

New Work in der CFO-Organisation – Trends der Arbeitswelt 2022

Ergebnisse der Blitzumfrage

14. Februar 2022



Ergebnisse der Blitzumfrage 2021/2022

Einleitung

Einleitung

Zum Jahresende wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der österreichischen CFO-Organisationen gemeinsam von Controller Institut und Schulmeister Management-Consulting befragt. Über 800 Fach- und Führungskräfte beantworteten die Fragen rund um das Thema Arbeit und Arbeitswelt aus Sicht der CFOs und ihrer Mitarbeiter:innen.

Wichtigste Erkenntnis der Blitzumfrage: Die Führungs- und Fachkräfte im Finanzbereich sehen die Arbeit im eigenen Unternehmen durchwegs positiv, die Stimmung ist gut und scheint auch den schwierigen Rahmenbedingungen der letzten zwei Pandemiejahre stand gehalten zu haben. Maßgeblich dafür sind die Arbeitsbedingungen und inwieweit es Unternehmen schon bisher verstanden haben, eine zeitgemäße Arbeitskultur zu fördern.

Der geplante Personalausbau unterstreicht den Wachstumskurs der Finanzfunktion und die sich bietenden Entwicklungschancen, wenn da nicht der drohende Fachkräftemangel wäre. Eine Arbeitsmarktsituation, in der die Suche nach Fachkräftepersonal und der zunehmende Kampf um hochqualifizierte Talente die größte Herausforderung darstellt, kann die Weiterentwicklung der CFO-Organisation deutlich hemmen.

Agenda

3-4	Management Summary Umfrage-Design
5-7	Zufriedenheit mit der Arbeitskultur, New Work-Faktoren und Treiber einer neuen Arbeitskultur
8-9	Persönliche Arbeitssituation und Arbeitsbelastung
10	Relevante Arbeitsbedingungen
11-13	Neue Talente und Arbeitskräftemangel
14	Kontaktpersonen

Anmerkung: Bei der vorliegenden Blitzumfrage handelt es sich um eine Momentaufnahme zum Jahreswechsel 2021/22 handelt. Es wurden ausschließlich Mitarbeiter:innen der CFO-Organisation österreichischer Unternehmen befragt. Ein Abgleich dieser Perspektive mit anderen Bereichen bzw. Funktionen ist nicht Gegenstand der vorliegenden Betrachtung.

Highlights: New Work in der CFO-Organisation - Trends der Arbeitswelt 2022

Management Summary



Die Arbeitswelt hat sich in den letzten zwei Jahren radikal verändert. Die Pandemie hat sowohl neue Trends hervorgebracht als auch bestehende beschleunigt, so dass **die neue Arbeitswelt auch in der CFO-Organisation** mit ihren hohen Ansprüchen an Zuverlässigkeit und Sicherheit **erfolgversprechend angekommen** ist. Wenn die Corona-Pandemie etwas gezeigt hat, dann dass Innovation und Flexibilität in der Arbeitskultur wichtiger sind als etablierte Regeln und erzwungene Workflows. Ganz im Gegenteil, diese können der Produktivität sogar im Weg stehen. Die hohen Zufriedenheit mit der Arbeitskultur bestätigt dies.



Die **Stimmung in den heimischen CFO-Bereichen ist gut**: Führungskräfte und Fachkräfte schätzen ihre persönliche Arbeitssituation mehrheitlich gut bis sehr gut ein. Verantwortlich dafür sind Arbeitsbedingungen wie eine angenehme Arbeitsatmosphäre, ein sicherer und technologisch gut ausgestatteter Arbeitsplatz, eine gute Work-Life-Balance und attraktive Gehälter, die im Gros der Unternehmen geboten werden. Die Arbeitsbelastung ist im Vergleich zum Vorjahr meist unverändert, was mitunter auch auf die Vorteile von Remote Work und einer flexibleren Arbeitsgestaltung zurückzuführen ist.



Die Nachfrage nach Personal im CFO-Bereich steigt auch auf längere Sicht. Trotz anhaltender Pandemie wollen Arbeitgeber vermehrt in Personal investieren. Dabei stoßen sie auf eine Arbeitsmarktsituation, in der die **Suche nach Fachkräftepersonal** und **der zunehmende Kampf um hochqualifizierte Talente** die größte Herausforderung darstellt. Dadurch erhöht sich auch der Konkurrenzdruck zwischen den Unternehmen. Es ist damit zu rechnen, dass sich der Fachkräftemangel noch einmal weiter verschärft, wenn im Frühjahr 2022 die Infektionszahlen zurückgehen.

Die Blitzumfrage beschäftigt sich mit den Trends der Arbeitswelt in den CFO-Bereichen österreichischer Unternehmen.

