

New Work, New Ways – Mitarbeiter gewinnen und binden

Antworten aus CFO- und HR-Perspektive

6. JUNI 2023

HERZLICH
WILLKOMMEN

AGENDA

18:00-18:10 | Eröffnung

18:10-18:30 | Präsentation Studie „New Work“

18:30-19:30 | Expertengespräch und Panel-Diskussion

19:30-21:00 | Flying Dinner und Gedankenaustausch

EXPERTENGESPRÄCH UND PANEL-DISKUSSION

Rita Niedermayr im Gespräch mit:



Isabella Grabner
Professorin
Institut für Unternehmens-
führung, WU Wien



Gerhard Hanke
CFO
Wienerberger AG



Claudia Maikisch
Head of HR
EY Österreich



Matthias Schulmeister
Geschäftsführer
Schulmeister Management
Consulting

NEW WORK

SPANNENDE
INSIGHTS ZUR
STUDIE

KURZVERSION DER STUDIENERGEBNISSE

UNIV.-PROF. DR. ISABELLA GRABNER | INSTITUT FÜR UNTERNEHMENSFÜHRUNG, WU
TANJA SCHILLINGER, MSC | INSTITUT FÜR UNTERNEHMENSFÜHRUNG, WU

Eine Zeit multipler Krisen führt zu Wandel – und dies erfordert ein Umdenken im Hinblick auf Talent-Gewinnung sowie deren Bindung

- In den letzten Monaten hat sich ein Begriff am Talentmarkt etabliert: „**The Great Attrition**“ beschreibt das Phänomen, dass eine Vielzahl an Talenten ihren aktuellen Job überdenken und verlassen.



„The Great Attrition“

- Dies fordert Unternehmen in unterschiedlichen Dimensionen: Es ist Zeit, nicht nur neue Wege in Hinblick auf **Talent Attraction**, sondern ebenso auf **Talent Retention** zu gehen.

Attraction & Retention

Verschobene Kräfteverhältnisse

- Die Talentknappheit in allen Branchen hat zu einem **Power-Shift zu Gunsten der Arbeitnehmer:innen** und zu einem hoch kompetitiven Arbeitsmarkt geführt.
 - Der Arbeitgebermarkt hat sich dadurch schon längst in einen Arbeitnehmer:innenmarkt gewandelt.
 - Man könnte sagen, der Arbeitsmarkt steht auf dem Kopf und Unternehmen sind stark gefragt, darauf zu reagieren.

Studie zu Unternehmensbindung und New Way of Work

Übersicht Studie

▪ Eckdaten

- Kooperation zwischen Controller Institut, Schulmeister Consulting und WU Wien
- Online-Befragung im Jänner/Februar 2023
- Ca. 450 Teilnehmer:innen, vorrangig aus dem Controlling-Bereich

