

OPEN EMPLOYEE EXPERIENCE SURVEY

Ergebnisbericht
Max Mustermann

2020



PSYMETRIX

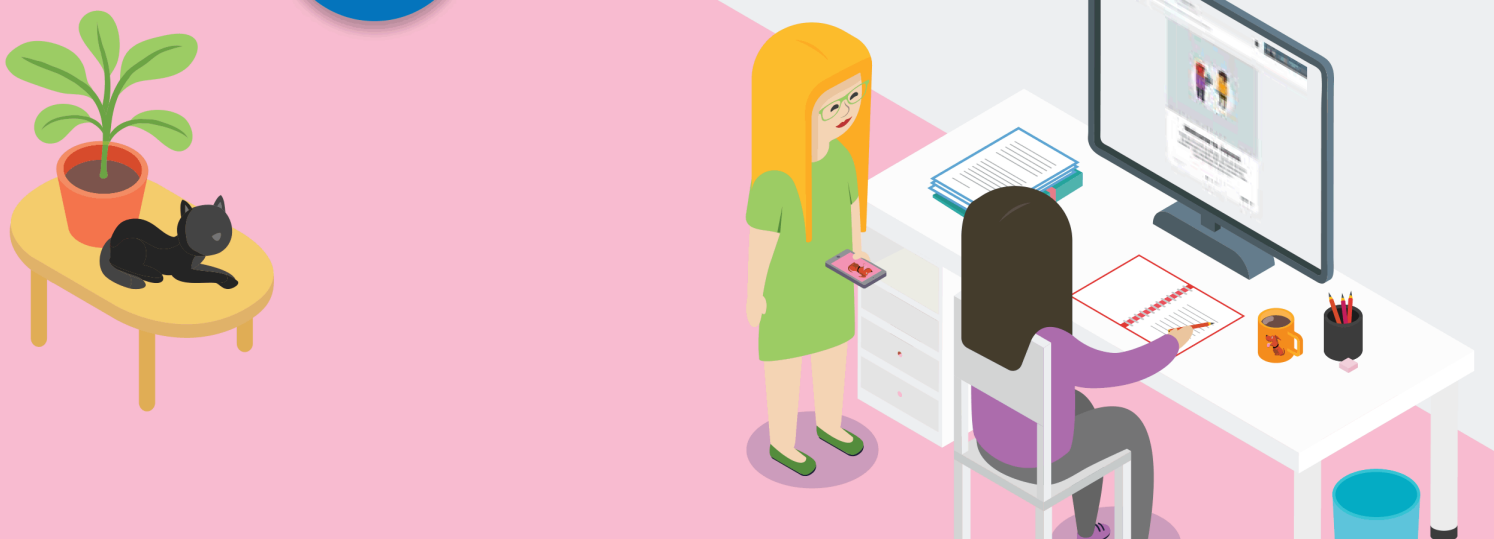
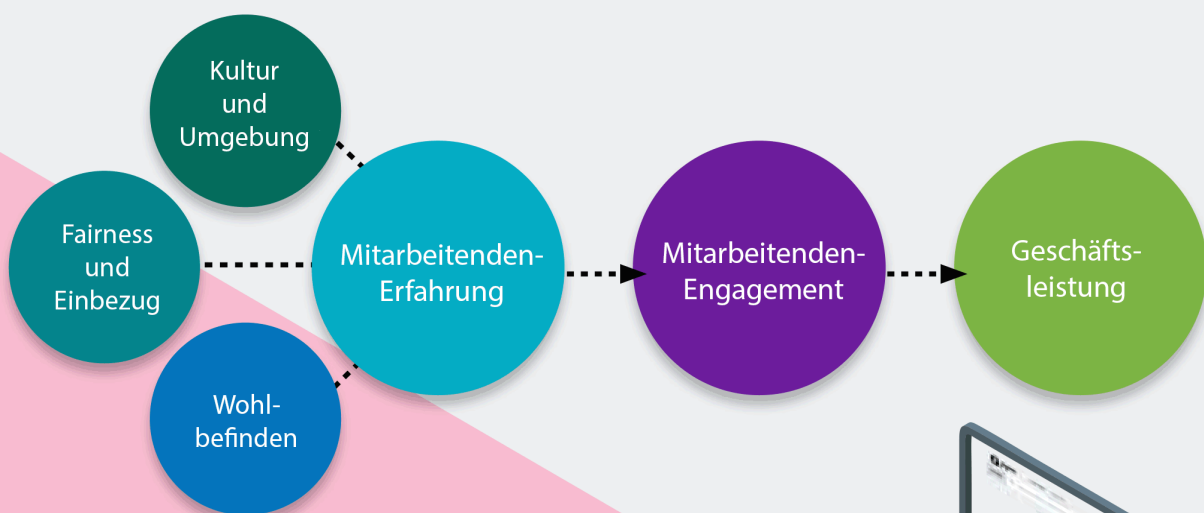


Mitarbeitenden-Erfahrung umfasst alles, was Mitarbeitende am Arbeitsplatz wahrnehmen, erleben und beobachten. **Mitarbeitenden-Engagement** ist die emotionale Beteiligung, welche Mitarbeitende gegenüber ihrer Arbeit empfinden.

Das OEEES-Modell

Die Verbindung zwischen Erfahrung und Engagement ist einfach: Das Ausmaß der emotionalen Beteiligung ist das Ergebnis aus der Gesamtheit an Erfahrungen am Arbeitsplatz. Für Unternehmen zahlt es sich folglich aus, Grundlagen und Bedingungen für positive Arbeitserfahrungen zu schaffen. Entsprechende Bestrebungen und Aktivitäten tragen zu zufriedeneren und produktiveren Teams bei. Damit wird auch die unternehmerische Leistung unterstützt.

Das Befragungsinstrument «Open Employee Experience Survey (OEEES)» unterteilt Mitarbeitenden-Erfahrung in drei bedeutsame Dimensionen: 1. Kultur und Umgebung, 2. Fairness und Einbezug, 3. Wohlbefinden.



Ausrichtung und Zielsetzung

Aussagekräftiges Mitarbeitenden-Feedback erfordert das Stellen der richtigen Fragen. Aber was, wenn das Stellen von Fragen die Ausgangslage verändert, die man untersuchen und verstehen möchte? Das nämlich genau passiert bei Personalbefragungen. Und es muss kein Problem sein. Tatsächlich ist es sogar eine große Chance, weil Fragen auf diese Weise selber zum Auslöser von erstrebenswerten Veränderungen werden können.

