

# *Arbeitszufriedenheits- studie 2023*

Kernaussagen



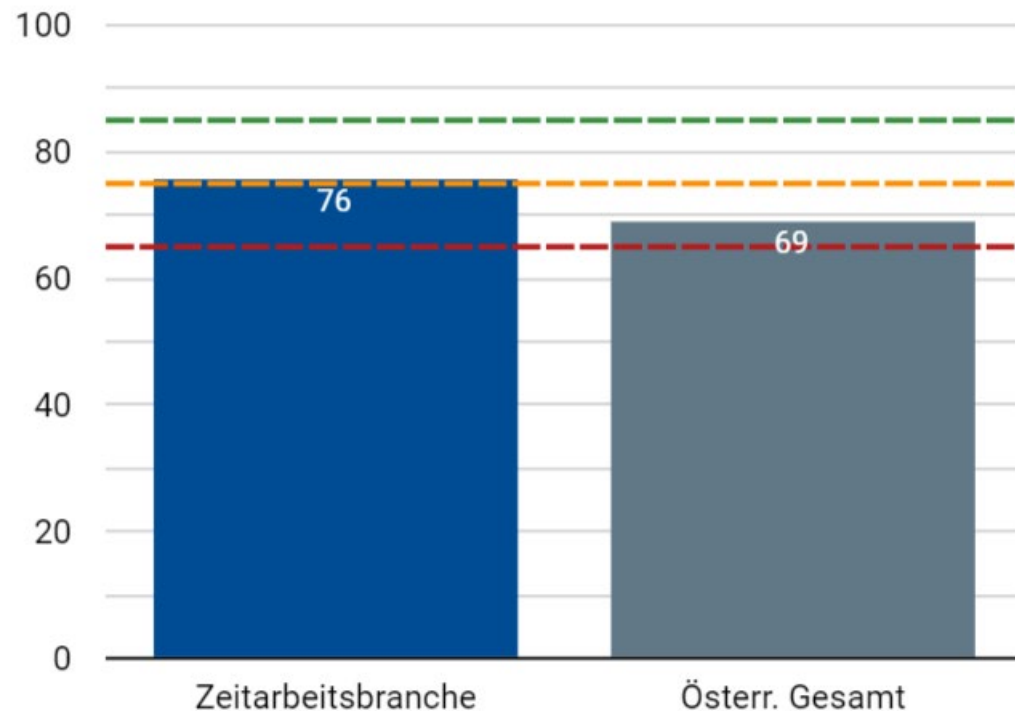
# *Facts zur Arbeitszufriedenheitsstudie*

- Befragungszeitraum: März/April 2023
- Knapp 1.400 komplett ausgefüllte Fragebögen
- 4.500 ZeitarbeitnehmerInnen haben die Umfrage gestartet
- 79 Items wurden abgefragt
- Vergleichsgruppe „Österreich“: 1.000 Interviews zu gleichen/ähnlichen Fragestellungen, Frühjahr 2022, repräsentativ für unselbstständig Erwerbstätige in Österreich