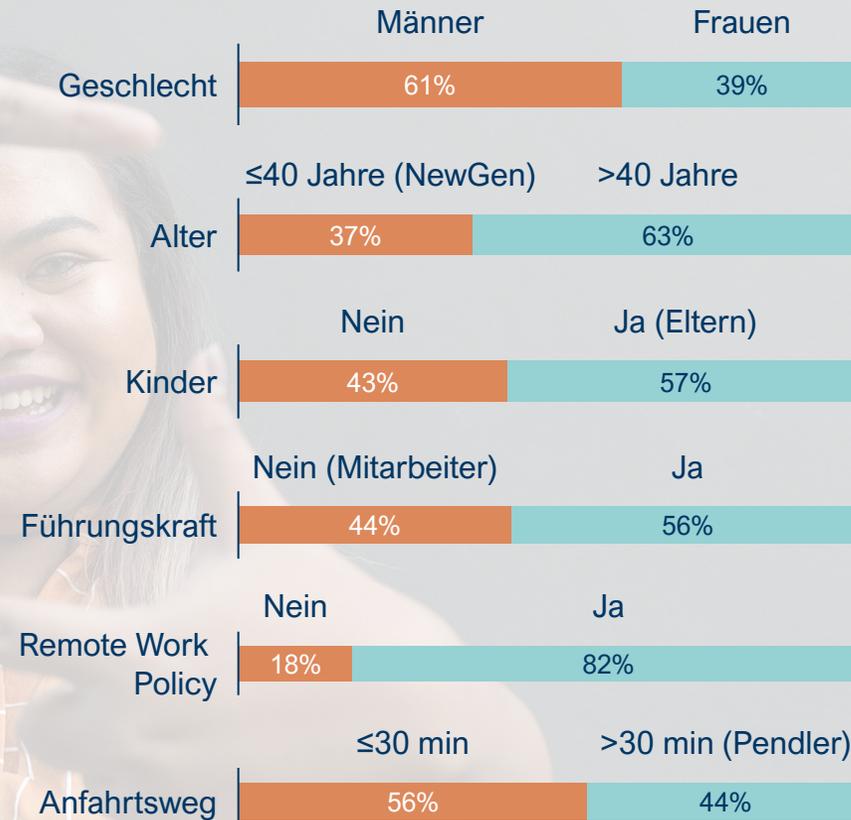
▪ Kernthemen

- Unternehmensbindung und deren Treiber
- Remote-Work-Präferenzen
- Einschätzung der Auswirkungen von Remote Work

▪ Unterschiedliche Sichtweisen

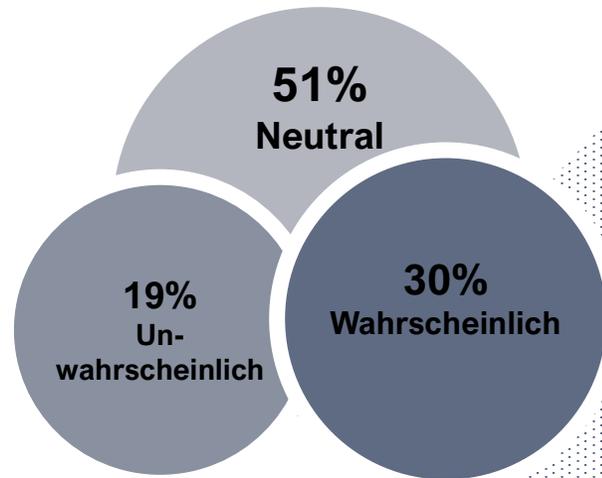
- Eigene Perspektive der befragten Praktiker:innen
- Einschätzung von Führungskräften über ihre Direct Reports
- Studierendenperspektive von ca. 400 WU Wien Studierenden (zusätzliche Studie)

Übersicht Studienteilnehmer:innen



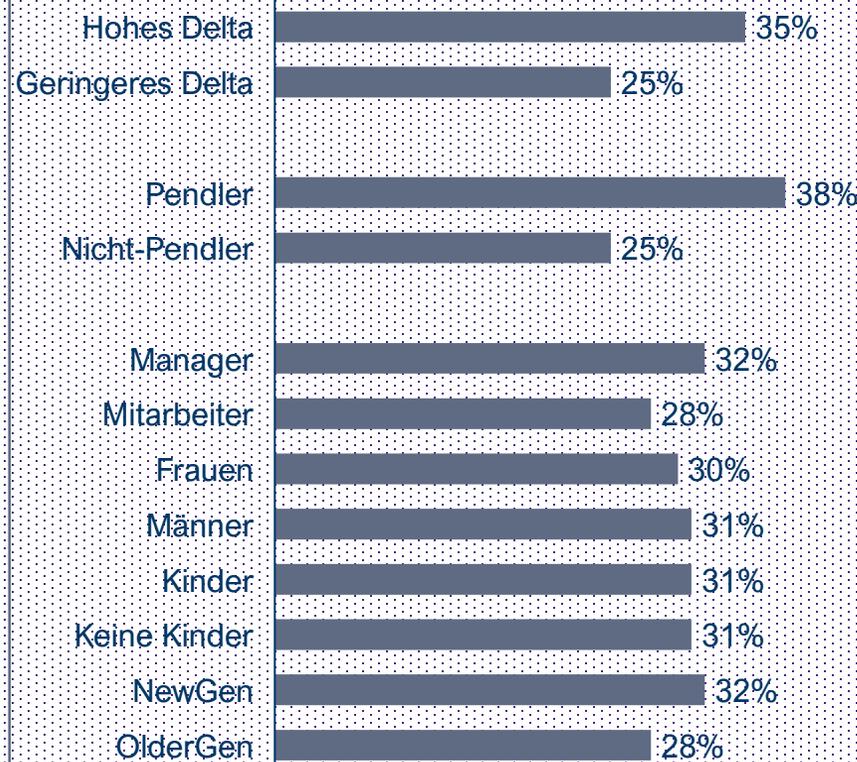
Studienteilnehmer:innen signalisieren extrem hohe Bereitschaft, das Unternehmen zu verlassen