Ein Beispiel: Wer über Sicherheit am Arbeitsplatz befragt wird, denkt über Sicherheit und Gefahren am Arbeitsplatz nach. Diese Gedanken steigern das Bewusstsein für Gefahren, ihre Ursachen und Auslöser. Schnell einmal resultieren daraus auch Ideen und Ansätze zur Gefahrenprävention und Förderung von sicherem Verhalten. Fragen sollten also im Idealfall sowohl Rückmeldung zur Situation ermöglichen als auch Anregungen für wünschenswerte Maßnahmen und Veränderungen liefern.

Die zwei Stoßrichtungen der Fragen aus dem Open Employee Experience Survey



Ich kann dazu beitragen, wenn Entscheidungen getroffen werden.

In erster Linie wird das Ausmaß der Zustimmung mit einzelnen Aussagen erhoben. Die Aussagen beziehen sich dabei immer auf einen durch die Mitarbeitenden als wünschenswert erlebbaren Zustand. Solche Fragen können auf diese Weise der Erhebung der Zufriedenheit dienen, zugleich aber auch Entscheidungsträger, Vorgesetzte und Mitarbeitende selbst daran erinnern, was erwartet und angestrebt werden kann.

Was könnte mir helfen, meine Arbeit noch besser zu machen?

An zweiter Stelle können offene Fragen eine anschließende Diskussion eröffnen. Damit sollen erste Ansätze zur Verbesserung aufgegriffen und vertieft werden. Die Anschluss- und Vertiefungsfragen in diesem Bericht sind dabei lediglich als Beispiele gedacht: Sie sind so gestaltet, dass sie je zur Hälfte zu positivem Feedback ermuntern und zur anderen Hälfte konstruktive Kritik bestärken.



Wie dieser Bericht verwendet werden kann:

Der Bericht zum Open Employee Experience Survey zeigt auf, wie die drei zentralen Bereiche der Mitarbeitenden-Erfahrung (1. Kultur & Umgebung, 2. Fairness & Einbezug, 3. Wohlbefinden) beurteilt werden und wie das resultierende Engagement eingeschätzt wird. Der Bericht ist als Referenzleitfaden mit folgenden Zielsetzungen konzipiert:

1. Jeder der zentralen Aspekte der Mitarbeitenden-Erfahrung wird eingeführt und beschrieben.
2. Jeder der zentralen Aspekte wird durch die Antworten aus der zugrunde liegenden Befragung erschlossen.
3. Zu jedem der zentralen Aspekte werden zusätzliche Anschluss- und Vertiefungsfragen vorgeschlagen.
4. Vorgesetzte, Entscheidungsträger und Mitarbeitende erhalten Inputs und Anregungen für Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitenden-Erfahrungen.





Kultur & Umgebung



Kultur

Kultur bezieht sich auf Normen, Praktiken und Verhaltensweisen einer Arbeitsgemeinschaft. Sie vermittelt den Mitarbeitenden einen Sinn für den übergeordneten Geschäftszweck, Werte, Erwartungen und Zielsetzungen.

Umgebung

Umgebung ist die Kombination aus der Arbeitsplatzeinrichtung und den zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln, Technologien und Ausrüstungsgegenständen.

Kultur und Umgebung werden zusammengefasst, weil es sich in beiden Fällen um «Ressourcen» handelt, die zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben benötigt werden. In einer unterstützenden Kultur und Umgebung werden Teams und Mitarbeitende gestärkt. Fehlt eine solche, werden sie geschwächt und eingeschränkt.

Ressourcen

Ressourcen weisen je nach Kontext eine unterschiedliche Bedeutung auf:

Physisch

Physische Ressourcen beinhalten Arbeitsmittel, Werkzeuge, Technologien und Arbeitsplatzeinrichtungen. Sie ermöglichen es den Mitarbeitenden, ihre Aufgaben adäquat zu bewältigen, neue Wege zu erkunden und sich dabei sicher und unterstützt zu fühlen.



Arbeitsmittel



Technologie



Arbeitsplatzeinrichtung



Autonomie



Verantwortung



Erwartungen



Passung

Sozial und psychologisch

Diese Ressourcen sind gleichermaßen wichtig und entspringen der Arbeitskultur. Sie beinhalten Autonomie, Verantwortung, klare Rollenerwartungen und ein Verständnis dafür, wie die eigene Rolle zu den übergeordneten Organisationszielen in Übereinstimmung steht.



Umsetzungsimplicationen für Führungspersonal



Kultur und Umgebung verbessern

Flexibilität fördern

Schaffen Sie Freiräume, um neue Vorgehensweisen zur Zielerreichung zu erproben. Dies ermöglicht Innovation und Kreativität. Mitarbeitende, die sich verantwortlich für ihre Arbeitsergebnisse fühlen, unternehmen mehr Anstrengungen, um ihre Ziele zu erreichen.

Transparenz schaffen

Gewährleisten Sie, dass alle Mitarbeitenden Klarheit darüber erlangen, welches die Erwartungen an ihre Arbeitsleistung sind, wie die Arbeitsergebnisse gemessen werden und wie sie für gute Arbeitsergebnisse belohnt werden. Kommen Sie auf diese Informationen und Kriterien zurück, wenn Sie Leistungsbeurteilungen vornehmen.

Die Punkte verbinden

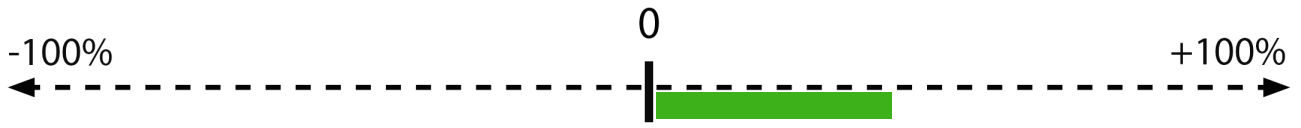
Zeigen Sie den Mitarbeitenden auf, wie ihre Arbeit zum Geschäftserfolg beiträgt, und fördern Sie das Verständnis für Zusammenhänge zwischen ihren Aufgaben und den übergeordneten Geschäftszwecken.

