



Schweizer Human-Relations-Barometer Frühlingsnewsletter 2019

Alles hat zwei Seiten

Bei Frederick Herzberg besteht die Arbeitszufriedenheit aus zwei Faktoren: Motivatoren führen zu Zufriedenheit, fehlende Hygienefaktoren zu Unzufriedenheit. Sein Aufsatz gehört zu denjenigen, die in der Harvard Business Review am häufigsten zitiert wurden. Alles hat zwei Seiten: Kontext und Kontent, Preise und Werte, Messen und Ermessen. Das gilt auch für Arbeitsbeziehungen. Menschen engagieren sich, aber sie sind auch zynisch, sie unterscheiden, und sie diskriminieren.

Übersicht

Vorwort.....	1
Zynisches Verhalten bei organisationalen Re- strukturierungen.....	2
Die Rolle des Interaktionsklimas bei wahr- genommener Diskriminierung.....	5
Literatur.....	7
News.....	8

Vorwort

Zynisches Verhalten beschreibt kritische Bewertungen von Zielen, Handlungen und Werten des Arbeitgebers. Sie sind riskant für das Image, sie untergraben die Moral und sie sind schlecht für das Klima. Bei Restrukturierungen, wo es darum geht, die Reihen wieder zu schliessen, ist Zynismus besonders kontraproduktiv. Der erste Beitrag zeigt, wie stark Restrukturierungsmassnahmen zynisches Verhalten von Beschäftigten beeinflussen und welche Möglichkeiten Unternehmen haben, einem solchen Verhalten zuvor zu kommen. Dabei zeigt sich, dass weniger die Restrukturierung Auslöser ist von zynischem Verhalten, sondern mangelnde Transparenz, Kommunikation und Teilhabe an Veränderungsprozessen.

Der zweite Beitrag behandelt das Thema Diskriminierung. Dabei geht es darum, dass bestimmte Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder aufgrund eines Persönlichkeitsmerkmals unfair behandelt, benachteiligt und herabgewürdigt werden. Auch dies ist schlecht für das Klima, es untergräbt die Moral und es bedroht das Image. Werden ausländische

Der Schweizer HR-Barometer wird finanziert vom Schweizerischen Nationalfonds:



FONDS NATIONAL SUISSE
SCHWEIZERISCHER NATIONALFONDS
FONDO NAZIONALE SVIZZERO
SWISS NATIONAL SCIENCE FOUNDATION

Beschäftigte stärker diskriminiert? Welche Rolle spielt das Integrationsklima in einem Unternehmen und was gehört dazu?

Der Schweizer HR-Barometer ist ein Kooperationsprojekt der ETH Zürich und der Universitäten Luzern und Zürich. Das Projekt wird vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert und erfasst seit dem Jahr 2006, wie Beschäftigte in der Schweiz ihre Arbeitssituation erleben. Mittels einer repräsentativen, regelmässig durchgeführten und differenzierten Befragung von Beschäftigten in der Schweiz werden organisationspsychologische Grundlagen zur Personalpolitik ermittelt. Arbeitsbedingungen in allen Aspekten – auch mit Zynismus und Diskriminierung – bestimmen mit, wie wir uns im Unternehmen fühlen und wie Arbeitsorganisationen und -kulturen bereichernd sind oder nicht. Wir freuen uns, wenn wir mit diesem Newsletter einen Beitrag dazu leisten können.

Gudela Grote & Bruno Staffelbach, Herausgebende

Zynisches Verhalten bei organisationalen Restrukturierungen: Was können Arbeitgeber tun?

Immer wieder werden Beschäftigte am Arbeitsplatz mit organisationalen Entscheidungen konfrontiert, die sie nicht nachvollziehen können. Wird beispielsweise in einem Unternehmen eine Umstrukturierung angekündigt, so reagieren Beschäftigte zum Teil mit Unverständnis und machen ironische Bemerkungen. Diese negativen Bemerkungen, die aus der kritischen Bewertung der Motive, Handlungen und Werte des Arbeitgebers entstehen, werden als zynisches Verhalten gegenüber der Organisation bezeichnet (Bedeian, 2007). Sich zynisch verhaltende Beschäftigte können eine Gefahr für die Reputation eines Unternehmens darstellen und weisen eine geringere Arbeitsleistung und ein geringeres Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen auf (Chiaburu, Pen, Oh, Banks & Lomeli, 2013). Die aktuelle Forschung geht davon aus, dass Restrukturierungsmassnahmen in Unternehmen zu den Hauptursachen für zynisches Verhalten zählen, weil dadurch Beschäftigte wichtige psychologische Vertragsinhalte wie ihre Arbeitsplatzsicherheit und die eigene berufliche Laufbahnentwicklung gefährdet sehen (Andersson, 1996; Andersson & Bateman, 1997; Chiaburu et al., 2013; Reichers, Wanous & Austin, 1997). Das Ziel des vorliegen-

den Beitrags ist, aufzuzeigen, wie stark zynisches Verhalten von Beschäftigten durch organisationale Restrukturierungsmassnahmen beeinflusst wird und welche Möglichkeiten Arbeitgeber haben, diesem Verhalten entgegenzuwirken.