# *Index*

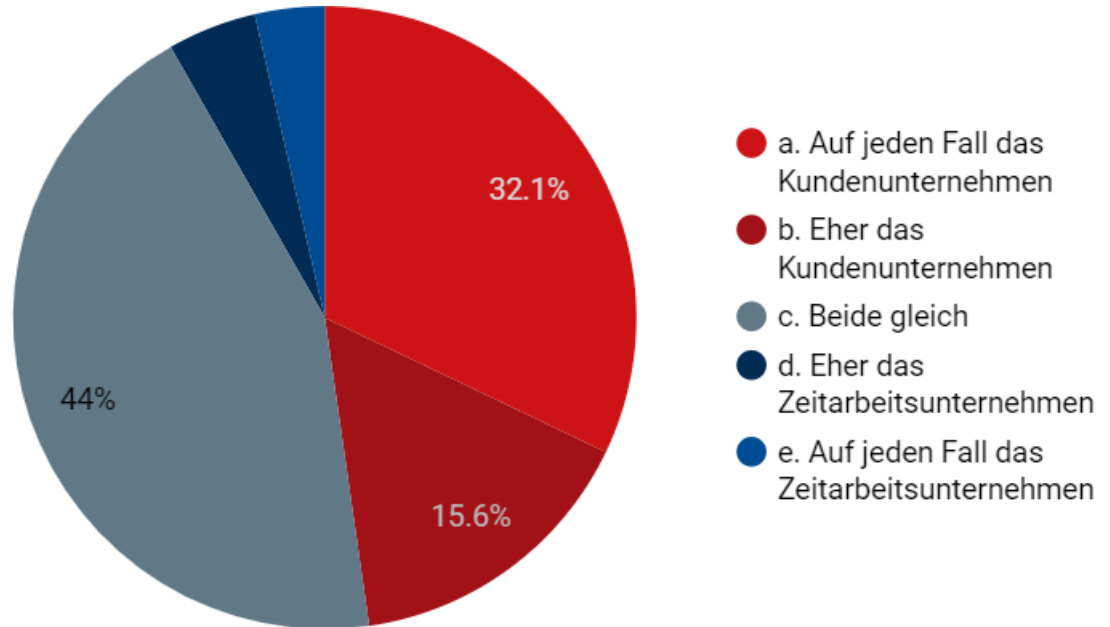
- Zur besseren Vergleichbarkeit Auswertung der 5-stufigen Fragen als Index von 0-100
- Darstellung der thematischen Indizes
- Der Index unterscheidet folgende Bereiche:
  - roter Bereich: 0-65
  - oranger Bereich: 66-75
  - grüner Bereich: 76-85
  - Top: 86+, hier gibt es kaum noch etwas zu verbessern

# Hohe Gesamtzufriedenheit



- Die Arbeitszufriedenheit ist in der Zeitarbeitsbranche mit einem Index von 76 signifikant höher, als in der Gesamtbevölkerung.
- Weiters auffallend: Der Index der Zeitarbeitsbranche liegt leicht über der kritischen Marke von 75, also schon im "grünen" Bereich, während die Gesamtbevölkerung im unteren Ende des "orangenen" Bereichs zu finden ist.

# Woher kommt die Arbeitszufriedenheit?

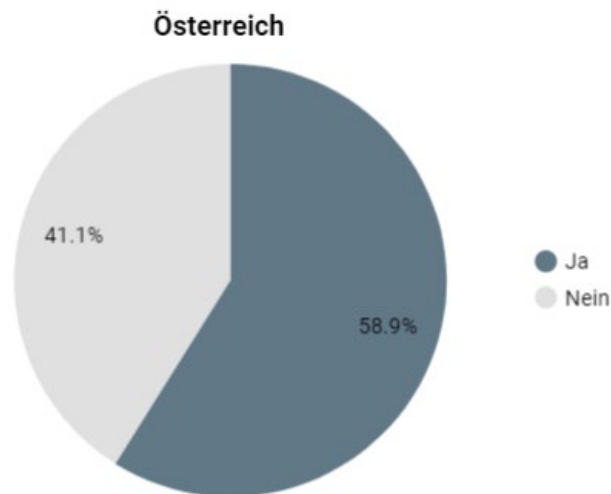
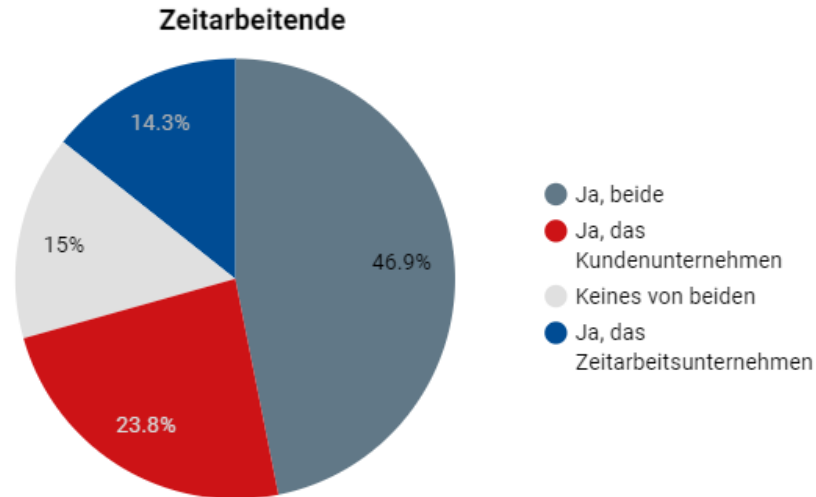


