

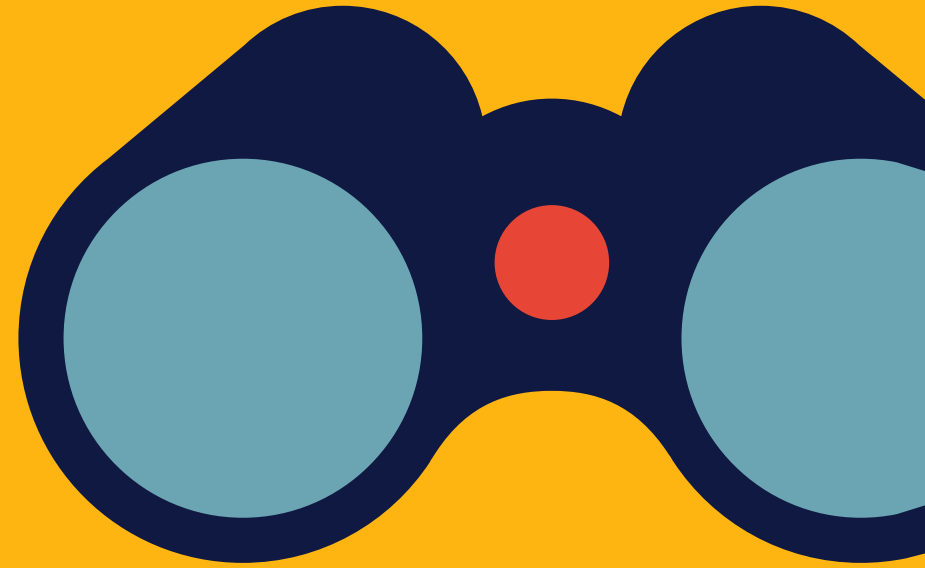
Employer
Brand Research
2018



Landesbericht
Österreich

Inhalt

- 1 Einführung
- 2 Landesergebnisse
- 3 Brancheneinblicke
- 4 Attraktivste Arbeitgeber
- 5 Detaillierte Analyse
- 6 Methodologie



Einführung



Warum Employer Branding wichtig ist



Unternehmen mit einer positiven Arbeitgebermarke erhalten doppelt so viele Bewerbungen wie Unternehmen mit einer negativen Arbeitgebermarke und haben weniger Kosten für Mitarbeiter.¹

50%

der Kandidaten würden nicht für ein Unternehmen mit schlechtem Ruf arbeiten, obwohl das Gehalt höher ist.¹

80%

der Führungskräfte sind der Meinung, dass sich eine starke Arbeitgebermarke erheblich auf die Anwerbung von hervorragenden Mitarbeitern auswirkt.² Eine attraktive Unternehmenskultur ist für Mitarbeiter äußerst wichtig und macht Sie als Arbeitgeber attraktiv. Personalentscheider und Kandidaten geben eine gute Unternehmenskultur als wichtigsten Faktor für die Auswahl des Arbeitgebers an. Ihre Kultur muss transparent sein: Kandidaten suchen aktiv nach einer passenden Unternehmenskultur. Wenn Kandidaten online positive Erfahrungsberichte von Mitarbeitern und Kandidaten lesen, machen Sie eher einen nächsten Schritt in ihrer Karriere.

96%

stimmen zu, dass die Übereinstimmung der persönlichen Werte mit der Unternehmenskultur entscheidend für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist.³

62%

der Kandidaten recherchieren Unternehmen in sozialen Medien, bevor sie sich bewerben.⁵

88%

der Millennials und Minderheiten finden es wichtig, Teil der richtigen Unternehmenskultur zu sein.³



Unternehmen mit einem schlechten Ruf zahlen 10 % mehr pro eingestelltem Mitarbeiter.⁴

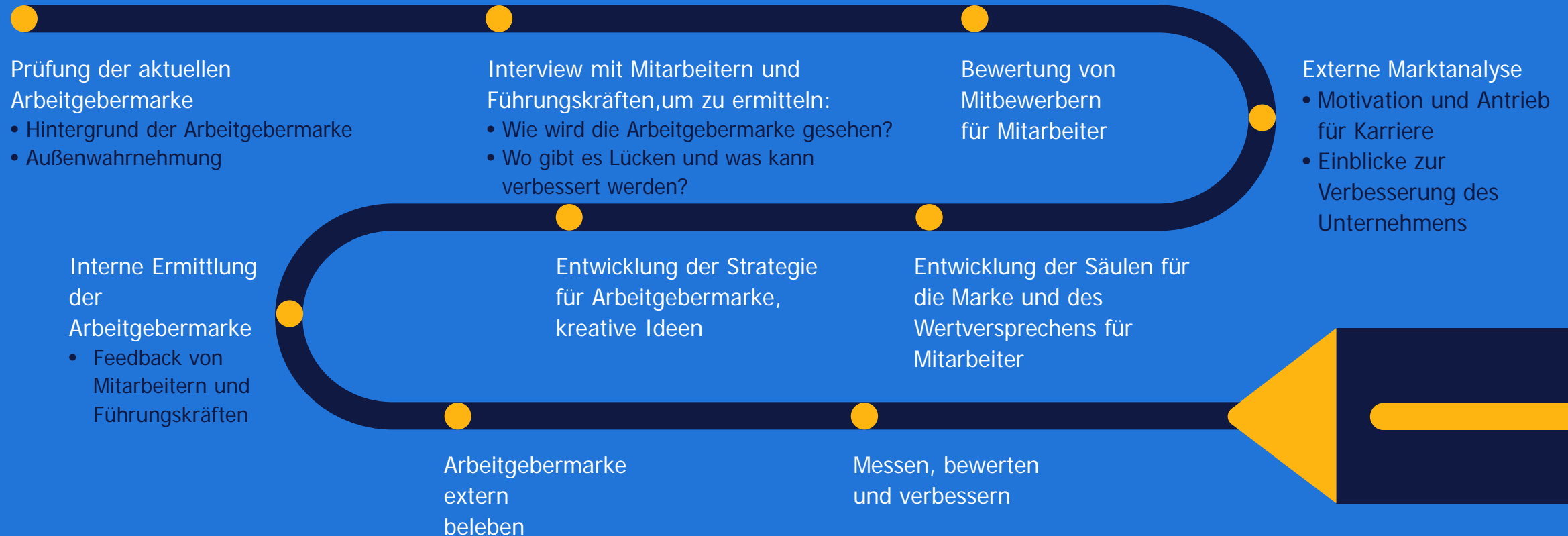
87%

bewarben sich aufgrund der passenden Unternehmenskultur in einem Unternehmen.³

80%

haben ein Unternehmen aufgrund der Unternehmenskultur verlassen.³

Arbeitgebermarke: Roadmap



Über Randstad Employer Brand Research

- Repräsentative Forschungsarbeit für die Arbeitgebermarke auf Grundlage der Wahrnehmung der breiten Öffentlichkeit. Optimierung von 17 Jahren erfolgreicher Forschungsarbeit für Einblicke in die Arbeitgebermarke.
- Unabhängige Umfrage mit mehr als 175.000 Befragten in 30 Ländern weltweit.
- Ermittlung der Attraktivität des Arbeitgebers für die 150 größten Unternehmen, die bei mindestens 10 % der Bevölkerung bekannt sind.
- Wichtige Einblicke für Arbeitgeber, um ihre Arbeitgebermarke zu gestalten.



30 befragte Länder – mehr als 75 % der globalen Wirtschaft

Österreich
Australien
Argentinien
Belgien
Brasilien
Kanada
China
Tschechische
Republik
Dubai
Frankreich
Deutschland
Griechenland
Hongkong
Ungarn
Italien
Indien
Japan
Luxemburg
Malaysia
Neuseeland
Niederlande
Polen
Portugal
Russland
Singapur
Spanien
Schweden
Schweiz
GB
USA



Weltweit

- mehr als 175.000 Befragte
- 5.755 befragte Unternehmen

Stichprobe

- 18 bis 65 Jahre
- Repräsentation nach Geschlecht
- Überrepräsentation für 25 bis 44 Jahre
- Studenten, beschäftigte und nicht beschäftigte Arbeitnehmer

Land

- 7.507 Befragte

Feldstudien

- Online-Interviews
- zwischen 29. November und 13. Dezember 2017

Länge der Interviews

- 16 Minuten

Employer Brand Research: Vorbereitung

30 Unternehmen pro befragter Person

„Kennen Sie dieses Unternehmen?“:
Bekanntheitsgrad ermitteln.

Für jedes bekannte Unternehmen

„Würden Sie gerne für dieses Unternehmen arbeiten?“:
Attraktivität ermitteln.

Für jedes bekannte Unternehmen

Bewertung auf einer Auswahl von Treibern:
Grund für Attraktivität ermitteln.

Zufällig ausgewählt

Den Befragten werden 30 zufällig ausgewählte Unternehmen gezeigt, basierend auf dem aufgezeichneten Bekanntheitsgrad aus dem Vorjahr.

Unternehmen mit einem höheren Bekanntheitsgrad werden seltener gezeigt. Unternehmen mit einem niedrigeren Bekanntheitsgrad werden häufiger gezeigt. Neue Unternehmen werden bei der ersten Umfrage 1.400-mal gezeigt.

Anzahl Bewertungen

Das Stichprobenverfahren gewährleistet eine Mischung aus bekannteren und weniger bekannten Unternehmen. Die Anzahl der Bewertungen liegt zwischen $n=140$ und $n=400$. Dies ist eine statistisch starke Basis, um allgemeine Rückschlüsse auf die Ergebnisse ziehen zu können.

Treiber

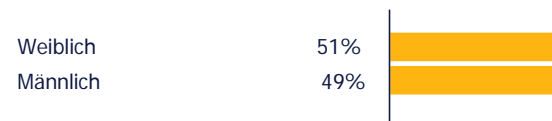
Jedes Unternehmen wird nach diesen Kriterien bewertet:

- 01 finanzielle Stabilität
 - 02 neueste Technologien
 - 03 guter Ruf
 - 04 berufliche Sicherheit
 - 05 Möglichkeiten zur Karriereentwicklung
 - 06 umwelt-/gesellschaftliche Verantwortung
 - 07 interessanter Arbeitsinhalt
 - 08 Angenehme angenehme Arbeitsatmosphäre
 - 09 gute Work-Life-Balance
 - 10 attraktives Gehalt/Sozialleistungen
-

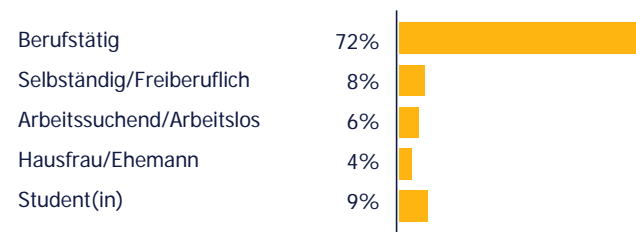


Stichprobenzusammensetzung: sozio-demografisch, nach Beschäftigungssituation, Region

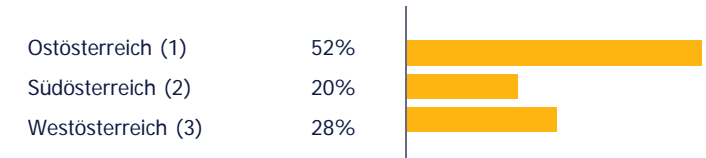
Geschlecht



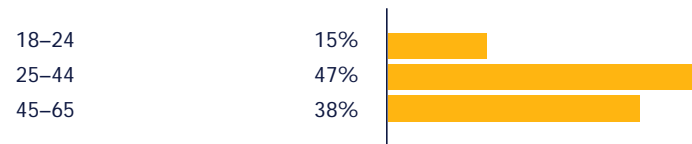
Situation



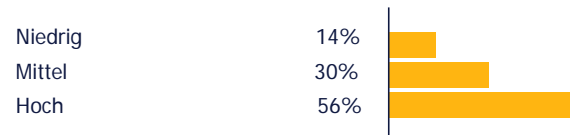
Region



Alter



Bildung



1. Burgenland, Niederösterreich, Wien
2. Kärnten, Steiermark
3. Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

Stichprobe gesamt: n=7.507
Feldstudien: 29. November und 13. Dezember 2017

Stichprobenzusammensetzung: Branche, Funktion

Branche

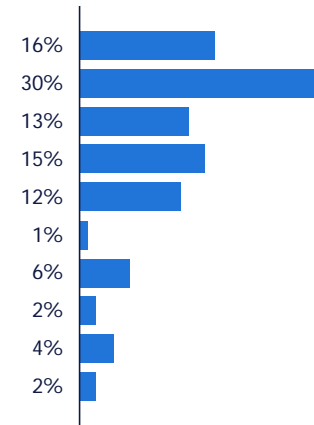


* Untergruppe in der Stichprobe nicht angegeben

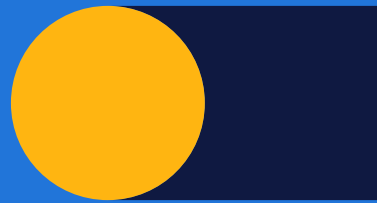
Funktion



Basis: derzeit beschäftigt (n=5.976)



Landesweite

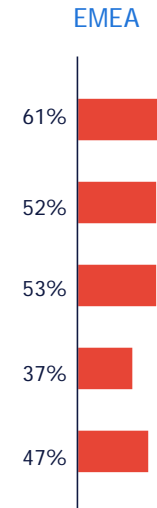
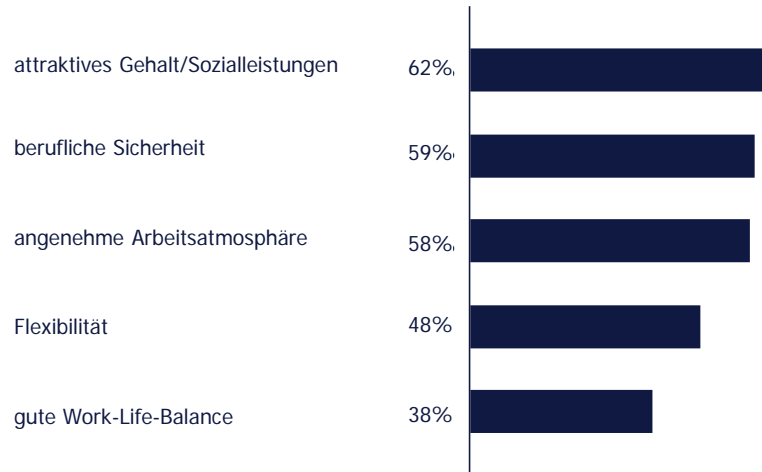


Ergebnisse

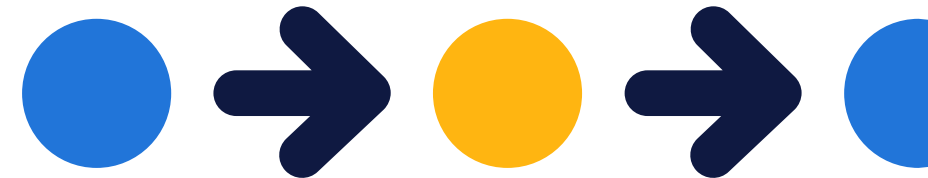


Was potentielle Mitarbeiter suchen, wenn Sie einen Arbeitgeber auswählen

5 wichtigste Kriterien



[Hier klicken](#) für eine Aufteilung der Ergebnisse nach sozio-demografischem Profil für dieses Jahr.



Was potentielle Mitarbeiter suchen: nach sozio-demografischem Profil



Männer

41%

der Männer finden es wichtiger als Frauen, dass das Unternehmen finanziell stark ist.

18–24 Jahre

47%

der Mitarbeiter zwischen 18 und 24 Jahren halten Möglichkeiten zur Möglichkeiten zur Karriereentwicklung für wichtiger als Mitarbeiter über 24 Jahren.

25–44 Jahre

51%

der Mitarbeiter zwischen 25 und 44 Jahren finden Flexibilität wichtiger als Mitarbeiter zwischen 25 und 44 Jahren.

45–64 Jahre

45%

der Mitarbeiter zwischen 45 und 64 Jahren finden im Vergleich zu Mitarbeitern unter 45 Jahren, dass es wichtiger ist, für ein finanziell starkes Unternehmen zu arbeiten.

Frauen

64%

der Frauen geben einer angenehmen angenehme Arbeitsatmosphäre einen höheren Stellenwert als Männer.

Höherer Bildungsstand

52%

der höher gebildeten Mitarbeiter finden Flexibilität wichtiger als Mitarbeiter mit mittlerem oder niedrigem Bildungsstand.

Mittlerer Bildungsstand

67%

der Mitarbeiter mit mittlerem Bildungsstand finden eine langfristige berufliche Sicherheit wichtiger als höher gebildete Mitarbeiter.

Niedriger Bildungsstand

23%

der Mitarbeiter mit niedrigem Bildungsstand finden gute Schulungen/Weiterbildung wichtiger als Mitarbeiter mit mittlerem oder höherem Bildungsstand.

[Hier klicken](#) für eine Aufteilung der Ergebnisse nach sozio-demografischem Profil für dieses Jahr.

Was potentielle Mitarbeiter suchen: Top 5 nach Jobkategorie und Branche

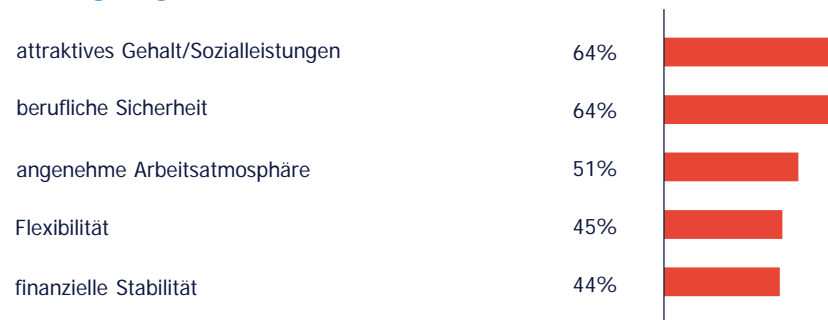
Angestellte



Arbeiter

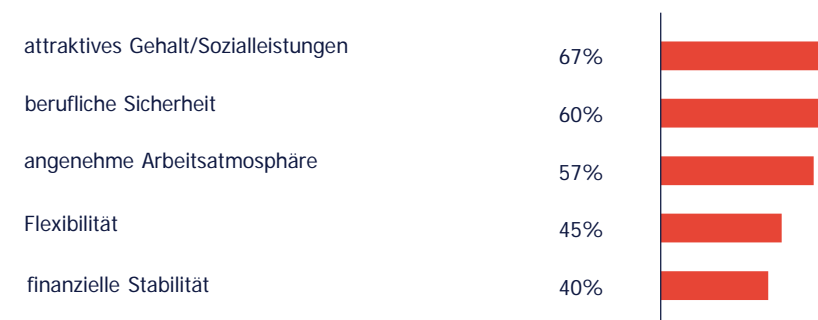


Fertigung/Produktion



Basis: n=567

Groß- und Einzelhandel



Basis: n=712

Mitarbeiter- und Arbeitgeberaustausch in Österreich und der Region

Eine Lücke zwischen dem, was Mitarbeiter suchen und dem, was Arbeitgeber bieten, ist eine hervorragende Möglichkeit für Ihre Arbeitgeberpositionierung (EVP).

Mitarbeiter in Österreich suchen

- 1 attraktives Gehalt/Sozialleistungen
- 2 berufliche Sicherheit
- 3 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 4 gute Work-Life-Balance
- 5 interessanter Arbeitsinhalt
- 6 finanzielle Stabilität
- 7 Möglichkeiten zur Karriereentwicklung
- 8 umwelt-/gesellschaftliche Verantwortung
- 9 guter Ruf
- 10 neueste Technologien

Arbeitgeber in Österreich bieten

- 1 finanzielle Stabilität
- 2 berufliche Sicherheit
- 3 guter Ruf
- 4 neueste Technologien
- 5 Möglichkeiten zur Karriereentwicklung
- 6 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 7 attraktives Gehalt/Sozialleistungen
- 8 interessanter Arbeitsinhalt
- 9 gute Work-Life-Balance
- 10 umwelt-/gesellschaftliche Verantwortung

Arbeitgeber in EMEA bieten

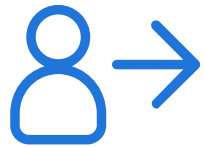
- 1 finanzielle Stabilität
- 2 neueste Technologien
- 3 guter Ruf
- 4 berufliche Sicherheit
- 5 Möglichkeiten zur Karriereentwicklung
- 6 interessanter Arbeitsinhalt
- 7 attraktives Gehalt/Sozialleistungen
- 8 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 9 gute Work-Life-Balance
- 10 umwelt-/gesellschaftliche Verantwortung

Top 3 Lücken

- 1 attraktives Gehalt/Sozialleistungen
- 2 angenehme Arbeitsatmosphäre
- 3 gute Work-Life-Balance



So suchen Österreicher nach einem Job



16%

haben den Arbeitgeber im letzten Jahr gewechselt.

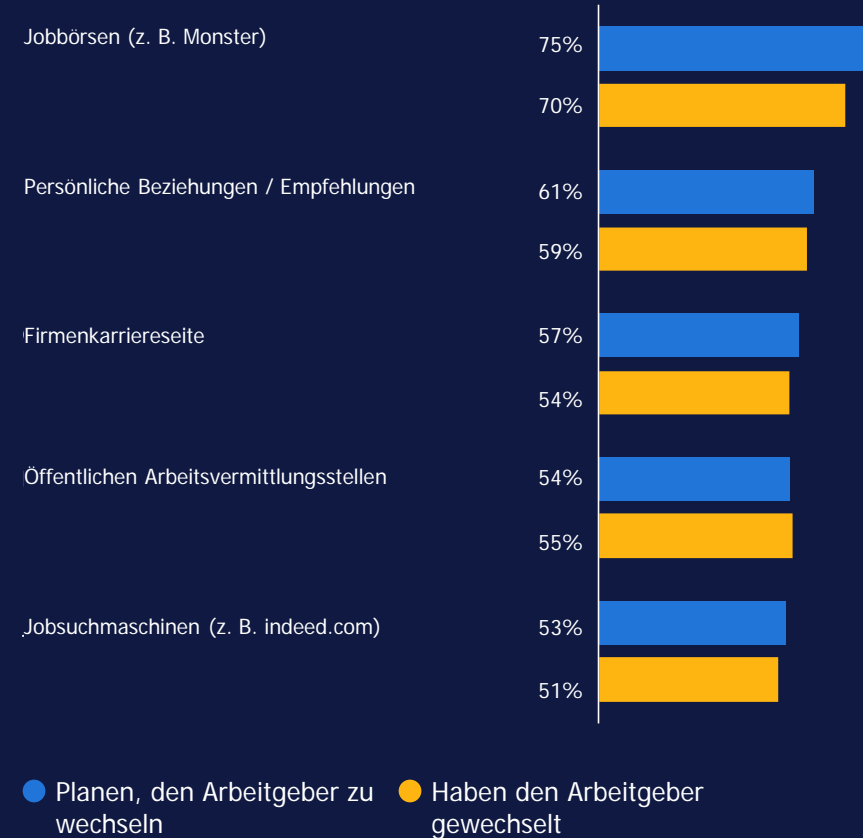


21%

planen, den Arbeitgeber innerhalb des nächsten Jahres zu wechseln.



Top 5 Kanäle für die Jobsuche



So suchen Österreicher nach einem Job: Kanäle für die Jobsuche, nach Profil

Männer

18%

der Männer nutzen im Vergleich zu Frauen eher einen Personalvermittler bei der Jobsuche.

18–24 Jahre

54%

der Mitarbeiter zwischen 18 und 24 Jahren nutzen eher Google bei der Jobsuche, im Vergleich zu Mitarbeitern über 24 Jahren.

25–44 Jahre

66%

der Mitarbeiter zwischen 25 und 44 Jahren nutzen im Vergleich zu Mitarbeitern über 44 Jahren eher eine Stellenbörse bei der Jobsuche.

45–64 Jahre

65%

der Mitarbeiter zwischen 45 und 64 Jahren nutzen im Vergleich zu Mitarbeitern unter 45 Jahren eher persönliche Beziehungen oder Empfehlungen bei der Jobsuche.

Frauen

65%

der Frauen nutzen im Vergleich zu Männern eher eine Stellenbörse bei der Jobsuche.

Höherer Bildungsstand

65%

der höher gebildeten Mitarbeiter nutzen im Vergleich zu Mitarbeitern mit niedrigem und mittlerem Bildungsstand eher persönliche Beziehungen oder Empfehlungen bei der Jobsuche.

Mittlerer Bildungsstand

56%

der Mitarbeiter mit mittlerem Bildungsstand nutzen im Vergleich zu Mitarbeitern mit niedrigem Bildungsstand eher eine Stellenbörse bei der Jobsuche.

Niedriger Bildungsstand

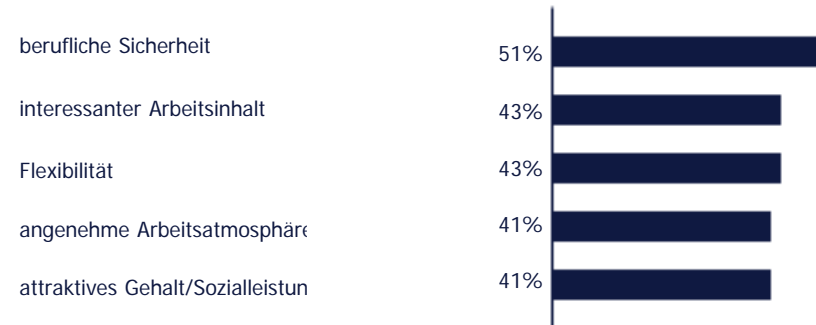
64%

der Mitarbeiter mit niedrigem Bildungsstand nutzen im Vergleich zu Mitarbeitern mit höherem Bildungsstand eher den öffentlichen Arbeitsvermittlungsservice bei der Jobsuche.

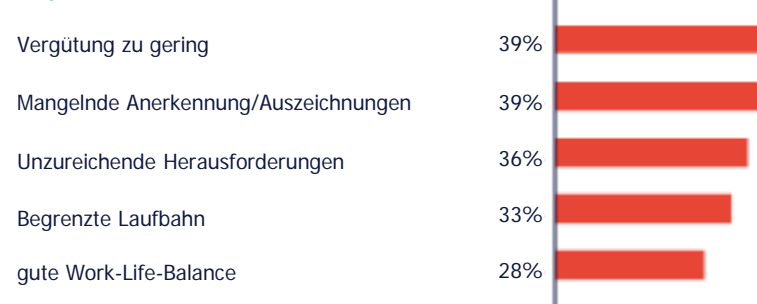


Nach welchen Faktoren Österreicher bleiben oder wechseln

Top 5 Gründe zum Bleiben*

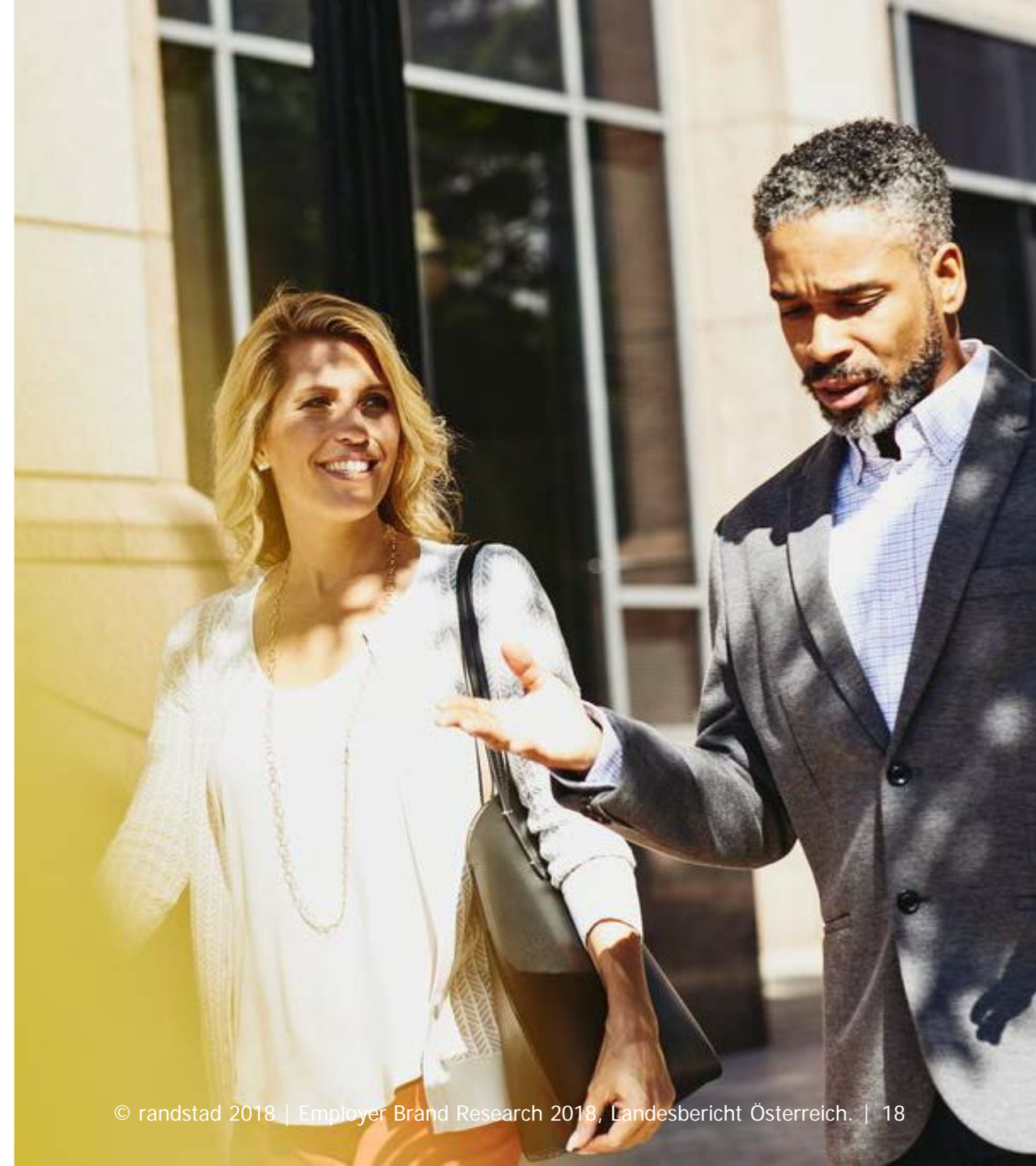


Top 5 Gründe für einen Wechsel*



* Befragte, die sagten, sie seien im letzten Jahr beim gleichen Arbeitgeber geblieben und planen keinen Wechsel im kommenden Jahr

** Befragte, die sagten, sie haben den Arbeitgeber im letzten Jahr gewechselt und planen einen Wechsel im kommenden Jahr



Nach welchen Faktoren Österreicher bleiben: Gründe zum Bleiben, nach Profil

Männer

45%

der Männer bleiben im Vergleich zu Frauen eher beim aktuellen Arbeitgeber, wenn das Unternehmen finanziell stark ist und ein attraktives Gehalt/Sozialleistungen bietet.

18–24 Jahre

35%

der Mitarbeiter zwischen 18 und 24 Jahren bleiben im Vergleich zu Mitarbeitern über 24 Jahren eher beim Arbeitgeber, wenn Möglichkeiten für eine Karriereentwicklung gegeben sind.

25–44 Jahre

52%

der Mitarbeiter zwischen 25 und 44 Jahren bleiben im Vergleich zu Mitarbeitern unter 25 Jahren eher beim Arbeitgeber, wenn eine langfristige berufliche Sicherheit gewährleistet ist.

45–64 Jahre

44%

der Mitarbeiter zwischen 45 und 64 Jahren bleiben im Vergleich zu Mitarbeitern unter 45 Jahren eher, wenn der Arbeitgeber finanziell stark ist.

Frauen

47%

der Frauen bleiben im Vergleich zu Männern eher beim Arbeitgeber, wenn Flexibilität gegeben sind.

Höherer Bildungsstand

48%

der höher gebildeten Mitarbeiter bleiben im Vergleich zu Mitarbeitern mit mittlerem und niedrigem Bildungsstand eher beim Arbeitgeber, wenn der Job interessanter Arbeitsinhalt bietet.

Mittlerer Bildungsstand

38%

der Mitarbeiter mit mittlerem Bildungsstand bleiben im Vergleich zu Mitarbeitern mit höherem und niedrigem Bildungsstand eher beim Arbeitgeber, wenn der verkehrsgünstige Lage des Unternehmens günstig liegt.

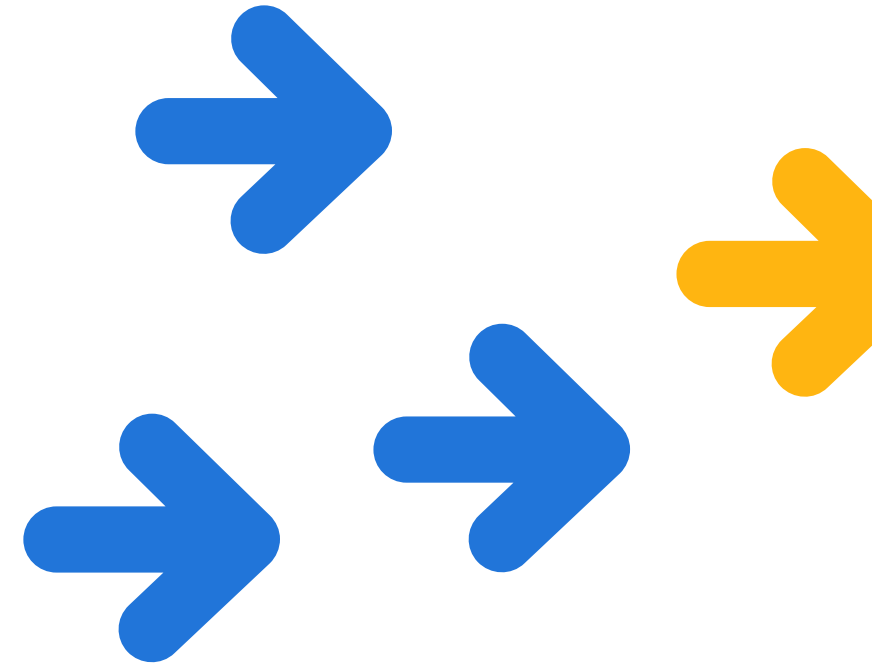
Niedriger Bildungsstand

45%

der Mitarbeiter mit niedrigem Bildungsstand bleiben im Vergleich zu höher gebildeten Mitarbeitern eher beim Arbeitgeber, wenn das Unternehmen finanziell stark ist.

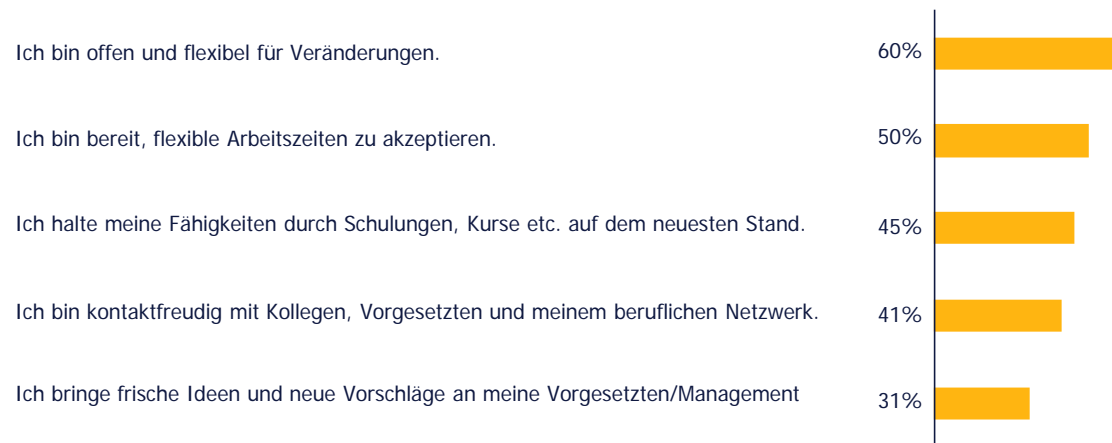
Nach welchen Faktoren Österreicher wechseln: Gründe für einen Wechsel, nach Profil

Männer	18–24 Jahre	25–44 Jahre	45–64 Jahre
21%	43%	36%	45%
der Männer wechseln im Vergleich zu Frauen eher den Arbeitgeber aufgrund von schlechter Unternehmensführung.	der Mitarbeiter zwischen 18 und 24 Jahren wechseln im Vergleich zu Mitarbeitern zwischen 25 und 44 Jahren eher den Arbeitgeber, wenn die Vergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen geringer ist.	der Mitarbeiter zwischen 25 und 44 Jahren wechseln im Vergleich zu Mitarbeitern über 44 Jahren eher, wenn nur wenige Möglichkeiten zur Karriereentwicklung gegeben sind.	der Mitarbeiter zwischen 45 und 64 Jahren wechseln im Vergleich zu Mitarbeitern unter 45 Jahren eher aufgrund fehlender Anerkennung oder Auszeichnungen.
Frauen	Höherer Bildungsstand	Mittlerer Bildungsstand	Niedriger Bildungsstand
28%	39%	31%	46%
der Frauen wechseln im Vergleich zu Männern eher, wenn sie eine schlechte Beziehung zu ihrem direkten Vorgesetzten haben.	der höher gebildeten Mitarbeiter wechseln im Vergleich zu Mitarbeitern mit mittlerem oder niedrigem Bildungsstand eher, wenn sie im Job nicht genügend gefordert werden.	der Mitarbeiter mit mittlerem Bildungsstand wechseln im Vergleich zu höher gebildeten Mitarbeitern eher aufgrund langer Pendlerzeiten.	der Mitarbeiter mit niedrigem Bildungsstand wechseln im Vergleich zu höher gebildeten Mitarbeitern eher aufgrund fehlender Anerkennung oder Auszeichnungen.



Was Österreicher tun, um erwerbsfähig zu bleiben

Top 5



Was Österreicher tun, um erwerbsfähig zu bleiben: Angestellt bleiben, nach Profil



Männer

51%

der Männer sind im Vergleich zu Frauen eher bereit, flexible Arbeitszeiten zu akzeptieren.

18–24 Jahre

22%

der Mitarbeiter zwischen 18 und 24 Jahren nehmen neueste Techniken und Technologien im Vergleich zu Mitarbeitern über 24 Jahren eher an.

25–44 Jahre

34%

der Mitarbeiter zwischen 25 und 44 Jahren bringen im Vergleich zu Mitarbeitern unter 25 Jahren und über 44 Jahren eher neue Ideen und Vorschläge gegenüber ihren Vorgesetzten ein.

45–64 Jahre

52%

der Mitarbeiter zwischen 45 und 64 Jahren akzeptieren im Vergleich zu Mitarbeitern zwischen 25 und 44 Jahren eher flexible Arbeitszeiten.

Frauen

61%

der Frauen sind im Vergleich zu Männern eher offen für Veränderung.

Höherer Bildungsstand

62%

der höher gebildeten Mitarbeiter sind im Vergleich zu Mitarbeitern mit niedrigem oder mittlerem Bildungsstand eher offen für Veränderung.

Mittlerer Bildungsstand

41%

der Mitarbeiter mit mittlerem Bildungsstand sind im Vergleich zu Mitarbeitern mit niedrigem Bildungsstand eher bereit, ihre Fähigkeiten durch Schulungen, Kurse oder anderweitig weiterzuentwickeln.

Niedriger Bildungsstand

12%

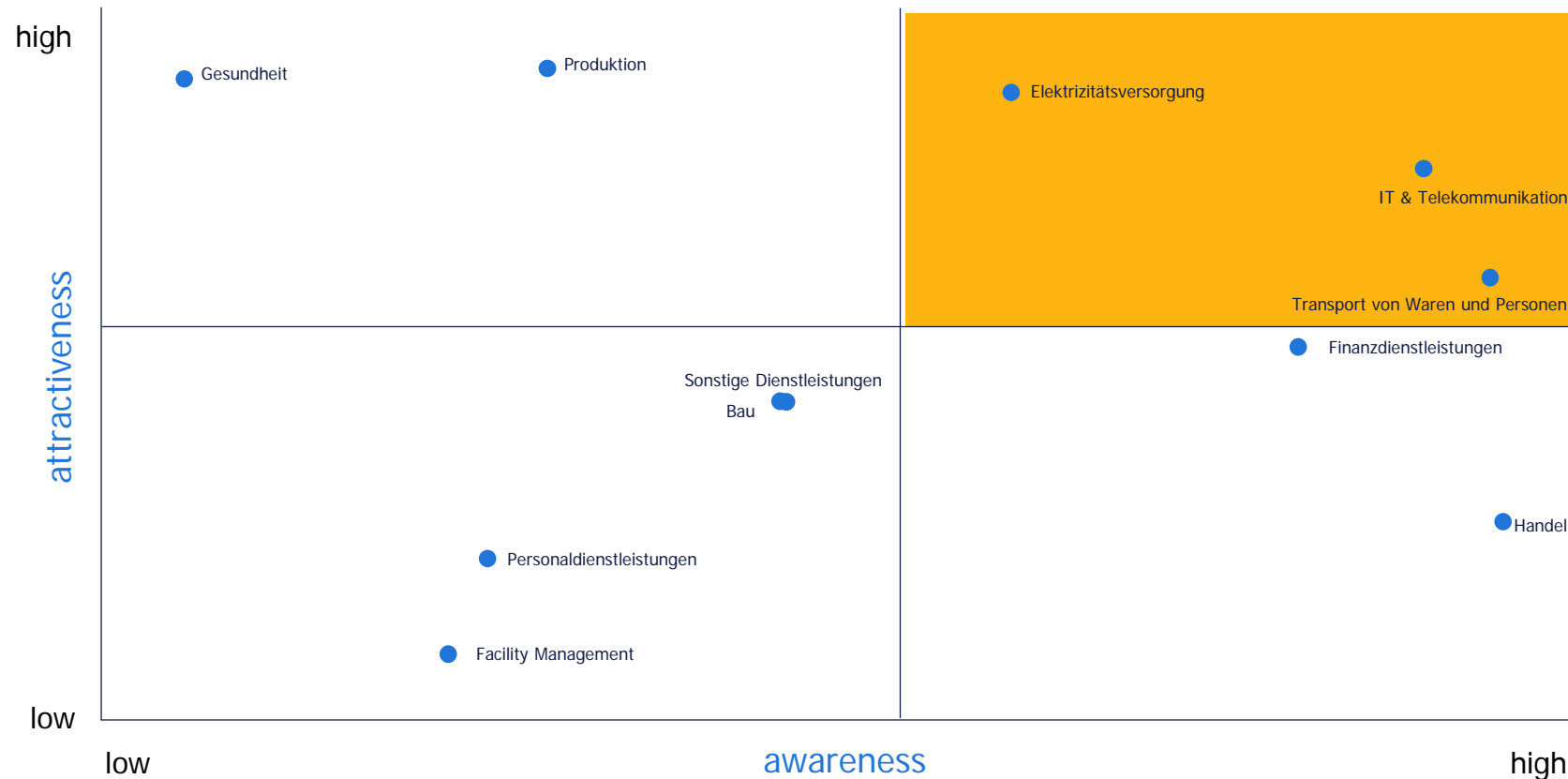
der Mitarbeiter mit niedrigem Bildungsstand sind im Vergleich zu Mitarbeitern mit mittlerem oder höherem Bildungsstand am wenigsten dazu bereit, Maßnahmen zu ergreifen, um angestellt zu bleiben.

Branche



Einblicke

Top-Branchen in Österreich nach Bekanntheit und Attraktivität



Hoher Bekanntheitsgrad

Bei einem hohem Bekanntheitsgrad ist der Arbeitgeber in der Branche allgemein bekannt.

Hohe Attraktivität

Eine Branche mit hoher Attraktivität hat attraktivere Unternehmen als eine andere Branche.

Top 3 Branchen in Österreich nach EVP-Treiber

EVP-Treiber	1	2	3
attraktives Gehalt/Sozialleistungen	Produktion	Elektrizitätsversorgung	IT & Telekommunikation
Möglichkeiten zur Karriereentwicklung	Produktion	Elektrizitätsversorgung	Gesundheit
finanzielle Stabilität	Elektrizitätsversorgung	IT & Telekommunikation	Produktion
umwelt-/gesellschaftliche Verantwortung	Elektrizitätsversorgung	Gesundheit	Produktion
interessanter Arbeitsinhalt	Gesundheit	Produktion	Elektrizitätsversorgung
berufliche Sicherheit	Elektrizitätsversorgung	Gesundheit	IT & Telekommunikation
angenehme Arbeitsatmosphäre	Elektrizitätsversorgung	Gesundheit	Produktion
neueste Technologien	Produktion	IT & Telekommunikation	Elektrizitätsversorgung
guter Ruf	Produktion	Elektrizitätsversorgung	Gesundheit
gute Work-Life-Balance	Elektrizitätsversorgung	Produktion	Gesundheit

Österreichs Branchen schneiden bei diesen 3 EVP-Treibern am besten ab

Branche	Top 3 EVP-Treiber		
	1	2	3
01 Produktion	finanzielle Stabilität	neueste Technologien	guter Ruf
02 Gesundheit	berufliche Sicherheit	interessanter Arbeitsinhalt	neueste Technologien
03 Elektrizitätsversorgung	finanzielle Stabilität	berufliche Sicherheit	guter Ruf
04 IT & Telekommunikation	finanzielle Stabilität	neueste Technologien	berufliche Sicherheit
05 Transport von Waren und Personen	finanzielle Stabilität	berufliche Sicherheit	neueste Technologien
06 Finanzdienstleistungen	finanzielle Stabilität	berufliche Sicherheit	Möglichkeiten zur Karriereentwicklung
07 Bau	finanzielle Stabilität	neueste Technologien	guter Ruf
08 Sonstige Dienstleistungen	finanzielle Stabilität	berufliche Sicherheit	guter Ruf
09 Handel	finanzielle Stabilität	guter Ruf	berufliche Sicherheit
10 Personaldienstleistungen	finanzielle Stabilität	neueste Technologien	berufliche Sicherheit
11 Facility Management	finanzielle Stabilität	berufliche Sicherheit	guter Ruf

Attraktivste



Arbeitgeber

Attraktivste Arbeitgeber in Österreich

Top 10 Arbeitgeber 2018

- 01 AVL List
 - 02 Oesterreichische Nationalbank
 - 03 Bundesrechenzentrum
 - 04 FACC
 - 05 Engel Austria
 - 06 BMW
 - 07 Flughafen Wien
 - 08 Infineon
 - 09 Kepler Universitätsklinikum
 - 10 voestalpine
-

Österreichs Top-Unternehmen

Top 3 EVP-Treiber für die Top 5 Unternehmen

Top 5 Unternehmen	Top 3 EVP-Treiber		
	1	2	3
1 AVL List	neueste Technologien	guter Ruf	Möglichkeiten zur Karriereentwicklung
2 Oesterreichische Nationalbank	finanzielle Stabilität	berufliche Sicherheit	guter Ruf
3 Bundesrechenzentrum	berufliche Sicherheit	finanzielle Stabilität	neueste Technologien
4 FACC	neueste Technologien	finanzielle Stabilität	interessanter Arbeitsinhalt
5 Engel Austria	finanzielle Stabilität	guter Ruf	neueste Technologien

Attraktivste Arbeitgeber nach EVP-Treiber

EVP-Treiber	1	2	3
attraktives Gehalt/Sozialleistungen	AVL List	Oesterreichische Nationalbank	voestalpine
Möglichkeiten zur Karriereentwicklung	AVL List	MED-EL	voestalpine
finanzielle Stabilität	Oesterreichische Nationalbank	Casinos Austria	Bundesrechenzentrum
umwelt-/gesellschaftliche Verantwortung	TIWAG-Tiroler Wasserkraft	Kepler Universitätsklinikum	Wiener Sozialdienste
interessanter Arbeitsinhalt	AVL List	Kepler Universitätsklinikum	MED-EL
berufliche Sicherheit	Bundesrechenzentrum	Oesterreichische Nationalbank	AVL List
angenehme Arbeitsatmosphäre	AVL List	MED-EL	Kepler Universitätsklinikum
neueste Technologien	AVL List	Infineon	BMW
guter Ruf	AVL List	Kepler Universitätsklinikum	BMW
gute Work-Life-Balance	AVL List	MED-EL	Oesterreichische Nationalbank

Detaillierte Analyse

Anhang 1

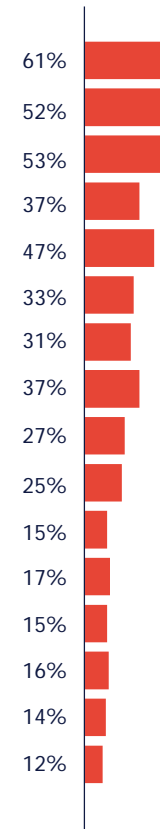


Was potentielle Mitarbeiter suchen: Wichtigste Kriterien bei der Auswahl eines Arbeitgebers

Wichtige Kriterien



EMEA



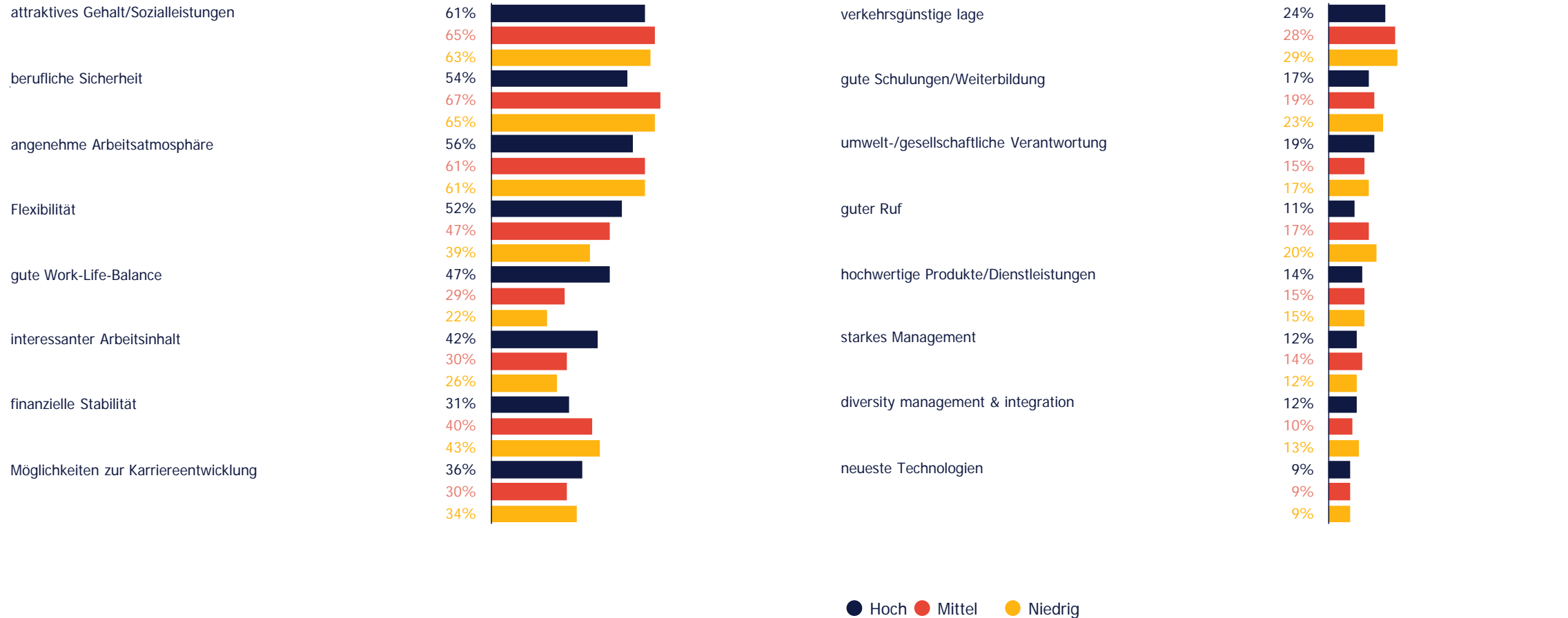
Diese Charakteristiken werden von Arbeitskräften am höchsten bewertet. Es ist wichtig für Ihre EVP, diese Aspekte hervorzuheben oder zu verbessern, da sie am meisten zur Stärke Ihrer Arbeitgebermarke beitragen.



