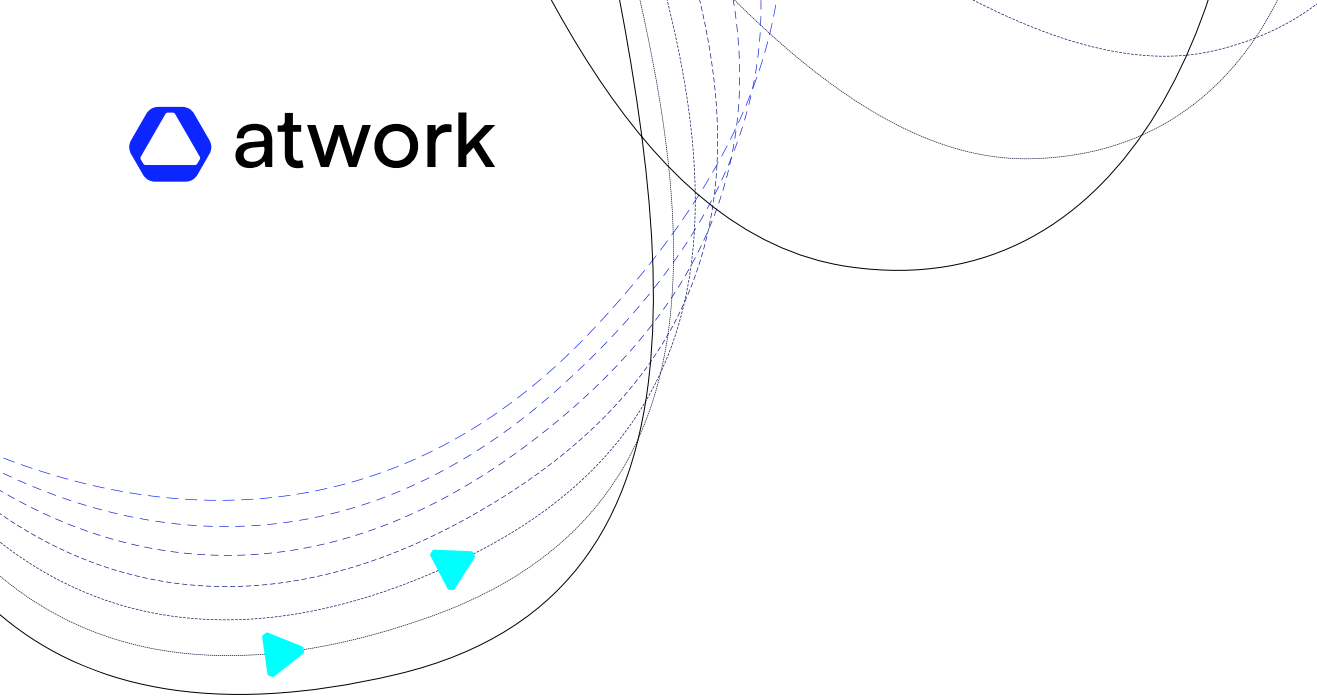




COMPANY HEALTH CHECK

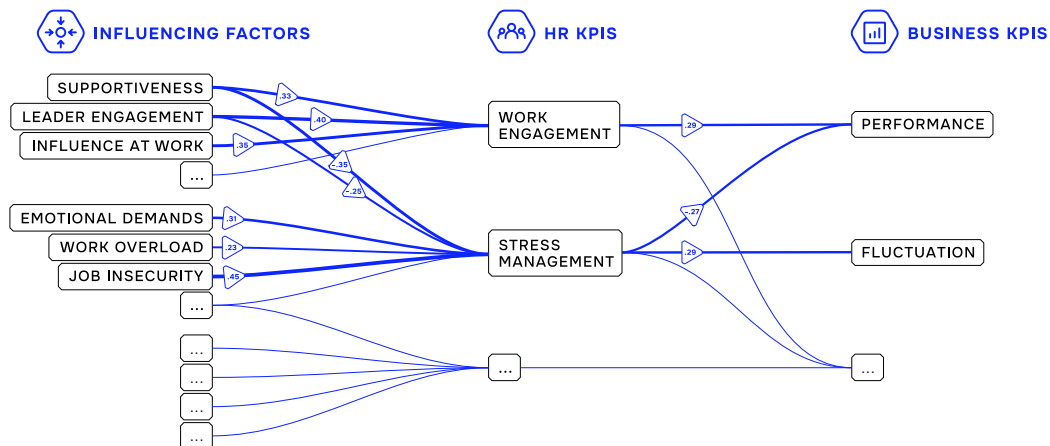
31.08.2026

Index

Ganzheitlicher wissenschaftlicher Hintergrund	3
Der atwork Company Health Check	3
Die sechs Dimensionen	4
Die vier HR KPIs	5
Legende	6
Gesamtbewertung	6
Gesamtbewertung	7
Umfrageergebnisse	8
Analyse der Dimensionen und Kreise	9
Analyse HR KPIs und Kreise	11
Anhang - Fragebogen	13

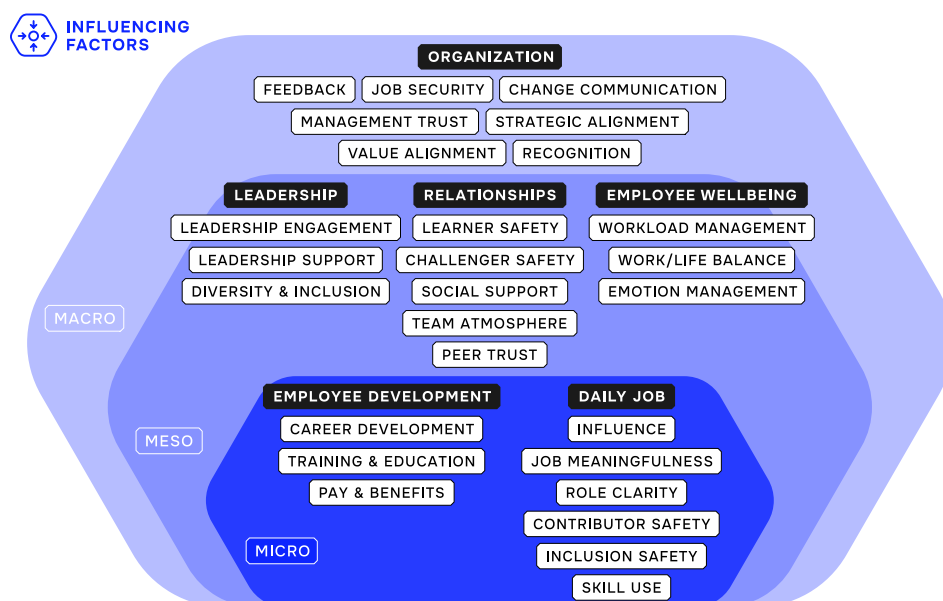
Ganzheitlicher wissenschaftlicher Hintergrund

- Im Vergleich zu herkömmlichen Messlösungen stützt sich die atwork-Suite auf ein umfassenderes wissenschaftliches Fundament, das auf einer Vielzahl von statistischen Korrelationen zwischen HR-Modellen und Geschäftskennzahlen sowie deren Einflussfaktoren beruht.
- Anstatt isolierte Forschungsmodelle zur Messung einzelner HR-KPIs (z. B. Engagement) in Betracht zu ziehen, hat atwork renommierte HR-Modelle in einem Wirkungsdiagramm kombiniert, um eine ganzheitliche Messlösung zu entwickeln, die HR KPIs und deren Beziehung zu Geschäftskennzahlen berücksichtigt.



Der atwork Company Health Check

- Das atwork Impact Framework ist die Grundlage, auf der der atwork Company Health Check entwickelt wurde.
- Der atwork Company Health Check ist eine umfassende Analyse des Wohlbefindens und der Effektivität Ihres Unternehmens, bei der numerische und offene Fragen effizient kombiniert werden, um Zuverlässigkeit zu gewährleisten und detaillierte Einblicke zu bieten.
- Es berücksichtigt sowohl den einzelnen Mitarbeitenden als auch den organisatorischen Kontext. Es umfasst sechs Dimensionen (Organisation, Führung, Beziehungen, Tägliche Arbeit, Mitarbeiterentwicklung, Mitarbeiter-Wohlbefinden) und deren Beziehung zu erfolgskritischen HR KPIs (Engagement, Absicht zu Bleiben, Stressmanagement, Organisationales Commitment).



