



Neue Performance-Kultur: ja, aber wie??

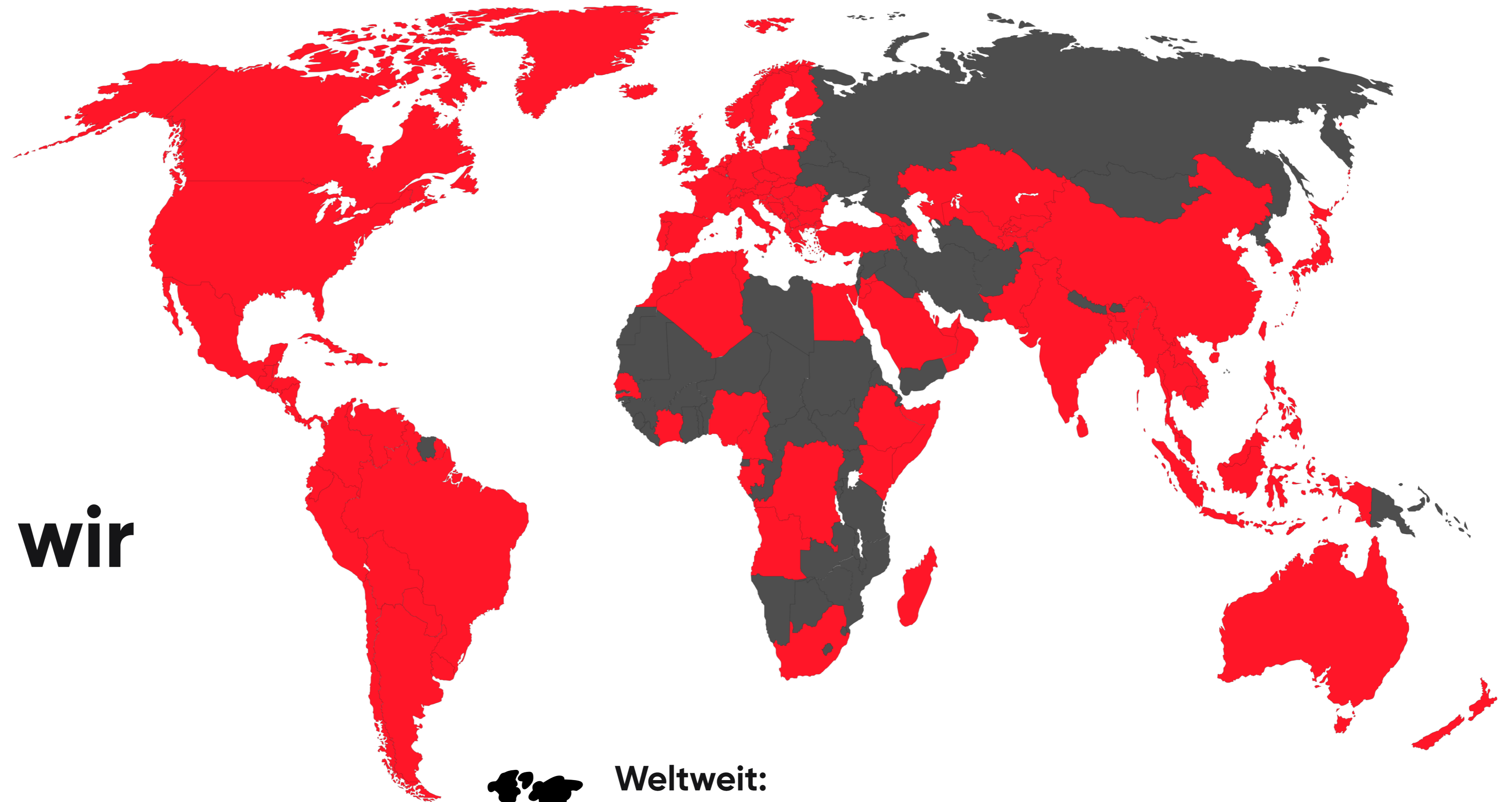
IFWk

INTERNATIONALES FORUM FÜR
WIRTSCHAFTSKOMMUNIKATION

Wien 25. September 2023



Seit über
30
Jahren
befragen wir
die Welt.



