

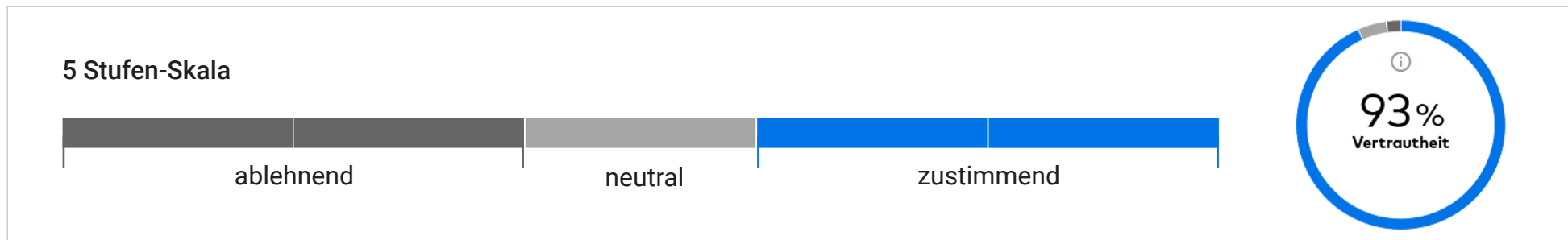
Great Place to Work 2024 Report

SOREL GmbH Mikroelektronik



Methodologie

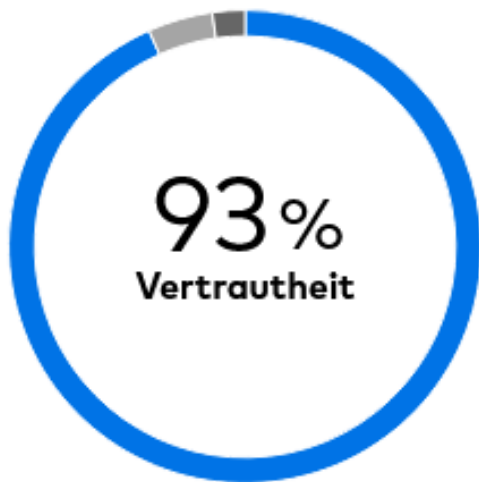
In einer anonymen Umfrage fragt das Great Place to Work Institute zu rund 60 Aspekten der Arbeitszufriedenheit die Zustimmung aller Mitarbeitenden ab. Aus den 1054 teilnehmenden Unternehmen werden die jeweils Besten als Great Place to Work ausgezeichnet.



Zu jeder Aussage wird die Zustimmungsquote errechnet und jede Aussage in übergeordnete Kategorien zugeordnet. Jede Kategorie besteht aus bis zu 15 Einzelfragen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Zustimmungsquoten für alle Kategorien, die für das Jahr 2024 unter allen Mitarbeitenden der Firma SOREL GmbH Mikroelektronik abgefragt wurden.

Vertrautheit



- 2% ablehnend
- 4% neutral
- 93% zustimmend

Vertrautheit misst, inwiefern Mitarbeitende gerne mit ihren Kollegen zusammenarbeiten, ein Gefühl haben, ganz sie selbst sein zu können und sich aufeinander verlassen können bzw. sich gegenseitig unterstützen.

Freundlichkeit



- 1% ablehnend
- 12% neutral
- 87% zustimmend

Freundlichkeit misst das Ausmaß, in dem die Mitarbeitenden das Arbeitsumfeld als einen freundlichen und einladenden Ort empfinden, an dem sie Spaß haben können und vom Miteinander profitieren.

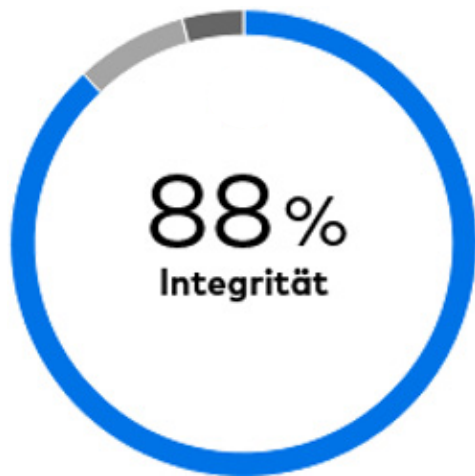
Führungsverhalten



- 5% ablehnend
- 7% neutral
- 88% zustimmend

Das Führungsverhalten misst, inwiefern das Verhalten von Führungskräften mit der Strategie und den Werten der Organisation im Einklang ist.