Die sechs Dimensionen

 **Organisation** bewertet die strukturellen und kulturellen Aspekte eines Arbeitsplatzes, einschließlich der Elemente, die gemeinsam zu einem unterstützenden Arbeitsumfeld beitragen, das Engagement der Mitarbeitenden fördern, Vertrauen aufbauen und persönliche und organisatorische Ziele für langfristigen Erfolg in Einklang bringen.

 **Beziehungen** spiegelt die Qualität der zwischenmenschlichen Interaktionen und der Unterstützung innerhalb eines Teams wider. Sie misst Elemente, die gemeinsam einen kooperativen, vertrauensvollen und unterstützenden Arbeitsplatz fördern, der das tägliche Engagement der Mitarbeitenden und den Zusammenhalt des Teams verbessert.

 **Führung** gibt an, inwieweit die Mitarbeitenden glauben, dass ihr(e) unmittelbarer Vorgesetzte(r) in der Lage ist, sie bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Dazu gehört, wie leicht es ist, bei Bedarf Unterstützung zu erhalten, wie sehr die Arbeitszufriedenheit gefördert wird und wie gut die Führung, das Engagement und die allgemeine Führungsqualität des Teams sind.

 **Tägliche Arbeit** geht es darum, inwieweit sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen und sich über ihre Rolle im Klaren sind, sowie darum, ob sie das Gefühl haben, dass ihre Fähigkeiten genutzt werden, was die Motivation und die Arbeitszufriedenheit fördert.

 Die **Mitarbeiterentwicklung** bewertet die wichtigsten Wachstumsaspekte innerhalb eines Unternehmens, indem sie die Klarheit der Mitarbeitenden über ihre berufliche Entwicklung, die Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten und die Zufriedenheit mit der Vergütung bewertet, was für die Motivation und die Bindung an das Unternehmen wichtig ist.

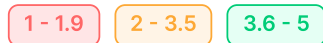
 **Mitarbeiter-Wohlbefinden** untersucht das unmittelbare Arbeitsumfeld und seine Auswirkungen auf die Mitarbeitenden und unterstreicht dabei insbesondere die Bedeutung einer angemessenen Arbeitsbelastung, eines ausgewogenen Lebensstils und des emotionalen Wohlbefindens für die Förderung eines positiven und produktiven Arbeitsplatzes.

Die vier HR KPIs

- 
Engagement spiegelt das Ausmaß wider, in dem sich die Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsumfeld verbunden, inspiriert und unterstützt fühlen. Das Engagement wird in physisches, kognitives und emotionales Engagement unterteilt und beschreibt den Grad, in dem die Mitarbeitende mit Händen, Kopf und Herz bei der Arbeit sind.
- 
Absicht zu Bleiben bewertet die Neigung der Mitarbeitenden, langfristig bei ihrem Unternehmen zu bleiben. Im Wesentlichen spiegelt sie das dauerhafte Engagement und die Loyalität wider, die die Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen empfinden und die ihre Entscheidung beeinflussen, zu bleiben und zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beizutragen.
- 
Organisationales Commitment umfasst das tiefe Gefühl der Loyalität und der verlässlichen Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und beeinflusst ihr Engagement für dessen Mission, Werte und Erfolg.
- 
Stressbewältigung bietet einen Überblick über den Ansatz der Organisation zur Verringerung des Stressniveaus in der gesamten Belegschaft. Diese HR KPI dient der Organisation als Barometer für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und ihre proaktiven Maßnahmen zur Aufrechterhaltung eines ausgewogenen und stressresistenten Arbeitsplatzes.

Legende

Farbskala der Resultate:



? **Keine Daten:** Es hat keine Antworten

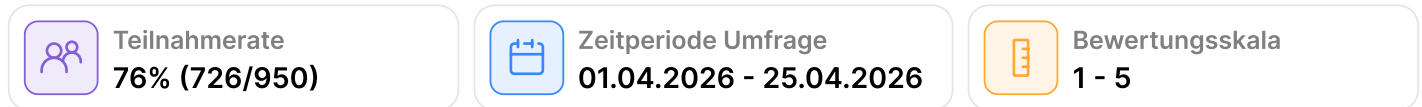
 **Daten durch DSGVO geschützt:** Ergebnisse sind durch die DSGVO geschützt, da es weniger Antworten gibt, als die DSGVO für die Anzeige der Ergebnisse erfordert (z. B. <0 Mitarbeitende haben die betreffende Umfragefrage(n) beantwortet oder <0 Mitarbeiter sind Teil des ausgewählten Kreises).