Austrittswahrscheinlichkeit (Praktiker-Ø)



- Ein Drittel der Befragten plant einen Unternehmenswechsel; nur ca. 20 % geben an, dass dies unwahrscheinlich ist
- Im Vergleich zu früheren Studien ist dies ein nie dagewesen hoher Wert!

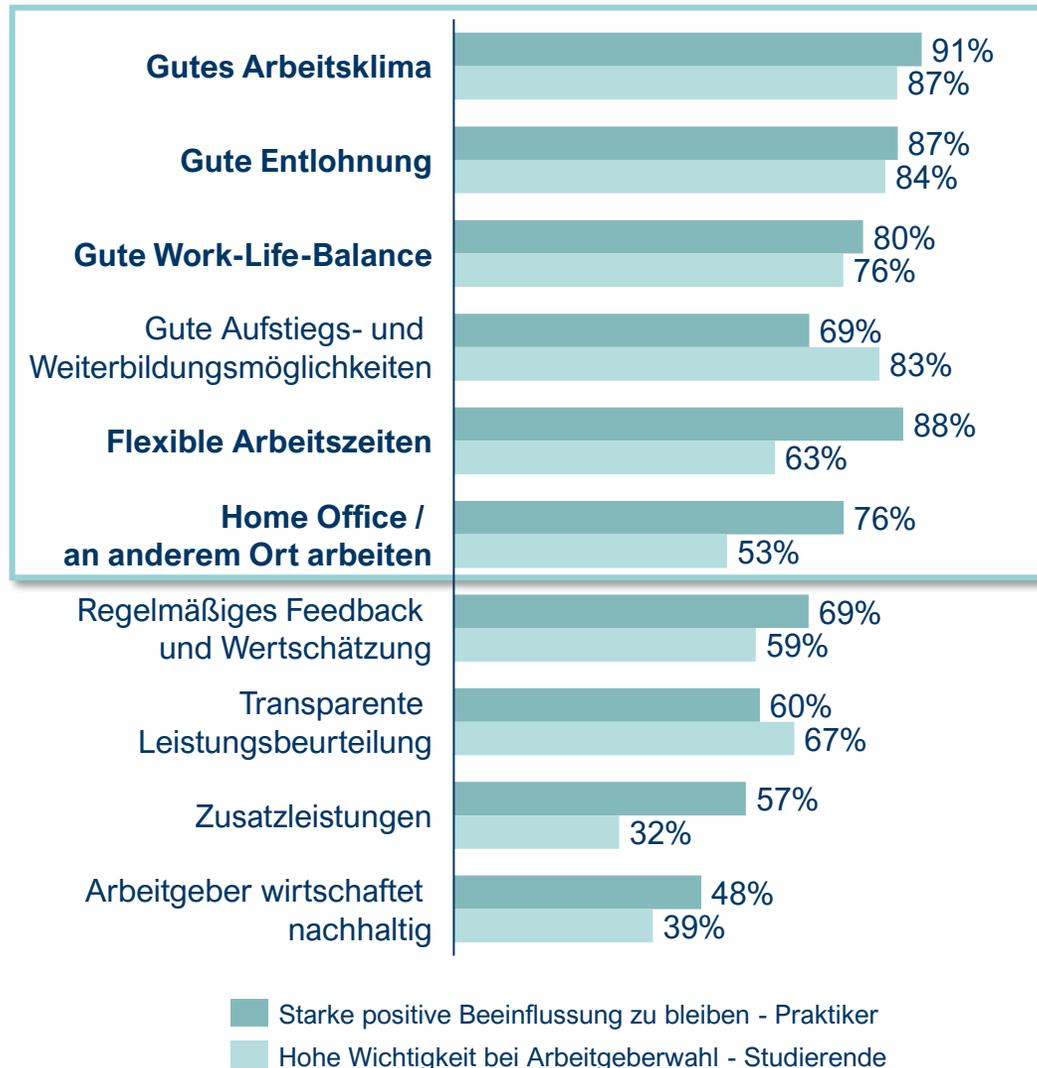
Einflussfaktoren bei erhöhter Austrittswahrscheinlichkeit



