

Blitzlicht - Arbeitsmarktsituation in Mainfranken

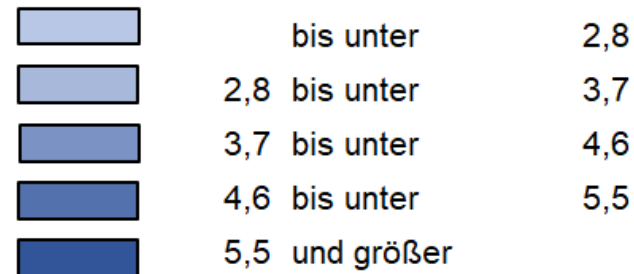
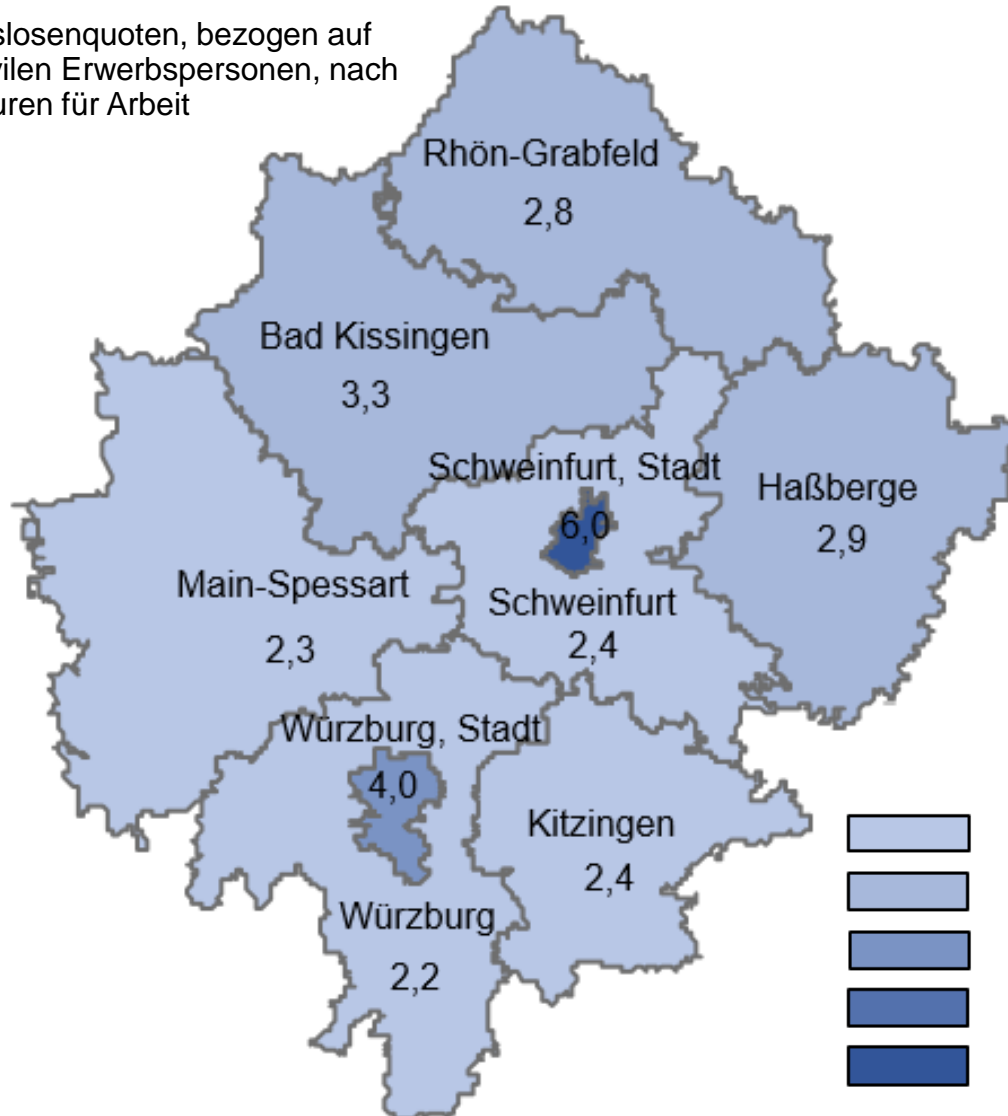
Agenturen für Arbeit Würzburg und Schweinfurt (Mai 2021)



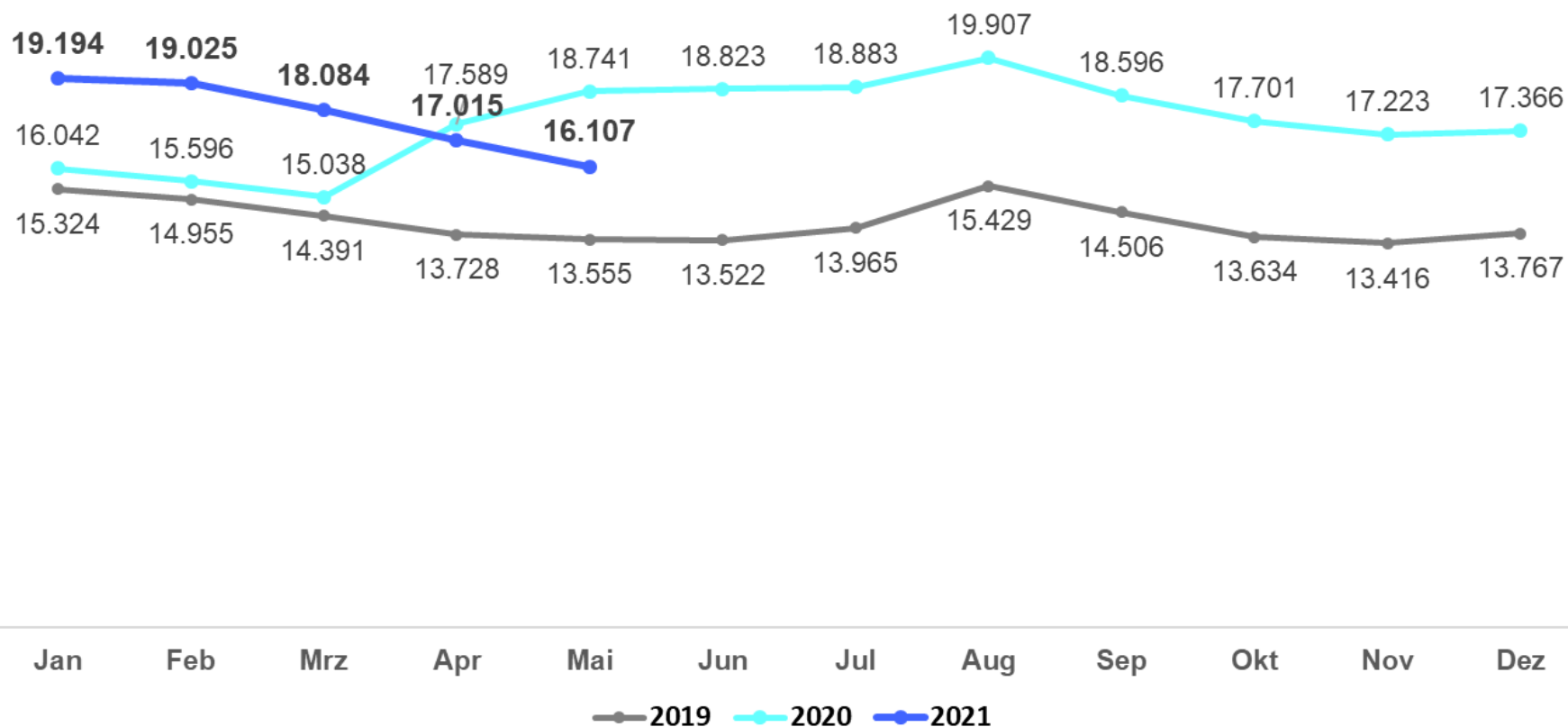
Arbeitslosenquoten, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, nach Agenturen für Arbeit

Bayern: 3,6%
Ufr.: 3,2%

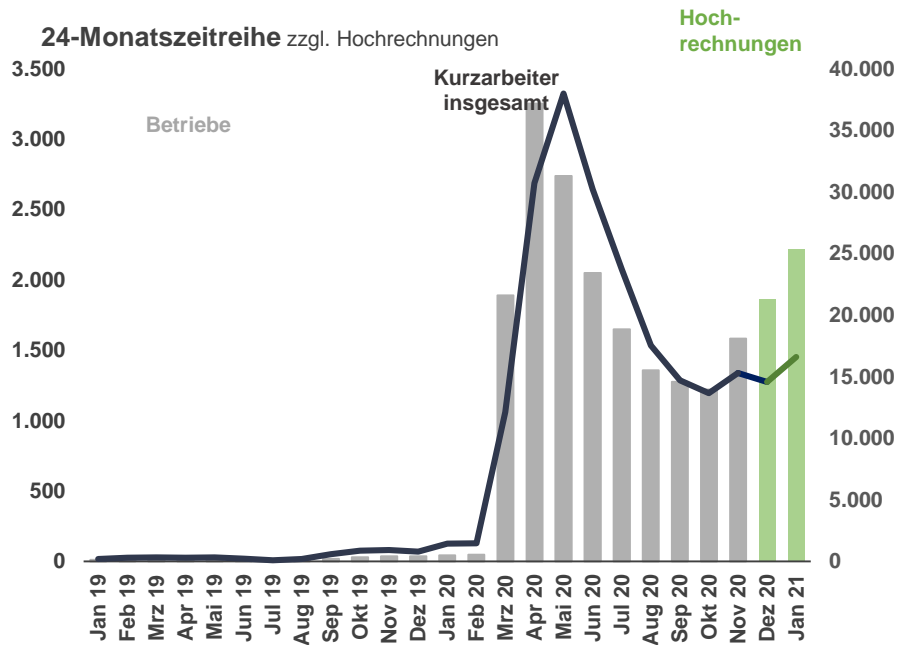
AA SW: 3,2%
AA WÜ: 2,7%



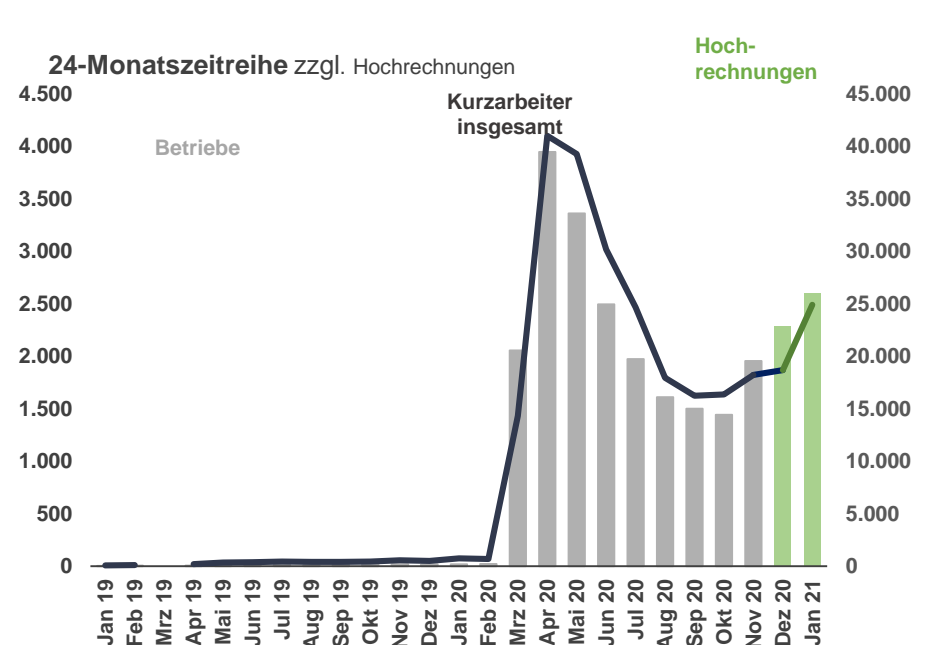
Arbeitslosigkeit in der Agenturen Würzburg und Schweinfurt in den Kalenderjahren 2019, 2020 und 2021



Tatsächlich abgerechnete Kurzarbeit der Betriebe und Arbeitnehmer der Agenturbezirke Würzburg u. Schweinfurt



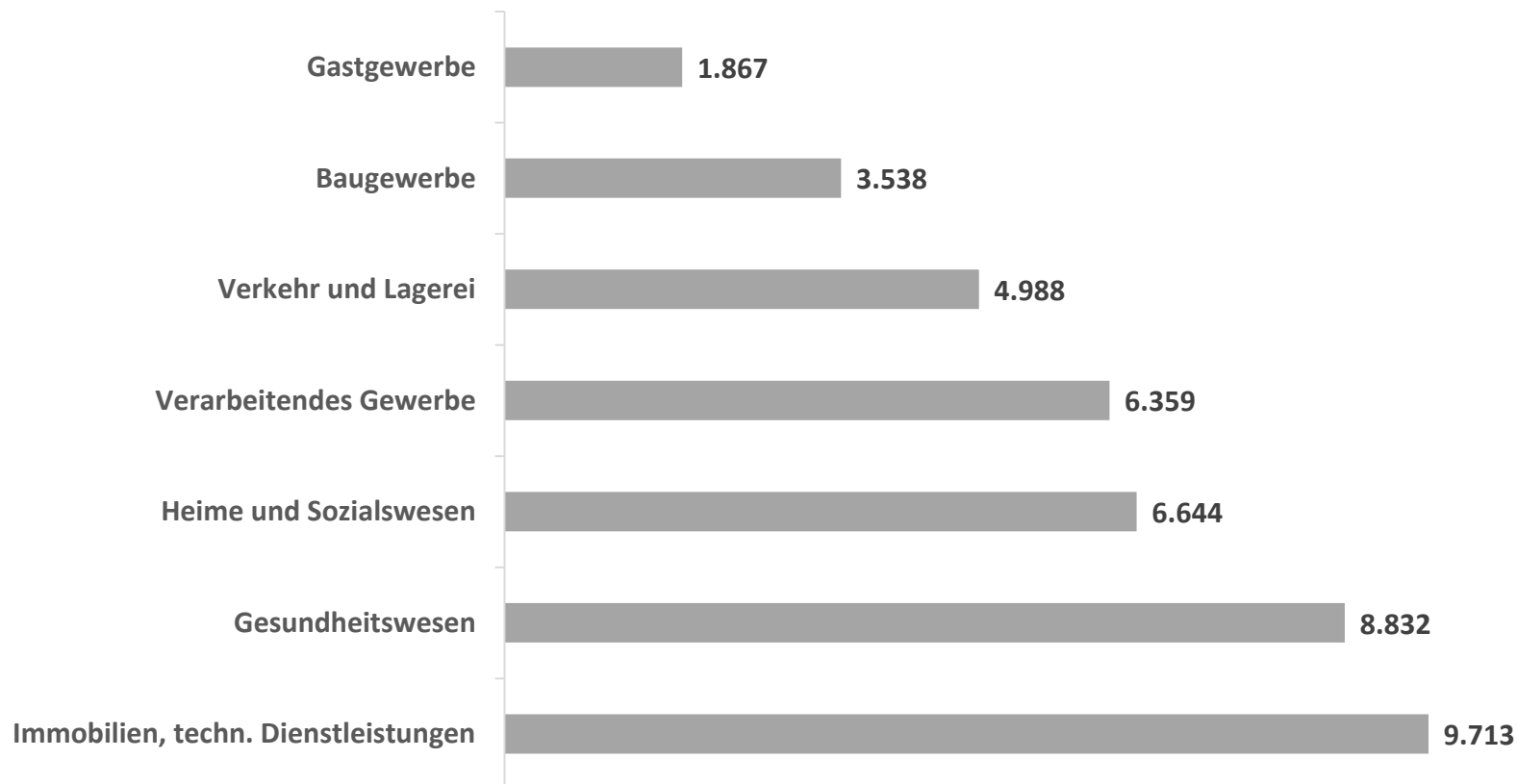
Schweinfurt



Würzburg

Absolute Veränderung der SvB 2010 zu 2020 der Agenturbezirke Würzburg und Schweinfurt nach Wirtschaftsbereichen

Für alle Wirtschaftsbereiche insgesamt:	30. September 2010	30. September 2020	Veränderung 2020 ggü. 2010 absolut	in %
	340.839	395.500	plus 54.661	plus 16





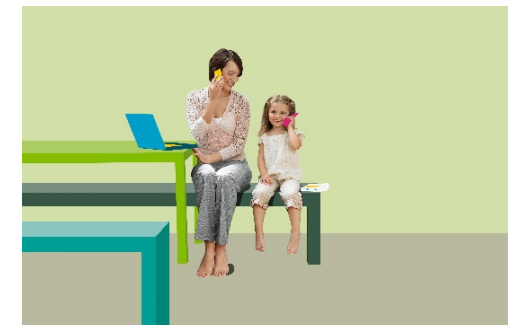
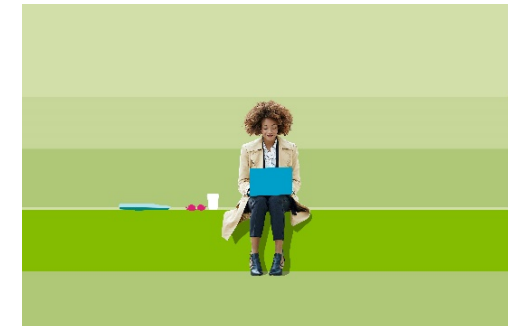
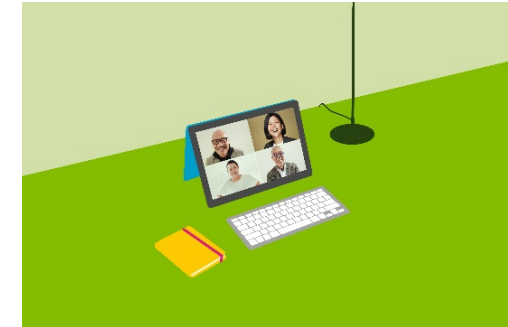
social health@work: Wie Unternehmen die neue Arbeitswelt gesund gestalten können

Vortrag im Rahmen der 5. Fachkräftekonferenz Mainfranken

24. Juni 2021

Agenda

1	Überblick über die Studie
2	Status Quo der mobilen Arbeit in Deutschland
3	Mobile Arbeit als Chance & Herausforderung
4	Mobile Arbeit gesund gestalten
	A. Navigieren – Was jeder selbst tun kann
	B. Inkludieren und koordinieren – Was Teams tun können
	C. Orchestrieren – Was die Organisation tun kann
5	Zusammenfassung und Diskussion



1. Effekte der Digitalisierung und mobilen Arbeit

Ein hochaktuelles Thema mit vielen offenen Fragen

NEW WORK

Novartis bietet Home Office für immer an

von Michael Reidel
Donnerstag, 23. Juli 2020

POLITIK
DEUTSCHLAND AUSLAND

WELT
HOME LIVE-TV MEDIATHEK WELTPLUS POLITIK

DEUTSCHLAND DIE NEUE BERUFSWELT

Homeoffice für immer – Droht die völlige Arbeitsentgrenzung?

DIE WELT

WIRTSCHAFT "HANDY-FASTEN"


Wenn gestresste Arbeitnehmer digital entgiftet werden

Viele Studierende und Arbeitnehmer klagen über Stress – ausgelöst durch ständige Erreichbarkeit. In Smartphone-freien Seminaren sollen sie lernen, ihre Kreativität und Produktivität wiederzugewinnen.

CNN Health • A bad work environment can be bad for your health International Edition

A bad work environment can be bad for your health

By Daniela Emanuel, CNN
Updated 0800 GMT (1600 HKT) August 22, 2017



News & buzz

- Families of young people with autism struggle with mental health...
- FBI docs paint disturbing portrait of Sandy Hook shooter Adam...

Informationsflut und ständige Erreichbarkeit



Die Informationsflut verändert das Gehirn Colourbox.de

Den Dauerstress hält das Gehirn kaum aus

Smartphones ermöglichen rund um die Uhr Infos und Kontakt zur ganzen Welt. Die ständige Erreichbarkeit stresst Arbeitnehmer. Schlimmer noch: Die Informationsflut kann krank machen und das Gehirn verändern. Jeder vierte Arbeitnehmer in Deutschland kennt den Chef-Kontakt in der Freizeit inzwischen.