 **Referenzwert:** Daten aus über 125.000 Antworten.

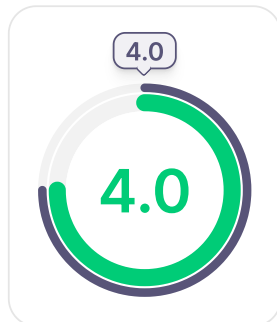
 **Anregung zum Tätigwerden:** Gibt den/die empfohlenen Bereich(e) an, in dem/denen Maßnahmen ergriffen werden sollten.

Organisatorische Gesamtwirkung

Daten gefiltert nach: Kreis: atwork



Gesamtbewertung

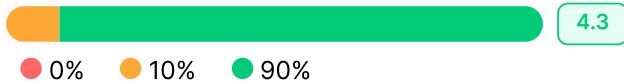


Der Zweck der Gesamtbewertung ist es, eine einfache und standardisierte Methode zur Messung und zum Vergleich der Effektivität von Organisationen im Laufe der Zeit zu bieten. Deshalb fassen wir die in den sechs Dimensionen gesammelten Informationen in einer einzigen Zahl zusammen. Durch die Verwendung der Gesamtbewertung können Unternehmen einen ganzheitlichen Ansatz zur Verbesserung des Wohlbefindens ihrer Mitarbeitenden und der allgemeinen organisatorischen Effektivität verfolgen, was zu besseren Geschäftsergebnissen führt.

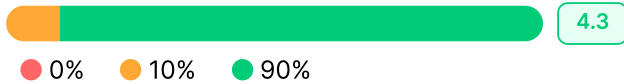
Größten Stärken & Verbesserungspotenziale