 In Österreich:
> **1,5mio** Fragen + Antworten



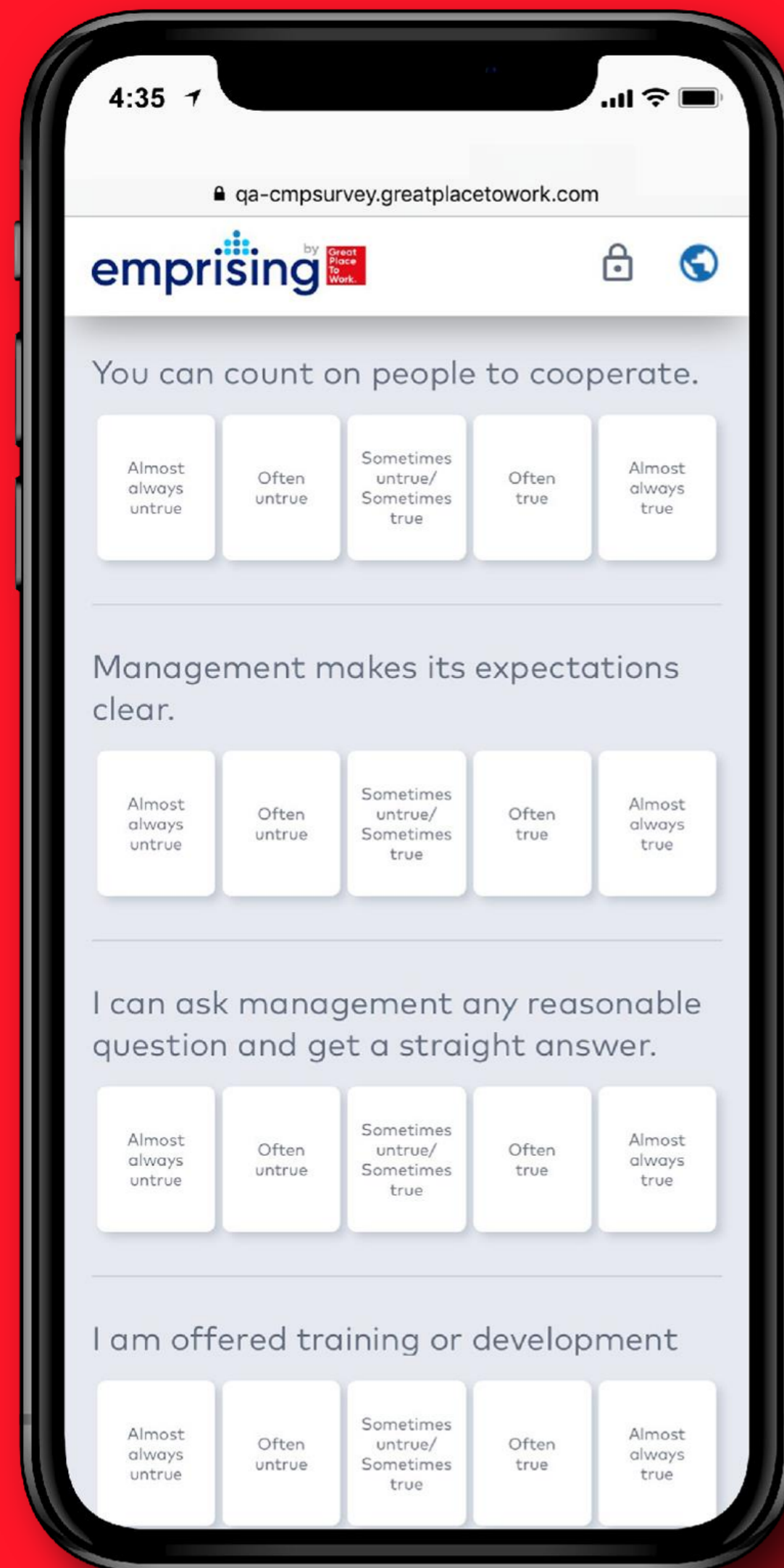
Weltweit:
> **0,5mrd** Fragen + Antworten

Our mission is
to **help** every
place become
a **great place to**
work for all.

