



#AW23: BEFRAGUNG ZUR ARBEITSWELT 2023

Ergebnisbericht Arbeitgeber*innenattraktivität

#AW23

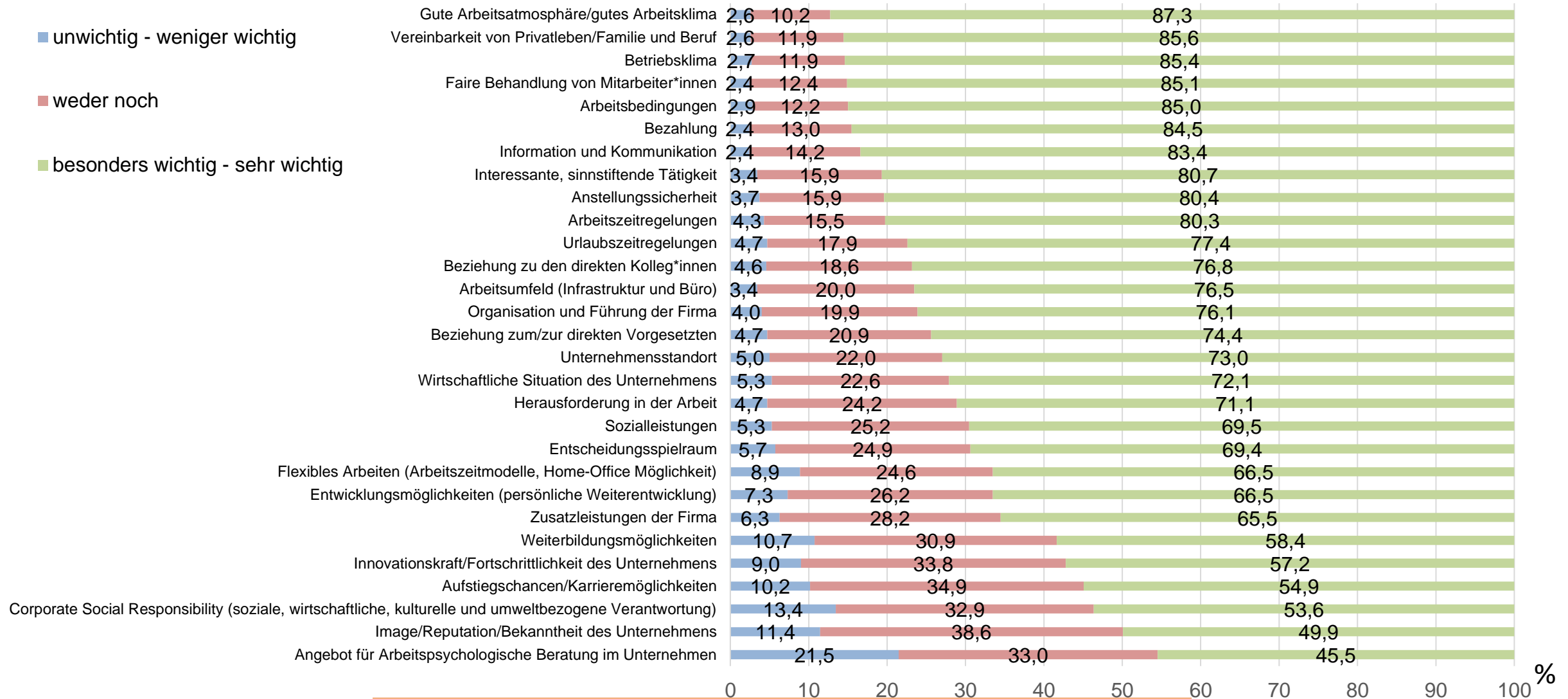
research-team führt jährlich eine Arbeitswelt-Österreich-Studie in Kooperation mit der Universität Graz durch. Die aktuellste Befragung fand heuer im März 2023 statt. Insgesamt 1377 Personen nahmen an der Befragung teil.

Ziel der jährlichen Studie ist es:

- die wichtigsten arbeitspsychologischen Kennzahlen für Österreich zu erfassen
- die Veränderungen in der Arbeitswelt zu beobachten, Zusammenhänge zu errechnen und daraus Schlüsse zu ziehen
- unseren Kunden*innen einen professionellen und objektiven Vergleichswert für ihr Unternehmen zu bieten

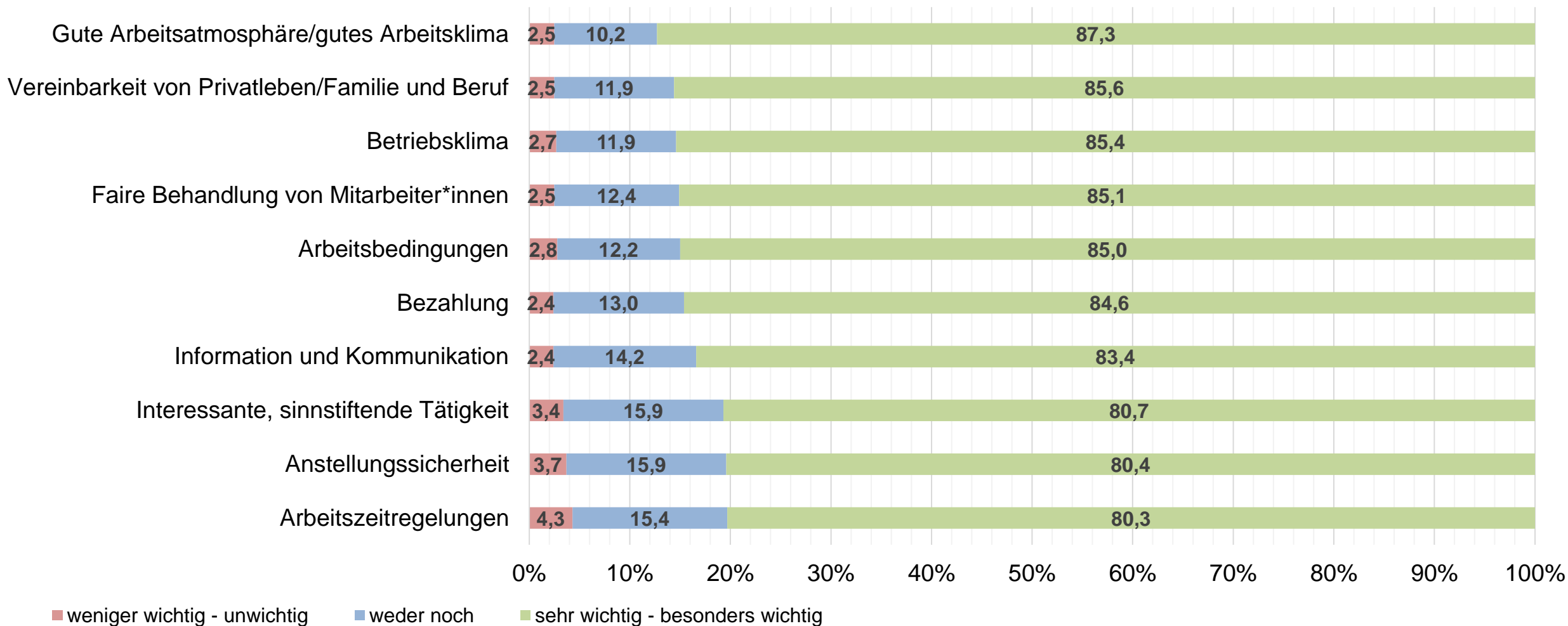
#AW23: Übersicht Arbeitgeber*innenattraktivität

Wie wichtig sind folgende Merkmale für Sie persönlich, um ganz allgemein eine*n Arbeitgeber*in als attraktiv zu beurteilen?
(in prozentualen Anteilen)



#AW23: Wichtigste Aspekte der AGA

Wie wichtig sind folgende Merkmale für Sie persönlich, um ganz allgemein eine*n Arbeitgeber*in als attraktiv zu beurteilen? (in prozentualen Anteilen)



#AW23: Top5 nach Altersgruppe

Top 5 Attraktivitätsfaktoren der bis 29-jährigen

1.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf
2.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
3.	Betriebsklima
4.	Beziehung zu den direkten Kolleg*innen
5.	Arbeitsbedingungen

Top 5 Attraktivitätsfaktoren der 30 bis 39-jährigen

1.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf
2.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
3.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
4.	Betriebsklima
5.	Bezahlung

Top 5 Attraktivitätsfaktoren der 40 bis 49-jährigen

1.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
2.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf
3.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
4.	Bezahlung
5.	Betriebsklima

Top 5 Attraktivitätsfaktoren der über 50-jährigen

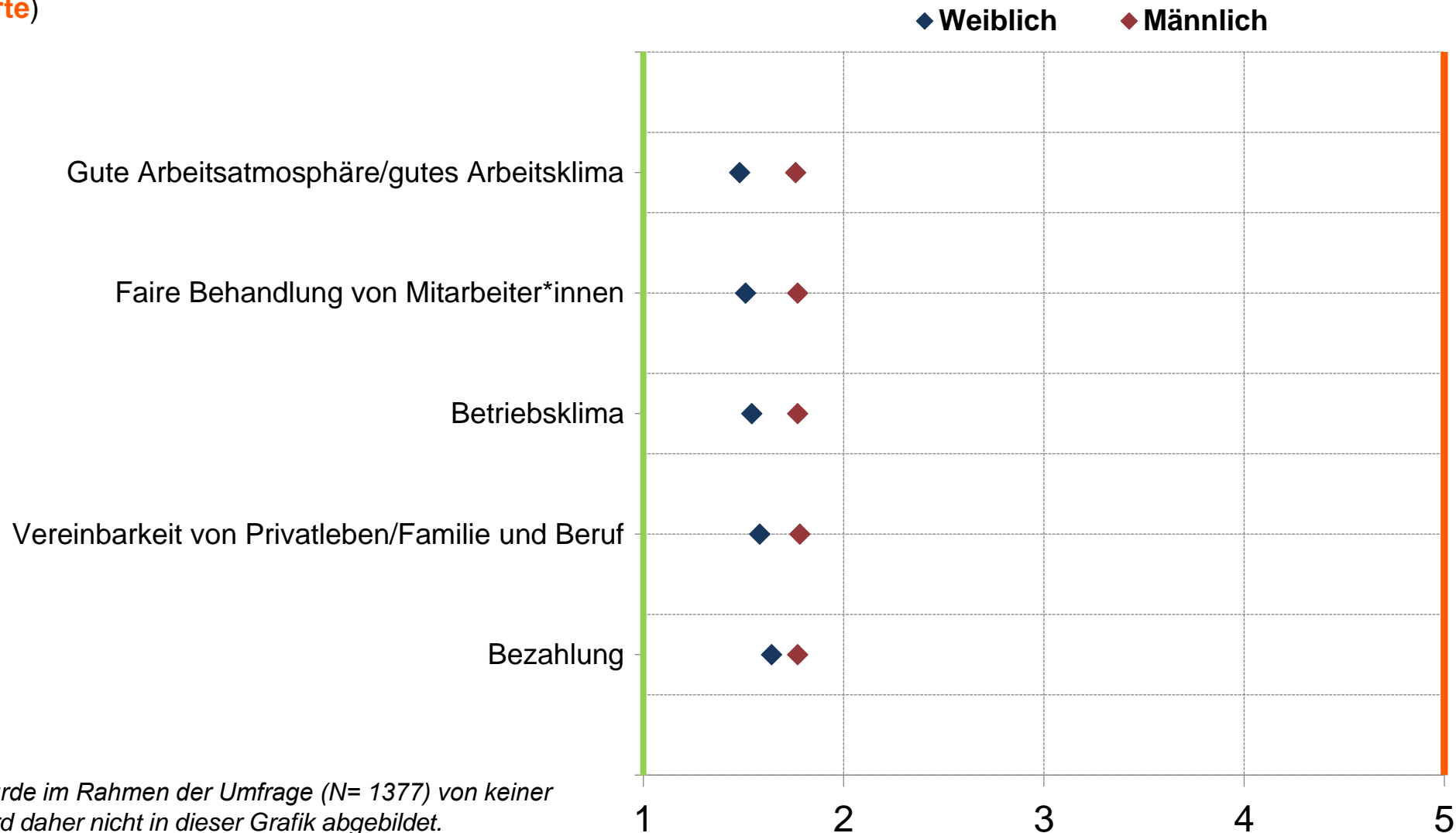
1.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
2.	Betriebsklima
3.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
4.	Bezahlung
5.	Arbeitsbedingungen

#AW23: Geschlechtsvergleich

Die fünf wichtigsten Aspekte in Bezug auf Arbeitgeber*innenattraktivität für die Geschlechter

(Angabe der Mittelwerte)

- 1 = besonders wichtig
- 2 = sehr wichtig
- 3 = weder noch
- 4 = weniger wichtig
- 5 = unwichtig

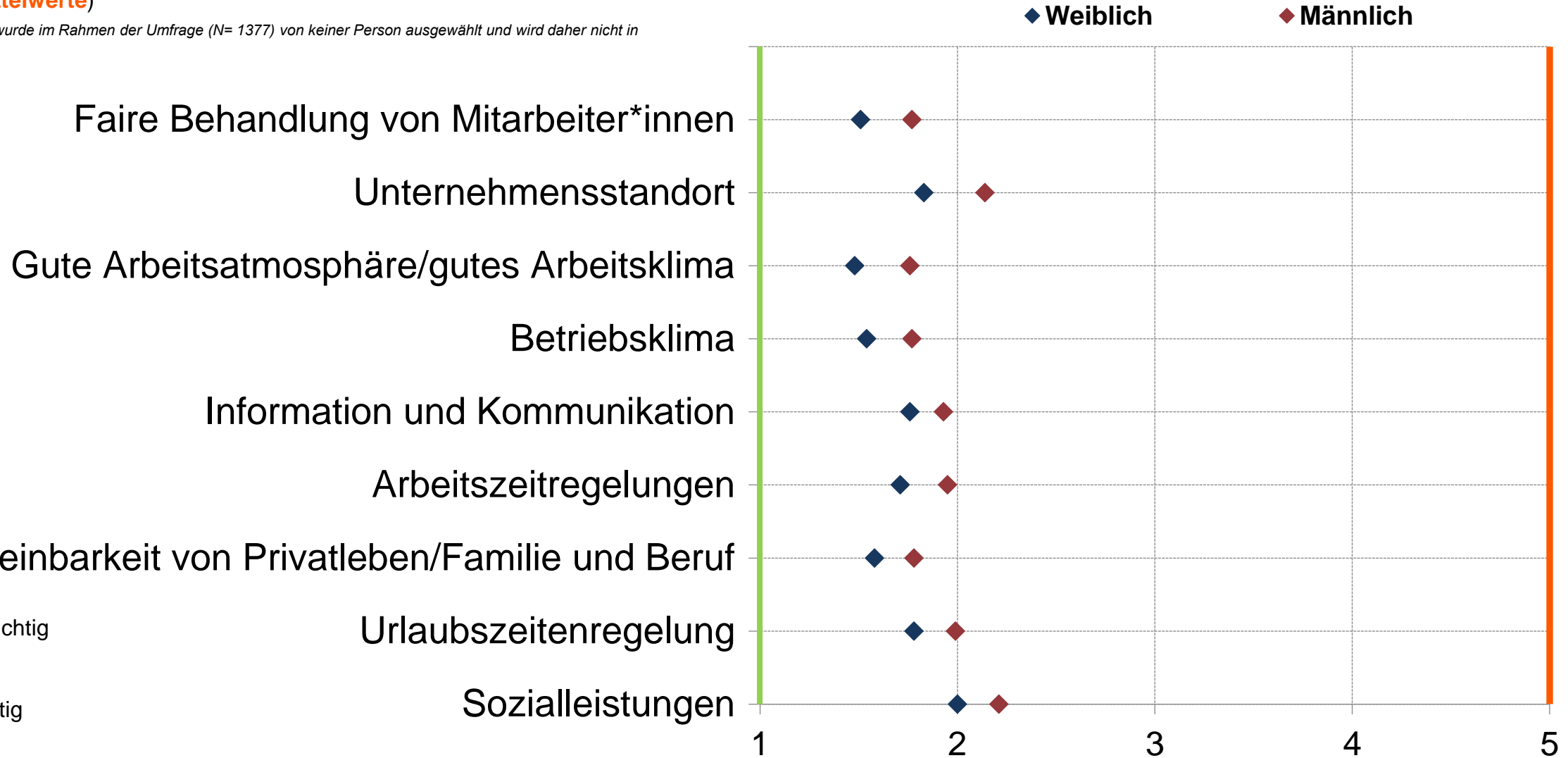


* Die Kategorie „Divers“ wurde im Rahmen der Umfrage (N= 1377) von keiner Person ausgewählt und wird daher nicht in dieser Grafik abgebildet.

#AW23: Geschlechtsvergleich

Die größten Unterschiede in Bezug auf Arbeitgeber*innenattraktivität zwischen den Geschlechtern* (Angabe der Mittelwerte)

* Die Kategorie „Divers“ wurde im Rahmen der Umfrage (N= 1377) von keiner Person ausgewählt und wird daher nicht in dieser Grafik abgebildet.



- 1 = besonders wichtig
- 2 = sehr wichtig
- 3 = weder noch
- 4 = weniger wichtig
- 5 = unwichtig

#AW23: Top5 nach Ausbildung

Top 5 Attraktivitätsfaktoren der Lehre / Fachausbildung

1.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
2.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
3.	Betriebsklima
4.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf
5.	Bezahlung

Top 5 Attraktivitätsfaktoren der Maturanten*innen

1.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
2.	Betriebsklima
3.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
4.	Bezahlung
5.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf

Top 5 Attraktivitätsfaktoren der FH-Absolvent*innen

1.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
2.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
3.	Arbeitsbedingungen
4.	Interessante, sinnstiftende Tätigkeit
5.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf

Top 5 Attraktivitätsfaktoren der Uni-Absolventen*innen

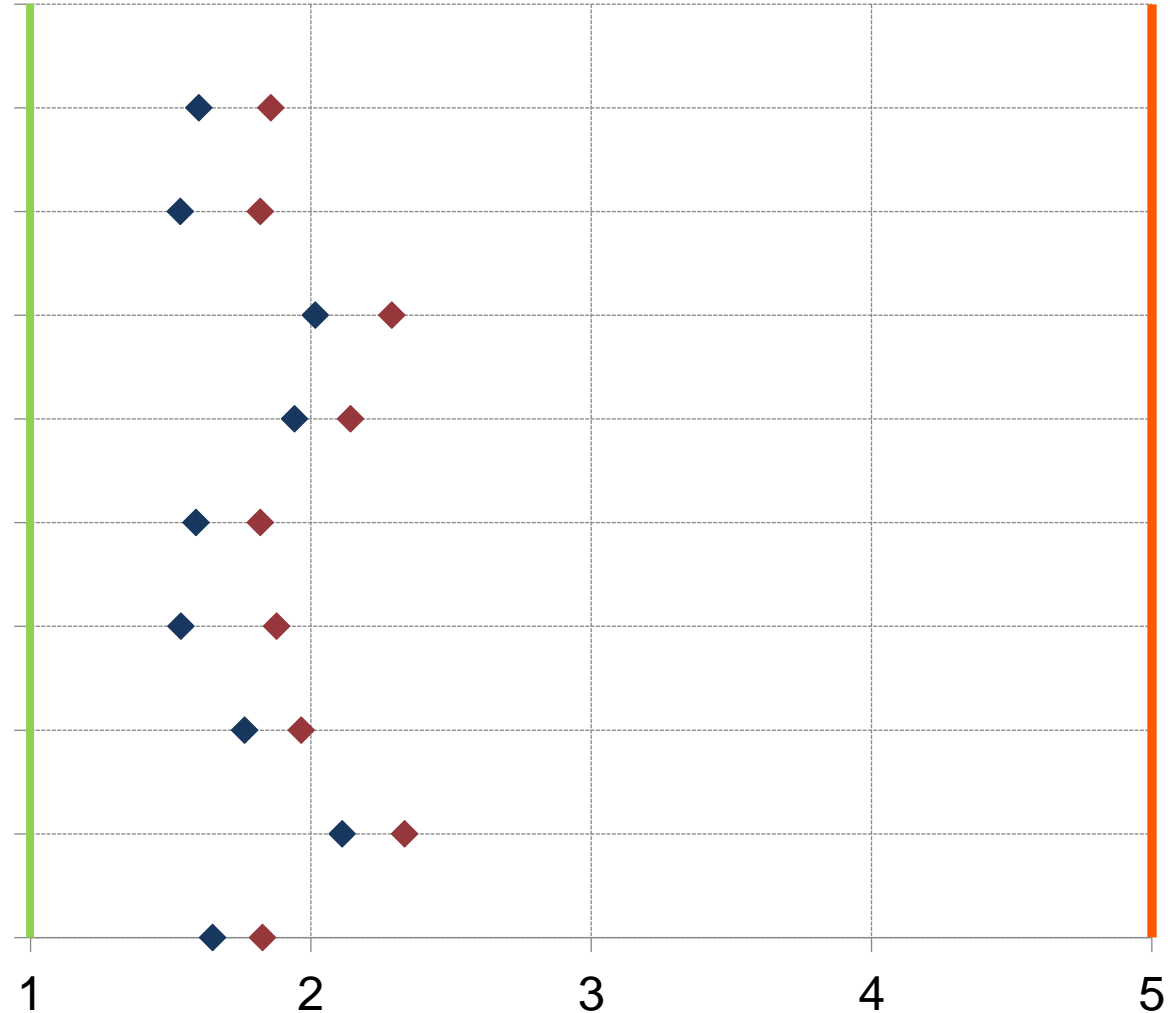
1.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
2.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
3.	Betriebsklima
4.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf
5.	Bezahlung

#AW23: Arbeitsverhältnis

Die größten Unterschiede in Bezug auf Arbeitgeber*innenattraktivität zwischen Mitarbeiter*innen ohne Führungsaufgaben und mit Führungsaufgaben (Angabe der Mittelwerte)

◆ ohne Führungsaufgaben ◆ Führungskraft / mit Führungsaufgaben

Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf
Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
Sozialleistungen
Unterehmensstandort
Betriebsklima
Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
Arbeitszeitregelungen
Zusatzleistungen der Firma
Bezahlung



1 = besonders wichtig
2 = sehr wichtig
3 = weder noch
4 = weniger wichtig
5 = unwichtig

#AW23: Top5 nach Beschäftigungsdauer

Top 5 Attraktivitätsfaktoren bis 2 Jahre	
1.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf
2.	Betriebsklima
3.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
4.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
5.	Bezahlung

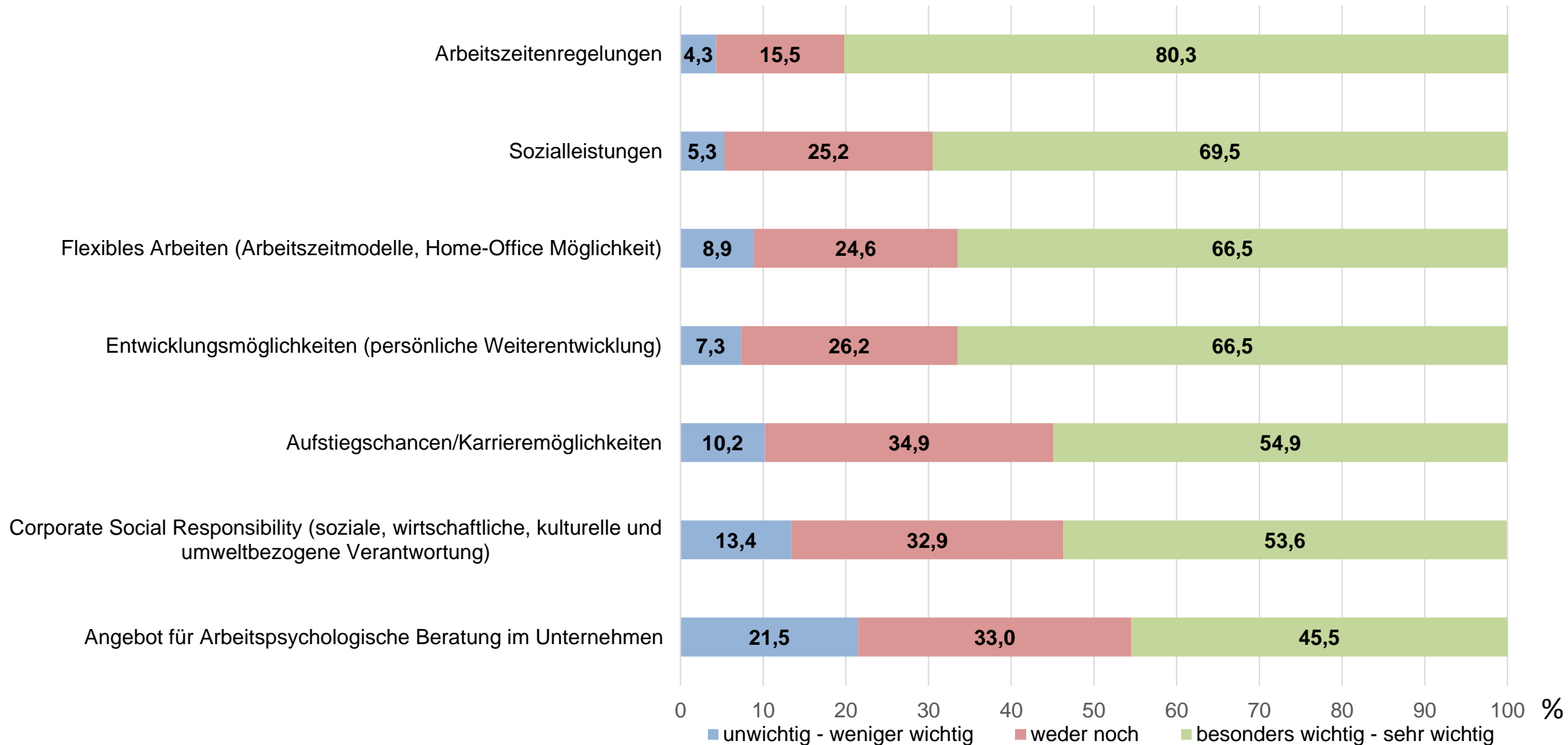
Top 5 Attraktivitätsfaktoren 2 - 5 Jahre	
1.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
2.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
3.	Betriebsklima
4.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf
5.	Arbeitsbedingungen

Top 5 Attraktivitätsfaktoren 5 – 10 Jahre	
1.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
2.	Betriebsklima
3.	Bezahlung
4.	Vereinbarkeit von Privatleben/Familie und Beruf
5.	Arbeitsbedingungen

Top 5 Attraktivitätsfaktoren 10 Jahre und länger	
1.	Gute Arbeitsatmosphäre/gutes Arbeitsklima
2.	Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
3.	Bezahlung
4.	Betriebsklima
5.	Anstellungssicherheit

#AW23: „Goodies“ für Arbeitnehmer*innen

Wie wichtig sind folgende „Goodies“, die ein*e attraktive*r Arbeitgeber*in bereitstellen könnte? (in prozentualen Anteilen)



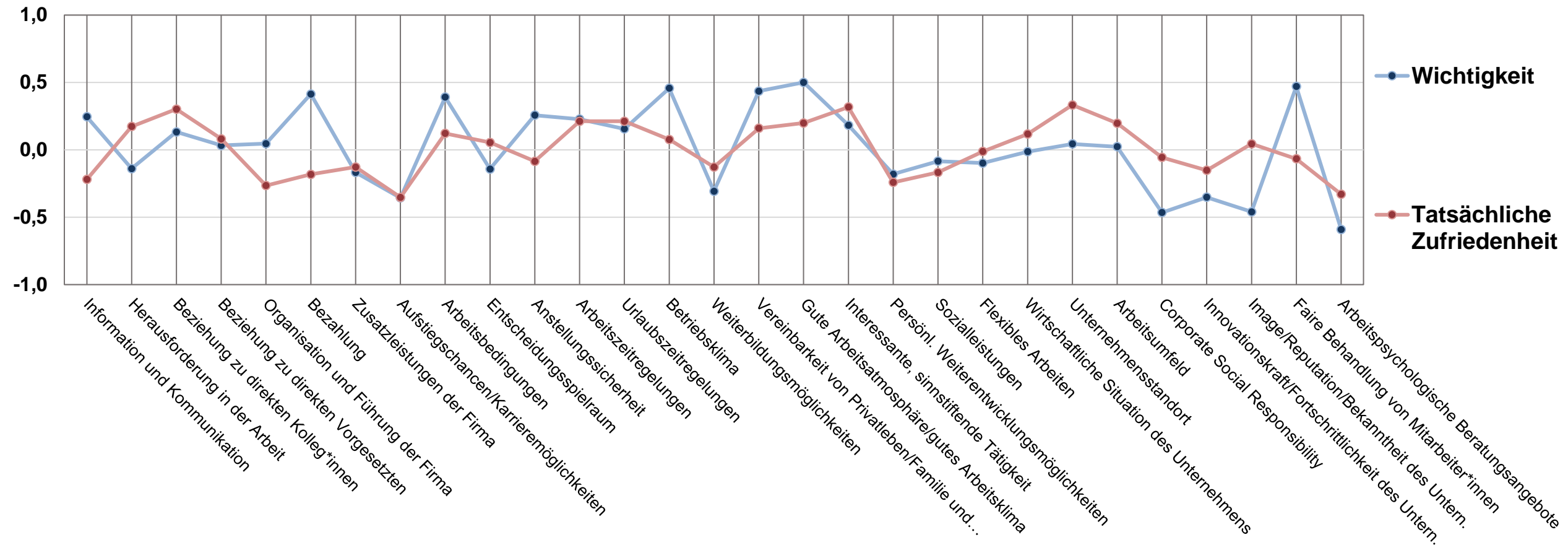
#AW23: Trendboard

Vergleich der Wichtigkeit von Attraktivitätsfaktoren und tatsächlicher Zufriedenheit (Darstellung der z-Werte; N = 699)

Anmerkung:

Wichtigkeit - Werte > 0: dieser Faktor wurde im Vergleich zur durchschnittlichen Wichtigkeit als besonders wichtig beurteilt. Werte < 0: dieser Faktor wurde im Vergleich zur durchschnittlichen Wichtigkeit als weniger wichtig beurteilt.

Zufriedenheit - Werte > 0: die Zufriedenheit mit diesem Faktor wurde im Vergleich zur durchschnittlichen Zufriedenheit besonders hoch beurteilt. Werte < 0: die Zufriedenheit mit diesem Faktor wurde im Vergleich zur durchschnittlichen Zufriedenheit geringer beurteilt.



Trendboard – Empfehlungen

Für die Empfehlungen aus dem Trendboard wurden jene Aspekte in den Fokus genommen, bei denen die Wichtigkeit in Hinblick auf die Arbeitgeber*innen-Attraktivität besonders hoch ist und gleichzeitig die Zufriedenheit deutlich geringer ist.

Mit diesen Aspekten können Sie sich am stärksten positiv abheben:

**Faire Behandlung von Mitarbeiter*innen
Bezahlung
Informationsfluss**

Empfehlungen für Arbeitgeber*innen zur Erhöhung/Beibehaltung der Arbeitgeberattraktivität

- ✓ Schaffen Sie eine Arbeitsumgebung, in der sich Mitarbeiter*innen wohlfühlen und gerne zur Arbeit kommen. Regelmäßige Teamaktivitäten, die Förderung von Zusammenarbeit und Zusammenhalt unter den Mitarbeitern*innen tragen wesentlich zu einem positiven Arbeitsklima bei.
- ✓ Sorgen Sie für gerechte Entlohnung, bieten Sie Weiterbildungsmöglichkeiten an und fördern Sie die berufliche Entwicklung Ihrer Mitarbeiter. Transparente Entscheidungsprozesse und eine offene Kommunikation zeichnen faire Arbeitgeber*innen aus.
- ✓ Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten und Homeoffice-Optionen fördern die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf Ihrer Mitarbeiter*innen. Auch Unterstützungsangebote für Eltern und pflegende Angehörige sind für Arbeitnehmer*innen attraktive Aspekte einer Arbeitsstelle.
- ✓ Sorgen Sie für sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und ausreichend Erholungszeiten. Dazu gehören auch klare Regelungen für Überstunden und Pausenzeiten.
- ✓ Fördern Sie ein positives Betriebsklima, in dem Mitarbeiter*innen sich wohlfühlen und gegenseitig unterstützen. Schaffen Sie klare Regeln und Richtlinien für den Umgang miteinander und tolerieren Sie keine diskriminierenden Verhaltensweisen
- ✓ Geben Sie Ihren Mitarbeitern*innen Sicherheit durch langfristige Arbeitsverträge und klare Perspektiven. Schaffen Sie einen Arbeitsplatz, an dem Mitarbeiter gerne arbeiten und den sie nicht wegen Unsicherheit oder unklarer Zukunftsaussichten verlassen wollen.