

03. April 2023

UNSERE (ARBEITS-)
WELT IM WANDEL

NEW WORK

AUSFÜHRLICHE 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

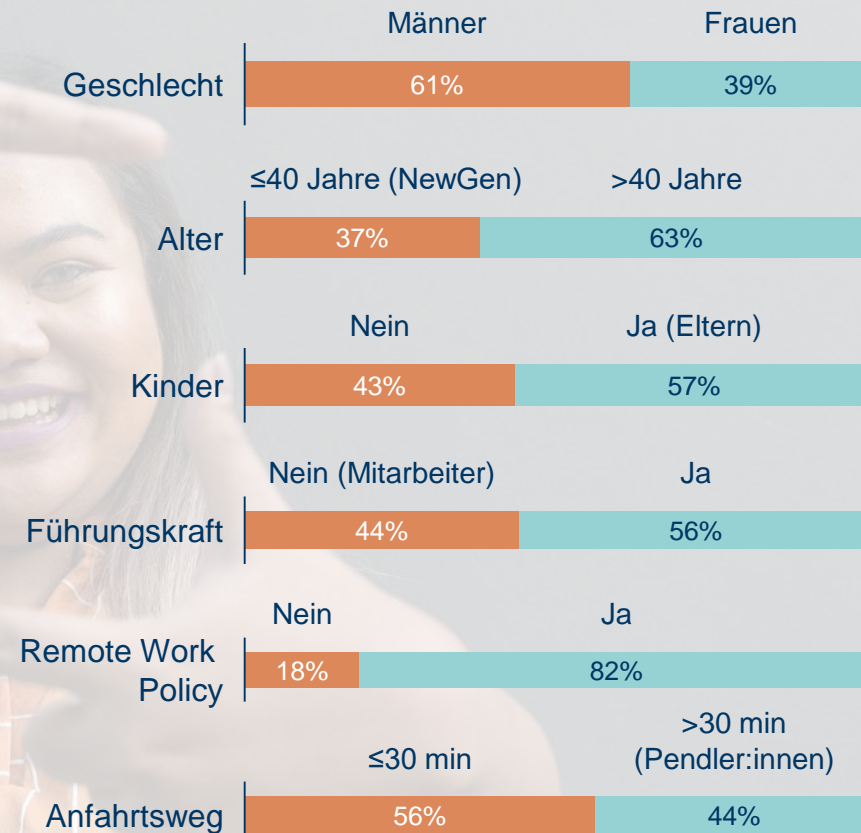
▪ Kernthemen

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

▪ Unterschiedliche Sichtweisen

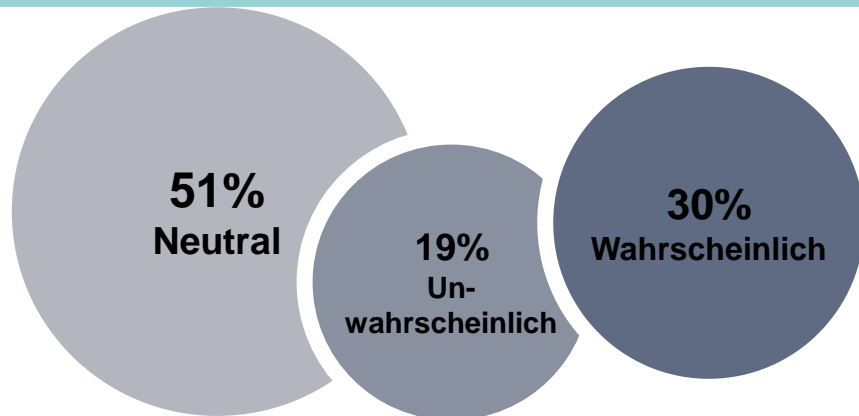
- Eigene Perspektive der befragten Praktiker:innen
- Einschätzung von Führungskräften über ihre Direct Reports
- Studierendenperspektive von ca. 400 WU Wien Studierenden (zusätzliche Studie)

Übersicht Studienteilnehmer:innen



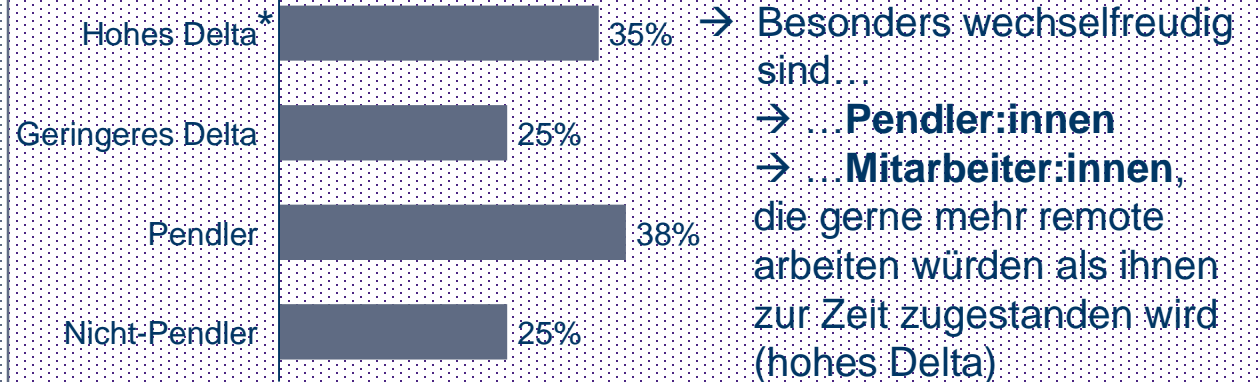
Studienteilnehmer:innen signalisieren extrem hohe Bereitschaft, das Unternehmen zu verlassen – vor allem bei Unmut über Remote Work

Austrittswahrscheinlichkeit (Praktiker-Ø)



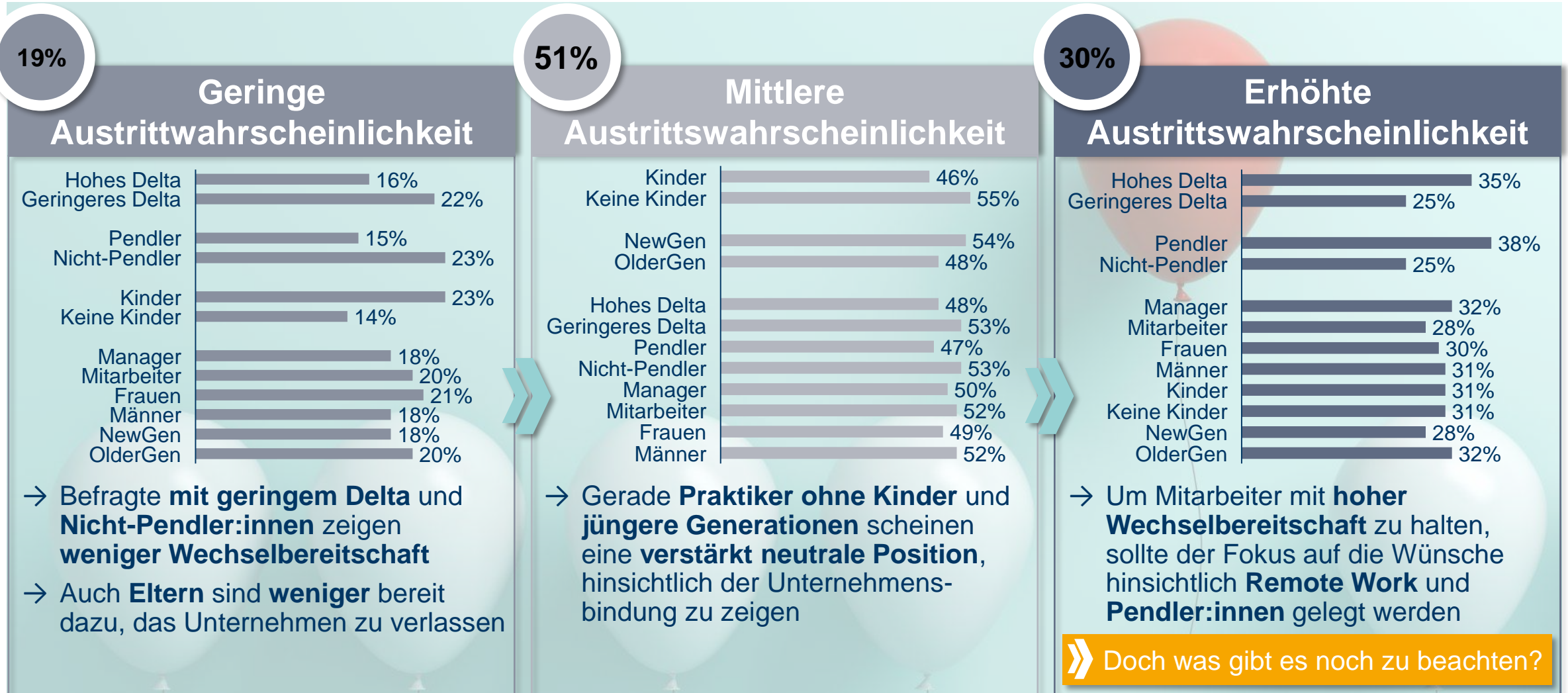
- Ein Drittel der Befragten plant einen Unternehmenswechsel; nur ca. 20 % geben an, dass dies unwahrscheinlich ist
- Im Vergleich zu früheren Studien ist dies ein **nie dagewesen hoher** Wert!
- Interessanterweise gibt es in Zeiten wie diesen **keinen Unterschied** mehr in der Unternehmensbindung zw. **Frauen und Männern!**

Einflussfaktoren bei erhöhter Austrittswahrscheinlichkeit



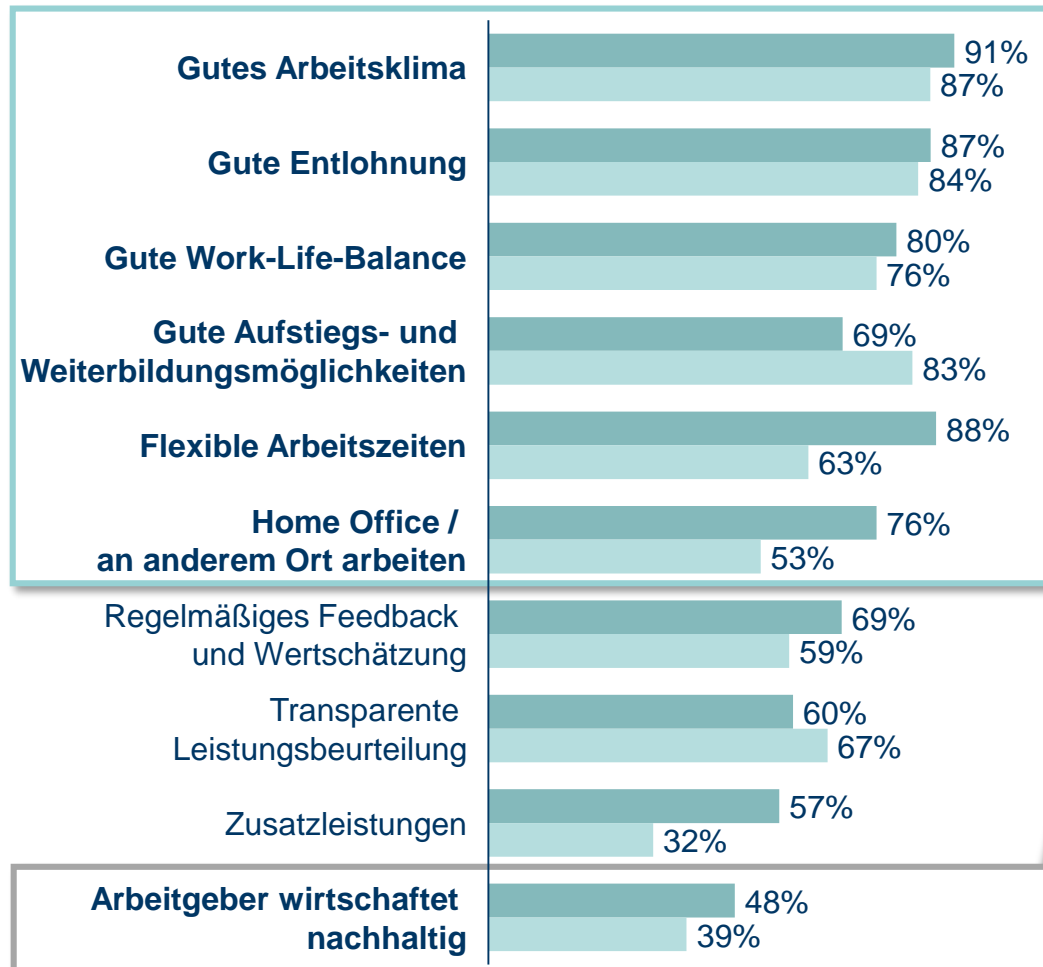
- Klarer Zusammenhang zwischen **Wechselwahrscheinlichkeit und „REMOTE WORK Delta“**
- **Über 1/3** der Befragten zeigt eine **hohe Wechselbereitschaft** wenn sie aktuell signifikant **weniger „remote“ arbeiten**, als sie das gerne würden
- Gerade bei der **NewGen** gibt es signifikant **mehr** (56%) die ein **hohes Delta** aufweisen im Vgl. zur OldGen (47%)

Während Remote Work und Pendler:innen bei geringerer Bindung im Fokus sind, zeigen Ältere und Kinderlose eine verstärkt neutrale Position



Was können Unternehmen tun?

Die wichtigsten Faktoren für Unternehmensbindung/Arbeitgeberwahl



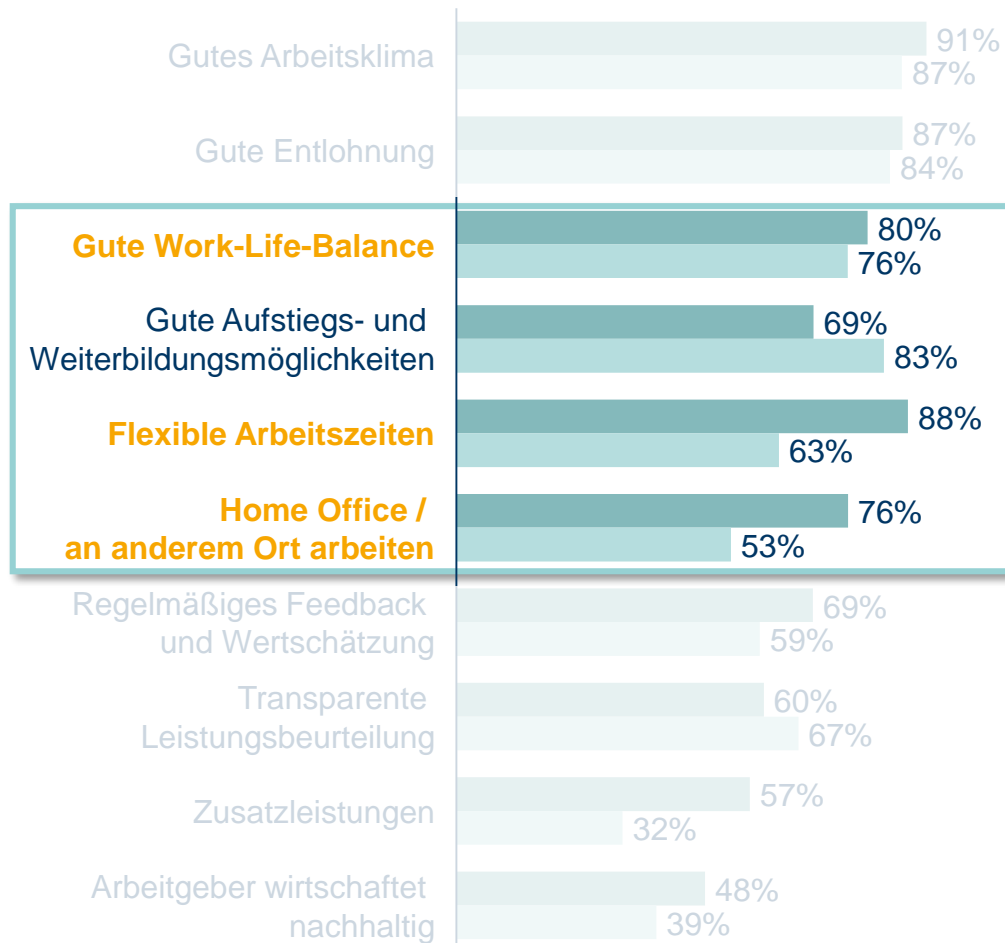
■ Starke positive Beeinflussung zu bleiben - Praktiker
■ Hohe Wichtigkeit bei Arbeitgeberwahl - Studierende

Treiber Retention & Attraction

- **Gutes Arbeitsklima** vorrangig
 - Sowohl für Attraction als auch Retention
- **Gute Entlohnung** ist extrem wichtig geworden
 - Mittlerweile auch zur Bindung von Frauen und NewGen sehr wichtig
- Drei Elemente von **New Way of Work** in den Top 5 der Praktiker
 - Hier können Unternehmen ansetzen!
- **Entwicklung** ist Trumpf bei Studierenden
 - Studierende möchten **klare Karrierepfade** aufgezeigt bekommen und sich stetig **weiterentwickeln**
- Überraschendes Ergebnis hinsichtlich **Nachhaltigkeit**
 - Trotz dem allgemeinen Verständnis der enormen Wichtigkeit ist Nachhaltigkeit **weit abgeschlagen**
 - Frauen und Pendler:innen messen höhere Wichtigkeit zur Bindung bei

Was können Unternehmen tun?

Fokusgruppen bei New Way of Work



Starke positive Beeinflussung zu bleiben - Praktiker
 Hohe Wichtigkeit bei Arbeitgeberwahl - Studierende

Treiber von New Work Relevanz

→ Remote Work Möglichkeit ...

- ... für **Frauen** signifikant wichtiger (bei Attraction und Retention)
- ... für **Pendler:innen** signifikant wichtiger
- ... für **jüngere MA** signifikant wichtiger
- ... für **Manager** signifikant weniger wichtig

→ Flexibilität und Work-Life-Balance sind beide...

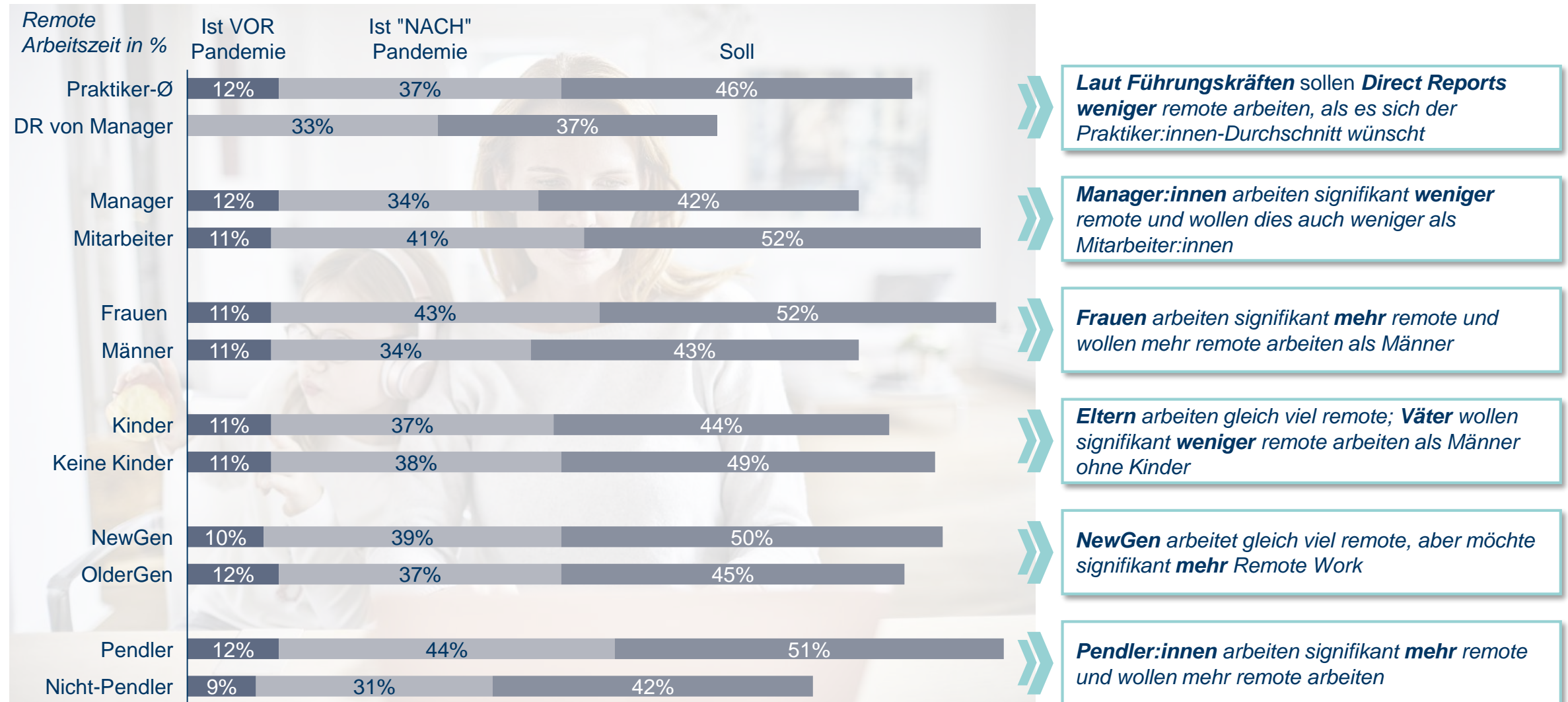
- ... für **Frauen** signifikant wichtiger
- ... für **Eltern** signifikant weniger wichtig

→ Work-Life-Balance ist...

- ... für **Manager** signifikant weniger wichtig
- ... für Personen mit **hohem Delta** signifikant wichtiger
- ... für **jüngere MA** signifikant wichtiger

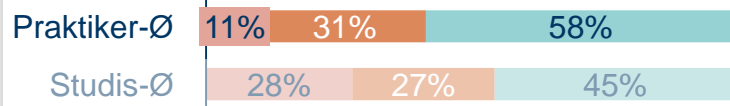
» **REMOTE WORK KANN EINEN UNTERSCHIED MACHEN, DESHALB SCHAUEN WIR ES UNS GENAUER AN!**

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

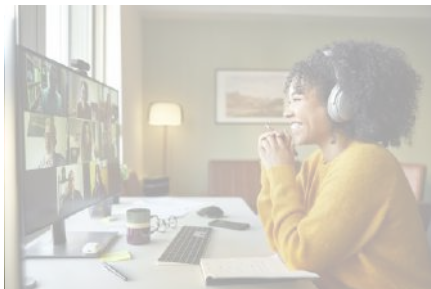


Remote Work hat durchaus Auswirkungen auf Produktivität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gesamt-Produktivität



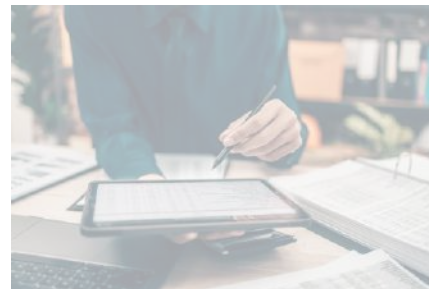
- Durchaus **positive Bilanz** zu Performance im Homeoffice
 - Produktivität wird größtenteils besser oder gleich eingeschätzt
 - Studierende sind skeptischer
 - Frauen und Pendler:innen schätzen eigene Produktivität im Home Office besonders gut ein



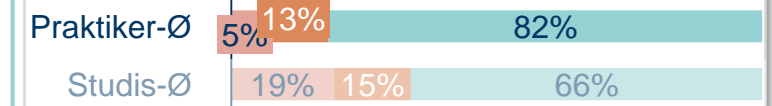
Produktivität Direct Reports laut Führungskraft



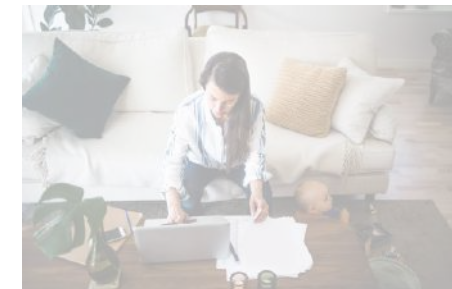
- Führungskräfte haben durchaus ein **positives Bild** über die Performance ihrer direkten Reports
 - Allerdings etwas skeptischer als die Selbsteinschätzung
 - Einschätzung der eigenen Produktivität im Home Office beeinflusst Einschätzung über die Mitarbeiter:innen



Vereinbarkeit Beruf & Familie

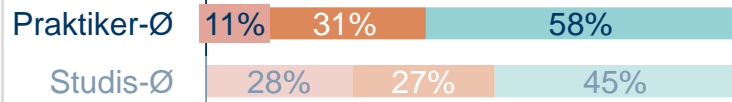


- Remote Work hat sehr **positiven Einfluss** auf Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie
 - Besonders Frauen, Pendler:innen und New Generation
 - Führungskräfte weniger als MA ohne Führungsverantwortung
 - Differenziertes Bild für Eltern
 - Mütter besser als Frauen ohne Kinder
 - Väter schlechter als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

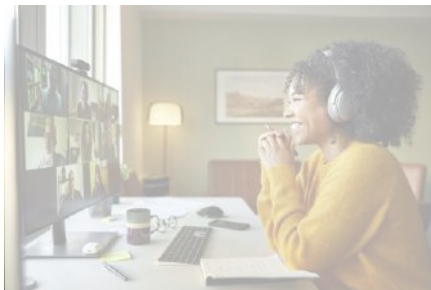


Frauen und Pendler:innen sehen starke Verbesserung der Produktivität durch Remote Work, während Manager zurückhaltender sind

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



48% Frauen
vs.
31% Männer

Hohe
Produktivitätssteigerung*

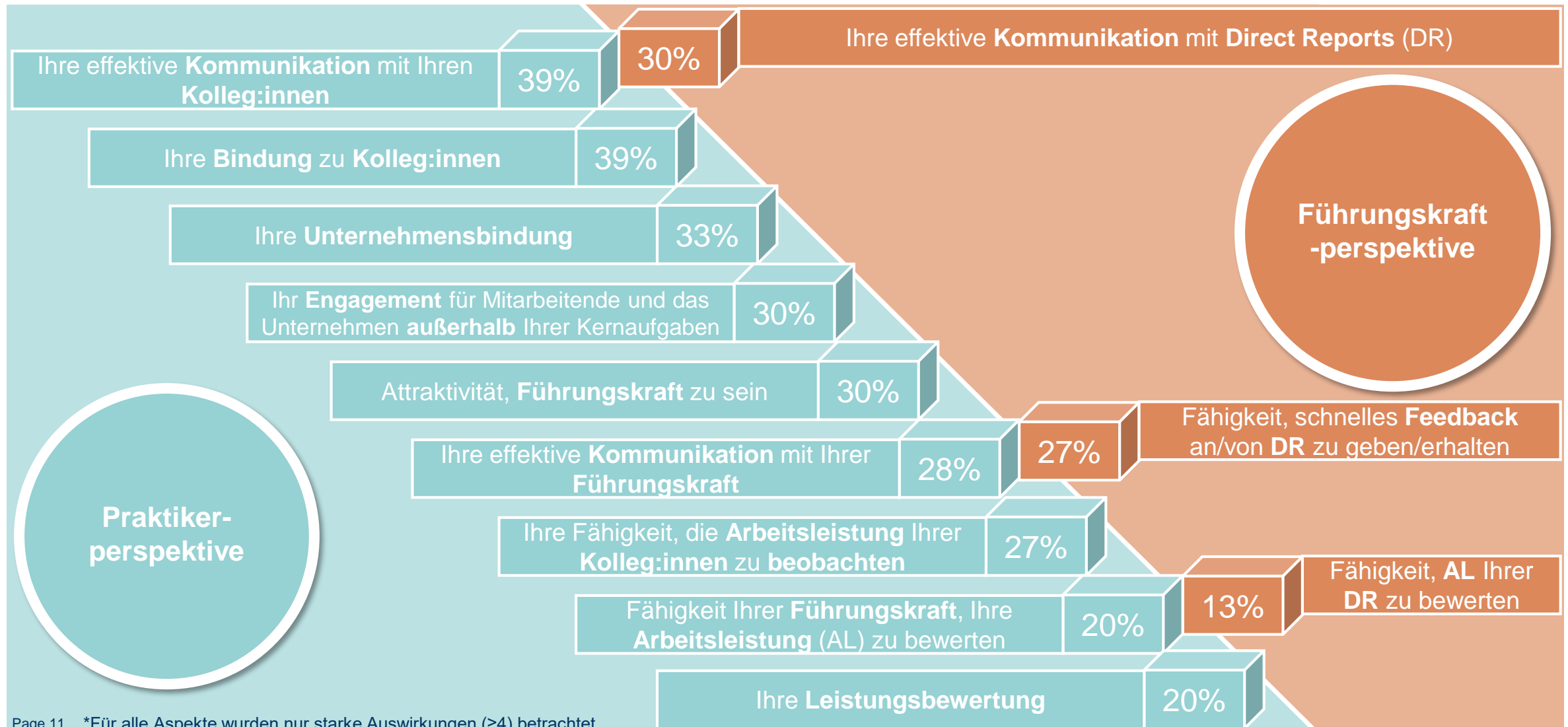
45%
Pendler:innen
vs.
31% Nicht-
Pendler:innen

33% Manager
vs.
26% Nicht-Manager

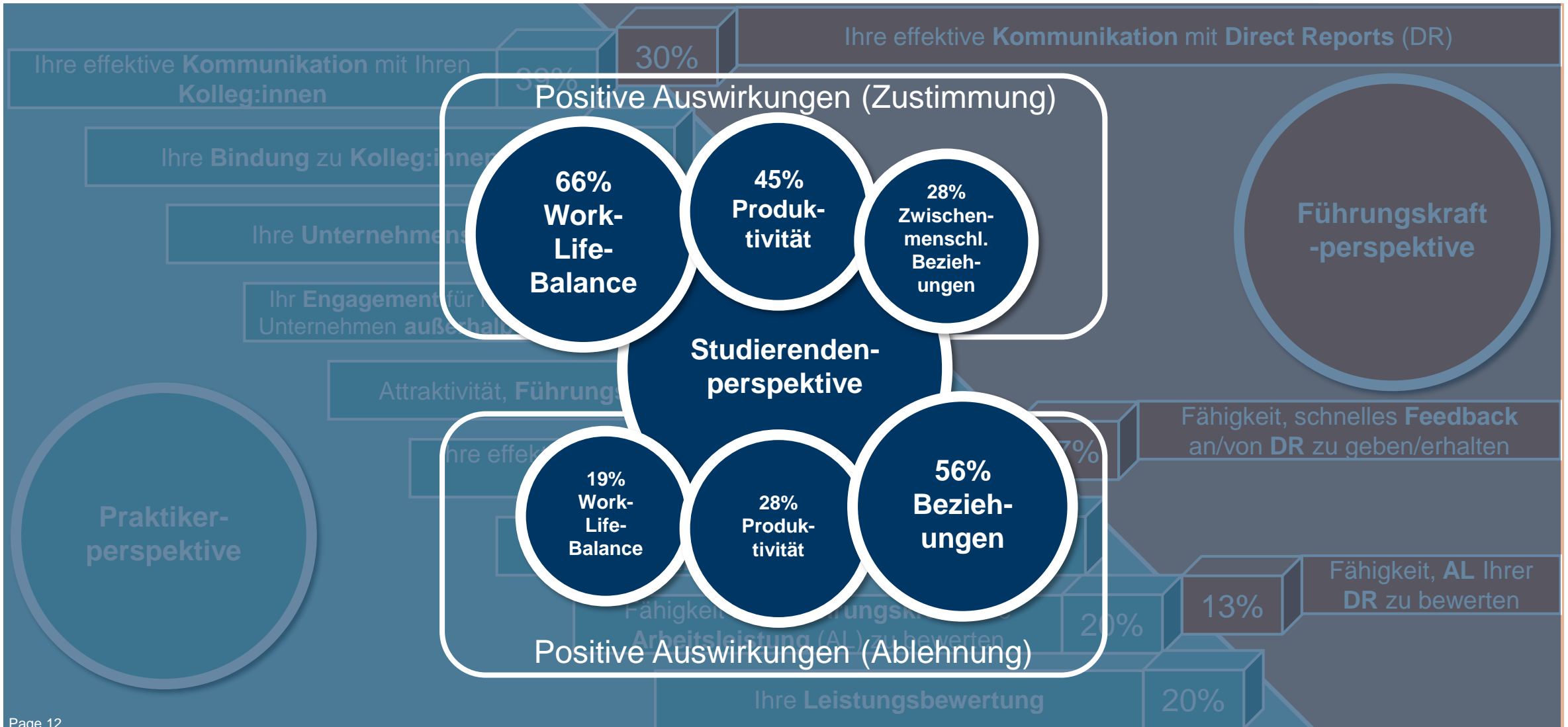
Keine
Produktivitätsänderung**

23%
Pendler:innen
vs.
36% Nicht-
Pendler:innen

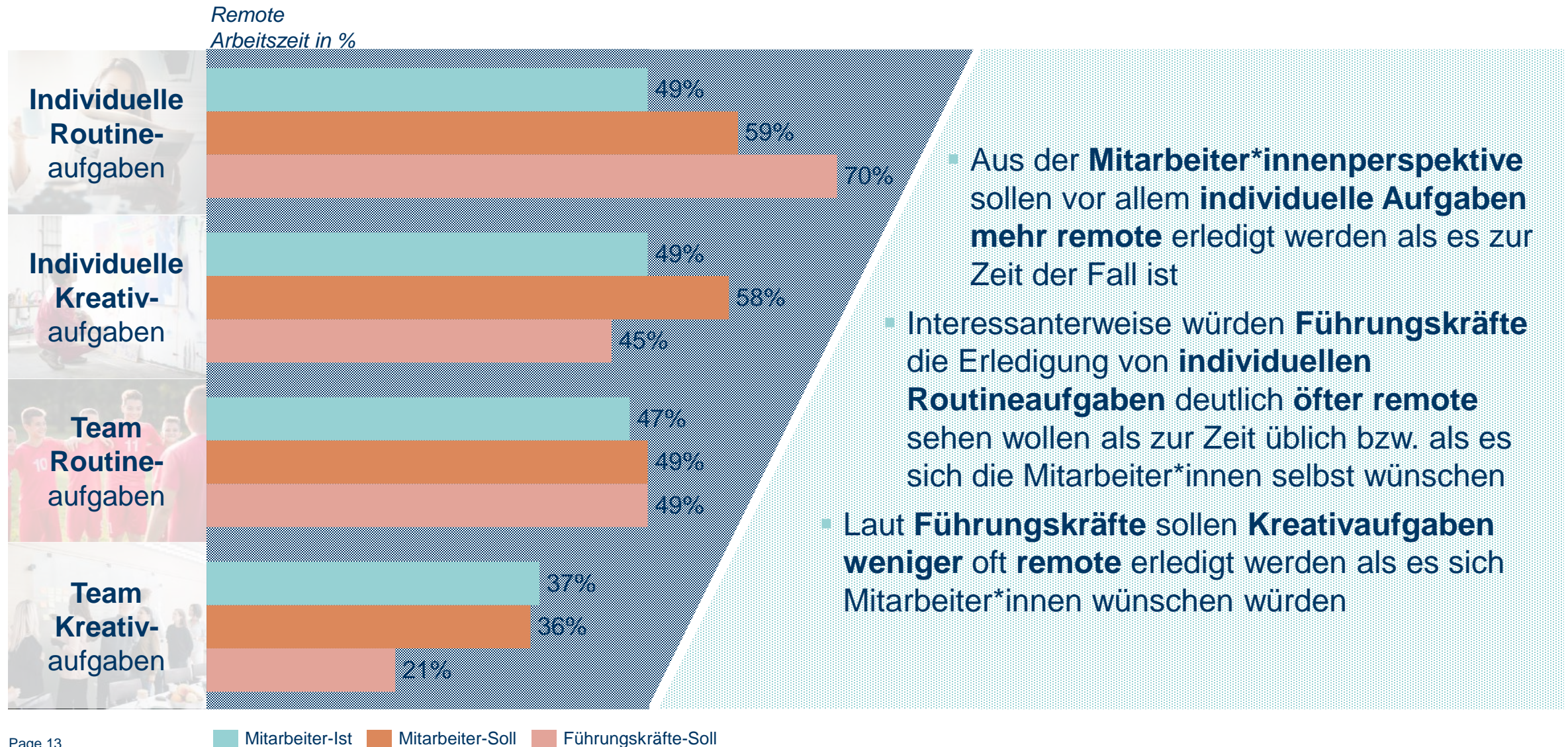
Remote Work hat auch starke Auswirkungen* auf die Kommunikation und Interaktion mit Kolleg:innen



Studierende sehen gerade bei den zwischenmenschlichen Beziehungen ein Problemfeld von Remote Work



Individuelle und Routineaufgaben werden bevorzugt remote erledigt, Team- und Kreativaufgaben sollen vermehrt im Office erledigt werden



Der Wandel erreicht auch die Jüngsten in der Arbeitswelt und zeigt, dass Unternehmen mit Remote Work und Gehalt einiges tun können

STECKBRIEF



JAN GRUBER

Controller (he/him)

Alpenstraße 9
1090 Wien
jan.gruber@gruberway.com

„Es ist das Schicksal jeder Generation, in einer Welt unter Bedingungen leben zu müssen, die sie nicht geschaffen hat.“ – John F. Kennedy

Keine Kinder
Kein Pendler
Gehaltserwartung: 45k – 85k

Wechselbereitschaft & Bindung

- Bei knapp **1/3 erhöhte** Austrittswahrscheinlichkeit, knapp **1/5 geringe** Wechselbereitschaft, was vergleichbar mit der älteren Generation ist, während **54% neutral** sind und somit signifikant höher als die ältere Generation
- In den **Top 3** der Bindungstreiber sind „Gutes **Arbeitsklima**“, „Gute **Entlohnung**“ und „**Flexible** Arbeitszeiten“
- Auch für die NewGen ist der **geringste** Bindungstreiber „Arbeitgeber wirtschaftet **nachhaltig**“
- Dabei sind für die NewGen im Vergleich zur OldGen eine **gute Entlohnung** und **insb. Karrieremöglichkeiten** wichtiger
- Auch **Remote Work Möglichkeit** ist für NewGen signifikant **wichtiger**

Remote Work

- Arbeitet 39% remote, wünscht sich aber **50%** und somit signifikant **mehr** als ältere Generationen
- Sieht stark positiven Einfluss auf **Work-Life-Balance**
- Die NewGen wünscht sich bei **Routineaufgaben mehr** Remote Work verglichen mit OldGen
- **Kreativaufgaben** möchte die NewGen signifikant **weniger** remote machen als die OldGen

Führungsverständnis

- NewGen wünscht sich **mehr Remote Work** für ihre direkten Reports
- NewGen-Führungskräfte möchten, dass Mitarbeiter für **individuelle und Team-Routineaufgaben** signifikant **mehr remote** arbeiten
- **Individuelle Kreativarbeiten** sollen sie allerdings **weniger oft remote** erledigen

Ihre Kontaktpersonen



UNIV.-PROF. DR. ISABELLA GRABNER

Wissenschaftliche Leitung des
Controllertags & Professorin | Institut für
Unternehmensführung, WU

- [Wirtschaftsuniversität Wien](#)
- E-Mail: isabella.grabner@wu.ac.at



TANJA SCHILLINGER, MSC

Research and Teaching Associate |
Institut für Unternehmensführung, WU

- [Wirtschaftsuniversität Wien](#)
- E-Mail: tanja.schillinger@wu.ac.at

Ihre Kontaktpersonen



DR. RITA NIEDERMAYR

Geschäftsführerin

- Österreichisches Controller-Institut
- E-Mail: rita.niedermayr@controller-institut.at



**MAG. MATTHIAS
SCHULMEISTER**

Geschäftsführer

- Schulmeister Management Consulting
- E-Mail: schulmeister@schulmeister-consulting.com