- Die Kundenunternehmen und die Zeitarbeitsunternehmen leisten gleichermaßen einen hohen Beitrag zur Arbeitszufriedenheit

## *Woher kommt die Arbeitszufriedenheit?*

- Zeitarbeitsunternehmen pflegen engen Austausch mit Kunden und informieren ihre MitarbeiterInnen entsprechend.
- Zeitarbeitsunternehmen überwachen und klären über Gleichbehandlung beim Beschäftigterbetrieb auf.
- Seriöse Zeitarbeitsfirmen kooperieren ausschließlich mit ethisch agierenden Kundenunternehmen.

# Purpose: Hat das Unternehmen definierte Werte und Ziele?



- Während 85% der ZeitarbeitnehmerInnen in „Ihrem“ Unternehmen einen klaren Purpose erkennen können, ist dies nur für 59% der ÖsterreicherInnen der Fall

*Purpose:*

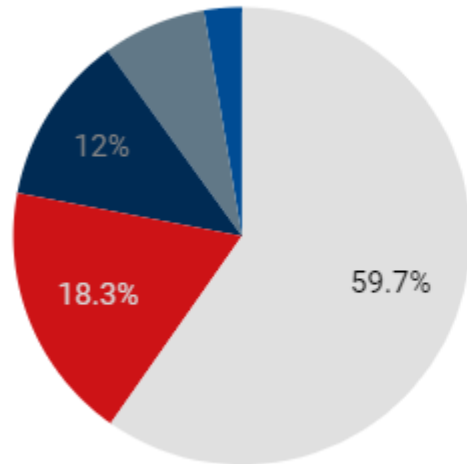
*Hat das Unternehmen definierte Werte und Ziele?*

- Klare Mission und Vision werden aktiv kommuniziert
- Namhafte Kunden in attraktiven Branchen motivieren Mitarbeiter
- Aktuell viele Übernahmen in Kundenfirmen



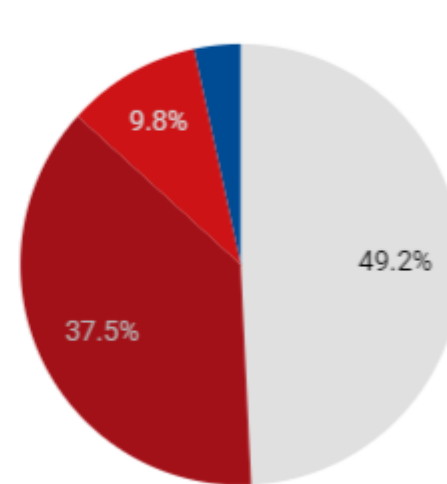
# Innere Kündigung

Zeitarbeitende



- Nein
- Ja, ich würde gerne vom Kundenunternehmen fix übernommen werden
- Ja, sonstiges
- Ja, ich möchte wieder ein Arbeitsverhältnis, ohne Zeitarbeitsunternehmen
- Ja, ich möchte zu einem anderen Zeitarbeitsunte...

Österreich



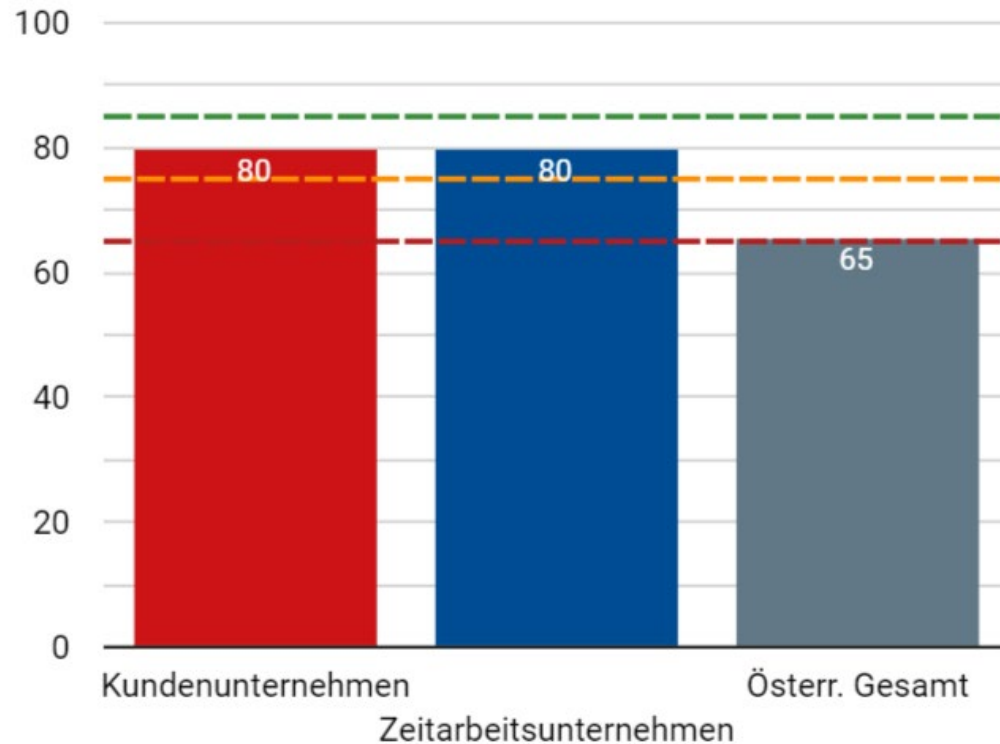
- Nein
- Ja, daran gedacht, aber nicht sehr konkret
- Ja, ich habe auch Bewerbungen verschickt
- Ja, aber ich bin zu frustriert, um etwas Konkretes zu unternehmen

- Innere Kündigung ist für ZeitarbeitnehmerInnen deutlich weniger Thema, als für die ÖsterreicherInnen und lediglich 10% wollen das System „Zeitarbeit“ verlassen.

# *Innere Kündigung*

- Zeitarbeitsunternehmen identifizieren passende Stellen für MitarbeiterInnen basierend auf deren Fähigkeiten.
- Gut geschulte Personalberater erkennen frühzeitig die optimale Position für jede/n MitarbeiterIn.
- MitarbeiterInnen können ihre Wünsche äußern und problemlos zwischen Jobs wechseln, ohne zu kündigen.
- Das Potenzial der MitarbeiterInnen wird erkannt und entsprechend genutzt, um ihre Stärken optimal einzusetzen.