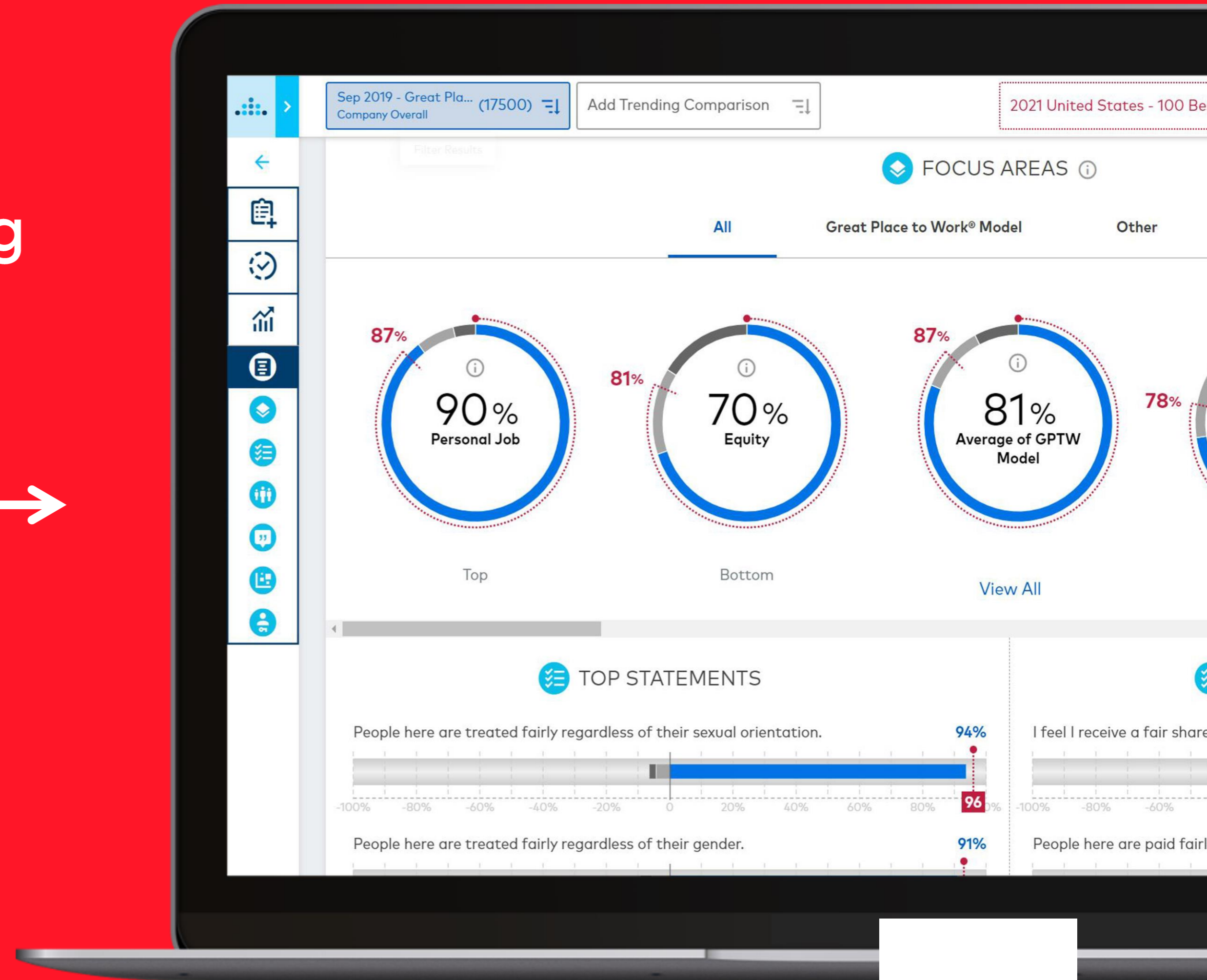
This is our **mission.**

Great Place To Work®





**Datenerfassung
weltweit über
eigene SaaS
Lösung.**





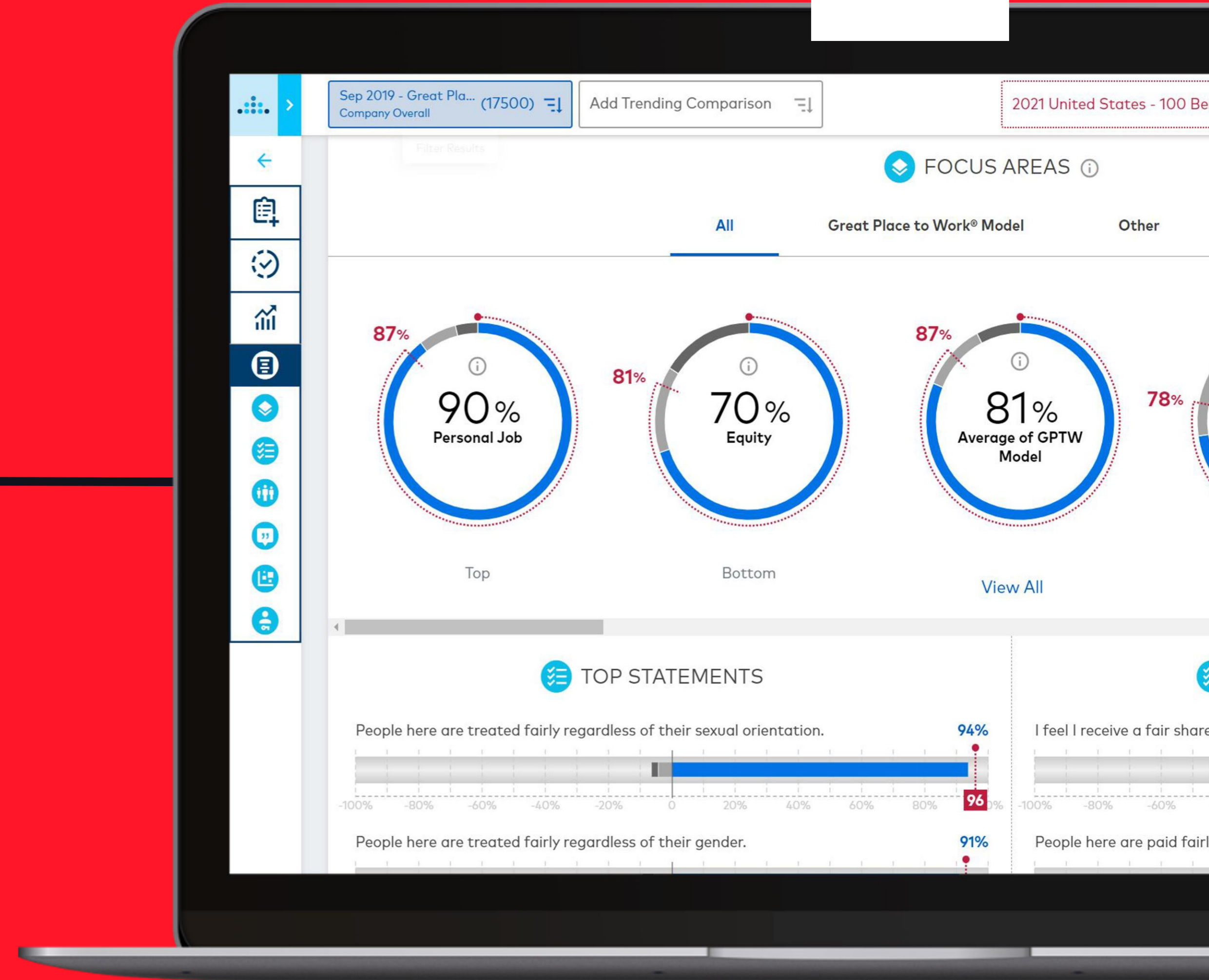
... Zertifizierungen

Datenbasierte ...

... Best Workplaces Listen



Great Place To Work.





Neue Performance-Kultur?



Was diese junge Generation anders macht

Generation unverbindlich. Egal, ob es um eine Verabredung, ein Date oder einen neuen Job geht, eine Entscheidung ist oft nur ein Zwischenstand.

