

"Manche Unternehmen sind besser als andere" (1/2)**Wirtschaft**

„Manche Unternehmen sind besser als andere“

„Great Place to Work“ heißt jener Wettbewerb, der international und auch in Österreich jene Unternehmen vor den Vorhang bittet, die bei ihren Mitarbeitern hoch angesehen sind. GEWINN extra sprach mit Geschäftsführer Erich Laminger, ob diese Unternehmen besser als andere durch die Krise kamen.

DIE FRAGEN STELLTE ERICH BRENNER

GEWINN extra: *Great Place to Work (GPtW) zeichnet jährlich Unternehmen in mehreren Kategorien aus. Worum geht es dabei konkret?*

LAMINGER: „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament für den Erfolg. Eine vertrauensbasierte Arbeitsplatzkultur ist durch Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz auf die eigene Tätigkeit und das Unternehmen sowie Teamgeist gekennzeichnet. Wo die Mitarbeiter die größten Fans „ihres“ Unternehmens sind, wachsen Innovationskraft und Produktivität. Und genau diese Unternehmen zeichnen wir aus.“

GEWINN extra: *In welchen Bereichen bzw. nach welchen Kriterien und wie viele Unternehmen wurden untersucht?*

LAMINGER: Das Modell bewertet die Arbeitsplatzkultur anhand der erwähnten Kriterien (siehe auch Grafik auf der rechten Seite). Grundlage ist eine anonyme Mitarbeiterbefragung, in der die Befragten ihr Unternehmen nach 59 Kriterien qualifizieren. In Österreich wurden im Rahmen des Great-Place-to-Work-Wettbewerbs 2011 15.000 Mitarbeiter in 60 Unternehmen mit 45.000 Arbeitsplätzen befragt. Die Unter-

nehmen erhalten die Ergebnisse dieser Analyse, die Guten setzen unsere Vorschläge um. Übrigens: Die Einreichfrist für den nächsten Wettbewerb läuft bereits unter www.greatplacetowork.at.

GEWINN extra: *In wie vielen Ländern läuft dieser Wettbewerb?*

LAMINGER: In 46 Ländern kommt das bewährte Verfahren zur Evaluierung der Arbeitsplatzkultur, basierend auf einer über 20-jährigen Forschungstätigkeit zum Einsatz. Das Modell wurde ursprünglich in den USA von Robert Levering und Milton Moskowitz entwickelt. Der 2003 als EU-Projekt ausgeschriebene Wettbewerb „Die 100 besten Arbeitgeber Europas“ findet seither in 18 europäischen Ländern auf nationaler Basis statt.

GEWINN extra: *Bleiben wir vorerst in Österreich. Was machen die ausgezeichneten Unternehmen (siehe „Preissträger Österreichs beste Arbeitgeber 2011“) prinzipiell anders als „normale“ Firmen?*

LAMINGER: Nachdem Medien ja immer gleich Zahlen hören möchten – das Auffälligste ist, dass die Zahl der Krankenstandstage bei den ausgezeichneten Unternehmen weit unter dem Durchschnitt in Österreich liegen, und zwar bei rund 3,5 Tagen bzw. bei fünf bis sechs Tagen im produzierenden Bereich.

GEWINN extra: *Welche Zahlen haben Sie noch als Argument?*

LAMINGER: Die Performance der Unternehmen ist in fast allen Belangen besser als bei der Konkurrenz, wie ein internationaler Vergleich gezeigt hat (Anm. d. Red: siehe Tabelle).

GEWINN extra: *Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist – im Mittelpunkt steht also der Mensch.*

Erich Laminger, Geschäftsführer von Best Place to Work Österreich: „Wenn eine Führungskraft nicht weiß, wem sie vertrauen kann und wem sie was sagt und wem nicht, passt es nicht. Und das wird dann auch schonungslos bei der anonymen Mitarbeiterbefragung gespiegelt.“



"Manche Unternehmen sind besser als andere" (2/2)

Preisträger Österreichs beste Arbeitgeber 2011

Über 250 Mitarbeiter:

Bester Arbeitgeber: Microsoft Österreich
 Zweiter Platz: Worthington Cylinders GmbH in Kienberg, NÖ
 Dritter Platz: BIPA Parfümerien
 Weiters ausgezeichnet: T-Systems Austria; Mars Austria; Philips Austria; bauMax; SeneCura Kliniken- und Heime; HEROLD Business Data; Zürich Versicherung; Accor Österreich; Haberkorn Ulmer; Hilti Austria

50 bis 250 Mitarbeiter:

Bester Arbeitgeber: Cisco Systems Austria
 Zweiter Platz: Baxter Healthcare
 Dritter Platz: Sparkasse Bregenz
 Weiters ausgezeichnet: Ingram Micro; 3M Österreich; Accenture Österreich;

Mundipharma; USG People Austria; Tieto Austria; OBI Bau- und Heimwerkermärkte; Danone; EBV-Leasing

20 bis 49 Mitarbeiter:

Bester Arbeitgeber: Bundeskellereiinspektion (selbständige Dienststelle des Lebensministeriums)
 Zweiter Platz: Apotheke „Zum Löwen von Aspern“
 Dritter Platz: Das Anzeigenportal willhaben internet service

Sonderpreise für ...

- ... außerordentliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Microsoft
- ... außerordentliche Maßnahmen für Lehrlinge: BIPA Parfümerien
- ... außerordentliche Maßnahmen für Berufseinsteiger: T-Systems Austria
- ... Integration von Menschen mit Behinderungen: Worthington Cylinders

LAMINGER: In der Tat. Bei aller Prozessorientiertheit ist die tatsächliche menschliche Komponente nun einmal entscheidend, spielt der Mensch die wichtigste Rolle. Es geht um ein entsprechendes Miteinander, das Vertrauen steht nun einmal im Mittelpunkt. Wenn eine Führungskraft nicht weiß, wem sie vertrauen kann und wem sie was sagt und wem nicht, passt es nicht. Und das wird dann auch schonungslos bei der anonymen Mitarbeiterbefragung gespiegelt.

GEWINN extra: Wie liegen wir im internationalen Vergleich, etwa zu Deutschland?

LAMINGER: Im Sinne der Werte und des Geistes sind wir noch hinter Deutschland und in der Tat Entwicklungsfähig. Die Ergebnisse sind dort in allen fünf Kriterien höher als bei uns. Zum einen liegt das sicher an der Mentalität, aber zum anderen haben

vor allem die deutschen Mittelständler, die bei uns im Vergleich ja Großkonzerne wären, das Ganze früher ernster genommen und erkannt, welches Potenzial darin liegt. Zudem wurde dort sicher mehr Prozessorientierung als Basis dahinter gelegt, wer mit der Ressource Mitarbeiter bewusst umgeht.

GEWINN extra: Sind GPTW-Unternehmen besser durch die Krise gekommen als andere?

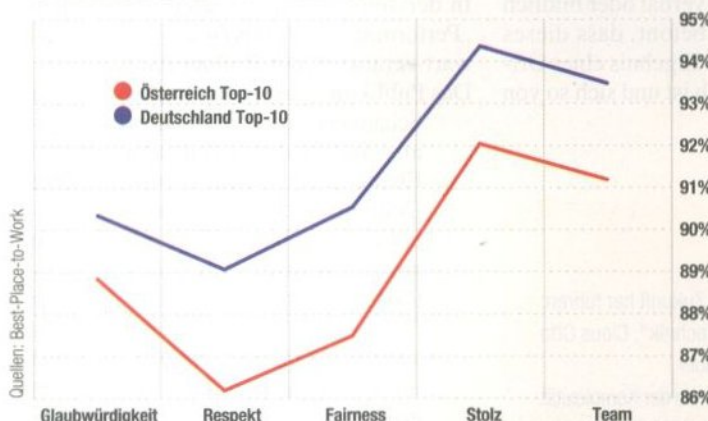
LAMINGER: Das müsste man sich natürlich im Detail ansehen, aber Fakt ist sicherlich, dass diese Unternehmen eine starke Kraft haben, Mitarbeiter auch stabil und ruhiger durch solche Krisen zu tragen. Diese Unternehmen entwickeln sich in der Regel auch dynamischer als andere, die solche Prozesse, wie sie dort eingeführt wurden, nicht haben bzw. nicht so großes Augenmerk darauf legen.

Die Performance von „Best Place to Work“-Unternehmen ist höher als S&P 500

	100 Best „Reset Annually“	100 Best „Buy & Hold“	S&P 500	Russell 3,000
1998-01	18,20%	10,97%	5,70%	5,31%
1998-02	9,86%	4,86%	-0,56%	-0,71%
1998-03	15,21%	9,56%	3,81%	3,99%
1998-04	15,61%	10,68%	4,79%	5,09%
1998-05	14,75%	10,12%	4,81%	5,22%
1998-06	14,16%	10,65%	5,97%	6,34%
1998-07	11,85%	9,07%	5,93%	6,22%
1998-08	6,80%	4,15%	1,04%	1,25%
1998-09	10,30%	6,44%	2,95%	3,27%
1998-10	10,06%	6,68%	3,83%	4,26%

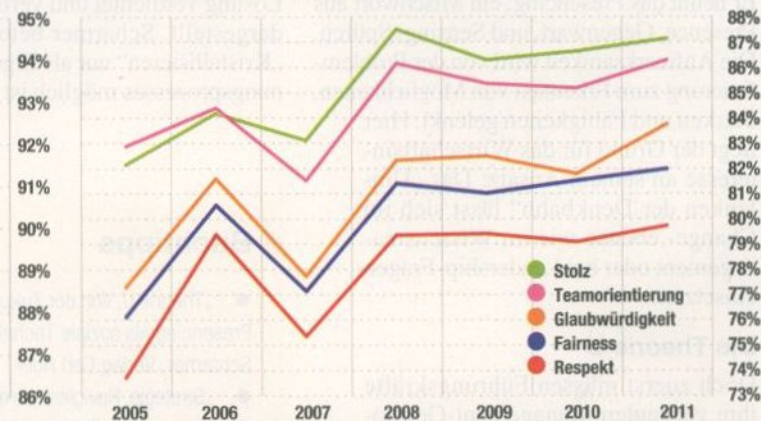
Quelle: Best Place to Work, S&P, Russell

Deutsche Unternehmen haben bessere Werte



Deutsche Unternehmen weisen höhere Zufriedenheitswerte in jeder Kategorie auf als österreichische Unternehmen, was Laminger unter anderem auch auf die Prozessorientierung und die Unternehmensgröße zurückführt

Der Österreich-Top-25-„Trust Index 2005–2011“



Die fünf Kriterien, die im Rahmen des Best-Place-to-Work-Wettbewerbs je Unternehmen erhoben werden. Seit 2008 entwickeln sie sich seitwärts, nur bei der Glaubwürdigkeit gab es signifikante Verbesserungen