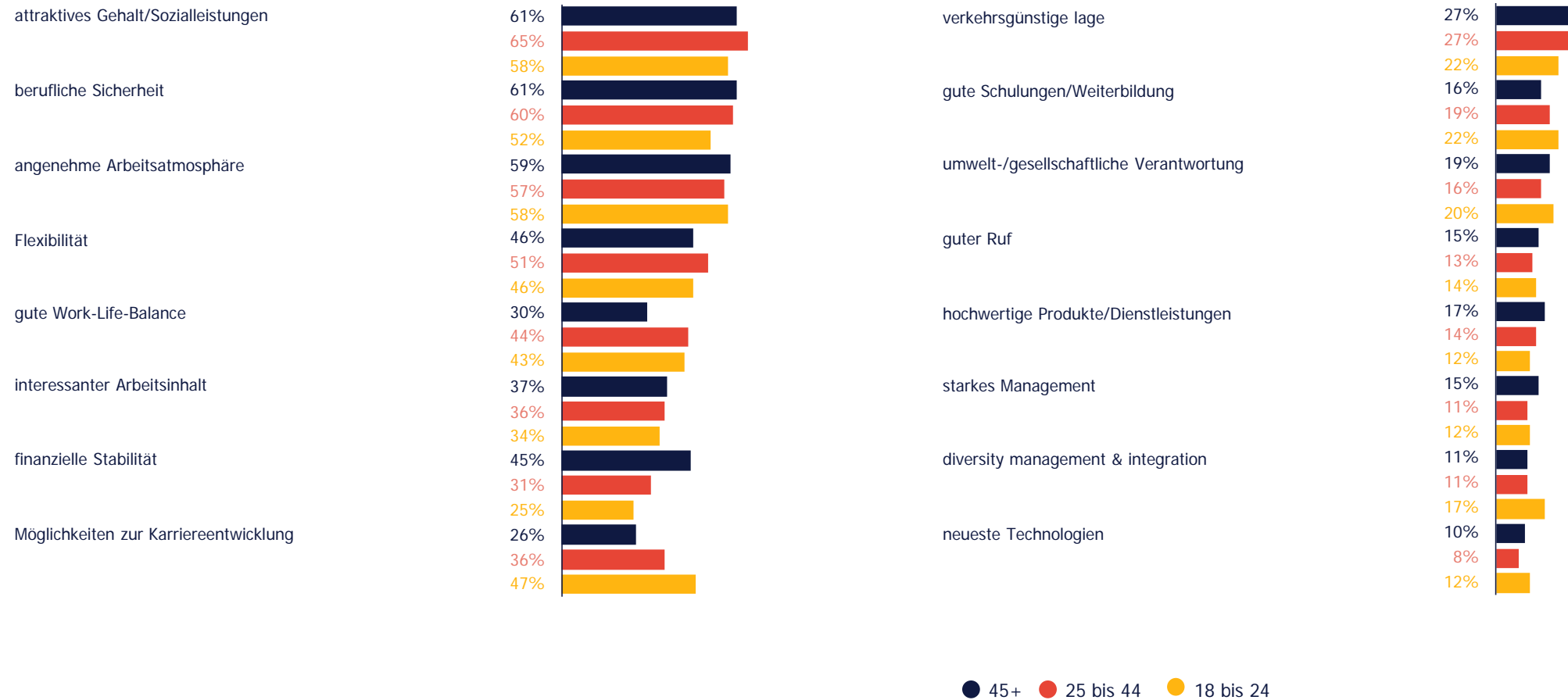
EVP-Treiber: Wichtigkeit nach Geschlecht



EVP-Treiber: Wichtigkeit nach Bildungsstand



EVP-Treiber: Wichtigkeit nach Alter



● 45+ ● 25 bis 44 ● 18 bis 24



Methodologie



Anhang 2

Methodologie:

Warum smart sampling

In der Vergangenheit wurden Unternehmen mit 140 bis 1.400 Befragten bewertet. Nach Analyse der Daten und der Fehlerspannen wurde ermittelt, dass eine große Gruppe für die Erhebung nicht notwendig war, da zuverlässige Daten auch von einer kleineren Gruppe erhoben werden können. Seitdem werden REBR 2017-Unternehmen mit 140 und 400 Befragten bewertet. Die tatsächliche Anzahl der Bewertungen pro Unternehmen ist abhängig vom Bekanntheitsgrad des Unternehmens.

Die Fehlerspanne wird ermittelt durch den Prozentsatz der Befragten, die eine bestimmte Antwort geben und der Größe der befragten Gruppe, der diese Frage gestellt wurde. Die größte Fehlerspanne entsteht, wenn 50 % der Befragten eine bestimmte Antwort geben. Die Fehlerspanne ist geringer, wenn 30 % (oder 70 %) der Befragten eine bestimmte Antwort geben.

Beispiel

140 Befragte haben das Unternehmen X bewertet. Von diesen 140 gaben 50 % an, dass es ein arbeitsfreundliches Unternehmen sei. Wenn wir die Fehlerspanne $n=140/50\%$ berücksichtigen, liegt die reelle Antwort zwischen 42 % und 58 %.

400 Befragte haben das Unternehmen Y bewertet. Von diesen 400 gaben 50 % an, dass es ein arbeitsfreundliches Unternehmen sei. Wenn wir die Fehlerspanne $n=400/50\%$ berücksichtigen, liegt die reelle Antwort zwischen 45 % und 55 %.

1.200 Befragte haben das Unternehmen Z bewertet. Von diesen 1.200 gaben 50 % an, dass es ein arbeitsfreundliches Unternehmen sei. Wenn wir die Fehlerspanne $n=1200/50\%$ berücksichtigen, liegt die reelle Antwort zwischen 47 % und 53 %.

Daher ist die Differenz der Fehlerspanne sehr gering, also zwischen $n=1200$ und $n=400$ Bewertungen pro Unternehmen (Spanne von 5 % ggü. höchstens 3 %). Daraus lässt sich schließen, dass maximal 400 Bewertungen pro Unternehmen ausreichend sind, um die Attraktivität pro Unternehmen zuverlässig zu bestimmen.

In der Praxis bedeutet das: Jedes Unternehmen mit einem Bekanntheitsgrad von über 35 % hat maximal 400 Befragte, um das Unternehmen zu bewerten. Unternehmen mit einem Bekanntheitsgrad unter 35 % werden mit 140 bis 400 Befragten bewertet (je nach Bekanntheitsgrad).



Quellverzeichnis/Bibliographie

1 Betterteam Blog

<https://www.betterteam.com/blog/employer-branding>

2 PwC, A marketplace without boundaries? Responding to disruption

<https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2015/assets/pwc-18th-annual-global-ceo-survey-jan-2015.pdf>

3 JWTInside, The Evolving Culture-scape and Employee Expectation
Forschungsstudie 2014, Leistungsstarke Mitarbeiter

<https://www.slideshare.net/JWTINSIDE/culture-scape-1028-sm>

4 Harvard Business Review, A Bad Reputation Costs a Company at
Least 10% More Per Hire

<https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>

5 HR in Asia, Do You Think Your Employer Brand Can Be Ruined by
Social Media?

www.hrinasia.com/employer-branding/do-you-think-your-employer-brand-can-be-ruined-by-social-media/

Randstad

human
forward.