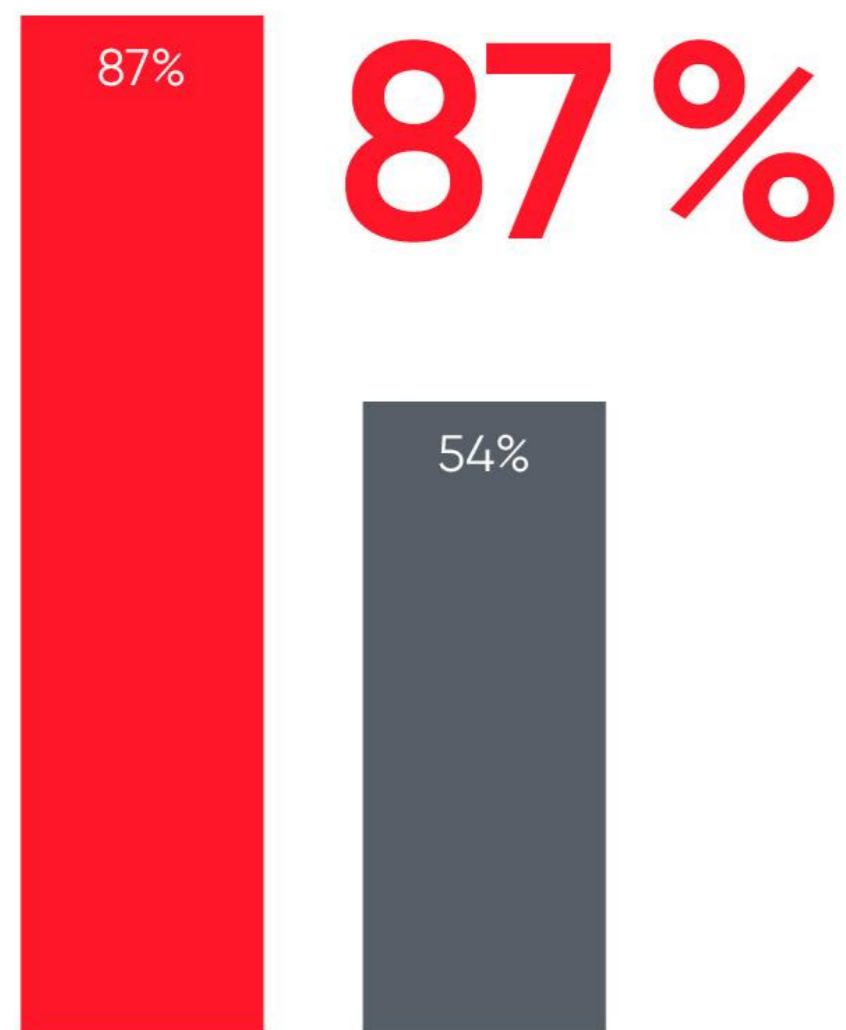
Auch die Arbeitswelt wird in Frage gestellt. 9 to 5? Nein, danke. Junge Menschen wünschen sich **mehr Flexibilität und einen Job mit Sinn.**

Es ist eine Generation, die sich traut auf Probleme wie den Klimawandel (auch wenn für einige zu radikal) **aufmerksam zu machen.**

Keine Generation zuvor, war so **inklusiv** und sah **Vielfalt mehrheitlich als bereichernd.**

- Wer kennt aus seinem unmittelbaren Umfeld junge Menschen, **die nicht arbeiten wollen?**
- Was glaubt ihr, welche dieser **Gründe** sind die 2 wichtigsten Gründe, dass junge Menschen unter 25 Jahren **gerne zur Arbeit gehen?**





Freunden und Familie würde ich meine Organisation als sehr guten Arbeitgeber empfehlen.

Weiterempfehlung

Und wenn es einem gefällt, empfiehlt man auch weiter! Bei den Best Workplaces empfehlen **9 von 10 Mitarbeitenden** den eigenen Betrieb auch Freunden und Bekannten als guten Arbeitgeber, Hingegen würden das **nur rund die Hälfte** der befragten Österreicher:innen in den Durchschnittsunternehmen tun.