# Kommunikation

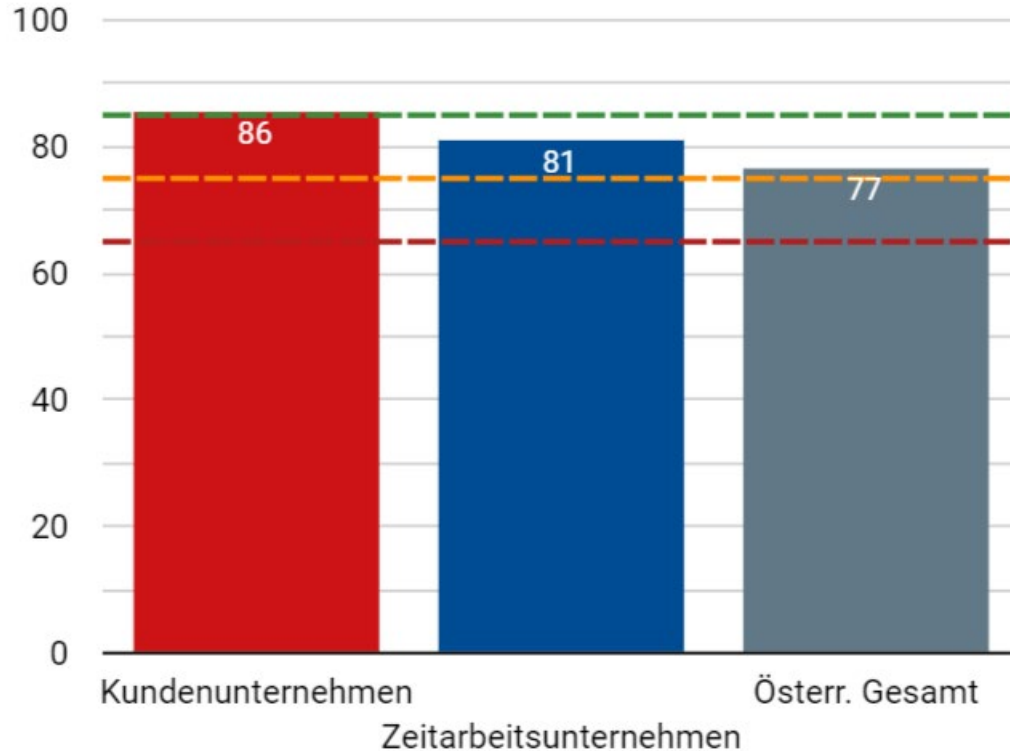


- Kommunikation zwischen den Abteilungen (horizontal) sowie vertikal über die Unternehmenshierarchie ist für die meisten Unternehmen DER Faktor, an dem es sich lohnt zu arbeiten, haben MitarbeiterInnen hier doch eine sehr kritische Sicht.
- Dies erklärt auch, warum dieser Punkt in der Zeitarbeitsbranche deutlich besser beurteilt wird, als im Gesamtsample, hat doch jede/r MitarbeiterIn der Zeitarbeitsbranche **zwei Führungskräfte**: eine beim Zeitarbeitsunternehmen, eine beim Kundenunternehmen.

# *Kommunikation*

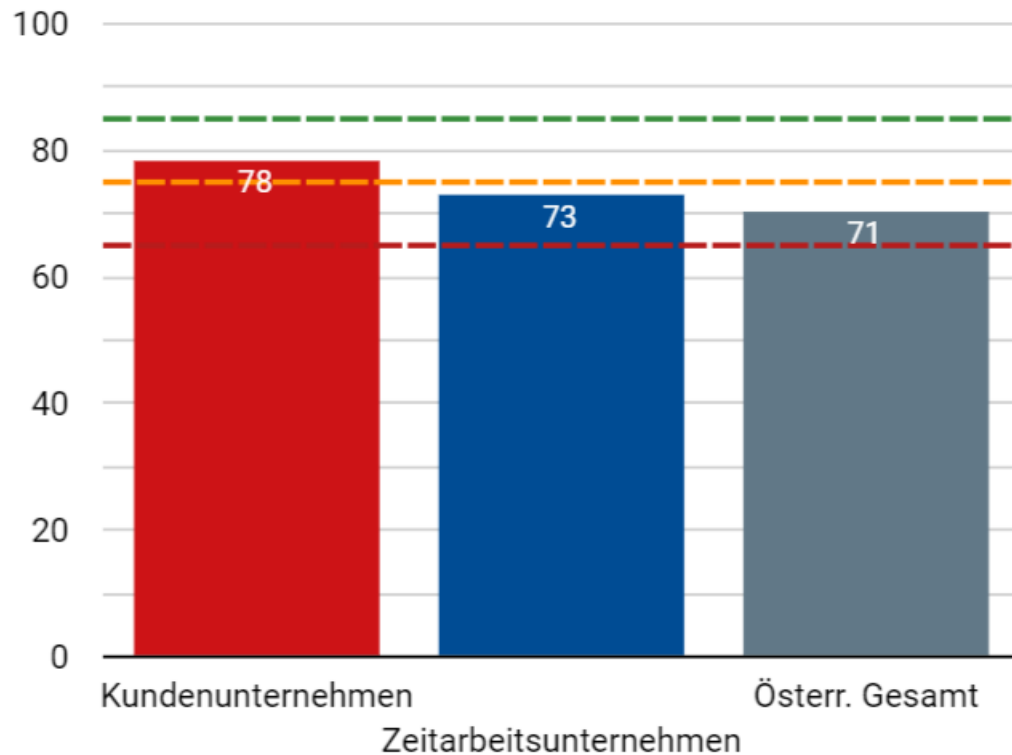
- Sollte ein Missstand auftreten, strebt das Zeitarbeitsunternehmen aktiv danach, in enger Kommunikation mit dem Kunden diesen zu lösen, stets im Interesse aller Beteiligten.

