



besser ab. So liegt deren durchschnittliche EBIT-Marge bei 9,2%, Betriebe ohne Auszeichnung erreichen dagegen lediglich 7,4%.

Auch im Recruiting genießen diese Arbeitgeber klare Vorteile: Sie erhalten im Schnitt 20% mehr Bewerbungen pro freier Stelle als andere Unternehmen.

Top-Thema Arbeitszeit

„Generell wird ein erhöhtes Augenmerk auf die Themen Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt“, sagt Palz und ist überzeugt, dass es in einem Great Place to Work keine hitzigen Diskussionen um den neuen 12 Stunden-Tag geben sollte: „In solchen Unternehmen ist das Arbeitsverhältnis auf *Vertrauen* aufgebaut, und das ist das solide Fundament, dass auch in Bezug auf Arbeitszeitgestaltung die Interessen aller Beteiligten fair berücksichtigt werden. Mein Ideal ist Vertrauensarbeitszeit. Das setzt aber einen hohen Entwicklungsgrad in der Unternehmenskultur voraus.“

Einen für österreichische Verhältnisse sehr unkonventionellen Weg in Sachen Arbeitszeit geht die eMagnetix Online Marketing GmbH aus dem OÖ Bad Leonfelden, die nach einem er-

30 sind genug

Als erstes Unternehmen in Österreich hat die Onlinemarketing-Agentur eMagnetix die 30 Stunden-Woche bei voller Bezahlung eingeführt.

folgreichen Testlauf im vergangenen Herbst Anfang des Jahres die 30 Stunden-Woche bei voller Bezahlung eingeführt hat.

„Das Statussymbol ist heute nicht Geld, sondern *Zeit*, und diesen Anforderungen muss man als Unternehmen gerecht werden, um am hart umkämpften Fachkräftemarkt in Zukunft eine Chance zu haben“, sagt Geschäftsführer Klaus Hochreiter. „Es geht um die *Qualität* der Arbeit und nicht darum, wie lang man im Büro sitzt. Wir wollen uns ganz klar von diesem Prästentismus abwenden.“

Insgesamt umfasst die Employer Branding-Strategie von eMagnetix 20 Maßnahmen, wie zum Beispiel einen mehrstufigen Einstellungsprozess, ein eigenes Weiterbildungsprogramm und Eigenverantwortung sowie Mitspracherecht in vielen Unternehmensbereichen für die Mitarbeiter, wobei man diese Bezeichnung durch „eMagnetix“ ersetzt hat, um den Grundsatz der Gleichwertigkeit aller im Team zu unterstreichen.

Dass vor allem *junge* Arbeitskräfte den Wandel in der betrieblichen Wertekultur vorantreiben, sieht auch die Great Place to Work-Chefin: „Deren Verhältnis zur Arbeit unter-

20%

Recruiting

Great Place to Work-Unternehmen erhalten im Durchschnitt 20% mehr Bewerbungen für freie Stellen, als Betriebe ohne diese Auszeichnung.

scheidet sich deutlich von jenem ihrer Eltern und Großeltern. Natürlich gibt es auch in der Generation Y und Z karriereorientierte Menschen – deren Anteil ist aber deutlich geringer, als er in den Vorgängergenerationen war. Zusätzlich fällt auf, dass die Erwartungen der Jungen an den Arbeitgeber, sowohl was Sozialleistungen als auch flexible Arbeitsbedingungen betrifft, deutlich höher und konkreter sind als je zuvor.“

Über alle Branchen

Die deutlichsten Verbesserungen in Richtung einer fairen und wertschätzenden Beziehung zwischen Arbeitgeber und -nehmer ortet Palz im *Gesundheitssektor*; generell seien die Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen aber eher klein. Denn bei einem Great Place to Work komme es weniger darauf an, woran gearbeitet wird, sondern vielmehr, *wie* gearbeitet wird. „Und das ist auf das Zusammenwirken von Menschen ausgerichtet – also eine Frage der Unternehmenskultur“, erklärt Palz. „Was wir allerdings beobachten können, ist, dass junge und wachsende Unternehmen insbesondere im IT-Sektor eine höhere Affinität zeigen, ihre Mitarbeiter um Feedback zu bitten, um das Unternehmen weiter gemeinsam zu entwickeln.“

Feedback

Eine Great Place to Work-Mitarbeiterbefragung ermöglicht eine umfassende Standortbestimmung der erlebten Qualität und Attraktivität Ihres Unternehmens als Arbeitsplatz.

”

Generell legen Betriebe in Österreich ein erhöhtes Augenmerk auf Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Doris Palz

Great Place to Work

“



© Great Place to Work

Bestenliste 2019

Unternehmen, die überzeugt sind, zu den besten Arbeitgebern zu zählen, können sich bereits jetzt für den Bewerb 2019 anmelden. Für alle, die Verbesserungsbedarf sehen, bietet Great Place to Work Webinare – einerseits zur Teilnahme am Bewerb, andererseits auch zu allgemeinen HR-Themen. Zusätzlich werden Business Breakfasts veranstaltet, bei denen man sich direkt informieren kann. Die nächsten finden am 7. und 22. August statt.