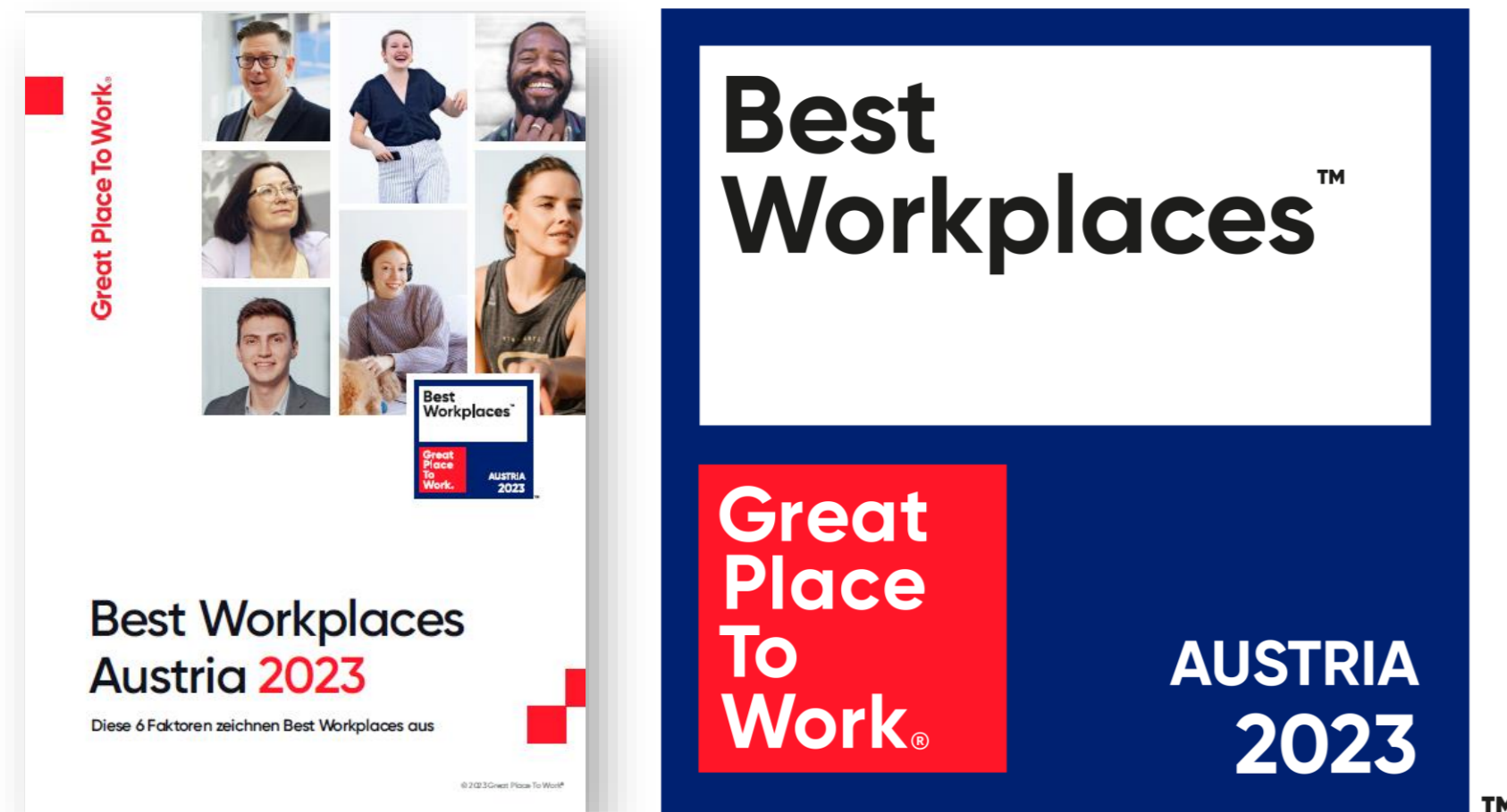
- Best Workplaces™ Austria 2023
- Österreichische Durchschnittsunternehmen

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen von Great Place To Work®

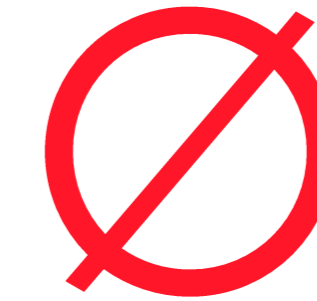


Unsere Datengrundlage

Best Workplaces + Österreichische Durchschnittsunternehmen



45 österreichische Unternehmen
ab 20 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen
Branchen (ca. 26.000 Beschäftigte, befragt
zwischen März 2022 – Februar 2023)



Bilendi
& respondi

1.037 befragte unselbständig Beschäftigte
in österreichischen Unternehmen ab 10
Mitarbeitenden aus unterschiedlichen
Branchen (bevölkerungsrepräsentativ,
befragt April 2023)

Unsere Methode - Trust Index™

wissenschaftlich validierte, interkulturell verständliche Fokusbereiche



Glaubwürdigkeit

misst, inwieweit die Mitarbeitenden die Führungskräfte für glaubwürdig – also kommunikativ, kompetent und integer – halten.



Respekt

misst das Ausmaß, in dem sich die Mitarbeitenden von den Führungskräften hinsichtlich Zusammenarbeit, Förderung und Fürsorge respektiert fühlen.

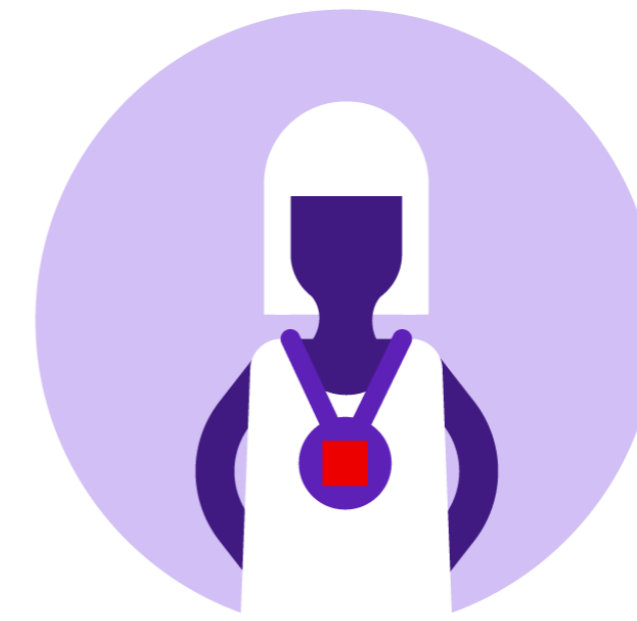


Fairness

misst, inwiefern Mitarbeitende Führungsverhalten und das Miteinander als fair empfinden.

Fragebogenstruktur:

- 65 Aussagen zur erlebten Arbeitsplatzkultur
- die anhand einer fünfstufigen Antwort-Skala bewertet werden
- Fragen zur Demografie (Alter, Betriebszugehörigkeit, etc.)
- Bearbeitungszeit: 10 - 15 min



Stolz

misst, wie viel Stolz Mitarbeitende für die Arbeit (Tätigkeit, ihr Team und die Organisation) empfinden.

Stolz kann auch als Output einer vertrauensvollen Unternehmenskultur verstanden werden.



Teamgeist

misst das Gefühl der Mitarbeitenden, sich am Arbeitsplatz wohlfühlen, indem sie den Grad der Vertrautheit und Zusammengehörigkeit bewerten.

