

Repräsentative Umfrage zum Thema:

## „Ihre Erfahrung in/mit Unternehmen als Mitarbeiter bzw. Bewerber ist gefragt!“

*Sämtliche Ausführungen richten sich selbstverständlich gleichermaßen an Damen und Herren.  
Der besseren Lesbarkeit wegen verwenden wir ausschließlich die Kurzform.*

Im Zeitraum von **Dezember 2014 bis Februar 2015** haben wir alle relevanten Kandidaten unserer Bewerberdatenbank (ca. 2500 Personen ab dem Jahr 2010) gebeten, uns anhand eines **Online-Fragebogens** Feedback zu ihren Erfahrungen als Mitarbeiter bzw. als Bewerber zu geben – qualitativ wie quantitativ. Die Themen waren folgendermaßen aufgebaut:

- Wie die jeweilige Person **ihr letztes/derzeitiges Beschäftigungsverhältnis als Mitarbeiter** in ihrer **ehemaligen/derzeitigen Firma** gemäß nachstehender Struktur wahrgenommen hat:
  - **Seite 2:** **FINDEN** ... mit dem Bewerbungsprozess beginnend
  - **Seite 6:** **BINDEN** ... die Mitarbeiterereinführung betreffend
  - **Seite 8:** **ENTWICKELN** ... die grundsätzliche Personalentwicklung erfragend
  - **Seite 10:** **VERÄNDERN** ... bis hin zum Verlassen des Unternehmens
- Wie die jeweilige Person **ihren letzten Bewerbungsprozesse** im Speziellen erlebt hat, beispielsweise im Hinblick auf (Nicht-)Rückmeldungen der Unternehmen unter dem Kapitel **FINDEN**
- **Seite 12/13:** Demografische Angaben & **RESÜMEE**

### Warum ist uns das Thema wichtig?

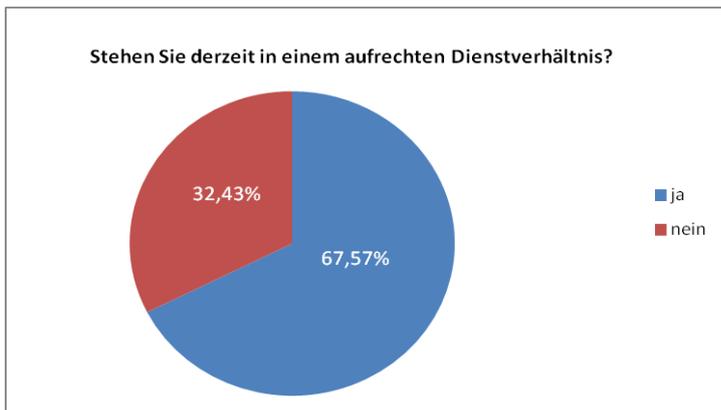
Laufend tauchen neue (alte) bzw. neu definierte Begriffe im Personalmanagement auf wie z.B. „Employer Branding“, „On- und Off-Boarding“, „Generation X/Y/Z“, „Generation 50+“ mittlerweile bereits „45+“, „Active Sourcing“, „CSR“ etc. Wir wollten wissen, wie diese Themen in der Praxis in Unternehmen gelebt und wahrgenommen werden – aus der persönlichen Erfahrung von Mitarbeitern und Personen im Bewerbungsstatus.

### Zur Erhebungsmethode

- Grundgesamtheit von **ca. 2.500 Personen** (ehemalige relevante Bewerber seit 2010) im Zuge einer Online-Befragung via vorhandener privater Mailadressen – teilweise offene bzw. gebundene Fragestellung
- Ca. 10 % mittlerweile „unzustellbar“
- Ca. **7,5 % Rücklaufquote** (etwa 150 Personen)
- Freiwilligkeit der Teilnahme
- Ausschließlich **Angestellte und Führungskräfte**
- Davon etwa **1/3 weiblich** und etwa **2/3 männlich**; dadurch begründet, dass wir uns überwiegend in technischen Branchen bewegen
- Altersstruktur: **20 bis 65 Jahre**, da wir hauptsächlich Positionen besetzen, die einschlägige fachliche und auch Führungserfahrung voraussetzen. Nur in Ausnahmefällen haben wir mit Absolventen zu tun.

## FINDEN

### 1a) Stehen Sie derzeit in einem aufrechten Dienstverhältnis?



Rund 2/3 der antwortenden Personen befinden sich zurzeit in einem aufrechten Dienstverhältnis.

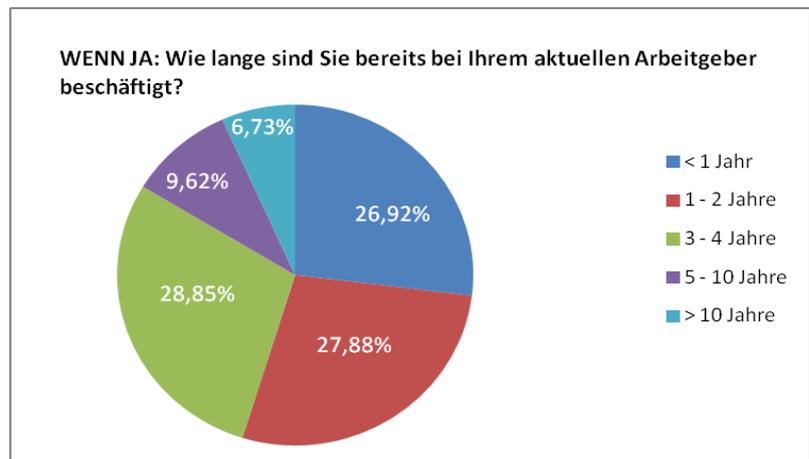
Etwa 1/3 der durchaus gut qualifizierten ehemaligen Bewerber ist aktuell (wieder) auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung.

### WENN JA: Wie lange sind Sie bereits bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber (AG) beschäftigt?

Knapp 55 % der Befragten sind weniger als 2 Jahre und knapp 85 % (kumuliert) erst höchstens 4 Jahre bei ihrem derzeitigen AG beschäftigt.

Bei lediglich ca. 15 % der Teilnehmer dauert das Dienstverhältnis bereits länger als 5 Jahre!

