

# Informationsmaterial zur Mitarbeiterbefragung

Guter Arbeitgeber in der Pflege

# Die Mitarbeiterbefragung von A bis Z.

## Inhaltsverzeichnis

- ① Die Initiative Guter Arbeitgeber in Pflege und Gesundheit
- ② Die Mitarbeiterbefragung – Alle Fakten auf einen Blick
- ③ Wissenschaftlicher Hintergrund des Fragebogens
- ④ Der Ergebnisbericht
- ⑤ Die Befragung Schritt für Schritt
  - 1) Zur Teilnahme entscheiden
  - 2) Befragung vorbereiten
  - 3) Befragung durchführen
  - 4) Diagnosebericht erhalten
  - 5) Maßnahmen entwickeln
- ⑥ Angebot und Anmeldung



Diese Broschüre enthält Informationen zum Hintergrund und Ablauf der Mitarbeiterbefragung. Diese kann für Ihre Einrichtung(en) von Interesse sein, wenn Sie sich eine der folgenden oder ähnliche Frage stellen:



- Wie zukunftsfähig ist unsere Einrichtung und welche Leistungsreserven sind vorhanden?
- Was sind unsere Stärken und Schwächen?
- Wie attraktiv ist unsere Einrichtung als Arbeitgeber und wie kann sie noch attraktiver werden?
- Wie stark sind unsere Mitarbeiter/innen gesundheitlich belastet und wie können wir deren Gesundheit und Leistungskraft fördern?

# Über die Initiative.

## Ursprünge.

Die *Initiative guter Arbeitgeber in Pflege und Gesundheit* ist aus einem EU-Forschungsprojekt zur Entwicklung attraktiver und erfolgreicher Pflegeeinrichtungen hervorgegangen. In diesem Projekt wurde u.a. untersucht, welche Merkmale einen leistungsstarken und attraktiven Arbeitgeber in der Pflege auszeichnen und wie die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden kann.

**Ziele.** Die Initiative hat zum Ziel, die gewonnenen Erkenntnisse für

die Praxis nutzbar zu machen und Pflegeheime dabei zu unterstützen, ein noch besserer Arbeitgeber zu werden. Besonders vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftmangels in der Pflege ist dies von großer Bedeutung.

Unsere Diagnose zeigt auf, wo eine Einrichtung Stärken und Schwächen hat – auch im Vergleich zu anderen Heimen. Diese Informationen ermöglichen eine gezielte Weiterentwicklung der eigenen Einrichtung.

## Ihre Ansprechpartner



### **Prof. Dr. Lutz Schumacher**

ist Professor für Personalmanagement und Organisationsentwicklung im Gesundheitswesen an der Alice Salomon Hochschule in Berlin. Er ist Experte auf dem Gebiet der Organisationsentwicklung und hat viele Entwicklungsprojekte in Pflegeheimen begleitet.

Tel.: 0151-43239721

E-Mail: [office@guter-arbeitgeber-pflege.de](mailto:office@guter-arbeitgeber-pflege.de)



### **Dipl. Psych. Dipl. Wirt.-Ing. Mark Heckmann**

ist als Spezialist für Fragebogenstudien Ansprechpartner für die Planung und Abwicklung der Befragung und Details der Berichterstellung.

Tel.: 0178-8460740

E-Mail: [office@guter-arbeitgeber-pflege.de](mailto:office@guter-arbeitgeber-pflege.de)

# Alle Fakten in Kürze!



Bei dem Fragebogen handelt es sich um ein wissenschaftlich fundiertes Instrument, das auf Basis der Erkenntnisse verschiedener Forschungsprojekte entwickelt wurde.



Sie entscheiden bei der Anmeldung, wann die Befragung durchgeführt werden soll. Idealerweise sollten die Mitarbeiter 2-3 Wochen Zeit haben, die Fragebögen auszufüllen.



Sie erhalten den Fragebogen in Papierform (Umfang: 8 Seiten). Er erfasst alle Merkmale, die einen guten und leistungsstarken Arbeitgeber in der Pflege auszeichnen.

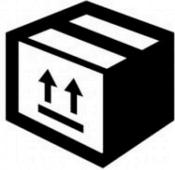


Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 20 Minuten. Der zeitliche Aufwand pro Mitarbeiter ist somit gering.



Kurz nach der Anmeldung zur Teilnahme erhalten Sie von uns alle notwendigen Informationen für einen reibungslosen Ablauf der Befragung.

# Alle Fakten in Kürze!



Spätestens 2 Wochen vor Beginn der Befragung schicken wir Ihnen ein Rundum-Sorglos-Paket zu. Dieses enthält alle notwendigen Materialien, so dass die Befragung für Sie einfach durchzuführen ist.



Kurz nach Abschluss der Befragung erhalten Sie einen detaillierten Ergebnisbericht. Dieser erläutert alle relevanten Themen und enthält leicht verständliche Grafiken, die aufzeigen, wo die Stärken und Schwächen Ihrer Einrichtung liegen.



Die Anonymität aller Beteiligten wird zu jedem Zeitpunkt gewährleistet. Durchschnittswerte für eine Abteilung/Gruppe werden nur bei mindestens 5 Befragten dargestellt. So sind keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich.