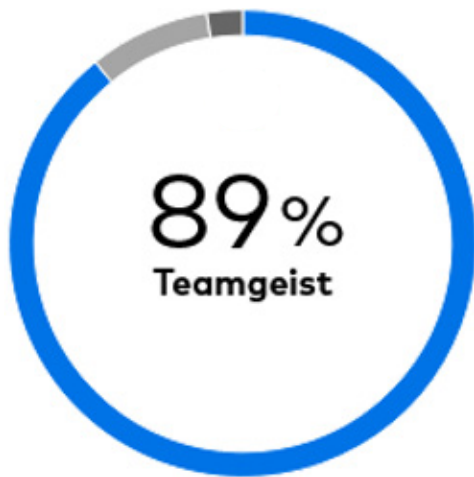
Integrität



- 4% ablehnend
- 8% neutral
- 88% zustimmend

Integrität misst, inwiefern Führungskräfte sich ambitionierten Werten verschreiben und Maßnahmen ergreifen, die auf diesen Werten beruhen.

Teamgeist



- 2% ablehnend
- 8% neutral
- 89% zustimmend

Teamgeist misst, inwieweit sich Mitarbeitende am Arbeitsplatz wohlfühlen. Es geht um Aspekte wie Vertrautheit, die Freiheit seine Meinung auszudrücken, sowie das Ausmaß, in dem sich Mitarbeitende willkommen und als Teil einer Gemeinschaft fühlen.

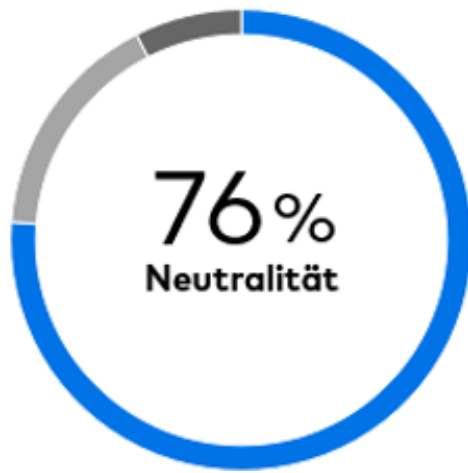
Gerechtigkeit



- 1% ablehnend
- 5% neutral
- 94% zustimmend

Die Gerechtigkeit misst, inwieweit die Mitarbeitenden davon ausgehen, dass das Management integratives Verhalten fördert, Diskriminierung vermeidet und sich für einen angemessenen Umgang mit Beschwerden einsetzt.

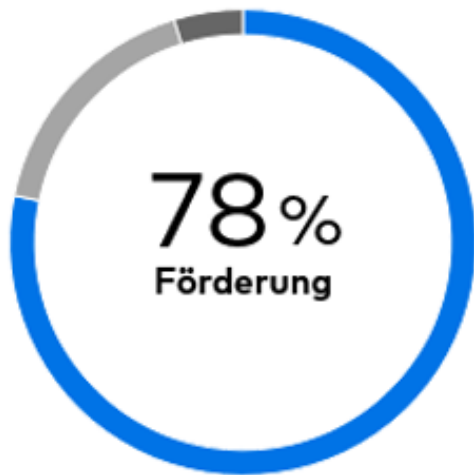
Neutralität



- 8% ablehnend
- 16% neutral
- 76% zustimmend

Neutralität misst, inwieweit Mitarbeitende der Meinung sind, dass Führungskräfte Bevorzugen vermeiden sowie eine faire Bewertung von Personen in Bezug auf Stellen und Arbeitsaufgaben fördern.

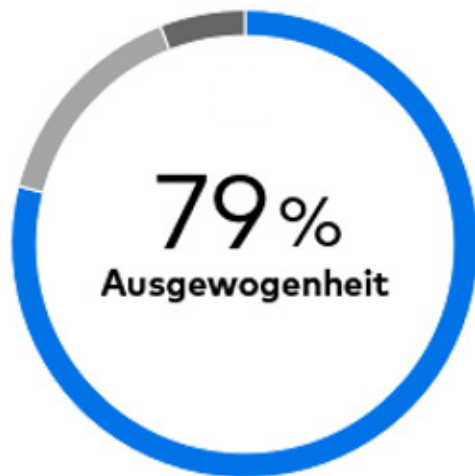
Förderung



- 5% ablehnd
- 17% neutral
- 78% zustimmend

Förderung misst die Verfügbarkeit von Weiterbildungsmöglichkeiten, Ressourcen und Arbeitsmitteln sowie die Wertschätzung für gute Arbeitsleistung.