Zynisches Verhalten und organisationale Restrukturierungen

Im Schweizer HR-Barometer 2016 haben knapp 1500 Beschäftigte Angaben zu ihrem zynischen Verhalten und organisationalen Veränderungen in ihrem Unternehmen gemacht. Davon gaben 21% an, dass ihr Arbeitgeber eine Restrukturierung innert der letzten zwölf Monate durchgeführt hat. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, ist das durchschnittliche zynische Verhalten bei diesen Beschäftigten auffallend höher im Vergleich zu nicht betroffenen Arbeitnehmenden. Die durchschnittliche Ausprägung von zynischem Verhalten ist statistisch signifikant und um etwa 10% höher.

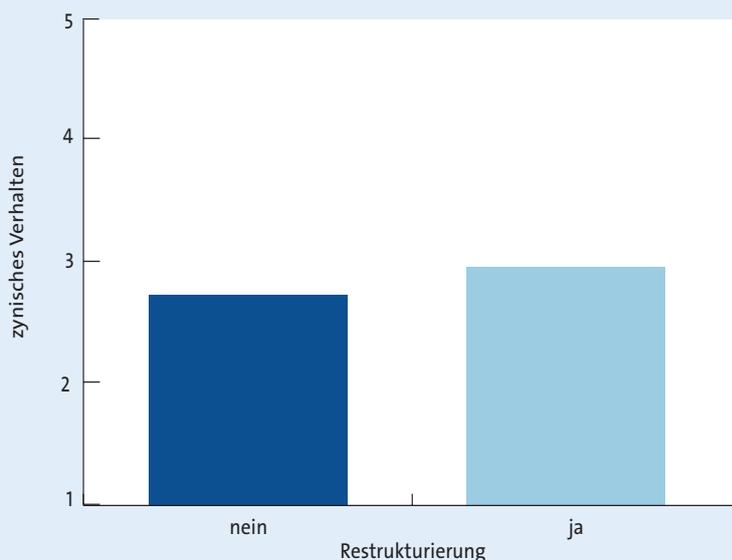
Durch Zynismus und mangelnde Veränderungsbegehrtheit wird der Erfolg eines Restrukturierungsprozesses gefährdet, wodurch sich Beschäftigte wiederum bestätigt fühlen und noch zynischer werden können (Reichers et al., 1997). Deshalb ist es für Arbeitgeber wichtig zu wissen, welche Massnahmen sie während organisationaler Restrukturierungsprozesse ergreifen können, um zynisches Verhalten und dessen negative Folgen zu vermeiden.

Was können Arbeitgeber tun, um zynischem Verhalten bei Restrukturierungen entgegenzuwirken?

Mögliche Ursachen für den stärker ausgeprägten Zynismus bei Restrukturierungen können nach Reichers et al. (1997) mangelnde Kommunikation und Teilhabe am Veränderungsprozess sein. Wenn Beschäftigte nicht gut über die geplanten Massnahmen informiert werden oder kein Mitspracherecht haben, herrscht unter den Beschäftigten Unwissen, was häufig in Angst um die Jobsicherheit und letztlich in Ablehnung von Umgestaltungsmassnahmen endet (Landy & Conte, 2007; Peus, Frey, Gerkhardt, Fischer & Traut-Mattausch, 2009). Eine regelmässige Leistungsbeurteilung, die durch klare Zielvereinbarungen Transparenz schafft und Beschäftigten als Orientierung für die eigenen Leistung dient, ebenso wie die aktive Einbindung von Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse, könnten deshalb mögliche Gegenmassnahmen darstellen. Im Folgenden wird untersucht, ob sich Unterschiede im zynischen Verhalten in Bezug auf Leistungsbeurteilung und Partizipation zeigen.