Ressourcen evaluieren

Schaffen Sie sichere und passende Arbeitsplatzbedingungen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Fähigkeiten voll und frei zu entfalten. Sorgen Sie dafür, dass Hindernisse, die unnötig Stress verursachen, abgebaut werden können. Wägen Sie den Mitteleinsatz für Technologie und Ausrüstung gegen die resultierend höhere Effektivität und Produktivität ab.



Ergebnis Kultur und Umgebung



Individueller Ergebniswert: 39%

Einschränkend

Bestärkend

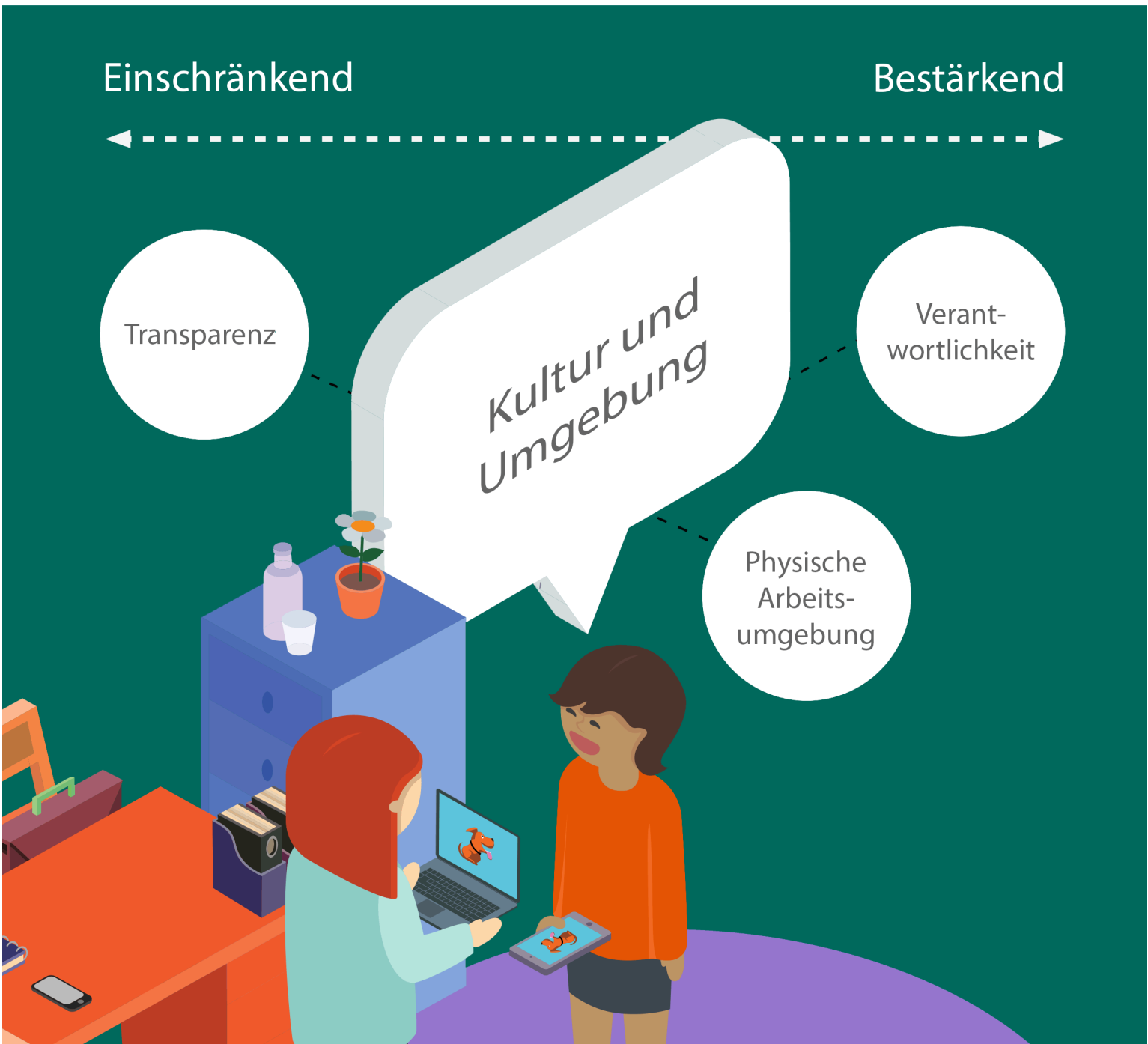


Transparenz

Verant-
wortlichkeit

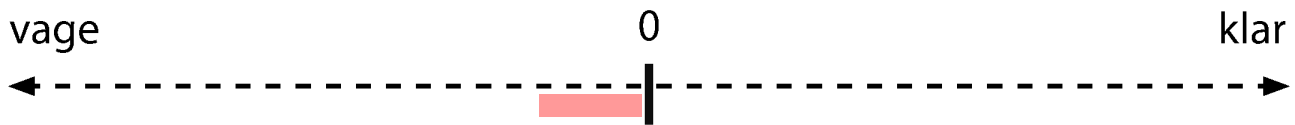
Kultur und
Umgebung

Physische
Arbeits-
umgebung



Ergebnis **Transparenz**

Wert: -17%



Mitarbeitende, welche die Bedeutung ihrer Arbeit als Beitrag zum Gesamtergebnis der Organisation/Unternehmung kennen und verstehen, fühlen sich in ihrem Arbeitseinsatz übergeordneten Zielen und Visionen der Organisation/Unternehmung stärker verbunden. Die Klarheit über Erwartungen an die eigenen Arbeitsleistungen sowie die Transparenz von Zusammenhängen zur Gesamtorganisation bilden die Grundlage für ein solches Verständnis.

Wie gut verstehen die Mitarbeitenden ihre Arbeit und was von ihnen erwartet wird?

Nr. 2

Ich verstehe, wie meine eigene Arbeit zum Geschäftserfolg beiträgt.

Nr. 14

Ich weiß, was von mir erwartet wird und was ich dafür tun muss.

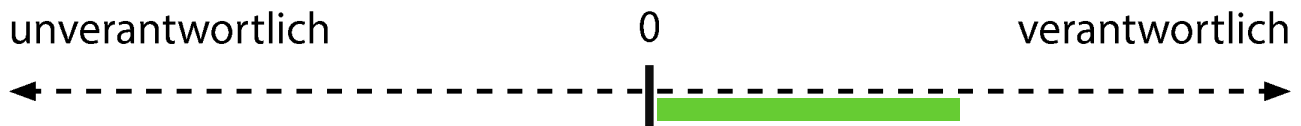
Anschluss - und Vertiefungsfragen

Wie trägt Ihre Arbeit zum Gesamtergebnis der Organisation/Unternehmung bei?
Wie könnten Ziele und Erwartungen klarer kommuniziert oder transparenter gemacht werden?



