

# STATUSREPORT

## Employee Experience in Österreich

Oktober 2022



[WWW.EMPLOYEE-EXPERIENCE.AT](http://WWW.EMPLOYEE-EXPERIENCE.AT)

# DIE STUDIE

Einmal pro Jahr - traditionell in Vorbereitung auf den Employee Experience Summit im Oktober in Wien - erhebe ich den Status quo zu Employee Experience in Österreich.

Diese Umfrage dient als qualifizierter Referenzwert zu Employee Experience in Österreich und bietet einen Benchmark, an dem sich Firmen messen können.

Bereits zum zweiten Mal wurde diese Umfrage mit dem Tool und durch die Plattform SurveyMonkey online durchgeführt.

Der Erhebungszeitraum war die erste Oktoberwoche. Die Umfrage wurde am 5. Oktober beendet.

**Insgesamt wurden 507 Personen mittels des Onlinetools befragt.**

Mehr Details zu den statistischen Verteilungen findest du am Ende des Dokuments.



**"Zukünftig  
erfolgreich ist,  
wer Mitarbeitende  
besser hält als  
andere..."**

# ZUSAMMENFASSUNG

## **Gesamtnote: ein gutes Durchschnittlich**

Oder aufgerundet ein knappes Gut. Das Gesamtergebnis unter den Befragten liegt heuer insgesamt betrachtet erneut eine Spur schlechter als 2021, womit im zweiten Jahr in Folge eine leichte Abwärtstendenz zur "Ur-Erhebung" beobachtet werden kann.

Die Employee Experience erhält von den befragten Österreicherinnen und Österreichern einen durchschnittlichen **Gesamtscore von 4,74**.

Damit liegt das Ergebnis (wenn auch nur) marginal unter dem Wert von 2021 (4,75). Die gesamte Skala von Employee Experience reicht von 1 (schlecht) bis 7 (herausragend).

Insgesamt wurden in der Bewertung der 17 Fragen zu Employee Experience kumuliert

**80,50 von 115,5** möglichen Punkten vergeben. Auch der Gesamtscore ist im Vergleich zu 2021 minimal gesunken - nämlich um 0,2.



**"people do not quit  
jobs, they quit  
bosses and toxic  
environments"**

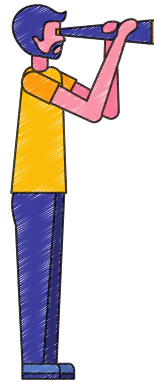
# DIE 3 DIMENSIONEN

Employee Experience lässt sich in drei Dimensionen betrachten, einordnen und messen: **physisch, kulturell und technologisch.**

Diese Dreiteilung von Erlebnissen und Erfahrungen von Menschen in ihrem Arbeitsalltag mit der dazugehörigen Fragestellung vermittelt einen guten Eindruck, welche Experience angeboten wird.

Insgesamt 17 Fragen beschäftigen sich mit den Elementen, die die Employee Experience maßgeblich beeinflussen und durch die eine Einschätzung hinsichtlich möglicher Verbesserungspotenziale geboten wird.

Die Angaben der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden auf der Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) und 5 (trifft voll und ganz zu) gemacht. Anschließend wurden die Ergebnisse gewichtet, da erfahrungsgemäß die Dimension "Kultur" etwas wichtiger ist und als bedeutender gewertet wird als die anderen beiden Dimensionen.



Es reicht nicht mehr  
"nur" ein attraktiver  
Arbeitgeber zu sein.



# PHYSISCHE DIMENSION

In der Dimension "Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen" werden vier Fragen gestellt. Der Maximalscore liegt bei 26 Punkten. In der aktuellen Umfrage werden insgesamt 17,32 Punkte vergeben. Das bedeutet im Vergleich zum Vorjahr ein Minus von 0,12. Der Durchschnittswert sinkt von 4,36 (2021) auf 4,33 (von 6,5).

Es fällt insbesondere auf, dass die Frage nach flexiblen Arbeitsoptionen und die Förderung der Autonomie der Mitarbeitenden am schlechtesten bewertet wird. Score 4,03

Das beste Einzelergebnis der Fragen liegt bei einem Score von 4,67 für die Frage danach, ob Menschen stolz darauf sind, Freunde oder Besucher:innen ins Unternehmen zu bringen. Im letzten Jahr erreichte diese Frage den Score von 4,39 - damit konnte eine doch spürbare Verbesserung wahrgenommen werden.

## 17,32

**PUNKTE**

Maximal zu erreichende Punkte: 26



Gen Z:	17,30
Gen Y:	17,82
Gen X:	16,04
Boomer:	16,59

Männer:	17,63
Frauen:	17,02

# KULTURELLE DIMENSION

Die zweite Dimension der Employee Experience, die mit insgesamt 10 Fragen beurteilt wird, und gleichzeitig mit einer etwas höheren Gewichtung bewertet wird, erreicht in der Erhebung 2022 insgesamt 49,60 Scorerpunkte. Damit liegt das Ergebnis so gut wie unverändert zum letzten Jahr.

Als bestes beurteilen die Befragten die Frage nach dem "Sin in ihrer Tätigkeit" - mit 5,31 ist dieser Wert sowohl in der Dimension als auch in der Gesamtbefragung die höchste Bewertung. Im Jahr 2021 lag der Wert bei 5,33.

Dicht gefolgt wird die "Teamfrage" von der Beurteilung der Befragten danach, ob "sie sich als Teil eines Teams fühlten" mit 5,27. Letztes Jahr war das noch die am besten bewertete Frage mit 5,37.