**Generationen
haben**

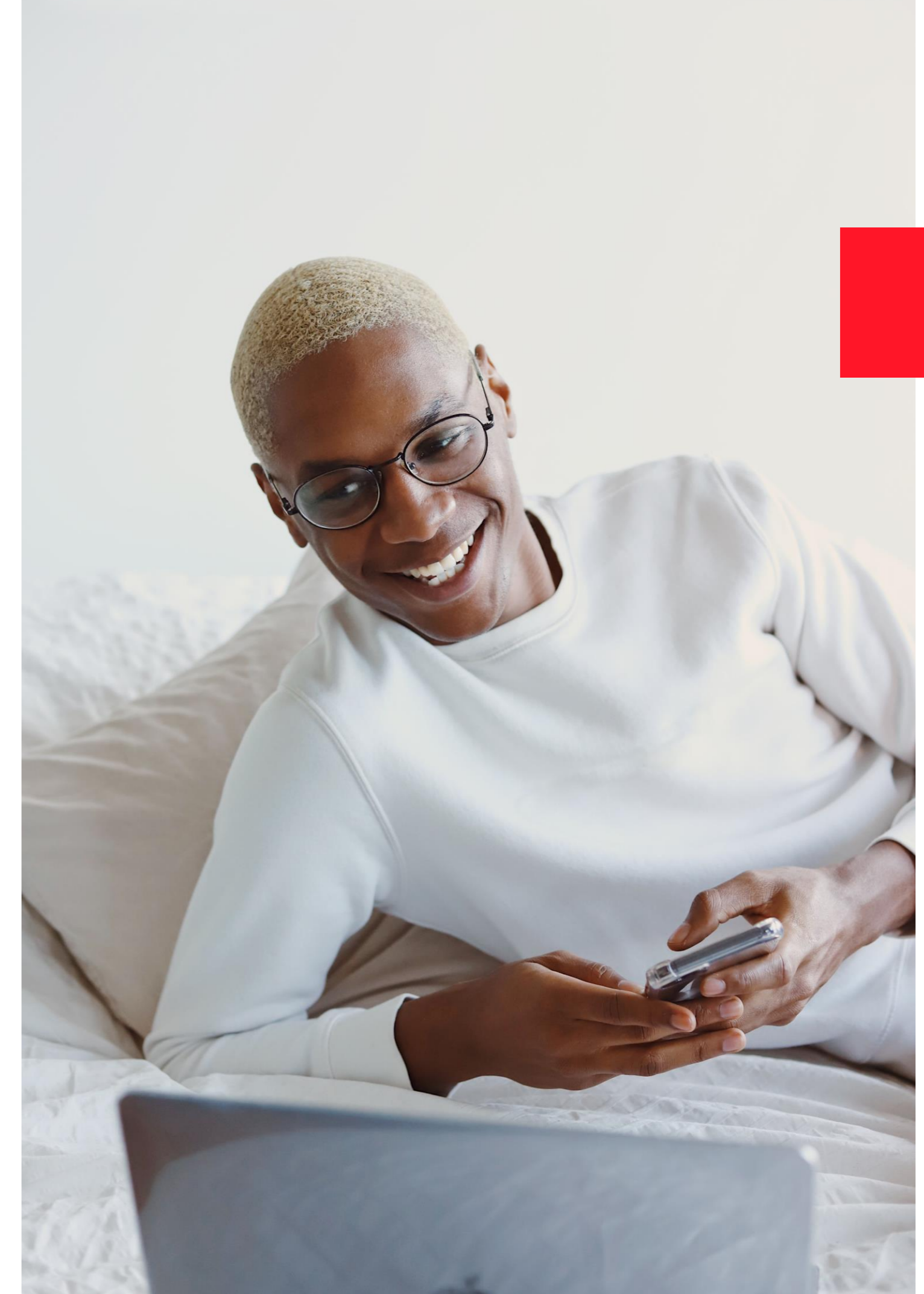
**unterschiedliche
Bedürfnisse**

Gen Z

Young Talents

1. Die Führungskräfte zeigen aufrichtiges Interesse an mir als Person und nicht nur als Arbeitskraft. (→ Individualität)
2. Ich glaube, ich kann hier einen wichtigen Beitrag leisten. (→ Individualität)
3. Offenes und ehrliches Feedback ist selbstverständlicher Teil unserer Arbeit. (→ Gerechtigkeit / Freiheit)
4. Die Geschäftspraktiken der Führungskräfte sind ehrlich und ethisch vertretbar. (→ Gerechtigkeit)
5. Die oberen Führungskräfte leben die besten Eigenschaften unserer Organisation vor. (→ Gerechtigkeit)
6. **Wir fühlen uns hier wie eine "Familie" bzw. haben einen guten Teamgeist.** (→ Freundschaft)
7. **Die psychische und emotionale Gesundheit ist an diesem Arbeitsplatz gewährleistet.** (→ Gesundheit)
8. **Ich denke, ich werde angemessen am Erfolg der Organisation beteiligt.** (→ Gerechtigkeit)
9. **Die Mitarbeitenden werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.** (→ Work-Life-Balance/-Separation)