- Klarer Zusammenhang zwischen **Wechselwahrscheinlichkeit und „REMOTE WORK“**
- Besonders wechselfreudig sind...
 - ...Pendler:innen
 - ...Mitarbeiter:innen, die gerne mehr remote arbeiten würden als ihnen zur Zeit zugestanden wird
- Interessanterweise gibt es in Zeiten wie diesen keinen Unterschied mehr in der Unternehmensbindung zw. Frauen und Männern!

Was können Unternehmen tun?

Die wichtigsten Faktoren für Unternehmensbindung/Arbeitgeberwahl



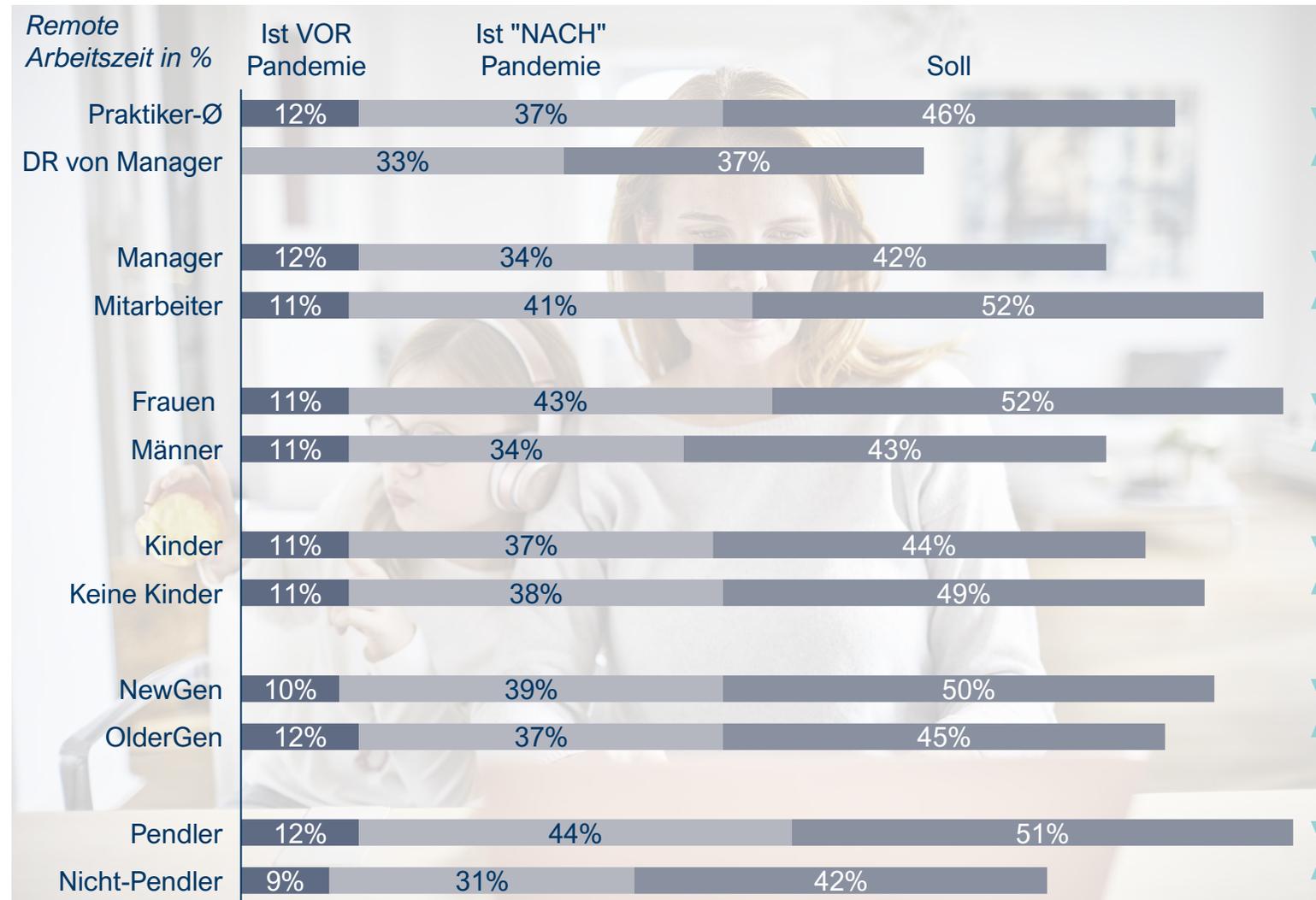
Treiber Retention & Attraction

- **Gutes Arbeitsklima** vorrangig
 - Sowohl für Attraction als auch Retention
- **Gute Entlohnung** ist extrem wichtig geworden
 - Mittlerweile auch für Frauen sehr wichtig
- Drei Elemente von **New Way of Work** in den Top 5 der Praktiker
 - Hier können Unternehmen ansetzen!
- Remote Work Möglichkeit ...
 - ... für Frauen signifikant wichtiger
 - ... für Pendler signifikant wichtiger
 - ... für jüngere MA signifikant wichtiger
 - ... für Manager signifikant weniger wichtig



DESHALB SCHAUEN WIR UNS
REMOTE WORK GENAUER AN!

Remote Work ist seit der Pandemie stark gestiegen, vor allem Frauen, Pendler:innen und jüngere MA würden gerne mehr remote arbeiten



