



# Von Great Place To Work® genannte Fakten & Zahlen:

Action for Equity - Main Stage - Diversity Panel

Speaker\*innen:

[Anneli Karlstedt](#) (Wärtsilä), [Astrid Weinwurm-Wilhelm](#) (Pride Biz Austria), [Christian Schinko](#) (UniCredit Bank Austria, sponsored speaker), [Jörg Spreitzer](#) (Great Place to Work, sponsored speaker), [Annamaria Andres](#) (FFG), [Eva Ortner](#) (ÖBB -Business competence center, sponsored speaker)

Moderation: Monika Brodey (Executive Coaching & Begleitung / Strategisches Generationenmanagement)



# Zahlen Europa und weltweit

Action for Equity - Main Stage - Diversity Panel

# Führung ist wichtig.

51 %

sind eher der Meinung, dass die Entscheidungen ihres Unternehmens der Umwelt zugute kommen, wenn sie glauben, dass die **Führungskräfte** die **Werte des Unternehmens vollständig verkörpern**.

36 %

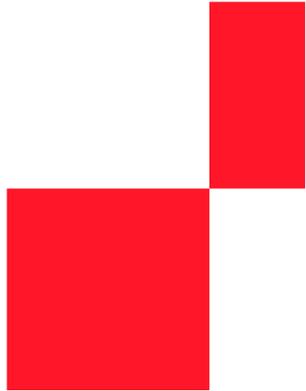
glauben eher, dass ihr Unternehmen Entscheidungen trifft, die der Gesellschaft zugute kommen, wenn sie sagen, dass die **Führungskräfte** **ethisch und ehrlich** sind.

27 %

sind eher der Meinung, dass **Führungskräfte** im Unternehmen Entscheidungen treffen, die **der Umwelt zugute** kommen.

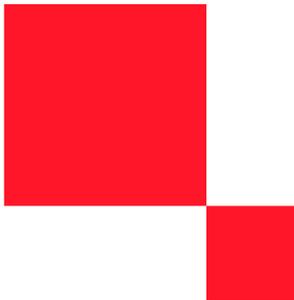
28 %

sind eher der Meinung, dass sie **Gutes für die Gesellschaft** tun können, wenn sie das Gefühl haben, dass sie **dafür gefeiert werden**, etwas Neues auszuprobieren, unabhängig vom eventuellen Erfolg oder Misserfolg.

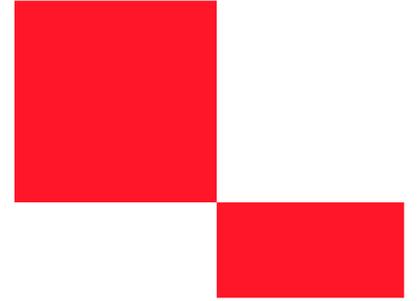


# Trust

- **Vertrauen** ermöglicht es den **Mitarbeitern**, ihre **Ideen** mitzuteilen
- und den **Führungskräften** mitzuteilen, wenn das Unternehmen **seinen Werten nicht gerecht wird**
- und vielleicht ein **Risiko** für die **Gesellschaft** oder die **Umwelt** darstellt



# Trust



Wenn Sie großartigen Arbeitsplatz schaffen, können Sie das **volle Potenzial Ihrer Mitarbeiter freisetzen**, um die schwierigen Herausforderungen lösen, die dem Klimawandel zugrunde liegen.

# 3 Tipps der Besten in Europa

- 1.** Binden Sie die **Vergütung** der Führungskräfte **an die ESG-Leistung**.
- 2.** **Mitarbeitenden** die Möglichkeit geben etwas **zurückzugeben**.
- 3.** **Neue ESG-Ideen** von jedem **Mitarbeitenden sammeln**.