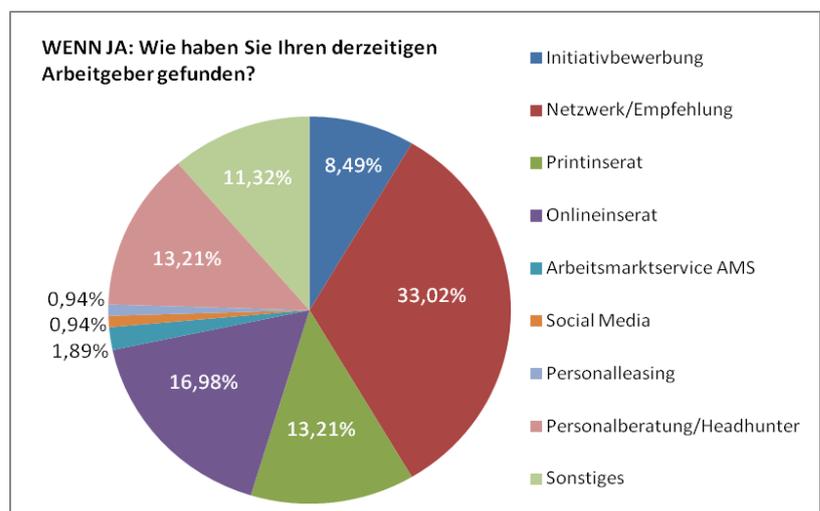
**Subjektiv:** Eine relativ geringe Quote für die laufend kommunizierten umfassenden On-Boarding- bzw. Mitarbeiterbindungsaktivitäten!?



### WENN JA: Wie haben Sie Ihren derzeitigen Arbeitgeber gefunden?

**Sehr interessant (,traditionell‘):** 1/3 der Befragten hat den letzten Job durch persönliche Kontakte oder Empfehlung gefunden, gefolgt von ca. 1/3 über Print- oder Online-Inserate.

AMS, Social Media, Leasing spielen eine unterordnete Rolle. Initiativbewerbungen oder Vermittlung über eine Personalberatung spielt im höher qualifizierten Sektor eher eine Rolle.



## 1b) Stehen Sie derzeit in einem aufrechten Dienstverhältnis?

**WENN NEIN:** Wie lange waren Sie bei Ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt?

### Bedenklich:

20 % der Befragten waren mind. 5 Jahre, die meisten davon mehr als 10 Jahre beim letzten Dienstgeber beschäftigt, bevor das letzte DV beendet wurde.

Etwa 25 % waren 3 bis 4 Jahre beim letzten Unternehmen tätig.

Beinahe 55 % waren NUR bis zu 2 Jahre beim letzten AG.



**WENN NEIN:** Wie suchen Sie Ihre neue berufliche Herausforderung?

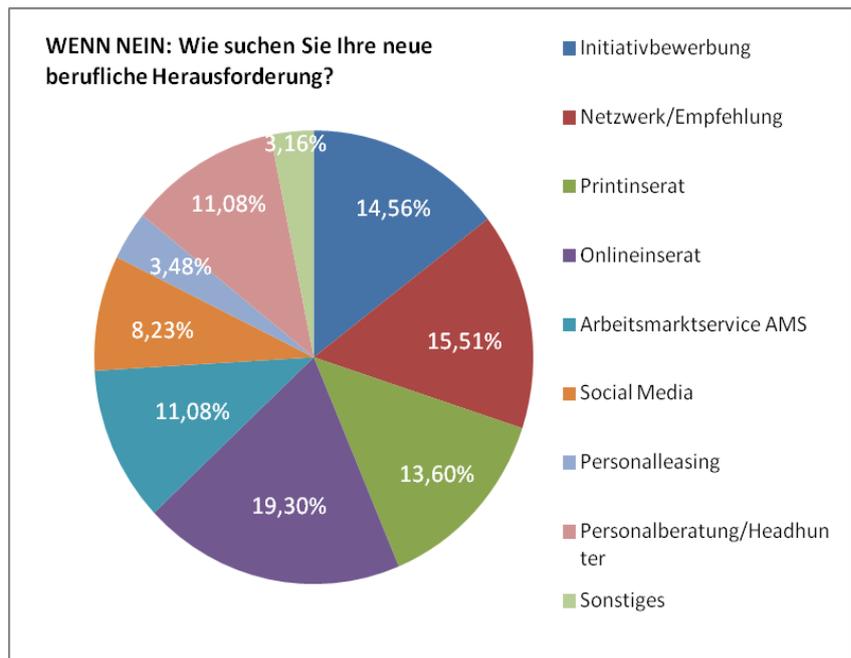
Für die Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung werden ALLE angeführten Quellen genutzt (**,traditionell'**):

Ein knappes 1/3 schreibt Initiativbewerbungen an Firmen, die sie interessieren bzw. nützen ihr Netzwerk und Empfehlungen.

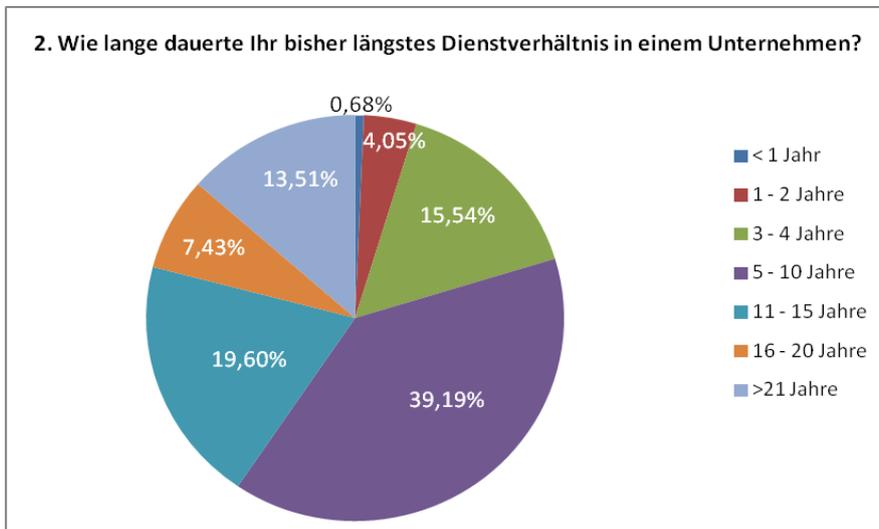
1/3 orientiert sich an Print- und Online-Inseraten.

Und ein gutes 1/3 wendet sich ans AMS, kontaktiert Personalleasing-Firmen oder Personalberater und recherchiert via Social Media.

