

Massnahmen & Mitarbeitendenzufriedenheit



Zeitplan der gesetzten Ziele und Massnahmen zur Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit und Attraktivität der FWG

2025

**Friendly Workspace
Zertifizierung**

Wir streben die Zertifizierung als "Friendly Work Space" an, um die Attraktivität für Mitarbeitende zu erhöhen und unser Engagement für ein gesundes, unterstützendes Arbeitsumfeld zu unterstreichen. Mit dem Label von Gesundheitsförderung Schweiz fördern wir die psychische und physische Gesundheit unserer Mitarbeitenden und reduzieren Stress durch systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).



2024

**Mitarbeitenden-
Benefits**



Erweiterung der Benefits, um besser auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen und deren Zufriedenheit zu steigern.

2024

**Einführung
Kommunikations-App**



Einführung der App JobDone, um die interne Kommunikation zu verbessern und WhatsApp-Gruppen abzulösen.



2024

**Projekt Trinkgeld-
Transparenz**



Trinkgeld wird zum Lohnbestandteil und auf der Abrechnung ausgewiesen, was Vorsorge, finanzielle Sicherheit und Transparenz nachhaltig verbessert.



2024

**Kostenlose
Helpline**



LYRA Helpline: Kostenlose psychologische und juristische Unterstützung für alle Mitarbeitenden, um ihre mentale Gesundheit zu fördern und rechtliche Anliegen zu klären.

lyra wellbeing
Formerly ICAS



**2024
Neues LMS-Tool**



Ein neues Learning Management System (LMS) für ein attraktiveres und spielerischeres Lernerlebnis der Mitarbeitenden.

**2024
Pulsumfragen**



Kontinuierlich die Stimmung unserer Mitarbeitenden abholen & nicht nur Momentaufnahmen festhalten.



**2023
4-Tages-Woche**



Mehr Flexibilität und Work-Life-Balance durch die Einführung der 4-Tages-Woche, zur Unterstützung der Gesundheit der Mitarbeitenden.



**2023
Welcome Day**



Onboarding für neue Mitarbeitende zur Kontaktknüpfung, Einführung in die FWG und Förderung des Gemeinschaftsgefühls.



**2023
Abschaffung
Verpflegungsabzug**



Abschaffung von pauschalen Verpflegungsabzügen um eine fairere Regelung zu schaffen, welche die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser berücksichtigt.

**2022
FWG-Staff Party**



Ein grosser FWG-Event zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls, der erfolgreich im März 2022 durchgeführt wurde.



**2022
Lohntransparenz
& -gleichheit**



Die Lohnbänder sind auf der FWG-Webseite einsehbar. Mitarbeitende können ihren Lohn beim HR erfragen. Eine jährliche Lohngleichheitsstudie vermeidet geschlechtliche Ungleichheit.



**2022
Führungsgrundsätze**



Definition und Kommunikation neuer Führungsgrundsätze, basierend auf unseren Unternehmenswerten und regelmässigen Schulungen.





2022

Care Koordinator*in

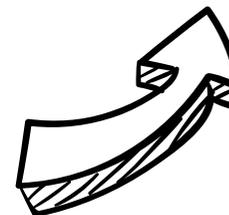
Psychologische Erstbetreuung und Massnahmenplanung bei privaten oder beruflichen Krisen der Mitarbeitenden, um Unterstützung zu bieten.



2022

Leadership Support

Unterstützung der Mitarbeitenden im Bereich Führung durch Schulungen und individuellen Support über sechs Monate.



2021

Vermittlungsprämie

Festgelegte Prämien für Vermittlungen oder Beförderungen, die in die Mitarbeitendenkasse fliessen und das Engagement fördern.



2020

Schuldenberatung

Einführung einer Erstberatung bei Schulden mit dem Ziel gemeinsam Lösungen für eine finanziell stabile Zukunft zu finden.



2020

FWG-Foundation

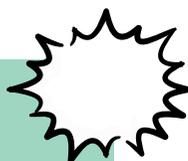
Finanzielle Unterstützung der Mitarbeitenden durch Anträge an die FWG-Foundation bei finanziellen Engpässen und Notfällen.



2020

Start der Massnahmen

Seit 2020 ergreifen wir Massnahmen, die unter anderem auf unseren Mitarbeitenden-Umfragen basieren, um die Attraktivität unseres Unternehmens und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu steigern. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen und ihr volles Potenzial entfalten können.



2020

Neues Mitarbeitenden-gesprächskonzept

Mindestens 2x jährlich führen wir Gespräche über Entwicklung und Zufriedenheit, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle gehört werden und sich weiterentwickeln können.



Überprüfung der Ziele



2024

Ziel

Zufriedenheit mit der FWG als Arbeitgeberin	3.7	4.2
Arbeitsklima	3.7	3.8
Commitment zur FWG	78% affektiv ¹ & normativ ²	>75% affektiv & normativ
Zufriedenheit mit vorgesetzten Personen	3.6	3.8
Sentiment-Analyse	45% positiv (von +,-,0)	>50% positiv konotiert
Umfragerücklauf	43%	>60%

¹ Affektiv: beschreibt die emotionale Bindung und Zugehörigkeit eines Mitarbeiters zu seinem Arbeitgeber, z. B. Mitarbeitende bleiben bei ihrem Arbeitgeber, weil sie sich mit den Werten und Zielen des Unternehmens identifiziert und enge Beziehungen zu ihren Kolleg*innen hat.

² Normativ: beschreibt die Verpflichtung von Mitarbeitenden gegenüber ihrem Arbeitgeber, basierend auf moralischen oder ethischen Überzeugungen, z.B. Mitarbeitende bleiben bei ihrem Arbeitgeber, weil sie das Gefühl haben, dass es moralisch richtig ist, loyal zu bleiben und das Unternehmen zu unterstützen.