# Team



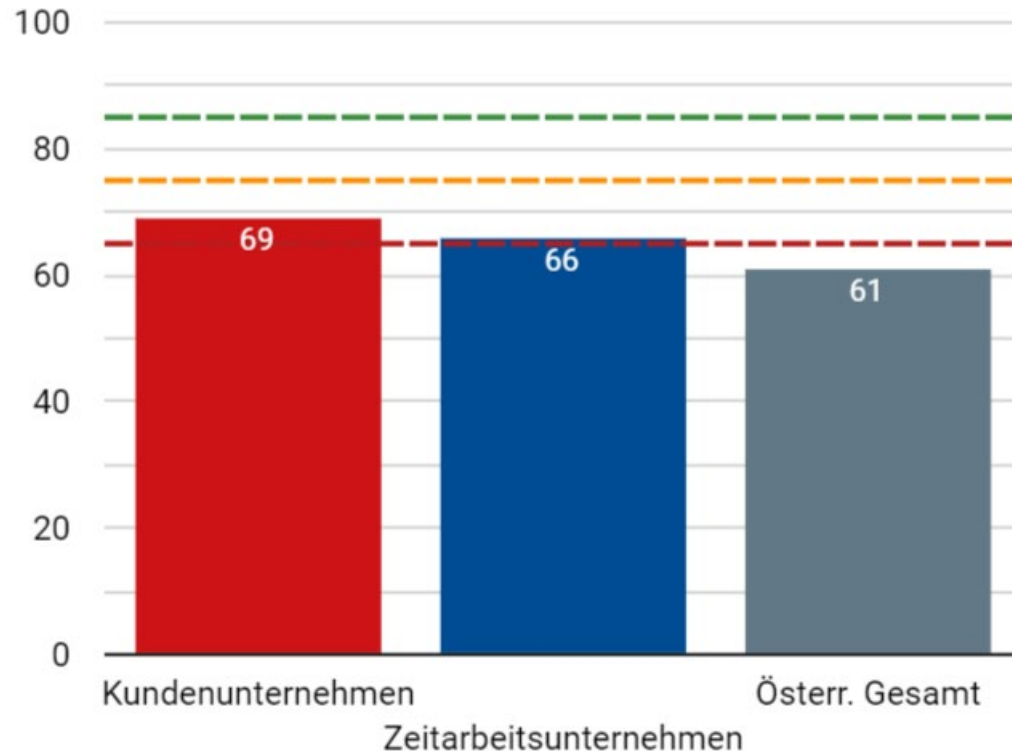
- Die Indizes im Themenbereich "Team" liegen im Zeitarbeitsbereich mit 81 deutlich im grünen Bereich, wobei hier auch Österreich Gesamt recht hohe Werte erreicht.
- Was auffällt: Die Integration (Ich fühle mich gut integriert) erreicht bei den Kundenunternehmen 85 Punkte, was klar das Vorurteil mangelnder Integration von ZeitarbeiterInnen widerlegt.

# Strategie



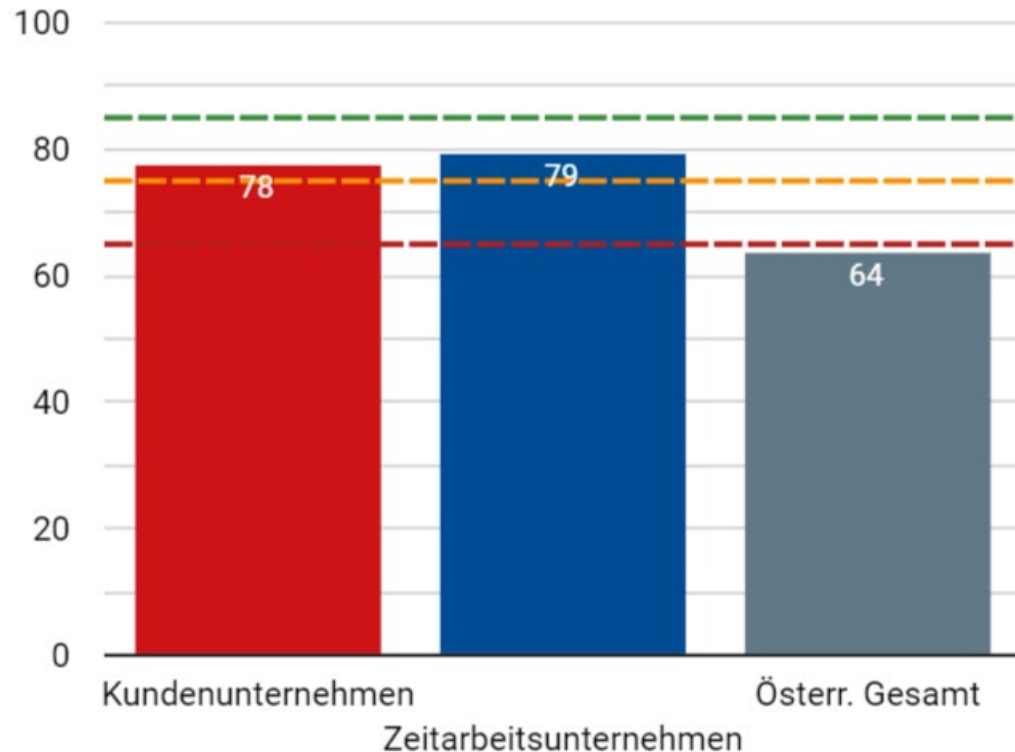
- Bekanntheit von Strategie und Unternehmenszielen sowie eine positive Sicht auf die Zukunft sind wichtig, um eine Bindung an das Unternehmen und Engagement bei den Mitarbeitenden herzustellen.
- Die Zeitarbeitsunternehmen liegen gleichauf mit der Gesamtbevölkerung, allerdings erreichen die Kundenunternehmen mit 78 einen deutlich höheren Wert, somit schaffen diese mehr Purpose und mehr Engagement.

# Aus- und Weiterbildung



- Die Zeitarbeitsbranche performt bei diesem Kapitel deutlich besser als die österreichischen Unternehmen, allerdings ebenfalls auf nicht sehr hohem Niveau, knapp im orangenen Bereich
- Das bessere Abschneiden ist diversen Ausbildungs-Initiativen wie dem Sozial- und Weiterbildungsfonds zu verdanken.