**Online-Inserate** haben mit ca. 20 % offensichtlich die größte Relevanz.



## 2. Wie lange dauerte Ihr bisher längstes Dienstverhältnis in einem Unternehmen?



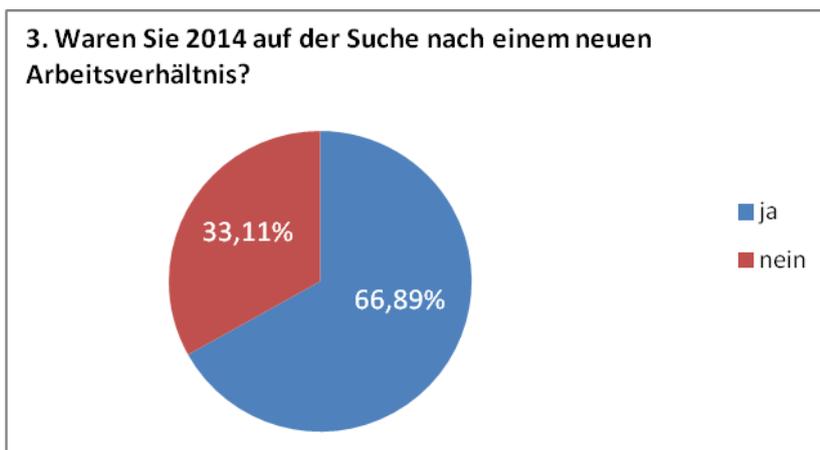
Nur ca. 20 % der Befragten waren bisher länger als 15 Jahre durchgängig in einem Betrieb beschäftigt.

Etwa 20 % zwischen 11 und 15 Jahre.

Die meisten Personen, d.h. ca. 40 % waren zwischen 5 und 10 Jahre beim selben AG angestellt.

Bei den verbleibenden etwa 20 % dauerte das längste DV höchstens 4 Jahre.

## 3. Waren Sie 2014 auf der Suche nach einem neuen Dienstverhältnis?



Insgesamt sind 2/3 der befragten ehemaligen Bewerber der letzten 5 Jahre (wieder?!) auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung

### **Bedenkliche Anmerkung:**

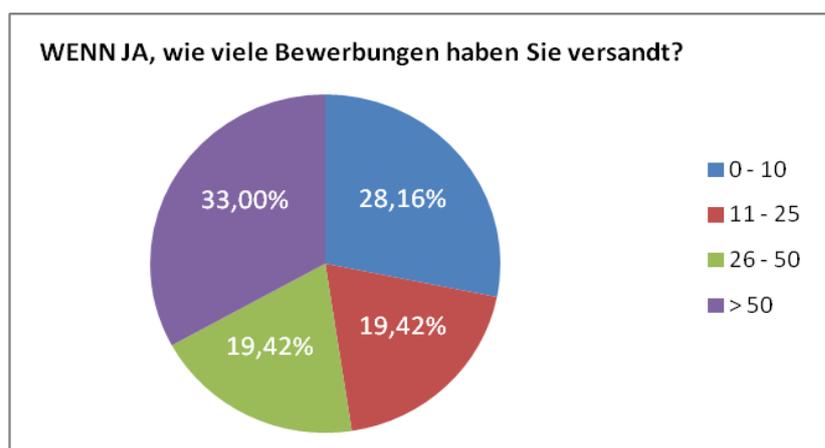
Eine Querkorrelation ergibt, dass die Hälfte der aktuell bei einem Unternehmen angestellten Personen sich demnächst wieder verändern möchte – aus welchen Gründen auch immer.

### WENN JA: Wie viele Bewerbungen haben Sie versandt?

1/3 der antwortenden Personen hat im Jahr 2014 mehr als 50 Bewerbungen versandt.

Bei einem knappen 1/3 reichten maximal 10 Bewerbungen, um eine neue Anstellung zu finden.

Das verbleibende gute 1/3 hat zwischen 10 bis 50 Bewerbungen versandt.



**WENN JA:** Wie viel Prozent Ihrer Bewerbungen blieben – Ihrer Schätzung nach – unbeantwortet (dazu zählen auch Eingangsbestätigungen ohne persönlichen Folgekontakt)?

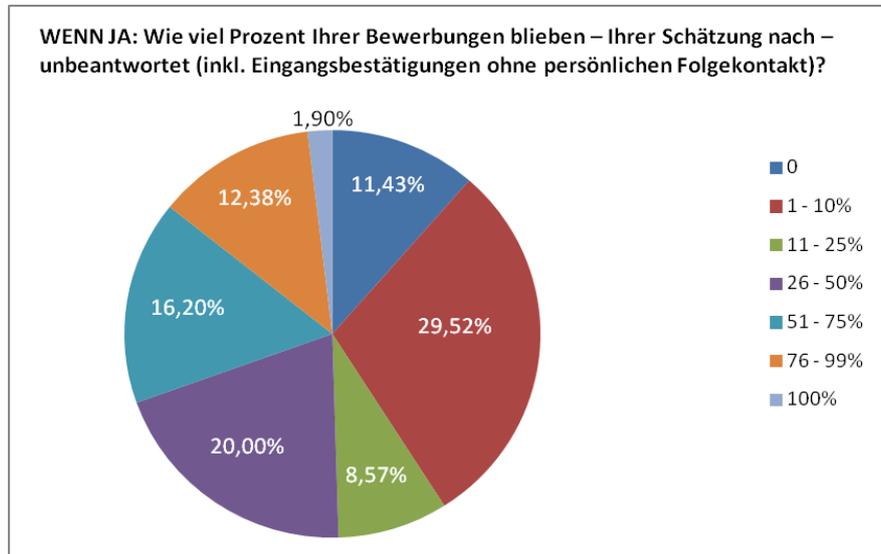
Gut 10 % erhielten überhaupt KEINE Rückmeldung. Ca. 30 % der Personen schätzte die Rückmeldungsquote auf NUR 10 %. Knapp 30 % erhielten auf mind. 50 % ihrer Bewerbungen keine Antwort.

Und weitere knappe NUR 30 % bekamen mehr als 50 % Antworten auf Ihre Bewerbungen.

Nur 1,9 % erhielten auf ALLE Bewerbungen eine Antwort!

**Zusammengefasst:**

ergibt sich daraus, dass die Antwortquote auf Bewerbungen unter 50 % liegt.