Ergebnis **Verantwortlichkeit**

Wert: 50%



Autonomie erhöht die Chance, neue Arbeitsanforderungen zu bewältigen und gesetzte Ziele auf bestmögliche Art und Weise zu erreichen. Wer Verantwortung für seine Arbeit übernehmen kann und die dafür erforderlichen Handlungs- und Entscheidungsspielräume erhält, wird seine Arbeitsziele mit mehr Ausdauer, Engagement und Kreativität verfolgen.

Wie verantwortlich fühlen sich die Mitarbeitenden für ihre Arbeitsergebnisse?

Nr. 6

Ich habe die Möglichkeit, meine Arbeit so zu verrichten, wie ich es am besten finde.

Nr. 18

Ich fühle mich für meine eigene Arbeitsleistung verantwortlich.

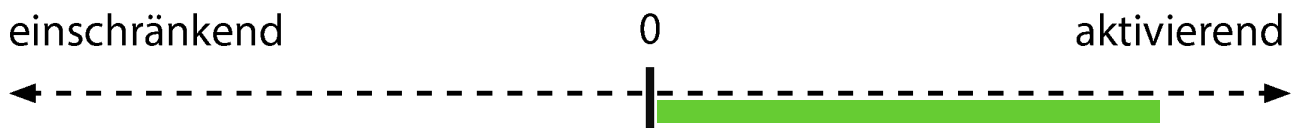
Anschluss - und Vertiefungsfragen

Wie können Sie Ihre eigenen Ideen und Ansätze einbringen?
Wie können Sie mehr Kontrolle über die Ergebnisse Ihrer Arbeit bekommen?



Ergebnis **Physische Arbeitsumgebung**

Wert: 83%



Der Arbeitsplatz sollte ein sicherer, angenehmer und gut eingerichteter Ort sein, welcher Kreativität und Innovation fördert und Ablenkungen sowie Belastungen reduziert. Die Gestaltung und Einrichtung des Arbeitsplatzes muss darauf ausgerichtet sein, eine effiziente Aufgabenerledigung zu unterstützen und zu erleichtern.

Wie beeinflusst die Umgebung und die Arbeitsplatzeinrichtung die Arbeit der Mitarbeitenden?

Nr. 10

Die Arbeitsumgebung ist so gestaltet, dass ich meine Arbeit gut ausüben kann.

Nr. 22

Ich habe die Instrumente und Ausrüstung, um meine Arbeit gut zu verrichten.

Anschluss - und Vertiefungsfragen

Welche Dinge in Ihrer Arbeitsumgebung helfen Ihnen am meisten, Ihre Arbeit gut zu verrichten?

Was könnte Ihnen helfen, Ihre Arbeit noch besser zu erledigen?





Fairness &

Einbezug



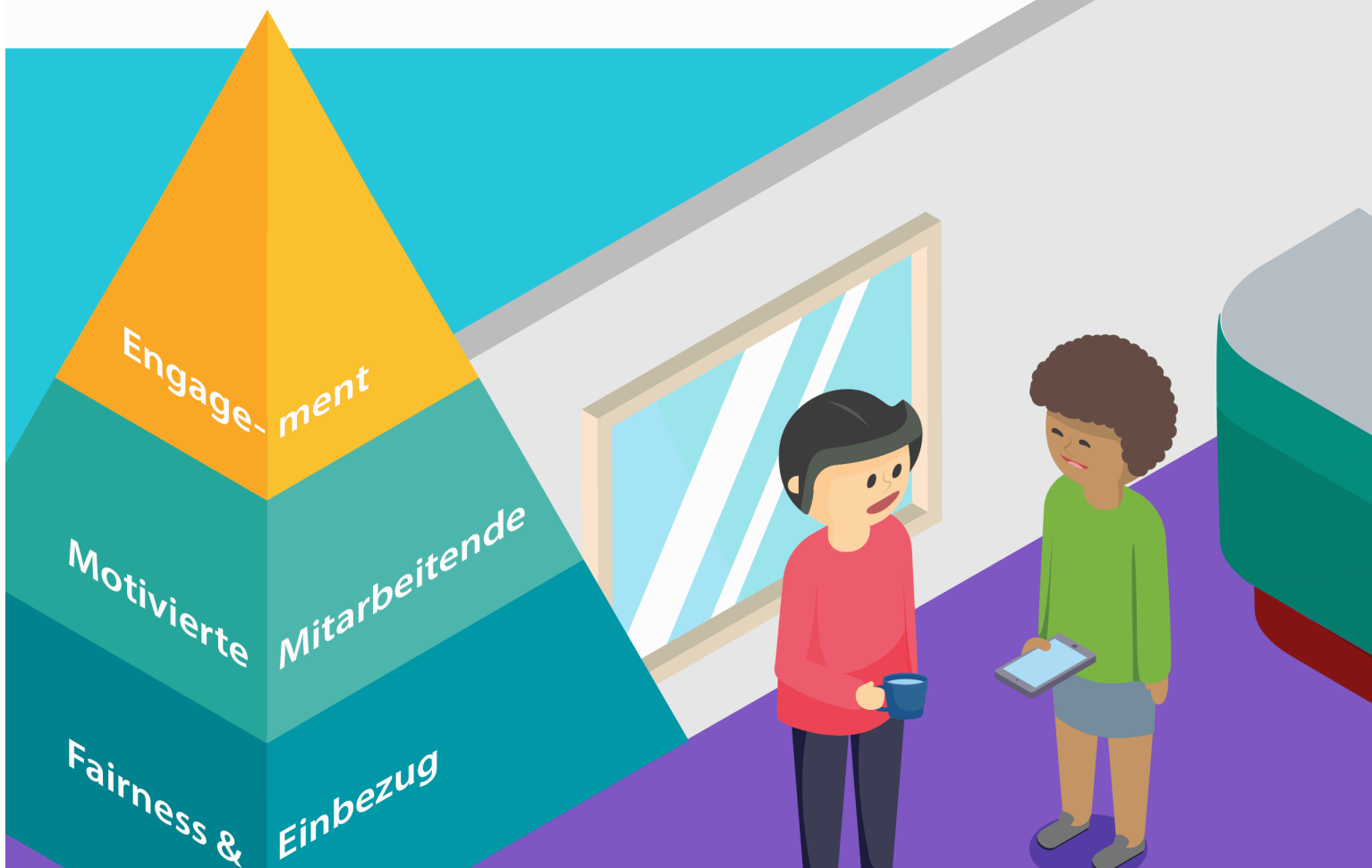
Fairness

Fairness - auch als «organisatorische Gerechtigkeit» bezeichnet - beschreibt das Ausmaß, in welchem Abläufe, Belohnungen und Interaktionen in der Arbeit von den Mitarbeitenden als ausgewogen und unparteiisch wahrgenommen werden.

