

METHODIK:

Glassdoor-Award für Mitarbeiterzufriedenheit (2018)

glassdoor®

2018 BESTE ARBEITGEBER

VON MITARBEITERN GEWÄHLT

Der Glassdoor-Award für Mitarbeiterzufriedenheit 2018 für die besten Arbeitgeber wird auf Grundlage des Feedbacks von Mitarbeitern verliehen, die anonym eine [Arbeitgeberbewertung](#) auf Glassdoor abgegeben haben. Im Rahmen der Abgabe einer Arbeitgeberbewertung werden Mitarbeiter gefragt, welche Vorteile und welche Nachteile die Arbeit bei ihrem Arbeitgeber mit sich bringt und welche Ratschläge sie der Unternehmensführung geben würden. Sie bewerten, wie zufrieden sie insgesamt mit ihrem Arbeitgeber sind, und werden gebeten, den Geschäftsführer sowie wichtige Merkmale ihres Arbeitsplatzes wie Karrieremöglichkeiten, Vergütung und Zusatzleistungen, Kultur und Werte, Führungsebene und Work-Life-Balance zu bewerten. Die Mitarbeiter werden auch gefragt, ob sie ihren Arbeitgeber einem Freund empfehlen würden und ob sie die Geschäftsaussichten ihres Arbeitgebers für die nächsten sechs Monate positiv oder negativ einschätzen oder ob sie dazu keine Meinung haben.

Der Glassdoor-Award für Mitarbeiterzufriedenheit 2018 für die besten Arbeitgeber wird in sechs verschiedenen Kategorien verliehen. In jeder der Kategorien wurden Arbeitgeberbewertungen und Sternbewertungen¹ von derzeitigen und ehemaligen² Mitarbeitern berücksichtigt, die zwischen dem 1. November 2016 und dem 22. Oktober 2017 eingereicht wurden.

Jede der Listen wurde mithilfe des Glassdoor-eigenen Algorithmus für Awards erstellt und jede einzelne Arbeitgebergesamtbewertung wurde anhand der Menge, [Qualität und Konsistenz](#) der Bewertungen im Nominierungszeitraum ermittelt.

In Bezug auf die **Menge der Bewertungen** ist eine Mindestanzahl an Bewertungen in den acht Bereichen notwendig, für die ein Mitarbeiter im Rahmen der Abgabe einer [Bewertung](#) ein Rating abgeben kann. Die acht Bereiche sind: Gesamtbewertung, Karriereöglichkeiten, Vergütung und Zusatzleistungen, Kultur und Werte, Führungsebene, Work-Life-Balance, Würde den Arbeitgeber einem Freund empfehlen und Geschäftsprognose für die nächsten sechs Monate. Alle acht Attribute sind Teil des Awards-Algorithmus. Um für eine Kategorie in Betracht zu kommen muss ein Arbeitgeber während des Nominierungszeitraums die folgenden Mindestanforderungen erfüllen:

Beste Arbeitgeber – Großunternehmen USA: mindestens 75 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in den USA angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

Beste Arbeitgeber – Kleine und mittlere Unternehmen USA: mindestens 25 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in den USA angestellte Mitarbeiter; weniger als 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

Beste Arbeitgeber – Großbritannien: mindestens 30 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in Großbritannien angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

Beste Arbeitgeber – Kanada: mindestens 25 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in Kanada angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

Beste Arbeitgeber – Frankreich: mindestens 20 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in Frankreich angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

Beste Arbeitgeber – Deutschland: mindestens 20 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in Deutschland angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

Ein Unternehmen muss darüber hinaus im Nominierungszeitraum eine Gesamtbewertung von 3,5 oder höher haben sowie eine Bewertung von mindestens 2,5 in den Faktoren Karriereöglichkeiten, Vergütung und Zusatzleistungen, Kultur und Werte, Führungsebene und Work-Life-Balance. Des Weiteren muss die Mitarbeiterzahl auf Glassdoor am 22. Oktober 2017³ aktuell sein. Bei der Berechnung der Awards werden verschiedene Beschäftigungsarten einschließlich Vollzeit, Teilzeit, befristet und Freelance einbezogen. Bewertungen von Praktikanten werden hingegen nicht berücksichtigt. Bewertungen von Mitarbeitern bei Regierungsorganisationen, Universitäten und Multi-Level-Marketing-Unternehmen werden nicht berücksichtigt.