Ausgewogenheit



- 6% ablehnend
- 15% neutral
- 79% zustimmend

Ausgewogenheit misst den Grad, mit dem eine ausgewogene Behandlung aller Mitarbeitenden bei der Vergütung und sonstigen Leistungen vorliegt.

Kompetenz



- 5% ablehnend
- 15% neutral
- 80% zustimmend

Kompetenz misst die Kompetenzen des Managements, die Organisation und ihre Mitarbeitenden gut zu führen.

Respekt



- 7% ablehnend
- 14% neutral
- 80% zustimmend

Respekt zeigt, inwiefern sich Mitarbeitende durch Führungskräfte respektiert fühlen. Gemessen wird das Ausmaß an Förderung, Zusammenarbeit und Fürsorge, dass Mitarbeitende als Ergebnis des Verhaltens von Führungskräften wahrnehmen.

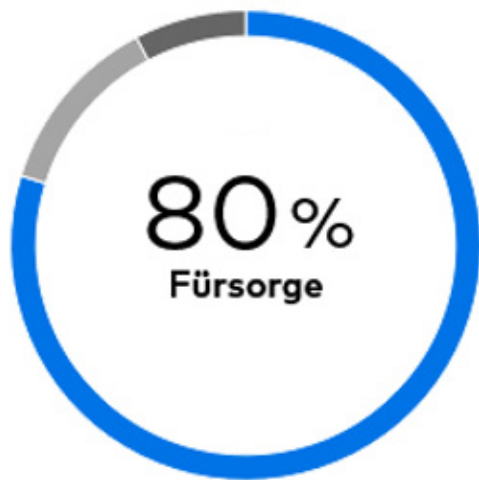
Persönlicher Beitrag



- 8% ablehnend
- 12% neutral
- 80% zustimmend

Der persönliche Beitrag misst, wie Mitarbeitende ihren eigenen Beitrag zur Organisation betrachten.

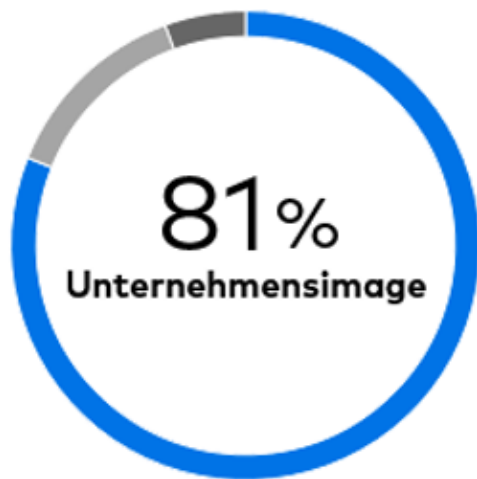
Fürsorge



- 8% ablehnend
- 12% neutral
- 80% zustimmend

Fürsorge misst, inwiefern Führungskräfte sich um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden sorgen, indem sie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ermöglichen und Mitarbeitenden Leistungen bieten, die sie auch außerhalb der Arbeit unterstützen.

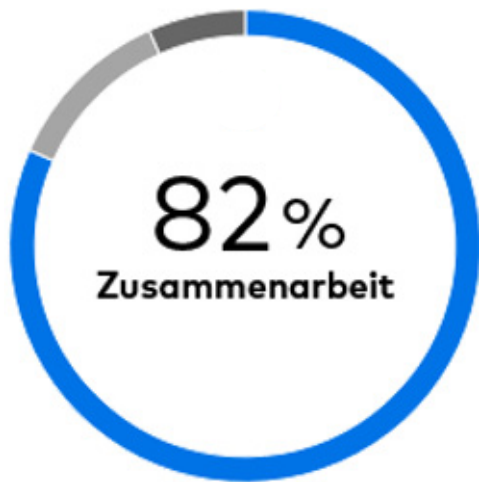
Unternehmensimage



- 6% ablehnend
- 13% neutral
- 81% zustimmend

Unternehmensimage erfasst, wie die Mitarbeitenden die Organisation und ihren Ruf in der Öffentlichkeit sehen.