**WENN JA:** Wie haben Sie Absagen mit/ohne Evidenz-Vermerken überwiegend erhalten?

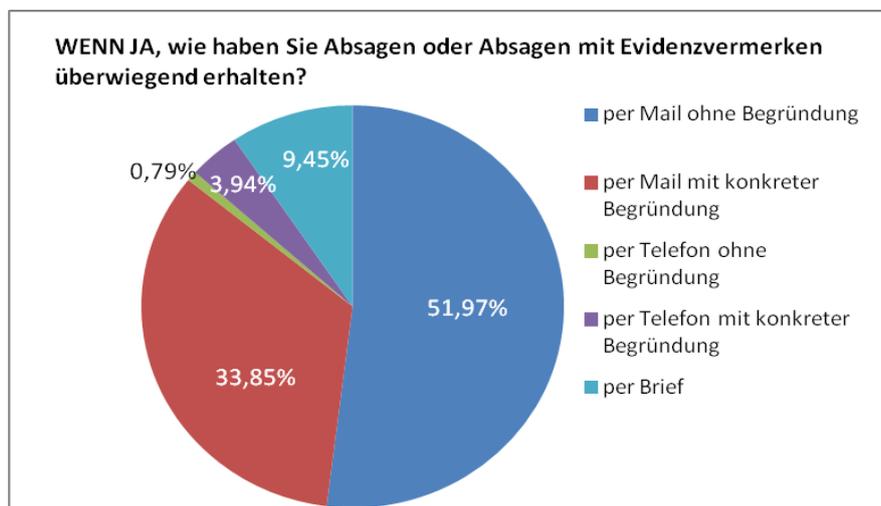
**Begründungen für eine Absage sind keine Pflicht!**

DOCH hinterlässt es sicher ein besseres Image am Arbeitsmarkt, wenn konkreteres Feedback erfolgt – im Sinne des Personalmarketing-Gedanken.

Individuelle Begründungen werden - wie wir aus eigener Erfahrung wissen - sehr geschätzt. Teilweise kommt es fortführend sogar zu neuen Geschäftsbeziehungen, Empfehlungen oder weiter-

führenden interessanten Gesprächen Gerade im höher qualifizierten Bereich werden „Standard-Absagefloskeln“ und Nicht-Rückmeldungen kritisch bewertet – die Unternehmen betreffend.

Mehr als die Hälfte der Umfrage-Teilnehmer erhielt letztendlich eine Absage ohne Begründung. Nur mehr knapp 10 % der Bewerbungen werden ‚via Brief‘ beantwortet, was uns durchaus zeitgemäß erscheint.



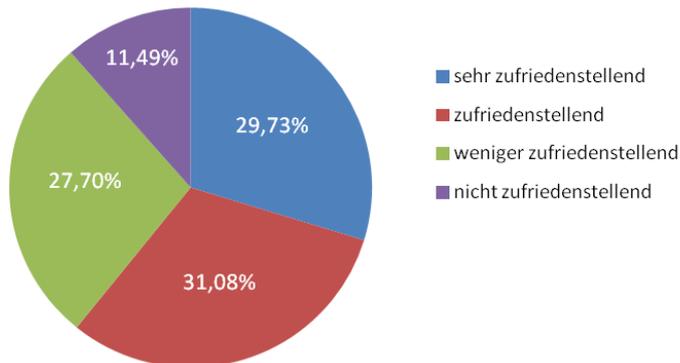
**WENN JA:** Hatten Sie im letzten Jahr Vorstellungsgespräche in Unternehmen?

Etwa drei Viertel (exakt 75,25 %) der Befragten hatte 2014 eine Einladung zu Vorstellungsgesprächen bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber.

## BINDEN

### 4. Wie verlief Ihre erste Arbeitswoche ...?

4. Wie verlief Ihre erste Arbeitswoche bei Ihrem (letzten) Arbeitgeber in Bezug auf Formalitäten, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Aufgabenklarheit und allgemeine Information?

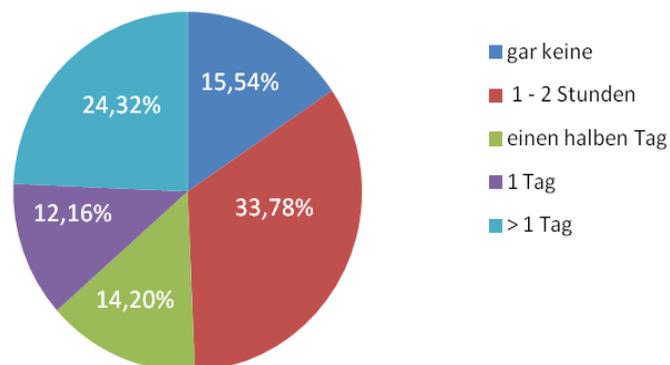


Ein **RELATIV (!)** gutes Zeugnis haben die Kandidaten Ihren neuen Dienstgebern ausgestellt, was Verlauf und Inhalte der ersten Arbeitswoche betrifft:

- Gut 60 % waren (sehr) zufrieden.
- Knapp 40 % waren allerdings weniger oder nicht zufrieden.

### 5. Wie viel Zeit hatte Ihr Vorgesetzter für Sie in der ersten Woche ...?

5. Wie viel Zeit hat sich Ihr/e Vorgesetzte/r für Sie in der ersten Woche genommen, um Sie näher kennen zu lernen und Ihnen Ihre Aufgaben und Inhalte näher zu bringen?



**Knapp die Hälfte** der Vorgesetzten hat sich im Verlauf der ersten Arbeitswoche gar keine oder höchstens 2 Stunden Zeit für den neuen Mitarbeiter genommen.

**Subjektive Frage:** Ist diese erste Woche nicht besonders wichtig?!

Lediglich ein gutes Viertel der Vorgesetzten nahm sich in der ersten Woche einen (halben) Tag Zeit, um den neuen Mitarbeiter näher kennen zu lernen und um ihm seine aktuellen Aufgaben näher zu bringen.

NUR etwa ein Viertel der befragten Personen bestätigte, dass der unmittelbare Vorgesetzte sich in der ersten Arbeitswoche mehr als einen Tag Zeit für ihn nahm.

### 6. Gab oder gibt es bei Ihrem (letzten oder aktuellen) Arbeitgeber ein Paten-, Mentoren- oder Buddy-System?

**Drei Viertel** der befragten Personen (**konkret 75,68 %**) hätten/hatten bei ihrem aktuellen/letzten Arbeitgeber KEINE Unterstützung in Form eines Mentoren-, Paten- oder Buddy-Systems.

