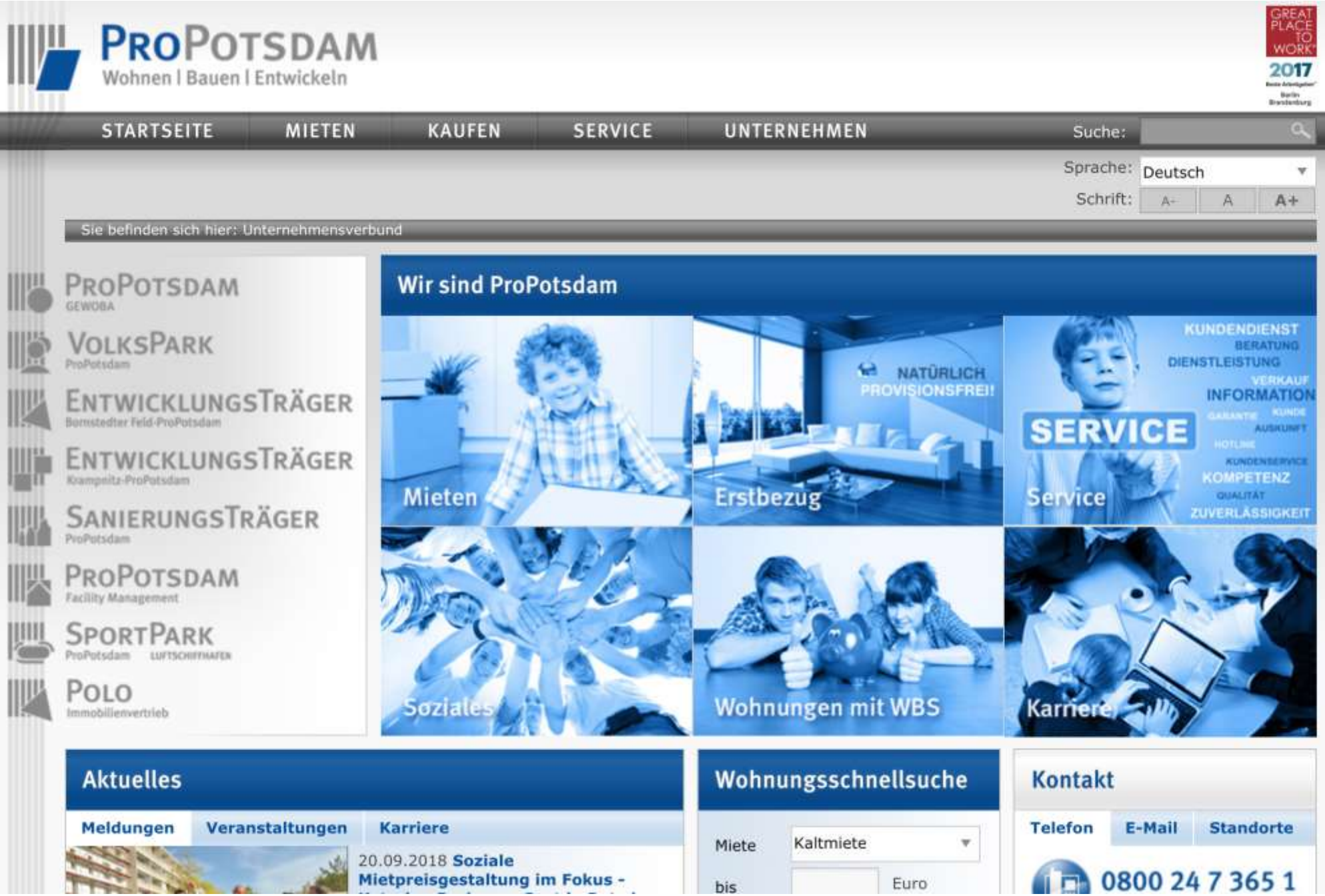
Arbeiten in einem modernen Unternehmen

Wir sorgen dafür, dass sich unsere Mieterinnen und Mieter in ihrem Zuhause wohlfühlen und die eigenen vier Wände zur Heimat werden. Diese Aufgabe erfüllt die GESOBAU zusammen mit ihren Tochtergesellschaften derzeit mit ca. 370 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Wir sind unter Berlins Besten Ausbildungsbetrieben 2018 und ein Great Place to Work® als „Bester Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg 2017": Bereits drei Mal wurde die GESOBAU für Arbeitsplatzqualität und Arbeitgeberattraktivität bei dem Wettbewerb ausgezeichnet – darauf sind wir stolz! Die GESOBAU AG ist außerdem Unterzeichnerin der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt", die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversität in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen will.

JOBS & KARRIERE

AUSBILDUNG & STUDIUM


PROPOTSDAM
Wohnen | Bauen | Entwickeln
GREAT PLACE TO WORK 2017
STARTSEITE
MIETEN
KAUFEN
SERVICE
UNTERNEHMEN
Suche:
Sprache: Deutsch
Schrift: A- A A+
Sie befinden sich hier: Unternehmensverbund
PROPOTSDAM GEWOBA
VOLKSPARK ProPotsdam
ENTWICKLUNGSTRÄGER Bornstedter Feld-ProPotsdam
ENTWICKLUNGSTRÄGER Krampnitz-ProPotsdam
SANIERUNGSTRÄGER ProPotsdam
PROPOTSDAM Facility Management
SPORTPARK ProPotsdam LUFTSCHIFFHAFEN
POLO Immobilienvertrieb
Wir sind ProPotsdam
Mieten
NATÜRLICH PROVISIONSFREI!
Erstbezug
SERVICE
KUNDENDIENST
BERATUNG
DIENSTLEISTUNG
VERKAUF
INFORMATION
KOMPETENZ
ZUVERLÄSSIGKEIT
Service
Soziales
Wohnungen mit WBS
Karriere
Aktuelles
Meldungen
Veranstaltungen
Karriere
20.09.2018 Soziale Mietpreisgestaltung im Fokus -
Wohnungsschnellsuche
Miete
Kaltmiete
bis
Euro
Kontakt
Telefon
E-Mail
Standorte
0800 24 7 365 1

7. August 2018

Gewinnspiel 2x Business-Alltours-Karten „Solo: A Star Wars Story" am →

14. Juni 2018

Premiere: Sommerlounge der Wohnungswirtschaft →

4. Juni 2018

Rheinwohnungsbau persönlich: Heimat gefunden und auf zu neuen Ufern →

16. Mai 2018

Geschäftsbericht 2017 →

PASCOE Naturmedizin

Pascoe
Naturmedizin seit 1895

Branche	Biotechnologie & Pharmazeutische Industrie
Standort	Gießen
Gründungsjahr	1895
Mitarbeitende	158
Webseite	www.pascoe.de

Wir stellen uns vor

PASCOE Naturmedizin gehört zu den 100 modernsten mittelständischen Unternehmen Deutschlands. Die Erfolgsgeschichte des auf Naturmedizin spezialisierten Familienunternehmens begann vor drei Generationen und mehr als 120 Jahren, als Friedrich H. Pascoe im Jahr 1895 mit seiner ersten Apotheke ein erfolgreiches Geschäftsjahr abschloss. Heute wird es von Jürgen F. Pascoe, dem Enkel des Gründers, geleitet. Das Unternehmen beschäftigt 200 Mitarbeiter und stellt rund 200 naturheilkundliche Arzneimittel her. Dazu gehören, pflanzliche Medikamente, (Hochdosis-)Vitaminpräparate, homöopathische Komplexmittel und Nahrungsergänzungsmittel die in 30 Länder weltweit exportiert werden. 2005 wurde PASCOE Canada in Toronto gegründet, seit 2006 gibt es eine Niederlassung in Österreich. Dieser Erfolg basiert auf der hohen Produktqualität und der intensiven Erforschung pflanzlicher Inhaltsstoffe, die seit der Unternehmensgründung kontinuierlich und mit immer moderneren Mitteln fortgeführt wird. Pascoe erhielt bereits dreimal das Gütesiegel „Top 100", den Innovationspreis für mittelständische Unternehmen – zuletzt im Jahr 2016. Als erstes Pharmaunternehmen weltweit wurde PASCOE zudem FSC®-zertifiziert (Forest Stewardship Council®) und verpflichtete sich damit, ausschließlich Papier aus nachhaltiger, verantwortungsvoller Waldwirtschaft zu verwenden. 2012, 2013, 2014, 2015 und 2016 wurde PASCOE außerdem als einer der besten deutschen Arbeitgeber Deutschlands mit dem Gütesiegel „Great Place To Work" ausgezeichnet. Im Jahr 2015 und 16 folgten Auszeichnungen zu einem der besten Europäischen Arbeitgeber und im März 2017 sogar auf dem ersten Platz in Deutschland. Die besondere Auszeichnung

Auszeichnungen

Deutschlands Beste Arbeitgeber 2018 -

Deutschlands Beste Arbeitgeber 2017 -

Beste Arbeitgeber in Hessen 2018 -

Was Mitarbeitende sagen

Wir sind nicht nur ein Familienunternehmen sondern auch in der Belegschaft eine große Familie. Jeder weiß, wo er steht und was wir für gemeinsame Ziele haben. Das entspannte Miteinander hilft diese zu erreichen. Mitarbeiter erhalten in schwierigen Zeiten Hilfe, die weit über das Normale hinausgeht.

99 % ★★★★★ Die Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit der Mitarbeiter, ohne sie ständig zu kontrollieren

99 % ★★★★★ Die Führungskräfte erkennen an, dass bei der Arbeit auch Fehler passieren können

100 % ★★★★★ Die Mitarbeiter erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit

99 % ★★★★★ Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz

PASCOE Naturmedizin

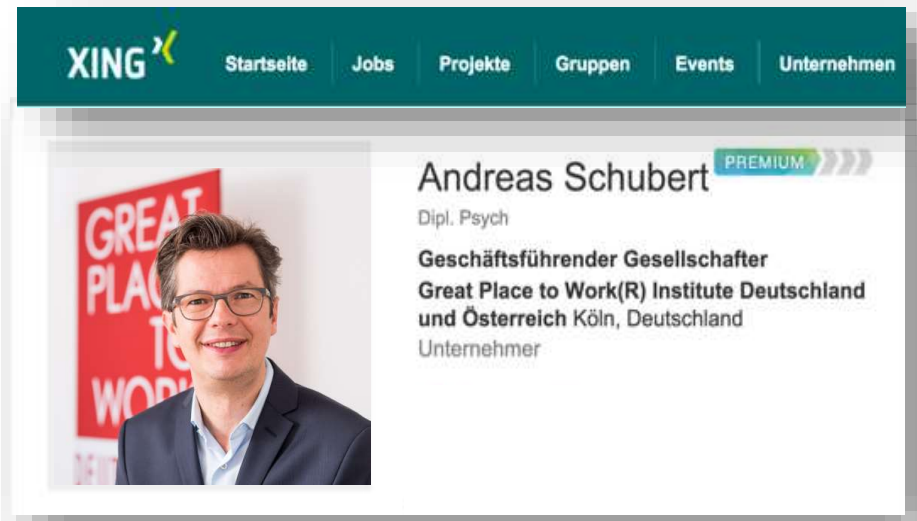
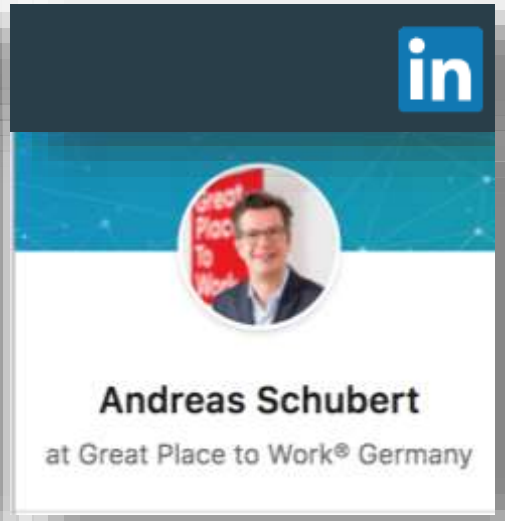
Branche	Biotechnologie & Pharmazeutische Industrie
Standort	Gießen
Gründungsjahr	1895
Mitarbeitende	158
Webseite	www.pascoe.de

Follow PASCOE Naturmedizin

Downloads

Ergänzung eigener Fragen oder erprobter Module

Fragen zur psychischen Gesundheit und zu Belastungen am Arbeitsplatz

Bitte wählen Sie für jede Aussage die Antwort, die Ihre Meinung am besten wiedergibt. Sollten Sie eine Frage nicht beantworten können, lassen Sie diese Zeile bitte frei.	trifft fast gar nicht zu	trifft über-wiegend nicht zu	teils/teils	trifft über-wiegend zu	trifft fast völlig zu
1. Die Menge an Arbeit, die mir übertragen ist, kann ich gut in der dafür vorgesehenen Zeit bewältigen.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Mein Arbeitsplatz erfüllt die nötigen Bedingungen, um gut arbeiten zu können (Sauberkeit, Beleuchtung, Geräuschpegel, Luft, Platz usw.).	☐	☐	☐	☐	☐
3. Bei der Erledigung meiner Aufgaben werde ich selten unterbrochen oder gestört.	☐	☐	☐	☐	☐
4. In emotional belastenden Situationen bei meiner Arbeit erhalte ich Rückhalt von Kollegen oder Führungskräften.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ich muss nur selten Überstunden machen, um meine Arbeit zu schaffen.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ich kann meine Aufgaben machen ohne gleichzeitig die Erwartungen von Mitarbeitern oder Führungskräften zu enttäuschen.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Meine Arbeitszeiten sind geregelt und es kommt selten zu ungeplanten Veränderungen.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Wenn es zwischen den Mitarbeitern zu Konflikten kommt, gehen wir damit lösungsorientiert um.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt / eine vollständige Arbeitsaufgabe von Anfang bis Ende herzustellen.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Unsere Prozesse sind so gestaltet, dass wir auch team- und bereichsübergreifend gut zusammen arbeiten können.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Meine Arbeitsaufgaben sind anspruchsvoll, überfordern mich aber nicht.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Ich habe die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen, alle mir übertragenen Aufgaben gut zu lösen.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Bei meiner Arbeit sehe ich selbst am Ergebnis, ob meine Arbeit gut war oder nicht.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Ich bekomme von Vorgesetzten und Kollegen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐

Andreas Schubert
Geschäftsführender Gesellschafter
T +49 221 93 33 5 - 120
F +49 221 93 33 5-100
E-Mail:
aschubert@greatplacetowork.de