Umfrage-Design

Hintergrund



10.500
versandte Online-
Fragebögen



824
Beantwortungen

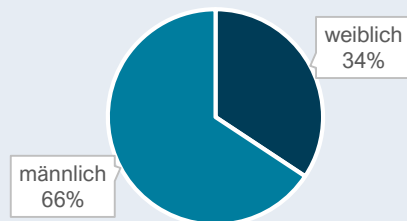


7,8 %
Rücklaufquote

Der Fragebogen adressierte Führungs- und Fachkräfte des CFO-Bereichs. Insgesamt haben 824 Personen aus dem Finanz- und Rechnungswesen, Controlling und aus angrenzenden Funktionen österreichischer Unternehmen an der zum Jahreswechsel 2021/22 durchgeführten Umfrage teilgenommen, was einer Rücklaufquote von 7,8% entspricht. Davon waren 34 % weiblich und 66 % männlich. „Ältere“ Mitarbeiter sind in der Studie deutlich stärker vertreten als „jüngere“. Während der Anteil über 40-Jähriger bei 61% liegt, rekrutieren sich gerade einmal rd. 8% der Antworten aus unter der Gruppe der 30-Jährigen. Das spiegelt wohl auch die tatsächliche Altersverteilung in der Grundgesamtheit der befragten Funktionen wider. Als Datenbasis für die Soll-Stichprobe wurden die Datenbanken von Schulmeister Management Consulting und des Controller Instituts herangezogen.

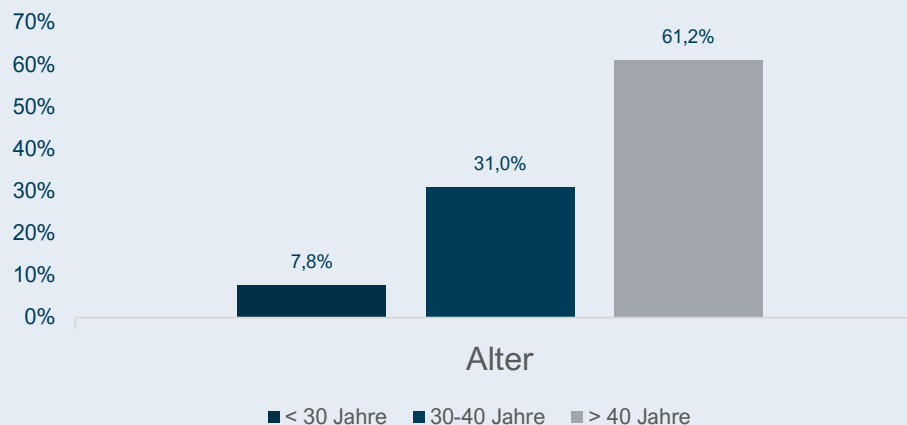
n=824

Rücklauf nach Geschlecht



■ weiblich ■ männlich

Rücklauf nach Alter



Die Arbeitskultur wird vom Großteil der Befragten sehr positiv gesehen.

Zufriedenheit mit der Arbeitskultur

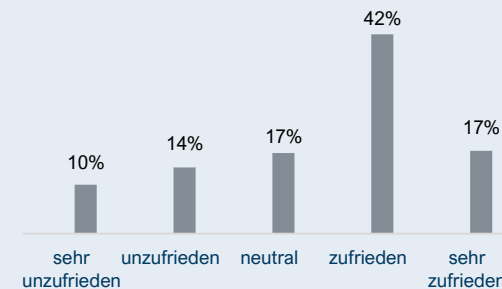
Die Zufriedenheit mit der Arbeitskultur innerhalb der CFO-Organisation ist auf den ersten Blick mehrheitlich positiv: 59 % der Befragten sind mit ihrer Arbeitskultur zufrieden und nur 24 % zeigen sich unzufrieden. 17 % sind indifferent. Ein Vergleich mit anderen Funktionsgruppen wie z.B. Marketing, Vertrieb oder Einkauf liegt aktuell nicht vor, und so lassen sich die Ergebnisse nur schwer einordnen. Von einer generell positiven Arbeitskultur und damit überdurchschnittlich zufriedenen Mitarbeitern in den Finanzbereichen zu sprechen, wäre daher unzulässig.

Interessant ist auch ein Blick auf die Ausprägung der Zufriedenheit in den einzelnen Altersgruppen. Demnach schätzen Jüngere wie Ältere ihre Arbeitskultur mit einer ähnlichen Verteilung ein und es lässt sich nicht behaupten, dass eine Gruppe statistisch betrachtet besonders zufrieden oder unzufrieden wäre.

Die Zufriedenheit mit der Arbeitskultur ist zudem nicht überall gleichbleibend und es gibt eine hauchdünne positive Tendenz. Bei zumindest bei 54% der Befragten stieg sie, was wiederum auf positiv wahrgenommene Veränderungen in den Arbeitsabläufen, in der Zusammenarbeit oder in der Führung schließen lässt (siehe New Work-Faktoren, Seite 7) .