Größten Stärken

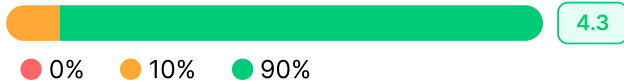
Vertrauen in andere



Teamatmosphäre

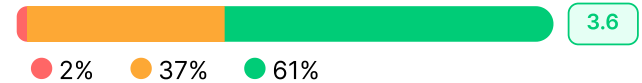


Soziale Unterstützung

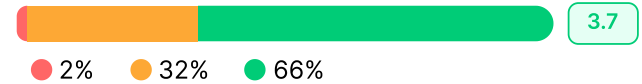


Verbesserungspotenziale

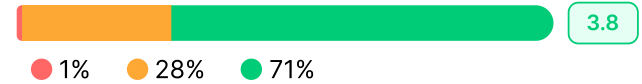
Verwaltung der Arbeitslast



Anerkennung



Berufliche Entwicklung

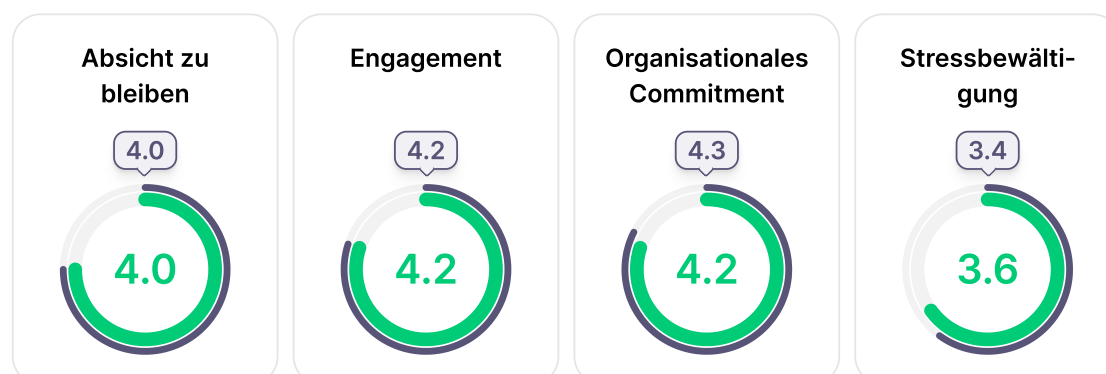


Umfrageergebnisse

Dimensionen



HR KPIS



Analyse der Dimensionen und Kreise

atwork

Kreis	Teilnahme	Beziehungen	Führung	Mitarbeiterentwicklung	Mitarbeiterwohlfinden	Organisation	Tägliche Arbeit
> atwork	726 /950	4.3	4.0	3.8	3.7	3.9	4.2
> Corporate	127 /164	4.6	4.3	4.2	4.1	4.3	4.5
> Finance	58 /78	4.5	4.2	4.1	4.1	4.2	4.4
> Accounting & Reporting	16 /27	4.5	4.3	4.1	4.1	4.3	4.5
Untergruppe Accounting	1 /4	4.7	4.9	4.7	4.3	4.4	4.4
FP&A	19 /23	4.5	4.2	4.0	4.1	4.2	4.4
> Human Resources	55 /65	4.7	4.5	4.4	4.2	4.5	4.6
> Learning & Development	14 /18	4.7	4.4	4.4	4.2	4.5	4.6
Leadership Development	0 /0	?	?	?	?	?	?
Onboarding Programs	0 /0	?	?	?	?	?	?
People Operations	17 /22	4.7	4.4	4.4	4.3	4.5	4.6
> Talent Acquisition	21 /22	4.7	4.6	4.3	4.2	4.4	4.6
Business Recruiting	0 /0	?	?	?	?	?	?
Tech Recruiting	0 /0	?	?	?	?	?	?
> Legal & Compliance	14 /21	4.6	4.2	4.1	4.1	4.2	4.5
Contracts	5 /8	4.5	4.1	4.0	4.1	4.3	4.4
Privacy & Data	3 /7	4.5	4.5	4.3	4.2	4.5	4.6
Strategy & Operations	0 /0	?	?	?	?	?	?
> Engineering	261 /359	4.0	3.7	3.6	3.5	3.6	3.9
Backend Engineering	36 /50	4.1	3.8	3.6	3.6	3.6	4.1
> Data Engineering	88 /109	4.2	3.9	3.8	3.6	3.8	4.0
Data Pipelines	37 /47	4.2	3.9	3.8	3.6	3.8	4.0
> ML & AI Engineering	30 /37	4.1	3.9	3.8	3.6	3.8	4.1
AI Ethics & Governance	8 /11	4.3	4.0	3.7	3.6	3.9	4.1
Model Deployment	8 /9	4.1	3.9	3.7	3.7	3.7	4.1
Model Training	6 /8	4.1	3.8	3.9	3.4	3.6	4.1
Frontend Engineering	44 /66	3.9	3.5	3.3	3.3	3.4	3.8
> Platform & Infrastructure	33 /48	4.2	3.8	3.6	3.6	3.7	4.0
> Cloud & DevOps	33 /48	4.2	3.8	3.6	3.6	3.7	4.0
AWS Infrastructure	11 /16	4.1	3.8	3.6	3.5	3.7	4.0
CI/CD Pipelines	7 /8	4.3	3.9	3.7	3.8	3.8	4.1
Cost Optimization	8 /15	4.3	3.8	3.6	3.7	3.7	3.9
> Security Engineering	0 /0	?	?	?	?	?	?
Application Security	0 /0	?	?	?	?	?	?
Identity & Access	0 /0	?	?	?	?	?	?