Einbezug

Einbezug bezieht sich auf die Beurteilung, wie sehr sich Mitarbeitende in ihrer Arbeit eingebunden und in Bezug auf ihre Beiträge und Leistungen wertgeschätzt fühlen.

Fairness und Einbezug stehen in enger Beziehung zueinander. In der Arbeit vergleichen wir die Art und Weise, wie wir behandelt werden, mit den Erfahrungen anderer (in ähnlicher Position). Mitarbeitende, die sich unter Bezug auf diese Beobachtungen und Erlebnisse geschätzt, fair und respektvoll behandelt fühlen, setzen sich mit größerem Engagement für ihre Arbeit und die Organisation ein.



Umsetzungsimplicationen für Führungspersonal



Fairness und Einbezug verbessern

Bevorteilungen beseitigen

Schaffen Sie Bedingungen für Entscheidungsfindungs- und Belohnungsprozesse, die möglichst frei von Bevorzugungen und Parteilichkeiten stattfinden.

Support-Netzwerke bilden

Nominieren Sie Ansprechstellen/-personen, welche Mitarbeitende aufsuchen können, wenn sie sich ungerecht behandelt oder benachteiligt fühlen.

Zuhören

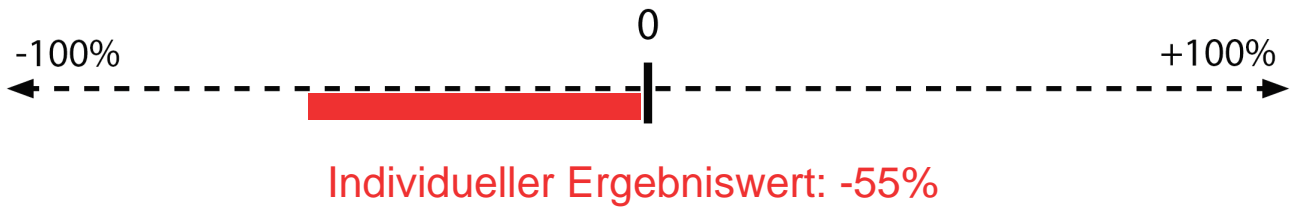
Ermutigen Sie die Mitarbeitenden, ihre Ansichten zu äußern und Beiträge zur Entscheidungsfindung einzubringen. Holen Sie sich verschiedene Meinungen ein und seien Sie offen für Kritik.

Zu den Mitarbeitenden sprechen

Berufen Sie regelmäßige Teamsitzungen zur Diskussion von Arbeitsfortschritten und Ergebnissen ein. Nutzen Sie die Gelegenheit zum Ausdruck von Wertschätzung und zur Anerkennung des Arbeitseinsatzes.

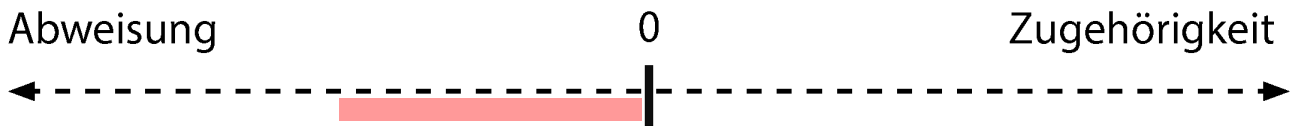


Ergebnis Fairness und Einbezug



Ergebnis Zugehörigkeit

Wert: -50%



Das Gefühl von Zugehörigkeit und Passung fördert unser Wohlbefinden, vermittelt Schutz und schafft Sinnhaftigkeit. Mitarbeitende, die sich in der Arbeit sicher und akzeptiert fühlen, teilen ihre Ideen und Meinungen innerhalb ihrer Teams freier. Dies wiederum lässt sie verstärkt an der Erarbeitung von Lösungen und Ergebnissen mitwirken.

Haben die Mitarbeitenden das Gefühl, zu ihren Teams und zur Organisation zu passen?

Nr. 3

Ich empfinde mich als Teil des Teams.

Nr. 15

Es fühlt sich in meiner Arbeit gut an, eigene Ideen und Meinungen zu teilen.

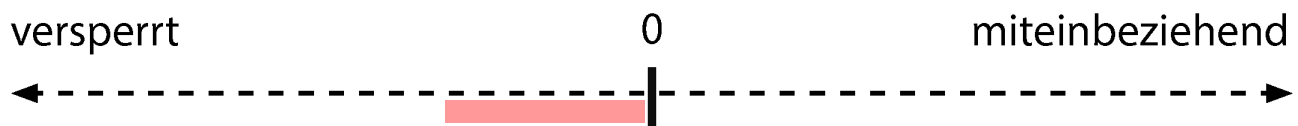
Anschluss - und Vertiefungsfragen

Was hilft Ihnen am meisten dabei, sich als Teil des Teams zu fühlen?
Wie könnten Ideen und Anregungen der Mitarbeitenden besser ausgetauscht und umgesetzt werden?



Ergebnis Einflussmöglichkeiten

Wert: -33%



Das Einbeziehen von Mitarbeitenden fördert ihre Kreativität, den Austausch von Ideen und die Mitwirkung in der Umsetzung. Wer in Entscheidungsfindungsprozesse einbezogen wird, erlebt sich als wichtiger Teil des Teams. Entwicklungsmöglichkeiten erhöhen die Arbeitszufriedenheit und helfen uns dabei, den Arbeitsanforderungen zu begegnen und diese zu bewältigen.

Sehen die Mitarbeitenden ausreichend Möglichkeiten zur Entwicklung und Einflussnahme?

Nr. 7

Ich kann dazu beitragen, wie Entscheidungen getroffen werden.