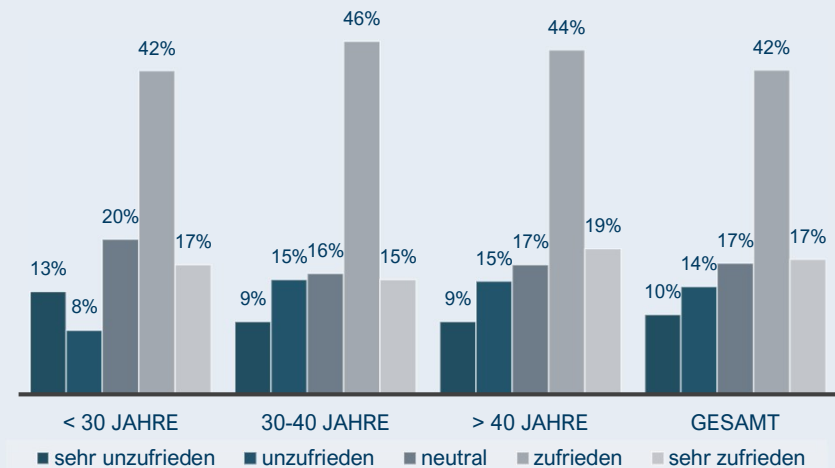
n=818

Zufriedenheit mit der Arbeitskultur



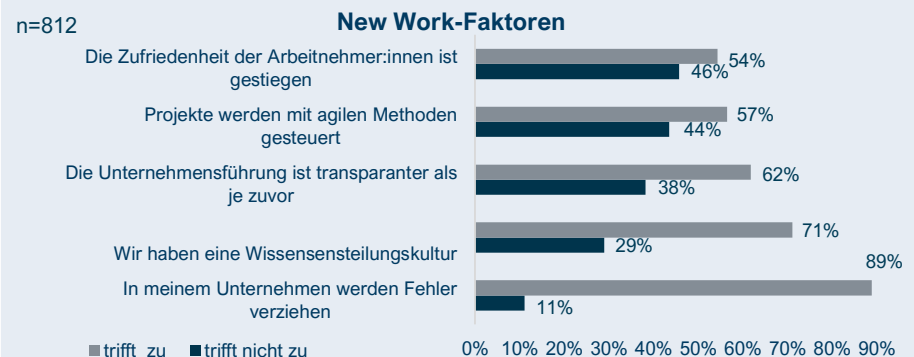
n=818

Zufriedenheit der Arbeitskultur nach Altersgruppen



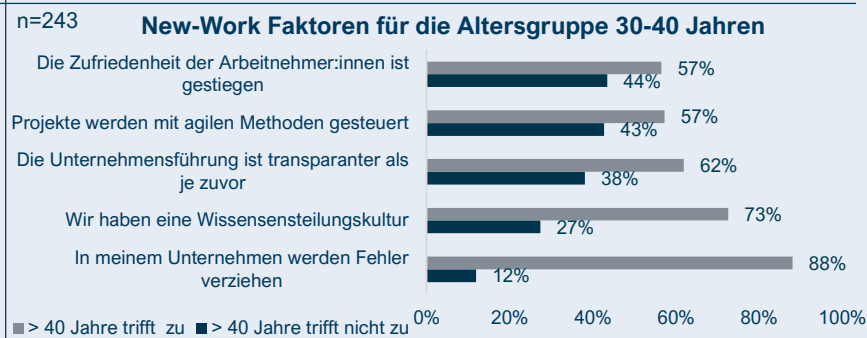
New Work ist mit Innovation und Flexibilität im CFO-Bereich angekommen.

Einschätzung von New Work-Faktoren



Vieles deutet darauf hin, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen sich bereits auf dem Weg ist, die Arbeitskultur zu erneuern: 89 % geben an, dass Fehler verziehen werden und 71 %, dass es eine gute Wissensesteilungskultur gibt. Immerhin bestätigen 62 %, dass ihre Unternehmensführung transparenter als je zuvor ist. Bereits 57 % steuern Projekte mit agilen Methoden. Das mag fortschrittlich erscheinen, gleichzeitig spielen agile Methoden bei 44 % noch keine Rolle und 38% weisen darauf hin, dass die Führung nicht transparenter wurde. In einem erheblichen Anteil der Unternehmen ist New Work aus welchen Gründen damit immer noch nicht angekommen.

Interessant ist, dass gerade die jüngeren Befragten (<30) die einzelnen New-Work-Kriterien in ihren Unternehmen am positivsten einschätzen. Wohl auch deshalb, weil gerade diese Generation New Work ganz besonders repräsentiert und das Bewusstsein dafür stärker ausgeprägt ist.