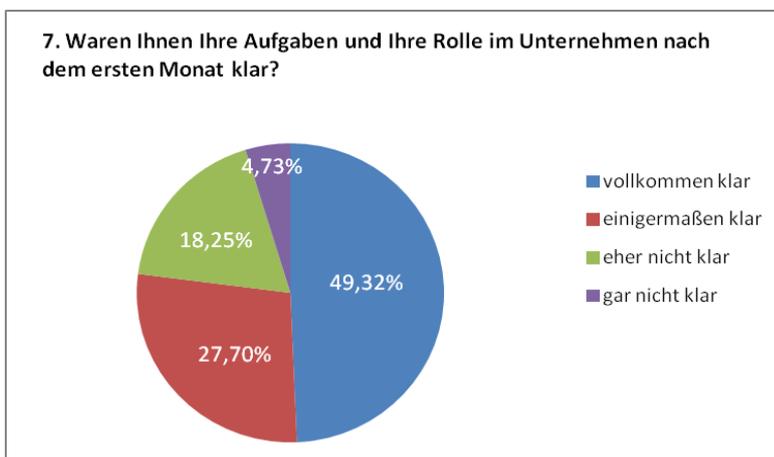
## WENN JA: Welchen Nutzen bringt/brachte dieses für Sie?

Der Nutzen eines Mentoren-, Paten- oder Buddy-Systems wurde vom überwiegenden Teil der Befragten zusammengefasst wie folgt definiert:

- Ansprechpartner für konkrete Fragen
- Optimaler Informationsaustausch und allgemeine Einschulung
- Schnellere Integration ins Team
- Unterstützung bei Kundenterminen
- Unterstützung, um so rasch wie möglich selbständig arbeiten zu können

Gut 5 % der Befragten haben/hatten selbst bereits eine Funktion als Mentor. NUR rund 15 % befanden diese On-Boarding-Maßnahmen in ihrem konkreten Fall als „unbrauchbar“/nicht hilfreich.

## 7. Waren Ihnen Ihre Aufgaben/Rolle im Unternehmen nach dem ersten Monat klar?



In diesem Punkt stimmten die meisten Befragten überein und stellten ihren Arbeitgebern **ein grundsätzlich gutes Zeugnis** aus:

Gut 3/4 der Personen hatten nach dem ersten Monat ein vollkommen oder einigermaßen klares Bild von ihren Aufgaben und ihrer Rolle im Betrieb.

Kanpp 1/4 der in Unternehmen neu eingestellten Dienstnehmer waren allerdings nach einem Monat nach wie vor (eher) „orientierungslos“.

### Wenn **eher nicht klar** oder **gar nicht klar**, warum – aus Ihrer Sicht?

Von fast **knapp 23 %** der antwortenden Personen wurden am häufigsten folgende Punkte bemängelt:

- Das Unternehmen wurde insgesamt als unstrukturiert empfunden
- Führungsstruktur fehlte
- Stellenprofil war unklar formuliert und die Einschulung zu kurz
- Prozessabläufe waren nicht geregelt
- Jobprofil entsprach nicht den Anforderungen bzw. kennen die AG selbst die Bedürfnisse der Position offensichtlich nicht
- Zeitmangel bzw. kein Interesse an einer Rolleneinführung
- Mangelnde Information über externe Rahmenbedingungen (z.B. Marktverhältnisse)
- Fehlende oder mangelhafte interne Kommunikation
- Unternehmen oder Organisation in Umbruchphase, ständige Änderungen in Projektabläufen
- Ungeklärte Kompetenzen

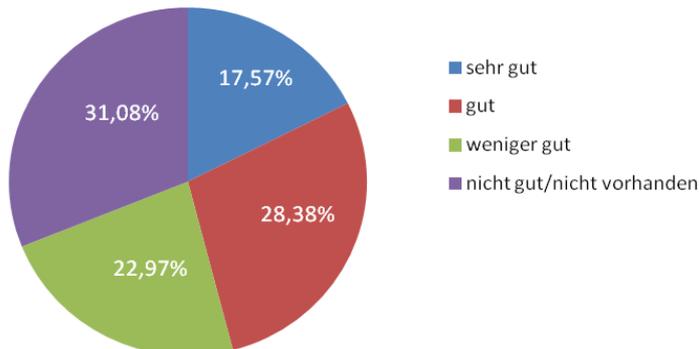
## 8. Gab es innerhalb der ersten drei Monate ein konkretes Feedback-Gespräch mit Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten?

Feedback-Gespräche bieten eine hervorragende Möglichkeit, die Vorstellungen von AG und Dienstnehmer abzugleichen. Doch NUR 45,95 % der Vorgesetzten nehmen diese Möglichkeit in Anspruch.

## ENTWICKELN

### 9. Beurteilung des fachlichen Weiterbildungsangebotes des (letzten) Arbeitgebers?

9. Wie beurteilen Sie das fachliche Weiterbildungsangebot Ihres (letzten) Arbeitgebers?

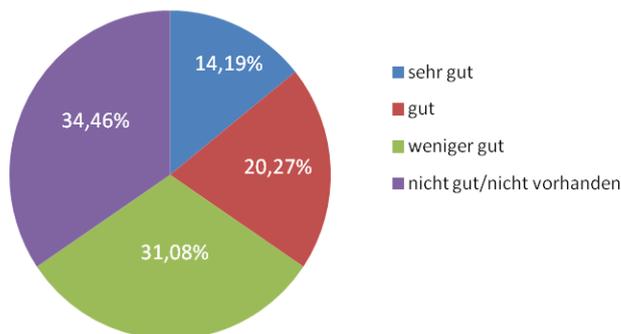


Fachliche Weiterbildung wird in Unternehmen offensichtlich durchgängiger angeboten als persönlichkeitsentwickelnde Maßnahmen. Die fachliche Kompetenz ist natürlich auch Voraussetzung für das Kerngeschäft einer Firma.

**Mehr als die Hälfte** (konkret 54,05 %) der Dienstnehmer sind mit dem fachlichen Weiterbildungsangebot ihres (letzten) Arbeitgebers weniger bis NICHT zufrieden bzw. war kein Angebot vorhanden.

### 10. Wie beurteilen Sie das Weiterbildungsangebot Ihres (letzten) Arbeitgebers im Bereich der Sozial- und Führungskompetenz?

