
Wege zum Wohlbefinden

2. Great Place to Work® Symposium gab Einblicke in Unternehmenskulturen der besten Arbeitgeber Österreichs

Wien, 15. September 2006. Unter dem Motto „Bausteine für eine erfolgreiche Unternehmenskultur“ fand am 12. September 2006 das 2. Great Place to Work®-Symposium statt. Unter der Leitung von Johanna Zugmann (Ressortleiterin „Die Presse“ KarriereLounge) und Reginald Benisch (Chefredakteur „trend“) gaben die besten Arbeitgeber Österreichs 2006 Einblicke in ihre Unternehmenswelten.

Vielfalt schafft Wettbewerbsvorteile

Mitarbeiter mit vielfältigen Fähigkeiten und Erfahrungen sind eine Voraussetzung, um auf einem globalen Markt erfolgreich zu sein, so das Erfolgsrezept des Executive Vice President von Western Union Financial Services, Hikmet Ersek, der vom Headquarter in Wien aus über 120.000 Geschäftsstellen im 120 Ländern erfolgreich managt. Wie das geht? Ersek erläutert seinen Ansatz: “You need to manage the global world with people that are diverse, otherwise it doesn’t work.” Dass Western Union damit auf dem richtigen Weg ist, darüber ließ er in seinem Referat keinen Zweifel. Denn mit Mitarbeitern aus 30 verschiedenen Nationen in Wien geht Toleranz und Offenheit gegenüber anderen Kulturen, Sprachen und Religionen von selbst einher. Gleichzeitig ist dies Grundlage für mehr Verständnis zwischen Mitarbeitern und Kunden weltweit und schafft Wettbewerbsvorteile.

Mit Spaß zur Höchstleistung

Das Vorarlberger High-Tech-Unternehmen OMICRON verfügt nicht nur über eine von den Mitarbeitern gemeinsam konzipierte Unternehmenszentrale mit Fahrradgarage, Duschen und hauseigenem Beachvolleyball-Platz. Hier bereiten alle Mitarbeiter, auch Geschäftsführer Martin Pfanner und HR-Manager Harald Dörler, einmal im Monat das Gratis-Mittagessen in der eigenen Betriebsküche vor. Extrem flache Hierarchien, keine Abteilungsleiter sondern Coaches und das Du-Wort sind Faktoren für ein attraktives Umfeld und eine hohe Vertrauenskultur. OMICRON erreichte damit den 2. Platz unter den Top 25 Arbeitgebern.

Balance der Generationen

Eine wichtige Investition in die Zukunft des Unternehmens und gleichsam ökonomische Notwendigkeit, ist das Projekt „Generationenbalance“ der sBausparkasse. Andrea Trabitsch, Leitern des Personalmanagements, berichtete stolz über die erfolgreiche Umsetzung und den Nutzen der Einführung von Initiativen in Bereichen Gesundheit, Arbeitsumfeld, Arbeitszeit, Unternehmenskultur und lebenslangem Lernen. Von Gratis-Grippeimpfungen für alle Mitarbeiter, einem Melanom-Screening und Ernährungsberatung, über Kamingespräche für Führungskräfte, bis hin zu didaktisch aufbereiteten, altersgerechten Schulungsmodulen reicht das umfangreiche Angebot. Betrug die durchschnittliche Krankenstandsrate eines Arbeitnehmers in Österreich im Jahr 2005 12,8 Tage, so konnte die sBausparkasse diese von 2002 (9,53 Tage) bis 2005 auf 7,6 Tage reduzieren.

Der Weg zum besten Arbeitgeber 2006

Das Siegerunternehmen des Great Place to Work®-Wettbewerbs 2006, Procter & Gamble hat sich die Latte besonders hoch gelegt: „Procter & Gamble hat den Anspruch bester Arbeitgeber Österreichs zu sein und als solcher anerkannt zu werden“, so Matthias Enders, HR-Manager von Österreich, Deutschland und der Schweiz. Wie das gelingt, zeigt ein Blick in die Geschichte von Procter & Gamble: 1884 gab es den halben Samstag frei für alle Mitarbeiter, 1887 ein Profit Sharing Programm, 1935 die 5 Tage Woche, bis hinzu 2 Tagen frei für gute Geschäftsergebnisse im Jahr 2004 für alle Mitarbeiter von Procter & Gamble weltweit. Neben der richtigen Einstellung, einem ausgeprägten Verständnis für Kunden und Mitarbeiter sowie Mitarbeiterengagement, muss der Boss mit im Boot sein. „Nur wenn der Boss als Vorbild gilt und das Führungsteam authentisch wirkt, gelingt der Sprung an die Spitze der Besten-Liste der besten Arbeitgeber Österreichs.“