Dienstag, 12.06.2012, 13:23 · von FOCUS-Online

Wirtschafts Woche

16. Oktober 2015

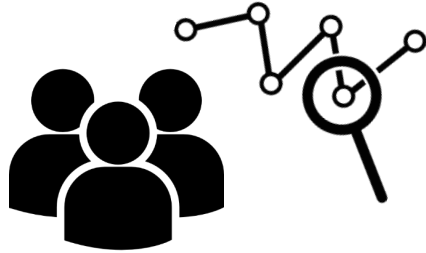
Digitalisierung der Arbeitswelt

Unternehmen schulen ihre Mitarbeiter zu wenig

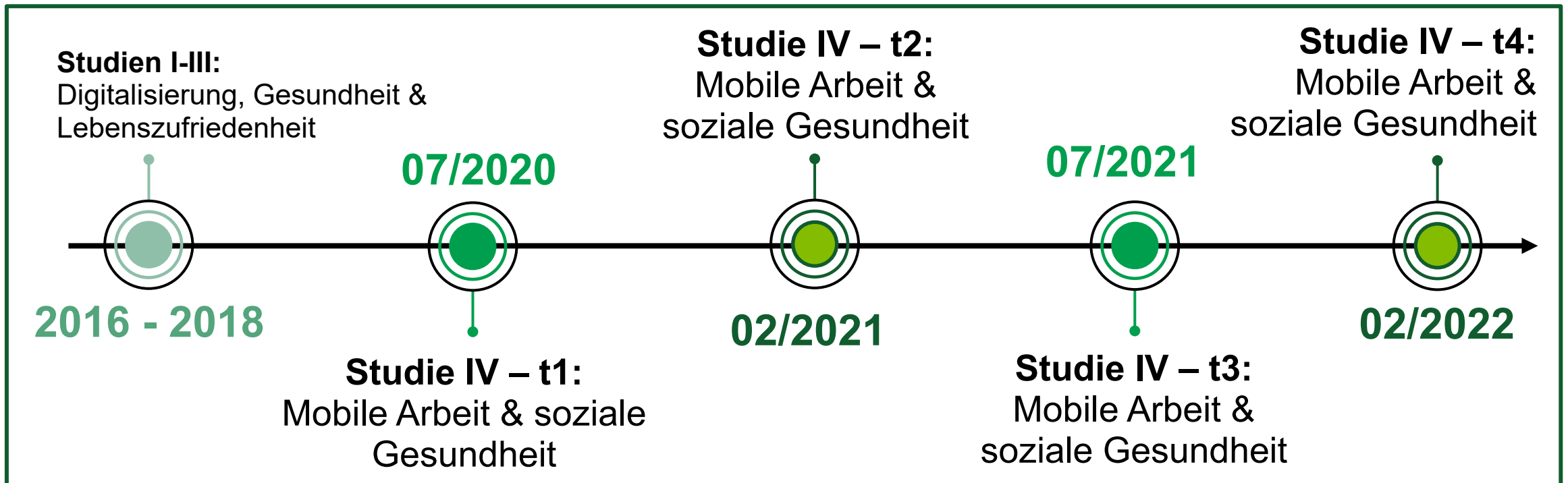
In acht von zehn Unternehmen gehören virtuelle Meetings und Online-Brainstorming mittlerweile zum Alltag. Dafür brauchen die Mitarbeiter auch neue Kompetenzen – doch die Firmen bieten kaum Trainings an.

1. Informationen zur Studie: Digitalisierung und Gesundheit

Erste bevölkerungsrepräsentative Längsschnittstudie zum Thema



- **Bevölkerungsrepräsentative Daten:** Volljährige Beschäftigte mit Internetzugang in Deutschland (n=8.000)
- **Longitudinales** Studiendesign (5 von 11 Messzeitpunkten)
- Untersuchung von **Entwicklungen** und **Wirkungen** über die Zeit

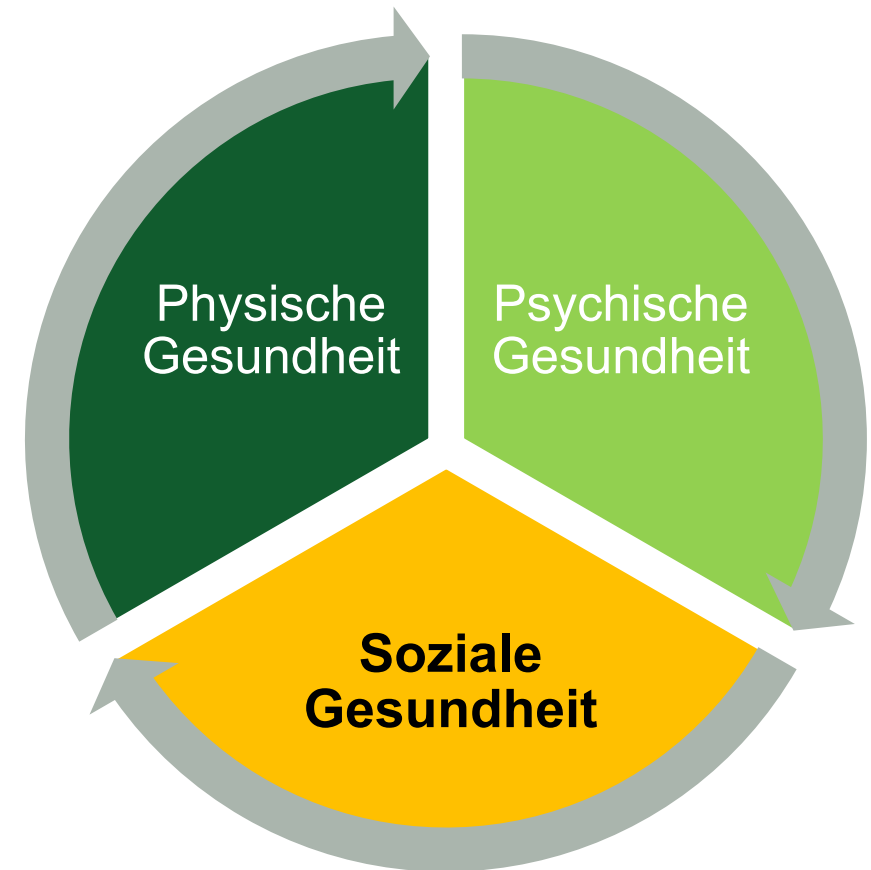


1. Begriffserklärung

Studie «social health@work»

Soziale Gesundheit am Arbeitsplatz

- beschreibt einen **Zustand des sozialen Wohlbefindens** im Arbeitskontext, bei welchem Personen **gesunde Verhaltensweisen** und **Arbeitsbeziehungen** entwickeln und nutzen
- besonders relevant im **Spannungsfeld** von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung
- steht in einem **Wechselverhältnis** mit der physischen und psychischen Gesundheit



Agenda

1

Überblick über die Studie

2

Status Quo der mobilen Arbeit in Deutschland

3

Mobile Arbeit als Chance & Herausforderung

4

Mobile Arbeit gesund gestalten

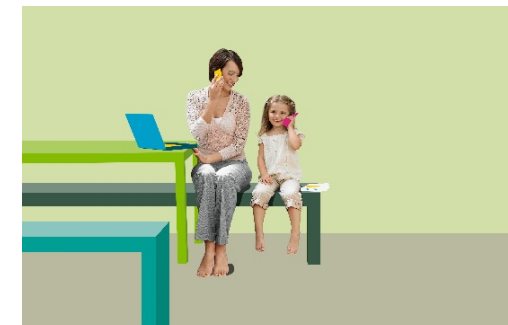
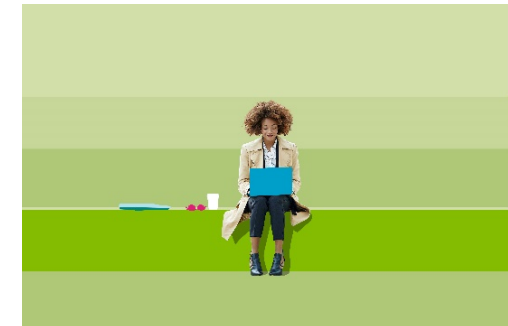
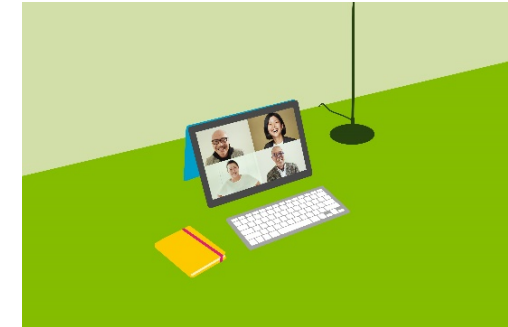
A. Navigieren – Was jeder selbst tun kann

B. Inkludieren und koordinieren – Was Teams tun können

C. Orchestrieren – Was die Organisation tun kann

5

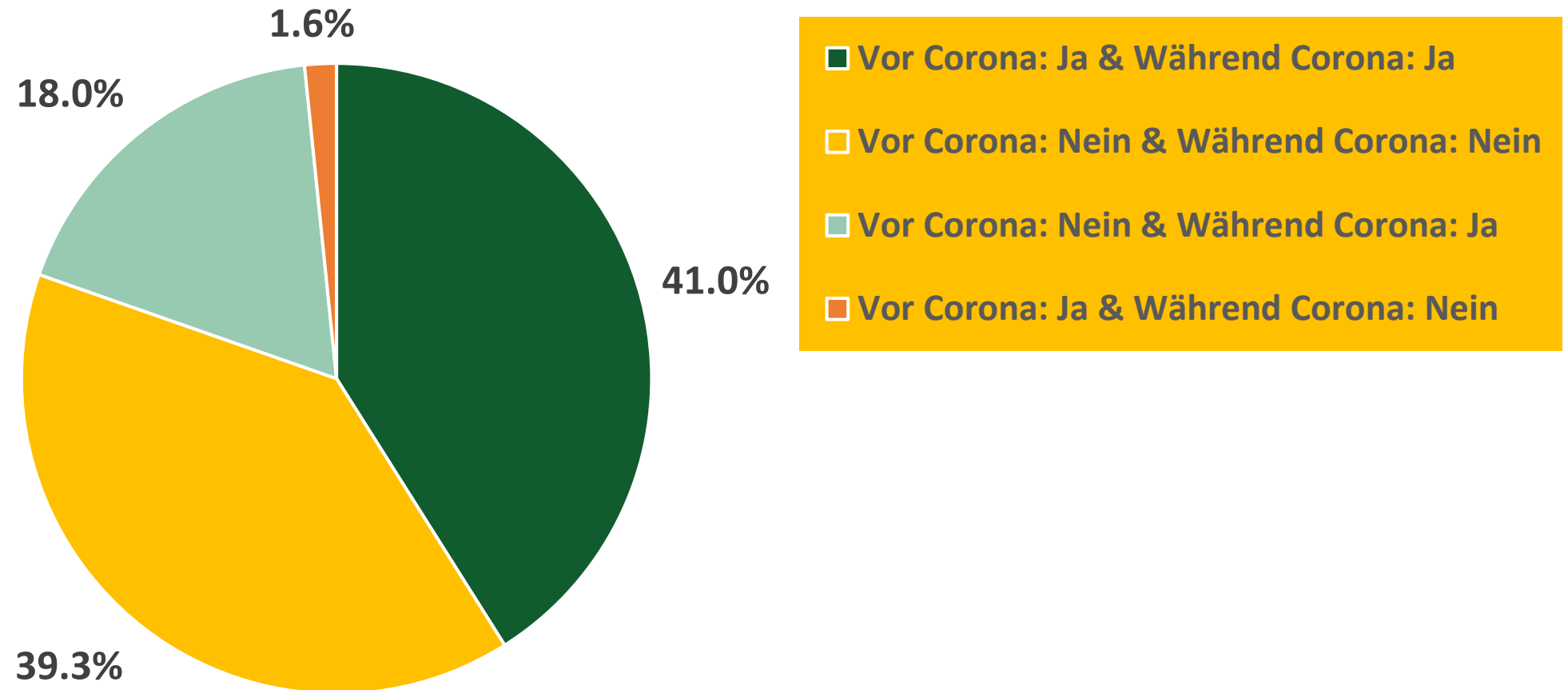
Zusammenfassung und Diskussion



2. Mobile Arbeit in Deutschland

Mobile Arbeit in Zeiten von Corona

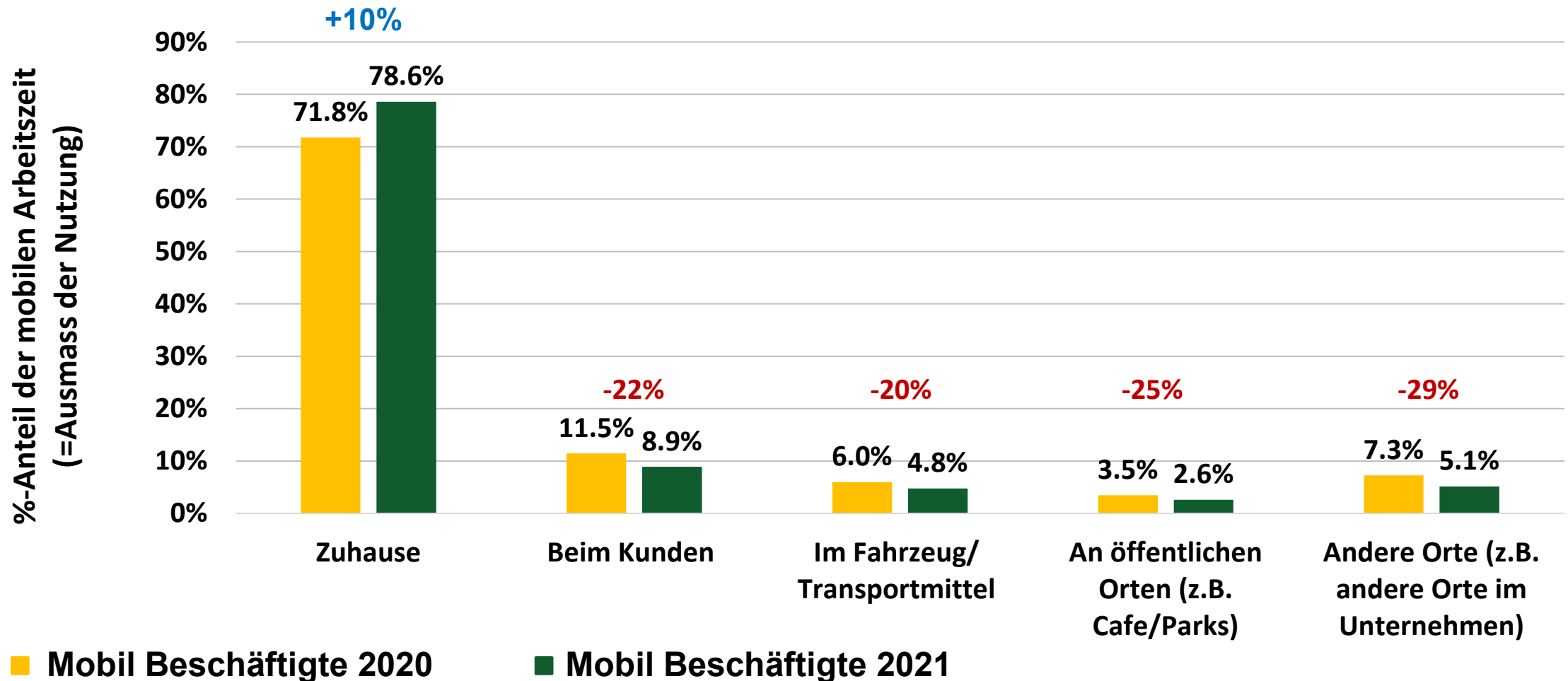
Verteilung der Beschäftigten nach mobiler Arbeit vor und während Corona:



2. Mobile Arbeit in Deutschland

Zeitliche Nutzung mobiler Arbeitsorte

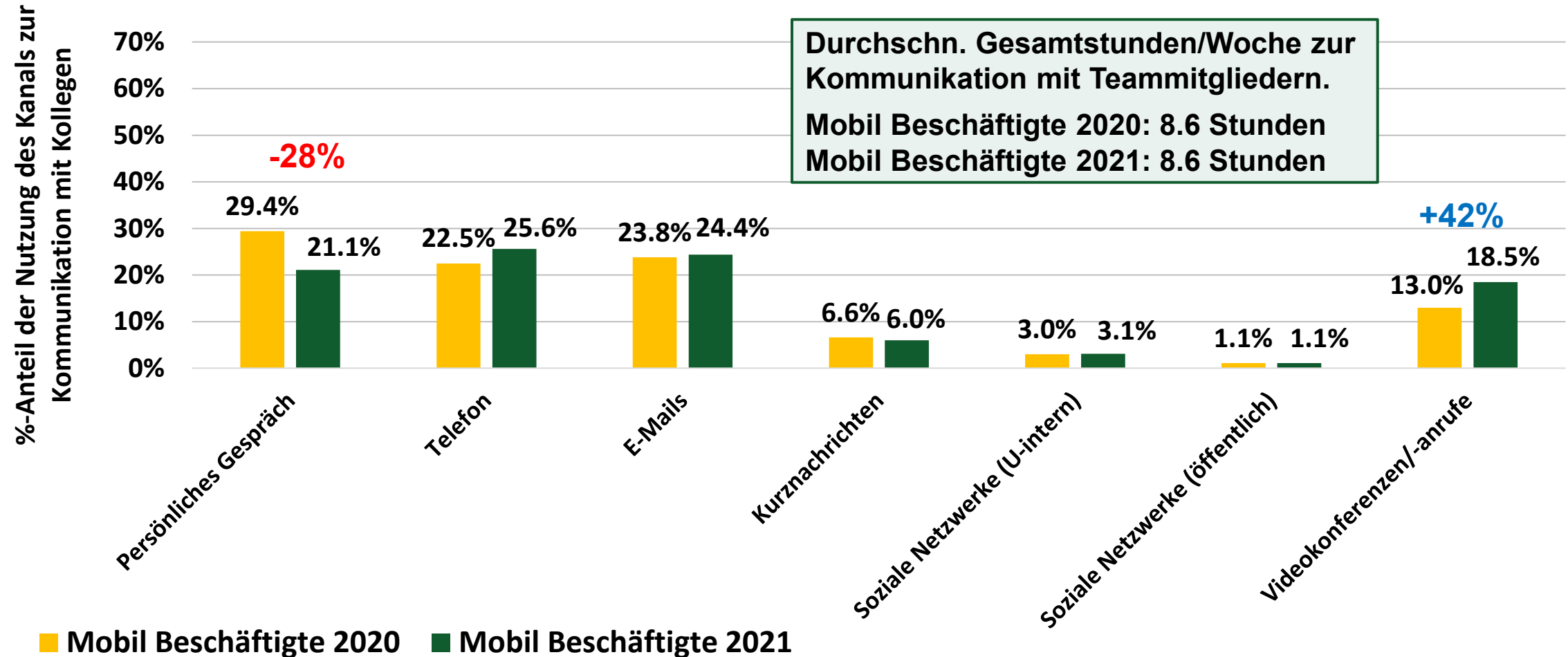
Durchschnittliche zeitliche Nutzung (in Prozent) der mobilen Arbeitsorte der Befragten in Deutschland (Overlap Sample):



2. Mobile Arbeit in Deutschland

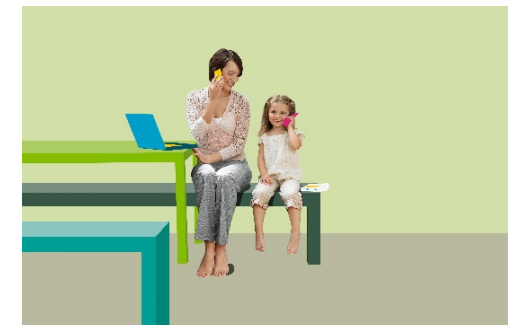
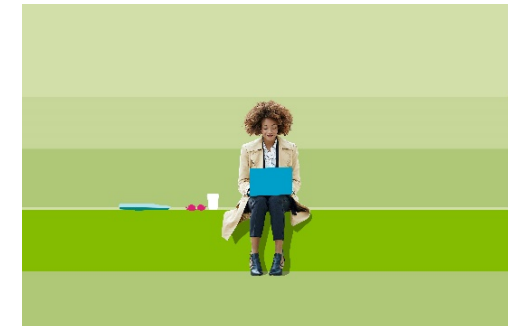
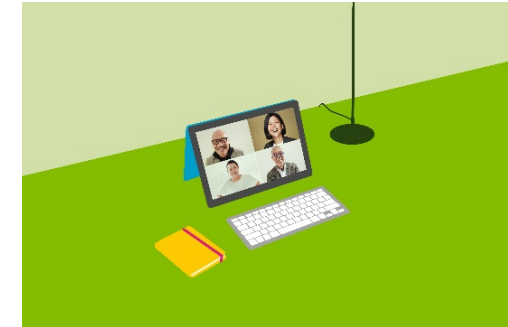
Kommunikationskanäle während mobiler Arbeit

Durchschnittliche Nutzung unterschiedlicher Kommunikationskanäle bei mobil und nicht mobil Beschäftigten (Overlap Sample):



Agenda

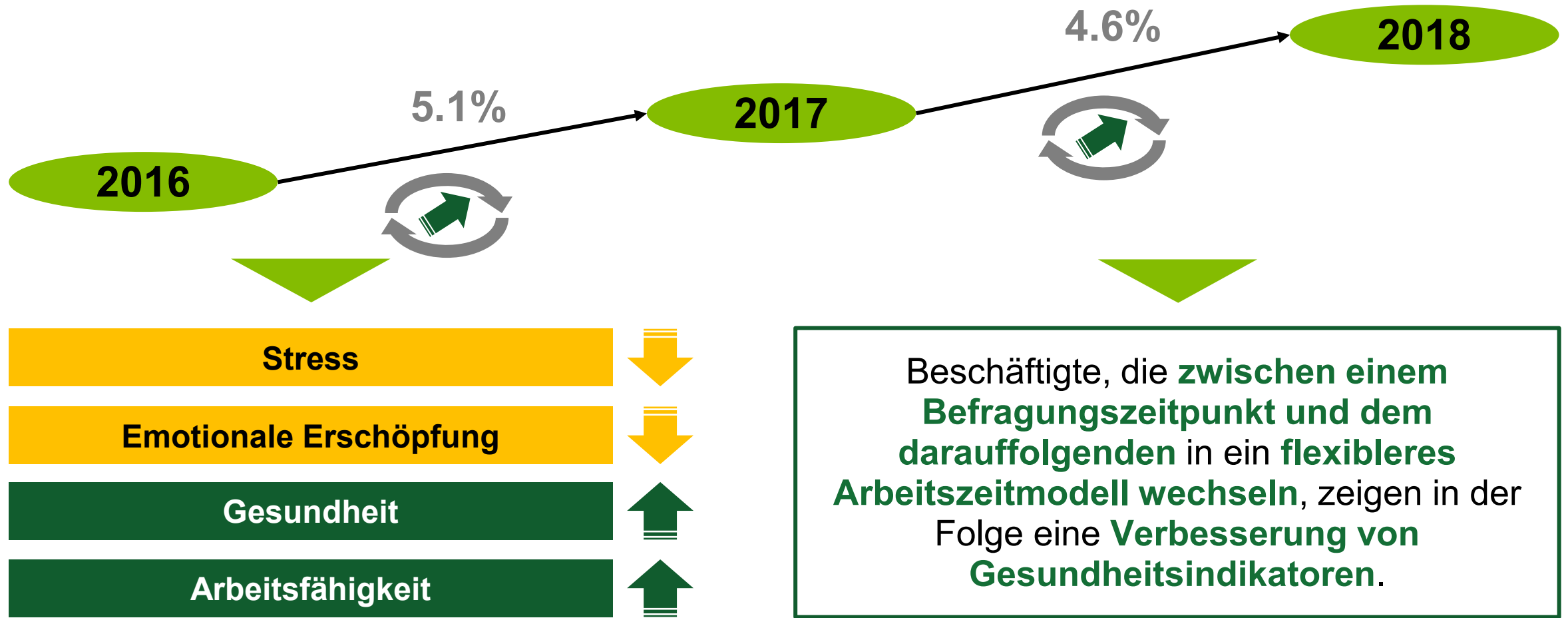
1	Überblick über die Studie
2	Status Quo der mobilen Arbeit in Deutschland
3	Mobile Arbeit als Chance & Herausforderung
4	Mobile Arbeit gesund gestalten
	A. Navigieren – Was jeder selbst tun kann
	B. Inkludieren und koordinieren – Was Teams tun können
	C. Orchestrieren – Was die Organisation tun kann
5	Zusammenfassung und Diskussion