10. Wie beurteilen Sie das Weiterbildungsangebot Ihres (letzten) Arbeitgebers im Bereich der Sozial- und Führungskompetenz?

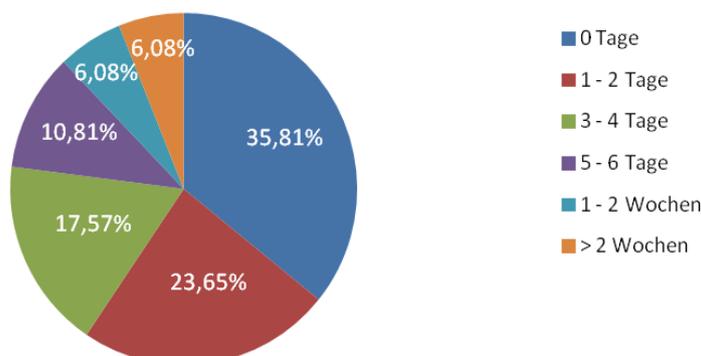


Die Teilnehmer unserer Umfrage bestätigen die zuvor erkannte Tatsache, dass persönlichkeitsentwickelnde Maßnahmen weniger oft angeboten werden als fachliche Weiterbildung.

**Knapp zwei Drittel** (konkret 65,54 %) beurteilen das Angebot ihres Arbeitgebers als weniger oder nicht gut bzw. NICHT vorhanden.

### 11. Bezahlte Schulungstage pro Jahr beim (letzten) Arbeitgeber

11. Wie viele bezahlte Schulungstage hatten/haben Sie bei Ihrem (letzten) Arbeitgeber durchschnittlich pro Jahr?



**Über ein Drittel** (konkret 35,81 %) der Befragten gab an, KEINEN einzigen bezahlten Weiterbildungstag gehabt zu haben!

Ein knappes 1/4 der Teilnehmer war im Durchschnitt 1 bis 2 Tage pro Jahr auf einer Weiterbildung.

Knapp 1/5 kommen zumindest auf 3 bis 4 Tage, die restlichen auf mehr als 5 bezahlte Fortbildungstage pro Jahr.

## 12. Welche Personalentwicklungsmaßnahmen haben Sie bei Ihrem (letzten) Arbeitgeber in Anspruch genommen, die für Sie und/oder das Unternehmen in der Praxis nachhaltig nützlich waren?

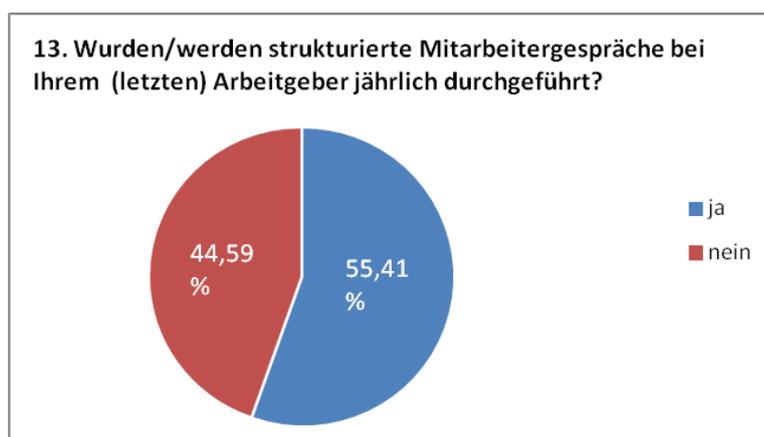
Rund **45 %** der antwortenden Teilnehmer gaben an, dass sich **KEINE** der in Anspruch genommenen PE-Maßnahmen für sich selbst und/oder für das Unternehmen in der Praxis als nachhaltig nützlich erwiesen haben.

Mit etwa **15 %** schnitten in der Wahrnehmung der Teilnehmer am besten Themen wie **z.B. EDV, Recht, Personal, Projektmanagement** in der Beurteilung ab. Mit ebenso etwa **15 %** gefolgt von Trainings im Bereich der **Führungskräfteentwicklung, Executive Training und Coaching**.

Die verbleibenden **25 %** der Befragten empfanden noch folgende vom Arbeitgeber angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen für beide Seiten als nützlich:

- Diverse Seminare und Workshops zu betriebsrelevanten Themen: Ausbilder-Workshop für Lehrlinge, Betriebsratsseminare, Seminar für Business-Etikette
- Erste-Hilfe-Kurs, Sicherheitstrainings
- Kommunikation, Motivation, Präsentation, Potenzialanalyse
- Konferenzteilnahme, Messebesuche
- Laufende Gespräche mit PersonalentwicklerIn
- Sprachkurs
- Teambuilding, Organisationsentwicklung
- Verkaufsschulung, Kundenbeziehungsmanagement, Verhandlungstechnik

## 13. Wurden/werden strukturierte Mitarbeitergespräche bei Ihrem (letzten) Arbeitgeber jährlich durchgeführt?



Gut 55% der Arbeitgeber führen mit ihren Mitarbeitern strukturierte Mitarbeitergespräche.

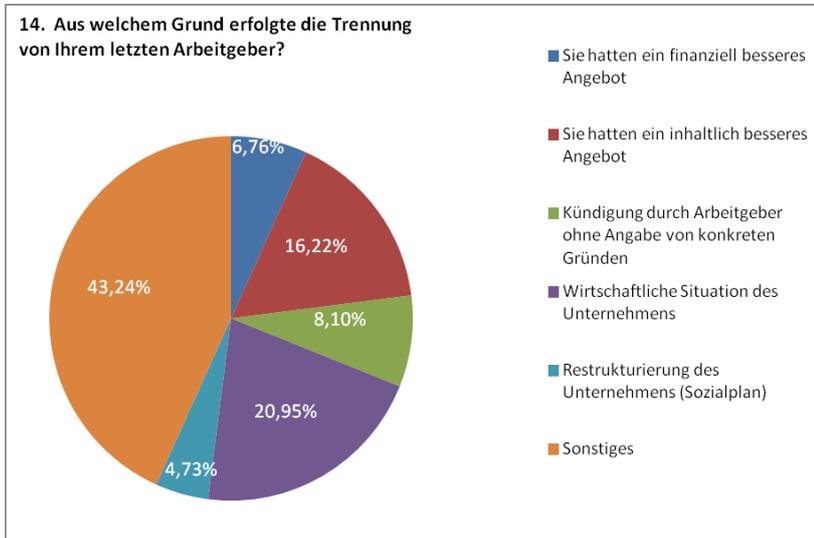
Klarerweise drängt sich hier folgende Frage auf: **Warum finden solche Gespräche in den restlichen 45 % der Unternehmen nicht statt?**

### WENN JA: Wie lange dauert so ein Gespräch durchschnittlich?

- **Ca. 13%** der Vorgesetzten nehmen sich mehr als 2 Stunden für das Gespräch Zeit.
- **Mehr 50 %** aller Vorgesetzten nimmt sich 1 bis 2 Stunden pro Mitarbeiter für das Mitarbeitergespräch Zeit.
- **Ein gutes 1/3** der Vorgesetzten handeln das „Thema“ innerhalb einer Stunde ab.