Die Frage mit dem niedrigsten Scoring ist - wie auch in den vergangenen Jahren - jene nach der Qualität der Vorgesetzten und Führungskräfte als Coaches und Mentoren. Der Gesamtwert liegt nur bei 4,55.

## 49,60

**PUNKTE**

Maximal zu erreichende Punkte: 70



Gen Z:	50,06
Gen Y:	50,55
Gen X:	46,09
Boomer:	49,49

Männer:	50,32
Frauen:	49,06

# TECHNOLOGISCHE DIMENSION

Die dritte Dimension der Employee Experience ist die technologische bzw. digitale Dimension. Hier geht es um Tools, Technologie, Software, Hardware, Maschinen - alles was wir täglich nutzen, um unseren Job machen zu können. Diese Dinge begleiten uns jeden Tag und erleichtern oder erschweren einen Job.

Alles in allem wird die technologische Dimension mit 13,59 von 19,5 möglichen Punkten bewertet. Das ist im Vergleich zum Vorjahr 2021 eine minimale Verschlechterung von 0,05. 2020 lag die Bewertung noch bei 14,84 Punkten.

Die Ergebnisse der Einzelfragen liegen wie auch im Vorjahr relativ knapp beisammen - am besten bewertet wurde mit 4,63 (von 6,5) die Frage, ob eingesetzte Technologie (Software, Hardware, etc.) allen gleichberechtigt zur Verfügung steht, die das möchten. Die Veränderung zu 2021 ist minimal - damals lag der Wert bei 4,65.

## 13,59

**PUNKTE**

Maximal zu erreichende Punkte: 19,5



Gen Z:	13,57
Gen Y:	13,78
Gen X:	13,09
Boomer:	14,12

Männer:	13,85
Frauen:	13,39

# STATISTIK

Überblick zu den statistischen Angaben.

## Allgemein:

Tielnehmer:innen 507

Erhebungszeitraum 1.-5. Oktober 2022

Land: Österreich

## Geschlecht:

Männer: 56,86 %

Frauen: 42,54 %

Divers: 0,60 %

## Generation:

Jahrgang 1945 - 1964: 4,17 % (Boomer)

Jahrgang 1965 - 1979: 13,32 % (Gen X)

Jahrgang 1980 - 1996: 45,92 % (Gen Y)

Jahrgang 1997 - 2010: 36,58 % (Gen Z)

## Karrierestatus:

Praktikant:in 7,36 %

Mitarbeiter:in Teilzeit 24,25 %

Mitarbeiter:in Vollzeit 53,68 %

Führungskraft 14,71 %

## Unternehmensgröße:

2-50 MA 25,05 %

51-250 MA 24,25 %

251-500 MA 17,89 %

501-5000 MA 17,89 %

5001+ MA 14,91 %



"Wir machen das  
nicht nur aus  
Nettigkeit..."  
(ö. HR Managerin)

## Bewertungsschlüssel

115,5 - 100 Herausragend

99 - 85 Sehr gut

84 - 69 Gut

68 - 53 Durchschnittlich

52 - 37 Leicht unterdurchschnittlich

36 - 21 unterdurchschnittlich

20 - weniger Schlecht



# DIE GRUNDLAGE

Wenn es etwas gibt, das man im eigenen Unternehmen unbedingt messen und nachvollziehen sollte - dann ist das ganz klar Employee Experience.

Und zwar in den drei Dimensionen - physisch, technologisch und kulturell. Die Auswirkung ist auch in deiner Firma nachweis- und messbar. Entscheidend für deine Organisation ist nämlich nicht die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, sondern das emotionale Commitment zum Unternehmen und den Zielen. Und die entscheidende Ursache dafür ist Employee Experience.

Wer bessere Employee Experience anbietet, erhöht die Wahrscheinlichkeit Mitarbeitende zu halten um das bis zu 5-fache (Bersin, 2021). Gerade unter den Vorzeichen des Arbeitsmarktes ein starker Hebel, den Unternehmen auch selbst in der Hand haben.

Also: fang an Employee Experience auch in deiner Organisation zu messen und leite daraus die Prioritäten für die aktive Gestaltung ab.

Miss dich gerne mit anderen Firmen - im Rahmen des Awards "Employee Experience Champions" und werde ein Champion.

[www.employee-experience-champions.at](http://www.employee-experience-champions.at)



**"Man kann nur verbessern, was man auch messen kann."  
(Peter Drucker)**



# JETZT STARTEN!

## **Mitarbeiterbindung ist das neue Recruiting.**

So lässt sich die Entwicklung aktuell in einem kurzen Satz zusammenfassen. Wem es gelingt Mitarbeitende besser zu halten als anderen Firmen, wird in Zukunft erfolgreich sein und bleiben.

Wie schon besprochen: die Grundlage dafür ist beste Employee Experience. Jede Firma hat dazu die gleichen Chancen - die Frage ist, wer schneller agiert und damit beginnt die Standards zu setzen.

Die Wirkung entfaltet sich sowohl nach Innen als auch nach Außen - ich gehe sogar soweit, dass Employee Experience Design das neue Employer Branding ist. Denn durch die aktive Gestaltung von Employee Experience gelingt ein wahrhaft authentischer Auftritt als Arbeitgeber, der transparent verfolgt werden kann.

**Lets shift from HR to Employee Experience!**

*Max Lammer*