Kreis	Teilnahme	Beziehungen	Führung	Mitarbeiterentwicklung	Mitarbeiterwohlbefinden	Organisation	Tägliche Arbeit
> Quality Assurance	39 /56	3.8	3.6	3.3	3.3	3.3	3.6
Automation Testing	13 /16	3.8	3.5	3.4	3.3	3.2	3.6
Manual & Exploratory	13 /19	3.9	3.5	3.4	3.3	3.3	3.6
> Go-to-Market	202 /268	4.2	3.9	3.7	3.5	3.6	3.9
> Customer Success	100 /145	3.9	3.6	3.3	3.1	3.3	3.6
> Account Management	40 /56	3.9	3.6	3.3	3.2	3.3	3.7
Tier 1 Accounts	13 /18	3.9	3.6	3.4	3.1	3.2	3.6
Tier 2 Accounts	16 /20	4.0	3.5	3.4	3.1	3.4	3.8
Onboarding	9 /16	4.1	3.7	3.2	3.2	3.4	3.6
> Support	51 /73	3.9	3.6	3.3	3.1	3.2	3.6
L1 Support	16 /23	4.0	3.6	3.4	3.2	3.3	3.7
L2 Support	20 /27	3.9	3.7	3.4	3.0	3.3	3.6
L3 Engineering Support	15 /23	3.8	3.4	3.2	3.1	3.3	3.6
> Marketing	55 /63	4.6	4.4	4.2	4.1	4.2	4.4
Brand & Communications	11 /11	4.7	4.3	4.1	4.1	4.3	4.5
Content & SEO	13 /13	4.6	4.5	4.1	4.2	4.1	4.4
Demand Generation	9 /11	4.6	4.5	4.3	4.1	4.2	4.3
> Sales	47 /60	4.2	3.9	3.8	3.7	3.7	3.9
> Enterprise Sales	38 /47	4.2	3.9	3.8	3.6	3.7	3.9
Field Sales	11 /14	4.1	4.0	3.9	3.6	3.9	4.0
Strategic Accounts	13 /14	4.1	3.7	3.8	3.6	3.6	4.0
> Sales Operations	0 /0	?	?	?	?	?	?
CRM & Tools	0 /0	?	?	?	?	?	?
Sales Enablement	0 /0	?	?	?	?	?	?
SMB Sales	7 /9	4.1	3.8	3.7	3.6	3.6	3.7
> Product	74 /88	4.6	4.4	4.2	4.2	4.3	4.6
> Product Design (UX/UI)	40 /50	4.7	4.4	4.3	4.3	4.3	4.6
Design Systems	14 /17	4.7	4.4	4.2	4.2	4.3	4.6
Research & Insights	16 /20	4.7	4.4	4.3	4.3	4.3	4.6
> Product Management	34 /38	4.6	4.4	4.2	4.2	4.3	4.6
Core Platform	9 /9	4.6	4.5	4.1	4.2	4.4	4.6
Integrations & API	12 /13	4.6	4.4	4.2	4.3	4.3	4.7
Mobile & Web	3 /4	4.8	4.6	4.3	4.6	4.5	4.7
Product Operations	0 /0	?	?	?	?	?	?
> Research & Innovation	63 /72	4.6	4.5	4.2	4.2	4.3	4.6
Applied Research	21 /27	4.6	4.5	4.2	4.2	4.4	4.6
Competitive Intelligence	0 /0	?	?	?	?	?	?
Emerging Technologies	24 /25	4.7	4.5	4.4	4.4	4.4	4.6

Analyse HR KPIs und Kreise

atwork

Kreis	Teilnahme	Absicht zu bleiben	Engagement	Organisationales Commitment	Stressbewältigung
> atwork	726 /950	4.0	4.2	4.2	3.6
> Corporate	127 /164	4.4	4.4	4.5	4.0
> Finance	58 /78	4.2	4.3	4.3	3.9
> Accounting & Reporting	16 /27	4.2	4.4	4.4	3.9
Untergruppe Accounting	1 /4	5.0	4.6	5.0	4.6
FP&A	19 /23	4.0	4.1	4.1	4.0
> Human Resources	55 /65	4.7	4.6	4.7	4.1
> Learning & Development	14 /18	4.7	4.6	4.7	4.2
Leadership Development	0 /0	?	?	?	?
Onboarding Programs	0 /0	?	?	?	?
People Operations	17 /22	4.6	4.5	4.7	4.0
> Talent Acquisition	21 /22	4.7	4.6	4.7	4.0
Business Recruiting	0 /0	?	?	?	?
Tech Recruiting	0 /0	?	?	?	?
> Legal & Compliance	14 /21	4.4	4.4	4.3	4.0
Contracts	5 /8	4.6	4.2	4.2	4.2
Privacy & Data	3 /7	4.3	4.3	4.6	4.3
Strategy & Operations	0 /0	?	?	?	?
> Engineering	261 /359	3.8	3.9	4.0	3.3
Backend Engineering	36 /50	4.0	3.9	4.1	3.2
> Data Engineering	88 /109	4.0	4.0	4.1	3.5
Data Pipelines	37 /47	4.1	4.0	4.1	3.5
> ML & AI Engineering	30 /37	4.0	4.0	4.1	3.5
AI Ethics & Governance	8 /11	3.8	4.1	4.0	3.5
Model Deployment	8 /9	4.0	4.0	4.1	3.4
Model Training	6 /8	4.4	3.9	4.1	3.3
Frontend Engineering	44 /66	3.5	3.7	3.7	3.1
> Platform & Infrastructure	33 /48	4.0	4.0	3.9	3.6
> Cloud & DevOps	33 /48	4.0	4.0	3.9	3.6
AWS Infrastructure	11 /16	4.0	4.0	3.9	3.5
CI/CD Pipelines	7 /8	3.9	4.1	4.0	3.6
Cost Optimization	8 /15	4.1	4.0	3.9	3.7
> Security Engineering	0 /0	?	?	?	?
Application Security	0 /0	?	?	?	?
Identity & Access	0 /0	?	?	?	?