3. Chancen & Herausforderungen mobiler Arbeit

Wechsel in flexiblere Modelle wirkt positiv auf Gesundheitswahrnehmung

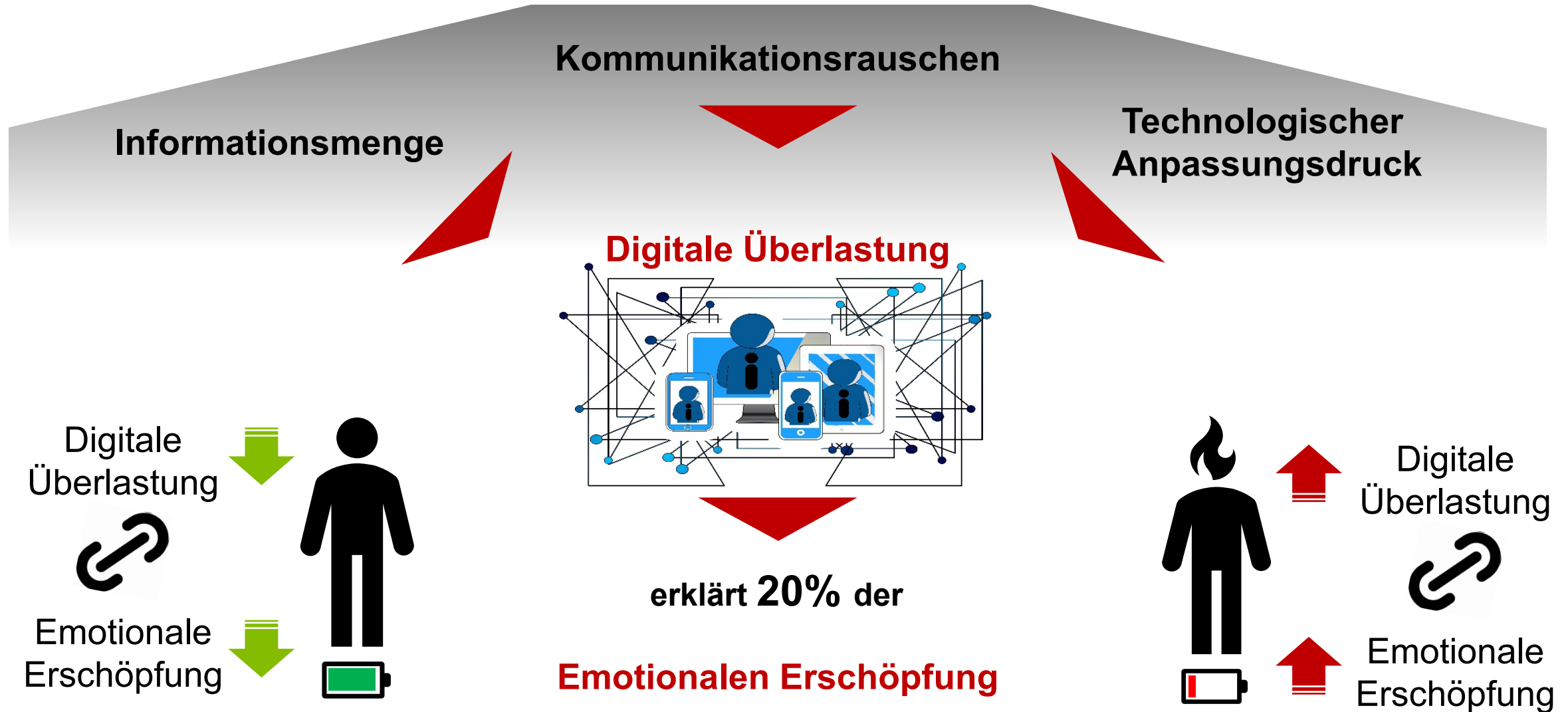
Anteil der Beschäftigten mit Wechsel in ein flexibleres Arbeitszeitmodell ¹⁾



¹⁾ %-Anteil in Bezug auf die Gesamtpopulation des vorherigen Befragungszeitpunkts [Analysemethode: Paneldatenmodell mit festen Effekten]

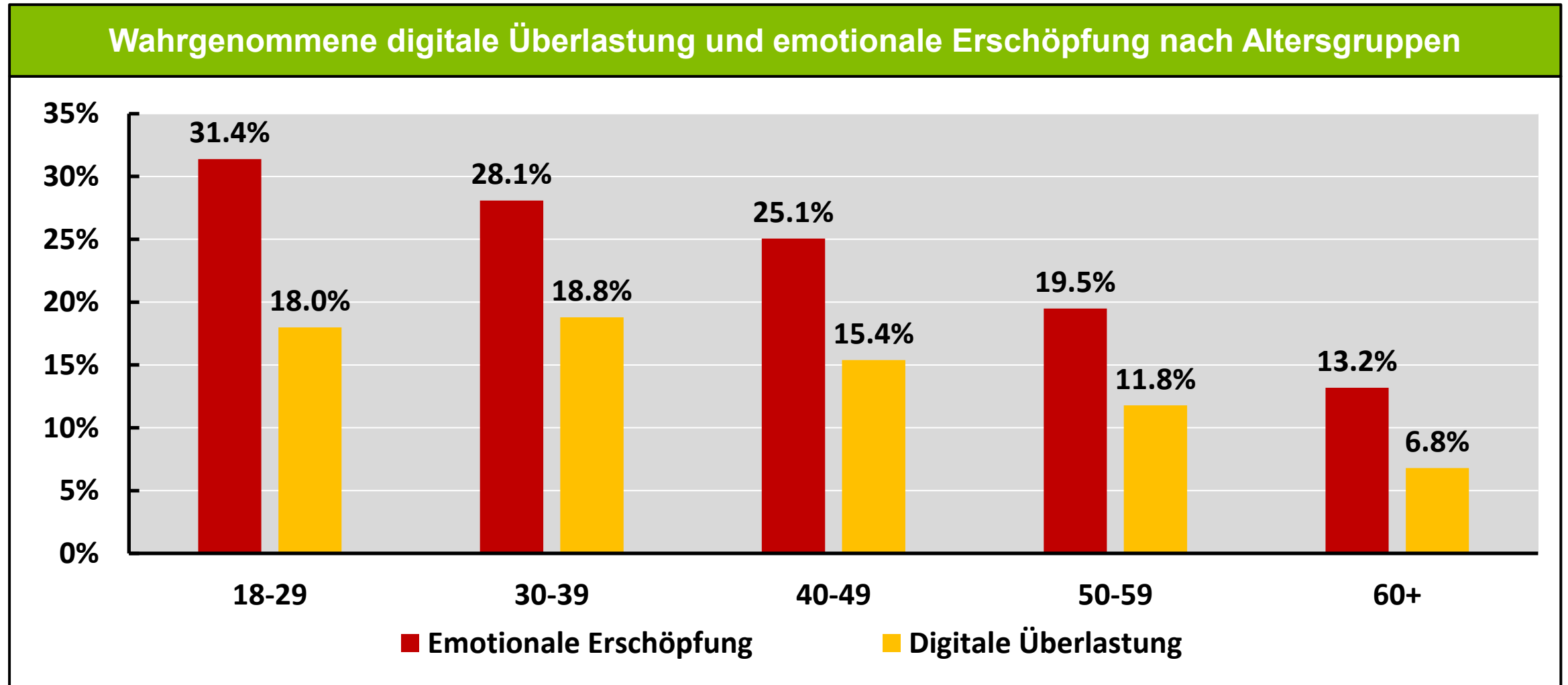
3. Chancen & Herausforderungen mobiler Arbeit

Digitale Überlastung erklärt das Maß der Emotionalen Erschöpfung zu 20%



3. Chancen & Herausforderungen mobiler Arbeit

Digitale Überlastung: Junge Beschäftigte sind stärker betroffen

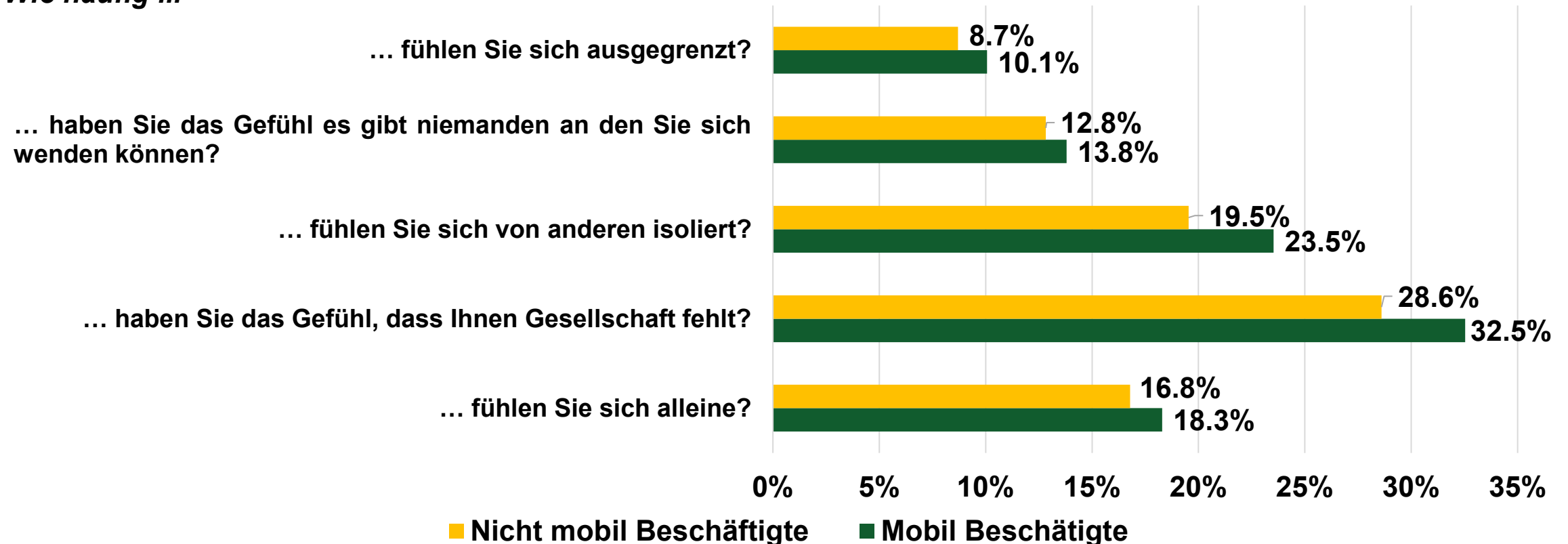


3. Chancen & Herausforderungen mobiler Arbeit

Einsamkeit: Mobile Beschäftigte sind eher betroffen

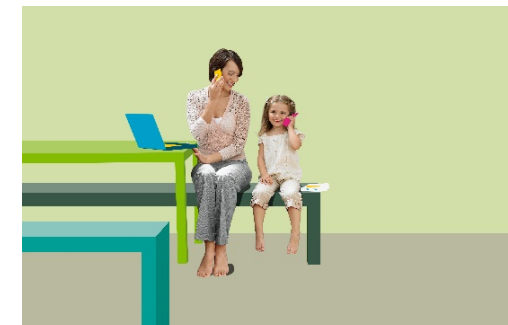
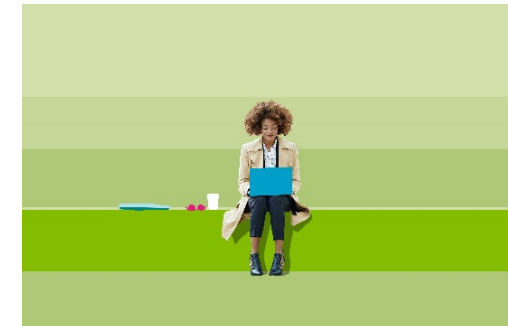
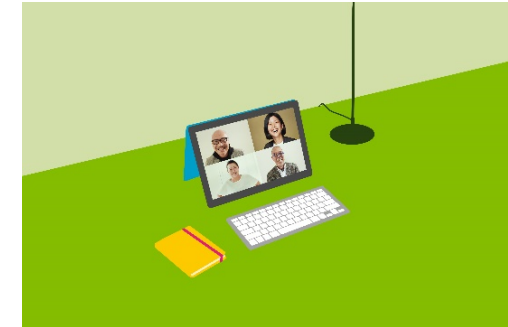
Anteil mit Angabe «häufig/immer» von mobil und nicht mobil Beschäftigten

Wie häufig ...



Agenda

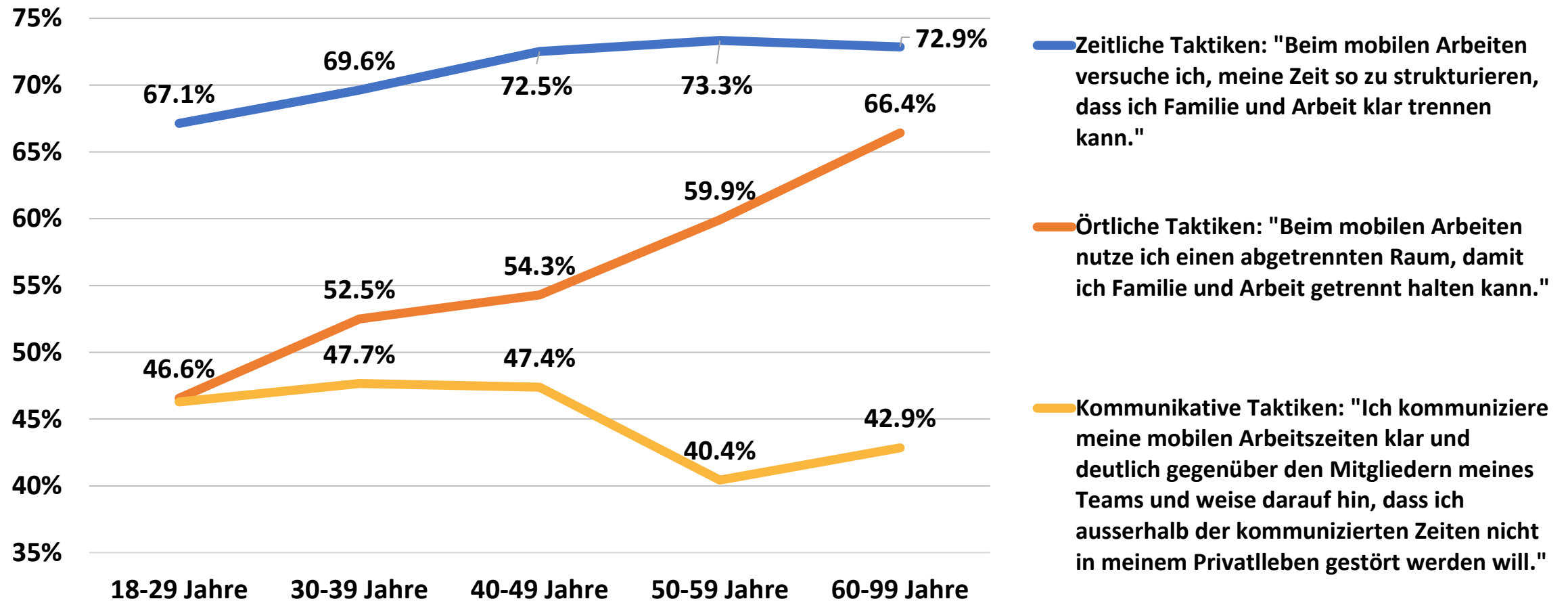
1	Überblick über die Studie
2	Status Quo der mobilen Arbeit in Deutschland
3	Mobile Arbeit als Chance & Herausforderung
4	Mobile Arbeit gesund gestalten
	A. Navigieren – Was jeder selbst tun kann
	B. Inkludieren und koordinieren – Was Teams tun können
	C. Orchestrieren – Was die Organisation tun kann
5	Zusammenfassung und Diskussion



4A. Individuum: Navigieren

Grenzmanagement-Taktiken (1/2)

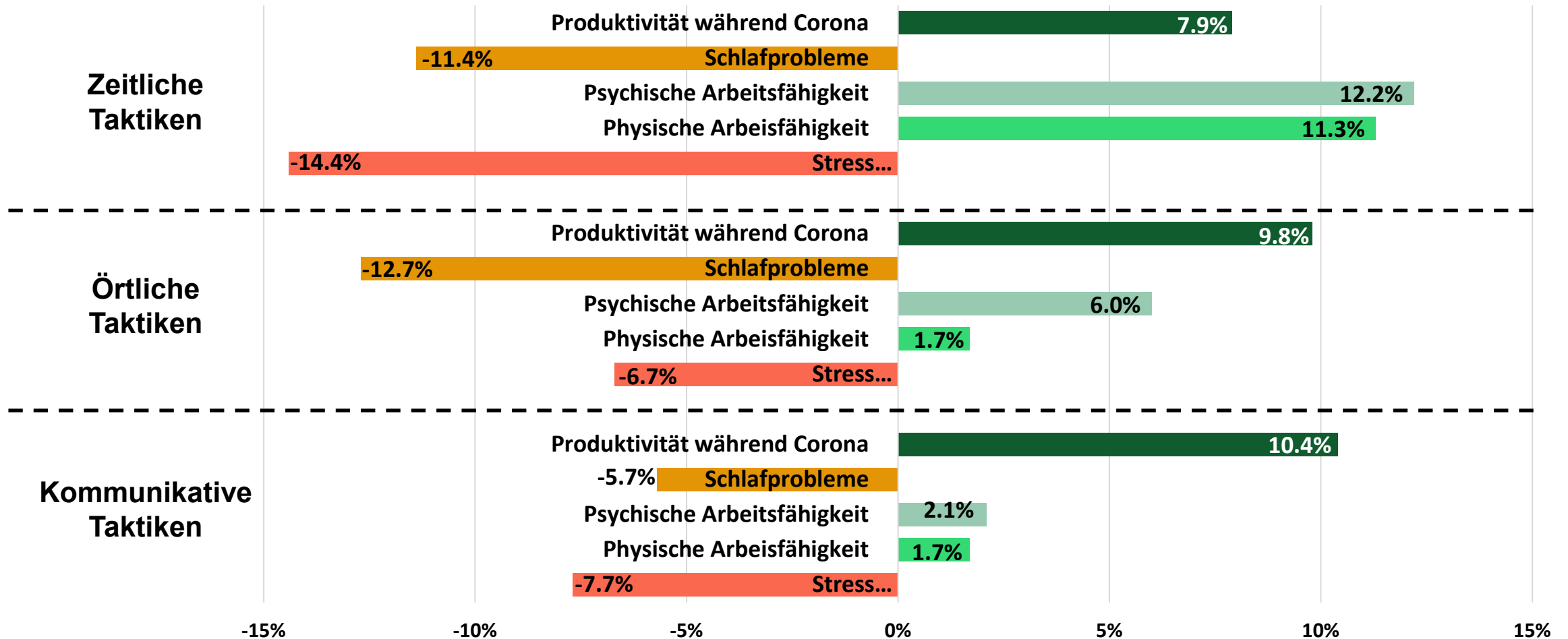
Anteil der mobilen Beschäftigten mit Zustimmung zu Aussagen der Grenzmanagement-Taktiken nach Altersgruppen:



4A. Individuum: Navigieren

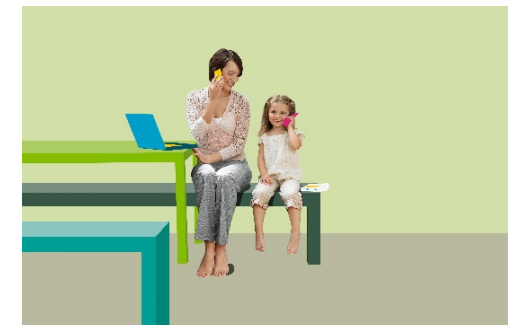
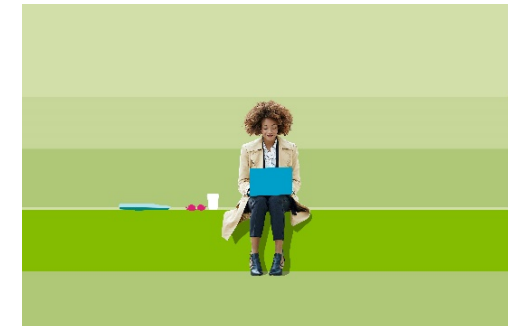
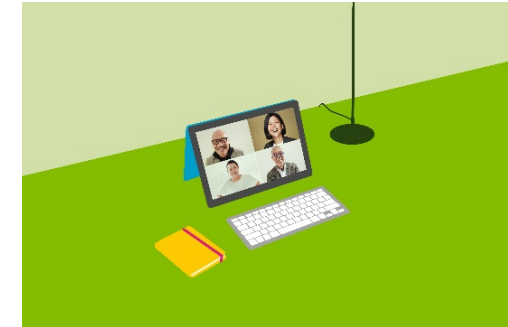
Grenzmanagement-Taktiken (2/2)