» **Laut Führungskräften** sollen **Direct Reports** weniger remote arbeiten, als es sich der Praktiker:innen-Durchschnitt wünscht

» **Manager:innen** arbeiten signifikant weniger remote und wollen dies auch weniger als Mitarbeiter:innen

» **Frauen** arbeiten signifikant mehr remote und wollen mehr remote arbeiten als Männer

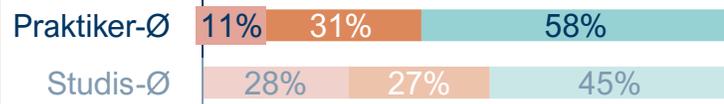
» **Eltern** arbeiten gleich viel remote; **Väter** wollen signifikant weniger remote arbeiten als Männer ohne Kinder

» **NewGen** arbeitet gleich viel remote, aber möchte signifikant mehr Remote Work

» **Pendler:innen** arbeiten signifikant mehr remote und wollen mehr remote arbeiten

Remote Work hat durchaus Auswirkungen auf Produktivität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gesamt-Produktivität



- Durchaus **positive Bilanz** zu Performance im Homeoffice
 - Produktivität wird größtenteils besser oder gleich eingeschätzt
 - Studierende sind skeptischer
 - Frauen und Pendler:innen schätzen eigene Produktivität im Home Office besonders gut ein



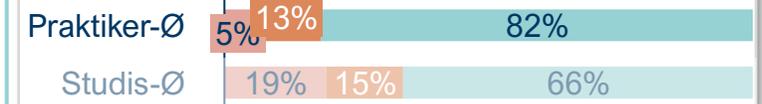
Produktivität Direct Reports laut Führungskraft