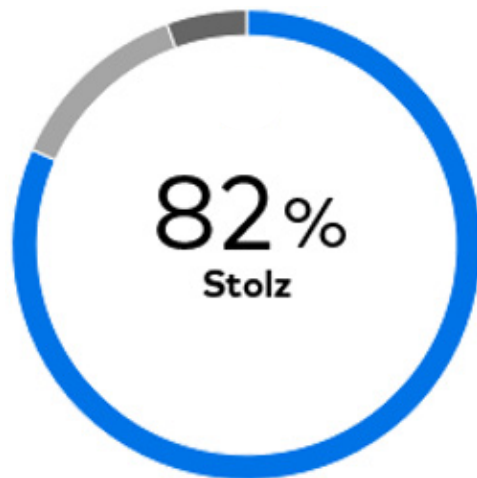
Zusammenarbeit



- 7% ablehnend
- 12% neutral
- 82% zustimmend

Zusammenarbeit misst, wie Mitarbeitende das Bemühen der Führungskräfte wahrnehmen, die Mitarbeitende zur Kooperation anregen.

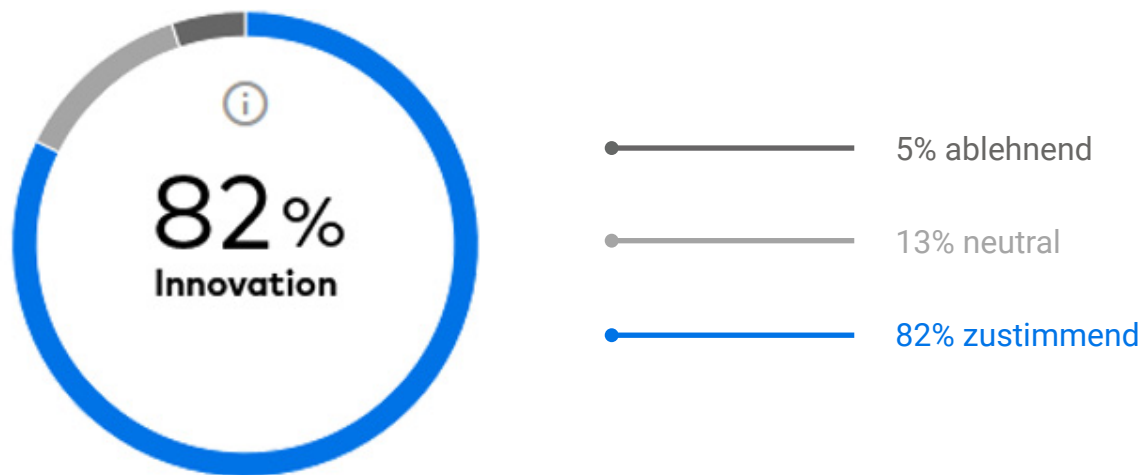
Stolz



- 6% ablehndend
- 13% neutral
- 82% zustimmend

Dieser Fokusbereich misst, wie viel Stolz Mitarbeitende für die Arbeit empfinden. Bewertet wird dazu, wie positiv sie ihre Arbeit, ihr Team und die Organisation einschätzen.

Innovation



Innovation misst die Fähigkeit, sich kontinuierlich zu verbessern, schnell anzupassen und wegweisende neue Möglichkeiten zu entwickeln. [...] Dies ist ein wichtiger Indikator für die Zukunftsfähigkeit der Organisation.

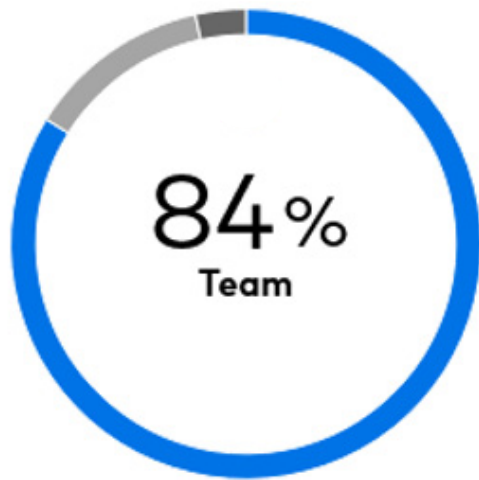
Zusammengehörigkeit



- 7% ablehnend
- 10% neutral
- 83% zustimmend

Zusammengehörigkeit bezieht sich auf den Gemeinschaftssinn, der innerhalb einer Gruppe entwickelt wird, und misst das Ausmaß, in dem die Mitarbeitenden der Meinung sind, dass es Gefühl von Familie oder Teamgeist gibt.