Kreis	Teilnahme	Absicht zu bleiben	Engagement	Organisationales Commitment	Stressbewältigung
> Quality Assurance	39 /56	3.7	3.5	3.8	3.2
Automation Testing	13 /16	3.7	3.5	3.8	3.1
Manual & Exploratory	13 /19	3.7	3.5	3.8	3.2
> Go-to-Market	202 /268	3.8	4.0	4.0	3.3
> Customer Success	100 /145	3.5	3.6	3.7	2.9
> Account Management	40 /56	3.5	3.5	3.7	2.9
Tier 1 Accounts	13 /18	3.5	3.4	3.6	2.8
Tier 2 Accounts	16 /20	3.6	3.6	3.9	2.9
Onboarding	9 /16	3.7	3.8	3.5	2.8
> Support	51 /73	3.5	3.7	3.7	3.0
L1 Support	16 /23	3.5	3.8	3.8	3.0
L2 Support	20 /27	3.5	3.8	3.8	3.0
L3 Engineering Support	15 /23	3.4	3.5	3.6	2.8
> Marketing	55 /63	4.4	4.5	4.5	4.0
Brand & Communications	11 /11	4.2	4.6	4.6	4.2
Content & SEO	13 /13	4.6	4.5	4.5	3.9
Demand Generation	9 /11	4.5	4.6	4.5	3.8
> Sales	47 /60	3.8	4.2	4.2	3.5
> Enterprise Sales	38 /47	3.8	4.2	4.2	3.5
Field Sales	11 /14	3.9	4.3	4.1	3.5
Strategic Accounts	13 /14	3.7	4.2	4.3	3.5
> Sales Operations	0 /0	?	?	?	?
CRM & Tools	0 /0	?	?	?	?
Sales Enablement	0 /0	?	?	?	?
SMB Sales	7 /9	3.7	4.1	4.3	3.2
> Product	74 /88	4.4	4.6	4.6	4.0
> Product Design (UX/UI)	40 /50	4.5	4.6	4.6	4.0
Design Systems	14 /17	4.4	4.5	4.6	4.0
Research & Insights	16 /20	4.6	4.7	4.5	4.1
> Product Management	34 /38	4.2	4.5	4.5	4.0
Core Platform	9 /9	4.2	4.5	4.6	4.0
Integrations & API	12 /13	4.2	4.5	4.5	3.9
Mobile & Web	3 /4	4.6	4.9	4.7	3.7
Product Operations	0 /0	?	?	?	?
> Research & Innovation	63 /72	4.4	4.6	4.6	4.1
Applied Research	21 /27	4.6	4.6	4.8	4.2
Competitive Intelligence	0 /0	?	?	?	?
Emerging Technologies	24 /25	4.5	4.7	4.6	4.1