Gesundheit & Performanz von mobilen Beschäftigten mit stark ausgeprägten Grenzmanagement-Taktiken



Agenda

1	Überblick über die Studie
2	Status Quo der mobilen Arbeit in Deutschland
3	Mobile Arbeit als Chance & Herausforderung
4	Mobile Arbeit gesund gestalten
	A. Navigieren – Was jeder selbst tun kann
	B. Inkludieren und koordinieren – Was Teams tun können
	C. Orchestrieren – Was die Organisation tun kann
5	Zusammenfassung und Diskussion

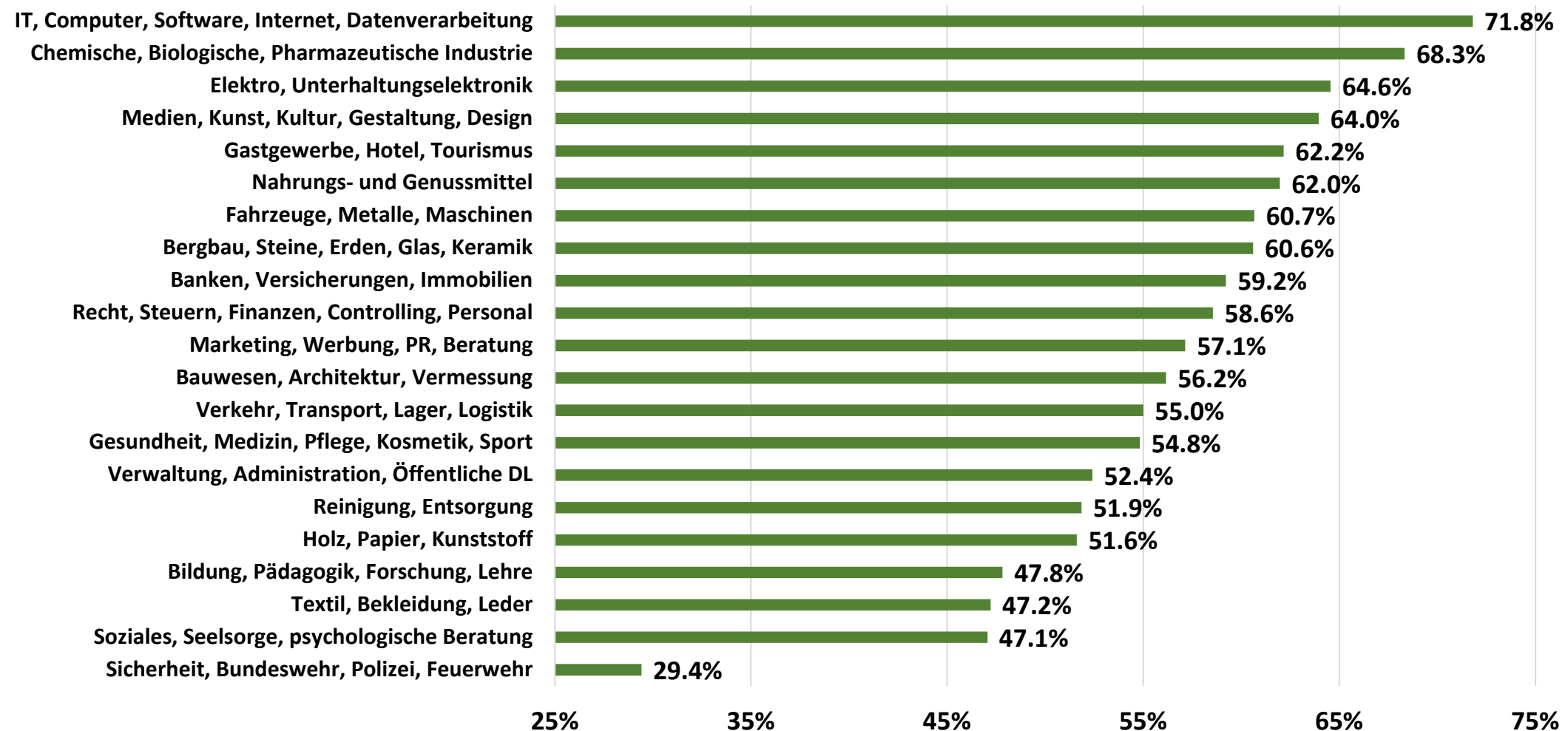


4B. Team: Inkludieren und Koordinieren

Virtuelle Führungsfähigkeiten der Führungskraft (1/2)

Anteil der mobilen Beschäftigten je Branche mit Zustimmung zur Aussage:

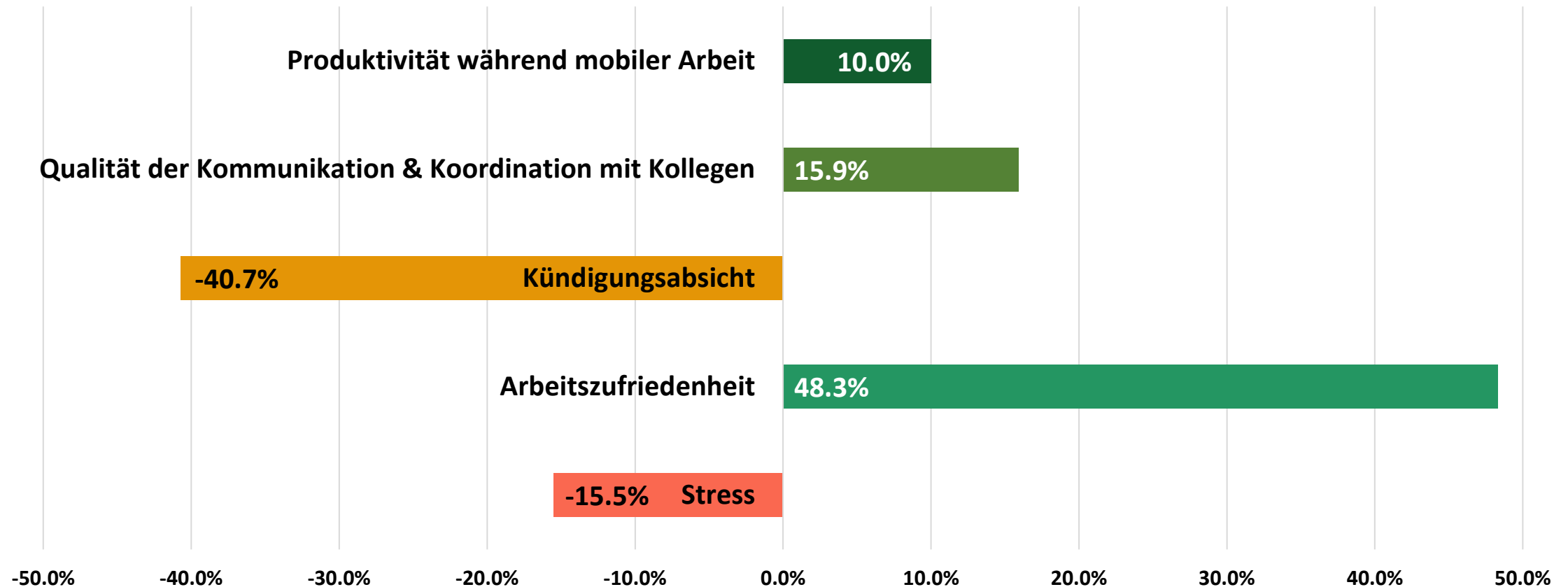
"Meine direkte Führungskraft nutzt Technologien effektiv für die virtuelle Kommunikation mit den Mitgliedern unseres Teams."



4B. Team: Inkludieren und Koordinieren

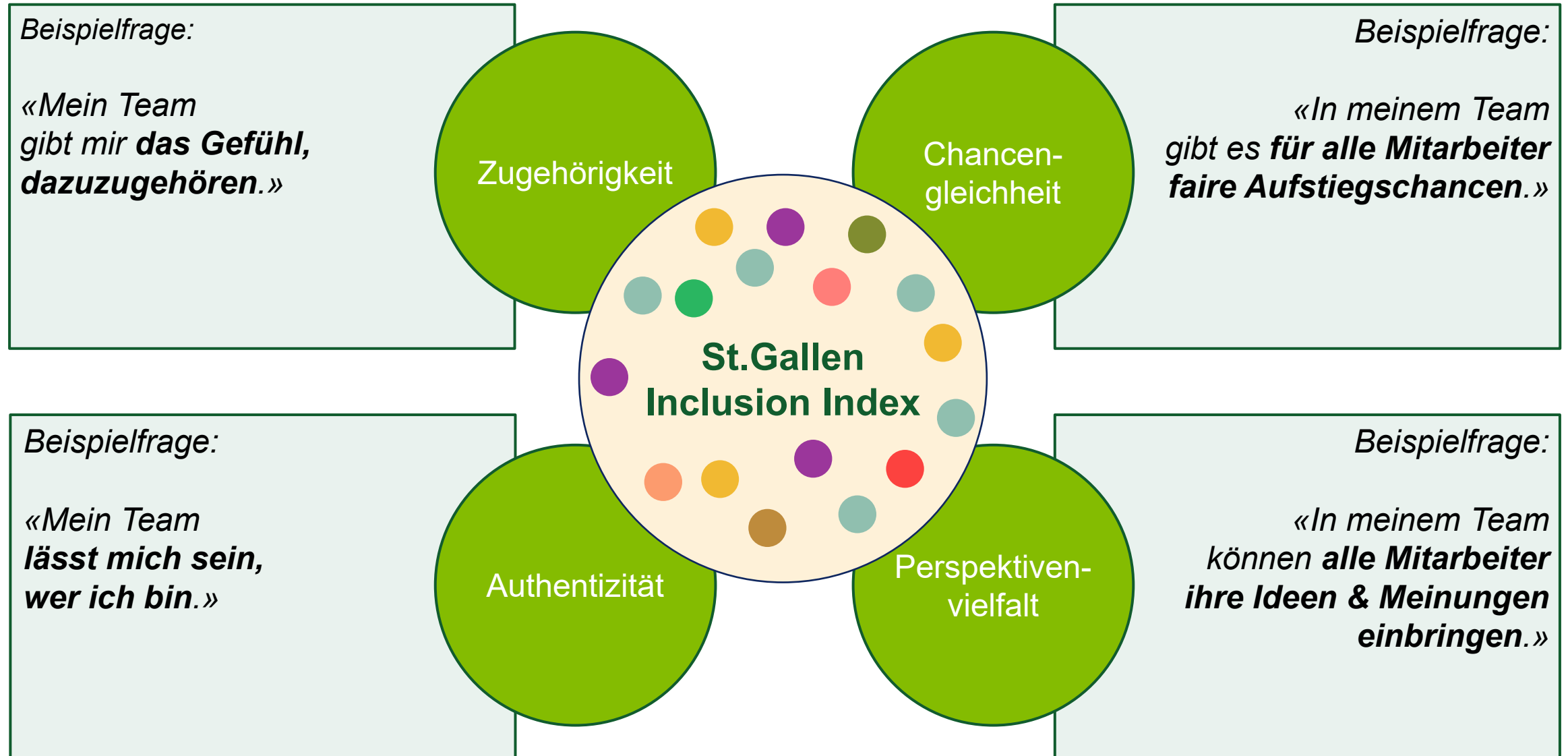
Virtuelle Führungsfähigkeiten der Führungskraft (2/2)

Gesundheit & Performanz von mobilen Beschäftigten, die bei ihrer direkten Führungskraft ausgeprägte virtuelle Führungsfähigkeiten wahrnehmen



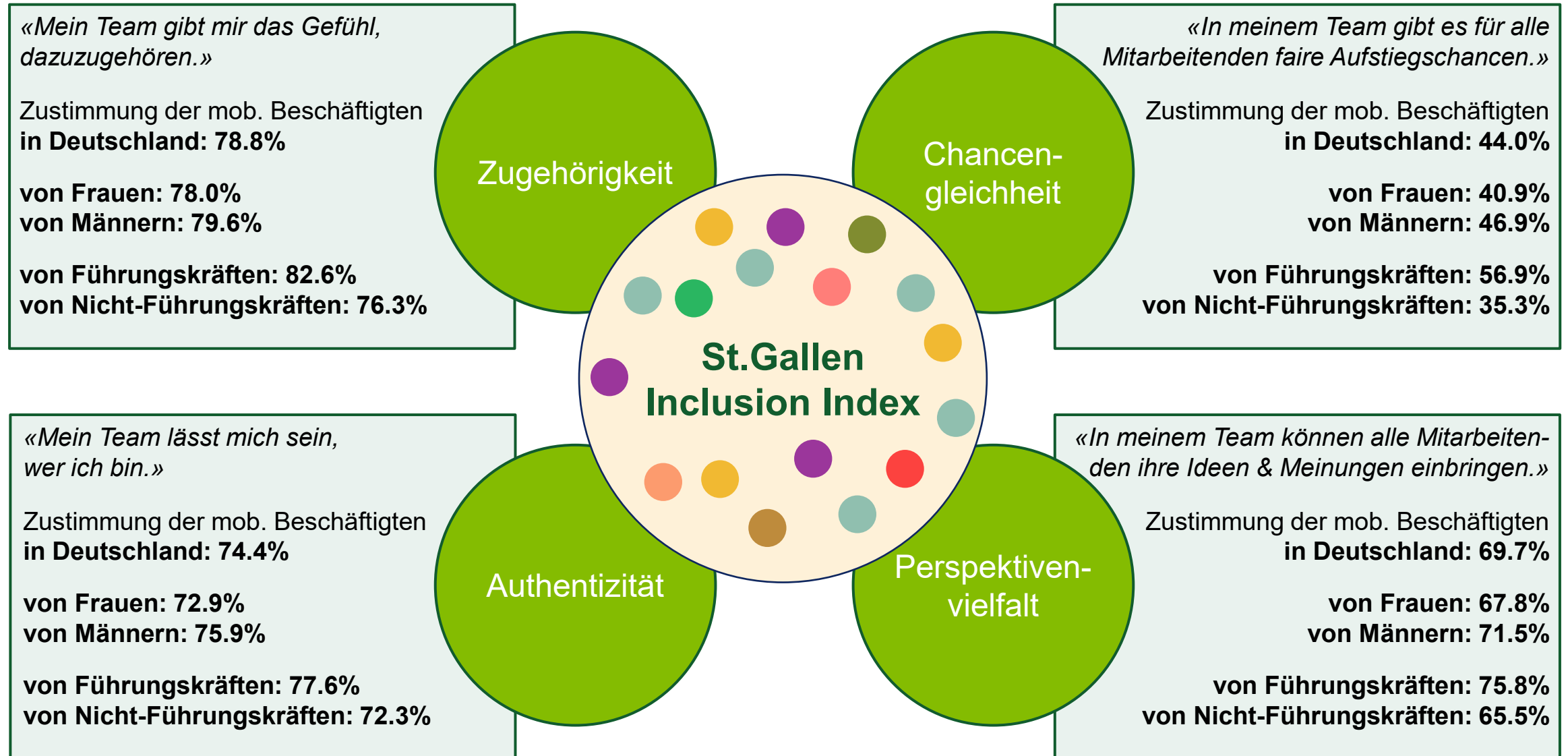
4B. Team: Inkludieren und Koordinieren

Inklusionsklima im Team (1/4)



4B. Team: Inkludieren und Koordinieren

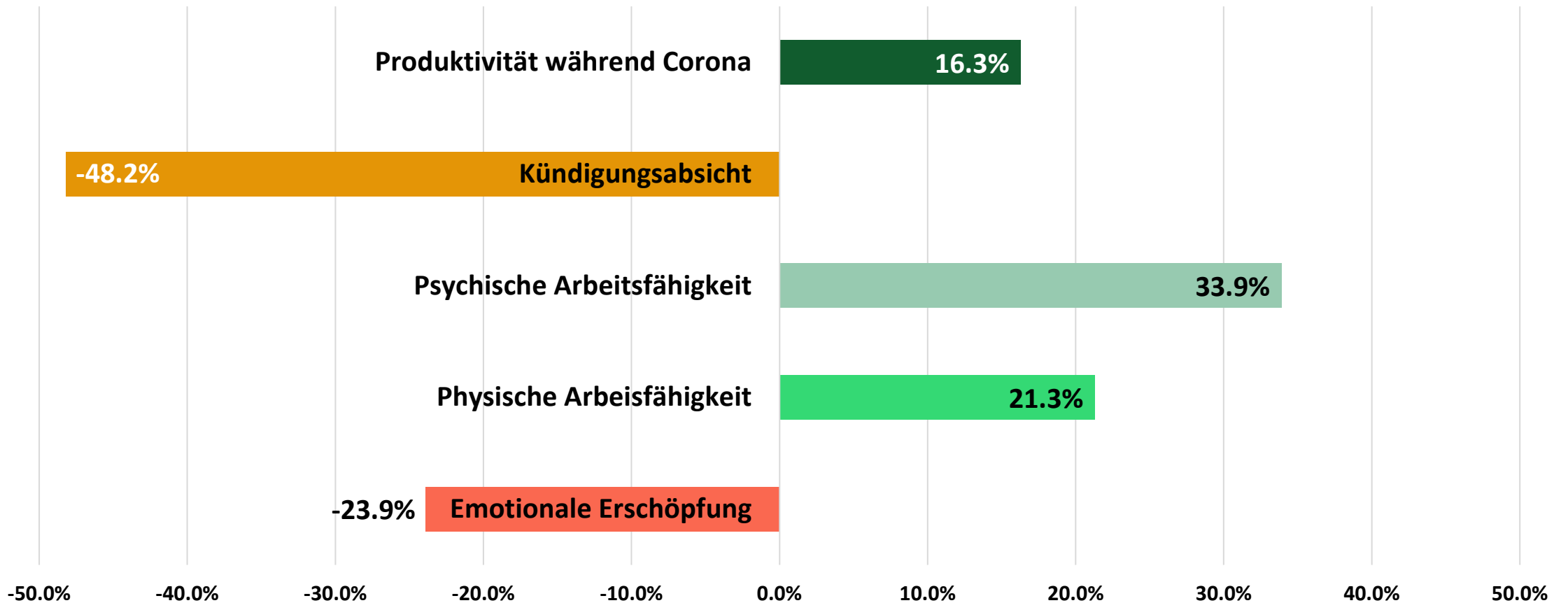
Inklusionsklima im Team (2/4)



4B. Team: Inkludieren und Koordinieren

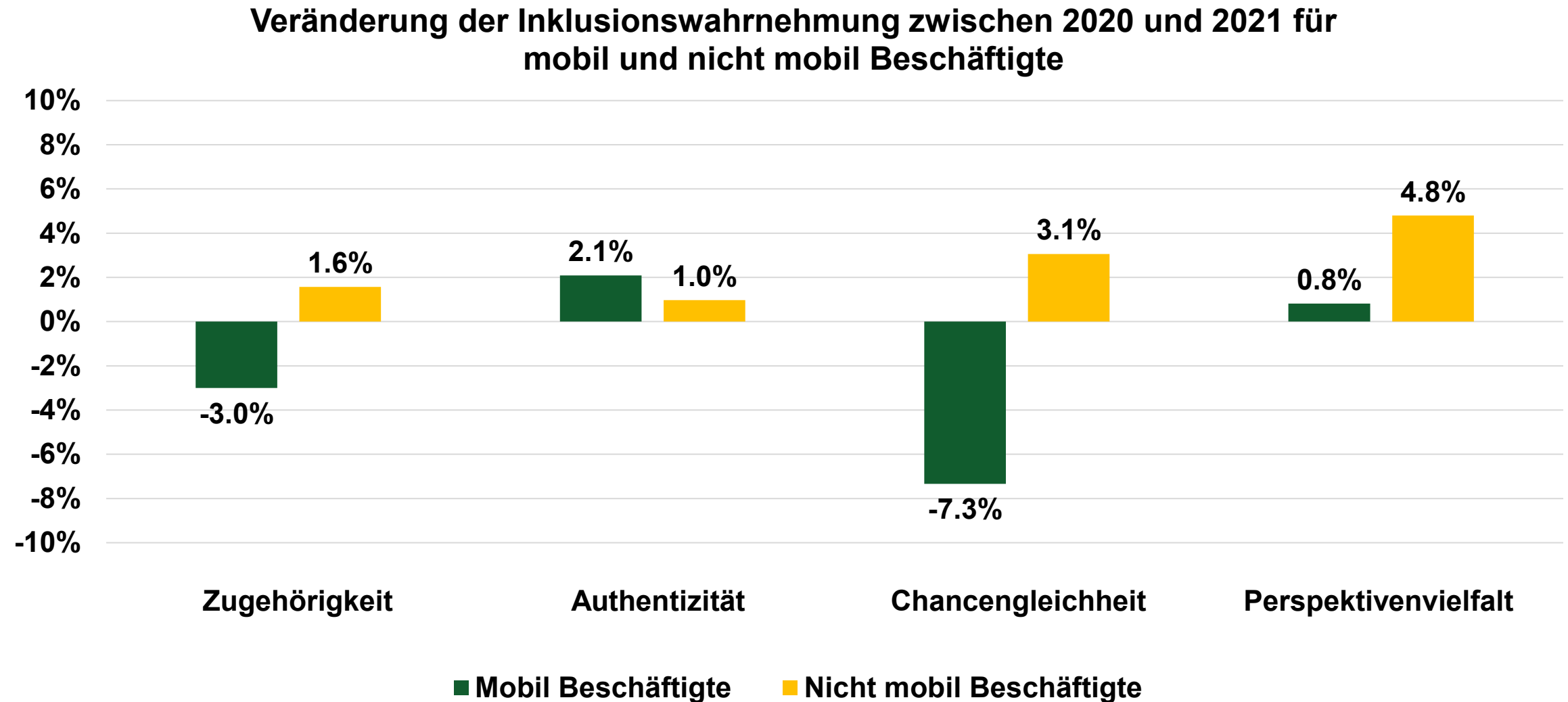
Inklusionsklima im Team (3/4)