Hervorhebung in bold: höhere Relevanz bei Mitarbeitenden der Besten Arbeitgeber



Baby Boomer

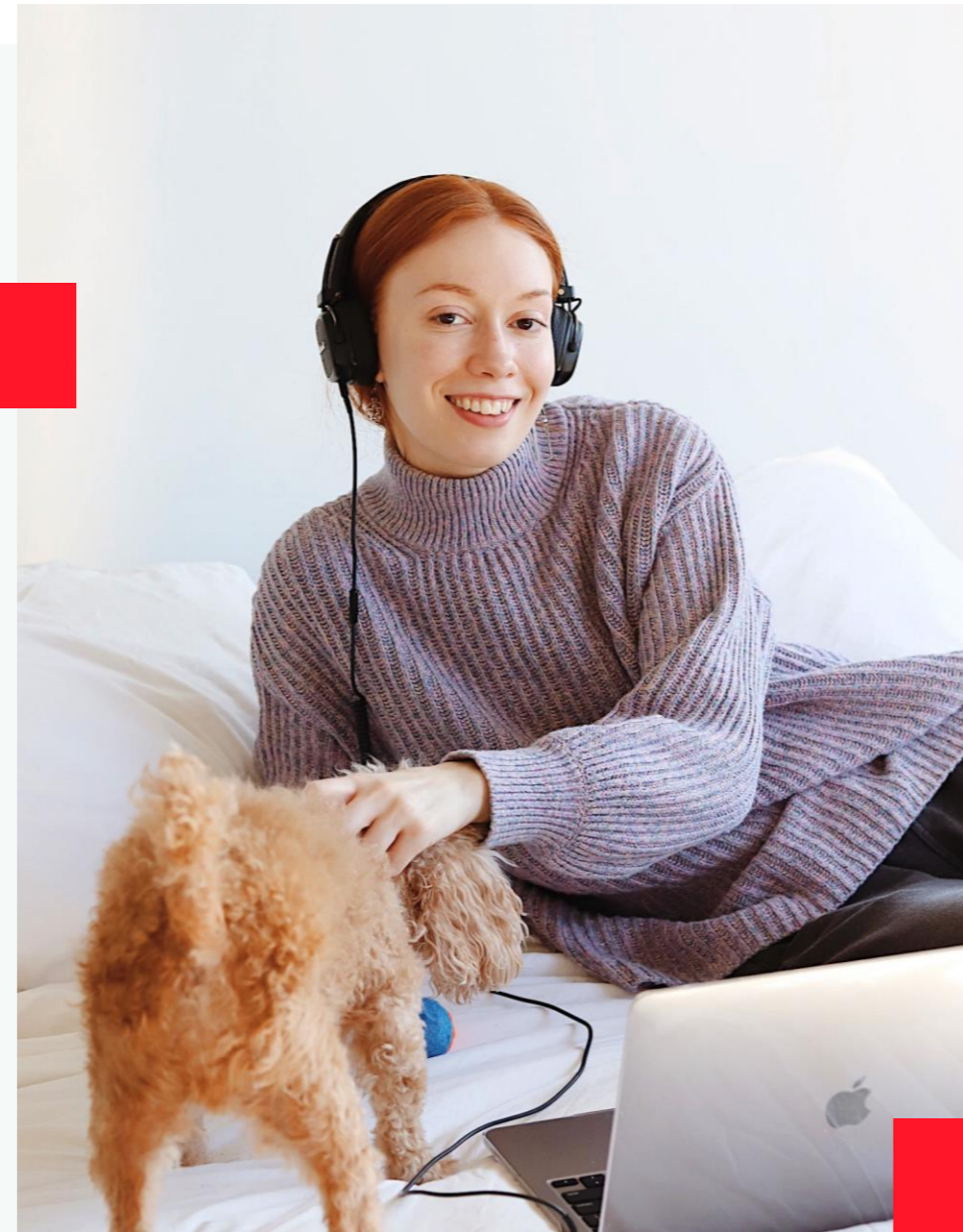
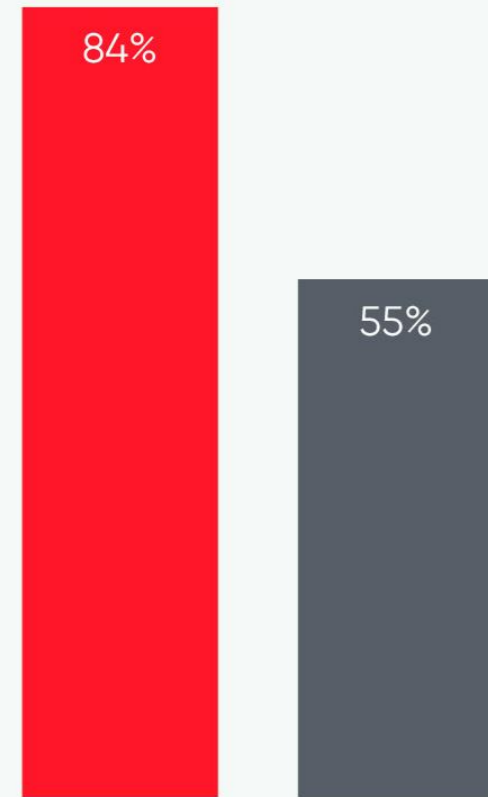
viele Führungskräfte

1. Ich werde hier unabhängig von meiner Position als vollwertiges Mitglied behandelt.
2. Wenn ich ungerecht behandelt werde und mich beschwere, bin ich überzeugt, dass damit fair umgegangen wird.
3. Wir fühlen uns hier wie eine "Familie" bzw. haben einen guten Teamgeist.
4. **Die Führungskräfte machen ihre Arbeit kompetent.**
5. Die Mitarbeitenden werden unabhängig von ihrem Alter fair behandelt.
6. Die Führungskräfte zeigen aufrichtiges Interesse an mir als Person und nicht nur als Arbeitskraft. (→ Individualität)
7. Die Mitarbeitenden werden hier für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt.
8. Offenes und ehrliches Feedback ist selbstverständlicher Teil unserer Arbeit
9. **Die Mitarbeitenden erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit.**