Abbildung 1

Zynisches Verhalten und organisationale Restrukturierung

**Leistungsbeurteilung**

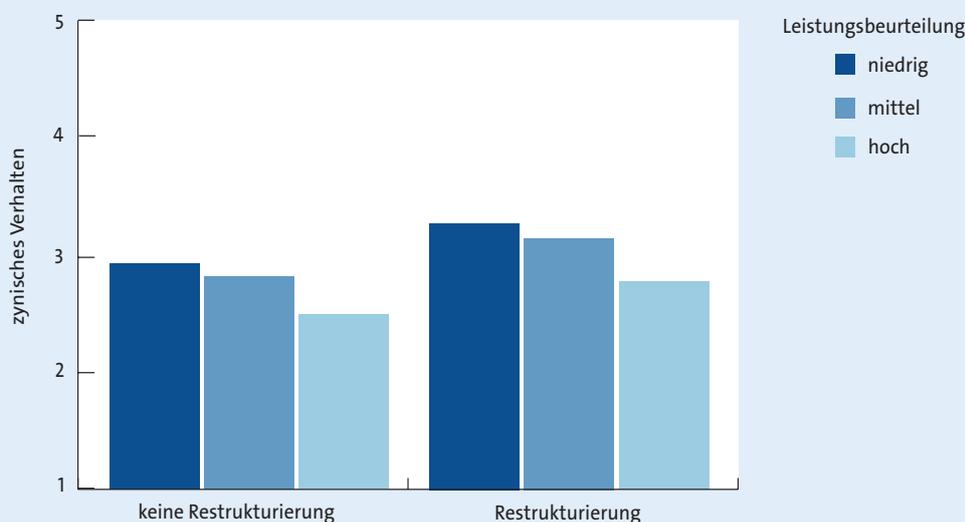
Für die Analyse wurden die Arbeitnehmenden in drei Gruppen eingeteilt: gering, mittel und hoch. In der Gruppe «gering» berichten die Beschäftigten, dass in ihrem Unternehmen keine, oder nur sehr unregelmässig Leistungsbeurteilungen stattfinden. In der Gruppe «mittel» geben Beschäftigte an, dass nur teilweise regelmässige Gespräche zur Leistungsbeurteilung stattfinden. Beschäftigte in der dritten Gruppe («hoch») sagen klar, dass in regelmässigen Zeitabständen eindeutige Ziele vereinbart werden und dass sie regelmässig Feedback zu ihrer Leistung bekommen. Das zynische Verhalten dieser drei Gruppen wurde anschliessend zwischen Beschäftigten, die von Restrukturierungsma-

snahmen betroffen sind, und solchen, die nicht betroffen sind, verglichen (siehe Abbildung 2).

Insgesamt ist zu beobachten, dass Beschäftigte bei einer besser etablierten Leistungsbeurteilung abnehmend zynisches Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber an den Tag legen. Dieser Befund gilt unabhängig davon, ob Beschäftigte eine Restrukturierung innerhalb des letzten Jahres erlebt haben oder nicht. Zudem zeigt sich, dass zynisches Verhalten von Beschäftigten bei einer gut etablierten Leistungsbeurteilung während einer Restrukturierung sogar niedriger ist als das von Beschäftigten, die nicht von Restrukturierungen betroffen sind und nur wenig Leistungsbeurteilung bekommen. Es scheint, dass eine klare Zieldefinition und das ge-

Abbildung 2

Einfluss von Leistungsbeurteilung auf zynisches Verhalten bei organisationalen Restrukturierungen



meinsame Plänen von Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen eines Leistungsbeurteilungsgesprächs mit der Führungsperson von grossem Nutzen sind, um realistische Erwartungen zu schaffen. Eine klare Kommunikation in Bezug auf die eigene Leistung kann so Missverständnisse vorbeugen und Beschäftigte bekommen die Möglichkeit, ihre Sicht der Dinge zu schildern.

Partizipation

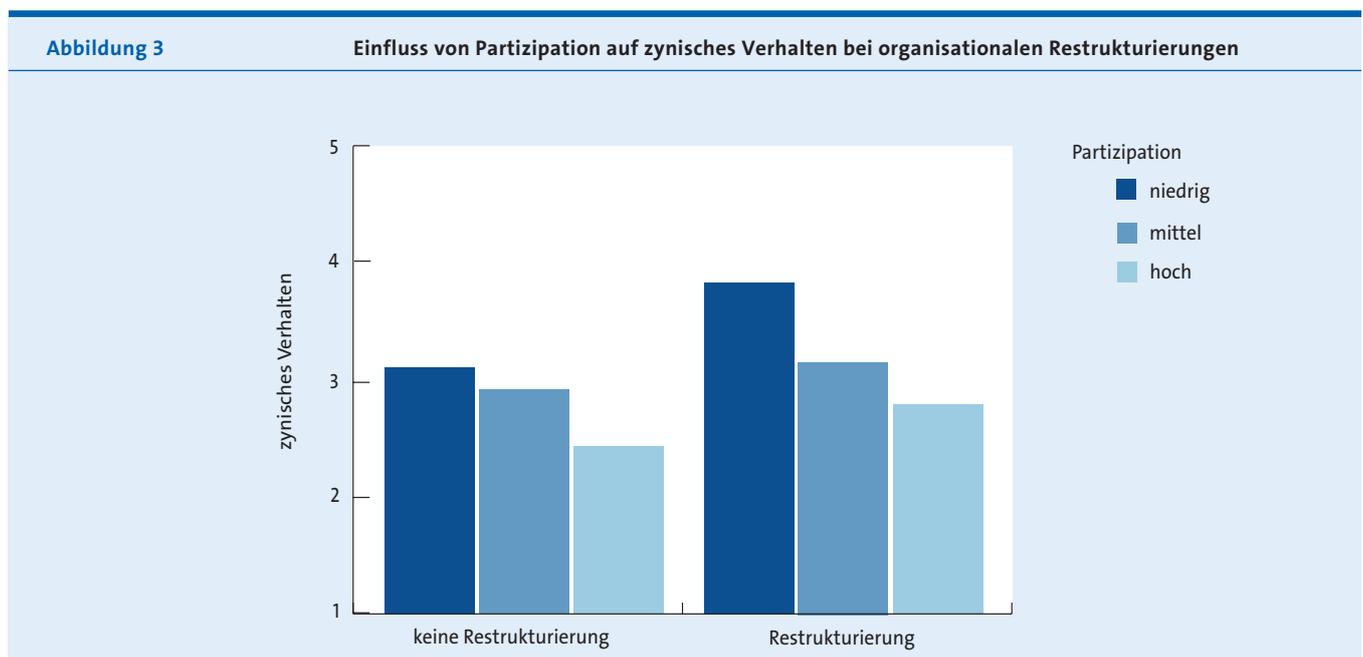
Durch eine partizipative Arbeitsgestaltung können Arbeitgeber zynischem Verhalten ebenfalls entgegenwirken (siehe Abbildung 3). Werden Beschäftigte direkt in Entscheidungsprozesse involviert, zeigen sie weniger Zynismus am Arbeitsplatz. Besonders zynisch verhalten sich Beschäftigte, die nur geringe Mitspracherechte im Unternehmen haben und eine Restrukturierung im Unternehmen erleben. Ist die Partizipation von Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse hingegen hoch, ist das durchschnittliche zynische Verhalten sogar geringer als bei Beschäftigten, die nicht von Restrukturierungen betroffen sind und keine Möglichkeit zur Partizipation haben. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Integration von Mitarbeitenden in verschiedene Entscheidungsprozesse am Arbeitsplatz einen wesentlichen Einfluss auf ihr zynisches Verhalten gegenüber dem Unternehmen hat und besonders wichtig während organisationalen Veränderungen ist. Möglicherweise verstehen Beschäftigte dadurch besser unternehmerische Entscheidungen. Die damit einhergehende grössere Transparenz kann ausserdem dazu beitragen, dass Barrieren und Ängste abgebaut werden.

Schlussfolgerungen

Zynisches Verhalten der Mitarbeitenden kann Unternehmen sowohl intern als auch extern Schaden zufügen. Intern kann Zynismus zu Unruhe in der Belegschaft führen und zur Nachahmung anstiften. Ausserdem sind die Arbeitsleistung und Zufriedenheit geringer bei zynischen Beschäftigten. Extern können zynische Bemerkungen vor Kunden und Kundinnen der Reputation des Unternehmens schaden. Die Ergebnisse des Beitrags zeigen, dass das zynische Verhalten von Beschäftigten grundsätzlich deutlich höher ist, wenn sie eine Restrukturierung erleben. Da Unternehmen häufig strukturelle Veränderungen durchführen, ist es für Arbeitgeber wichtig, dem zynischen Verhalten der Mitarbeitenden entgegenzuwirken. Die Befunde zeigen, dass eine regelmässige Leistungsbeurteilung und Partizipation der Beschäftigten dabei helfen können, zynisches Verhalten zu reduzieren. Werden Mitarbeitende in Entscheidungen miteingebunden und erhalten kontinuierliches Feedback, zeigen sie weniger Zynismus gegenüber ihrem Unternehmen. Diese Resultate weisen darauf hin, dass weniger die Restrukturierungen an sich der Auslöser von zynischem Verhalten sind, sondern mangelnde Transparenz, Kommunikation und Teilhabe an Veränderungsprozessen.

Julian Pfrombeck

Quelle: Feierabend, A. & Pfrombeck, J. (2018). Zynismus am Arbeitsplatz: Ergebnisse des Schweizer HR-Barometers 2016. In S. Bernhard (Ed.), *Das Buch für die Schweizer Personalpraxis* (12-24), Zürich: WEKA Business Media AG.