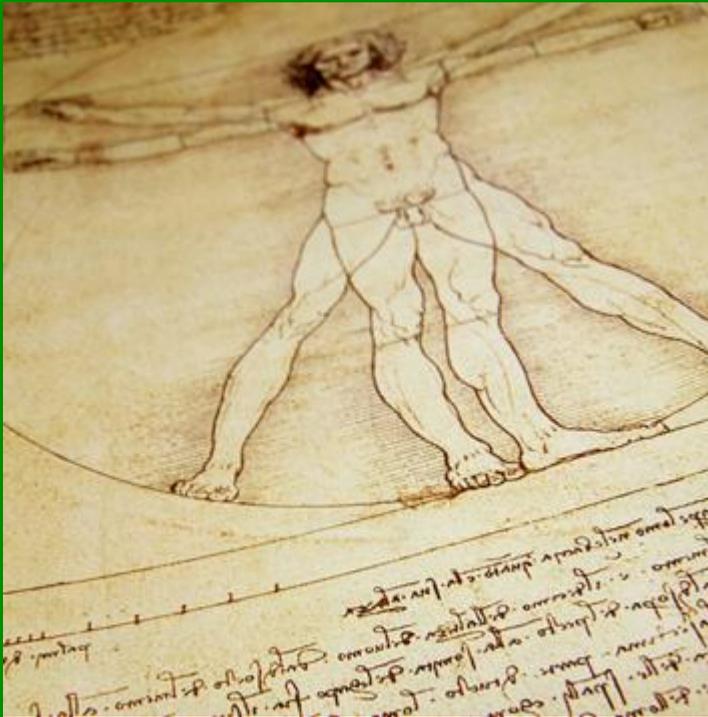
Wenn Sie eine Befragung durchführen möchten, muss der Betriebs- oder Personalrat darüber informiert werden. Versuchen Sie diesen als Partner früh in die Planung mit einzubeziehen.



Sollten Sie, der Betriebsrat oder Mitarbeiter Fragen haben, so finden Sie häufig auftauchende Fragen und die zugehörigen Antworten auf unserer Webseite. Sollten Sie dort keine Antwort finden, rufen Sie uns gerne an.

# Wissenschaftlicher Hintergrund.

Der Fragebogen – wissenschaftlich fundiert.



# Die Wissenschaft hinter dem Fragebogen.

## **Was zeichnet langfristig erfolgreiche Unternehmen in der Gesundheitswirtschaft aus?**

Unsere eigene Studien und die internationale Forschung belegen, dass die emotionale Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihr Unternehmen und das daraus erwachsene Engagement die entscheidenden Treiber des Erfolgs von Gesundheitsorganisationen sind.

Ein guter (= attraktiver und leistungsstarker) Arbeitgeber in der Pflege zeichnet sich durch sinnstiftende Ziele und Werte und das kollektive Streben nach hoher Qualität aus.

Erkennen lässt sich ein guter Arbeitgeber in Pflege u.a. an einer geringen Fluktuation, niedrigen Fehlzeitenquoten, einer hohen Pflegequalität und wirtschaftlichem Erfolg. Unsere Studien zeigen, dass die Fluktuationsraten und die Fehlzeitenquoten zwischen verschiedenen Pflegeeinrichtungen sehr unterschiedlich ausfallen. Woran liegt das?

## **Was sind die Treiber des Erfolgs?**

Entscheidend ist das Ausmaß der emotionalen Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihre Einrichtung. Je stärker die emotionale Verbundenheit mit der Einrichtung, desto geringer die Fluktuation und die Fehlzeiten und desto größer das Engagement. Die emotionale Bindung wiederum wird von der Unternehmenskultur, der Qualität der Führung, dem Zusammenhalt im Team und der Arbeitsorganisation beeinflusst. Aus Basis eigener Studien und des internationalen Forschungsstands haben wir ein Modell zu den Merkmalen guter Arbeitgeber in der Pflege entwickelt. Unser Fragebogen erfasst diese Merkmale, so dass Sie erkennen können, ob Sie schon ein attraktiver Arbeitgeber sind und wo Sie noch Entwicklungspotentiale haben.

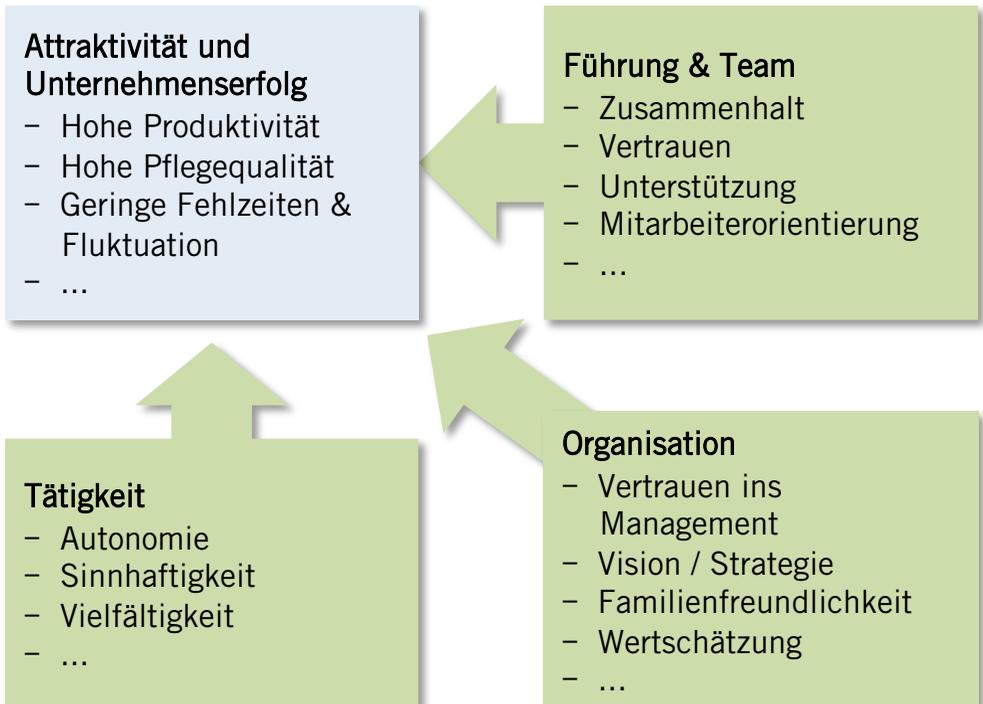
# Die Wissenschaft hinter dem Fragebogen.

## Das Modell „Guter Arbeitgeber in der Pflege“.

Die Treiber des Erfolgs und der Attraktivität einer Pflegeeinrichtung lassen in drei großen Themenfeldern zuordnen (s. Grafik unten):

1. Führung und Team
2. Tätigkeit
3. Organisation

Jedes dieser Themenfelder umfasst mehrere Merkmale einer Einrichtung, die alle deren Erfolg und Attraktivität beeinflussen. Der Fragebogen ist so aufgebaut, dass jedes dieser Merkmale erfasst wird. Auch wird jedes Merkmal im Ergebnisbericht genau erläutert, so dass Sie ein detailliertes Bild von den Stärken und Schwächen Ihrer Einrichtung erhalten.



# Der Fragebogen.

## Mehrere Fragen pro Erfolgsmerkmal.

Der Fragebogen ist in verschiedene Themenbereiche gegliedert. Er deckt hierbei all jene Merkmale ab, die einen Einfluss darauf haben, wie erfolgreich eine Einrichtung ist. Für eine differenzierte Erfassung werden zu den Merkmalen meist mehrere Fragen gestellt.

Um Ihnen einen ersten Eindruck von dem Fragebogen zu geben, sind in der Grafik unten beispielhaft einige Fragen aus dem Themenbereich *Verbundenheit der Mit-*

*arbeiter mit der Einrichtung* dargestellt. Gerne schicken wir Ihnen auf Anfrage vorab den kompletten Fragebogen zu, damit Sie diesen sichten und zusammen mit der Mitarbeitervertretung durchgehen können.

## Umfang.

Sie erhalten den 8-seitigen Fragebogen in Papierform. Das Ausfüllen dauert ca. 20 Minuten, sodass der Zeitaufwand pro Mitarbeiter überschaubar bleibt.

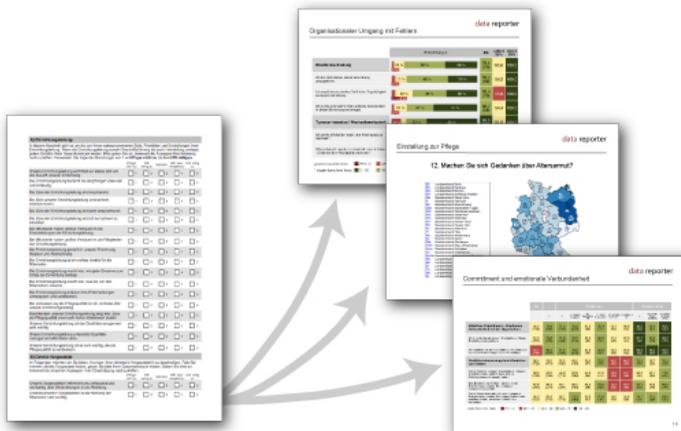
## Thema 10: Verbundenheit mit der Einrichtung

Anhand der folgenden Aussagen möchten wir erfahren, wie sehr Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Einrichtung verbunden fühlen bzw. sich mit ihm.

	trifft gar nicht zu	trifft wenig	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu				
	1	2	3	4	5	Bitte die jeweils zutreffende Antwort (Zahl) ankreuzen.			
10.1	Ich bin stolz darauf, dieser Einrichtung anzugehören.				1	2	3	4	5
10.2	Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Einrichtung.				1	2	3	4	5
10.3	Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen meiner Einrichtung passen.				1	2	3	4	5
10.4	Ich würde anderen Personen meine Einrichtung als Arbeitgeber empfehlen.				1	2	3	4	5

# Der Ergebnisbericht.

Eine detaillierte Analyse relevanter Stärken und Schwächen.



# Der Ergebnisbericht.

## Ein detaillierter Überblick.

### **Der Ergebnisbericht.**

Kurz nach der Befragung (weitere Details im Kapitel *Ablauf*) erhalten Sie einen Ergebnisbericht, der detailliert darüber Auskunft gibt, wie gut Ihre Einrichtung bei den einzelnen Merkmalen eines guten Arbeitgebers abschneidet. Hierzu werden die einzelnen Merkmale und ihre Bedeutung jeweils ausführlich erklärt. Illustrative Grafiken zeigen, wie Ihre Einrichtung abschneidet – auch im Vergleich mit anderen Einrichtungen.

### **Intuitiv verständliche Grafiken.**

Die Grafiken veranschaulichen Ihre Stärken und Schwächen. Sie sind durch eine Ampel-Logik leicht verständlich: Grün bedeutet, dass Sie bei diesem Thema gut abgeschnitten haben, rot zeigt Verbesserungspotentiale an. Der Bericht enthält eine detaillierte Anleitung dazu, wie die Grafiken zu lesen sind. Neben der Farbgebung geben Zahlen zwischen 0 und 100 die genaue Ausprägung des jeweiligen Merkmals wieder.

### **Vergleichsdaten.**

Damit Sie beurteilen können, wie gut Sie im Verhältnis zu anderen Einrichtungen abschneiden, wird der Durchschnittswert aller anderen Einrichtungen aus unserem Datenbestand als Vergleichswert in der Grafik dargestellt.

### **Differenzierung nach Gruppen.**

Alle Berichte erhalten Vergleiche zwischen Organisationsbereichen Ihrer Einrichtung (Wohngruppen, Verwaltung, Hauswirtschaft etc.), so dass Sie spezifische Stärken und Problemlage der einzelnen Bereiche erkennen können. Zusätzlich können Vergleiche zwischen Altersgruppen oder Tätigkeitsbereichen vorgenommen werden (für ein Beispiel siehe S. 13).

### **Anonymität.**

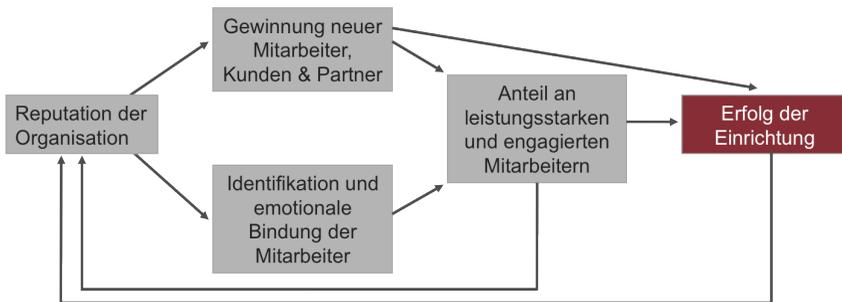
Um stets die Anonymität aller Beteiligten zu wahren, wird grundsätzlich nur dann ein Durchschnittswert in der Grafik dargestellt, wenn mindestens 5 Personen geantwortet haben. So sind keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich.

# Beispielseite aus dem Ergebnisbericht.

## 1.1.1. Reputation der Einrichtung

Menschen wollen gerne Gruppen angehören, die einen hohen Status besitzen, weil sie sich selbst dadurch aufwerten können. Dieser Mechanismus funktioniert auch in Bezug auf Unternehmen. Mitarbeiter/-in eines Unternehmens mit einem guten Ruf zu sein, ist gut für den eigenen Status und das Selbstwertgefühl. Wir können uns im Glanze des Unternehmens sonnen. Daher wählen Mitarbeiter/-innen nach Möglichkeit Arbeitgeber, die einen guten Ruf genießen. Die vorhandenen Mitarbeiter/-innen identifizieren sich leichter mit einem solchen Unternehmen und entwickeln eher eine emotionale Bindung.

Studien zeigen, dass die Reputation einer Organisation sich auf deren Erfolg auswirkt. Dies geschieht dadurch, dass es einer Organisation mit hoher Reputation leichter gelingt, leistungsstarke Mitarbeiter/-innen zu gewinnen und emotional zu binden. Und leistungsstarke, emotional gebundene Mitarbeiter/-innen wiederum bringen besonders gute Leistungen und befördern so den Erfolg des Unternehmens. Hierdurch wird dann wieder die Reputation des Unternehmens gestärkt.



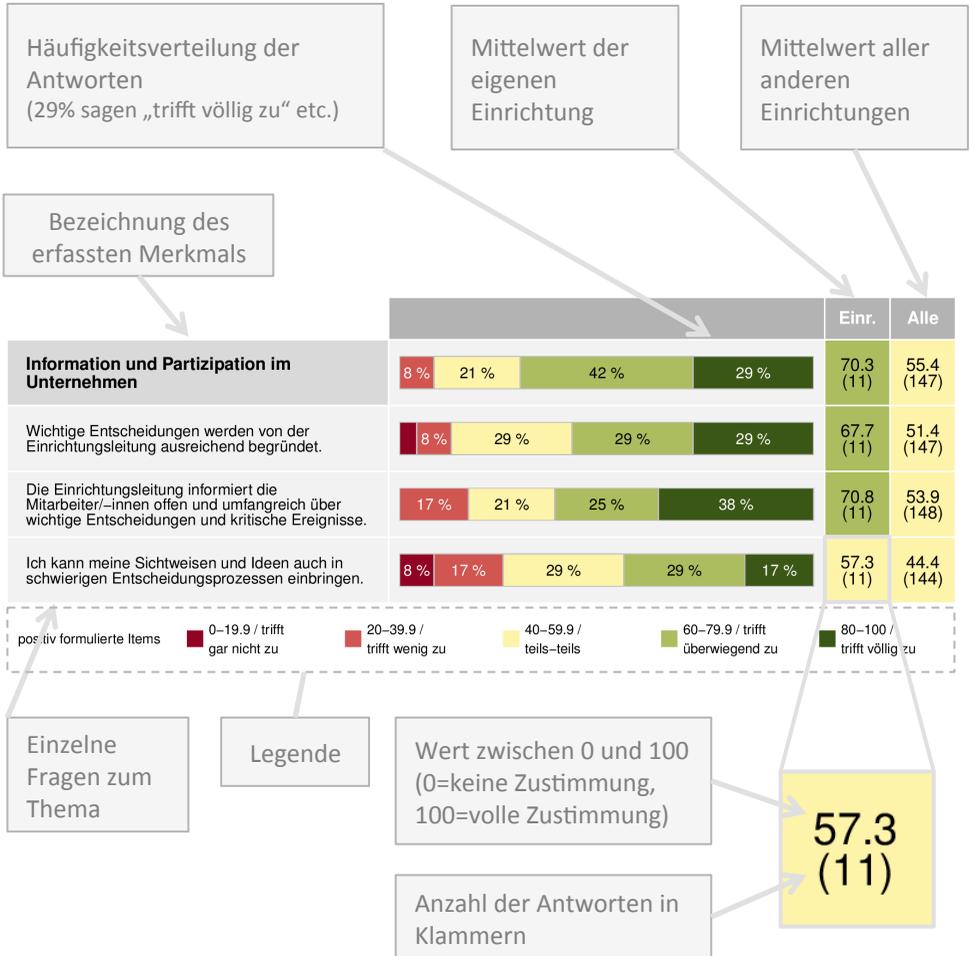
## Die Ergebnisse im Einzelnen

### Ihre Einrichtung insgesamt

		Einr.	Alle
<b>Reputation der Einrichtung</b>		71,3 (9)	66,3 (88)
Unsere Einrichtung gilt bei Konkurrenten als sehr leistungsstark.		69,4 (8)	70,3 (87)
Unsere Einrichtung genießt in der Öffentlichkeit einen guten Ruf.		80,7 (11)	72,6 (115)
Unsere Einrichtung gilt als eine der besten in unserer Region.		66,7 (7)	60,7 (80)
Mitarbeiter/-in meiner Einrichtung zu sein, ist gut für das eigene Ansehen.		72,5 (10)	58,2 (106)

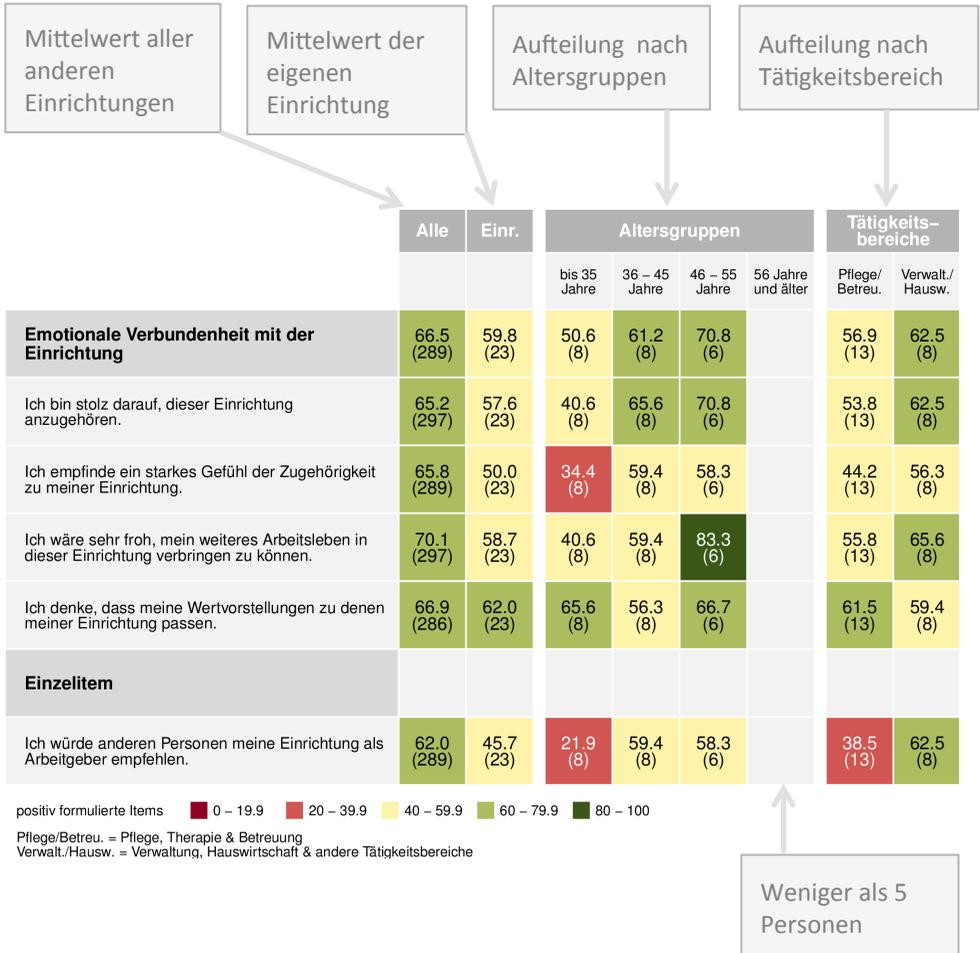
positiv formulierte Items 0-19,9 / trifft gar nicht zu 20-39,9 / trifft wenig zu 40-59,9 / teils-teils 60-79,9 / trifft überwiegend zu 80-100 / trifft völlig zu kann ich nicht beurteilen

# Grafiktyp 1. Ergebnisse mit Vergleichsdaten.



**Was lässt sich erkennen?** Die Grafik zeigt, dass die eigene Einrichtung im Vergleich zum Durchschnitt aller anderen bei Information und Partizipation besser abschneidet. Lediglich bei Frage 3 sind ca. ein Viertel der Befragten der Auffassung, dass sie sich nicht ausreichend einbringen können.

# Grafiktyp 2. Aufteilung nach Gruppen.



**Was lässt sich erkennen?** Die Grafik zeigt, dass die eigene Einrichtung im Vergleich zum Durchschnitt aller Einrichtungen hier schlechter abschneidet. Es zeigt sich, dass besonders die *bis 35-jährigen* eine eher geringe emotionale Bindung aufweisen. Auch der Bereich Pflege ist im Vergleich zu Verwaltung weniger emotional gebunden. Um die Anonymität der Befragten zu wahren, sind für die Altersgruppe *56 Jahre und älter* keine Werte dargestellt, da hier weniger als 5 Personen geantwortet haben.

# Bericht für Träger mit mehreren Einrichtungen.

## Zusätzlicher Bericht für Träger.

Wenn Sie als Träger mit mehreren Einrichtungen teilnehmen, erhalten Sie zusätzlich zu den Ergebnisberichten für jede Einrichtung einen Trägerbericht. In diesem werden die Ergebnisse Ihrer Einrichtungen einander gegenüber gestellt.

## Klarnamen oder anonym.

Der Bericht kann wahlweise anonymisiert werden, so dass die Namen der einzelnen Einrichtungen nicht erkennbar sind. Unten sehen Sie ein Beispiel für eine anonymisierte Grafik aus einem Trägerbericht von einem Träger mit zehn Einrichtungen.

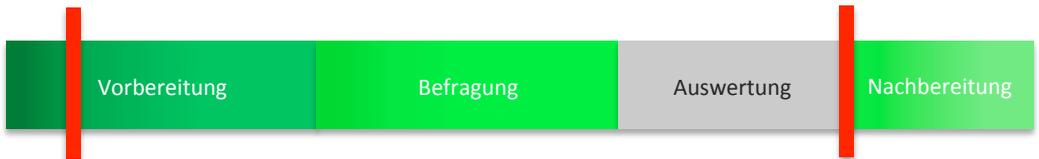
	Alle	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Emotionale Verbundenheit mit der Einrichtung</b>	65.8 (312)	65.1	59.0	64.1	67.2	59.8	65.9	80.6	65.2	79.2	51.8
Ich bin stolz darauf, dieser Einrichtung anzugehören.	64.4 (320)	67.5	55.0	63.7	63.0	57.6	64.5	83.7	61.2	78.1	50.0
Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Einrichtung.	64.2 (312)	62.5	65.0	60.1	65.2	50.0	61.7	84.8	66.7	78.1	48.1
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben in dieser Einrichtung verbringen zu können.	69.0 (320)	68.8	60.0	69.4	71.3	58.7	71.8	76.0	75.0	85.2	53.8
Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen meiner Einrichtung passen.	66.4 (309)	70.0	55.0	61.6	64.6	62.0	71.6	82.6	61.6	76.6	58.3
<b>Einzelitem</b>											
Ich würde anderen Personen meine Einrichtung als Arbeitgeber empfehlen.	60.4 (312)	70.0	55.0	57.1	56.9	45.7	58.9	78.1	61.0	73.4	47.9

positiv formulierte Items ■ 0 – 19.9 ■ 20 – 39.9 ■ 40 – 59.9 ■ 60 – 79.9 ■ 80 – 100

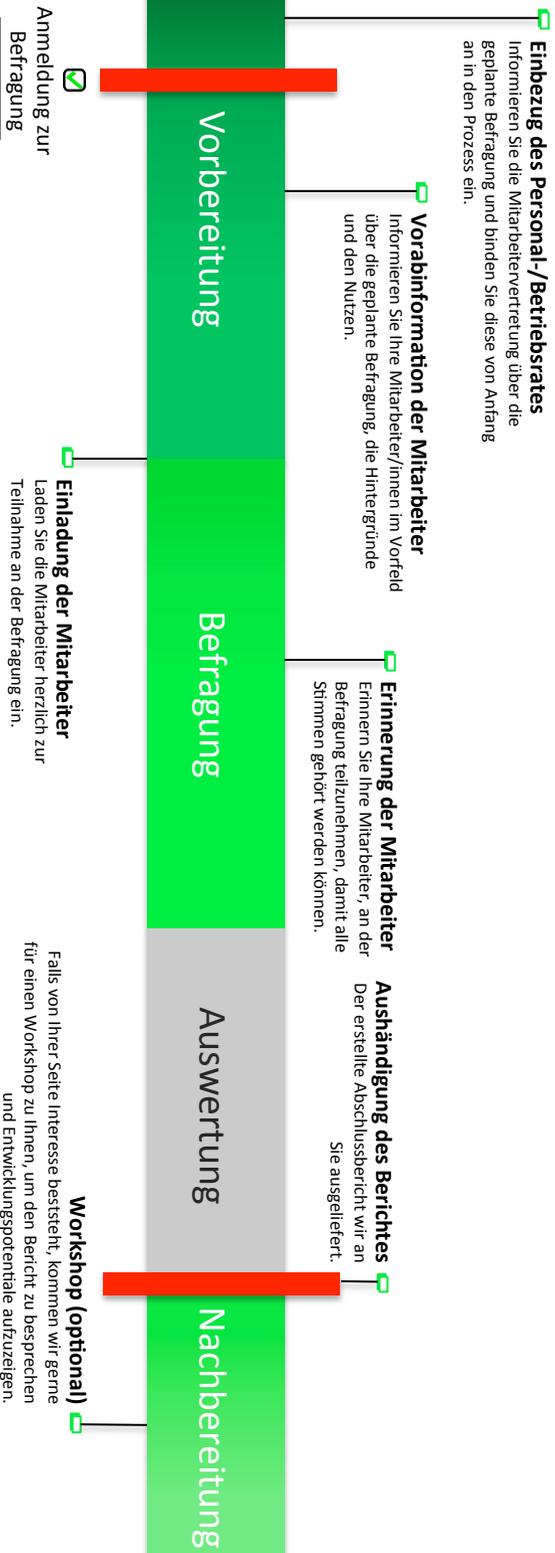
**Was lässt sich erkennen?** Die Grafik zeigt die Ergebnisse für einen Träger mit 10 Einrichtungen in anonymisierter Form. Einrichtung 7 schneidet besser ab als die anderen. Einrichtungen 5 und 10 liegen unter dem Durchschnitt. Die weiteren Ergebnisse der Befragung zeigen die Gründe für dieses unterschiedliche Abschneiden und machen deutlich, welche Maßnahmen zur Steigerung der emotionalen Verbundenheit ergriffen werden können.

# Die Befragung Schritt für Schritt.

Die einzelnen Phasen der Befragung im Überblick.



# Ablaufplan.



# 5.1 Zur Teilnahme entscheiden.

## **Mitarbeitervertretung einbinden.**

Bevor Sie sich für die Teilnahme an der Befragung entscheiden, sind Sie gesetzlich dazu verpflichtet, den Betriebs- oder Personalrat zu informieren. Es ist ratsam, diesen *früh* in die Planung einzubinden. Sie erhalten dadurch einen starken Partner, der sich dafür einsetzen kann, die Belegschaft zur Teilnahme zu motivieren.

Die Zusammenarbeit sollte ohnehin nicht schwerfallen, da Sie mit der Befragung die gleichen Ziele verfolgen wie der Personalrat: die Einrichtung attraktiver für die Mitarbeiter/innen zu machen, Schwächen zu minimieren und Stärken auszubauen.

## **Fundierte und unabhängige Diagnose.**

Ein wichtiges Qualitätskriterium von Mitarbeiterbefragungen ist, dass diese ein realitätsgetreues Bild der Einrichtung zeichnen. Bei uns wird dies sichergestellt, da wir die aus wissenschaftlicher Sicht relevanten Fragen stellen. Auch die Auswertung wird

von uns professionell durchgeführt, ohne dass Dritte (z.B. die Leitung oder die Mitarbeitervertretung) auf die Ergebnisse Einfluss nehmen können.

Sollten Unsicherheiten oder Fragen diesbezüglich bestehen bleiben, zögern Sie nicht und kommen Sie auf uns zu! Wir stehen in diesem Fall gerne für ein Gespräch zur Verfügung.

## **Ansprechpartner bestimmen.**

Bestimmen Sie bereits vor der Anmeldung möglichst *eine* Person, die für uns der alleinige Ansprechpartner für die Organisation der Befragung auf Ihrer Seite ist. Dies erleichtert die Kommunikation.

## **Zur Teilnahme anmelden.**

Wenn die Mitarbeitervertretung eingebunden wurde und ein Ansprechpartner bestimmt ist, steht der Anmeldung zur Teilnahme nichts mehr im Wege.

Die Konditionen sowie Informationen zur Anmeldung finden Sie am Ende der Broschüre.

# 5.1 Befragung vorbereiten.

## **Unsere Unterstützungsleistung.**

Der Betriebs- oder Personalrat ist informiert und Sie haben sich zur Teilnahme angemeldet. Nach der Anmeldung erhalten Sie von uns weitere Informationen und Materialien, mit dem wir Sie Schritt für Schritt bei der Vorbereitung und Durchführung der Befragung begleiten.

## **Mitarbeiter informieren.**

Im nächsten Schritt sollten die Mitarbeiter/-innen vor Beginn der Befragung über

1. die Ziele der Befragung,
  2. den zu erwartenden Nutzen,
  3. den Zeitraum der Befragung,
  4. die sich an die Befragung anschließenden Schritte (Ergebnispräsentation, Maßnahmen) und
  5. den Datenschutz
- informiert werden.

Hierdurch wird den Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit eröffnet, rechtzeitig vor Beginn der Befragung Rückfragen zu stellen und Bedenken zu äußern. Durch die Klärung der Fragen und das Aus-

räumen der Bedenken kann die Motivation zur Teilnahme an der Befragung gestärkt werden. Dies ist wichtig, da die Ergebnisse aussagekräftiger werden, je mehr Mitarbeiter/-innen sich beteiligen.

Wir haben hierzu eine Vorlage für ein Informationsschreiben erstellt, welche Sie gerne verwenden können. Selbstverständlich können Sie Änderungen und Ergänzungen vornehmen. Die Word-Datei mit dem Informationsschreiben lassen wir Ihnen per E-Mail zukommen.

## **Ombudsmann bestimmen.**

In den nächsten Wochen wird die Befragung starten. Nach Abschluss müssen die Fragebögen gesammelt und an uns zurückgeschickt werden. Bestimmen Sie schon vorab einen Ombudsmann, der diese Aufgabe übernimmt. Diese Personen sollte das Vertrauen aller Beschäftigte genießen. Hierbei kann es sich z. B. um eine Mitglied des Betriebsrates oder eine andere Person handeln, die allgemein Vertrauen genießt.

## 5.2 Befragung durchführen.

### **Mitarbeiter einladen.**

Spätestens zwei Wochen vor dem von Ihnen gewünschten Starttermin erhalten Sie von uns ein *Rundum-Sorglos-Paket*, das alle Materialien und Unterlagen zur Durchführung der Befragung enthält. So stellen wir sicher, dass die Befragung für Sie unkompliziert durchzuführen ist.

Jetzt ist es Ihre Aufgabe, die Mitarbeiter zur Teilnahme an der Befragung einzuladen. Nutzen Sie zur Einladung der Mitarbeiter möglichst verschiedene Wege, z.B.:

- Poster
- E-Mail
- Flyer
- Postweg (z.B. mit der Gehaltsabrechnung)

Wir stellen Ihnen zu diesem Zweck vorformulierte Texte bereit, die Sie gerne noch anpassen können.

Die beste Möglichkeit ist aber immer noch, die Mitarbeiter persönlich zur Teilnahme einzuladen. Dazu können Sie zum Beispiel Abteilungsbesprechungen nutzen oder überlegen, persönlich auf die einzelnen Mitarbeiter zuzugehen.

Dabei sollten Sie über folgende Aspekte informieren:

- Nutzen und Ziele der Befragung
- Wer ist Ansprechpartner für Rückfragen?
- Anonymität der Teilnehmer
- Freiwilligkeit der Teilnahme
- Befragungszeitraum
- Ort der Abgabe des Fragebogens

Machen Sie stets deutlich, dass es bei der Befragung kein „richtig“ oder „falsch“ gibt. Es geht nicht darum, die Mitarbeiter in irgendeiner Form zu testen, sondern um das Aufdecken von Stärken und Schwächen der Einrichtung. Und das geht nur mit ehrlichen Antworten.

### **Fragebögen einsammeln.**

Für Mitarbeiter sollte es möglichst einfach sein, den Abgabeort für die Fragebögen zu erreichen. Zu diesem Zweck liefern wir *Aufstellboxen* mit, die Sie in jedem Ihrer Häuser platzieren können. Wählen Sie den Ort möglichst so, dass man beim Einwerfen unbeobachtet ist. Häufig bietet sich das Büro des Personalrats hierfür an.

## 5.3 Diagnosebericht erhalten.

### **Versand der Fragebögen.**

Sobald Sie die Befragungsphase abgeschlossen haben und möglichst viele Mitarbeiter ihre Fragebögen zurückgegeben haben, schicken Sie die ausgefüllten Fragebögen an uns zurück. Danach können Sie sich vorerst zurücklehnen.

### **Auswertung der Daten.**

Bei der Auswertung Ihrer Daten und der Darstellung der Ergebnisse wird die Anonymität Ihrer Mitarbeiter gewahrt. Da der Diagnosebericht nur Mittelwerte für Gruppen von Mitarbeitern (mindestens 5 Personen) darstellt, sind keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich. An keiner Stelle im Ablauf der Auswertung, auch nicht danach, erhalten Sie direkten Zugriff auf die Rohdaten der Erhebung. Dadurch wird gewährleistet, dass die Mitarbeiter sich bei der Befragung nicht scheuen, ehrlich zu antworten, so dass Sie aussagekräftige Ergebnisse erhalten.

### **Erhalt des Diagnoseberichts.**

Sie erhalten von uns spätestens *6 Wochen nach Beendigung* der Befragung einen differenzierten Ergebnisbericht sowie eine Power-Point-Präsentation, die Sie für Präsentationszwecke nutzen können. Sollten Sie ein Träger mit mehreren Einrichtungen sein, erhalten Sie sowohl einen Trägerbericht, in dem die Ergebnisse für die einzelnen Einrichtungen im Überblick dargestellt sind als auch individuelle Berichte und Präsentationen für jede Einrichtung. Die Ergebnisdarstellungen enthalten auch einen Vergleich mit den Durchschnittswerten aller anderen Einrichtungen, die bisher an der Befragung teilgenommen haben.

## 5.4 Maßnahmen entwickeln.

### **Nachbereitung.**

Wenn die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung vorliegen, sollten Sie die Gelegenheit nutzen, sich bei Ihren Mitarbeitern für die Teilnahme zu bedanken und auf die nächsten Schritte hinzuweisen. Geben Sie bekannt, wann die Ergebnisse der Befragung bekannt gegeben werden und in welcher Form dies geschehen wird. So kommen Sie Nachfragen zuvor und die Mitarbeiter sehen der Veröffentlichung gespannt entgegen.

### **Umgang mit den Ergebnissen.**

Tragen Sie die Ergebnisse Ihren Mitarbeitern möglichst nicht einfach nur vor, sondern nutzen Sie die Ideen Ihrer Mitarbeiter und beteiligen Sie diese an der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen. Damit erhöhen Sie die Chance, dass wirkungsvolle Verbesserungsideen entstehen und auch wirklich realisiert werden.

### **Optionaler Folgeworkshop.**

Sollten Sie Bedarf haben, die Ergebnisse genauer zu besprechen und Unterstützung bei der Entwicklung von Maßnahmen wünschen, stehen wir Ihnen gerne für einen zusätzlichen Workshop zur Verfügung.

In diesem klären wir gemeinsam mit Ihnen, wie Sie die Stärken Ihres Pflegeheimes ausbauen und die Schwächen minimieren können. Wir erarbeiten mit Ihnen Handlungsoptionen und Umsetzungspläne, um Ihre Einrichtung Schritt für Schritt zu verbessern.

Die Workshops sind nicht Bestandteil der Befragung selbst sondern eine zusätzliche Leistung. Sprechen Sie uns hierzu gerne an, um mehr Informationen zur Gestaltung der Workshops zu erhalten.

# **Teilnahmegebühren und Anmeldung.**

# Check-Liste zur Vorbereitung auf die Teilnahme.

Bevor Sie Ihre Einrichtung zur Teilnahme anmelden, sollten einige Punkte erledigt sein, damit die Befragung ein voller Erfolg wird. Im Folgenden sind die relevanten Punkte aufgelistet. In der Broschüre werden die Punkte jeweils ausführlich beschrieben.

## Alles erledigt?

- Betriebsrat ist über die geplante Befragung informiert
- Betriebsrat ist in die Planung eingebunden
- Verantwortlicher für die Koordination der Befragung ist bestimmt

# Teilnahmegebühr und Anmeldung

## Teilnahmegebühr.

Die Gebühr für die Teilnahme ist nach der Größe der Einrichtung gestaffelt. Die Preise sind Nettopreise, zu denen noch die Mehrwertsteuer hinzukommt.

Anzahl der Mitarbeiter/innen	Preis
bis zu 30	490,- €
31 bis 70	590,- €
71 bis 100	690,- €
101 bis 200	790,- €
201 bis 300	890,- €

Wenn Sie als Träger mit mehreren Einrichtungen teilnehmen wollen, können wir Ihnen Rabatte anbieten. Setzen Sie sich für ein Angebot gerne mit uns in Verbindung. Die Höhe des Rabatts bestimmt sich nach der Anzahl der teilnehmenden Einrichtungen.

## Anmeldung und Angebot.

Um ein Angebot zu erhalten, schicken Sie bitte eine E-Mail an

**office@guter-arbeitgeber-pflege.de**

Diese sollte Ihre Kontaktdaten (inkl. Telefonnummer) und folgenden Angaben enthalten:

- Name der Einrichtung(en)
- Anzahl der Mitarbeiter pro Einrichtung

Wir setzen uns nach Erhalt der Email zeitnah mit Ihnen in Verbindung und fragen ggf. Details nach. Danach lassen wir Ihnen kurzfristig ein schriftliches Angebot zukommen, das Sie per Fax bestätigen können.