Gesundheit & Performanz von mobilen Beschäftigten mit hoch ausgeprägtem Inklusionsempfinden nach St.Gallen Inclusion Index



4B. Team: Inkludieren und Koordinieren

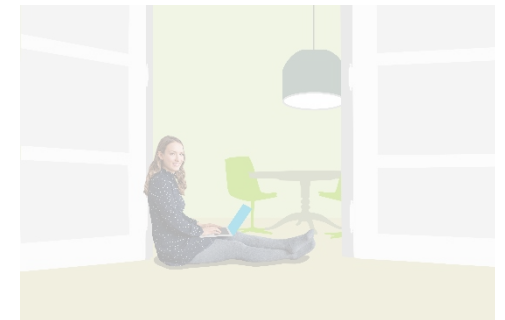
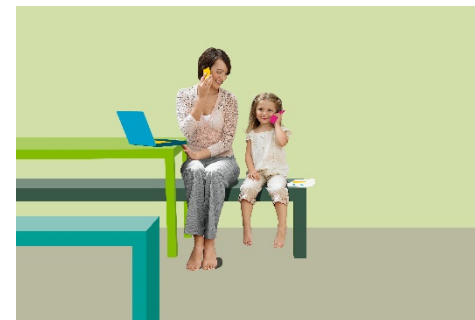
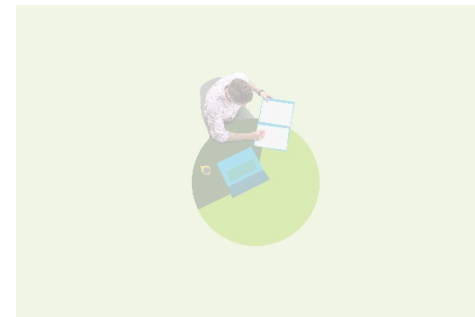
Inklusionsklima im Team (4/4)



4B. Team: Inkludieren und Koordinieren

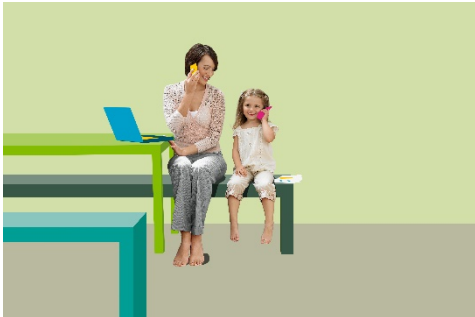
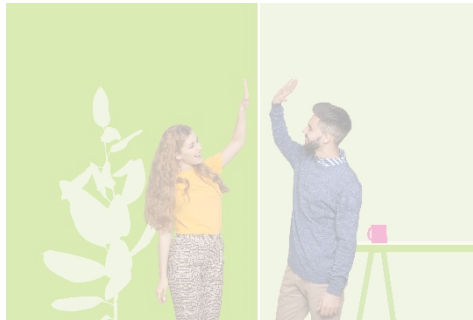
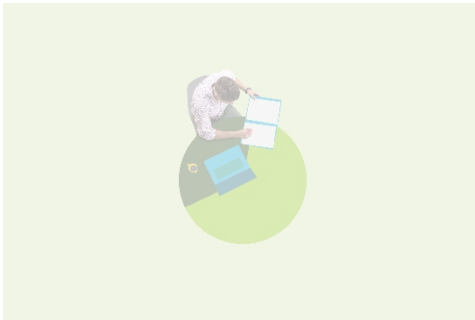
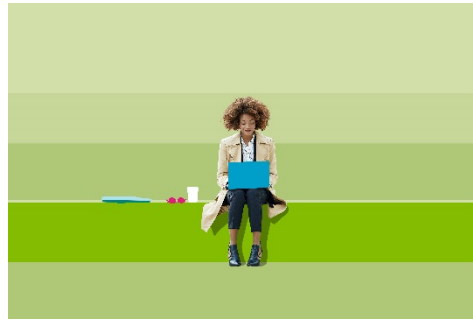
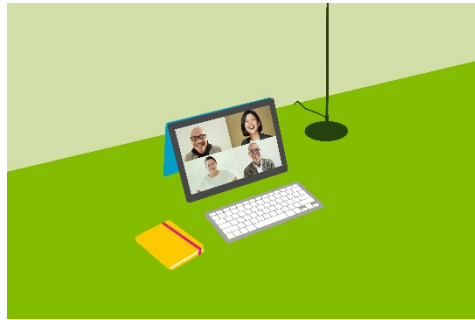
Konkrete Tipps zur Förderung von Authentizität und Zugehörigkeit (1/2)

- Zeigen Sie **echtes Interesse** an den Menschen in Ihrem Team und zeigen Sie ernst gemeinte **Wertschätzung**
- Ermutigen Sie alle dazu, sie selbst zu sein und auch dazu, **individuelle Bedürfnisse** offenzulegen (z.B. in Bezug auf gesundheitliche Einschränkungen)
- Führen Sie **stärkenorientiert** und nutzen Sie die Vielfalt und Potenziale Ihrer Mitarbeitenden - schneiden Sie dafür **Rollen und Verantwortlichkeiten** bewusst neu zu
- Sorgen Sie für eine **bewusste Wahl** und einen **gute Passung** von Arbeitsort, -zeit und -tätigkeit



4B. Team: Inkludieren und Koordinieren

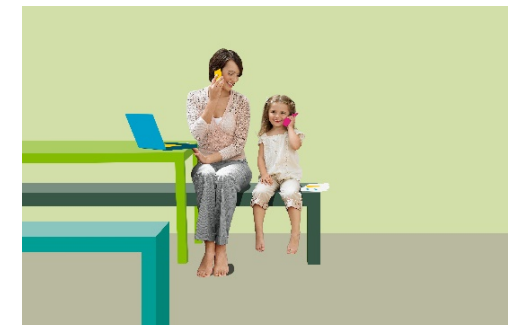
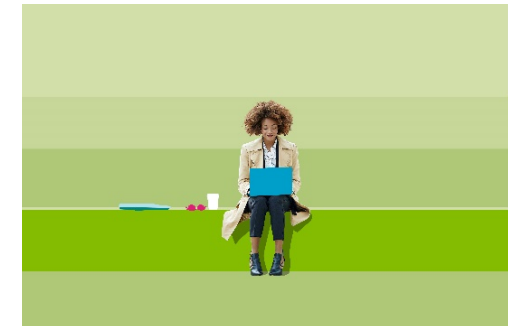
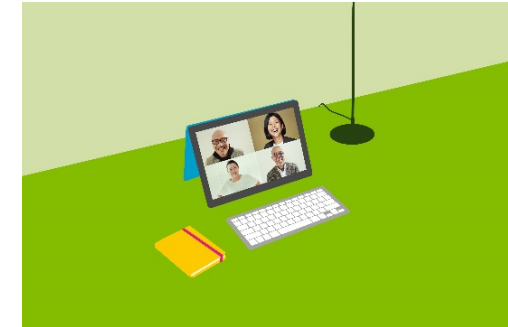
Konkrete Tipps zur Förderung von Authentizität und Zugehörigkeit (2/2)



- Sorgen Sie für eine **bewusste Medienwahl** (synchron/asynchron) und nutzen Sie passende Tools (z.B. Padlet, Miro, Mentimeter, etc.)
- Verwenden Sie **geeignete Diskussions- und Kreativitätsverfahren** (z.B. Silent-Brainstorming, aktives Involvieren ruhigerer Team-Mitglieder, etc.)
- Schaffen Sie auch im virtuellen Umfeld Möglichkeiten für **soziale Interaktionen** (z.B. gemeinsame Wochen-Check-Ins, Mittagspausen, Aperos, etc.)
- Setzen Sie auf ein **aktiv begleitetes Onboarding** bei neuen Mitarbeitenden

Agenda

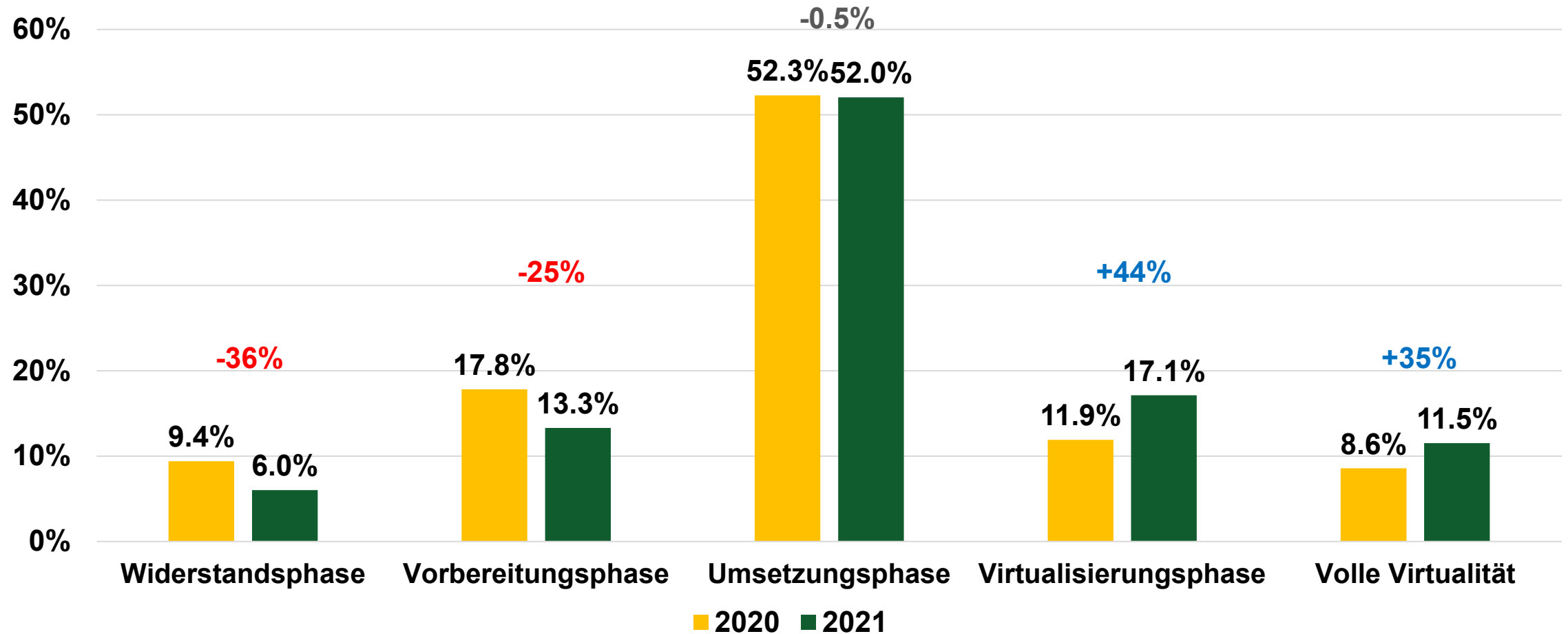
1	Überblick über die Studie
2	Status Quo der mobilen Arbeit in Deutschland
3	Mobile Arbeit als Chance & Herausforderung
4	Mobile Arbeit gesund gestalten
5	A. Navigieren – Was jeder selbst tun kann
	B. Inkludieren und koordinieren – Was Teams tun können
	C. Orchestrieren – Was die Organisation tun kann
5	Zusammenfassung und Diskussion



4C. Organisation: Orchestrieren

Organisationaler Reifegrad der Virtualität (1/2)

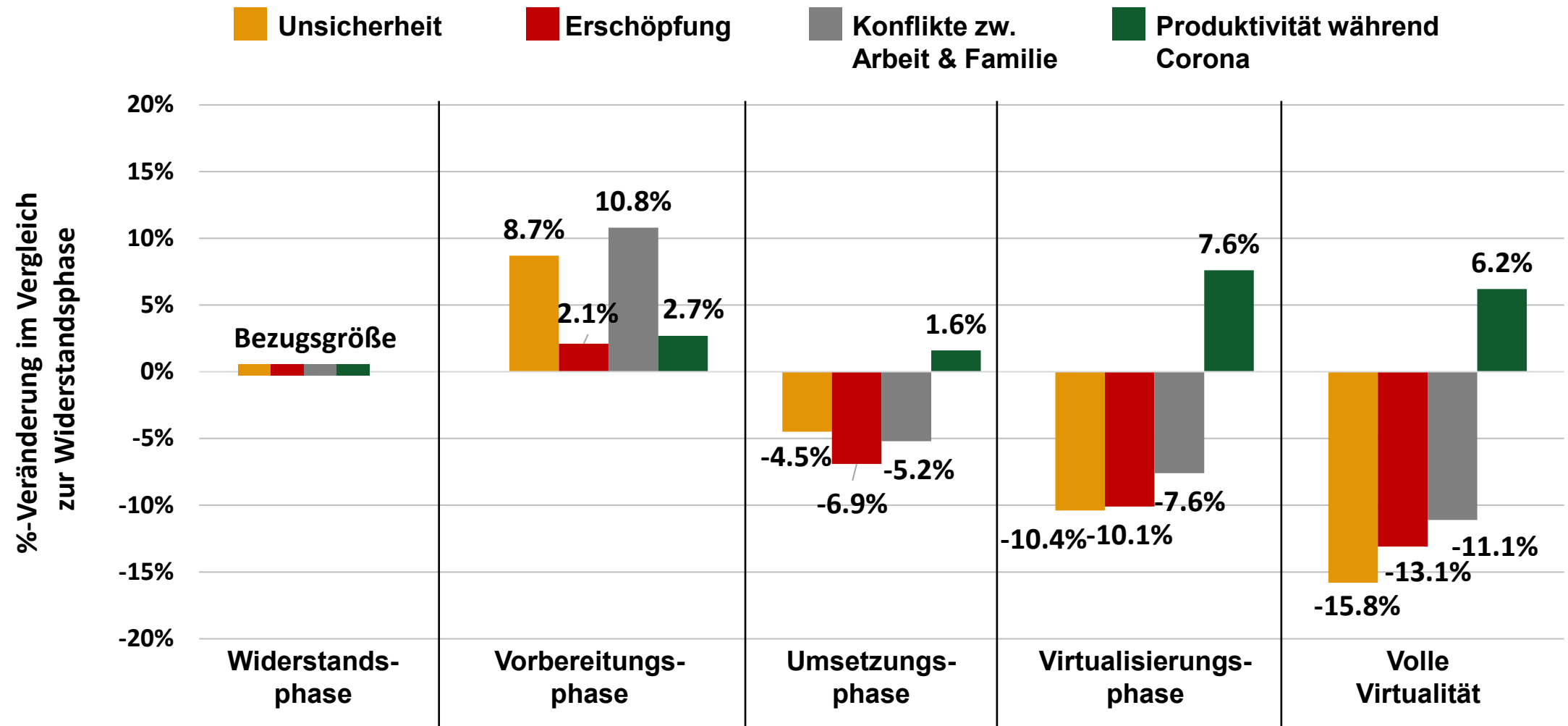
Organisationaler Reifegrad: Verteilung der mobil Beschäftigten in Deutschland (Overlap Sample)



4C. Organisation: Orchestrieren

Organisationaler Reifegrad der Virtualität (2/2)

Organisationaler Reifegrad der Virtualität: Zusammenhänge mit wichtigen Zielvariablen



Agenda

1

Überblick über die Studie

2

Status Quo der mobilen Arbeit in Deutschland

3

Mobile Arbeit als Chance & Herausforderung

4

Mobile Arbeit gesund gestalten

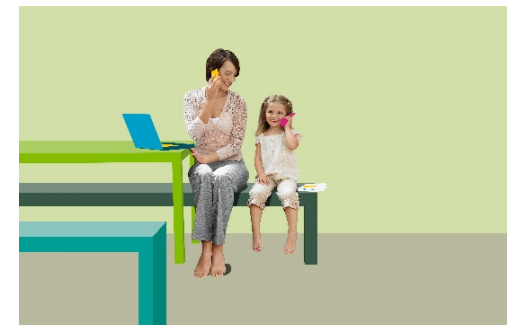
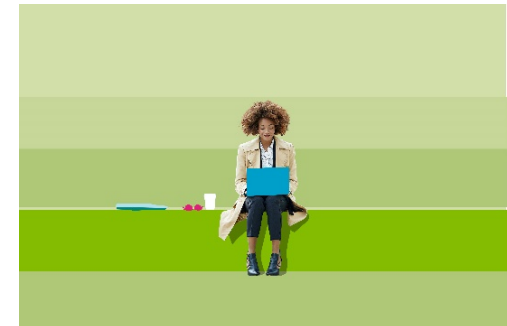
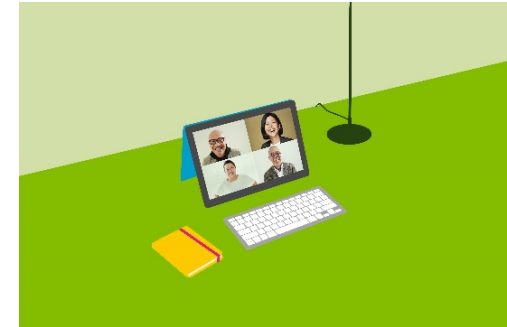
A. Navigieren – Was jeder selbst tun kann