In Bezug auf die **Qualität der Bewertungen** berücksichtigt der Glassdoor-eigene Awards-Algorithmus was Mitarbeiter in ihren Bewertungen sagen, das ihr Unternehmen wirklich als „besten Arbeitgeber“ herausstechen lässt. Bewertungen von hoher Qualität sind solche, die Jobsuchenden hilfreiche Insights in die Arbeitswelt bei einem Unternehmen geben und ihnen helfen herauszufinden, wie es *wirklich* ist, bei einem Unternehmen zu arbeiten. Darunter fallen Hinweise darauf, was bei dem Unternehmen gut läuft, wo es Verbesserungsbedarf gibt sowie Rat an das Unternehmensmanagement. Mitarbeiter werden bei Abgabe einer Bewertung gebeten, derartige Insights zu teilen.

Für die **Konsistenz der Bewertungen** analysiert der Glassdoor-eigene Awards-Algorithmus sowohl Quantitäts- als auch Qualitätstrends der von den Mitarbeitern geteilten Bewertungen über die Zeit hinweg.

Der Einfachheit halber werden die auf Glassdoor einsehbaren Arbeitgeber- und Arbeitsplatzbewertungen, einschließlich der Awards für Mitarbeiterzufriedenheit, auf eine Zahl hinter dem Komma begrenzt. Die Berechnungen zur Bestimmung des Rankings selbst berücksichtigen jedoch Werte über das Tausendstel hinaus. Alle Bewertungen werden freiwillig abgegeben. Daher können keine Schätzwerte für theoretische Teilerhebungen berechnet werden.

Bei der Ermittlung der Award-Sieger hat Glassdoor sich zu hoher Datenintegrität und Bewertungsqualität verpflichtet. Dies bedeutet auch, dass alle Arbeitgeber gleich behandelt werden, egal ob sie Kunde von Glassdoor sind oder nicht. Wenn das Glassdoor-Teilnahmeberechtigungspanel vermutet und/oder feststellt, dass offizielle Vertreter des Unternehmens versucht haben, Bewertungen von Mitarbeitern zu beeinflussen oder die Sammlung von authentischen, unbefangenen Bewertungen zu manipulieren, einschließlich absichtlicher oder unabsichtlicher Handlungen, die gegen den [Glassdoor-Verhaltenskodex](#) und/oder die [Nutzungsbedingungen](#) verstoßen, kann das Unternehmen von der Berücksichtigung für den Award ausgeschlossen werden. Der Ausschluss von der Teilnahme kann unter anderem durch folgende Handlungen ausgelöst werden: Versuch des Managements, unwahre Bewertungen abzugeben, Zwang der Mitarbeiter durch das Management zur Abgabe von positiven Bewertungen oder andere Handlungen und/oder Events, die letztendlich das Vertrauen der Mitarbeiter in den Arbeitgeber oder seine Führungsebene beschädigen könnten und/oder die Gesamtbewertung des Unternehmens auf Glassdoor nachteilig beeinflussen könnten.

¹Die Gesamtbewertungen von Arbeitgeber und Arbeitsplatzfaktoren basieren auf einer 5-Punkte-Skala: 1,51 bis 2,50 = unzufrieden, 2,51 bis 3,50 = in Ordnung, 3,51 bis 4,00 = zufrieden, 4,01 bis 5,00 = sehr zufrieden.
²Glassdoor akzeptiert Bewertungen von ehemaligen Mitarbeitern, die innerhalb der letzten fünf Jahre bei dem Unternehmen beschäftigt waren. Für die Glassdoor-Awards für Mitarbeiterzufriedenheit 2018 hat Glassdoor jedoch nur Bewertungen von ehemaligen Mitarbeitern berücksichtigt, wenn diese das Unternehmen im Jahr 2017 oder 2016 verlassen haben.
³Das Glassdoor-Bewertungspanel verlässt sich bei der Feststellung der Teilnahmeberechtigung auf die „Größe“ des Unternehmens, die auf der Übersichtsseite des Unternehmensprofils auf Glassdoor angegeben ist. Unternehmen hatten bis zum 22. Oktober 2017 Zeit, die Mitarbeiterzahl auf ihrem Glassdoorprofil zu aktualisieren.