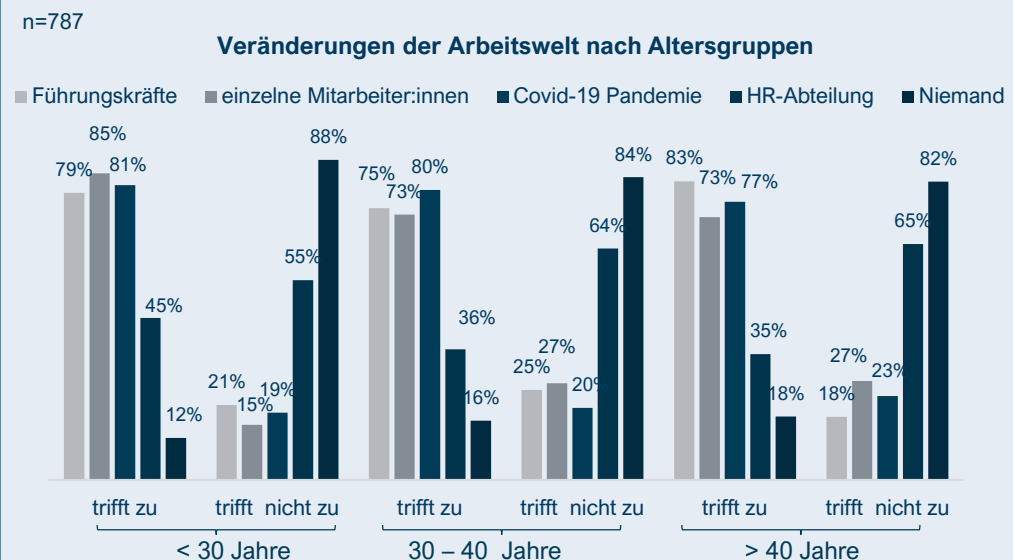
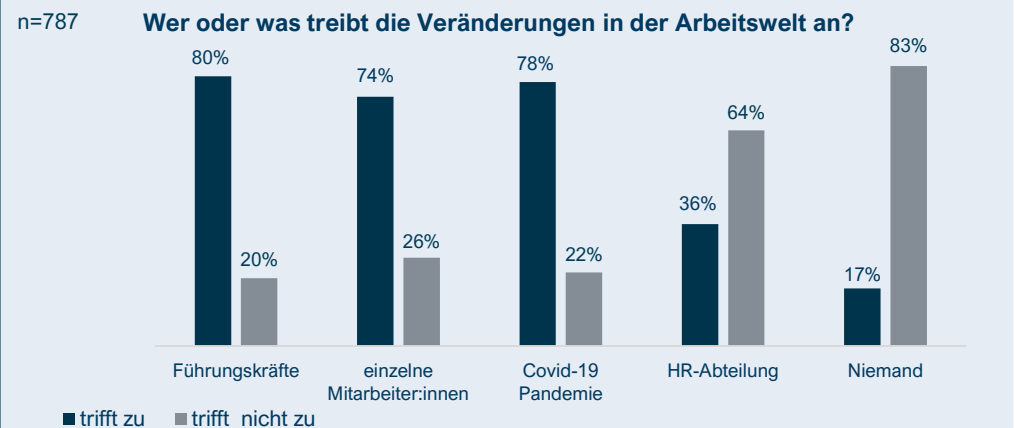


Beschleunigt durch Corona treiben Führungskräfte und Mitarbeiter:innen New Work im CFO-Bereich gleichermaßen. Die Rolle von HR ist nachrangig.

Treiber einer neuen Arbeitskultur

Von wem oder was gehen nun die Impulse für eine Veränderung der Arbeitskultur aus? Wer im Unternehmen macht sich für die Neugestaltung der Arbeit stark? Die Befragung zeigt wenig überraschend, dass es nicht die „eine“ treibende Kraft für New Work gibt, sondern dass Führungskräfte in 80 % und Mitarbeiter:innen in 74 % der Fälle arbeitsteilig Anteil an der Erneuerung haben. Und mit einer Zustimmung von 78% bestätigt sich auch die Hypothese, dass die Corona-Pandemie den Takt vorgegeben hat. Ohne Corona wären die Fortschritte in den Unternehmen in Richtung einer neuen Arbeitswelt deutlich geringer ausgefallen. Etwas abgeschlagen rangiert überraschender Weise die HR-Abteilung, der in nur 36 % der befragten Organisationen eine aktive Rolle im Zusammenhang mit der Veränderung der Arbeitswelt zugesprochen wird.

Die Einschätzung, wer sich für eine neue Arbeitskultur stark macht, ist aus Sicht der einzelnen Altersgruppen unterschiedlich: Die unter 30-Jährigen sehen mit 85 % die einzelnen Mitarbeiter:innen im Lead, währenddessen die über 40-Jährigen den Führungskräften den größten Einfluss zuschreiben (83 %). Dies mag mitunter auch daran liegen, dass in der Gruppe der über 40-Jährigen der Anteil an Führungskräften größer ist als bei den unter 30-Jährigen.



Führungskräfte und Fachkräfte schätzen ihre persönliche Arbeitssituation mehrheitlich gut bis sehr gut ein.

Persönliche Arbeitssituation

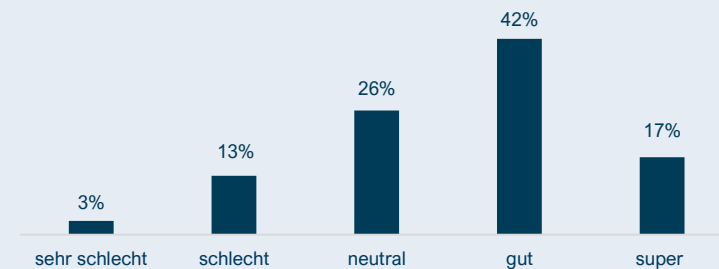
Wie schätzen die Befragten nun ihre persönliche Arbeitssituation als zusammenfassende allgemeine Bezeichnung für die arbeitsbezogenen Umstände und Gegebenheiten ein?

Ähnlich wie bei der Zufriedenheit mit der Arbeitskultur ist auch hier der Befund positiv. Die Mehrheit der Befragten beurteilt die eigene Arbeitssituation mit 59 % positiv bzw. sehr positiv. Nur 16 % der Befragten empfinden ihre Arbeitssituation als schlecht bzw. sehr schlecht. 26 % sind indifferent, können bzw. wollen sich nicht festlegen.

Auch hier gibt es wiederum interessante Ergebnisse nach Altersgruppen. 67 % der unter 30-Jährigen beurteilt die persönliche Arbeitssituation gut bis super, während dies die bei den über 40-Jährigen in geringerem Ausmaß (56 %) der Fall ist. So verwundert es nicht, dass es die über 40-Jährigen sind, die sich mit 38 % deutlich öfter als die anderen Befragten persönlich nicht festlegen wollen und damit latent mitunter auch eine ihre Unzufriedenheit ausdrücken.

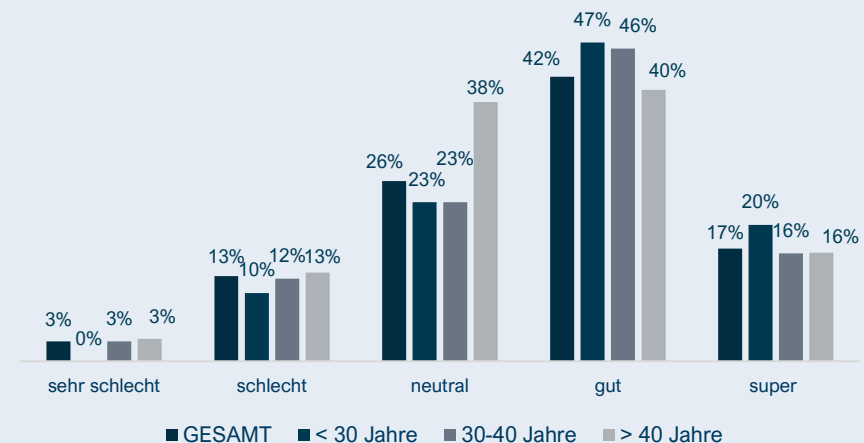
n=787

Meine persönliche Arbeitssituation ist...



n=787

Persönliche Arbeitssituation nach Altersgruppen



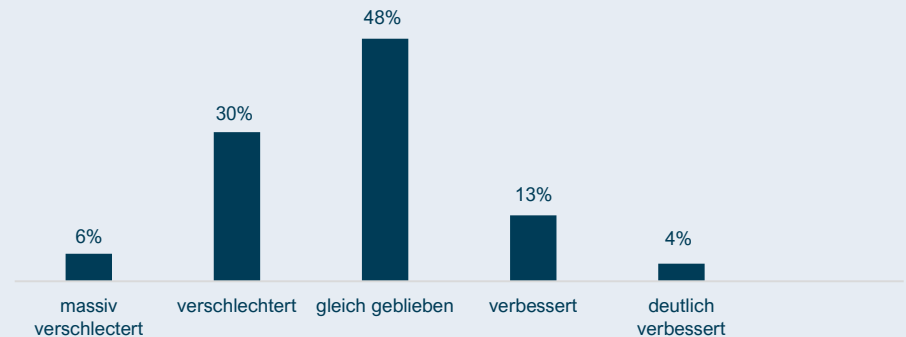
Die Arbeitsbelastung ist im Vergleich zum Vorjahr meist unverändert

Veränderung der Arbeitsbelastung

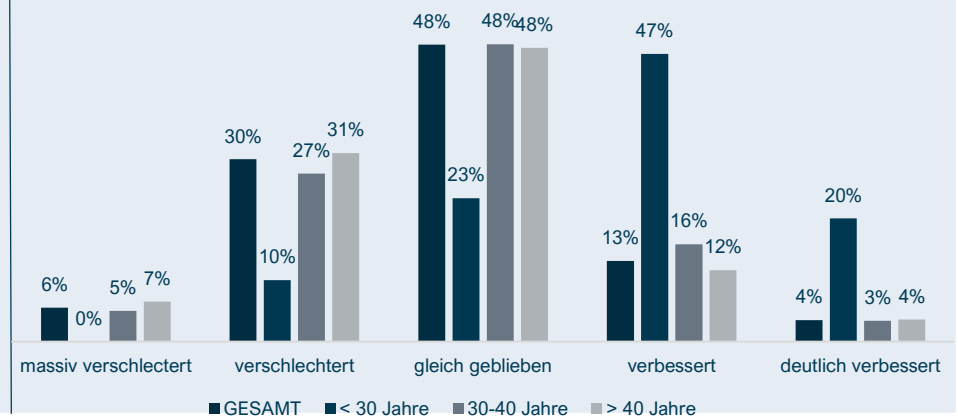
Die Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation wird auch von der persönlichen Arbeitsbelastung beeinflusst. Über das absolute Ausmaß trifft die Studie keine Aussagen. Interessant ist, dass für einen erheblichen Teil der Befragten die Arbeitsbelastung im Vergleich zu Corona-Zeiten (48 %) gleich geblieben ist. 17 % der Teilnehmer:innen geben an, dass sich ihre Arbeitsbelastung durch die Pandemie verbessert hat, wohingegen 36 % darauf hinweisen, dass sich die Arbeitsbelastung verschlechtert hat. Für eine Mehrheit von 83 % aller Befragten bedeutet Corona jedenfalls keine Entlastung.