Die Rolle des Integrationsklimas bei wahrgenommener Diskriminierung – ein Vergleich zwischen ausländischen und Schweizer Beschäftigten

Von Diskriminierung im Arbeitsumfeld wird gesprochen, wenn Menschen bei der Arbeit aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder aufgrund eines Persönlichkeitsmerkmals unangemessen oder unfair behandelt werden (James, Lovato & Cropanzano, 1994). Durch das anhaltende Phänomen der globalen Migration und einer dadurch immer grösser werdenden Heterogenität der Belegschaft werden Unternehmen vermehrt mit dem Thema der Diskriminierung aufgrund von Nationalität, Herkunft und Glaube konfrontiert.

Studien zeigen, dass sich Beschäftigte mit einem Migrationshintergrund infolge ihres ausländisch klingenden Namens (Booth, Leigh & Varganova, 2012) oder ihrem Akzent (Loosemore & Chau, 2002) beispielsweise bei der Rekrutierung, der Entlohnung oder der Entwicklung benachteiligt fühlen. Gleichzeitig ist man sich in der entsprechenden Forschungsliteratur einig, dass Diskriminierung von Individuen aufgrund von Herkunft, Nationalität oder Glaube nicht nur negative Auswirkungen auf die Person selbst, sondern auch auf den Arbeitgeber haben kann. Insofern stellt sich für Arbeitgeber die Frage, wie diesem Problem entgegengewirkt werden kann.

Die Resultate der letztjährigen Ausgabe des HR-Barometers (Grote & Staffelbach, 2018) haben die Bedeutung des Integrationsklimas im Zusammenhang mit der Integration und Diskriminierung von ausländi-

schen Beschäftigten gezeigt. Für diesen Beitrag wurde deshalb untersucht, ob das Integrationsklima im Unternehmen der erhöhten wahrgenommenen Diskriminierung von ausländischen Beschäftigten im Vergleich zu Schweizer Beschäftigten entgegenwirken kann (siehe Abbildung 4).

Stichprobe und Methode

Die Stichprobe für die Analyse umfasst 3011 in der Schweiz wohnhafte Arbeitnehmende, die mindestens eine 40%-Anstellung besitzen, die nicht selbständig erwerbend und zwischen 16 und 65 Jahre alt sind. Dabei besteht die Stichprobe aus 57% Schweizer (1716) und (43%) ausländischen (1295) Beschäftigten. Die meisten der Ausländerinnen und Ausländer stammen aus Deutschland (27%), Italien (16%), Spanien (13%) und Frankreich (7%) und leben seit durchschnittlich 6.2 Jahren in der Schweiz. Insgesamt sind in der vorliegenden Studie Arbeitnehmende aus allen Branchen und mit verschiedenen Ausbildungshintergründen vertreten. Die gesamte Stichprobe umfasst 45% Frauen und 55% Männer, das durchschnittliche Alter beträgt 42 Jahre.

Resultate

Obwohl sich alle befragten Arbeitnehmenden insgesamt nicht oder nur wenig diskriminiert fühlen, wird bereits aus Abbildung 5 ersichtlich, dass es Unterschiede zwischen den ausländischen und Schweizer Beschäftigten gibt. Die genaue Datenanalyse zeigt, dass der Migrationshintergrund einen signifikanten Einfluss auf die Diskriminierung hat. Das heisst, ausländische Beschäftigte fühlen sich in ihrem Arbeitsumfeld im Vergleich zu ihren Schweizer Arbeitskolleginnen und -kollegen stärker diskriminiert. Gleichzeitig hat auch das Integrationsklima in einem Unternehmen einen signifikanten Einfluss auf die Beziehung zwischen dem Mig-

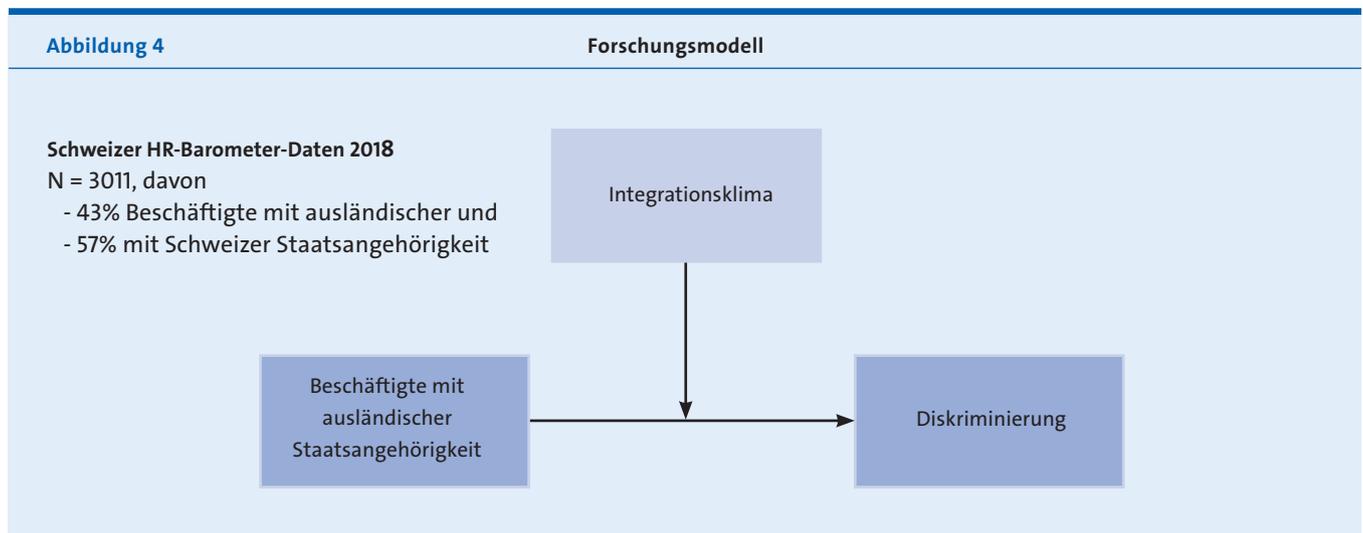
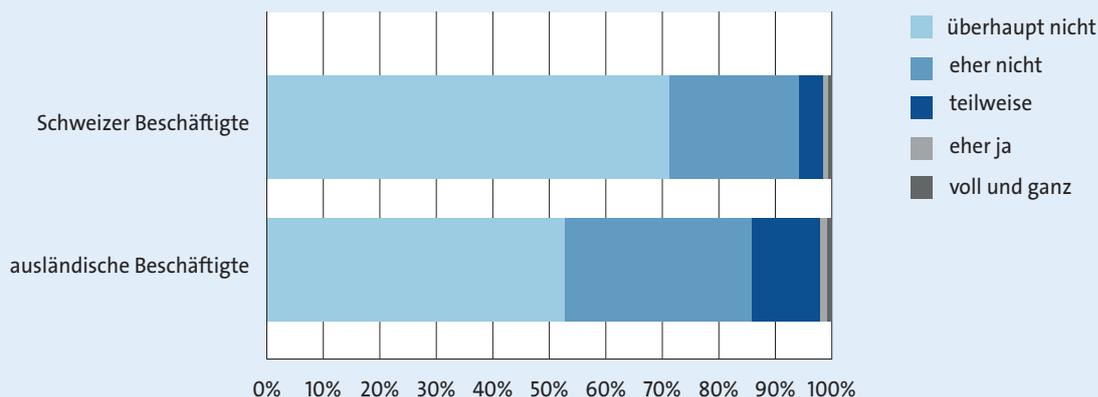


Abbildung 5

Wahrgenommene Diskriminierung im Arbeitsumfeld aufgrund von Herkunft, Nationalität und Glaube



rationshintergrund und der wahrgenommenen Diskriminierung. Bei ausländischen Beschäftigten kann ein gutes Integrationsklima der wahrgenommenen Diskriminierung stärker entgegenwirken als dies bei Schweizer Beschäftigten der Fall ist (siehe Abbildung 6).

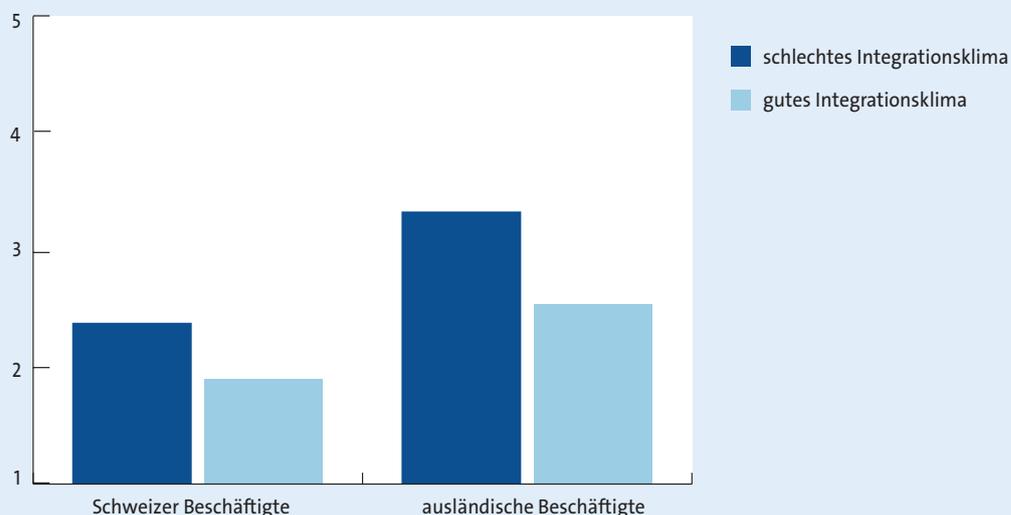
Schlussfolgerungen

Zusammenfassend bestätigt die Studie die bestehende Forschung und zeigt, dass sich ausländische Beschäftigte in ihrem Arbeitsumfeld stärker diskriminiert fühlen als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (beispielsweise Booth, Leigh & Varganova, 2012). Zudem wird deutlich, dass das Integrationsklima insbesondere bei ausländischen Arbeitnehmenden einen wesentlichen Einfluss darauf hat, ob diese sich diskriminiert fühlen. Diese Befunde stimmen mit den Überlegungen aus der Literatur überein, wonach die Tendenz besteht, dass Individuen andere, die anders sind als sie selbst, diskriminieren, weil sie diese als Bedrohung wahrneh-

men (Tajfel & Turner, 1979). Gleichzeitig wird gezeigt, dass der von ausländischen Beschäftigten wahrgenommenen Diskriminierung mit einem guten Integrationsklima entgegengewirkt werden kann und diese Menschen die Bemühungen des Arbeitgebers, in ein integratives Arbeitsklima zu investieren, schätzen. Auch wenn sich sowohl ausländische als auch Schweizer Arbeitnehmende grundsätzlich nicht oder nur wenig diskriminiert fühlen, ist dieses Thema für Unternehmen durch die immer heterogener werdende Belegschaft von Bedeutung. Die Resultate dieser Studie weisen darauf hin, dass die Unternehmen über ein gutes Integrationsklima die Möglichkeit haben, die wahrgenommene Diskriminierung von ausländischen Beschäftigten zu senken und diese so gleichzeitig auch besser integrieren zu können. Konkret bedeutet das, dass innerhalb des Unternehmens faire Personalmanagement-Massnahmen existieren, eine Offenheit bezüglich Verschiedenheit besteht und die verschiedenen

Abbildung 6

Wahrgenommene Diskriminierung & Integrationsklima



Sichtweisen von Individuen bei organisationalen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden. Insofern ist es vor allem für Führungspersonen wichtig, alle Mitarbeitende einzubeziehen und einen integrativen Führungsstil zu leben (Nishii, 2013). Dabei kann davon ausgegangen werden, dass sich ein solches Integrationsklima nicht nur für Beschäftigte mit einem Migrationshintergrund lohnt, sondern auch die Integration von sämtlichen anderen Individuen fördert, unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Alter (Hajro, Zilinskaite & Stahl, 2017).

Laura Schärrier

Quelle: Schärrier, L., Feierabend, A. & Pfrombeck, J. (in preparation). Perceived discrimination among migrant workers: The role of organizational climate for inclusion.

Literatur

- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations, 49*, 1395-1418.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior, 18*, 449-469.
- Bedeian, A. G. (2007). Even If The Tower is "Ivory," It Isn't «White»: Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education, 6*, 9-32.
- Booth, A. L., Leigh, A. & Varganova, E. (2012). Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 74*, 547-573. doi: 10.1111/j.1468-0084.2011.00664.x
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C. & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 181-197.
- Grote, G. & Staffelbach, B. (2018). Schweizer HR-Barometer 2018: Universität Luzern, Universität Zürich und ETH Zürich.
- Feierabend, A. & Pfrombeck, J. (2018). Zynismus am Arbeitsplatz: Ergebnisse des Schweizer HR-Barometers 2016. In S. Bernhard (Ed.), *Das Buch für die Schweizer Personalpraxis* (12-24), Zürich: WEKA Business Media AG.
- Hajro, A., Zilinskaite, M. & Stahl, G. (2017). Acculturation of highly-qualified migrants at the workplace: The importance of individual coping strategies and organizational climate for inclusion. *Academy of Management*, Atlanta, USA 4-8 August.
- James, K., Lovato, C. & Cropanzano, R. (1994). Correlational and known-group comparison validation of a workplace prejudice/discrimination inventory. *Journal of Applied Social Psychology, 24*, 1573-1592. doi: 10.1111/j.1559-1816.1994.tb01563.x
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2007). Module 14.3: Organizational development and change. In F. J. Landy & J. M. Conte (Eds.), *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (pp. 609-623). Malden, MA: Blackwell.
- Loosemore, M. & Chau, D. W. (2002). Racial discrimination towards Asian operatives in the Australian construction industry. *Construction Management & Economics, 20*(1), 91-102. doi: 10.1080/01446190110090996
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal, 56*, 1754-1774, doi: 10.5465/amj.2009.0823
- Peus, C., Frey, D., Gerkhardt, M., Fischer, P. & Traut-Mattausch, E. (2009). Leading and managing organizational change initiatives. *Management Review, 20*, 158-175.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive, 11*, 48-59.
- Schärrier, L., Feierabend, A. & Pfrombeck, J. (in preparation). Perceived discrimination among migrant workers: The role of organizational climate for inclusion.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.

News

- Dr. Wiebke Doden, Prof. Dr. Gudela Grote und Prof. Dr. Thomas Rigotti publizierten im Juni 2018 im Journal of Vocational Behavior das Paper «Does leader-member exchange buffer or intensify detrimental reactions to psychological contract breach? The role of employees' career orientation.» (Quelle: Doden, W., Grote, G. & Rigotti, T. (2018). Does leader-member exchange buffer or intensify detrimental reactions to psychological contract breach? The role of employees' career orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 192–208)
- Im Sommer 2018 publizierte der WEKA Verlag das Interview mit Prof. Dr. Bruno Staffelbach «Ausgesprochene Kontinuität und Stabilität» im Buch für die Schweizer Personalpraxis des WEKA Verlags (Quelle: Staffelbach, B. (2018). Ausgesprochene Kontinuität und Stabilität. In J. Buckmann et al. (Eds.), *Das Buch für die Schweizer Personalpraxis* (S. 7-11). Zürich: WEKA Verlag)
- Dr. Anja Feierabend und Julian Pfrombeck publizierten im Sommer 2018 im Buch für die Schweizer Personalpraxis des WEKA Verlags den Buchbeitrag: Zynismus am Arbeitsplatz (Quelle: Feierabend, A. & Pfrombeck, J. (2018). Zynismus am Arbeitsplatz. In J. Buckmann et al. (Eds.), *Das Buch für die Schweizer Personalpraxis* (S. 12-23). Zürich: WEKA Verlag)
- Im September 2018 präsentierte Julian Pfrombeck am 51igsten Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) in Frankfurt (a.M.), Deutschland das Papier «Social exchange relationships as predictors of organizational cynicism»
- Im Oktober 2018 ist der Schweizer HR-Barometer zum zehnten Mal erschienen. Das Schwerpunktthema war «Integration und Diskriminierung von ausländischen Beschäftigten in der Schweiz» – weitere Informationen siehe www.hrbarometer.ch
- Seit 2018 ist der vollständig aufbereitete und anonymisierte Datensatz der HR-Barometer-Erhebung 2016 über den Datenservice FORS (Swiss Foundation for Research in Social Sciences) kostenlos abrufbar.
- Im Oktober 2018 präsentierte Prof. Dr. Gudela Grote, Prof. Dr. Bruno Staffelbach und Dr. Anja Feierabend am ZGP Abendforum in Zürich die ersten Ergebnisse des Schweizer HR-Barometers 2018 mit dem Schwerpunkt «Integration und Diskriminierung»
- Ende Oktober 2018 präsentierten Laura Schärer und Dr. Anja Feierabend zum Thema «Integration und Diskriminierung» am Netzwerkabend des Centers für Human Resource Management an der Universität Luzern. Wir danken Christine Beerli, ehemalige Vizepräsidentin des IKRK, für das inspirierende Koreferat.
- Im 2018 haben insgesamt 12 Bachelor-Studierende der Universität Luzern ihre Semesterarbeit basierend auf den HR-Barometer Daten geschrieben. Wir gratulieren
 - Anja Wernli zu ihrer sehr guten Arbeit zum Thema «Wichtigkeit der Arbeitsplatzsicherheit für die Schlafqualität»
 - Jill Baer zu ihrer sehr guten Arbeit zum Thema «Employees with caring duties outside of work»
- Im Dezember 2018 publizierte das Magazin des Schweizerischen Verbands des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) ein Interview mit Prof. Dr. Gudela Grote über das Thema «Migrationserfahrungen» und den Schweizer HR-Barometer 2018.

Impressum

Der Newsletter des Schweizer Human-Relations-Barometers erscheint im Jahr 2019 halbjährlich. Er bietet, basierend auf den HR-Barometer-Daten, Informationen zu aktuellen Forschungsprojekten. Sie können den Newsletter gratis abonnieren oder von der Website www.hrbarometer.ch herunterladen.

Autorenschaft: Laura Schärer, Center für Human Resource Management, Universität Luzern; Julian Pfrombeck, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, ETH Zürich;

Redaktion: Dr. Anja Feierabend, Center für Human Resource Management, Universität Luzern

Grafik und Layout: Sara Ribeiro

Originaltext: Deutsch