## VERÄNDERN

### 14. Aus welchem Grund erfolgte die Trennung von Ihrem letzten Arbeitgeber?



Mehr als 40 % der Befragungsteilnehmer hatten individuelle (sonstige) Gründe, die zur Trennung von ihrem letzten Arbeitgeber führten.

Rund **ein Viertel** nannte die wirtschaftliche Situation des Unternehmens bzw. Restrukturierungsmaßnahmen.

Gut **ein Fünftel** hatte ein inhaltlich oder finanziell besseres Angebot, hat sich also aus eigener Motivation heraus beruflich verändert.

8,1 % mussten eine Kündigung - ohne Angabe von Gründen - akzeptieren.

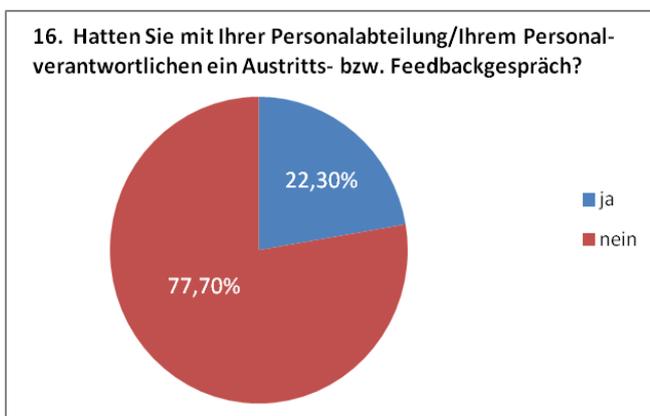
### 15. Hatten Sie mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten ein Austritts- bzw. Feedbackgespräch?

Nur knapp **die Hälfte** der Befragten (**konkret 47,97 %**) konnte/wollte mit dem Vorgesetzten im Zuge der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Austritts- bzw. Feedbackgespräch führen.

Solche Gespräche können durchaus hilfreich für die weitere berufliche und persönliche Laufbahn sein, jedoch auch dem Image des Unternehmens dienlich sein. Negative Mundpropaganda multipliziert sich – wie allseits bekannt ist – wesentlich häufiger also positive.

**Warum dann nicht am Schluss noch möglichst alle kritischen Themen offen und ehrlich ansprechen – gegenseitig?!**

### 16. Hatten Sie mit Ihrer Personalabteilung/Ihrem Personalverantwortlichen ein Austritts- bzw. Feedbackgespräch?

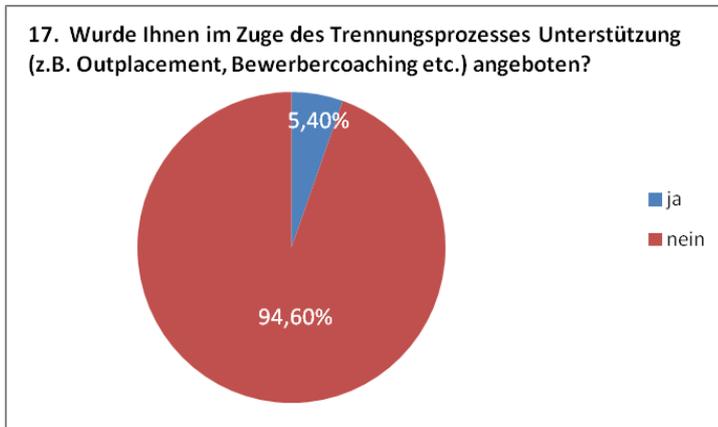


**Interessant:**

Austritts- bzw. Feedbackgespräch scheinen nur eher selten in den Aufgaben- bzw. Kompetenzbereich von Personalabteilungen zu fallen oder von diesen wahrgenommen werden.

Mehr als **drei Viertel (konkret 77,7 %)** der ausscheidenden Mitarbeiter hatten kein solches Gespräch.

## 17. Wurde Ihnen im Zuge des Trennungsprozesses Unterstützung (z.B. Outplacement, Bewerbercoaching etc.) angeboten?



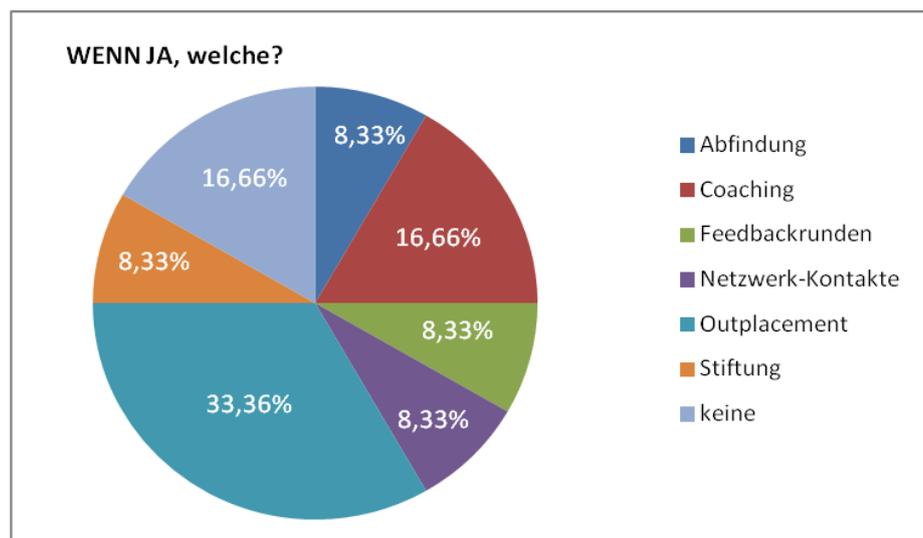
Maßnahmen, die aus Unternehmen ausscheidenden Mitarbeitern in ihrer weiteren Berufslaufbahn helfen könnten, scheinen nicht weit verbreitet zu sein.