# Zahlen Österreich

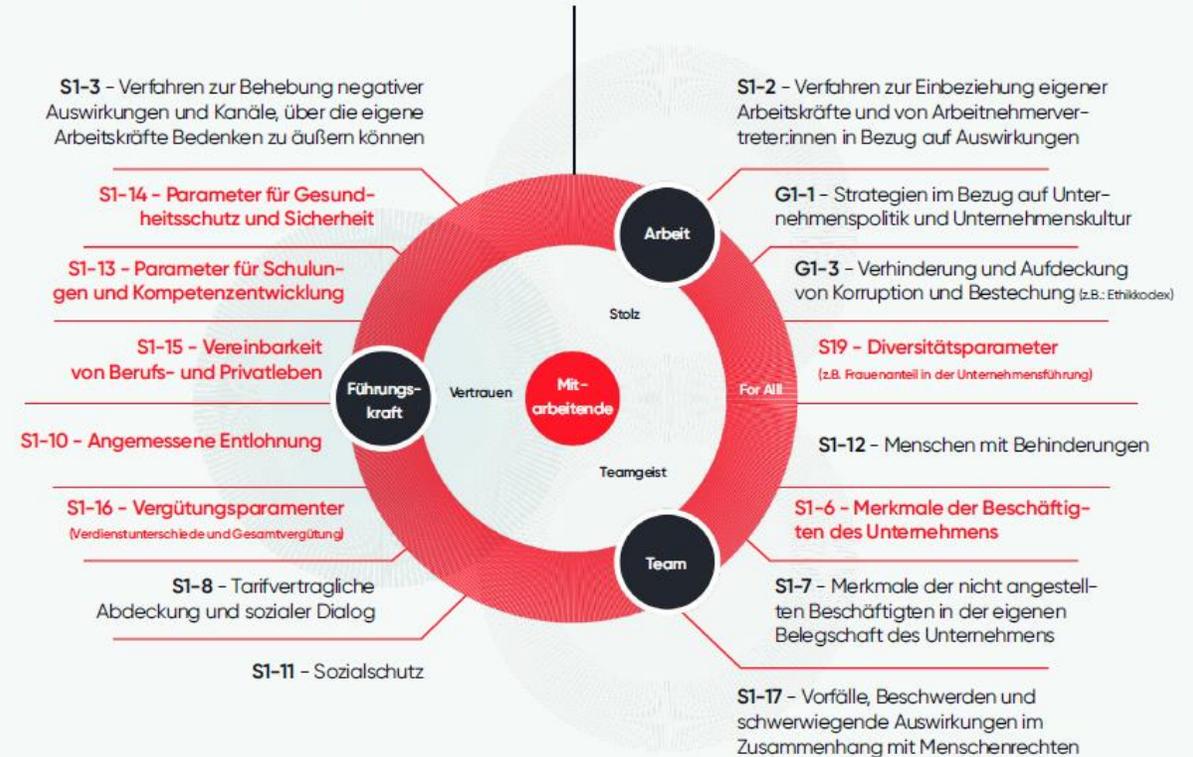
Action for Equity - Main Stage - Diversity Panel

# Relevanteste Faktoren für soziale Nachhaltigkeit



## Standard ESRS S1 „Eigene Belegschaft“

Abdeckung durch das Great Place To Work® Modell

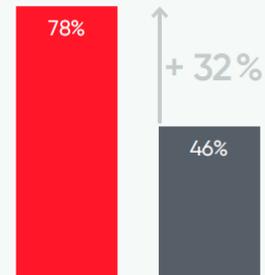


■ = Besondere Relevanz für Mitarbeitendenzufriedenheit | Grafik: Schnittmenge der zu berichtenden Datenpunkte

## Glaubwürdigkeit und Kollaboration

ESRS S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Die Führungskräfte beziehen die Mitarbeitenden in Entscheidungen ein, die ihre Arbeit oder das Arbeitsumfeld betreffen.

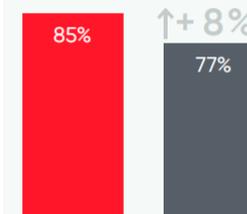


## Fairness

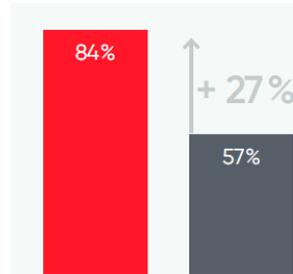
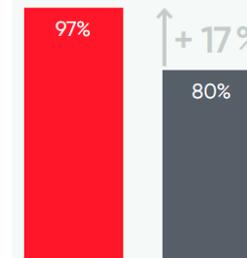
- Besondere Anerkennung
- Fairer Anteil am Unternehmenserfolg
- Faire Beförderungen
- Keine Bevorzugung – Diversität

ESRS S19 – Diversitätsparameter

Die Mitarbeitenden werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt.



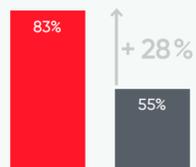
Die Mitarbeitenden werden unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt.



Jeder hat hier die Möglichkeit, Aufmerksamkeit und Anerkennung zu bekommen.

## Respekt und Mitarbeitendenorientierung

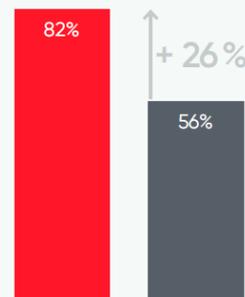
Die psychische und emotionale Gesundheit ist an diesem Arbeitsplatz gewährleistet.



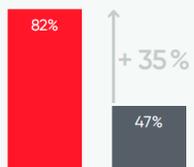
ESRS S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

ESRS S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Mir wird Weiterbildung und Unterstützung für meine berufliche Entwicklung angeboten.



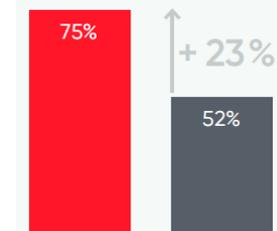
Die Mitarbeitenden werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.



ESRS S1-15 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

ESRS S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Die Mitarbeitenden werden hier für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt.



## Der Great Place To Work Effekt

Führungs-  
kraft

01

### Leadership

Zuhören  
Inspirieren  
Sprechen  
Fürsorge  
Entwickeln  
Wertschätzen  
Feiern  
Teilen  
Einstellen

Mit-  
arbeitende

02

### Erfahrung

Vertrauen  
Stolz  
Teamgeist  
Für Alle

Mit-  
arbeitende

03

### Kultur

Zusammenarbeit  
Innovation  
Flexibilität  
Vielfalt  
Gleichheit  
Eingliederung  
Zugehörigkeit  
Wohlbefinden

Mit-  
arbeitende

04

### Performance

Rentabilität  
Produktivität  
Effizienz  
Kundenzufriedenheit  
Soziale Auswirkungen  
Marktresistenz  
Talentakquise  
Bindung von  
Mitarbeitenden

Mit-  
arbeitende

# Great Workplaces sind gut fürs Business.

Wenn Führungskräfte ein großartiges Mitarbeitererlebnis schaffen, hat dies eine transformative Wirkung auf ihr Unternehmen. Großartige Arbeitsplätze ziehen großartige Talente an und entwickeln sie weiter, schaffen florierende und agile Kulturen und fördern so Wachstum und Leistung.

# CSRD Case Studies

Holt euch die Tipps der Pioniere in sozialer Nachhaltigkeit



Nachhaltigkeitsberichterstattung bei VERBUND:  
Ein Erfolgsbeispiel

**VERBUND** lebt Nachhaltigkeit seit vielen Jahren -  
ökonomisch, ökologisch sowie sozial. Die Case  
Study zeigt, wie VERBUND die Ergebnisse ihrer Great  
Place To Work® Befragung für eine verbesserte  
Nachhaltigkeitsberichtserstattung nutzt.

Jetzt Case Study  
kostenlos herunterladen!



## Sustainable Development Report: Chiesi Erfolgsstory

Die **Chiesi Gruppe** ist ein beeindruckendes Beispiel für Unternehmen, die ihre Geschäftsstrategien nachhaltig ausrichten und zeigt dies auch durch ihre innovative Nachhaltigkeitsberichtserstattung im Sustainable Development Report.



Jetzt Case Study  
kostenlos herunterladen!



# Ich freue mich auf Ihre Fragen!



## Joerg Spreitzer (Managing Director)

- [jspreitzer@greatplacetowork.at](mailto:jspreitzer@greatplacetowork.at)
- + 43 664 4004 189
- [www.greatplacetowork.at](http://www.greatplacetowork.at)