Nr. 19

Ich habe die Möglichkeit, mich zu entwickeln und dazuzulernen.

Anschluss - und Vertiefungsfragen

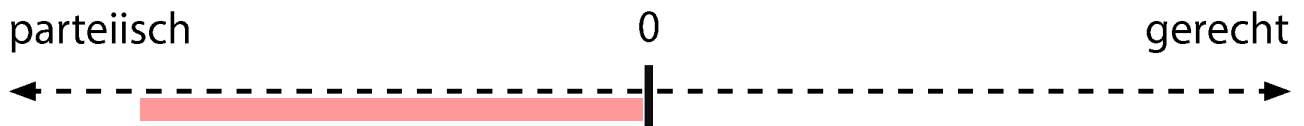
Auf welche Weise werden Sie in Entscheidungsprozesse einbezogen?

Wie könnten die Mitarbeitenden besser darin unterstützt werden, zu lernen und Kompetenzen weiterzuentwickeln?



Ergebnis Fairness

Wert: -83%



Die Wahrnehmung von Fairness ist entscheidend für das Gefühl der Verbundenheit mit dem eigenen Team und der Gesamtorganisation. Wer sich ungerecht behandelt sieht, fühlt sich übergeordneten und gemeinsamen Zielen in geringerem Ausmaß verpflichtet. Die Einsatzbereitschaft wird beschädigt und Gleichgültigkeit nimmt zu.

Wie erleben die Mitarbeitenden, wie sie behandelt und honoriert werden?

Nr. 11

Verglichen mit meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen erhalte ich angemessene Anerkennung für meine Arbeit.

Nr. 23

In meiner Arbeit werde ich mit Respekt behandelt.

Anschluss - und Vertiefungsfragen

Wie wird besonders gute Arbeit hervorgehoben und gewürdigt?
Wie könnte gegenseitig mehr Respekt und Anerkennung ausgedrückt werden?

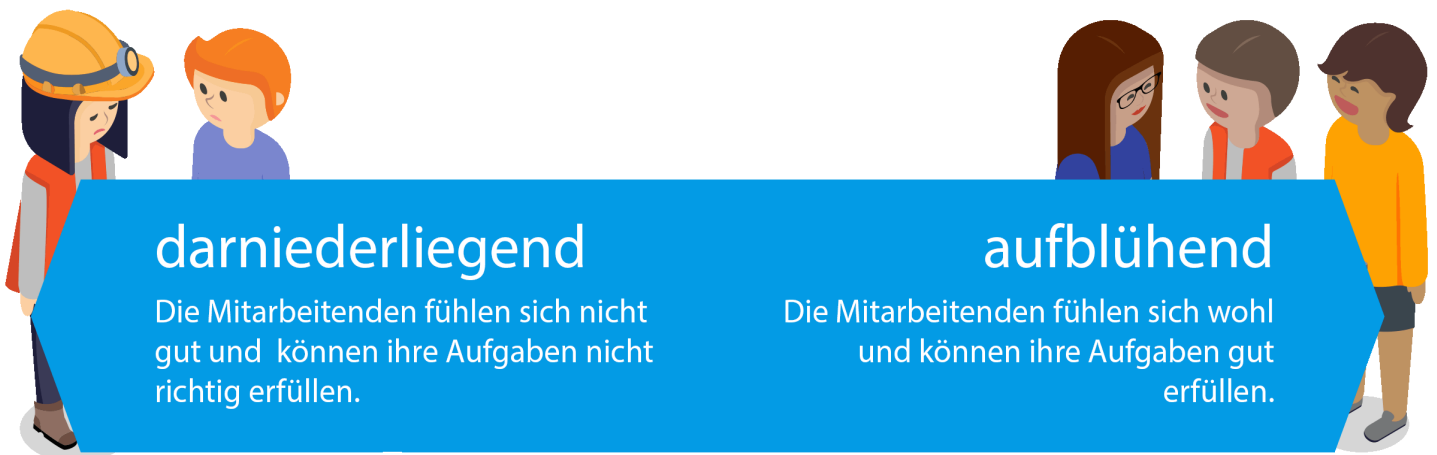




Wohlbefinden



Das **psychische Wohlbefinden** der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz hat großen Einfluss darauf, wie die verfügbaren Ressourcen zur Bewältigung von Herausforderungen in der Arbeit eingesetzt werden. Gestützt wird das psychische Wohlbefinden durch innerbetrieblichen **Support, Einfluss auf die anfallende Arbeitslast** und das Gefühl von **Sicherheit und Schutz**.



Bereits im Rahmen der Beschreibung und Rückmeldung zur Dimension «Kultur und Umgebung» wurde die Bedeutung von physischen, sozialen und psychologischen Ressourcen betont. Ressourcen bilden die Grundlage für die Bewältigung von Arbeitsaufgaben. Wie sehr sie genutzt werden können, wird jedoch auch durch das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden beeinflusst: Das Wohlbefinden ist entscheidend dafür, wie sehr das **Ausbalancieren zwischen verfügbaren Ressourcen und Anforderungen** gelingen kann.

Erfahren Mitarbeitende am Arbeitsplatz z.B. ausreichend Unterstützung durch Vorgesetzte, Teams oder betriebliche Institutionen, können sie größeren Herausforderungen gestärkt und befreit begegnen. Ein Ausgleich zwischen Anforderungen und Voraussetzungen wird auch durch die Möglichkeit gefördert, die Arbeitsbelastung selber regulieren und sich mit einem Gefühl der Sicherheit einbringen zu können.



Umsetzungsimplicationen für Führungspersonal

Wohlbefinden verbessern

Unterstützen

Stellen Sie unterstützende Ressourcen zur Verfügung. Gewährleisten Sie, dass die Mitarbeitenden wissen, wohin sie sich wenden können, wenn sie Hilfe benötigen.

Nachfragen

Erkundigen Sie sich regelmäßig nach dem Befinden der Mitarbeitenden: Wie gross sind die Belastungen? Gelingt der Ausgleich? Fühlen sich die Mitarbeitenden sicher und geschützt in ihrer Funktion und Rolle?

