Employee Experience

Status Österreich

2021

Employee Experience ist **DAS** neue Unterscheidungsmerkmal zwischen attraktiven und unwiderstehlichen Arbeitgeber:innen.

Auch in Österreich.

Die Erhebung

Im Herbst 2021 wurden im Rahmen einer online gestützten Umfrage 513 Personen in Österreich zu ihrem Erlebnis und ihrer Erfahrung als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin (= Employee Experience) befragt. Die Befragung orientiert sich an einer us-amerikanischen Vorlage, um auch eine Vergleichbarkeit in einem bereits bestehenden Bezugsrahmen herstellen zu können.

Diese Erhebung wurde von Maximilian Lammer im Rahmen der Vorbereitung auf den Employee Experience Summit 2021 durchgeführt.

Ergebnisse

Ein Überblick

Durchschnittlicher Gesamtscore 4,75

Das Gesamtergebnis von 4,75 bedeutet aufgerundet eine "gute" Employee Experience.

80,70 von 119,5 möglichen Punkten

Bewertungsskala für Employee Experience: von 1 bis 5 mit entsprechender Gewichtung der Dimensionen

Bester Wert: "Fühle mich als Teil eines Teams"

Positiv: 5,37

Weniger gut: Arbeitsbedingungen

4,02 für die Frage nach zeitlicher und örtlicher Flexibilität

Der Verteilungsschlüssel

Employee Experience
Gesamtbewertungen

Herausragend
119,5 - 100

Sehr gut
100 - 85

Gut
84 - 69

Durchschnittlich
68 - 53

Leicht unterdurchschnittlich
52 - 37

Unterdurchschnittlich
36 - 21

Schlecht
20 - weniger

Drei Dimensionen von Employee Experience

physical

Arbeitsplatz & -bedingungen

cultural

Unternehmenskultur

digital

Tools & Technologie

Employee Experience lässt sich in diesen drei Dimensionen gut beschreiben. Um ein optimales Erlebnis und sehr gute Erfahrung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erzeugen, müssen alle drei Dimensionen gleich gut entwickelt werden. Alle drei Dimensionen beeinflussen unsere Experience maßgeblich und tragen so zu unserem Engagement (emotionales Commitment zum Unternehmen und dessen Zielen) bei.

Arbeitsplatz

17,44 von 26 Punkten

Der Gesamtscore der Bewertung der physischen Dimension “Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen” erreicht 17,44 von 26 möglichen Scorer-Punkten.

- Das Angebot von verschiedenen Arbeitsbereichen im Office wird von den Befragten mit 4,49 bewertet,
- flexible Arbeitsoptionen und die Förderung der Autonomie wird mit 4,02 am schlechtesten bewertet.
- Ebenfalls niedriger als im Vorjahr ist der Wert bei der Frage nach dem "Stolz, Freunde in den Betrieb mitzubringen": 4,39
- Der gewichtete Maximalwert je Frage beträgt 6,5

Kultur

49,62 von 70 Punkten

Bei insgesamt 10 Fragen zur kulturellen Dimension der Employee Experience liegen drei Angaben voran:

- die Frage nach dem "Gefühl Teil eines Teams zu sein" bewerten die Befragten mit 5,37 - das ist sowohl in der Dimension Kultur als auch in der Gesamtumfrage der beste Wert.
- Dicht gefolgt vom Siegerwert 2020 - "dem Sinn in der Tätigkeit" 5,33.

In der Dimension “Kultur” ergeben sich aber auch zwei Werte, die am unteren Level der Bewertung liegen, ähnlich wie 2020 - nämlich die Angabe,

- ob Vorgesetzte/Führungskräfte als Coaches und Mentoren agieren und wahrgenommen werden (4,45 - leicht verbessert) sowie
- ob Unternehmen in die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren (4,56).

Der gewichtete Maximalwert je Frage beträgt 7.

Technologie

13,64 von 19,5

In der Beurteilung der eingesetzten Tools vergaben die Befragten insgesamt 13,64 von möglichen 19,5 Punkten. Die Fragen sind in ihrem Ergebnis sehr knapp beisammen:

- Steht eingesetzte Technologie (Software und Hardware) allen im Unternehmen gleichberechtigt zur Verfügung - 4,65.
- Sind die eingesetzten Tools so gut, dass man sie auch privat verwenden würde - 4,54
- Sind die Tools an den Bedürfnissen der Mitarbeiter ausgerichtet, im Gegensatz zu reinen “business requirements” - 4,45
- Der gewichtete Maximalwert je Frage beträgt 6,5

Statistische Daten

Beschreibung der Gruppe der Befragten

- Teilgenommen haben exakt 513 Personen, im Verhältnis 47,04 % Frauen zu 52,57 % Männer.
- Mit 64,23 % besonders stark vertreten war auch 2021 die Generation Y (Millenials), gefolgt von Generation X (22,33 %) und den sog. Babyboomern (7,31 %).
- Die am stärksten vertretenen Funktionsbereiche sind Produktion (15,81 %), IT (13,64 %), Customer Service (7,31%) und Sales (6,13 %).
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben zu 14 % an Führungskraft zu sein, zu 64 % Vollzeit-MitarbeiterIn und zu 20,75 % Teilzeit-MitarbeiterIn.
- Hinsichtlich der örtlichen Verteilung entfällt ein knappes Drittel der Teilnehmende auf Wien 30,83 %, 18,97 % auf Oberösterreich, 14,03 % auf die Steiermark und 11,66 % auf Niederösterreich - und zu entsprechend kleineren Teilen auf die anderen Bundesländer.

Interpretation

Diese zweite Erhebung zu Employee Experience in Österreich ist mit 513 Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine deutlich bessere Benchmark als noch die erste Erhebung vor einem Jahr. Das liegt insbesondere an folgenden Elementen:

- Durch die größere Stichprobe wurde auch die statistische Schwankungsbreite im Verhältnis zum Vorjahr maßgeblich optimiert.
- Das besonders durch Führungskräfte geprägte Ergebnis 2020 wurde heuer ebenfalls durch die ausgeglichenere Stichprobengruppe optimiert.
- Eine bessere Verteilung durch die Zusammensetzung der Stichprobe wurde hinsichtlich örtlicher Herkunft und fachlicher Funktion erreicht.
- Insgesamt ist das Ergebnis also aussagekräftiger und weniger verzerrt.
- Es fällt auf, dass das Gesamtergebnis im Verhältnis etwas schwächer ausfällt als 2020 - was ebenfalls an der besseren Zusammensetzung der Stichprobe liegt.

Wie steht es um die Employee Experience in Ihrem Unternehmen?

Jetzt Erhebung starten - mehr Infos: www.employee-experience.at

Überlassen Sie Employee Experience nicht dem Zufall.

Denn es gibt einen klaren "Return on Investement" - in Zahlen messbar!