In puncto Altersgruppen gibt es ein Ergebnis, das besonders hervorsteicht: 67% der unter 30-Jährigen sehen eine Verbesserung ihrer Arbeitsbelastung im Vergleich zur Zeit vor Covid-19. Bei den älteren Befragten liegen die diesbezüglichen Werte deutlich darunter (19% bei den 30-40 Jährigen bzw. 16% bei den >40 Jährigen). Gleichzeitig sind es nur 10% der unter 30 Jährigen, die eine Verschlechterung der Arbeitsbelastung sehen. Man könnte daraus durchaus schließen, dass besonders die „Next Generation“ von den neuen Arbeitsumständen im Home Office profitiert hat und dass die Belastung, wenn dann primär bei den Kernleistungsträgern (30-40 Jahre, >40 Jahre) zu beobachten ist.

N=776 **Im Vergleich zur Zeit vor Covid-19 ist meine persönliche Arbeitsbelastung eher:**

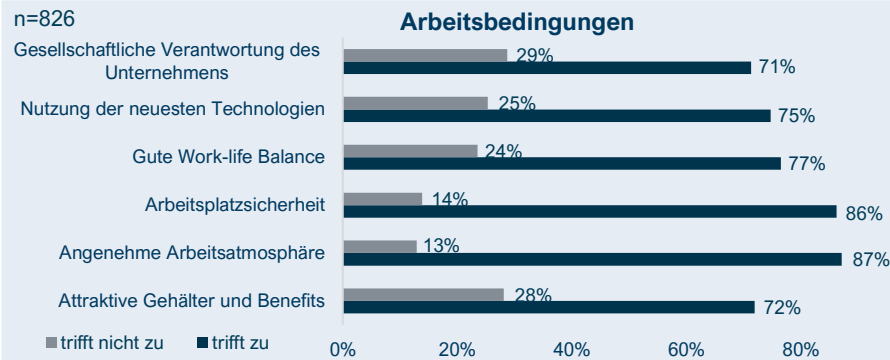


n=60-776 **Im Vergleich zur Zeit vor Covid-19 ist meine persönliche Arbeitsbelastung eher (nach Altersgruppen):**



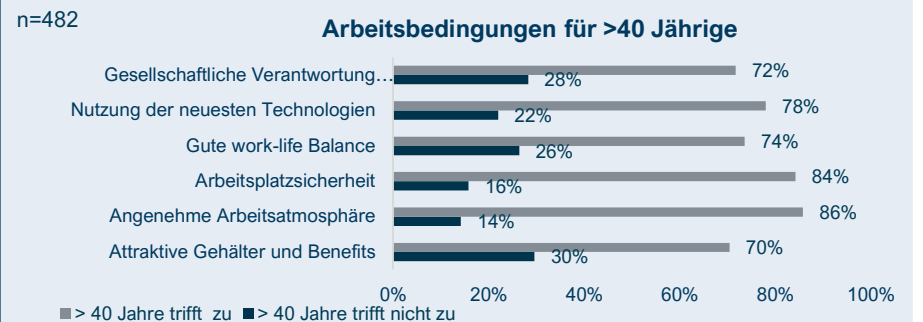
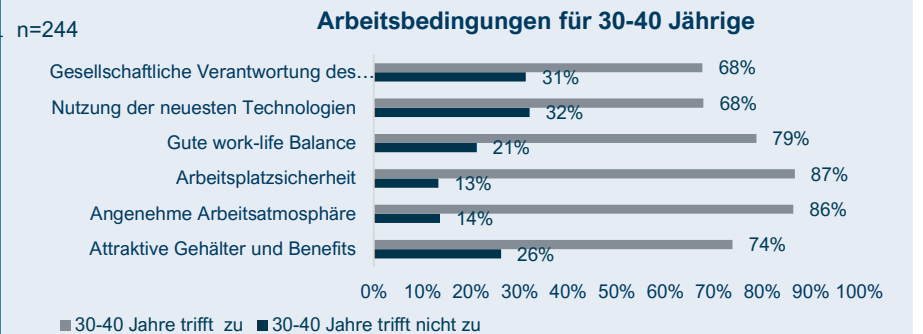
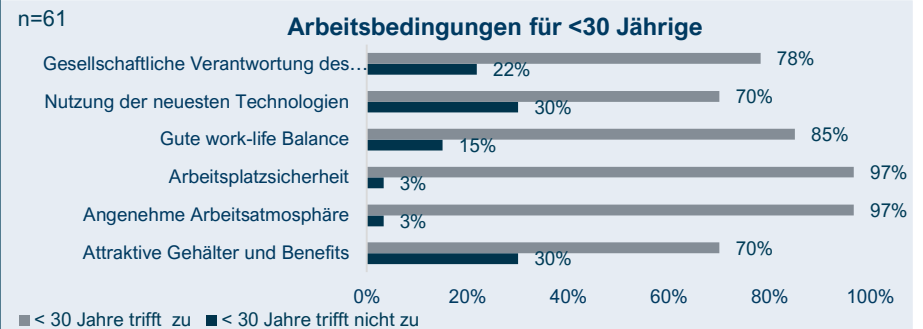
Atmosphäre, Sicherheit des Arbeitsplatzes und Work-Life-Balance werden vom Großteil der Befragten besonders positiv wahrgenommen.