Gesundheit fördern

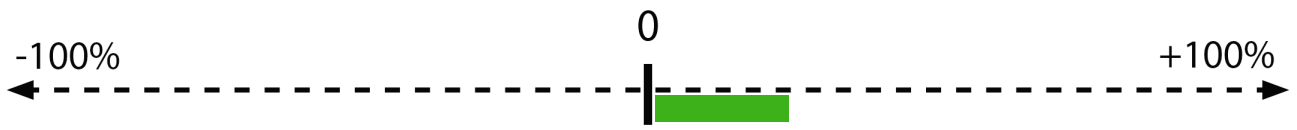
Fördern Sie gesundheitsbewusstes Verhalten: Gewähren Sie ausreichend Bewegung, gesunde Snacks und Getränke. Erfordern Sie keine Bereitschaft und Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitszeit.

Feedback geben

Geben Sie regelmäßig Feedback zum Arbeits-einsatz und zu den Arbeitsergebnissen. Drücken Sie Wertschätzung aus und sorgen Sie dafür, dass die Mitarbeitenden ihrer Funktion entsprechende Beiträge leisten können.



Ergebnis Wohlbefinden

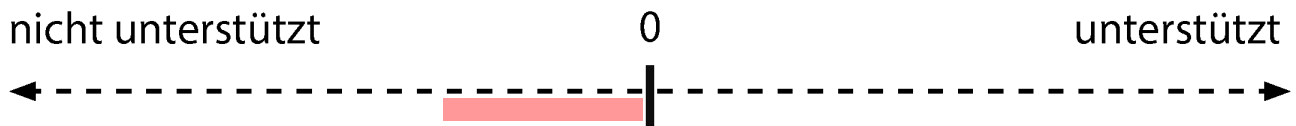


Individueller Ergebniswert: 22%



Ergebnis Unterstützung

Wert: -33%



Unterstützung seitens Vorgesetzten und Team hilft, die Arbeitsanforderungen zu bewältigen und die Arbeitsziele zu erreichen. Unterstützung aktiviert auch persönliche Entwicklung und Wachstum.

Fühlen sich die Mitarbeitenden in der Arbeit unterstützt?

Nr. 4

In meiner Arbeit wird für mein Wohlbefinden gesorgt.

Nr. 16

Ich weiß, wo ich in der Arbeit Unterstützung bekomme, wenn ich sie brauche.

Anschluss - und Vertiefungsfragen

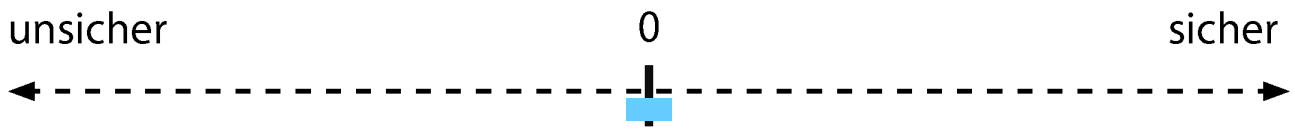
Wie genau wird füreinander gesorgt?

Wie könnte man sich besser gegenseitig unterstützen?



Ergebnis Sicherheit

Wert: 0%



Wer sich am Arbeitsplatz sicher und geschützt fühlt, wird darin bestärkt, die Herausforderungen der Arbeit zu bewältigen und die Arbeitsziele zu erreichen. Unsicherheit hingegen macht anfällig für Stress, Ängste, Erschöpfung und Burnout.

Wie sicher fühlen sich die Mitarbeitenden in ihrer Arbeit?

Nr. 8

Ich schaue in meiner Arbeit zuversichtlich in die Zukunft.

Nr. 20

Ich fühle mich in meiner Arbeit sicher und geschützt.

Anschluss - und Vertiefungsfragen

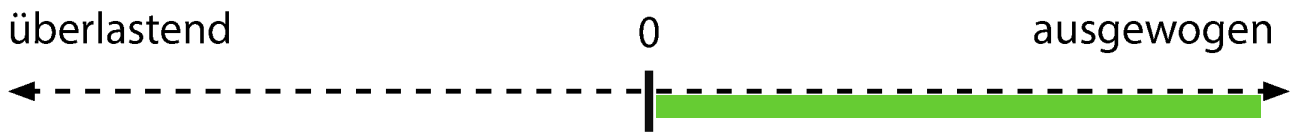
Welche Gedanken machen Sie sich über Ihre Zukunft in dieser Arbeit?

Wie kann die Arbeit sicherer gemacht werden?



Ergebnis Arbeitsbelastung

Wert: 100%



Stehen die Arbeitsbelastungen und andere Aspekte des Lebens in einem guten Verhältnis, so gelingt es leichter, der Arbeit mit Freude zu begegnen und sie mit Vergnügen zu erledigen. Ein Ungleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben hingegen verursacht Stress, Erschöpfung und Krankheit.

Empfinden die Mitarbeitenden die Arbeitsbelastung als tragbar und ausgewogen?

Nr. 12

Ich bin zufrieden mit der Ausgewogenheit zwischen Arbeitstätigkeit und anderen Aspekten meines Lebens.

Nr. 24

Meine Arbeitsbelastung ist angemessen und bewältigbar.

Anschluss - und Vertiefungsfragen

Was hilft, die Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu halten?
Wie könnten Sie besser darin unterstützt werden, Ihre Arbeitsbelastung selber zu managen?

