

# Massnahmen & Mitarbeitendenzufriedenheit

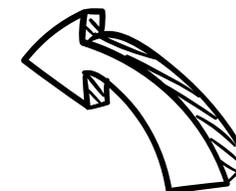


Zeitplan der gesetzten Ziele und Massnahmen zur Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit und Attraktivität der FWG

## 2025 Stresskampagne



Die Lancierung einer Stresskampagne hat das Ziel, Bewusstsein für Stress am Arbeitsplatz oder im Alltag zu schaffen und Strategien zur Stressbewältigung zu vermitteln.



## 2025 Rocketfuel 2.0



Team-Bonus statt Prämien: Jedes Restaurant erhält ein Budget für Teamevents oder gemeinsame Aktivitäten – fair, transparent und direkt ins Team investiert.



## 2025 Skillsmanagement



Das interne Skillmanagement erfasst, entwickelt und nutzt gezielt die Fähigkeiten der Mitarbeitenden, um Stärken zu fördern und den Unternehmenserfolg zu sichern.



## 2025 FWG Buch



Das FWG Buch erzählt die Geschichte, Werte und Leidenschaft der FWG – mit Einblicken in ihre Entwicklung und das, was sie besonders macht.



## 2025 FWG-Staff Party



Ein grosser FWG-Event zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls, der erfolgreich im März 2025 durchgeführt wurde.



## 2025 Arbeitsvertrag



Der Arbeitsvertrag wurde vollständig überarbeitet – weniger unverständlicher Text, mehr FWG Vibes. Klar, ansprechend und auf das Wesentliche fokussiert.



## 2025 Arbeitszeugnis 2.0



Einführung des Arbeitszeugnisses 2.0 für mehr Transparenz und Vergleichbarkeit. Erfassbar in 45 Sekunden, branchenübergreifend einheitlich.



2024



## Video Recruiting mit Jobeagle

Einführung von videobasiertem Recruiting über Jobeagle für eine zielgruppengerechte Ansprache und einen Blick hinter die Kulissen.

2025



## Friendly Work Space Zertifizierung

Als "Friendly Work Space" zertifiziert, wird mit systematischem Gesundheitsmanagement ein gesundes, unterstützendes Arbeitsumfeld geschaffen.



2024

## Hundebüro im Supportoffice



Bei uns sind Hunde willkommen – und mit einem eigenen Pausenraum haben sie einen gemütlichen Rückzugsort im Büro.

2024



## Hands-in Bot

Entwicklung des digitalen Hands-in Bot um papierlos die tägliche Weiterbildung für das Team spannend und effizient zu gestalten.

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

lyra wellbeing  
Formerly ICAS

## Kostenlose Helpline



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

**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



2025

Ziel

Zufriedenheit mit der FWG als Arbeitgeberin	3.8	4.2
Arbeitsklima	3.7	3.8
Bekanntheit FWG Cares	46%	56%
Commitment zur FWG	65% affektiv <sup>1</sup> & normativ <sup>2</sup>	>75% affektiv & normativ
Zufriedenheit mit vorgesetzten Personen	3.8	3.8
Weiterempfehlungs-Wahrscheinlichkeit	3.7	3.7
Sentiment-Analyse	52% positiv (von +,-,0)	>50% positiv konotiert
Umfragerücklauf	41%	>60%

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.