



Gütesiegel: Guter Arbeitgeber in der Bildung

Ziel eines modernen Personalmanagements ist es, geeignete Mitarbeiter zu gewinnen und deren Motivation, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit zu erhalten. Dies gilt in besonderem Maß für Organisationen der Aus- und Weiterbildung, deren originäre Aufgabe in der Entwicklung von fachlichen und persönlichen Potentialen besteht.

Das Gütesiegel ist ein deutliches Signal für ein Qualitätsverständnis, das bei Beschäftigten und bei Bewerber/innen sowie bei Auftraggebern und Förderinstanzen Beachtung findet.

QUALITÄTSBEREICHE

Es ist vielfach untersucht und belegt, dass sich Arbeitgeberattraktivität nicht in erster Linie an der Vergütung bemisst. Ebenso wichtig sind Bedingungen, die es den Beschäftigten erlauben, Beruf und Familie, Gesundheit und persönliche Interessen in Einklang zu bringen. Flexible Arbeitszeitmodelle, eine gesundheitserhaltende Arbeitsumgebung, die Möglichkeit zur Weiterbildung und Karriereplanung, Kommunikation und Kooperation haben eine Bedeutung, die von Fachexperten sogar höher eingeschätzt wird, als ausschließlich materielle Leistungen.

Das Gütesiegel-Verfahren trägt dazu bei, die Arbeitgeberattraktivität von Organisationen der Aus- und Weiterbildung zu stärken und sie nach innen und außen wirkungsvoll zu kommunizieren.

VERFAHREN

Das Verfahren geht von einem Entwicklungsansatz aus:

Mit der ERSTZERTIFIZIERUNG erhalten interessierte Unternehmen ein Feedback zum Status quo in den Bereichen, die einen attraktiven Arbeitgeber auszeichnen. Dies ermöglicht eine Einschätzung dazu, wo die Organisation aktuell steht und welche Entwicklungen für die Zukunft angeschoben werden können.

Im Ergebnis erhält das antragstellende Unternehmen einen ausführlichen BERICHT mit Empfehlungen, die entweder innerhalb der benannten Frist oder bis zur Verlängerung des Siegels zu erfüllen sind.

Während der zweijährigen Gültigkeitsdauer des Gütesiegels werden die Entwicklungen einmal einer ÜBERPRÜFUNG unterzogen. In dieser Zeit besteht die Möglichkeit, sich durch Fachexperten aus der Personalentwicklung beraten zu lassen.

Nach Ablauf der Gültigkeitsdauer besteht die Möglichkeit einer REZERTIFIZIERUNG und damit einer Verlängerung um weitere 2 Jahre.

METHODEN

Die Zertifizierung erfolgt auf der Grundlage einer Selbsteinschätzung des Unternehmens (Fragebogen) und einer Online-Mitarbeiter-Befragung. Die Auswertung erfolgt durch branchenerfahrenen Fachexperten. Sie erhalten einen umfassenden Bericht, der Ihnen eine Standort-Bestimmung ermöglicht und Ihnen anhand von Experten-Empfehlungen aufzeigt, wo und wie Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität steigern können.

Im zweiten Jahr der Gültigkeitsdauer erfolgt eine Überprüfung in Form eines Kurzfragebogens mit anschließendem Interview. Gemeinsam mit einem Fachexperten reflektieren Sie, ob und welche Entwicklungen seit der Erstzertifizierung stattgefunden haben und in welchen Bereichen Sie Ihre Organisation bis zu einer möglichen Rezertifizierung weiter entwickeln wollen.

Die Überprüfung innerhalb der Gültigkeitsdauer ist in den unten genannten Kosten inbegriffen.

KOSTEN

Die Kosten für die Zertifizierung orientieren sich an der Größe Ihres Unternehmens bzw. der Anzahl der fest angestellten Beschäftigten:

Kategorie I	Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten	1.550 Euro
Kategorie II	Unternehmen von 101 bis 300 Beschäftigten	1.250 Euro
Kategorie III	Unternehmen von mit 21 bis 100 Beschäftigten	950 Euro
Kategorie IV	Unternehmen mit 1 bis 20 Beschäftigten	650 Euro

Das Gütesiegel ist zwei Jahre gültig, danach haben Sie die Möglichkeit, eine Rezertifizierung zu beantragen. In diesem Falle überprüfen wir erneut die Anzahl Ihrer Beschäftigten und erstellen Ihnen auf dieser Grundlage ein aktuelles Angebot.

KONTAKT UND PERSÖNLICHE BRATUNG

Bei Interesse erhalten Sie eine individuelle und unverbindliche Beratung. Wir freuen uns auf Ihre Anfrage.

Dr. Regine Komöß - komoss@europanozert.de