Anhang - Fragebogen

Dimension	Subdimensionen	Frage	Ergebnis
Absicht zu bleiben	Absicht zu bleiben	Wenn es nach mir geht, werde ich in einem Jahr noch immer für dieses Unternehmen arbeiten.	4.0
Beziehungen	Challenger Safety	In meinem Team, kann man den Status quo ohne Probleme in Frage stellen.	4.2
	Learner Safety	Wenn Sie in diesem Team einen Fehler machen, wird dies als eine Chance zur Weiterentwicklung betrachtet.	4.2
	Soziale Unterstützung	Ich weiss, dass mir meine ArbeitskollegInnen in einer schwierigen Situation bei der Arbeit helfen würden.	4.3
	Teamatmosphäre	Es herrscht eine gute Atmosphäre zwischen meinen KollegInnen und mir.	4.3
	Vertrauen in andere	Ich vertraue meinen KollegInnen und kann mit ihnen reden, wenn ich bei der Arbeit Schwierigkeiten habe.	4.3
Engagement	Engagement	Ich bin in meine Arbeit vertieft.	4.2
		Ich wende viel Energie für meine Arbeit auf.	4.1
		Meine Arbeit begeistert mich.	4.2
Führung	Engagement Führungskraft	Mein*e Vorgesetzte*r ist engagiert und verwaltet die Arbeitsbelastung des Teams gut.	4.0
	Hilfsbereitschaft Führungskraft	Wenn nötig erhalte ich Hilfe und Unterstützung von meinem*r direkten Vorgesetzten.	4.1
	Vielfalt und Integration	Mein*e Vorgesetzte*r setzt sich für die Förderung von Vielfalt und Integration ein.	3.9
Mitarbeiterentwicklung	Berufliche Entwicklung	Ich habe ein klares Verständnis meiner nächsten Wachstumsschritte innerhalb des Unternehmens.	3.8
	Gehalt & Benefits	Ich bin zufrieden mit meinem Lohn und den Benefits.	3.8
	Schulung & Ausbildung	Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten, mich in meinem Job weiterzuentwickeln.	3.9
Mitarbeiterwohlbefinden	Emotionsmanagement	Normalerweise sind die emotionalen Anforderungen meiner Arbeit leicht zu bewältigen.	3.8
	Verwaltung der Arbeitslast	Normalerweise ist meine Arbeitsbelastung angemessen.	3.6
	Work/Life Balance	Ich habe das Gefühl, dass ich ein angemessenes Gleichgewicht zwischen meiner Arbeit und meinem Privatleben habe.	3.8
Organisation	Anerkennung	Gute Arbeit wird von der Geschäftsführung oder dem Unternehmen wahrgenommen und gewürdigt.	3.7
	Feedback	Ich erhalte regelmässiges Feedback über meine Arbeit (Kunden, KollegInnen).	3.8
	Jobsicherheit	Ich fühle mich sicher, was die Entwicklung meiner Rolle und Arbeitsbedingungen in der Zukunft angeht.	3.9

Dimension	Subdimensionen	Frage	Ergebnis
Organisation	Kommunikation von Veränderungen	Ich bin über Veränderungen informiert, die mich und meine Arbeit betreffen.	3.8
	Strategische Ausrichtung	Ich bin mit der groben Unternehmensstrategie grundsätzlich vertraut.	4.0
	Übereinstimmung mit Werten	Meine persönlichen Werte stimmen mit jenen des Unternehmens überein.	3.9
	Vertrauen in Management	Ich habe Vertrauen in die Fähigkeit des Managements, das Unternehmen erfolgreich zu führen.	3.9
Organisationales Commitment	Organisationales Commitment	Das Schicksal dieses Unternehmens liegt mir wirklich am Herzen.	4.2
Stressbewältigung	Stressbewältigung	Insgesamt ist das Stressniveau bei der Arbeit angemessen.	3.6
Tägliche Arbeit	Anwendung von Fähigkeiten	Ich kann mein Fachwissen und Expertise bei der Arbeit anwenden.	4.2
	Contributor Safety	Ich fühle mich sicher, wenn ich meine Ideen und Beiträge in die Teamdiskussionen einbringe.	4.1
	Einflussnahme	Ich kann beeinflussen und mitentscheiden, welche Aufgaben relevant sind und welche ich priorisiere.	4.0
	Inclusion Safety	Meine Fähigkeiten und Talente werden bei der Zusammenarbeit mit Mitgliedern dieses Teams geschätzt und genutzt.	4.2
	Rollenklarheit	Ich bin mir darüber im Klaren, welches meine Verantwortungsbereiche sind.	4.2
	Sinnhaftigkeit der Arbeit	Meine Arbeit ist wichtig.	4.2