B. Inkludieren und koordinieren – Was Teams tun können

C. Orchestrieren – Was die Organisation tun kann

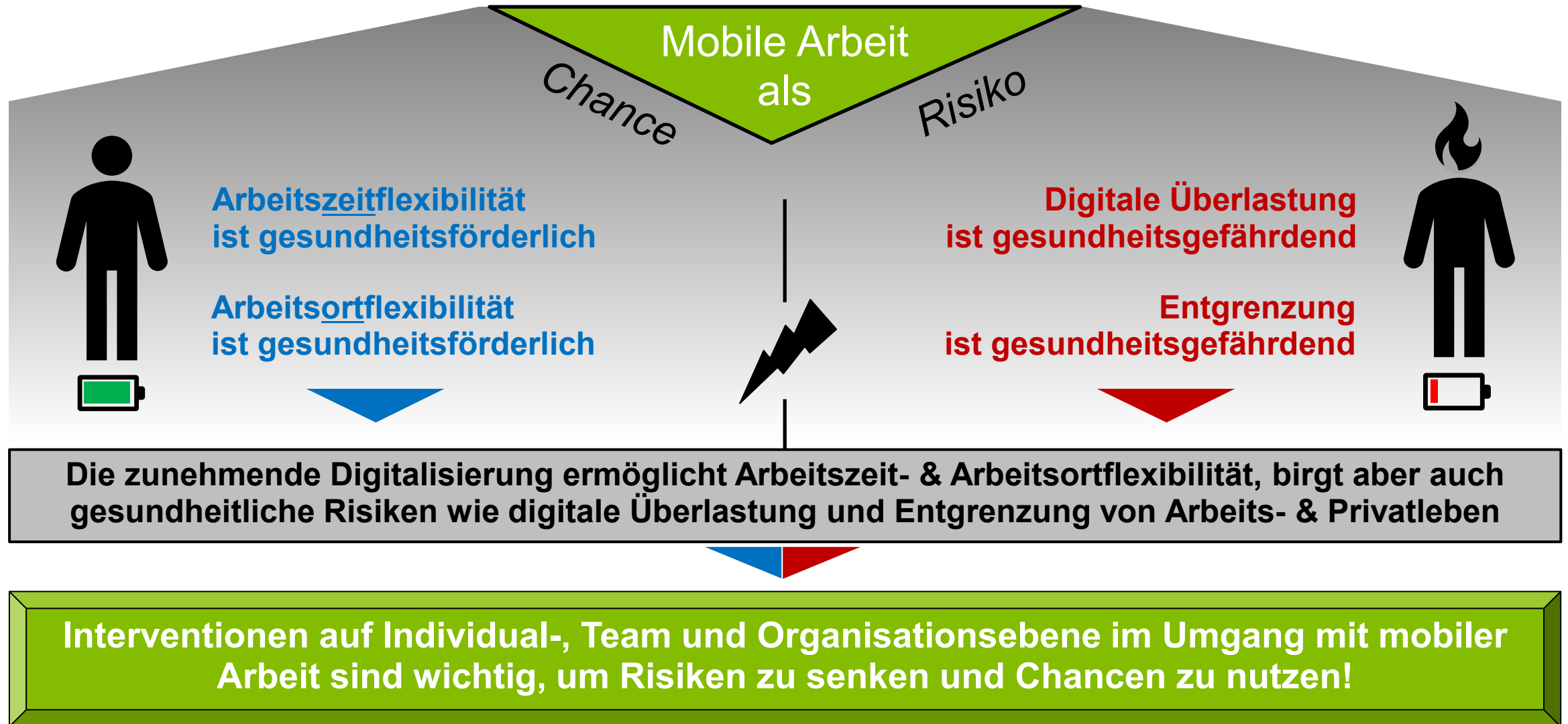
5

Zusammenfassung und Diskussion



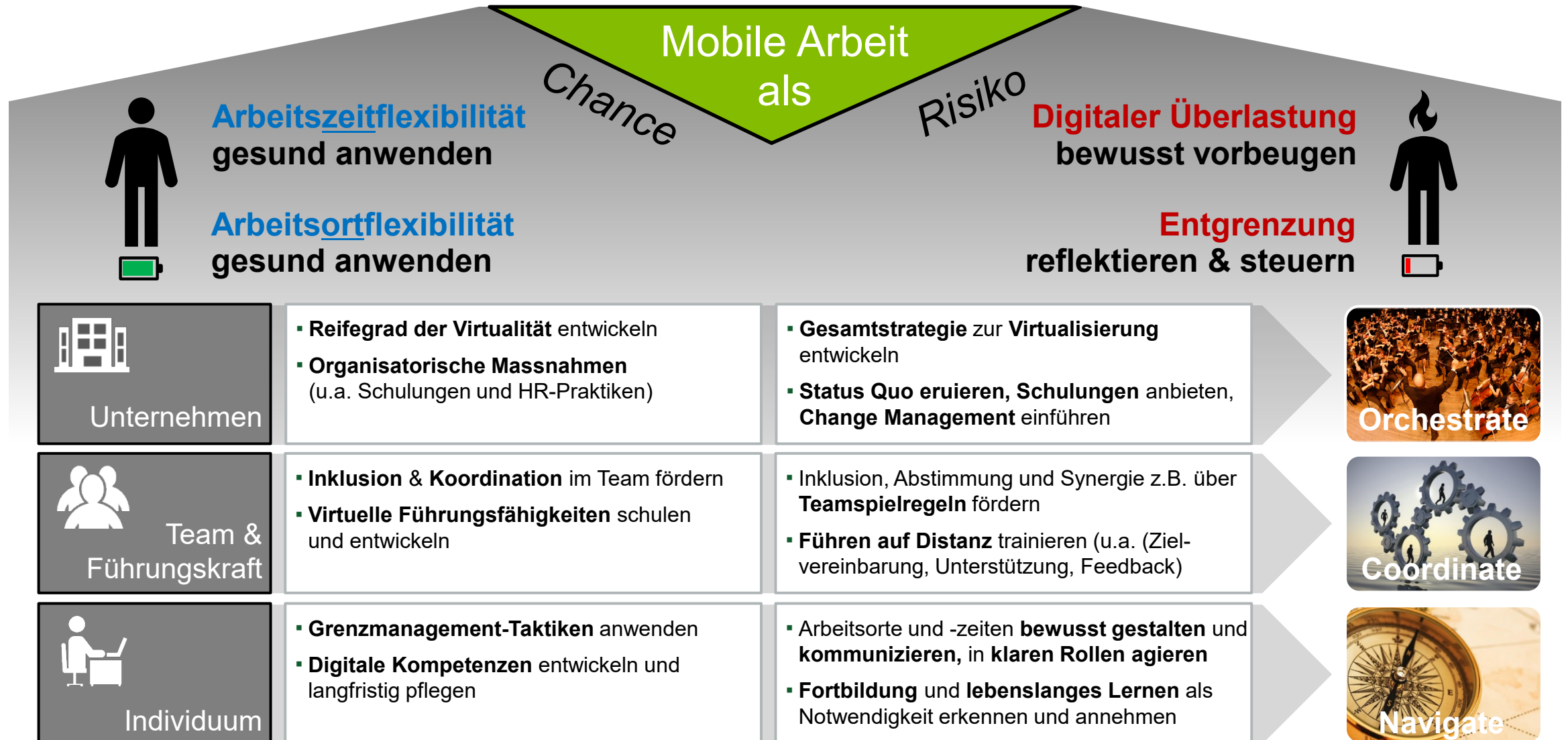
5. Zusammenfassung

Chancen und Risiken mobiler Arbeit müssen aktiv gestaltet werden



5. Zusammenfassung

Förderung von social health@work auf drei Ebenen



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Stephan Böhm

LinkedIn: Stephan Böhm

Twitter: @StephanBoehm

Stephan.boehm@unisg.ch

www.cdi.unisg.ch

Links zur Studie:

https://www.youtube.com/watch?v=0cs66Tv9Z_U

<https://www.barmer.de/gesundheit-verstehen/gesellschaft/studie-social-health>

Great Place to Work®

Great
Place
To
Work®

Welche Unternehmenskultur braucht es wirklich im „New Normal“ oder „New Work“?

+

Andreas Schubert, Geschäftsführender Gesellschafter
Great Place to Work® Deutschland

Great Place to Work® Initiative weltweit



10 Mio.
Mitarbeiter
jährlich

Weltweite Befragung von Arbeitsplatzkultur und Arbeitgeberattraktivität in über 100 Ländern



1991
gegründet

Über 25 Jahre Messung und Entwicklung von Unternehmenskultur



60
Landes-
Auszeichnungen

Standorte in 60 Ländern, Befragungen und Zertifizierung in über 100 Ländern, Publikationen mit jährlich 100 Mio. Lesern, Zuschauern



10.000
Unternehmen
jährlich

Umfangreichste Benchmark-Basis für Mitarbeiterbefragungen und Personalmaßnahmen



INT
Netzwerk

Weltweite Unterstützung und Entwicklungsbegleitung

Great Place to Work®: Das Leistungsspektrum



1. Befragen

International etablierte Instrumente und Systeme zur Befragung von Mitarbeitenden und Führungskräften geben einen idealen Ausgangspunkt zur Unternehmensentwicklung. Eine weltweit einmalige Benchmark-Basis, Entwicklungsprognosen und Treiberanalysen unterstützen die zielgerichtete Standortbestimmung.



2. Entwickeln

Gezielte Programme und Beratungsangebote zur Weiterentwicklung einer zukunftsorientierten Unternehmens- und Führungskultur stärken die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen



3. Auszeichnen

Die weltweit etablierte Auszeichnung zur Arbeitgeberattraktivität gibt Unternehmen Stolz nach innen, Sichtbarkeit, Glaubwürdigkeit und unterstützt sie im Wettstreit um die besten Talente.

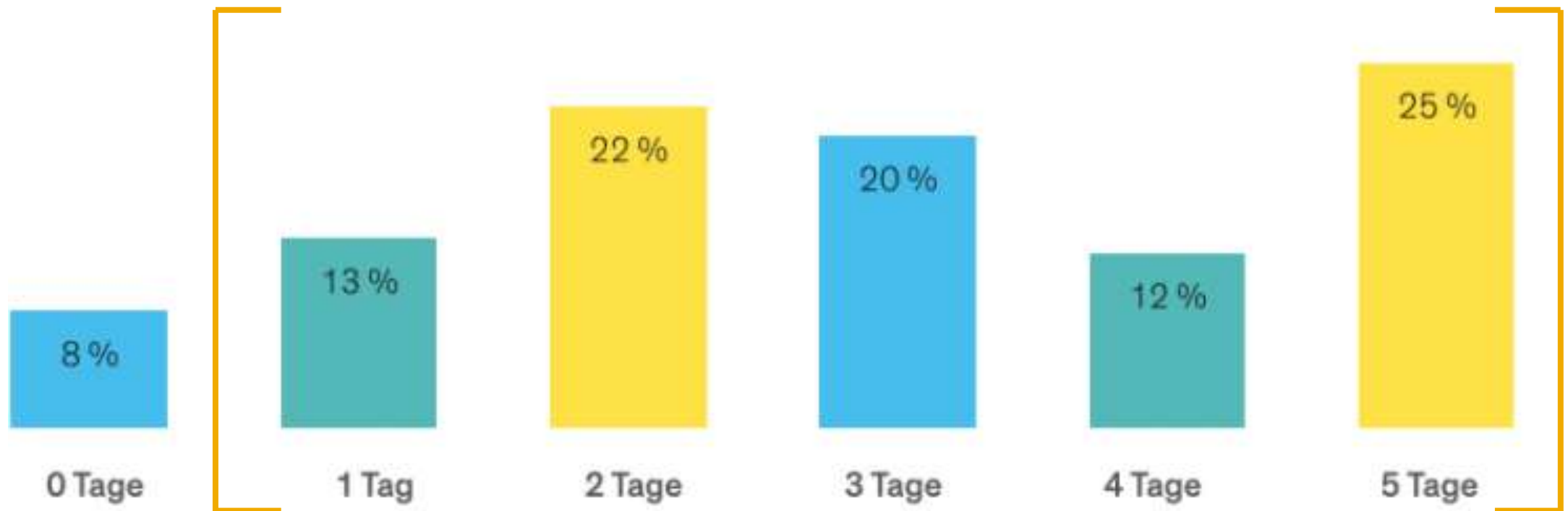
Welche Kultur macht den Unterschied?



Wunsch nach Home-Office-Tagen in der Zukunft



92% der Arbeitnehmer (aktuell im Homeoffice) in Deutschland wünschen sich lt. Studie der Universität Konstanz künftig weitere Home-Office Möglichkeiten

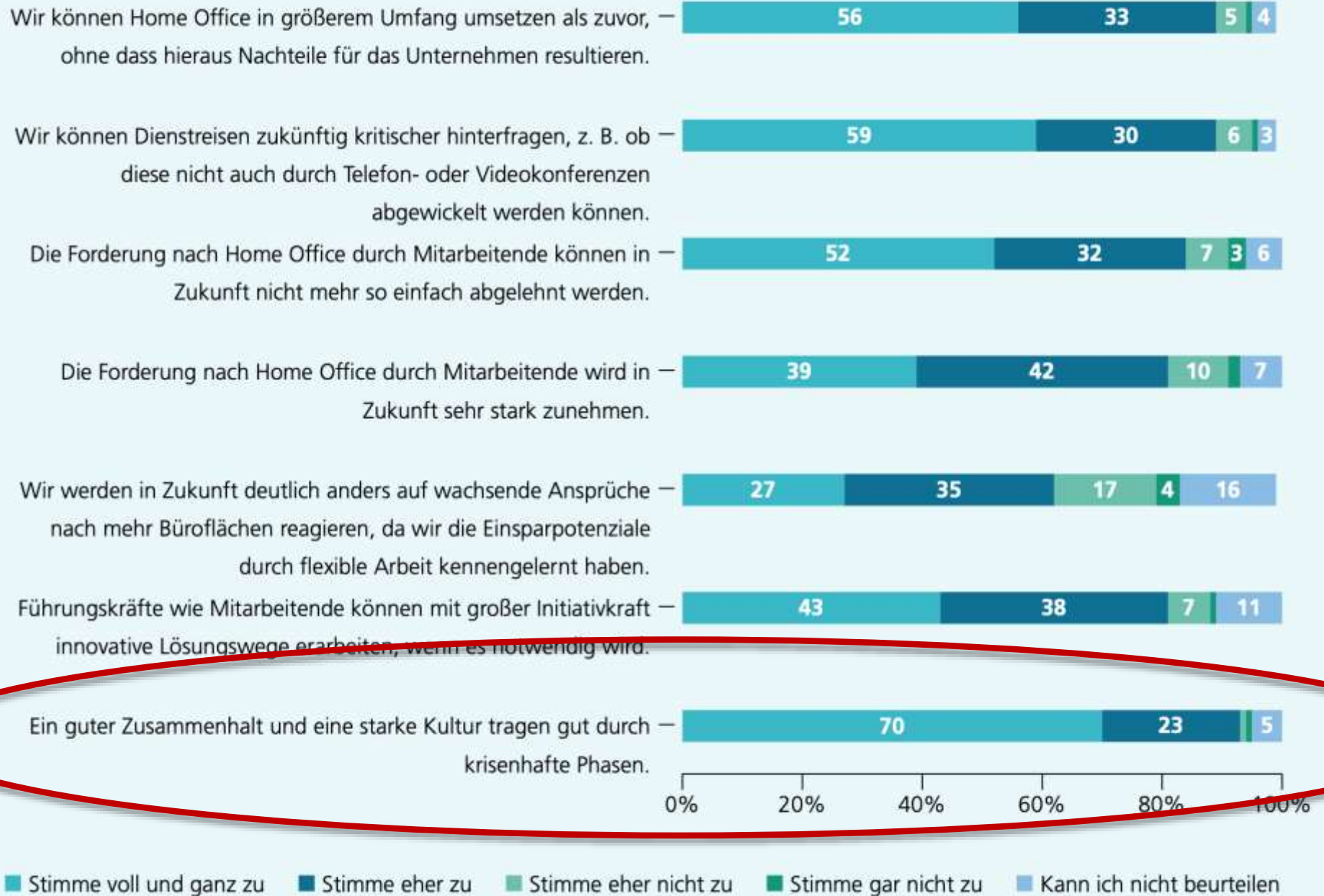


Basis: 699 Personen, die aktuell im Homeoffice arbeiten, befragt von März bis Mai 2020

Quelle: https://www.exc.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/100519/0/064121cc3b7cdc0ccef1fc64b548db07086f171b/Policy_Paper_02_Kunze_Hampel_Zimmermann_DE.pdf

Befragung von
Entscheidern aus
knapp 500
Unternehmen in
ganz Deutschland

„Was denken Sie, was hat man in Ihrem Unternehmen aufgrund der Corona-Krise gelernt?“

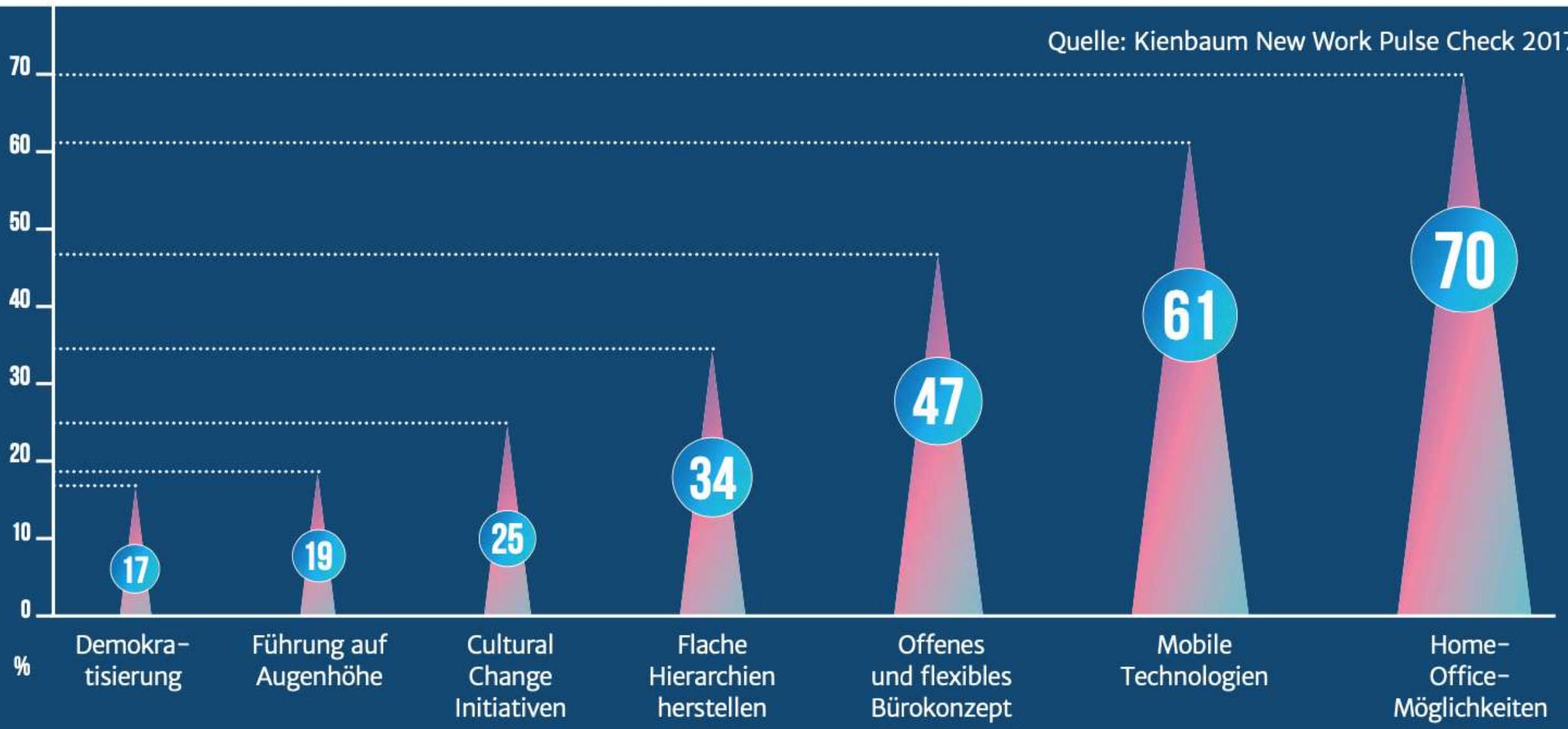


Quelle:
https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/2020/2020_Studie_Arbeiten_in_der_Corona_Pandemie_auf_dem_Weg_ins_New_Normal_IAO.pdf

WELCHE MASSNAHMEN ZUR EINFÜHRUNG VON NEW WORK ERGREIFT IHR UNTERNEHMEN BEREITS?

HAUFE.

Quelle: Kienbaum New Work Pulse Check 2017



Quelle: Kienbaum New Work Pulse Check 2017

NEW WORK BRAUCHT DIE PASSENDE UNTERNEHMENSKULTUR

Klar ist: es gibt unterschiedliche Übersetzungen von New Work in Unternehmen. Diese reichen von Home-Office-Möglichkeiten über Demokratisierung bis zum Kulturwandel. Klar ist aber auch: In der Digitalisierung sind die Unternehmen Gewinner im Kampf um begehrte Talente und Fachkräfte, die New Work implementieren und leben. Hier sind Führungskräfte und HR gleichermaßen gefordert.

Neue Technologien, das Überdenken von Arbeitszeitmodellen und neue Formen der Zusammenarbeit brauchen immer auch eine entsprechende Unternehmenskultur: Eine Kultur, die den Nährboden für Veränderungen, für New Work ermöglicht. Diese wird von immer mehr Arbeitnehmern gefordert, während sie manche Mitarbeiter vor Herausforderungen stellt. Der Kulturwandel sollte daher unbe-

dingt von Führungskräften vorgelebt und gleichzeitig von HR mit passenden Enablement-Maßnahmen begleitet werden.

www.haufe-akademie.de/new-work

8

Welche Kultur macht den Unterschied?



Vertrauen



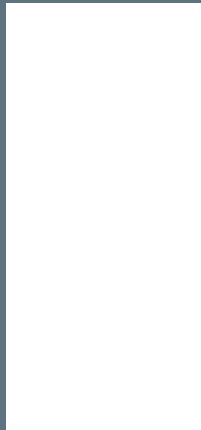
MA erhalten viel Verantwortung

87%



Great Place to Work®
Deutschlands
Beste Arbeitgeber

65%



Deutschland
repräsentativ

Vertrauen auf gute Arbeit

88%



Great Place to Work®
Deutschlands
Beste Arbeitgeber

66%



Deutschland
repräsentativ



Teamgeist

Mitarbeitende ziehen an einem Strang

77%

Great
Place
To
Work®

Certified

DEU

Great Place to Work®
Deutschlands
Beste Arbeitgeber

42%

Deutschland
repräsentativ

Great
Place
To
Work®



Stolz und Identifikation



Stolz, im Unternehmen zu arbeiten

87%



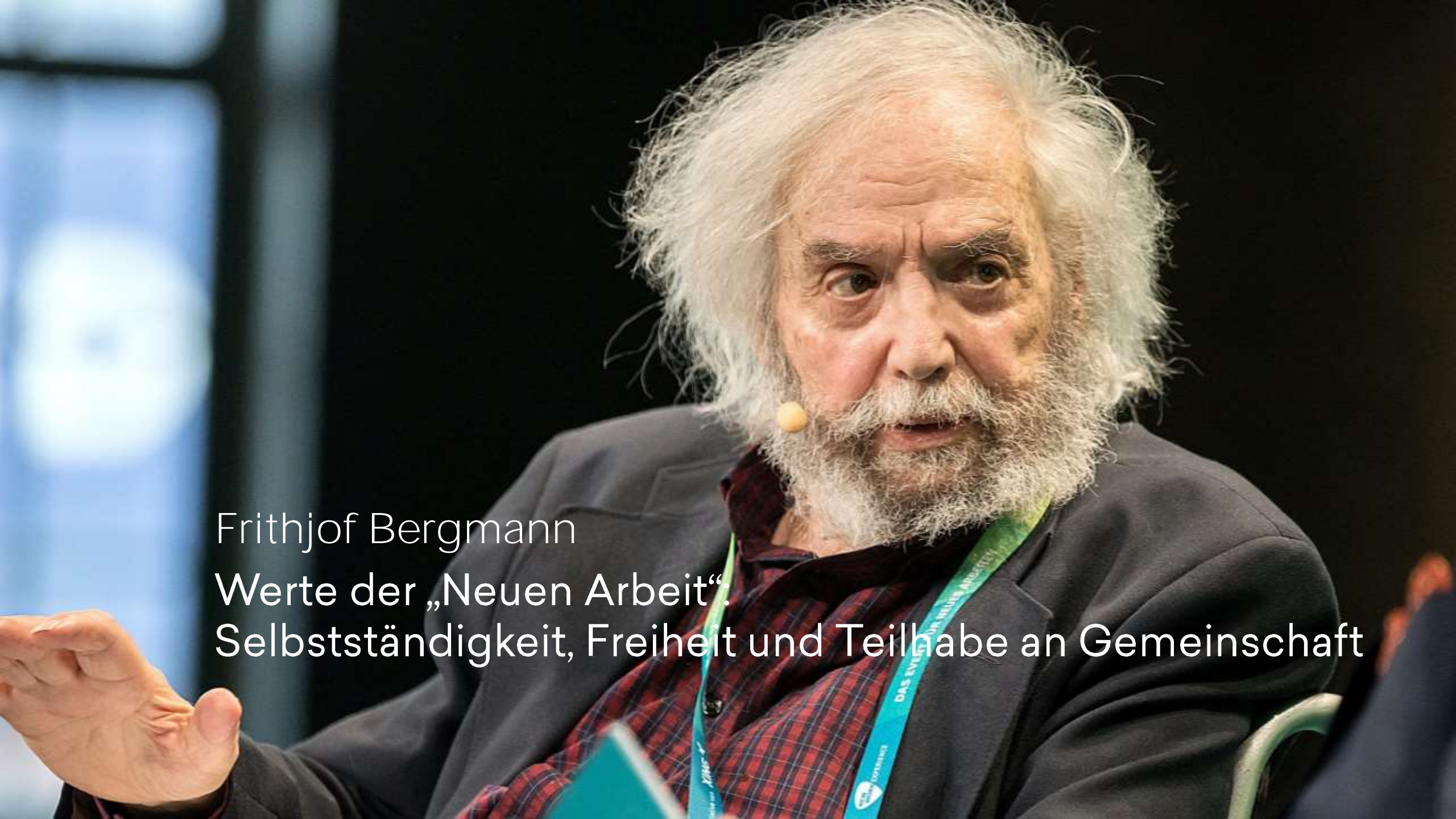
Great Place to Work®
Deutschlands
Beste Arbeitgeber

63%



Deutschland
repräsentativ





Frithjof Bergmann

Werte der „Neuen Arbeit“:

Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an Gemeinschaft

A microscopic view of coronavirus particles, showing their characteristic spherical shape and surface covered in spike proteins. The particles are rendered in shades of pink and red against a dark blue background. A semi-transparent grey banner is overlaid across the center of the image, containing white text.