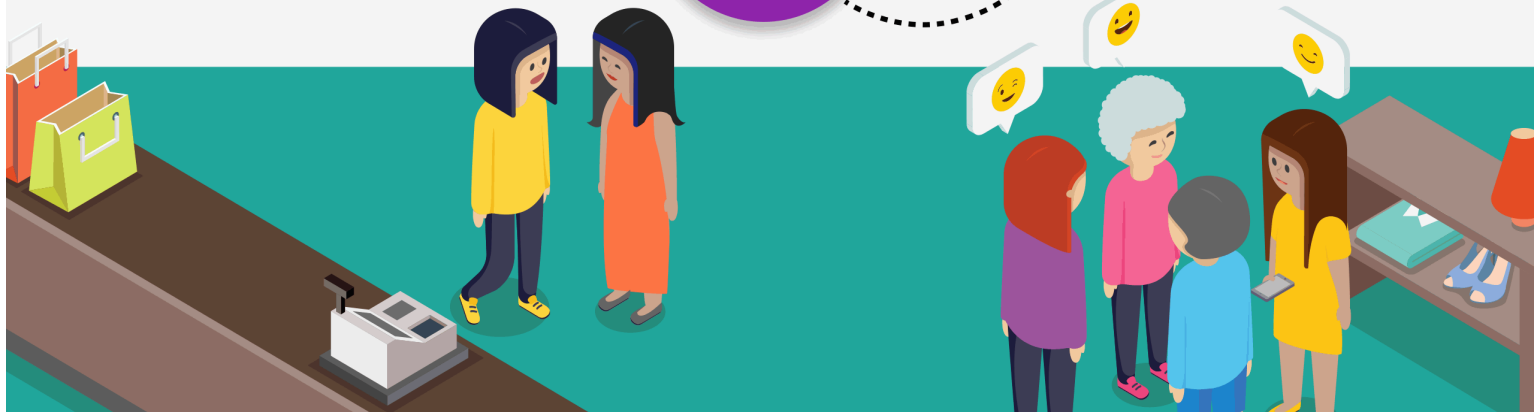




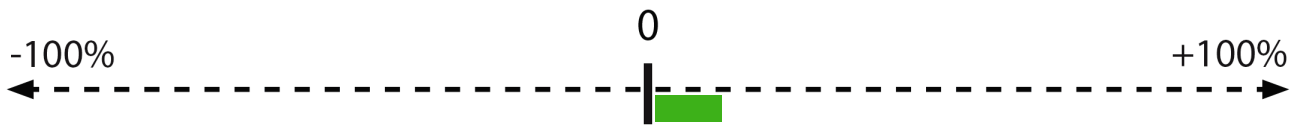
Engagement

Das Engagement der Mitarbeitenden entspricht dem Maß der emotionalen Beteiligung der Mitarbeitenden an ihrer Arbeit und den Arbeitszielen. Engagierte Mitarbeitende interessieren sich für ihre Arbeit, die Organisation und den Unternehmenserfolg. Sie sind bereit, die Ziele der Organisation zu übernehmen, dauerhaft zu verfolgen und die unternehmerische Leistung zu verbessern.

Engagierte Mitarbeitende bringen die Unternehmensleistung voran



Ergebnis Engagement

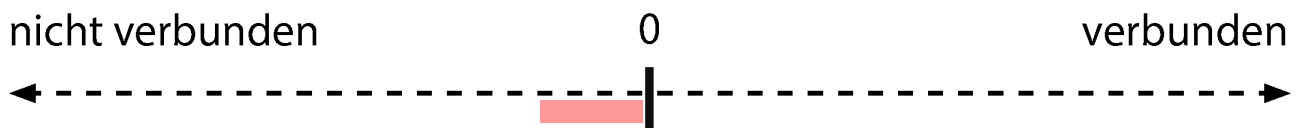


Individueller Ergebniswert: 11%



Ergebnis **Verbundenheit**

Wert: -17%



Wie sehr sind die Mitarbeitenden ihrer Arbeit innerlich verbunden?

Nr. 1

Ich bin stolz auf meine Arbeit.

Nr. 13

Meine Arbeit inspiriert mich.

Anschluss - und Vertiefungsfragen

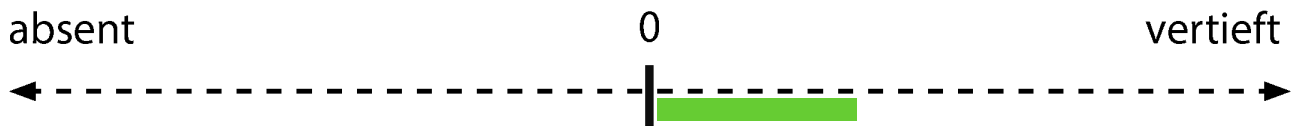
Was macht Sie am meisten stolz auf Ihre Arbeit?

Was finden Sie an Ihrer Arbeit inspirierend?



Ergebnis Vertiefung

Wert: 33%



Wie sehr gelingt den Mitarbeitenden die Vertiefung in ihre Arbeit?

Nr. 5

Ich bin glücklich, wenn ich produktiv arbeite.

Nr. 17

Die Zeit vergeht schnell, wenn ich arbeite.

Anschluss - und Vertiefungsfragen

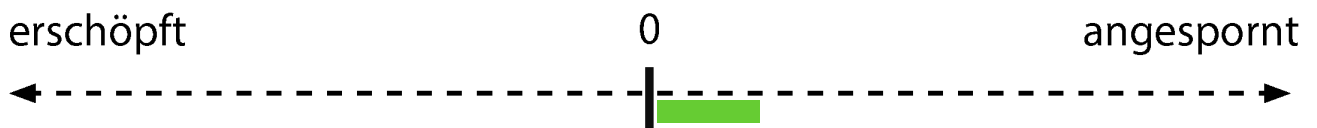
Was gefällt Ihnen am besten in Ihrer Arbeit?

Welche Teile Ihrer Arbeit interessieren Sie am meisten?



Ergebnis Antrieb

Wert: 17%



Wie sehr fühlen sich die Mitarbeitenden durch ihre Arbeit angespornt?

Nr. 9

Ich fühle mich in der Arbeit voller Tatendrang.

Nr. 21

Ich bleibe tatkräftig, auch wenn meine Arbeit schwierig wird.

Anschluss - und Vertiefungsfragen

Was beeinflusst Ihren Energie-Level in der Arbeit?
Was treibt Sie an, in Ihrer Arbeit voranzukommen?





Open Source

Der Open Employee Experience Survey (OEES) entstammt dem «Employee Experience Genome Project» von Joyous Labs auf Grundlage umfassender Sichtung von Forschungsliteratur und Studienergebnissen aus den Bereichen Mitarbeiterzufriedenheit, organisationales Commitment und Personalführung.

Das «Employee Experience Genome Project» ist als Open Source Projekt unter der Creative Commons Lizenz CC0 (Creative Commons Zero v1.0 Universal) zugänglich. Das Fragebogeninstrument kann demnach frei genutzt, modifiziert, übersetzt und weiterverarbeitet werden. Daraus ergibt sich, dass auch die deutschsprachige Adaption als Umsetzung auf der Opentest-Plattform unter derselben Lizenz steht: Das Werk darf gemäß Creative Commons Lizenz CC0 entsprechend für kommerzielle und nicht-kommerzielle Zwecke unter derselben Lizenz kopiert, angepasst, weiterentwickelt, verbreitet und eingesetzt werden. Eine Angabe zur ursprünglichen Herkunft des Werks wird im Zusammenhang mit jeglicher Publikation unter Verweis auf das «Employee Experience Genome Project» (<https://github.com/joyouslabs>) erbeten.