Relevante Arbeitsbedingungen



Nachdem sich das Gros der Befragten positiv über die persönliche Arbeitssituation äußert, verwundert es nicht weiter, dass auch die dafür maßgeblichen Faktoren positiv ausfallen. So bestätigen 75 %, dass sie neueste Technologien nutzen können – ein nicht zu unterschätzender Erfolgsfaktor im Finanzbereich. 77 % sehen sich in guter Work-Life Balance, gar 86 % sehen ihren Arbeitsplatz als gesichert an und 87 % äußern hohe Zufriedenheit in Bezug auf die angenehme Arbeitsatmosphäre. Auch die Tatsache, dass ihre Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung tragen, führt bei 71% der Befragten zur guten Stimmung. Und last but not least scheint auch in puncto Remuneration zu passen: 72 % sehen sich gut entlohnt.

Auch hier fällt das Urteil der unter 30-Jährigen bei einzelnen Kriterien positiver als bei den anderen Altersgruppen aus.



Die Nachfrage nach Personal steigt. Trotz anhaltender Pandemie wollen Arbeitgeber wieder mehr in Personal investieren.

Neue Talente und Arbeitskräftemangel

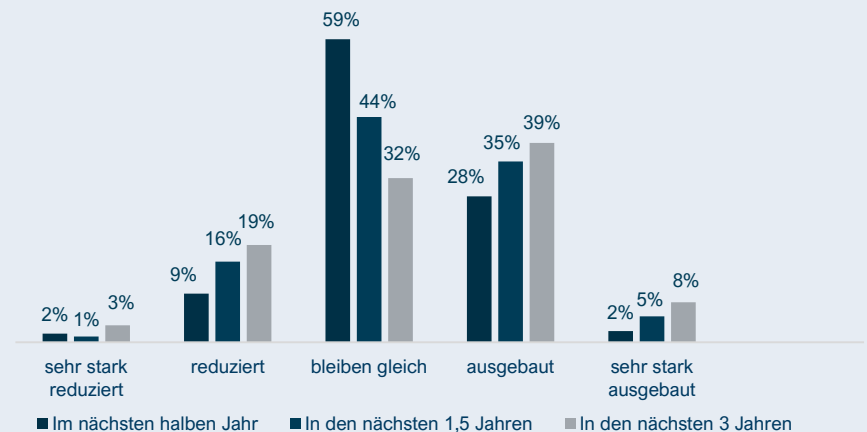
Auch dieses Jahr interessiert die Frage, wie die CFO-Bereiche mit ihren personellen Kapazitäten kurz-, mittel- und langfristig umgehen. Kurzfristig (in 1-6 Monaten) geht die Mehrheit der Befragten (59 %) davon aus, dass es zu keinen Veränderungen bei den FTEs (full time equivalents) kommen wird. Etwa 30 % planen personelles Wachstum, der Anteil der schrumpfenden Abteilungen ist eher klein (11 %).

Mittel- bis langfristig (in den nächsten 1,5 – 3 Jahren) sollen die Kapazitäten in den Finanzbereichen noch einmal weiter ausgebaut werden. In den nächsten eineinhalb Jahren gehen knapp 40 % davon aus, dass es zu einem Personalaufbau kommt und immerhin 84 % meinen, dass kein Personal abgebaut wird. In den nächsten drei Jahren sind es sogar 47 %, die davon ausgehen, dass mehr Personal in ihrem Bereich eingestellt wird.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Ausbaupläne konkreter und kurzfristiger.

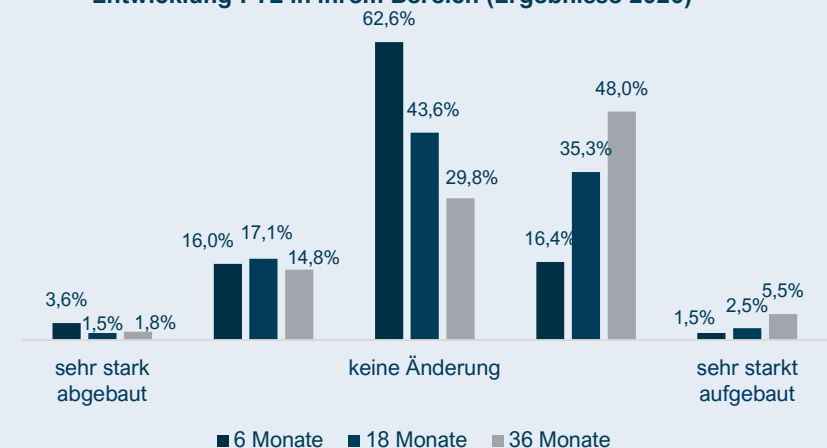
n=738-766

Entwicklung FTE in ihrem Bereich



n=654-676

Entwicklung FTE in ihrem Bereich (Ergebnisse 2020)

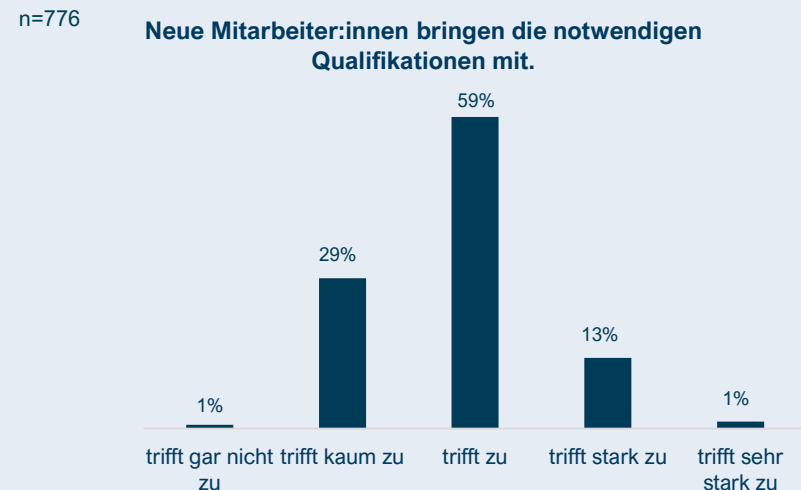


Die Arbeitsmarktsituation ist schwierig. Die größte Herausforderung ist die Suche nach Fachkräftepersonal und der Kampf um hochqualifizierte Talente.

Neue Talente und Arbeitskräftemangel

Der Fachkräftemangel ist heute eines der wichtigsten Risiken in Unternehmen und zwar in allen Industrien und für zahlreiche Aufgabenbereiche. Die engen Arbeitsmärkte halten die Unternehmen deutlich zurück und die Suche nach qualifiziertem Personal gestaltet sich mittlerweile als großes Problem. Trifft dies auch auf den CFO-Bereich zu? Die Antwort lautet: Ja, auch im CFO-Bereich fällt es schwer, geeignete Mitarbeiter:innen zu rekrutieren. 60 % der Befragten bestätigen, dass es schwer möglich bis unmöglich ist, die geeignete Kompetenzträger:innen von außen zu gewinnen. Bei 36 % ist die Rekrutierung zwar weniger problembehaftet, aber auch nicht unbedingt einfach.

Bringen neue Mitarbeiter:innen nun die erforderlichen Kompetenzen mit, wenn Sie einmal im Unternehmen beginnen? Auf den ersten Blick fällt die Antwort deutlich positiv aus: In mindestens 73 % der Fälle verfügen die neu eingestellten Mitarbeiter:innen über die erforderlichen Kompetenzen. Gleichzeitig ist dies in rund 30 % der Unternehmen kaum bzw. nicht zutreffend, was für das bestehende Team im Sinne einer Negativdynamik sehr nachteilig sein kann. Aufgaben werden nicht, unzureichend oder falsch erledigt, Wissen geht verloren, Kompetenzen werden nicht aus- sondern abgebaut.



In den meisten Unternehmen gibt es keine Covid-19-Impfpflicht.

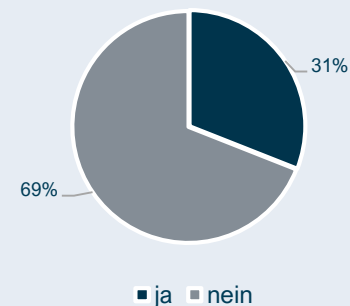
Covid-19-Impfpflicht

Die Frage, ob in den befragten Unternehmen eine vollständige Corona-Impfung ein verpflichtendes Einstellungskriterium darstellt, beantworteten 69 % mit nein. Immerhin hat sich bereits fast ein Drittel der Unternehmen entschieden, eine Impfung vorauszusetzen und zwar noch bevor es die mit 01.02.2022 in Kraft tretende, gesetzliche Impfpflicht in Österreich gab.

Es bleibt weiter spannend abzuwarten, wie sich Unternehmen diesbezüglich in den kommenden Monaten insbesondere angesichts des vorherrschenden Arbeitskräftemangels positionieren und verhalten werden.

n=776

Covid-19-Impfung



Ihre Kontaktpersonen



Dr. Rita Niedermayr

Geschäftsführerin
Österreichisches Controller-Institut

Mobile: +43 699 13686812

E-Mail: rita.niedermayr@controller-institut.at



Mag. Matthias Schulmeister

Geschäftsführer
Schulmeister Management Consulting

Mobile: +43 699 13686812

E-Mail: schulmeister@schulmeister-consulting.com



Nilsu Bekar-Akkaya, BA

Studienleitung
Controller Institut

Mobile: +43 664 600033129

E-Mail: nilsu.bekar-akkaya@controller-institut.at