Einfluss von Leadership auf Profitabilität

Dass Bemühungen um ausgezeichnete Arbeitsplatzkulturen Auswirkungen zeigen, belegt Hilti Austria. Gerhard Geismayr, HR-Manager von Hilti Austria, berichtet über eine unternehmensinterne Untersuchung des Einflusses von Führungsverhalten auf die Motivation der Mitarbeiter, die wiederum die Kundenzufriedenheit treibt und profitables Wachstum und wirtschaftlichen Erfolg ermöglicht.

Lernen in der Praxis

Silvia Buchinger, HR-Managerin von Hewlett Packard, und Margot Mad, Personalverantwortliche bei der BEWAG, zwei der besten Arbeitgeber Österreichs 2006, gaben Einblicke in vielfältigen Maßnahmen zur Umsetzung eines ständigen Lernprozesses. Bei HP ist Lernen integriert in ein umfassendes „professional WellBeing“ Konzept. Das umfasst diverse formale Trainings und E-Learning Angebote, Erfahrungslernen „on-the-job“ und Coaching und Mentoring durch Führungskräfte bei HP. Die BEWAG bietet seit 2003 im Rahmen einer eigens geschaffenen „Ecademy“ ein umfassendes Weiterbildungsprogramm an, das durch unterschiedliche Module für Lehrlinge bis hin zu Führungskräften eine maßgeschneiderte Ausbildung im eigenen Unternehmen bietet. Die Schaffung der „Ecademy“ brachte nicht nur einen beträchtlichen Imagegewinn für die BEWAG, sondern motivierte die beteiligten Mitarbeiter und steigerte die Eigendynamik im Betrieb.

Wie wird man „Österreichs bester Arbeitgeber“?

In Österreich führt das „Great Place to Work®“-Institut, vertreten durch das Forschungs- und Beratungsinstitut psychonomics AG, gemeinsam mit den Medienpartnern „trend“ und „Die Presse“ in Kooperation mit dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, dem Institut für Wirtschaftspsychologie der Universität Wien und Jobfinder.at jährlich den Wettbewerb „Österreichs Beste Arbeitgeber“ durch.

Einerseits werden die Mitarbeiter der teilnehmenden Unternehmen mittels eines Mitarbeiterbefragungs-Instruments („Trust Index©“) zu relevanten Bereichen der Arbeitsplatzqualität befragt. Dieser beinhaltet rund 60 Fragen zu den fünf Dimensionen des „Great Place to Work©“-Modells: Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamorientierung. Andererseits wird das „Great Place to Work® Kultur Audit©“ eingesetzt. Ein Fragebogen, der sich an das Management richtet, um einen umfangreichen Einblick in die Gesamtkultur der Organisation sowie den Einsatz von Personalinstrumenten zu erhalten. Die Ergebnisse beider Instrumente werden zu einem Ranking zusammengefasst, woraus die Liste der besten Arbeitgeber Österreichs hervorgeht.

Alle Unternehmen mit Sitz in Österreich und mindestens 50 Mitarbeitern sind aufgerufen, an der Untersuchung zur Qualität ihrer Arbeitsplatzkultur teilzunehmen und sich um einen Platz auf der 25

Beste-Liste und das Gütesiegel "Österreichs Beste Arbeitgeber 2007" zu bewerben. Die Anmeldung ist bis zum 31. Oktober 2006 möglich (www.greatplacetowork.at). Die Wettbewerbssieger qualifizieren sich gleichzeitig für den europäischen Wettbewerb "100 Beste Arbeitgeber in Europa 2007". Die Auszeichnung der besten Arbeitgeber Österreichs findet im März 2007 in Wien statt; die 100 besten Arbeitgeber Europas werden im Mai 2007 prämiert.

Rückfragehinweis:

Mag. (FH) Matthias Wolf
Projektleiter Great Place to Work® Österreich
mwolf@greatplacetowork.at

Christian Führer Bakk.
Pressesprecher psychonomics Österreich
christian.fuehrer@psychonomics.at

Great Place to Work® Institute Österreich
c/o psychonomics AG
Rennweg 97-99
A-1030 Wien
Tel.: +43 / 1 / 798 59 28 - 1000
Fax: +43 / 1 / 798 59 28 - 1099