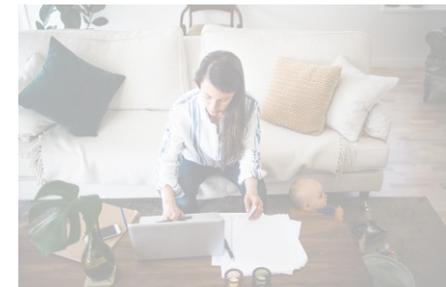
- Führungskräfte haben durchaus ein **positives Bild** über die Performance ihrer direkten Reports
 - Allerdings etwas skeptischer als die Selbsteinschätzung
 - Einschätzung der eigenen Produktivität im Home Office beeinflusst Einschätzung über die Mitarbeiter:innen



Vereinbarkeit Beruf & Familie



- Remote Work hat sehr **positiven Einfluss** auf Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie
 - Besonders Frauen, Pendler:innen und New Generation
 - Führungskräfte weniger als MA ohne Führungsverantwortung
 - Differenziertes Bild für Eltern
 - Mütter besser als Frauen ohne Kinder
 - Väter schlechter als Männer ohne Kinder



STUDIENAUTOR:INNEN



Dr. Rita Niedermayr
Geschäftsführerin
Österreichisches Controller Institut

rita.niedermayr@controller-institut.at



Mag. Matthias Schulmeister
Geschäftsführer
Schulmeister Management Consulting

schulmeister@schulmeister-consulting.com



Univ.-Prof. Dr. Isabella Grabner
Professorin
Institut für Unternehmensführung, WU Wien

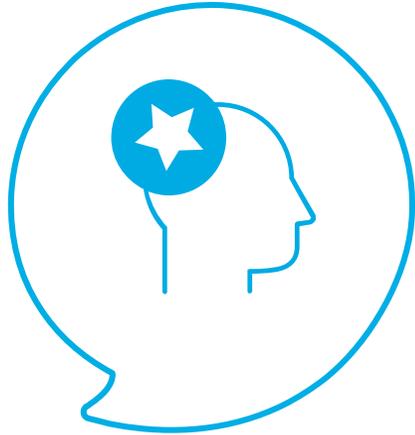
isabella.grabner@wu.ac.at

STUDIENERGEBNISSE



Jetzt Schwung holen!

MIT DEM NEUEN MEMBERSHIP-SPIRIT FÜR IHRE FINANZORGANISATION!



REASON WHY?

Unser Purpose für Sie: Wir bringen die finanzielle **Unternehmensführung von Organisationen in Schwung**. Als aktive Community erzeugen wir **Dynamik für erfolgreichen Wandel**.



COMMUNITY LEISTUNGEN

Communities of Practice | Community Meetups | Finance Leader Channel | NextGen Circle (Meet the CFO | Cross Mentoring | NextGen Network | NextGen Socializing | Meet the Expert | NextGen Channel)



MODULARE PACKAGES

Das neu entwickelte modulare Package-System für Mitgliedschaften erhöht die **Flexibilität und Attraktivität der Mitgliedschaft** für Ihr Unternehmen! Buchen Sie einzelne Module und gestalten Sie die **Mitgliedschaft Ihrer Wahl!**



COMMUNITY FIRST!

Zahlreiche neue Leistungen erwarten Sie! Wir sind immer am Zahn der Zeit durch ein **adaptives Service Design**. Damit steigern wir das **Community Engagement** und gestalten ein **offenes und crossfunktionales Netzwerk!**

Jetzt Mitglied werden und von der neuen Dynamik für Ihr Unternehmen profitieren!



FUTURE NOW - TRANSFORMATION IM SPANNUNGSFELD VON PERFORMANCE UND NACHHALTIGKEIT

CFOAKTUELL JAHRESTAGUNG 2023



19. SEPTEMBER 2023

HOTEL HILTON
VIENNA PARK

VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME