Attraktiver Arbeitgeber Kommune – Best-Practice-Beispiele und Erfolgsfaktoren öffentlicher Einrichtungen

Björn Bohusch, Senior Consultant
Coach-Trainer-Berater
Great Place to Work® Deutschland

Der Arbeitsmarkt der Vergangenheit

Great Place To Work.

Der Arbeitsmarkt heute

Die digitale Transparenz

2,38

19.Juli 2019 • Mitarbeiter

Leider gilt das Nasenprinzip! Menschen mit eigener Meinung sind selten gefragt. Die Erledigung der Arbeit ist oft nicht

FIRMA
Stadtverwaltung

STADT
Frankfurt am Main

JOBSTATUS
Aktueller Job

POSITION/HIERARCHIE

Führungskräften. Bessere Überprüfung von Führungskräften. Genügend Mitarbeiter zur Erledigung der Arbeit einstellen

Pro

zahlt pünktlich und in verabredeter Höhe!

Contra

Mitarbeiter werden alibi mäßig gefördert! Das Peterprinzip ist allgegenwärtig

Arbeitsatmosphäre	4,00	★★★★☆
Vorgesetztenverhalten	1,00	★☆☆☆☆
Kollegenzusammenhalt	3,00	★★★☆☆
Kommunikation	3,00	★★★☆☆

OFFENE JOBS ALLE ANZEIGEN

Bauingenieurin / Bauingenieur (Diplom [FH]/Bachelor) – Brückenbau
Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen

Westfalen
Krefeld / Deutschland

Busfahrer (w/m/d) zur Ausbildung
DSW21
Dortmund / Deutschland

Staatlich geprüfte Techniker (m/w/d) - Bautechnik
Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen
Bielefeld / Deutschland

Great
Place
To
Work.®

Great Place to Work® Deutschland

Unser Team

- **Seit 2002** im Markt vertreten
- **ca. 90 Mitarbeitende** am Standort Köln
- **mehr als 700 Kunden** jedes Jahr
- **Experten für Arbeitsplatzkultur**
  - Mitarbeiterbefragungen, Führungsfeedbacks, Analysen zu Maßnahmen und Programmen der Personalarbeit (Kultur Audit) und andere Feedback-Instrumente
  - Benchmark Studien, Beste-Arbeitgeber-Auszeichnungen, Employer Branding Unterstützung
  - Consulting, Arbeitsplatzkulturentwicklung und Trainings
  - Forschung, Networking und Austausch

Great Place to Work® im öffentlichen Bereich

Beispiel teilnehmende Organisationen

- Landeshauptstadt München, Bayerische Staatsforsten AöR, Hamburger Hochbahn, ...
- Verschiedene Stadtwerke und öffentliche Energieversorger, z.B. RheinEnergie, Stadtwerke Münster ...
- Bildungsträger, Hochschulen
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Sparkassenorganisationen
- zahlreiche Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft, verschiedene Universitätskliniken
- Verbände
- Diözesen, konfessionelle Einrichtungen
- Verschiedene Krankenkassen, z.B. Techniker Krankenkasse, Siemens BKK

Die drei wesentlichen Beziehungen

Was zeichnet einen sehr guten Arbeitsplatz aus?

Ich vertraue denen, für die ich arbeite.

Ich bin stolz auf das, was ich tue.

Ich habe Freude an der Zusammenarbeit mit anderen.

Die Wirkung

Vorteile einer Vertrauenskultur

(Sehr) Gute Arbeitgeber haben im Vergleich zum Durchschnitt…

30%

größeres Commitment der Mitarbeitenden

30%

weniger Krankheitstage

30%

geringere Personal-fluktuation

40%

höhere Bereitschaft den Arbeitgeber weiterzuempfehlen

35%

mehr Bewerber

30%

höhere Bereitschaft die Produkte und Services weiterzuempfehlen

Quelle: 830 Unternehmen der Great Place to Work® Deutschland Benchmark-Studie, 2011 bis 2015.

Was macht den Unterschied aus?

Wertschätzung

Führungskräfte zeigen Anerkennung für gute Arbeit und besonderen Einsatz

77%

Great Place To Work®
Beste Arbeitgeber™
Deutschland

Great Place to Work®
Deutschlands
Beste Arbeitgeber

36%

Deutschland
repräsentativ

Vertrauen

MA erhalten viel Verantwortung

87%

Great Place To Work® Beste Arbeitgeber™ Deutschland

Great Place to Work® Deutschlands Beste Arbeitgeber

65%

Deutschland repräsentativ

Vertrauen auf gute Arbeit

88%

Great Place To Work® Beste Arbeitgeber™ Deutschland

Great Place to Work® Deutschlands Beste Arbeitgeber

66%

Deutschland repräsentativ

Wie können Organisationen diese Kultur fördern?

Erfolgreich Unternehmens-kultur entwickeln

Great Place To Work®

Beispiele ausgezeichneter Unternehmen

Attraktivität für Zielgruppen

Great Place To Work.®

WAS

Eigene Karriereseite für Schüler durch Azubis

WIE

- Einrichtung einer Karriereseite eigens für Schüler erfolgt durch Azubis
- Die Gestaltung und Aktualisierung erfolgt in eigenständiger Verantwortung durch die Auszubildenden

WARUM

- Übertragung von Verantwortung auf Auszubildende
- Sicherstellung einer glaubhaften Arbeitgebermarke von der Zielgruppe für die Zielgruppe

Feedback wird Teil der Kultur

Great Place To Work®

WAS

Feedback-Veranstaltungen

WIE

- Azubis werden eingeladen, Feedback zum Ausbildungsprozess zu geben, sowie zu Recruiting, Onboarding, Einarbeitung und Patenkonzept
- Feedback werden onlinegestützt aber ergänzend durch Workshops eingeholt

WARUM

- Wertschätzung der persönlichen Erfahrung
- Weiterentwicklung der Personalinstrumente am aktuellen Erleben der Auszubildenden

Attraktivität durch Innovation

Great Place To Work®

WAS

Guerilla-Marketing an Universitäten

WIE

- Mithilfe von Guerilla-Maßnahmen wird an Universitäten geworben
- Fahrrad-Sattelüberzieher werden an der Hochschule verteilt
- Über QR Code und URL wird über offene Stellen informiert
- Aufsprühen von Hinweisen in Uni-Nähe mithilfe von Kreidesprays
- Merchandiseartikel werden in Tüten verteilt

WARUM

- Absolventen werden auf die Organisation durch ungewohnte Maßnahmen aufmerksam
- Mitarbeitende lernen ungewöhnliche Wege zu bestreiten

Silos aufbrechen

Great Place To Work®

WAS

Hospitation: Wie arbeiten die KollegInnen?

WIE

- Zweimal im Jahr haben Mitarbeitende die Möglichkeit für wenige Tage 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

Bewerbung beim Bewerber

Great Place To Work®

WAS

Einladungsschreiben mit Infopaket

WIE

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

Konflikte offensiv behandeln

Great Place To Work®

WAS

"Sand im Getriebe"

WIE

- In allen Besprechungen wird der Tagesordnungspunkt "Sand im Getriebe" berücksichtigt
- Dieser bietet Raum zur Ansprache von Unstimmigkeiten, Problemen und Konflikten

WARUM

- Vorgesetzte können Schwierigkeiten frühzeitig erkennen und hierauf umgehend reagieren
- Mitarbeiter fühlen sich gehört und können ihr Arbeitsumfeld aktiv mitregulieren
- Spannungen werden frühzeitig gelöst, sodass effektives Arbeiten gefördert wird

Fürsorge und Anerkennung

Great Place To Work®

WAS

Fürsorge: Workshop für Mitarbeitende ab 50

WIE

- 50jährige Mitarbeitende erhalten Einladung zu mehrtägigem Workshop in einem Hotel
- Reflektion des Werdegangs und der beruflichen als auch privaten Zukunft
- Unternehmen übernimmt Kosten für Workshop, als auch für Hotelübernachtungskosten
- Rahmenprogramm z.B. Nordic Walking

WARUM

- Mitarbeitende setzten sich bewusst mit der Zukunft auseinander
- Förderung der psychischen als auch physischen Gesundheit
- Die Organisation zeigt wahres Interesse an seinen Mitarbeitenden

Persönliche Anerkennung

Great Place To Work®

WAS

„Magic Moments“
- Anerkennung durch kleine, persönliche Aufmerksamkeiten -

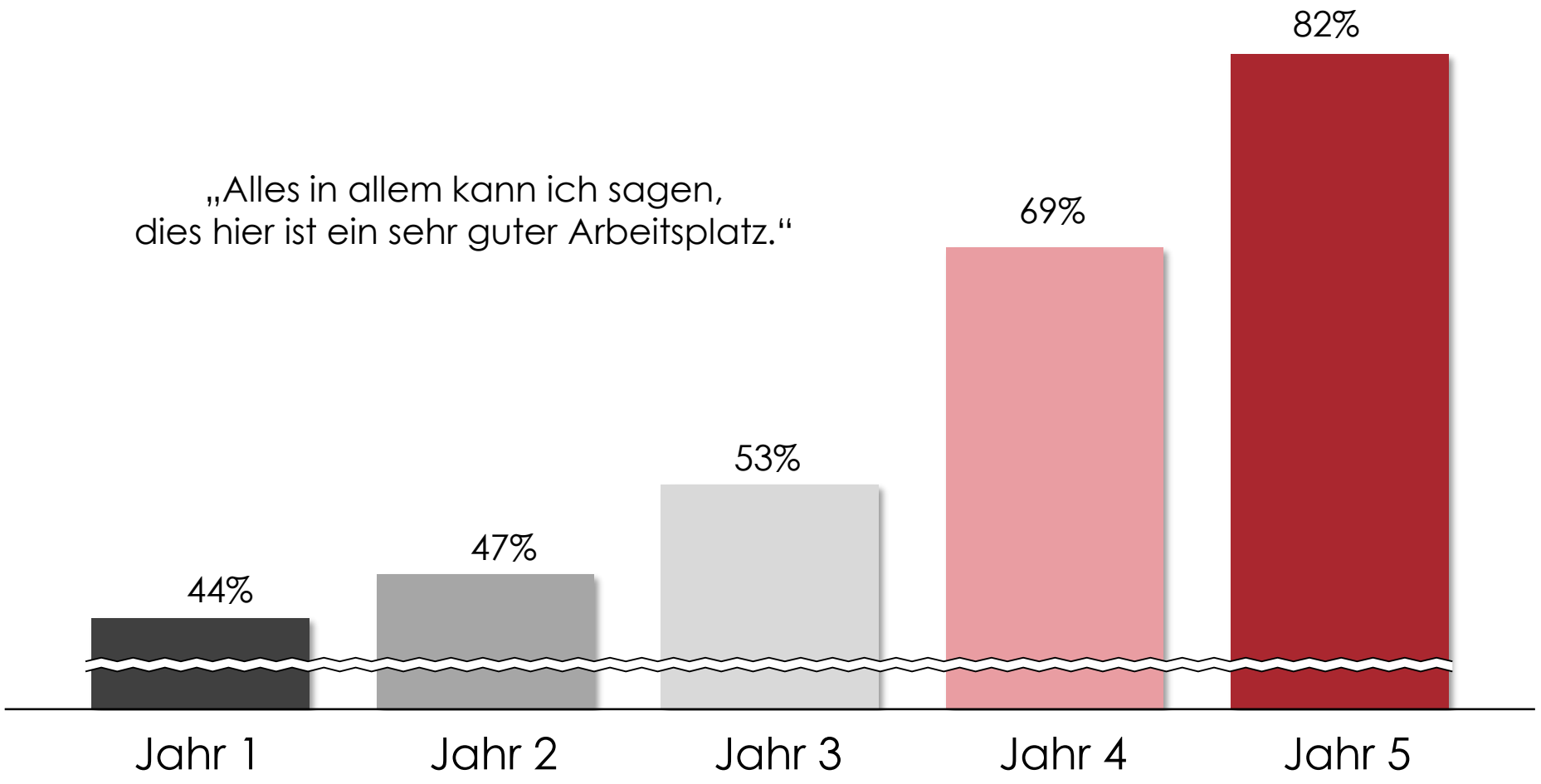
WIE

- Besondere Leistung wird honoriert durch „Magic Moments“, d. h. Geschenke, Gutscheine mit einen besonderen persönlichen Bezug zu Interessen, Hobbies der Mitarbeitenden
- Leitfrage für die FK: Was könnte dem MA einen magischen Moment bereiten?

WARUM

- Signal der besonderen Wertschätzung durch persönliche Note
- Überraschungseffekt

Beispielhafte Entwicklung eines öffentlichen Unternehmens



Björn Bohusch
Senior Consultant
Great Place to Work® Deutschland
Hardefuststraße 7
D-50677 Köln
T +49 221 93 33 5 - 116
E-Mail: bbohusch@greatplacetowork.de
www.greatplacetowork.de