Was lernen wir von erfolgreichen Unternehmen in Corona-Zeiten

CORONA

Great
Place
To
Work®

Care-Pakete
Ausstattung nach Hause

Home-Office

Flexibilisierungs-Initiativen

Initiativen: Büro der Zukunft

Prinzip offene Bücher

Digitale Townhalls

Transparenz, Nähe

Video-Botschaften

Vertrauen

Digitale Coffee Breaks

Teamgeist

Virtuelle Blind-Dates

Offene Teams

Stimmungsbarometer

Fürsorge/Gesundheit

Digitale Gesundheitsangebote

Verstärkung der aktiven Mitgestaltung

Praxisbeiträge zu Unternehmenskultur und Maßnahmen in der Corona-Krise

Hier können Sie sich registrieren (QR-
Code scannen oder Link):

[https://www.greatplacetowork.de/events-and-great-
blog/blog/](https://www.greatplacetowork.de/events-and-great-blog/blog/)



Persönliche Beziehung schaffen:

Gespräche anmoderieren: Fragen Sie explizit, wie es Ihren Kollegen zu Hause geht!





Medienkompetenz steigern

Ausbildung von Führungskräften, digitale Tools für Moderation von Meetings wirksam einzusetzen (z. B. durch Einsatz von Votings, digitale Whiteboards wie Mural etc.)

Erfolgs-Stories teilen

Eröffnung eines Kanals (in MS TEMS oder per Mail oder im Daily Call), wo gemeinsam kleine und große Erfolge geteilt werden!



Gemeinschaft pflegen:

Mitarbeitende zelebrieren einen
regelmäßigen virtuellen Kaffee-Klatsch



Digitale One-to-Ones

Regelmäßige Einzelgespräche von Führungskräften und Mitarbeitenden zur individuellen Arbeitssituation und Herausforderungen im Spannungsfeld von Beruf und familiärer Situation!

Learnlies zum schnellen Wissenstransfer

Wöchentliches Angebot an internen digitalen Trainings: KollegInnen bringen sich gegenseitig Programme, Produkte, Prozesse bei.



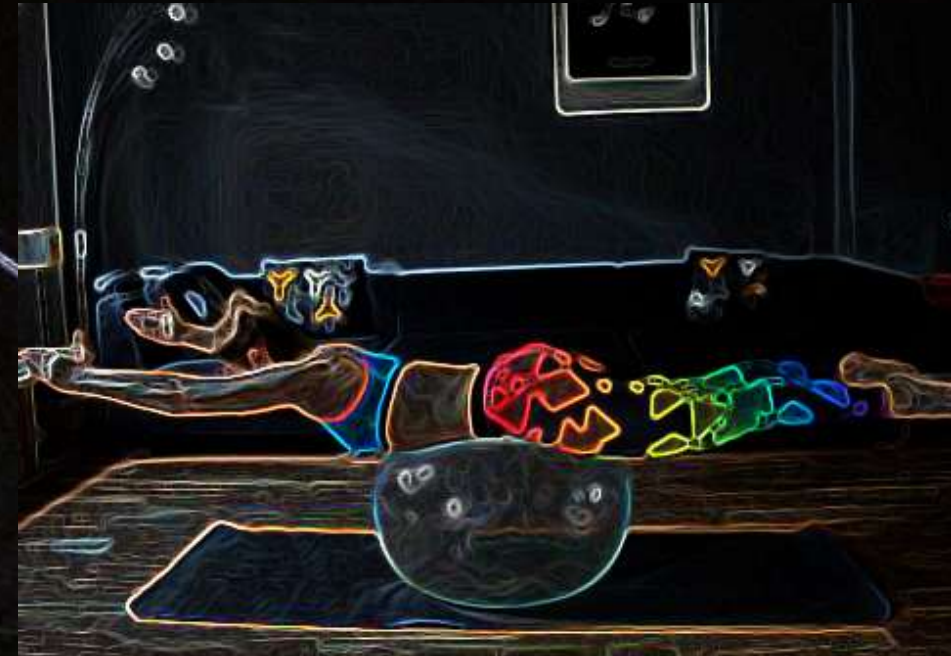
Gemeinsam Gesundheit pflegen

Angebot an Gymnastik, Streck- und Dehnübungen gemeinsam mit KollegInnen über Videokonferenzen



Angebote zur Selbstwirksamkeit

Trainings- und Coachingangebote für Mitarbeitende im Home-Office zur eigenen Zielsetzung, Fokussierung, Selbststeuerung



Regelmäßige Stimmungsbarometer

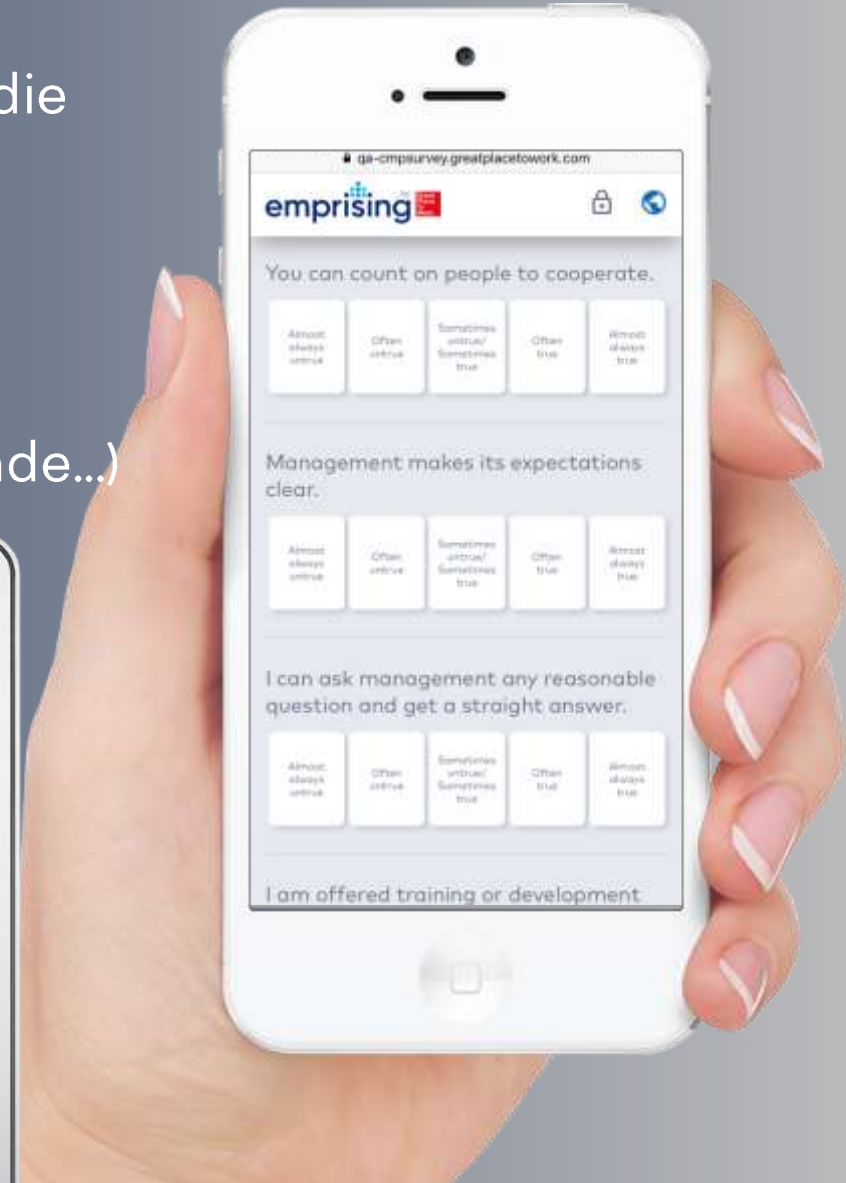
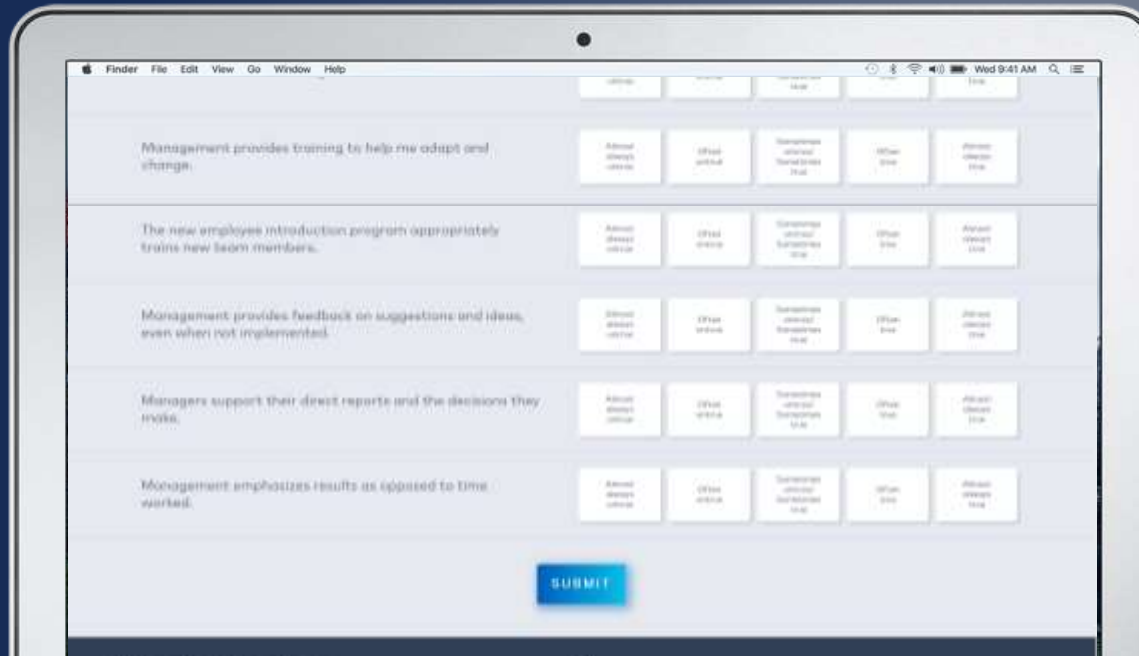
Monatliche Stimmungsbarometer-Befragungen durch zur Motivation, aktuellen Arbeitssituation und möglichen Verbesserungen



Great Place to Work® Befragungs- und Feedback-System



- Eigene Befragungen zu beliebigem Zeitpunkt starten z. B.
 - Corona-Krise: Was braucht es aktuell? Wie können wir die Krise gut überwinden?
 - Kultur, Innovationsfähigkeit, Strategie, Agilität, Kunden, Prozesse, Gesundheit etc.
 - zu jedem Zeitpunkt
 - an jede Zielgruppe (Teams, Führungskräfte, Mitarbeitende...)



Eigene interaktive Dashboards mit vielfältigen Vertiefungen

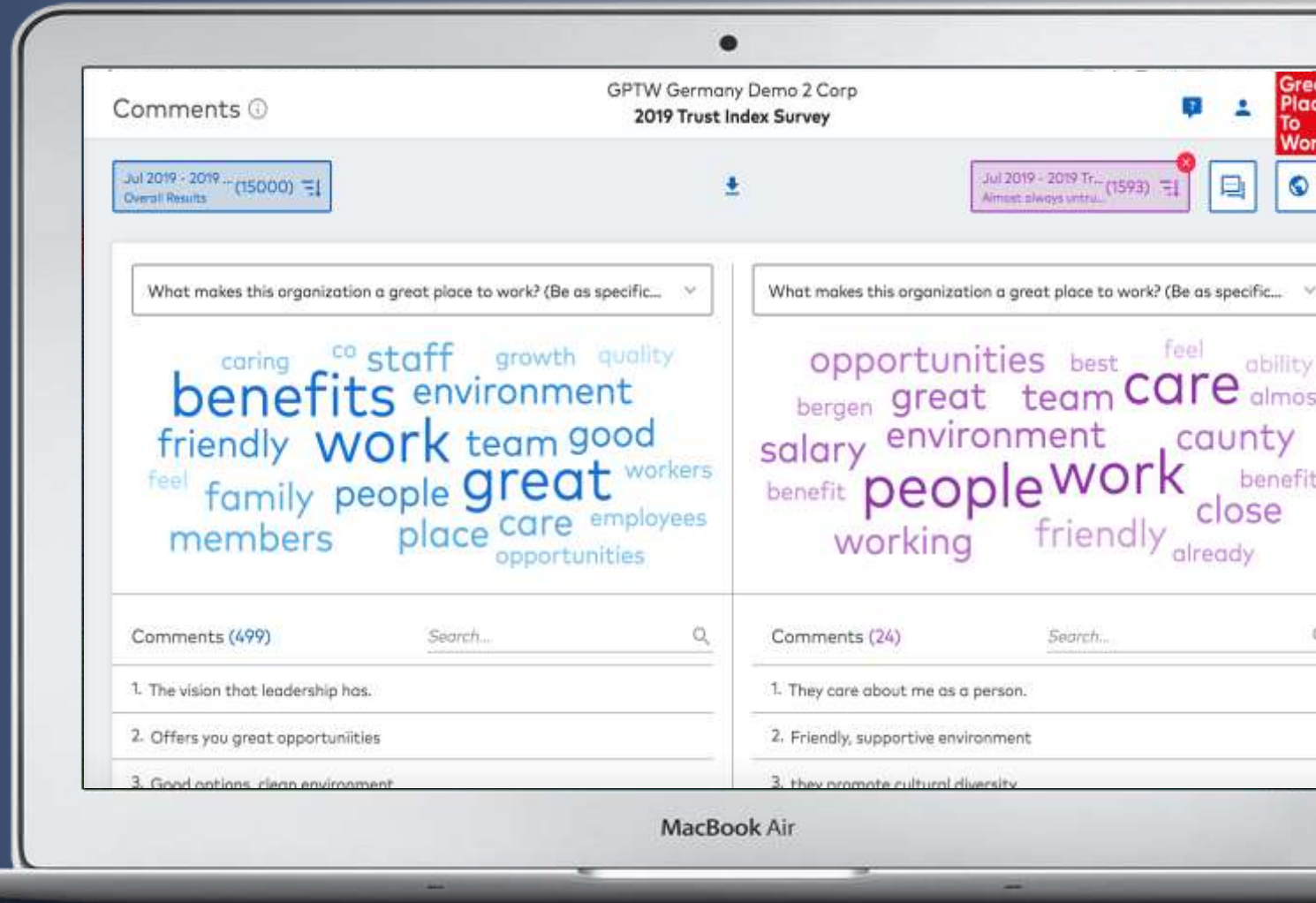
- Dashboards und interaktive Berichte zur Differenzierung der Ergebnisse nach Teams, Bereichen, Führungsebenen etc.
- Eigene Dashboards für Führungskräfte, Teams, Bereiche
- Möglichkeiten der Ergebnis-Vertiefungen zu jeder Zeit



Great Place to Work® Befragungs-System

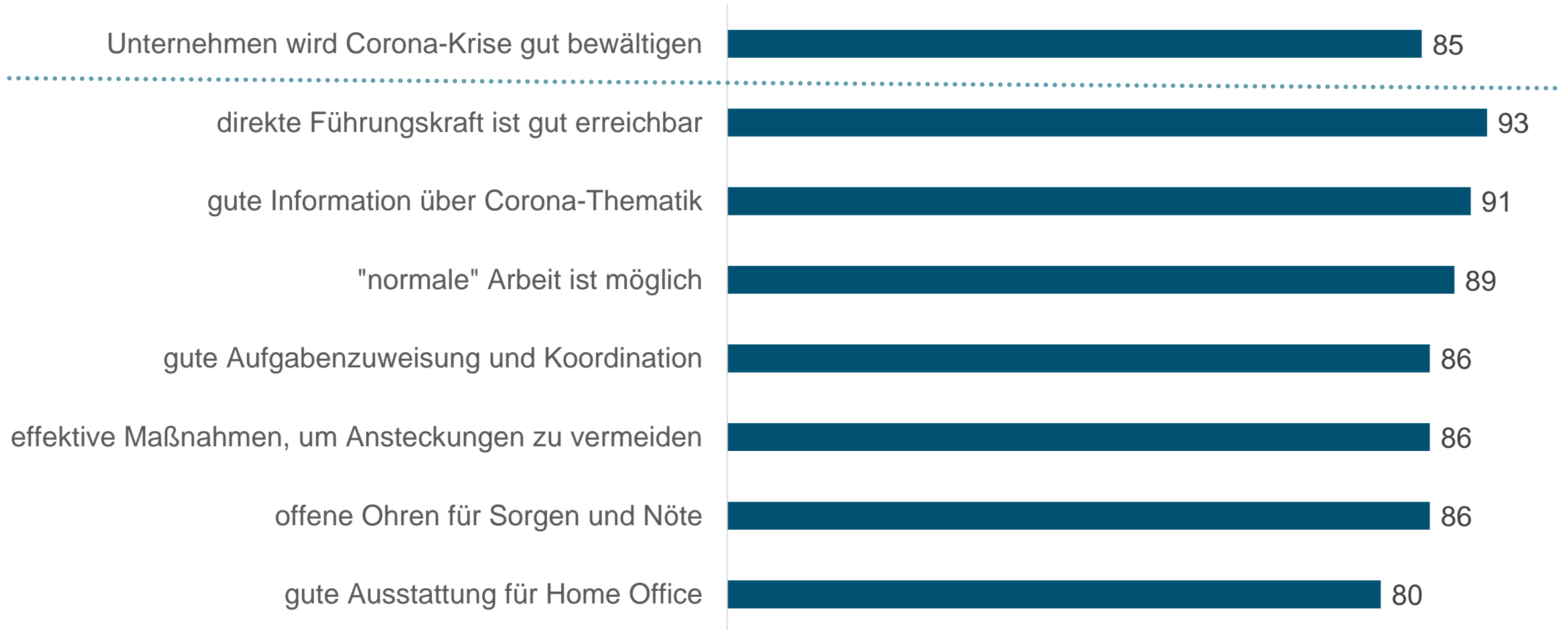


- Impulse und Vorschläge der Mitarbeitenden direkt wieder gegeben
- In Word-Clouds nach Themen clustern und filtern
- Mitarbeiterfeedbacks nach Unternehmenseinheiten und Erleben anderer Kriterien differenzieren



Die Corona Pulsbefragung in EMPRISING

Great Place to Work zertifizierten Unternehmen gelingt es auch in der Krise, eine gute Kultur zu bewahren



Datenbasis: 31 Unternehmen, 4444 Befragungsteilnehmer/innen

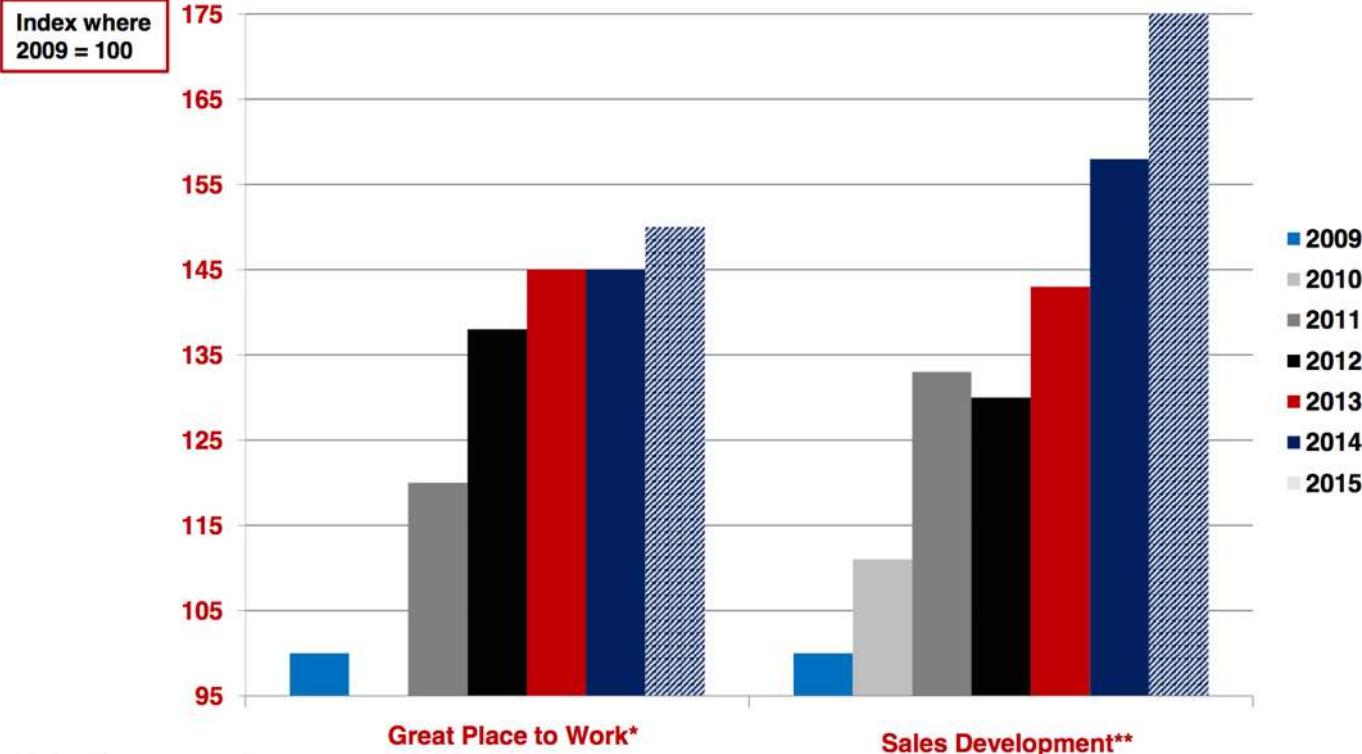
Der Nutzen einer nachhaltig attraktiven Unternehmenskultur

Das Beispiel Hilti



Hilti. Outperform. Outlast.