**Nur gut 5 %** der Teilnehmer bekamen von ihrem Arbeitgeber Unterstützung im Zuge ihres (un-)freiwilligen Veränderungsprozess.

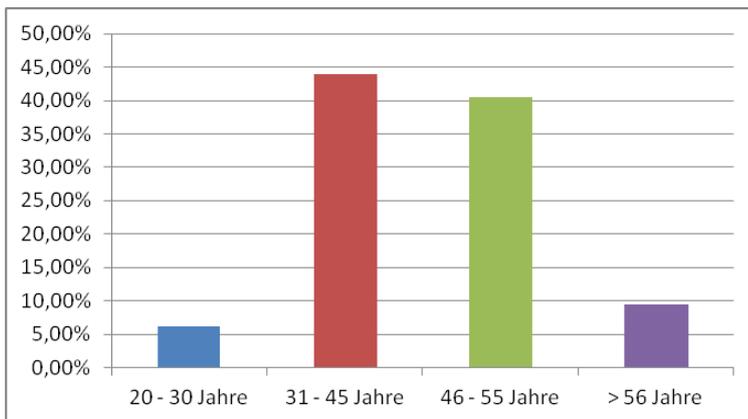
### WENN JA: Welche?

Folgende Unterstützungsmaßnahmen wurden den **NUR etwa 5 % unserer Umfrageteilnehmer** in der Trennungsphase von ihrem letzten Dienstgeber angeboten:

- Outplacement (33%)
- Coaching (17%)
- Keine (17%)
- Jeweils zu gut 8% Netzwerkkontakte, Feedbackrunden, Abfindung und Stiftungen.



## DEMOGRAFISCHE ANGABEN



Die Mehrheit der Teilnehmer hat bereits **mehr- bis langjährige Erfahrung** am Arbeitsmarkt – gemäß der Altersangaben.

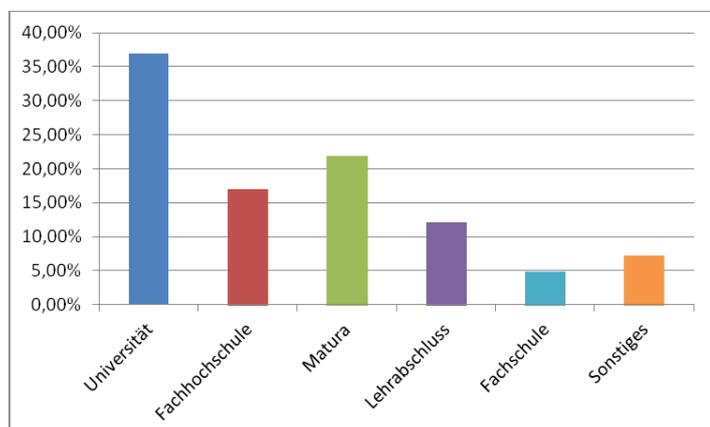
Die **Generation 45+** ist mit etwa **50 %** vertreten, was auch bedeuten kann, dass sich in den letzten 5 Jahren insbesondere diese Menschen am Arbeitsmarkt anders orientieren wollten bzw. mussten.

### Verteilung der Bundesländer:

- **Steiermark:** Fast 60 % der Teilnehmer stammen aus der Steiermark.
- **Wien:** Gut 20 % aus Wien.
- **Niederösterreich:** Knapp 10 % leben in Niederösterreich.
- **Kärnten:** Etwa 5 % sind aus Kärnten.
- Die restlichen 5 % verteilen sich auf die verbleibenden Bundesländer.

### Höchste abgeschlossene Ausbildung:

- 37 % der Teilnehmer hat einen Universitätsabschluss
- 22 % hat Maturaniveau
- 17 % einen FH-Abschluss
- 17 % haben einen Lehr- oder zumindest Fachschulabschluss
- 7 % Sonstige Ausbildung



## Resümee

Umfragen dieser Art dienen uns als Personalberater und als Personalentwickler vor allem dazu, keinem ‚Tunnelblick‘ zu verfallen, sondern den Arbeitsmarkt immer aus beiden Perspektiven – sowohl jener der Arbeitgeber als auch jener der zur Verfügung stehenden Kandidaten bzw. Arbeitnehmer – zu betrachten. Beide Seiten sind unsere Kunden.

Wir sehen unsere Aufgabe darin jene ‚Klüfte‘ aufzuzeigen, die sich aus der unterschiedlichen Wahrnehmung des letztendlich selben Marktumfeldes ergeben, und beiden Seiten zugänglich zu machen. Dadurch ergeben sich für ALLE Beteiligten zahlreiche Möglichkeiten, so zum Beispiel:

- Das Verständnis für die jeweils andere Seite zu entwickeln.
- Die vielseitigen Kommunikationsmöglichkeiten miteinander besser zu nutzen.
- Eventuell mehr Fragen zu stellen bzw. Antworten einfach ‚mitzunehmen‘.
- Oder ganz einfach: ‚Zuhören‘.
- Eine Richtungsweisung für den sog. Mitarbeiterzyklus im Unternehmen zu erhalten.
- Individuelle zielgerichtete Maßnahmen zu den Themen:  
**FINDEN | BINDEN | ENTWICKELN | VERÄNDERN** zu überdenken.
- u.v.m.

### Was uns fern liegt, ist zu werten!

Unsere Umfrage ist eine Stichprobe und kann möglicherweise Tendenzen, doch keine prinzipiellen Feststellungen ableiten. Hier fehlt mit Sicherheit die Sicht der Unternehmen, warum im einzelnen Fall diese oder jene Entscheidung getroffen wurde.

**Das ZIEL sehen wir letztendlich darin,  
vorhandenes Wissen und Engagement der Mitarbeiter in Unternehmen  
und umgekehrt die Ressourcen der Unternehmen bestmöglich eingesetzt zu wissen.**

---

Ihr People Management-Team

Mag. Evelyn Poms & Mag. Sigrid Machatsch

**FINDEN | BINDEN | ENTWICKELN | VERÄNDERN**

 People Management e.U.  
A-8042 Graz, Messendorfgrund 30

M +43 664 425 47 32

T +43 720 989 403

[contact@people-management.at](mailto:contact@people-management.at)

[www.people-management.at](http://www.people-management.at)

FN 396058p, Firmenbuchgericht Graz