Team



- 3% ablehnend
- 13% neutral
- 84% zustimmend

Team misst den Stolz, den die Mitarbeitenden auf ihr Team und die Leistungen des Teams entwickeln, sowie ihre Bereitschaft mehr für den Erfolg des Teams zu leisten.

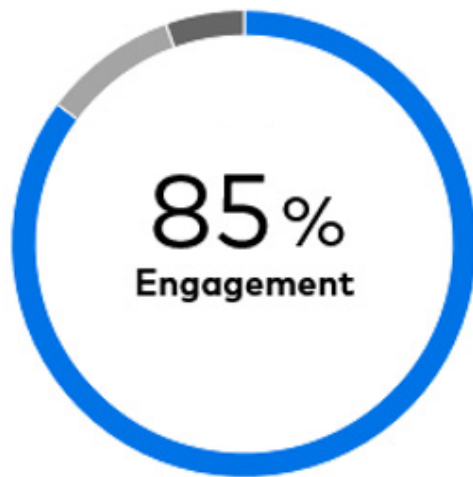
Glaubwürdigkeit



- 5% ablehnend
- 11% neutral
- 84% zustimmend

Glaubwürdigkeit misst, inwieweit die Mitarbeitenden Führungskräfte als glaubwürdig (zuverlässig, vertrauenswürdig) betrachten.

Engagement



- 5% ablehnend
- 9% neutral
- 85% zustimmend

Engagement misst den Grad, mit dem Menschen in ihrer Arbeit aufgehen, sich und ihre Talente über das erwartete Maß hinaus einbringen und sich so verhalten, als wären sie selbst Eigentümer der Organisation.

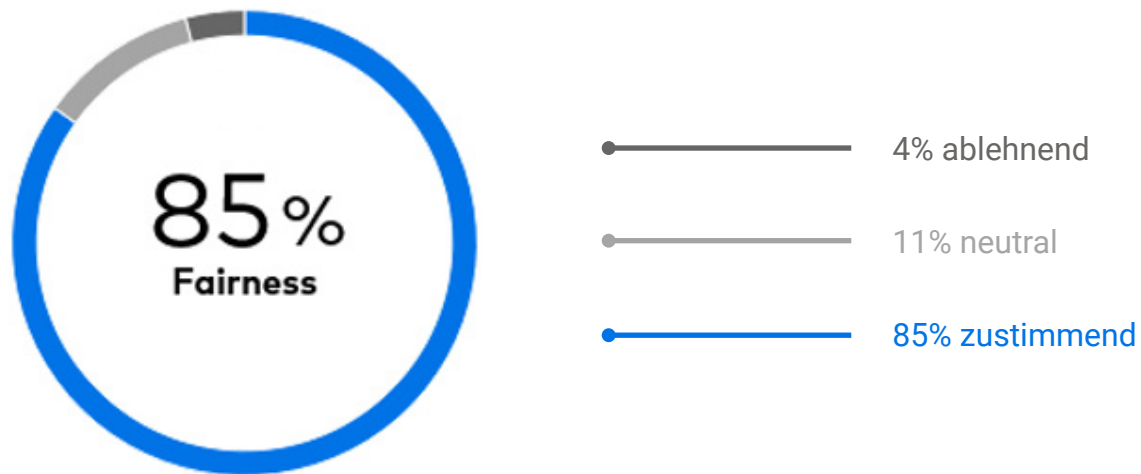
Kommunikation



- 5% ablehnend
- 9% neutral
- 85% zustimmend

Kommunikation misst, inwieweit die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden effektiv ist und zu einem wechselseitigen Dialog führt

Fairness



Fairness misst, inwiefern Mitarbeitende Führungsverhalten als fair empfinden, indem untersucht wird, wie Mitarbeitende Ausgewogenheit, Neutralität und Chancengleichheit am Arbeitsplatz wahrnehmen.

Gesamtbewertung



„Alles in allem kann ich sagen,
dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“