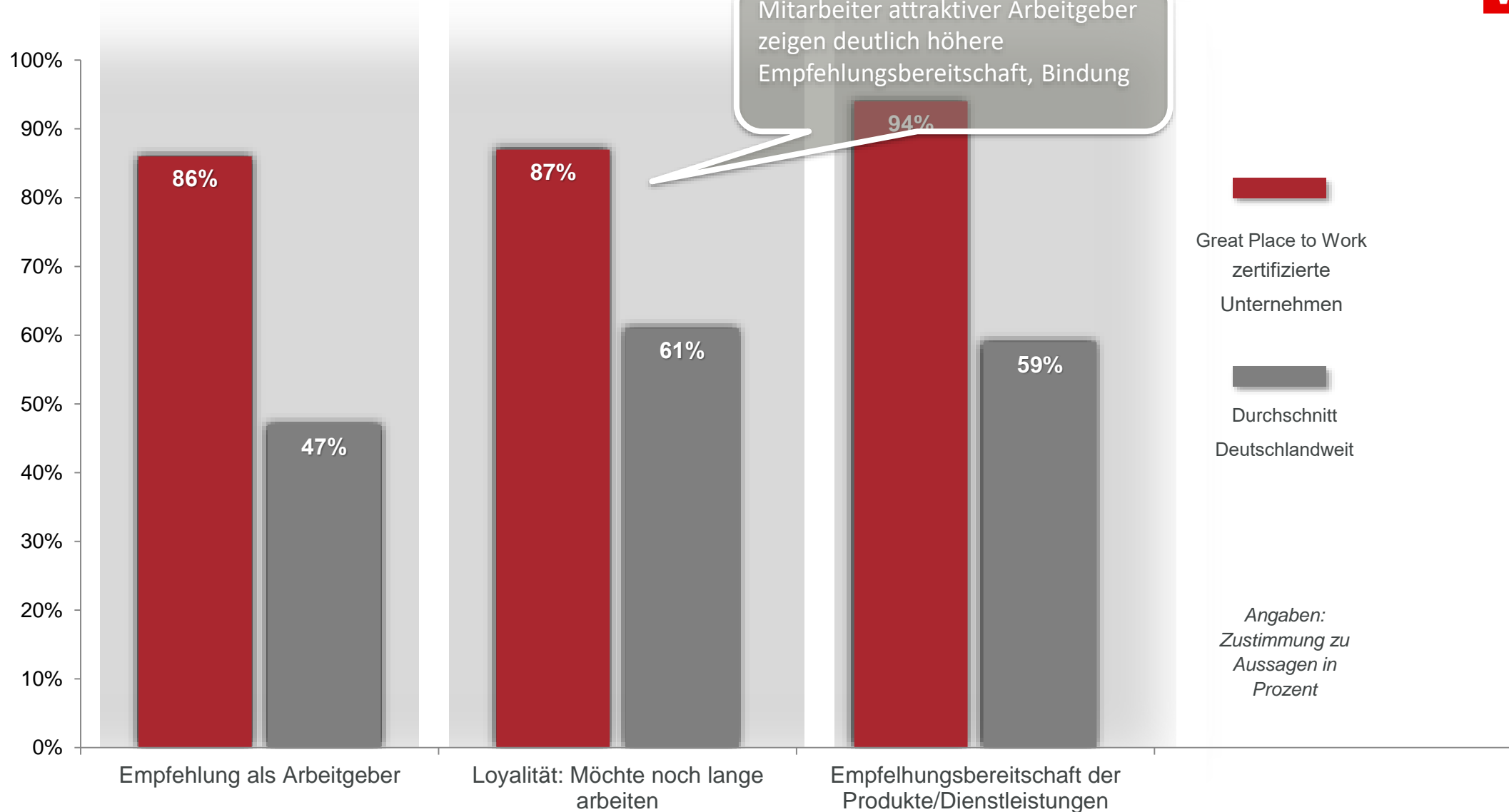
Employee engagement = commercial success



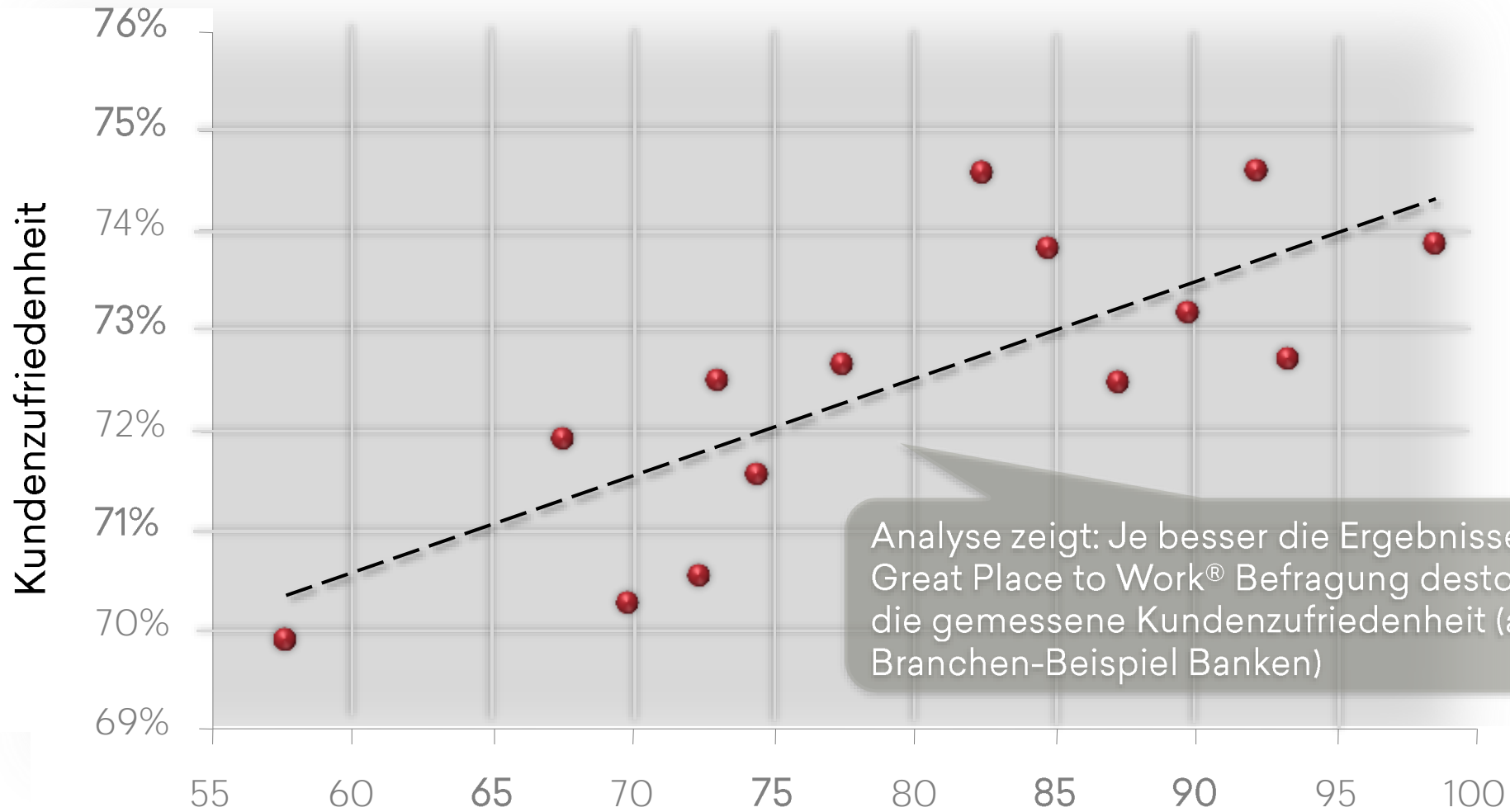
Referenzbeispiel HILTI. Das Unternehmen konnte mit Hilfe des GPTW-Ansatzes eine deutliche Umsatzsteigerung erzielen.

* % Positive responses in survey
 ** 2015 sales are estimates

Ausgezeichnete Arbeitgeber in Baden-Württemberg erzielen ein signifikant höheres Engagement!



Je höher die GPTW-Kultur desto höher auch die Kundenzufriedenheit

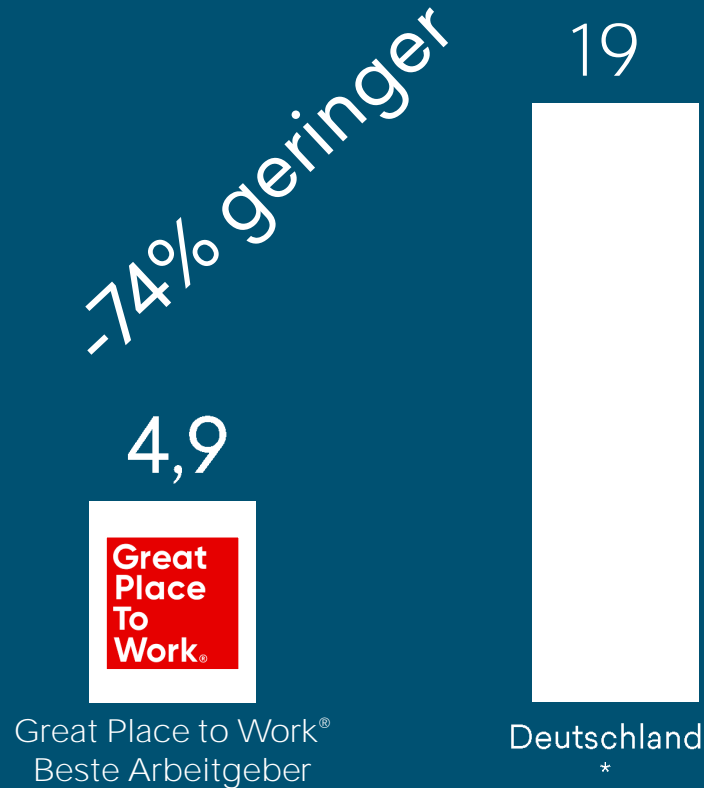


Gemessene Unternehmenskultur (Trust Index® Ergebnisse)

Quelle: Great Place to Work®, Ergebnisse aus Befragung von Banken, USA

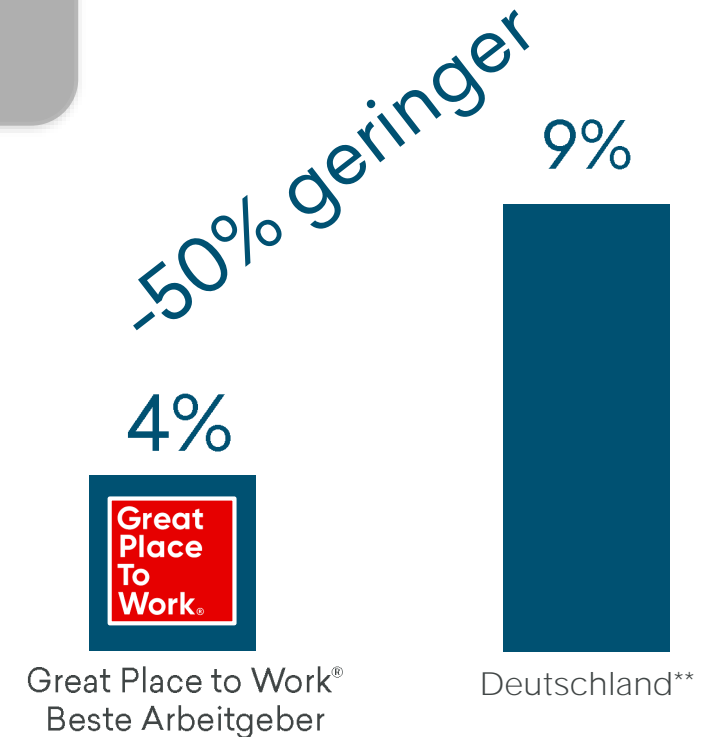
Welchen Nutzen Unternehmen haben

Krankentage pro Mitarbeiter
Krankenstand



GPTW-Siegerunternehmen erreichen ein signifikant geringeren Krankenstand und Eigenfluktuation.

Eigenkündigungen pro Jahr
Mitarbeiterfluktuation



Basis: Befragung aus etwa 1.000 Unternehmen der Great Place to Work® Benchmark-Untersuchung

*Quelle Durchschnitt: AOK Fehlzeitenreport 2015, S. 341.

**Quelle Durchschnitt: IHK-Frankfurt

Welchen Nutzen Unternehmen haben:



Erwirtschaftete Umsatzrendite

7,4%



Great Place to Work®
Deutschlands
Beste Arbeitgeber

4%

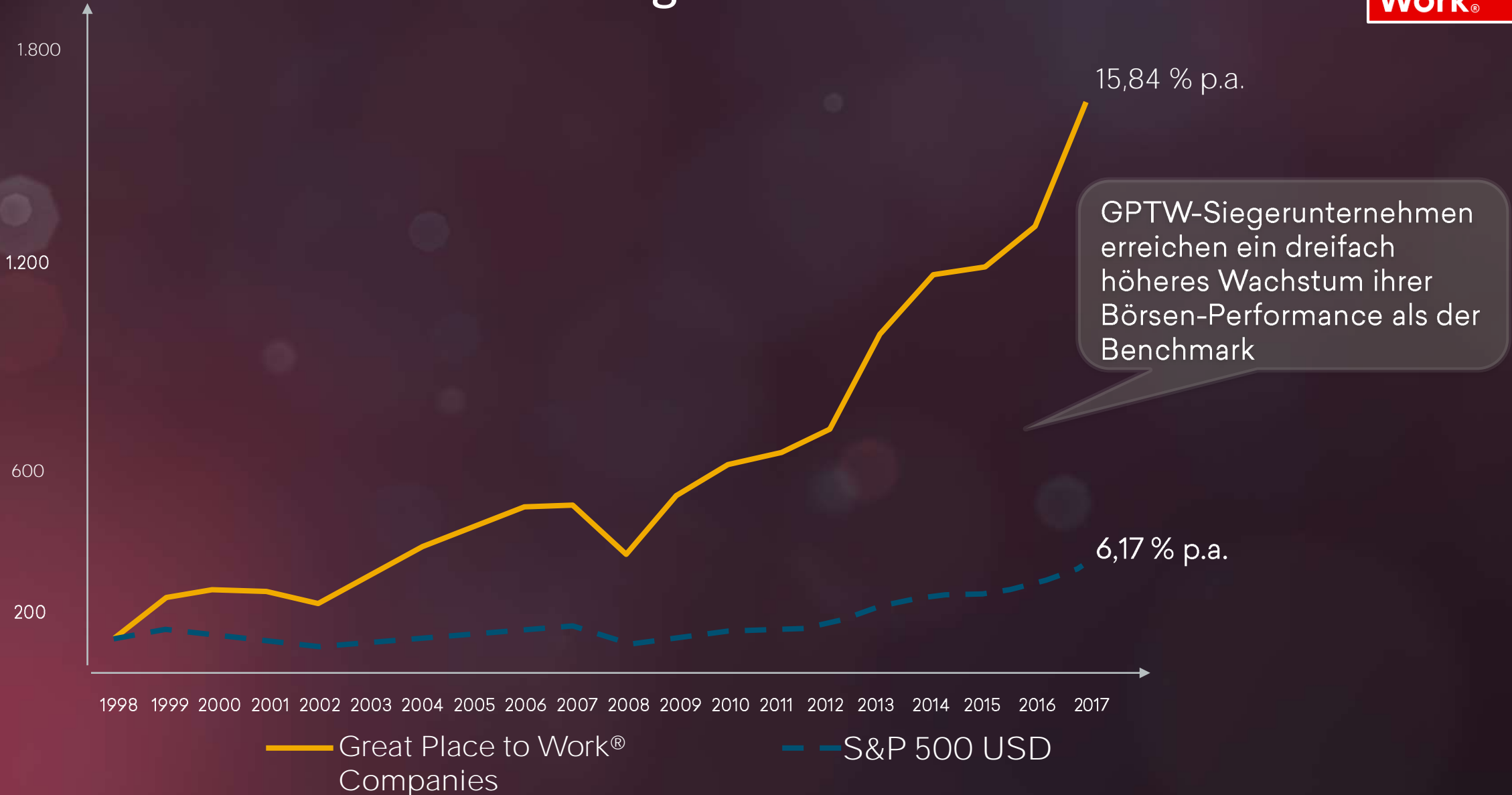


Deutschland
repräsentativ

GPTW zertifizierte Unternehmen erreichen eine signifikant höhere Umsatzrendite als der Benchmark.

Aktien-Performance

Great Place to Work® Sieger weltweit



**Great
Place
To
Work[®]**

Certified

DEU

durchschnittlich
3-fach höhere
Bewerberquote

Unternehmen, die durch GPTW zertifiziert werden, erreichen eine durchschnittlich dreifach höhere Bewerberzahl sowie höhere Qualität der Bewerbungen.



ROI der gesteigerten Arbeitsplatzkultur bei PHOENIX CONTACT

1	SINKENDER KRANKENSSTAND		EINSPARUNGEN
	▶ Krankenstand – Ø Branche:	4,6 %	durch günstigeren Krankenstand:
	▶ Krankenstand – PHOENIX CONTACT:	3,8 %	
	▶ Reduzierung Krankenstand um:	0,8 %	1.520.000 €
2	GEWINNUNG QUALIFIZIERTER MITARBEITER		durch höhere Wertschöpfung dank besserer Besetzungsquote:
	▶ Deckung Personalbedarf – Ø Branche:	74 %	
	▶ Deckung Personalbedarf – PHOENIX CONTACT:	95 %	
	▶ Vorteil im Vergleich zum Branchenschnitt:	19 %	3.600.000 €
3	MITARBEITERBINDUNG & FLUKTUATION		durch geringere Fluktuations- bzw. Recruitingkosten
	▶ Fluktuation – Ø Deutschlandweit:	8,2 %	
	▶ Fluktuation – PHOENIX CONTACT	0,8 %	
	▶ Reduzierte Fluktuation:	7,4 %	15.740.000 €
▶	WIRTSCHAFTLICHER VORTEIL		21.100.000 €

PHOENIX CONTACT belegt den deutlichen Effekt einer starken Personalarbeit und Kulurentwicklung auf den Unternehmenserfolg

Der Weg zur Exzellenz



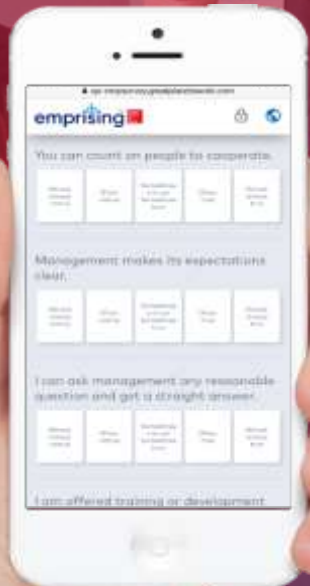
Road to Excellence

Wie Sie systematisch eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung entwickeln können, beschreibt dieser [LINK](#).



- 1** Initiieren & planen
Was soll erreicht werden?
- 2** Messen & analysieren
Wo stehen wir aktuell?
- 3** Kreieren & planen
Was wollen wir verändern?
- 4** Realisieren & lernen
Wie setzen wir die Maßnahmen wirkungsvoll um?
- 5** Stabilisieren & evaluieren
Wie wird der Prozess nachhaltig?

Zertifizierung und Auszeichnung



Regionen



Deutschland



Europa



GPTW-Mitarbeiterbefragung

[Culture-Brief](#)

[Kultur-Audit](#)

Deutschlands Beste Arbeitgeber 2020



A woman with long blonde hair, wearing a light-colored lace top, is speaking at a social event. The background is a blurred indoor space with other people in formal attire.

Annette D. Pascoe

Geschäftsführerin - Pascoe Naturmedizin

Handout? Kontakt per LinkedIn oder Mail



Andreas Schubert
Geschäftsführender Gesellschafter
T +49 221 93 33 5 - 120
F +49 221 93 33 5-100
E-Mail:
aschubert@greatplacetowork.de