Hervorhebung in bold: höhere Relevanz bei Mitarbeitenden der Besten Arbeitgeber



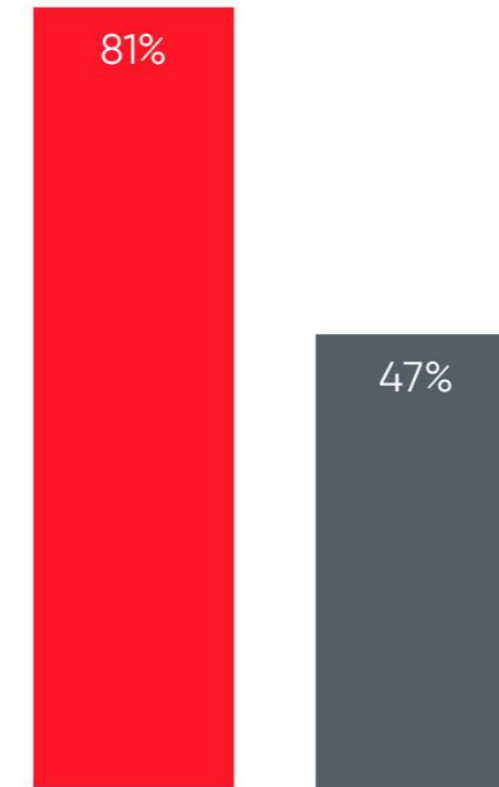
84%



Die psychische und emotionale Gesundheit ist an diesem Arbeitsplatz gewährleistet.

■ Best Workplaces™ Austria 2023
■ Österreichische Durchschnittsunternehmen
Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen von Great Place To Work®

81%



■ Best Workplaces™ Austria 2023
■ Österreichische Durchschnittsunternehmen

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen von Great Place To Work®



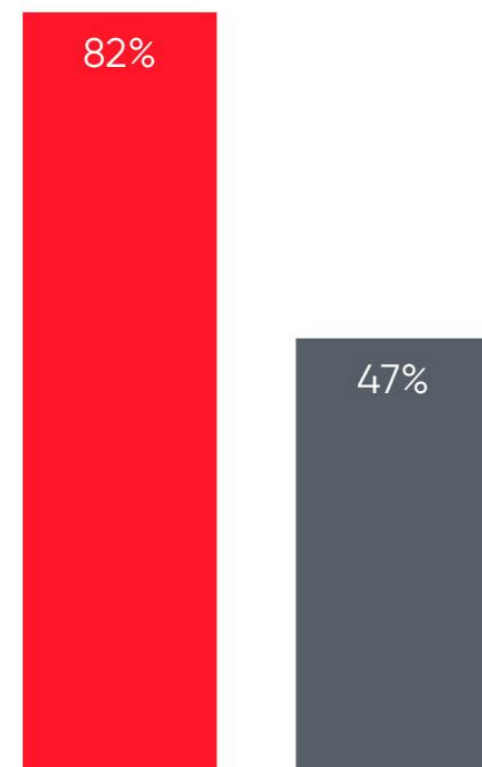
Die Mitarbeitenden erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit

Empfinden die Mitarbeitenden, dass das Unternehmen **besonderen Wert auf ihre Gesundheit** legt, so ist die Wahrscheinlichkeit

3x höher

dass sie auch angeben, **zufrieden mit Entlohnung und Umsatzbeteiligung** zu sein!

82%

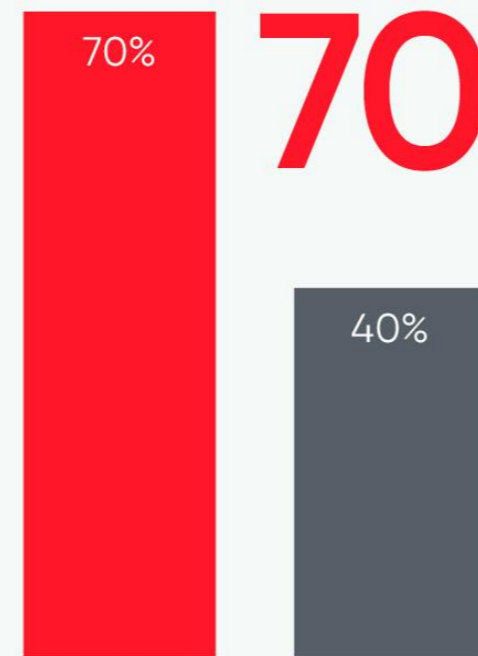


Die Mitarbeitenden werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.

- Best Workplaces™ Austria 2023
- Österreichische Durchschnittsunternehmen

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen von Great Place To Work®

70%



Ich denke, ich werde angemessen am Erfolg der Organisation beteiligt.

- Best Workplaces™ Austria 2023
- Österreichische Durchschnittsunternehmen

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen von Great Place To Work®



Employer Branding

Funktionale Werte

- leistungsgerechten Entlohnung
- Möglichkeit zu Home Office oder einer Vier-Tage-Woche
- Weiterentwicklung
- Events

Emotionale Werte = Unternehmenskultur

- glaubwürdige Führung
- das Interesse an der jeweiligen Person
- die Möglichkeit zur Work-Life-Balance
- eine gerechte Behandlung
- Transparenz
- Fairness bei Beförderungen
- guter Teamgeist
- Spaß bei der Arbeit

Ich freue mich auf Ihre Fragen!



Joerg Spreitzer (Managing Director)

- jspreitzer@greatplacetowork.at
- + 43 664 4004 189
- www.greatplacetowork.at



Next:

