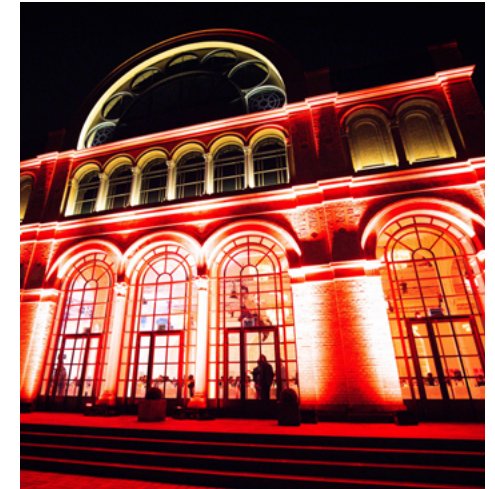


Great
Place
To
Work®

Energize your People

Der Report 2023

"Deutschlands Beste Arbeitgeber"



Liebe Leser*innen,

auch in diesem Jahr freuen wir uns, Ihnen 100 tolle Unternehmen vorzustellen, die sowohl aus Sicht ihrer Mitarbeitenden als auch im Hinblick auf ihre HR-Maßnahmen und -Programme sehr gute Arbeitgeber sind.

Nach zwei pandemiebedingten Online-Veranstaltungen war es endlich wieder möglich, „Deutschlands Besten Arbeitgebern“ persönlich eine Bühne zu bieten, um ihre besonderen Leistungen zu würdigen und mit einem tollen Event zu feiern.

2022 war das Jahr der multiplen Krisen. Ukraine Krieg, die Erdbebenkatastrophe in Syrien und der Türkei, der Klimawandel, die steigende Inflation und eine massive Verteuerung und Verknappung von Energie. All das wären gute Gründe gewesen, in diesem Dokument besonders Maßnahmen rund um die Themen Resilienz, Krisenfestigkeit oder auch gesellschaftliches Engagement vorzustellen.

Wir haben uns bewusst dagegen entschieden und widmen uns in diesem Jahr schwerpunktmäßig dem Thema Spaß bei der Arbeit. Sie finden dazu Erkenntnisse aus unseren Daten, Gespräche mit Unternehmen, bei denen Mitarbeitende nachweislich viel Spaß haben sowie Best Practice Beispiele aus dem Bereich Gamification.

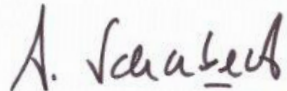
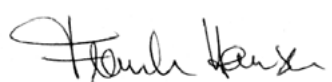
Schließlich bleibt auch in Krisenzeiten der Fachkräftemangel eine zentrale Herausforderung für Unternehmen aller Branchen und Größenklassen. Es ist aus unserer Sicht auch in Zukunft absolut erfolgskritisch, eine sehr gute Arbeitsplatzkultur zu entwickeln und dabei, wie es die Unternehmen in diesem Dokument zeigen, auch unkonventionelle Wege zu gehen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und gratulieren „Deutschlands Besten Arbeitgebern 2023“ zu ihrem großartigen Erfolg, der hoffentlich auch für Unternehmen, die sich jetzt auf den Weg machen, eine Inspiration ist.

Beste Grüße

Frank Hauser & Andreas Schubert

Geschäftsführer von Great Place to Work® Deutschland



Handelsblatt

personal.
magazin

UN | ddn
Unternehmen. Generationen. Regionen.

LUDWIG ERHARD PREIS

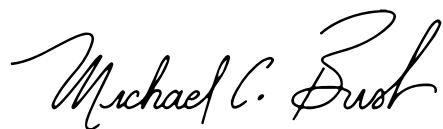


Inhaltsverzeichnis

- 5** Das Great Place to Work® Auszeichnungsprogramm
- 7** "Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023" – Die Besten der Besten
- 8** Der wirtschaftliche Nutzen – Unternehmenskultur ist messbar
- 11** Die Pandemie wurde zum Gamechanger
- 12** So feiern "Deutschlands Beste Arbeitgeber" besondere Erfolge
- 14** Great Place to Work® Research
- 16** Studie Humor stärkt Vertrauen
- 18** Interview mit Meltwater und fritz-kulturgüter
- 22** Gamification: Arbeit und Spiel sind keine Widersprüche
- 29** Interview mit DHL Express
- 32** Das sind die Gewinner 2023. Wir gratulieren!

"Deutschlands Beste Arbeitgeber": Vertrauen, Stolz und Teamgeist

"Our thirty years of research shows a Great Place to Work is one where employees **TRUST** the people they work for, take **PRIDE** in the work they do, and **ENJOY** the people they work with."



Michael C. Bush, CEO von Great Place to Work® in den USA

Great Place to Work® erforscht seit mehr als 30 Jahren, an mehr als 60 Standorten und in 140 Ländern weltweit, was sehr gute Arbeitgeber anders machen. Es kommt auf die Qualität der Beziehungen an. Zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Zwischen Mitarbeitenden und dem Unternehmen. Und zwischen Kolleginnen und Kollegen.

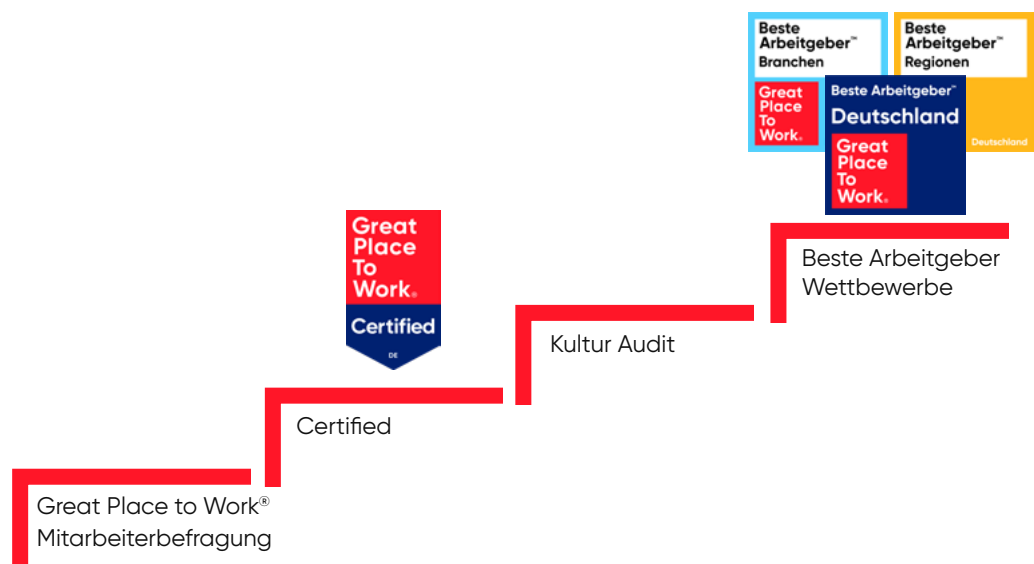


Das Great Place to Work® Auszeichnungsprogramm

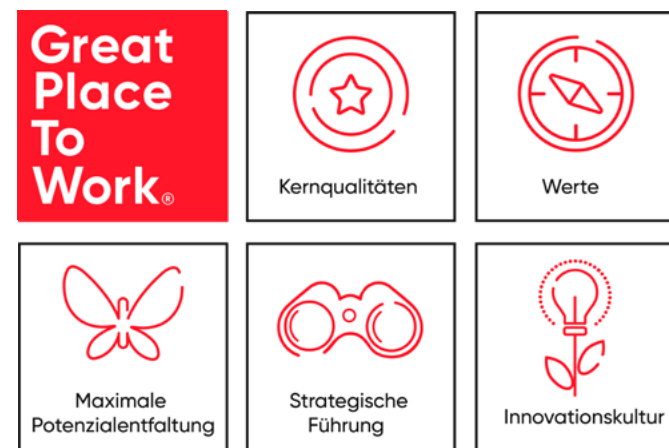
Die Great Place to Work® Auszeichnung hat mehrere Stufen: Alle Unternehmen führen eine anonyme Mitarbeiterbefragung anhand eines standardisierten Fragebogens durch. Mit externen Vergleichswerten aus der Great Place to Work® Datenbank lassen sich gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzkultur ableiten.

Wenn die Befragungsergebnisse ein Niveau erreichen, das den besten 20 Prozent aller Unternehmen in Deutschland entspricht, erhält das Unternehmen die Zertifizierung „Great Place to Work® Certified“.

Nach Erreichen der Zertifizierung kann sich ein Unternehmen einer Bewertung seiner Maßnahmen und Programme im Personalbereich im Rahmen des Kultur Audits unterziehen. So besteht die Möglichkeit am Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ und/oder den Great Place to Work® Regional- und Branchen-Wettbewerben teilzunehmen und eine Auszeichnung zu erhalten.



Für die Auszeichnung bei „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ sind fünf Kriterien relevant:



„Die Tatsache, dass sich 931 Unternehmen, fast 15 % mehr als 2022, dem Wettbewerb gestellt haben zeigt, dass trotz der deutlich unsicheren wirtschaftlichen Lage im vergangenen Jahr die Einsicht gestiegen ist, dass sie sich auch am Arbeitsmarkt in glaubwürdiger Weise attraktiv aufstellen müssen.

Nur so können sie kompetente, engagierte und flexible Mitarbeitende gewinnen und binden.

Das wiederum braucht ein gutes Zusammenspiel von Dialog, Veränderung und gegenseitigem Verständnis. Dass dies unabhängig von der Größe oder Branche gelingen kann, zeigen wieder beeindruckend die diesjährigen Siegerunternehmen.“



Frank Hauser
Geschäftsführer
Great Place to Work® Deutschland

"Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023" – Die Besten der Besten

„Deutschlands Beste Arbeitgeber“ sind gewissermaßen die Besten der Besten, denn sie zeichnen sich bei der Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung durch Spitzenbewertungen aus. Darüber hinaus zeigt die Evaluation im Rahmen des Kultur Audits, dass die Personalarbeit durch besondere Maßnahmen und Programme heraussticht.

Mindestens

50

Mitarbeitende – Zielgruppe für „Deutschlands Beste Arbeitgeber“

Mindestens

10

Mitarbeitende – Zielgruppe für „Certified“ und „Beste Arbeitgeber“ Auszeichnungen in einer Branche bzw. Region

Zeitraum

Mitarbeiterbefragung und Maßnahmenevaluation fanden zwischen Februar und November 2022 statt

100

Unternehmen wurden im März 2023 als „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet

931

Unternehmen haben an der Benchmarkstudie 2023 teilgenommen

282.000

Mitarbeitende sind in den befragten Unternehmen beschäftigt

Gewichtung

$\frac{3}{4}$ Mitarbeiterbefragung

$\frac{1}{4}$ Kultur Audit

„Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023“



50 bis 500 Mitarbeitende

75



501 bis 5.000 Mitarbeitende

20



ab 5.001 Mitarbeitende

5

135.000

Mitarbeitende haben ihren Arbeitgeber bewertet

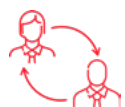
302

Unternehmen haben eine Zertifizierung oder eine Auszeichnung als regionaler bzw. branchenspezifischer Bester Arbeitgeber erreicht

Der wirtschaftliche Nutzen – Unternehmenskultur ist messbar

Besser für die Mitarbeitenden – Gut für die Unternehmen.

Investitionen in die Arbeitsplatzkultur wirken sich auch auf das Unternehmensergebnis aus. Die Preisträger verzeichnen deutlich niedrigere Fluktuationsrate, weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten und sind wirtschaftlich erfolgreicher. Dies zeigen Angaben der Unternehmen aus dem Kultur Audit.



Fluktuation

Freiwillige Kündigungen in
Relation zur Gesamtbelegschaft



Krankentage

pro Mitarbeitendem im Jahr



Bewerbungen

pro Mitarbeitendem und Jahr
Angaben in Anzahl der Bewerbungen





Überdurchschnittliche
Innovationskraft



Überdurchschnittliche
Umsatzentwicklung



 "Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023"
 Bundesdeutscher Durchschnitt*

*Fluktuationsstudie Hay Group; Statistiken der Techniker Krankenkasse zum Krankenstand im Jahr 2021;
Ergebnisse aus dem Great Place to Work® Kultur Audit aus den Jahren 2018 bis 2023

„Wir sehen, dass Unternehmen in Deutschland auf breiter Basis erkannt haben, dass sie sich von innen heraus als glaubhafte und wirksam attraktive Arbeitgeber aufstellen müssen. Nur so gelingt es, den Krisen standzuhalten und gleichzeitig die Transformation voranzutreiben. Unsere Sieger sind die Leuchttürme dieser breiten Entwicklung.“



Andreas Schubert
Geschäftsführer
Great Place to Work® Deutschland

„Im Verlauf der Pandemie haben "Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023" ihre Ergebnisse tendenziell sogar verbessert, auch im Vergleich mit den Siegerunternehmen der Vorjahre. Die besonderen Herausforderungen aus dieser Zeit hat Unternehmen augenscheinlich veranlasst, neue Wege zu gehen, die eine positive Wirkung auf die Arbeitsplatzkultur hatten. Der Effekt scheint nachhaltig zu sein. New Work hat sich in enormer Geschwindigkeit aus einer pandemiebedingten Notwendigkeit etabliert und gehört inzwischen zu einem fast selbstverständlichen Arbeitsmodell. Die Siegerunternehmen haben hier gute Konzepte entwickelt und Angebote gemacht, die die Mitarbeitenden besonders goutieren.“



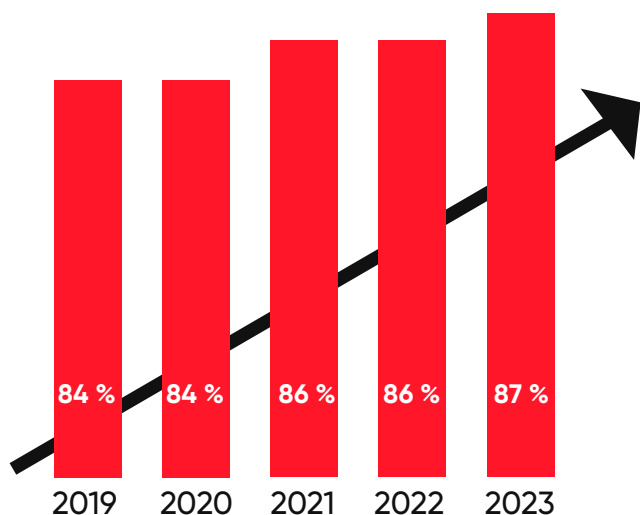
Claudia Erne
Senior Managerin Consulting
Great Place to Work® Deutschland

Die Pandemie wurde zum Gamechanger

New Work und Remote-Arbeit wirken sich positiv auf die Unternehmenskultur aus

Drei Ergebnisse stechen besonders hervor: Der Anteil der Mitarbeitenden, die sagen, dass besondere Ereignisse gefeiert werden, ist von 86 % Zustimmung auf 90 % gestiegen und liegt sehr deutlich über dem Wert aller Unternehmen in Deutschland. Darüber hinaus zeigt sich, dass "Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023" bei den Themen Work-Life-Balance und flexible Arbeitszeiten besonders performen.

Entwicklung des Trust Index®* für "Deutschlands Beste Arbeitgeber" (Die Befragung wurde jeweils im Vorjahr durchgeführt)



Die größten Veränderungen gegenüber dem Vorjahr

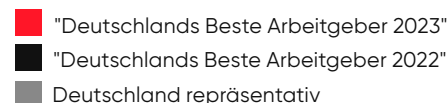
Besondere Ereignisse werden bei uns gefeiert.



Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.



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



*Der Great Place to Work® Trust Index® ist ein Mitarbeiterbefragungs-Instrument, das die übergeordneten Dimensionen Vertrauen, Stolz und Teamgeist am Arbeitsplatz erfasst. Die Antworten der Mitarbeitenden machen in allen unseren "Beste Arbeitgeber" Benchmarkstudien den Großteil der Punkte einer Organisation aus und werden als Kennzahl Trust Index® in weiterführenden Analysen genutzt.

So feiern "Deutschlands Beste Arbeitgeber" besondere Erfolge

Unser Engineering Camp 2022 konnte der Großteil des Teams in diesem Jahr glücklicherweise wieder vor Ort genießen. Die Freude darüber, Events wieder in Präsenz wahrnehmen zu können, war riesig. Das Gemeinschaftsgefühl war enorm und auch bei der großen Great Place to Work-Party während des Camps deutlich spürbar. So wurde es wieder ein Fest des Lehrens, Lernens und Feierns.

QAware – Software-Entwicklung
"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2015 – 2023



Ein besonderes Highlight für die Mitarbeitenden war der jährlich stattfindende Trip – ein viertägiger Betriebsausflug, zu dem alle Festangestellten eingeladen sind. In diesem Jahr haben fast 400 Mitarbeitende daran teilgenommen – Ziel war (wie im Jahr davor) wieder Kroatien. Es wurde eine Vielzahl sportlicher Aktivitäten angeboten sowie der Austausch und das Netzwerken untereinander gefördert.

Campana & Schott – Unternehmensberatung
"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2019, 2022, 2023

Das 15-jährige Jubiläum des Unternehmens wurde gebührend gefeiert. Los ging es mit einer Hausmesse mit verschiedenen Vorträgen aus den Projekten zu fachlichen und technischen Trends und einer Keynote, gehalten von einer erfolgreichen ehemaligen Olympiagewinnerin. Im Anschluss ging es zum Essen, Trinken, Feiern und Tanzen. Und da ein Jubiläum ein schöner Anlass für ein Geschenk ist, laufen die Mitarbeitenden seit der Jubi-Fete schick und stilsicher mit gebrandeten Sneakern.

Cofinpro AG – Unternehmensberatung
"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2011 – 2023

Beste Arbeitgeber™
Deutschland
Great Place To Work®
2023



So feiern "Deutschlands Beste Arbeitgeber" besondere Erfolge

Es gibt für alle Mitarbeitenden zusätzlich zu den 30 Tagen Jahresurlaub einen freien Unternehmens-Tag. Der Tag wurde als Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung für die erbrachten Leistungen vom Geschäftsführer global vergeben und findet jedes Jahr am ersten Montag im September statt – als firmeninterner Feiertag.

AbbVie – Pharma

"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2014, 2019, 2022, 2023



Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Räumlichkeiten des Unternehmens kostenlos für Familienfeierlichkeiten usw. anzumieten. Besonders bieten sich dazu die Tagespflegen an, da diese am Wochenende nicht besetzt sind und dort alle Möglichkeiten vorhanden sind: große Theke mit Tresen, Küche, Kühlung, Musikanlage, Außenbereich mit großen Schirmen.

St. Gereon Seniorendienste – Pflege

"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2010 - 2023



89 % der Mitarbeitenden von "Deutschlands Besten Arbeitgebern" 2023 geben an „Wir haben Spaß bei der Arbeit“.

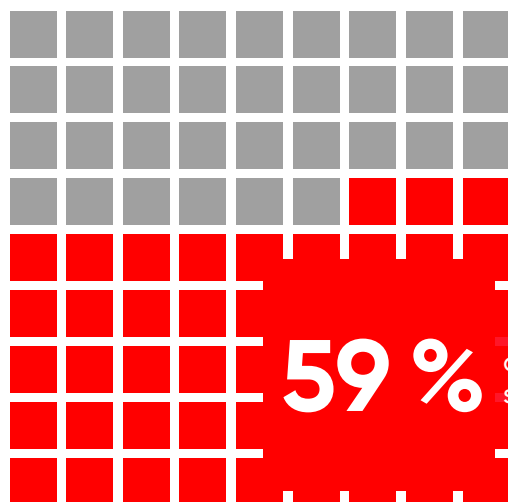
Bei **73** der Top 100 Unternehmen gehören aus Sicht der Mitarbeitenden „Spaß“ oder „Humor“ zu einem der drei Werte, die ihren Arbeitgeber ausmachen.



Offene Frage: „Für welche Werte steht Ihr Arbeitgeber? Bitte beschreiben Sie in drei Worten, was Ihren Arbeitgeber aus Ihrer Sicht vor allem ausmacht.“ – Antworten der Mitarbeitenden, die Spaß als einen der drei Begriffe nennen.

Humor bedeutet mehr als Spaß.

Auch bei den ausgezeichneten Arbeitgebern stehen Werte wie Spaß und Humor nicht für sich allein. Spaß wird auf der gleichen Ebene wie Erfolg, Qualität und Professionalität wahrgenommen. Mitarbeitende nennen in diesem Kontext ebenso Werte, die von Teamgeist und einem vertrauensvollen Miteinander sprechen. Darüber hinaus erreichen die Unternehmen, bei denen mindestens ein Zehntel der Mitarbeitenden Spaß als einen der wichtigsten Werte nennen, einen höheren Trust Index®!



59 %

der Mitarbeitenden in Deutschland sagen „Wir haben Spaß bei der Arbeit.“

Wir haben noch etwas genauer hingeschaut: Worin unterscheiden sich die Antworten derer, die sagen, sie haben Spaß bei der Arbeit von denen, die diese Aussagen zumindest in Teilen ablehnen?

Jede*r hat Chance auf besondere Anerkennung

76 %

31 %

Mitarbeitende kommen gerne zur Arbeit

84 %

25 %

Führungskräfte lassen Worten Taten folgen

75 %

31 %

Weiterempfehlung des Arbeitgebers

85 %

31 %

Alles in allem ein sehr guter Arbeitsplatz

91 %

39 %

Psychische & emotionale Gesundheit ist gewahrt

73 %

26 %

■ Mitarbeitende mit Spaß bei der Arbeit

■ Mitarbeitende mit weniger bis kein Spaß bei der Arbeit

Quelle: Übergreifende Auswertungen mit 320.000 BefragungsteilnehmerInnen seit 2019



Humor stärkt Vertrauen

Eine Studie von Great Place to Work® und der Stiftung "HUMOR HILFT HEILEN"

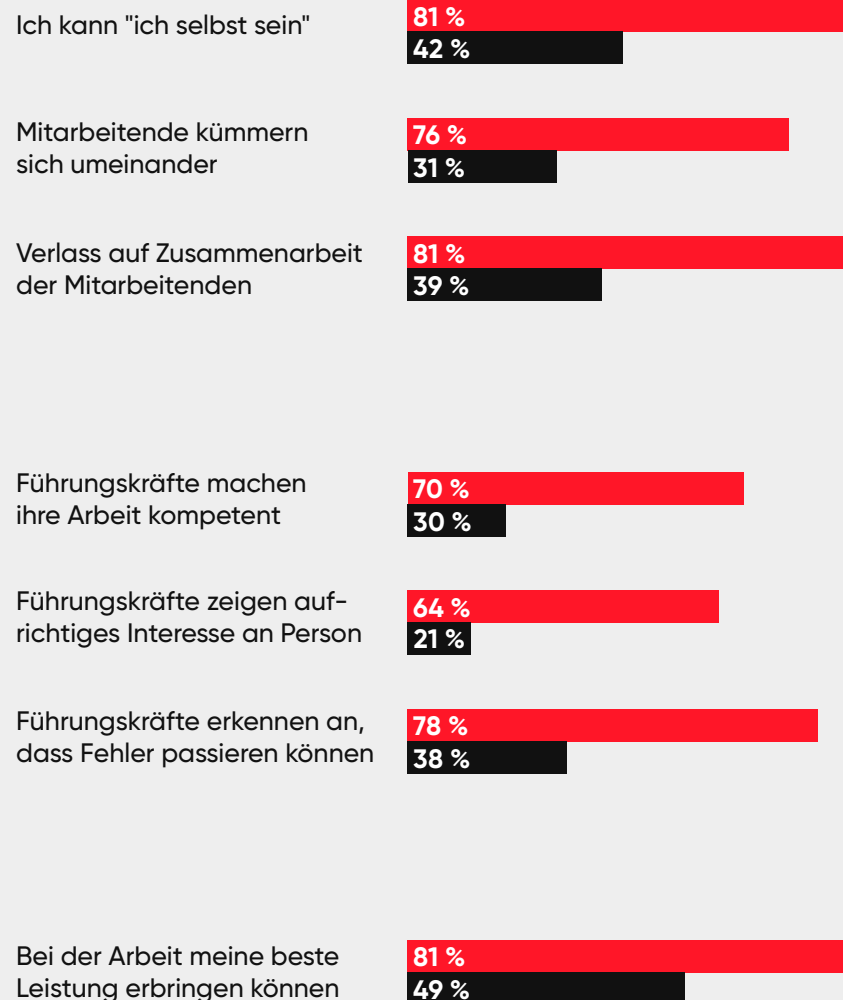


Wir verstehen unter Humor, dass in einer Organisation miteinander gelacht wird. Wenn Mitarbeitende und Führungskräfte einen Sinn für Humor haben, ist dies ein Indikator von gutem Teamgeist.

Erleben die Mitarbeitenden in ihrer Organisation und ihrem Team eine humorvolle Haltung, so erleben sie auch ein stärkeres Familien- und Gemeinschaftsgefühl im Team. Humor ist allerdings weit mehr als ein Wohlfühlfaktor. Vielmehr kann er Grundlage für eine ausgeprägte Vertrauenskultur in der gesamten Organisation sein.

Besonders Führungskräfte können das Humor-Erleben fördern und als Botschafter nutzen, um den Kontakt zu den Mitarbeitenden zu intensivieren, Wertschätzung für besonderen Einsatz zu zeigen und eine gute Fehlerkultur aufzubauen. Humor unterstützt darüber hinaus die Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden und lässt sie darin vertrauen, den beruflichen Belastungen langfristig standzuhalten und ihre beste Leistung erbringen zu können.

Diese Studie ist in Zusammenarbeit mit der Stiftung „HUMOR HILFT HEILEN“ entstanden. Great Place to Work® und die Stiftung kooperieren im Rahmen des Wettbewerbs „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“, bei dem alle Unternehmen ergänzend zum Basisfragebogen von Great Place to Work® ein Modul zum Thema Humor einsetzen können.



■ Hohes Humor-Erleben
■ Geringes Humor-Erleben

Quelle: Repräsentative Befragung von Great Place to Work Deutschland® November 2022 mit 1.237 Befragten

Meltwater und fritz-kulturgüter machen Spaß

Jola Arnold von Great Place to Work® spricht mit Ivonne Anton von fritz-kulturgüter und Hans Schmidt von Meltwater über Spaß bei der Arbeit.



Ivonne Anton
Director people & culture
fritz-kulturgüter gmbh



Hans Schmidt
Director Engineering
Meltwater



Jola Arnold
Customer Success Managerin
Great Place to Work® Deutschland

Interview

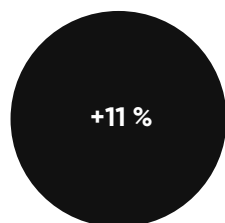
Jola Arnold: Die Befragungsergebnisse der Unternehmen fritz-kulturgüter und Meltwater zeigen es deutlich: Spaß ist bei euch ein besonderes Thema. Warum macht es aus eurer Sicht so viel Spaß, in eurem Unternehmen zu arbeiten?

Ivonne Anton: Das sind ganz viele Dinge. In meinem eigenen Bewerbungsprozess vor ca. sechs Jahren habe ich sechs fritzten kennengelernt und bei jedem ein tolles Miteinander und eine herzliche Atmosphäre erlebt. Ich habe ein großartiges Team von 14 Mitarbeitenden an meiner Seite, davon allein fünf in unserer internen Talentschmiede. Das zeigt den hohen Stellenwert von People & Culture bei uns. Für mich ist es außerdem wichtig, dass es hier eine große Freiheit gibt, Dinge umzusetzen. Es gibt kurze Entscheidungswege, kein Micromanagement und viel viel Vertrauen. Und wir haben eine Kultur des „Come as you are“, du kannst bei uns wirklich „du selbst“ sein. Schließlich: Es gibt eine gelebte Feedback- und Fehlerkultur und ich kann hier Familie und Karriere vereinbaren. Diese Flexibilität wird bei uns wirklich gelebt.

Hans Schmidt: Für mich ist das auch ein persönliches Thema. Ich habe bei Meltwater zunächst als Freelancer gearbeitet und schnell erlebt, wie viel Spaß die Teams miteinander haben. Wir agieren hier stark im internationalen Umfeld. Und das bringt durchaus Probleme mit sich, macht aber die Arbeit auch sehr spannend und lustig.

fritz-kulturgüter®

Zustimmungsquote bei Item "Wir haben Spaß bei der Arbeit." im Vergleich zum Trust Index®



fritz-kulturgüter



"Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023"



alle Unternehmen in Deutschland

Für welche Werte steht Ihr Unternehmen als Arbeitgeber?



Jola Arnold: Bei Meltwater sticht die Tatsache heraus, dass Spaß ein eigener Unternehmenswert ist, der unter den Werten sogar an erster Stelle steht. Wie zeigt sich das im Alltag?

Hans Schmidt: Wir haben unser Motto „MER – Moro, Enere, Respekt“, norwegisch für Spaß, Nummer Eins und Respekt. Dieses Motto wird immer wieder aufgegriffen. Wir leben das Thema Feiern und haben große Kick-Offs, einmal sogar in Thailand mit allen Mitarbeitenden. Führungskräfte sind sehr reisefreudig und nahbar; d.h. man kann sich mit ihnen auch mal auf ein Bier treffen. Es gibt permanent Events bei uns wie zum Beispiel verrückte Office-Olympiaden.

Interview

Jola Arnold: Die vielen Events stechen in beiden Kultur Audits tatsächlich heraus. Fördert ihr dieses aktiv, z.B. durch einen Feel-Good-Manager, oder versucht ihr, die richtigen Menschen einzustellen, die Spaß reinbringen?

Ivonne Anton: Für mich steht tatsächlich ganz oben, die richtigen Leute ins Unternehmen zu bringen, die das passende Mindset haben und dem Team helfen, sich weiterzuentwickeln und das Unternehmen besser zu machen. Dann ist ein sehr gutes Onboarding wichtig. Und natürlich spielen Führungskräfte eine Rolle, die den Leuten Mut machen, ihre eigenen Ideen einzubringen. Dann kommt der Spaß fast von ganz allein. Aber wir haben tatsächlich auch ein Office-Spaß-Team, das sich aus vier Mitarbeitern aus der Zentrale zusammensetzt, sich unregelmäßig trifft und verschiedene Maßnahmen aufsetzt. Es gibt bei uns zum Beispiel fritzcas – also fritz und Pizza bzw. mittlerweile auch andere Speisen – wo wir informell zusammenkommen. Es gibt Spieleabende, eine Sommer- und eine Weihnachtsfeier, Kaminabende mit unseren Geschäftsführern, Yoga im Office, Vertriebscontests, bei denen die Mitarbeiter z.B. Städtetrips in Europa gewinnen können, H-Treffen (Halbjahrestreffen), bei denen Teams sich austauschen, inklusive Spaßprogramm und Mitfahrten im Außendienst. Was wir immer wieder hören ist, dass es so viel Spaß macht, hier zu arbeiten, weil fritz ein Unternehmen ist, das klare Kante zeigt, womit sich viele identifizieren.

Jola Arnold: Würdest du sagen, dass ihr euer Recruiting anders aufstellt, um tatsächlich die Menschen, die gut ins Unternehmen passen, zu gewinnen?

Ivonne Anton: Ja, auf jeden Fall. Wir machen das vielleicht nicht anders als viele Unternehmen, aber wir haben einfach einen guten Prozess, in den wir sehr viel Zeit investieren. Das ist übrigens wichtig für beide Seiten. Wir haben eine besondere Fragetechnik, involvieren Mitarbeitende aus den Teams, machen Probetage und führen mit jeder Bewerberin bzw. Bewerber zwei bis drei Gespräche mit vier bis sechs Personen abhängig von der ausgeschriebenen Position auf unserer Seite.

Jola Arnold: Welche Rolle spielen denn hier die Führungskräfte? Humor kann ja eine wichtige Führungsqualität sein. Können Führungskräfte so etwas zum Beispiel in Humortrainings lernen?

Hans Schmidt: Einige Führungskräfte bei uns versuchen sich tatsächlich in Stand-Up Comedy, aber ansonsten ist für uns ebenfalls das Hiring das A&O. Auch wir investieren hier sehr viel Zeit. Wir suchen Leute, die motiviert sind und Spaß an ihrer Tätigkeit haben. Das muss nicht unbedingt der Lebenslauf-Superstar sein, aber jemand, der unsere Werte vertritt und die Voraussetzungen für die Position erfüllt. Die Frage, ob man sich vorstellen kann auch außerhalb der Arbeit gerne Zeit mit seinen Kollegen zu verbringen ist wichtig, denn nur wenn man persönlich gut klarkommt, macht auch die Zusammenarbeit mehr Spaß. Wenn man solche Personen dann auch in Führungspositionen bringt, haben die schon einen guten Zug. Humor ist aber tatsächlich wichtig für Führungskräfte, zum Beispiel wenn es darum geht, auch schwierige Themen positiv rüberzubringen – auch mit einem Witz, einer guten Präsentation und auf eine smarte Art und Weise, ansonsten gewinnt man die Leute hier nicht.

Jola Arnold: Es gibt durchaus die Auffassung, dass Spaß und Arbeit oder Verantwortung und Spaß nicht einher gehen. Was entgegnet ihr?

Ivonne Anton: Spaß und Führung gehören tatsächlich zusammen. Es ist aber nicht die Aufgabe von Führungskräften, ein Spaßvogel oder Vorturner zu sein, damit sich die Mitarbeitenden amüsieren.

Hans Schmidt: D'accord. Ich wüsste nicht, wie ich die Kolleginnen und Kollegen motivieren könnte, auch mal über ihre Grenzen hinauszugehen und, wenn es notwendig ist, abends noch ein Stück Software zu schreiben, wenn man keinen Spaß hat. Wir verbringen sehr viel Zeit auf der Arbeit. Ich kann mir nicht vorstellen, dass das komplett spaßfrei funktioniert.



Interview

Jola Arnold: Ivonne, ihr benutzt bei euch witzige Begriffe wie führungsfritzten, vertriebsfritzten oder kistenartisten. Das passt gut zu eurer Marke, aber wie kommt das bei Bewerberinnen und Bewerbern an?

Ivonne Anton: Wir bekommen da sehr gutes Feedback. Ich habe noch niemanden erlebt, der oder die das albern findet. Wir nennen beispielsweise unsere Außendienstmitarbeitenden liebevoll Koffex, also Koffeinexperten, die wir allerdings ganz klassisch als „Gebietsvertriebsleiter“ ausschreiben. Wenn wir mit unseren Begriffen von unserem Miteinander erzählen, ist das durchaus einzigartig. Eine besondere Sprache, die sich auch weiterentwickelt, ist ein Teil unserer Kultur.

Jola Arnold: Mit welcher Persönlichkeit würdet ihr denn den Spaß, den ihr bei euch erlebt, charakterisieren? Es gibt da sehr unterschiedliche Qualitäten, z.B. bei Lorient, Dick & Doof, Mr. Bean oder Jan Böhmermann.

Hans Schmidt: Da muss ich lange drüber nachdenken. Bei uns ist das eine Mischung aus Jim Carrey, weil hier immer etwas Verrücktes passiert, und Russel Peters, der sehr erpicht ist auf die verschiedenen Kulturen und welche Klischees damit verbunden sind.

Ivonne Anton: Ich finde die Frage auch schwierig. Ich kann da keine bestimmte Person nennen. Bei uns ist Spaß eine besondere Qualität, weil wir zulassen, dass da so viele verschiedene Kolleginnen und Kollegen daran mitwirken.

Jola Arnold: Mich interessiert noch, ob ihr feststellen könnt, dass Spaß eine Altersfrage ist? Wird der Spaßfaktor für Jüngere immer wichtiger und relevanter?

Hans Schmidt: Natürlich sind senioren Mitarbeitende gesetzter und familienorientierter. Da sind andere Dinge als Spaß wichtiger, während jüngere Mitarbeitende immer bereit sind zu feiern. Allerdings ist das in unserem Engineering-Bereich teilweise anders. Wir hatten legendäre Partys in den letzten Jahren – vor allem langjährige Mitarbeitende vermissen diese Zeit. Für jüngere Mitarbeitende sind die sozialen Kontakte etwas weniger wichtig und sie arbeiten häufiger remote.

Ivonne Anton: Das sehe ich auch so. Jüngere Mitarbeitende sind empfänglicher für Events wie fritz-zas oder Spieleabende, aber wenn man Spaß an der Arbeit inhaltlich definiert, ist das generationsübergreifend. Wer den Anspruch hat, eine gute Arbeit zu machen, will das auch mit Spaß tun. Alles andere wäre Zeitverschwendung.

Jola Arnold: Vielen Dank für eure Zeit. Und herzlichen Glückwunsch zur Auszeichnung als „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023“.

fritz-kulturgüter®

- Getränkehersteller und Vertrieb von fritz-kola, fritz-limo, fritz-spritz, fritz-schorlen, -mischmasch und anjola
- Standort: Hamburg
- 300 Mitarbeitende
- "Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2023

Meltwater

- Social Media Intelligence & Big Data Lösungen für 27.000 Geschäftskunden weltweit
- Standort: Berlin
- 110 Mitarbeitende in Deutschland, weltweit 2.300 Mitarbeitende
- "Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2011, 2012, 2014, 2015, 2016, 2018, 2023

Gamification: Mit spielerischen Elementen mehr erreichen und den Teamgeist stärken

Arbeit und Spiel sind keine Widersprüche. Das zeigen die folgenden Best Practice Beispiele aus sechs sehr unterschiedlichen Unternehmen.



Gamification

Unternehmen



Trends bewerten mit der Rinder-App

Profil

Kerngeschäft von Accso ist die Entwicklung maßgeschneiderter Software und die Beratung von Institutionen und Unternehmen unterschiedlicher Branchen.

Standort: Darmstadt
Mitarbeitende: 200
"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2020, 2021, 2022, 2023

Die Maßnahme

Hot or not? In der Rinder App bewerten wir aktuelle Technologien und technologische Trends. Die Bedienung ist wie die Dating-App Tinder, aber die „Profile“ kommen aus unserem Technologie-Radar. Ist Apache Spark vielversprechend? Und Microfrontends? Per Wischbewegung signalisiert man die persönliche Einschätzung. Alle haben die Möglichkeit am Gesamtbild mitzuwirken. So ergänzt Rinder spielerisch die strategische Portfoliosteuerung.
Die App w3m hat die technischen Fähigkeiten und Interessen der Accsonauten im Blick. Der Name steht für „wer weiß was Management“. Entwickelt in persönlicher Initiative, zeigt der MVP, wie eine gamifizierte App unser Skillmanagement auf das nächste Level heben kann. Durch ein Frage-Antwort-Format schaffen sich die Nutzenden ihr Tech-Profil - ähnlich einem Spielecharakter. Das Profil fasst Level an technologischem Wissen, Erfahrung und Interesse auf einen Blick zusammen.

Was haben Sie erreicht?

Vor uns liegen zwei Apps, die „alte“ Probleme auf kreativen Wegen neu lösen. Und beide sind als Graswurzelbewegung entstanden. Unsere Mitarbeitenden erkennen nicht nur Handlungsfelder, sondern zeigen auch gleich, wie ihre Lösung aussieht.

Was haben Sie gelernt?

Strategische Themen werden nicht nur in Meetings und Workshops entwickelt. Das wissen wir schon lange. Jedoch zeigte uns gerade Rinder eindrucklich, wie man ein strategisches Thema so herunterbrechen kann, dass es in die Hosentasche passt – und auch noch alle einbindet.

Wie geht es weiter?

Was man gern macht, macht man in aller Regel gut. Gamification kann genau dieses „gern machen“ in Software erzeugen. Wir sehen an den Beispielen, dass wir das kreative Potential und die technischen Skills schon haben. Wir wollen dieses Potential für unsere Kunden und unsere Mitarbeitenden in kleinen und großen IT-Lösungen weiter ausschöpfen.

Gamification

Unternehmen



Challenges, um die Produktionsprozesse zu verbessern

Profil

Hersteller von Fahrrädern seit 1885 Muttergesellschaft: Trek Bicycle Corporation (USA)

Standort: Hartmannsdorf, Sachsen
Mitarbeitende: 545
"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2023

Die Maßnahme

In bestimmten Arbeitswochen – gerne vor Feiertagen und Weihnachten – wird Freizeit als Incentive ausgelobt. Sobald das vorgegebene Wochenziel einer bestimmten Anzahl produzierter Fahrräder zu einer bestimmten Qualität erreicht ist, dürfen die taktgebundenen Mitarbeitenden nach Hause gehen und werden für die verbleibende Arbeitszeit wie gewohnt entlohnt. Unternehmensweit wird Qualitätsbingo gespielt. Teams erhalten in einer 4x4 Matrix bestimmte Qualitätsziele für den jeweiligen Arbeitstag. Das Team, das die Qualitätsziele für eine Zeile, eine Spalte bzw. für die gesamte Matrix erreicht, erhält ein Incentive – z.B. gab es T-Shirts für das Team, das die Matrix als erstes komplettiert hatte.

Was haben Sie erreicht?

Entsprechende Ansätze sind explizit nicht dafür gedacht, die Taktung in der Produktion unmittelbar zu erhöhen. Vielmehr geht es darum, die intrinsische Motivation zu steigern. Darüber hinaus treten problematische Abläufe deutlich zu Tage, wenn Teams versuchen, im Rahmen der Gamification ihre Leistung zu steigern. Diese Abläufe werden im Nachgang optimiert.

Was haben Sie gelernt?

Unmittelbare Belohnung birgt enorme Energie: Mit spielerischen Anreizen können wir die intrinsische Motivation unserer Mitarbeitenden steigern. Die Effekte der Gamification bestehen messbar über die Spielzeit hinaus: Die Mitarbeitenden entwickeln ein Bewusstsein dafür, an welchen Schrauben gedreht werden kann, um die beste Performance zu erreichen. Durch das stete Wiederholen der veränderten Abläufe während der Dauer der Gamification werden die Abläufe gefestigt. Aber: Nur mit SMARTen Spielvorgaben entfaltet Gamification das volle Potential. Spielvorgaben, die innerhalb der Teams Spielraum für gefühlten Wettbewerbsnachteil lassen, bremsen die Motivation der Mitarbeitenden und führen unter Umständen dazu, dass Unterziele gesetzt werden. Deshalb ist es besonders wichtig, die Zielvorgaben für die Gamification auf den jeweiligen Bereich zuzuschneiden. Die Mitarbeitenden müssen davon überzeugt sein, den Erfolg gleichberechtigt mit anderen Teams tatsächlich herbeiführen zu können.

Wie geht es weiter?

Der Gamificationansatz trifft den Kern unserer Unternehmenskultur. Wir werden Gamification weiter gezielt einsetzen, um neue Prozesse zu festigen oder Entwicklungspotentiale aufzudecken. Besonders den Teambuildingaspekt wollen wir dabei noch mehr fokussieren und ausbauen. Zur Beleuchtung der arbeitspsychologischen Sicht arbeiten wir derzeit mit Unterstützung der Hochschule Mittweida an einem Gamificationprojekt im Lager. Doch trotz aller Erfolge und dem hohen Potential, den wir in der Gamification sehen, wollen wir Regelmäßigkeiten vermeiden und den spielerischen Ansatz nicht zur Routine werden lassen.

Gamification

Unternehmen



Ein Haifischbecken für Painprozesse

Profil

LeanIX ermöglicht eine kontinuierliche Transformation in Unternehmen weltweit mit der selbst entwickelten Continuous Transformation Platform®.

Standort: Bonn
Mitarbeitende: 260
"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2021, 2023

Die Maßnahme

Ein wirklich cooles Beispiel für die Innovationsmentalität von LeanIX ist "Shark Tank". Mithilfe der Abteilungsleitung wurden fünf aktuelle Geschäftsprobleme identifiziert, für die im Rahmen eines unternehmensweiten Shark Tank-Wettbewerbs Lösungen gefunden werden sollen. Alle Mitarbeitenden wurden in funktionsübergreifende Gruppen aufgeteilt und den verschiedenen Themen zugeordnet um an einem Thema arbeiten, innovative Wege zur Verbesserung dieser Schmerzpunkte finden und dann vor den anderen Gruppen gegeneinander anzutreten. Eine Jury, bestehend aus ausgewählten Experten, entschied dann, wessen Pitch am überzeugendsten ist und es in die Endrunde schafft. Die Finalisten präsentierten ihre Idee vor dem gesamten LeanIX-Team, und die schließlich gekürten Gewinnerteams erhalten eine Auszeichnung und die erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung ihrer Idee.

Was haben Sie erreicht?

In interaktiven Formaten haben rund 400 Mitarbeitende aktiv an businesskritischen Themen gearbeitet. Die besten Gruppen wurden ausgewählt, um am Abend gegeneinander auf der Bühne ihre Idee zu pitchten. Aus diesen 6 Gruppen wurden am Ende 3 Sieger prämiert. Diese 3 Ideen werden in 2023 mit LeanIX Ressourcen realisiert. Aktuell laufen in Q1 die Vorbereitungen, um einen Umsetzungsfahrplan für diese 3 Ideen aufzustellen, so dass sukzessive alle 3 Ideen in 2023 umgesetzt werden.

Was haben Sie gelernt?

Bevor wir den Shark Tank umgesetzt haben, waren wir uns unsicher, ob es wirklich klappen wird: Über 400 Personen sollten sich aus 5 möglichen Themen, jeweils 1 Thema aussuchen und dieses zielorientiert bearbeiten – ohne vorher das Thema oder die Personen aus der eigenen Gruppe im Detail zu kennen. Am Ende hat alles überragend geklappt. Alle (!) Pitche waren qualitativ sehr hochwertig und es war sehr schwer, die besten 6 auszuwählen. Zusammen, persönlich, und konzentriert an klar definierten Business Challenges zu arbeiten schweißt zusammen und kriert nicht nur ein sehr gutes Ergebnis, das nun umgesetzt wird, sondern fördert Innovationskultur und Zusammengehörigkeitsgefühl, das noch lange nach dem Shark Tank auf Sizilien nachwirken wird.

Wie geht es weiter?

Wir werden sowohl die Idee des Shark Tanks als auch weitere Gamification Ansätze, um Innovation innerhalb von LeanIX zu fördern, fortsetzen. Wir leben in einer Zeit, in der durch stetige Innovationen und digitalen Fortschritt eine kontinuierliche Lernkultur geschaffen werden muss. ChatGPT zeigt sehr eindringlich, welche Veränderungen auf uns zukommen. Wir können hiermit nur Schritt halten und uns selbst kontinuierlich verbessern, wenn wir Rahmenbedingungen schaffen, die zum Ausprobieren einladen und Neugier wecken.

Gamification

Unternehmen



Support für die Gaming Community

Profil

IT-Beratungsunternehmen, spezialisiert auf individuelle Beratung und Softwareentwicklung im Umfeld der SAP und Salesforce Technologie.

Standort: Bielefeld
Mitarbeitende: 270
"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2013, 2014, 2015, 2016, 2018, 2021, 2023

Die Maßnahme

Bei mindsquare steht alles ganz unter dem Gaming-Zeichen. So wurde beispielsweise ein eigenes E-Sports Team gegründet, welches auch an externen Ligen und Turnieren teilnimmt. Damit dieses sich gut auf Turniere vorbereiten kann, organisieren wir Bootcamps in einem Gaming Haus, in denen die Mitarbeitenden die Gelegenheit haben, über ein ganzes Wochenende mit bis zu zehn Personen auf einer Eventbühne gemeinsam zu trainieren. Zudem wurde das Gaming Wohnzimmer an unserem Standort in Bielefeld neugestaltet, in dem die Wünsche und Ideen unserer Gamer mit einbezogen worden sind. Das Gaming Wohnzimmer ist mit fünf Gaming Setups, einer Nintendo Switch, Playstation 5, Xbox Series X und einer Retro Arcade Maschine ausgestattet.

Was haben Sie erreicht?

Dank unserer mindGaming-Community haben wir es geschafft, über 110 Mitarbeitende mit derselben Leidenschaft näher zusammenzubringen. Durch das Veranstalten von regelmäßigen Gaming Abenden, Turnieren und der mindcon - Deutschlands größte Büro LAN-Party, konnten wir unter den Mitarbeitenden unzählige Freundschaften und Beziehungen besonders fördern, die über den normalen Arbeitsalltag hinausgehen. Unser modernes Gaming Wohnzimmer im Büro dient als zentraler Treffpunkt für unsere Community und schafft einen Ort, an dem sich unsere Mitarbeitenden auch nach Feierabend gerne aufhalten und wohlfühlen können.

Was haben Sie gelernt?

Durch unser Engagement im Bereich Gaming haben wir bereits zahlreiche und einzigartige Momente erlebt. Es wurden viele neue Freundschaften geschlossen, die aufgrund der deutschlandweiten Verteilung der Mitarbeitenden wahrscheinlich nicht in dieser Form zustande gekommen wären. Wir haben festgestellt, dass die Gaming-Community unter den Mitarbeitenden zu einer Stärkung der Kommunikation und der Zusammenarbeit beigetragen hat.

Wie geht es weiter?

Das Thema Gamification möchten wir weiterhin als wichtigen Bestandteil beibehalten und weiterhin optimieren. Wir sind davon überzeugt, dass unser Engagement im Gaming-Bereich uns in vielerlei Hinsicht voranbringt und freuen uns viele weitere Erfahrungen in diesem spannenden Bereich zu sammeln. In diesem Jahr werden unsere E-Sport Teams an der DreamHack teilnehmen, der weltweit größten LAN-Party, sowie an weiteren E-Sport-Turnieren und -Meisterschaften. Um unsere Teams bestmöglich zu repräsentieren, haben wir eigene E-Sport-Trikots designen lassen und planen eine stärkere online Präsenz auf der Streaming Plattform Twitch.

Gamification

Unternehmen



Spielend weiterbilden mit der TKLearn-App

Profil

Mit 11,9 Mio. Kundinnen und Kunden die größte Krankenkasse Deutschlands.

Unternehmenszentrale: Hamburg

Mitarbeitende: 14.563

"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2007-2014, 2019-2023

Die Maßnahme

Pokale sammeln, sich gegenseitig in einem Quiz duellieren oder gemeinsam im Team die Spitze der Ranglisten stürmen – klingt nach Spaß, oder? – Und dabei etwas lernen? Genial!

Genau das können unsere Auszubildenden bei der Lern-App: TKLearn – eines von vielen Lerntools mit Gamification-Elementen, die wir bereits seit vielen Jahren bei der TK nutzen.

Was haben Sie erreicht?

Sehr viele aktive Nutzer:innen und das durchweg positive Feedback zeigen uns, dass wir es geschafft haben, unseren Auszubildenden ein Lern-Tool zu bieten, das nicht nur ihren Lernbedarf deckt, sondern auch Spaß macht und motiviert besser zu werden. TKLearn unterstützt uns dabei, unsere Vision vom tagtäglichen, selbstgesteuerten und gemeinsamen Lernen zu leben.

Was haben Sie gelernt?

Wir haben gelernt, dass Lernen nicht trocken und langweilig sein muss – ganz im Gegenteil: Lernen kann und soll Spaß machen! Und zahlreiche Studien stützen unsere Erfahrungen: Gamification hat einen positiven Effekt auf die eigene Motivation und den Lernerfolg.

Wie geht es weiter?

Nach der Ausbildung ist bei uns nicht Schluss mit Spiel und Spaß beim Thema Lernen. Auch allen anderen Mitarbeitenden bieten wir bereits Gamification-Elemente an. Vermeintlich trockene Pflichttrainingsinhalte werden zum Beispiel durch Escape-Room Elemente zu spannenden Erfahrungen mit bleibendem Lerneffekt. Unsere Gamification-Elemente wollen wir weiter ausbauen und in Lernreisen integrieren. So gestalten wir besondere Lernerlebnisse – ein echter Great Place to Work eben!

Gamification

Unternehmen

Gebäudereinigung
Wasserle
...Sauberkeit aus Leidenschaft

Eine Kletterhalle an der Unternehmenszentrale

Profil

Gebäudereinigung in Südbayern spezialisiert auf die Arbeit mit Immobilienbesitzern.

Standort: Kaufering bei München
Mitarbeitende: 360
"Deutschlands Beste Arbeitgeber" 2019-2023"

Die Maßnahme

Um den Bereich Fassadenreinigung mit Klettersport zu verbinden, entstand eine Kletterhalle, die in unsere Unternehmenszentrale integriert ist und jährlich 150.000 sportbegeisterte Menschen anzieht, die auch potentielle Bewerbende für unser Unternehmen sein können. Das Tätigkeitsfeld wird so enorm aufgewertet und entfacht eine ganz neue intrinsische Motivation Hobby und Beruf verbinden zu können. Mittlerweile werden bei uns auch Industrie-Kletterkurse angeboten, um sich optimal ausbilden zu lassen. Alle Mitarbeitenden können die Kletterhalle bei uns kostenlos nutzen. Um Abwechslung zu bieten, werden die Kletterrouten regelmäßig in einem genau definierten Rhythmus erneuert und verändert. Auch Kindergeburtstage und kulturelle Feierlichkeiten können hier gefeiert werden. Dies ist für die Mitarbeitenden kostenlos, da oftmals nicht jeder das Geld oder den Platz für Feiern zuhause hat. Gleiches gilt für den integrierten Escape-Room.

Was haben Sie erreicht?

Die Menschen, die bei uns arbeiten, haben nicht nur einen Job, sie haben eine (berufliche) Heimat gefunden, in der sie sich gemäß ihren Stärken einbringen können, Gleichgesinnte finden und die viele Maßnahmen beinhaltet, die sich positiv auf ihr privates Umfeld auswirkt. Insbesondere die Verbindung von sportlichen Aktivitäten, dem Zusammenspiel im Escape Room als Teambuilding Maßnahme und letztlich einer coolen Arbeitsumgebung, motiviert die Mitarbeitenden zu Spitzenleistungen für unsere Kunden.

Was haben Sie gelernt?

Das Klima innerhalb der Belegschaft hat sich sehr positiv verändert. Die KollegInnen gehen immer wieder nach der Arbeit oder in den Pausen zum gemeinsamen Sport. Das fördert den Teamzusammenhalt und sorgt für ein angenehmes, freundschaftliches Betriebsklima. Die gemeinsamen Begegnungen schaffen eine tiefere Verbundenheit, die auch bei stressigen Situationen im beruflichen Alltag hilft, einen wertschätzenden Umgang zu pflegen. Es wird weniger Energie in der Organisation verschwendet und dadurch zum Wohle unserer Kunden eingesetzt. Dies spiegelt sich auch in hervorragenden finanziellen Ergebnissen des Unternehmens.

Wie geht es weiter?

Inspiziert durch „Great Game of Business“ aus den USA, wollen wir weiterhin unsere Unternehmensziele spielerisch erreichen. Wenn es z.B. um persönliche Kundenkontakte geht, was einer unserer wichtigsten Kennzahlen ist, darf der Mitarbeiter, der tätig wurde, ein Puzzleteil im Büro hinzufügen, bis das Ziel erreicht ist. So hat man sein Ziel plakativ vor Augen. In diesem Stil werden wir auch weiterhin Minispiele entwickeln, eine angenehme Atmosphäre in unser Firma schaffen und dadurch zu einem guten Leben unserer Beschäftigten beitragen. Bei unseren Sommerfesten buchen wir auch immer wieder Action-Elemente, wie beispielsweise bei der letzten Feier ein Tigerentenrodeo für den besonderen Kick, zusammen mit den Kollegen und auch der Familie, die beim Sommerfest natürlich mit dabei ist.

DHL Express ist der beste Arbeitgeber der Welt



Platz 1

Dr. Karsten Schulte-Deußen von Great Place to Work[®] spricht mit Markus Reckling, dem Managing Director DHL Express Germany



Markus Reckling
Managing Director
DHL Express Germany



Dr. Karsten Schulte-Deußen
Director Surveys & Reports
Great Place to Work[®] Deutschland

Interview

Dr. Karsten Schulte-Deußen: Herr Reckling, herzlichen Glückwunsch zur Auszeichnung „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023“. Warum ist aus Ihrer ganz persönlichen Sicht DHL Express in Deutschland ein Great Place to Work?

Markus Reckling: Drei Aspekte sind hier aus meiner Sicht besonders wichtig. Erstens unser Unternehmensleitsatz, den wir sehr ernst nehmen. Nicht erst in der Pandemie, aber ganz besonders da, hat sich dies gezeigt: „Menschen verbinden, Leben verbessern“. Denn wir halten mit unserer Arbeit die Welt auch in herausfordernden Zeiten am Laufen. Das macht natürlich stolz und motiviert. Zweitens stellt unsere FOCUS-Strategie das Thema motivierte Mitarbeiter an erste Stelle. Drittens investieren wir mit unserem Programm CIM Supervisory gezielt in die Führungs-Skills unserer Führungsmannschaft vor Ort, die täglich erster Ansprechpartner für die Menschen bei DHL Express ist.

Dr. Karsten Schulte-Deußen: DHL Express hat im Vorjahr Platz 1 auf der Liste der besten Arbeitgeber weltweit belegt und ist in mehr als 40 Ländern auf einer nationalen Beste Arbeitgeber Liste platziert. Was hat DHL Express in Deutschland von Ihren Kolleginnen und Kollegen weltweit gelernt, um auch hierzulande die Auszeichnung zu erreichen?

Markus Reckling: DHL Express ist das internationalste Unternehmen der Welt und in mehr als 220 Ländern und Territorien aktiv. Dieser weltweite Austausch ist grundsätzlich menschlich wie fachlich eine absolute Bereicherung. Was mich an diesem Austausch am meisten inspiriert hat, sind die Themen Stolz und Vertrauen, mit denen wir uns in Deutschland im Arbeitsumfeld oftmals schwerer tun als andere Kulturen. Dennoch bin ich überzeugt, dass beide Themen auch bei uns von zentraler Bedeutung sind.



Dr. Karsten Schulte-Deußen: Sie schreiben in Ihrem Kultur Audit, dass seit einigen Jahren People First ein zentraler Baustein Ihrer Strategie ist und dass dies der Schlüssel für eine sehr erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung ist. Was bedeutet People First für DHL Express in Deutschland?

Markus Reckling: Der People-First-Ansatz wird bei DHL Express global gelebt. Für uns sind Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit die Grundlage, um uns als Unternehmen wirtschaftlich und qualitativ zu entwickeln. Wir sehen auch in Deutschland: das Team ist das Herz unseres Unternehmens und damit auch das Herzstück des daraus resultierenden Erfolges auf allen Ebenen. Konkret zeigt sich dies in vielen Aspekten – um nur einige zu nennen: Gesundheit und Arbeitsschutz stehen ganz oben, Wertschätzung (monetär und nicht-monetär) sind von zentraler Bedeutung und alle Führungskräfte haben die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung als bonusrelevante Ziele.

Dr. Karsten Schulte-Deußen: DHL Express ist mit rund 120.000 Mitarbeitenden nahezu auf der ganzen Welt vertreten. Mit dem Programm DHL4ALL setzen Sie besondere Akzente beim Thema Vielfalt. Wie sorgen Sie dafür, dass tatsächlich alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Position im Unternehmen oder sexueller Orientierung Anerkennung und Wertschätzung erleben?

Markus Reckling: In der Tat spielt "Diversity" als global agierendes Unternehmen bei uns eine zentrale Rolle. Grundvoraussetzung ist, dass alle Mitarbeitenden in einem inklusiven Umfeld ihr eigenes Potenzial ausschöpfen und sich individuell weiterentwickeln können. Um ein Bewusstsein für die dadurch für alle entstehende Bereicherung zu schaffen, rufen Trainings, Kampagnen und Initiativen immer wieder zum Austausch zu diesen Themen auf. Außerdem haben wir klare KPIs und Ziele für unsere Diversity-Themen. Aber auch Symbolik ist wichtig: Auf dem Christopher Street Day in Köln waren wir mit zwei Wagen und hunderten von Mitarbeitenden vertreten, unsere berühmte "DHL Duck" gibt es in einer Limited Edition mit "Pride"-Logo. Stolz bin ich auch darauf, dass ich als PROUT PERFORMER auf die Liste der PROUT Executive Allies aufgenommen worden bin.

Interview

Dr. Karsten Schulte-Deußen: Wir leben in einer krisengeschüttelten Welt. Dem können Sie sich als weltweit tätiges Unternehmen nicht entziehen. Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen für Sie, um ein sehr guter Arbeitgeber zu bleiben?

Markus Reckling: Ganz klar das Thema Equity: Als Unternehmen mit über 35 Standorten und mehr als 300 Führungskräften allein in Deutschland ist es extrem herausfordernd, für jeden Mitarbeitenden jeden Tag ein einheitliches und positives Arbeitserlebnis sicherzustellen. Ein weiterer Aspekt ist das Thema Inflation. Überproportional steigende Lebenshaltungskosten belasten uns und unsere Mitarbeitenden. Hier die richtige Balance zwischen kurzfristiger Gehaltsentwicklung und langfristiger Wettbewerbsfähigkeit zu finden ist nicht einfach, da nur ein langfristig wettbewerbsfähiges Unternehmen ein attraktiver Arbeitgeber sein kann.

Dr. Karsten Schulte-Deußen: Zum Abschluss noch eine persönliche Frage. Dieses Jahr beschäftigen wir uns in unserer Publikation zu "Deutschlands Besten Arbeitgebern" mit dem Thema Spaß bei der Arbeit. Was macht Ihnen besonders Spaß in Ihrer Arbeit bei DHL Express?

Markus Reckling: Mir persönlich macht der kontinuierliche Austausch mit anderen besonders viel Spaß. Vom Azubi bis zu denjenigen Mitarbeitenden, die bereits Jahrzehnte im Unternehmen sind – wir können alle immer wieder voneinander lernen, wenn wir im Gespräch bleiben. Außerdem gebe ich auf meinen Social-Media-Kanälen auch sehr gerne Einblick in meinen Arbeitsalltag bei DHL Express. In einem Satz zusammengefasst: Spaß macht, dass ich bei DHL Express ich sein darf.



Die globalen Top-25 Multinationalen Unternehmen

Great Place to Work® zeichnet jedes Jahr im Herbst die 25 besten multinationalen Unternehmen weltweit aus. Die Auszeichnung erhalten die Unternehmen, die sich bei den meisten nationalen "Beste Arbeitgeber" Wettbewerben erfolgreich platzieren konnten und weltweit mindestens 5.000 Mitarbeitende haben.

Das sind die Gewinner 2023. **Wir gratulieren!**



Deutschlands Beste Arbeitgeber 2023

Alphabetische Reihenfolge der Preistäger nach Unternehmensnamen



Wir stellen Ihnen nun die **Besten der Besten** vor. In kurzen Portraits erfahren Sie etwas über die Unternehmen, die es in der jeweiligen Größenklasse auf die Plätze 1 bis 3 geschafft haben.

50 bis 100 Mitarbeitende

FORTIS IT-Services GmbH

1



Wertschätzung, Mitarbeitendenzentrierung und gelebte Unternehmenswerte – bei FORTIS wird all dies mit einem Ausrufezeichen gelebt. Bei FORTIS ist eine FOR ALL Kultur gelebte Wirklichkeit, sei es bei dem anonymisierten Rekrutierungsprozess, der inklusiven Strategieentwicklung und dem besonderen Fokus, der auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gelegt wird. FORTIS schafft es, die starken Unternehmenswerte in gelebte Arbeitskultur umzuwandeln – und das alles mit einem Ausrufezeichen am Ende!

orderbase consulting GmbH

2



Montage erscheinen bei orderbase consulting deutlich weniger grau, wenn man in der Mittagspause zusammen mit den Kolleg*innen beim Happy Monday Neues über aktuelle Projekte, strategische Entwicklungen oder neue Maßnahmen erfährt. Hier geht vor allem um eines: Ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden sich sorgenfrei auf ihre Arbeit konzentrieren können. Auf dem barrierefreien und modernen orderbase Campus fällt dies besonders leicht, vom familiengerechten Arbeitsplatz, der Family Farm, bis zur Spacebar kommen hier alle auf ihre Kosten. Beteiligung und neue Ideen sind nicht nur erwünscht, sondern werden aktiv im Rahmen des orderbase Kompass, einem mehrwöchigen Barcamp zur Mitarbeit an der Ausrichtung des Unternehmens, der Produkte und Prozesse, gefördert. Teamplayer, die gerne Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt übernehmen, sind hier an der richtigen Adresse.

Auf Kurs – Jugendhilfe gGmbH

Ahoi und Willkommen an Deck der Auf Kurs – Jugendhilfe gGmbH! Ein Schiff auch durch stürmische Zeiten in den sicheren Hafen zu lenken, das gelingt nur mit einem Team, das fest zusammenhält und gemeinsam auf das gleiche Ziel hinarbeitet. Das sogenannte Kultursegel, ein Team bestehend aus der Kulturmanagerin und den Kulturvermittlerinnen, hält den Kurs stets klar ausgerichtet auf das größtmögliche Glück am Arbeitsplatz. Dabei kommt es hier vor allem auf eines an: Mitbestimmung. Sei es bei der Strategieentwicklung, bei der Umsetzung neuer Ideen oder bei der Festlegung von zukünftigen Schulungsmaßnahmen, hier werden alle gehört. Die Basis für gelingende Zusammenarbeit wird bei der Auf Kurs – Jugendhilfe durch gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen und offene Kommunikation gelegt. Das Team steuert, orientiert am Koordinatensystem der Organisationswerte, stets auf großartige Arbeitsplatzkultur zu.

3





101 bis 250 Mitarbeitende

Qaware GmbH

1



Allrounder in der Software Entwicklung, Allrounder in der Arbeitsplatzkultur. Das ist QAware! Hier stehen innovative Lösungen an erster Stelle. Eine Kundin braucht einen individuellen Lösungsansatz? Kein Thema! Alle Mitarbeitenden arbeiten remote und das Team-Gefühl soll gestärkt werden? Es wird ein virtuelles Office mit dazugehöriger Kaffeeküche entworfen! Mitarbeitende wollen eine Workation auf dem Campingplatz machen? Hier ist ein Sonnenstuhl und ein Starlink Anschluss. QAware lebt vor, was es bedeutet, heutzutage ein guter Arbeitgeber zu sein.

Pascoe Naturmedizin

2



P wie Personalentwicklung der Sonderklasse, A wie absolute Transparenz mit den Mitarbeitenden, S wie Strategiefindung unter Einbezug Aller, C wie Change Management Vorreiter, O wie optimales Gesundheitsmanagement und E wie effizientes Learn-Management. PASCOE Naturmedizin ist ein ganz besonderer Arbeitgeber, bei dem alle Mitarbeitenden auf Ihre Kosten kommen. Weiter so!

Cofinpro AG

Der Name? Cofinpro AG. Die Aktionär*innen? Ihre Mitarbeitenden. Richtig gelesen – eine AG in Besitz der Mitarbeitenden. Die Kultur? Teamwork als zentraler Unternehmenswert, Begegnungen auf Augenhöhe, die fairste Erfolgsbeteiligung für alle, völlige Transparenz und vieles mehr. Hier sind die Mitarbeitenden nicht nur in Besitz, sondern können die Organisation auch aktiv mitgestalten. Wie? Zum Beispiel durch die Verlosung von Gästeplätzen für Management-Meetings. Was noch? Alle zwei Jahre findet ein Kulturprojekt statt, um mit allen Cofinpros gemeinsam an den Grundlagen der Kooperationskultur zu feilen. Great? Ja!

3



Deutschland

Great Place To Work

2023



251 bis 500 Mitarbeitende

iteratec

1



Walk the talk - das ist das Motto der Unternehmenskultur bei iteratec. Gelebte Partizipation der Mitarbeitenden von Innovationstagen, oder auch "Frei-Days", bis hin zu einer Genossenschaft und der Wahl eines Geschäftsführers, bei iteratec ist top-down ein Fremdwort. In dem Sinne ist der Claim 'Level Up' nicht nur ein Appell an das eigene Unternehmen, sondern gleichzeitig auch ein Aufruf an die Branche - wenn ihr mithalten wollt: Level Up!

St. Gereon Seniorendienste gGmbH



Wenn bei den St. Gereon Seniorendiensten von "allen" gesprochen wird, dann bedeutet das auch wirklich alle, denn hier bekommt jede*r die Chance über sich hinaus zu wachsen. Die Organisation strebt nach gesunden und glücklichen Mitarbeitenden und sieht sich selbst in der Verantwortung, durch eine flexible Gestaltung der Arbeitsbedingungen, eine familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik und ein umfassendes Gesundheitsmanagement dafür zu sorgen, dass nicht nur jeder zufrieden, geschätzt und gesund ist – sondern auch bleibt. Den Blick immer auf die Zukunft gerichtet, sind Investitionen in Digitalisierung, Agilität und Nachhaltigkeit hier kein Sonderfall, sondern der ganz normale Alltag. Bei den St. Gereon Seniorendiensten wird nicht nur über Kultur gesprochen – hier wird sie mit allen zusammen gelebt und gestaltet.

Wasserle GmbH

Eine eingestaubte Arbeitsplatzkultur? Nicht so beim Gebäudereinigungsunternehmen Wasserle aus Kaufering! Hier ist alles blitzblank, geschrubbt und gehobelt. Das Unternehmen will ihren 340 Mitarbeitenden mehr bieten als nur einen Job zum Geldverdienen. 'Eine Hand wäscht die andere' ist hier wörtlich zu nehmen. Mit ganz viel Herzlichkeit werden die Mitarbeitenden bei Wasserle behandelt. So gibt es beispielsweise ein gemeinsames Zuckerfest, eine eigene Kletterhalle und eine Autowerkstatt, die auch privat genutzt werden dürfen. Internationalen Mitarbeitenden wird bei Arztbesuchen und der Wohnungssuche geholfen, und wenn diese die Heimat besuchen wollen, sind auch die Urlaubstage sehr flexibel (und unbegrenzt). Auch der Nachwuchs kommt nicht zu kurz, so organisiert Wasserle seit Jahren eine eigene Azubimesse in der Region. Wir finden das great!





501 bis 2.000 Mitarbeitende

metafinanz Informationssysteme GmbH

1



Der Mensch im Mittelpunkt- das ist gelebte Realität bei metafinanz. So hat es metafinanz geschafft, Selbstverantwortung der Mitarbeitenden in der Unternehmensstruktur zu verankern, ein breit gefächertes System der Weiterbildung aufzubauen und das Unternehmen so umgebaut, dass Innovation ein zentraler Bestandteil des Arbeitsalltags ist. Agilität, Next Work, New Pay - metafinanz ist bei der Transformation ganz vorne mit dabei.

Cisco Systems

2



Wenn Cisco Systems die Antwort ist, lautet die Frage: Wie schafft man es an knapp 100 Standorten weltweit eine übergreifende inklusive, gerechte und mitarbeitendenzentrierte Arbeitsplatzkultur zu gestalten? Das gelingt durch vertrauensbasierte und transparente 'Communication Commitments' und eine wertorientierte 'Conscious Culture', in der alle gleichermaßen befähigt sind und ermutigt werden, sich für die Schaffung einer positiven Arbeitsplatzkultur einzusetzen, in der sich alle Beteiligten wohl fühlen und bestmöglich entfalten können. #wearecisco wird hier beispielsweise gelebt.

salesforce.com Germany GmbH

3



Dass Salesforce wirklich ein Great Place To Work For All ist, zeigt sich an vielen Stellen: Beispielsweise im Führungskräfteentwicklungsprogramm, das einen maßgeschneiderten Ansatz für die Entwicklung von Führungskräften für Mitarbeitende bietet, unabhängig von Ebene, Titel oder Betriebszugehörigkeit – eben für alle. Um auch abseits der Führungsebene alle ins Boot zu holen, formulieren die Mitarbeitenden eine ganz eigene Vision, wie sie zur Erreichung der Unternehmensvision und -ziele beitragen. Dazu noch eine Prämie equal pay und fertig ist der "Great Place to Work for All"!



2.001 bis 5.000 Mitarbeitende

Stryker Deutschland

1



Eine Tätigkeit, hinter der eine starke Mission steht? Intensive Zusammenarbeit in einem Netzwerk mit Kolleg*innen auf der ganzen Welt? Eine ganzheitliche Förderung deiner Talente? Ein Arbeitsumfeld, das sich nach deinen Bedürfnissen gestalten lässt? Wer danach sucht, der wird bei Stryker Deutschland auf ganzer Linie fündig. Um höchste Qualität garantieren zu können, setzt man hier auf eins: zufriedene und leistungsbereite Mitarbeitende, die gemeinsam nach Perfektion und Innovation streben. Eine Kultur geprägt von Transparenz und Kommunikation, Gerechtigkeit und Diversität, Austausch und Collaboration sowieso dem Streben nach persönlicher und fachlicher Weiterentwicklung legt dafür den Grundstein.

Vector Informatik GmbH

2



Wir – Das Team, bei Vector ziehen alle an einem Strang. Vector ist dabei kein Disney Supervillain, sondern ein Superhero. Skip-Level-Gespräche, die dem zwanglosen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten der eigenen Führungskraft dienen, "Zeig Dein Vector", bei dem die Vectorianer potentiell neue Mitarbeitende für einen Schnuppertag mitbringen dürfen, ein eigenes großes Fitnessstudio, eine Betriebskinderkrippe, Ferienbetreuung für Mitarbeitendenkinder, ein Maker-Space bei dem privaten Interessen nachgegangen werden kann, Kunstveranstaltungen, Musikkonzerte und vieles mehr machen die Vector Informatik GmbH zu einem echten Superhelden der Arbeitsplatzkultur.

SBK Siemens-Betriebskrankenkasse

#einzigartICH – unter diesem Hashtag zieht die SBK Siemens-Betriebskrankenkasse alle Register, um alle Mitarbeitenden gleichermaßen in Programme und Angebote einzubeziehen. Seien es die maßgeschneiderten Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden, individuelle Lernkonzepte oder verschiedene Interessengruppen – das Angebot ist so vielfältig wie die Belegschaft selber. Gerechtigkeit wird bei der SBK großgeschrieben – genauso wie Wertschätzung: Daher werden die alljährlichen SBK-Unternehmens-Oscars feierlich an Einzelpersonen oder Teams verliehen, die im Laufe des Jahres in besonderer Weise auf sich aufmerksam gemacht haben. Einfach #einzigartICH!

3



Beste Arbeitgeber™
Deutschland

Great
Place
To
Work.

2023



Über 5.000 Mitarbeitende

adesso SE

1



Business. People. Technology. Bei adesso steht nicht nur im Claim der Mensch im Mittelpunkt, sondern auch jeden Tag bei der Arbeit. Bei adesso gilt, ob Quereinsteiger*innen, Azubis oder Absolvierende- hier ist jeder Mensch mit allen Individualitäten willkommen! Diese besondere Unternehmenskultur wird durch die tollen Feste, umfassenden Weiterbildungsangebote sowie der Möglichkeit, eigene Ideen im Innovationswettbewerb einzubringen, gefördert. Wer sich also bei Tech at heart- business at mind angesprochen fühlt, sollte adesso bei der Unternehmenswahl einfließen lassen.

Allianz in Deutschland

2

Auch dieses Jahr überzeugt die Allianz mit ihrem Werteverprechen „we care for tomorrow“. Dabei bilden die People Attributes – die Unternehmenswerte – die Basis für eine vertrauensvolle, eigenverantwortliche und teamorientierte Kultur. Durch Programme wie die Mitarbeiterinitiative VOICE@AZD können Mitarbeitende aus verschiedensten Abteilungen und Funktionen zahlreiche Ideen ins Leben rufen um gemeinsam den Kulturwandel weiter nach vorne zu treiben. Dabei geht es auch um Themen wie Unternehmensleitung und Innovationen. Damit dabei alle auf dem Laufenden bleiben, finden Voice Cafes als Austauschforen statt. Ein tolles Beispiel für gelebte People Attributes!

SICK AG

Die SICK AG ist ein Unternehmen, das die Herausforderungen der Industrie 4.0 annimmt. Das Unternehmen macht sich auf zu neuen Ufern, löst starre Strukturen und Hierarchien auf und entwickelt sich zu einem agilen Unternehmen. Der Erfindergeist und das verantwortungsvolle Unternehmertum des Gründers Erwin Sick bleiben dabei jederzeit Teil der Unternehmens-DNA. Interne Start-ups zur Innovationsumsetzung, die Zertifizierung zum klimaneutralen Unternehmen und die "Beyond Borders" Strategie sind nur einige Beispiele für die einzigartige Unternehmenskultur der SICK AG.

3

Das Great Place to Work® Team (Auszug)



Das Great Place to Work® Team für diesen Report



Jola Arnold
Customer Success Managerin



Lucas Müller
Kultur Audit Evaluator



Claudia Erne
Senior Managerin Consulting



Irene Pfaff
Leiterin Data Analytics & Content



Miriam Fischbach
Leiterin Kultur Audit



Marie Sander
Kultur Audit Managerin



Bettina Meyer
Kultur Audit Evaluatorin



Dr. Karsten Schulte-Deußen
Director Surveys & Reports



Redaktion: Claudia Oberdörffer

Layout: Carolin Roderer

Sie sind schon ein sehr guter Arbeitgeber? Oder Sie wollen einer werden?
Kontaktieren Sie uns, um von unseren Leistungen zu profitieren oder besuchen Sie eines
unserer regelmäßigen, kostenfreien **Webinare**.

Great means more.

The logo for Great Place To Work, featuring the words "Great", "Place", "To", and "Work" stacked vertically in white, bold, sans-serif font on a red square background. A registered trademark symbol (®) is located at the bottom right of the word "Work".

**Great Place to Work®
Deutschland GmbH**

Hardefuststraße 7
50677 Köln

+49 221 93 33 50
info@greatplacetowork.de

www.greatplacetowork.de