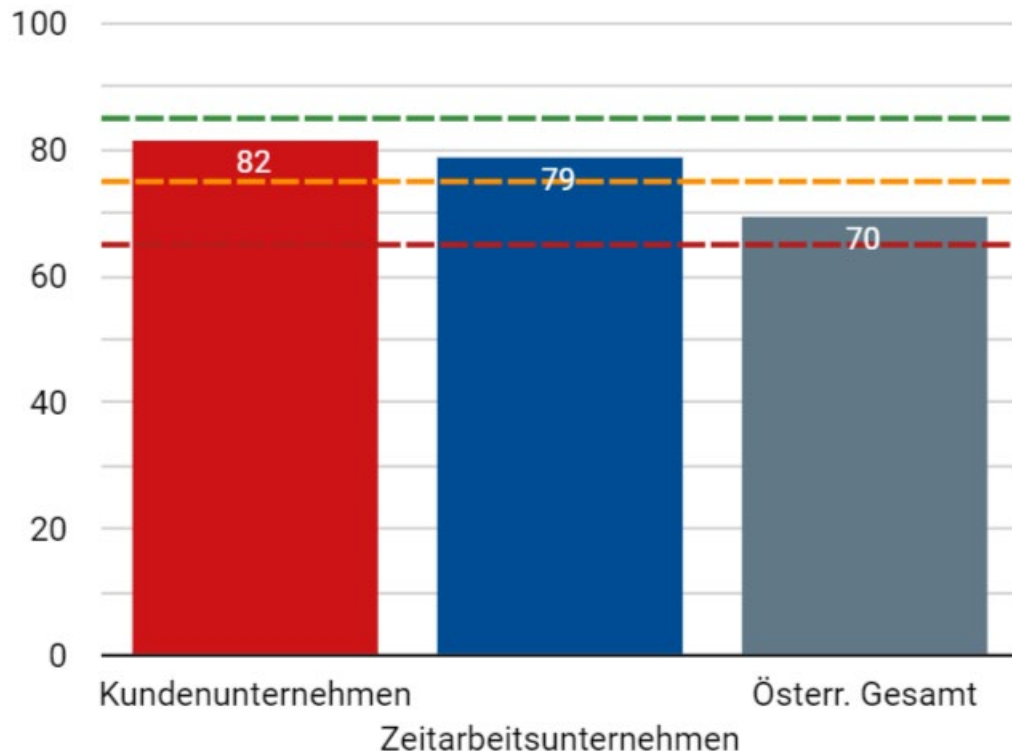
# Creative Leadership



- Creative Leadership regelt einen guten Umgang mit der Diversität in Unternehmen im Sinne einer weitgehenden Gleichstellung einerseits, andererseits mit wertschätzender Kommunikation und Motivation.
- Hier hat die Zeitarbeitsbranche die Nase eindeutig vorne, in der Auswertung der einzelnen Items sticht vor allem eines hervor, und zwar die Gleichbehandlung: Erreicht das typische österreichische Unternehmen hier nur 64 Punkte, sind es für die Zeitarbeitsbranche 80.



# Die Auswirkungen: Hohe Werte bei Employer Branding



- In Zeiten von Arbeitskräftemangel sind alle Punkte um Employer Branding besonders wichtig, geht es doch in letzter Konsequenz darum, dass die MitarbeiterInnen das Unternehmen weiterempfehlen.
- Besonders auffallend hier ist der Wert für "Das Unternehmen ist zumindest so attraktiv wie andere", der innerhalb der Zeitarbeitsbranche 82 Punkte erreicht, in anderen Unternehmen mit 71 aber deutlich darunter liegt. Das spricht klar dafür, dass das Umfeld, das Zeitarbeit bietet, ein sehr attraktives ist.

# *Zeitarbeit bietet vielfältige Lösungen*

- Spezialisiert auf Rekrutierung in- und ausländischer Fachkräfte
- Regelmäßige Anerkennung von Qualifikationen
- Kleinunternehmen profitieren von professionellem Personalmanagement
- Outsourcing des Rekrutierungsprozesses ist auch für Großunternehmen attraktiv
- Bekämpfung von Fachkräftemangel durch Aus- und Weiterbildung
- Wiedereingliederung von Pensionisten, um deren Expertise zu nutzen

# Die Ergebnisse im Überblick

- **Arbeitszufriedenheit:** Der Arbeitszufriedenheitsindex in der Zeitarbeitsbranche liegt signifikant höher (76) als in der Gesamtbevölkerung Österreichs. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist ein zentraler Faktor, der die Attraktivität der Zeitarbeitsbranche widerspiegelt.
- **Zweck (Purpose):** 85% der ZeitarbeiternehmerInnen erkennen einen klaren Zweck in ihren Unternehmen im Vergleich zu nur 59% in der Gesamtbevölkerung. Dies zeigt, dass Zeitarbeitsunternehmen eine klare Vision und Mission vermitteln.
- **Innere Kündigung:** Lediglich 10% der ZeitarbeitnehmerInnen wollen das Zeitarbeitssystem verlassen. Die Gründe liegen in der passenden Stellenidentifikation und der gezielten Positionierung durch gut geschulte Personalberater.
- **Kommunikation und Teamarbeit:** Die Indizes im Themenbereich "Team" liegen im Zeitarbeitsbereich mit 81 deutlich im grünen Bereich, was auf eine ausgezeichnete Integration und Teamarbeit hinweist.
- **Aus- und Weiterbildung:** Die Zeitarbeitsbranche performt in diesem Kapitel deutlich besser als die österreichischen Unternehmen, zeigt aber dennoch Raum für Wachstum und Verbesserungen.

## Rückfragehinweise:

Julia Labenz, MBA  
Generalsekretärin  
t +43 664 1416644

e [j.labenz@personaldienstleister.at](mailto:j.labenz@personaldienstleister.at)  
w [www.personaldienstleister.at](http://www.personaldienstleister.at)



**ÖSTERREICHS  
PERSONAL  
DIENSTLEISTER**