

# 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

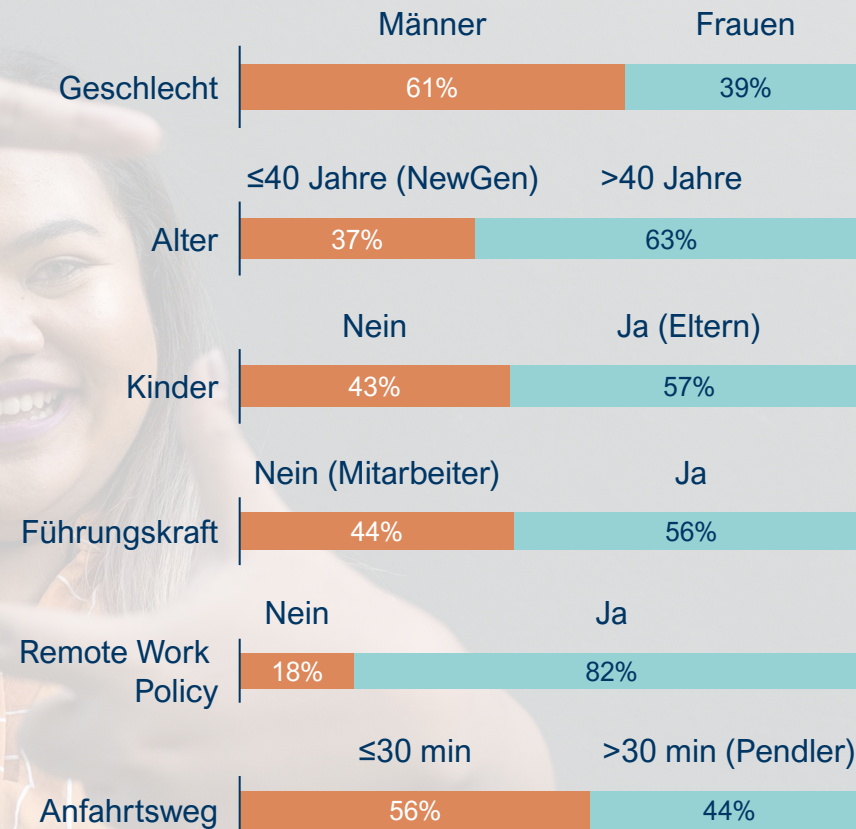
### ▪ Kernthemen

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

### ▪ Unterschiedliche Sichtweisen

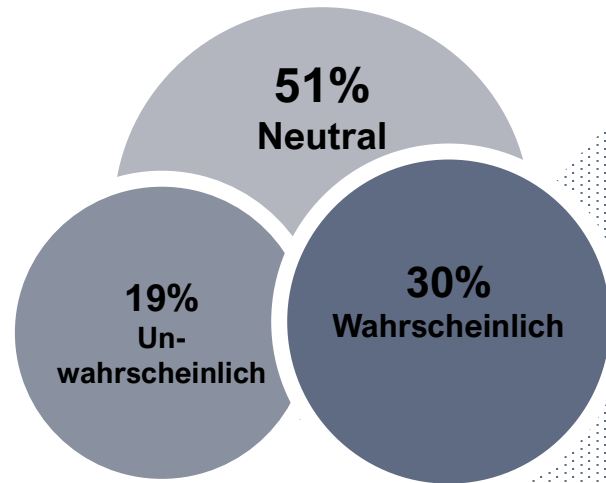
- Eigene Perspektive der befragten Praktiker:innen
- Einschätzung von Führungskräften über ihre Direct Reports
- Studierendenperspektive von ca. 400 WU Wien Studierenden (zusätzliche Studie)

## Übersicht Studienteilnehmer:innen



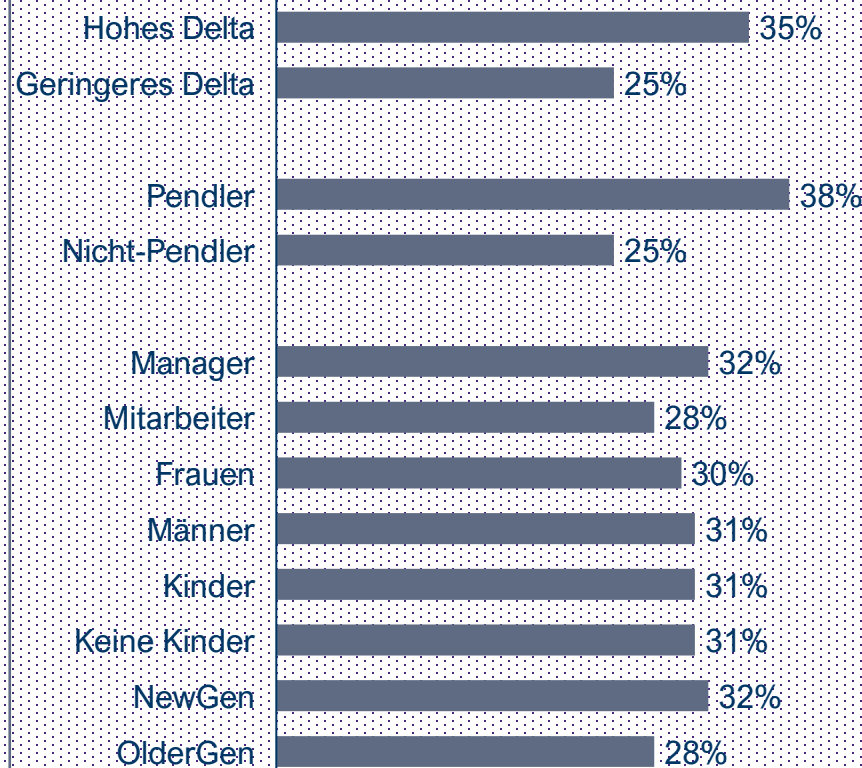
# Studienteilnehmer:innen signalisieren extrem hohe Bereitschaft, das Unternehmen zu verlassen

## 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

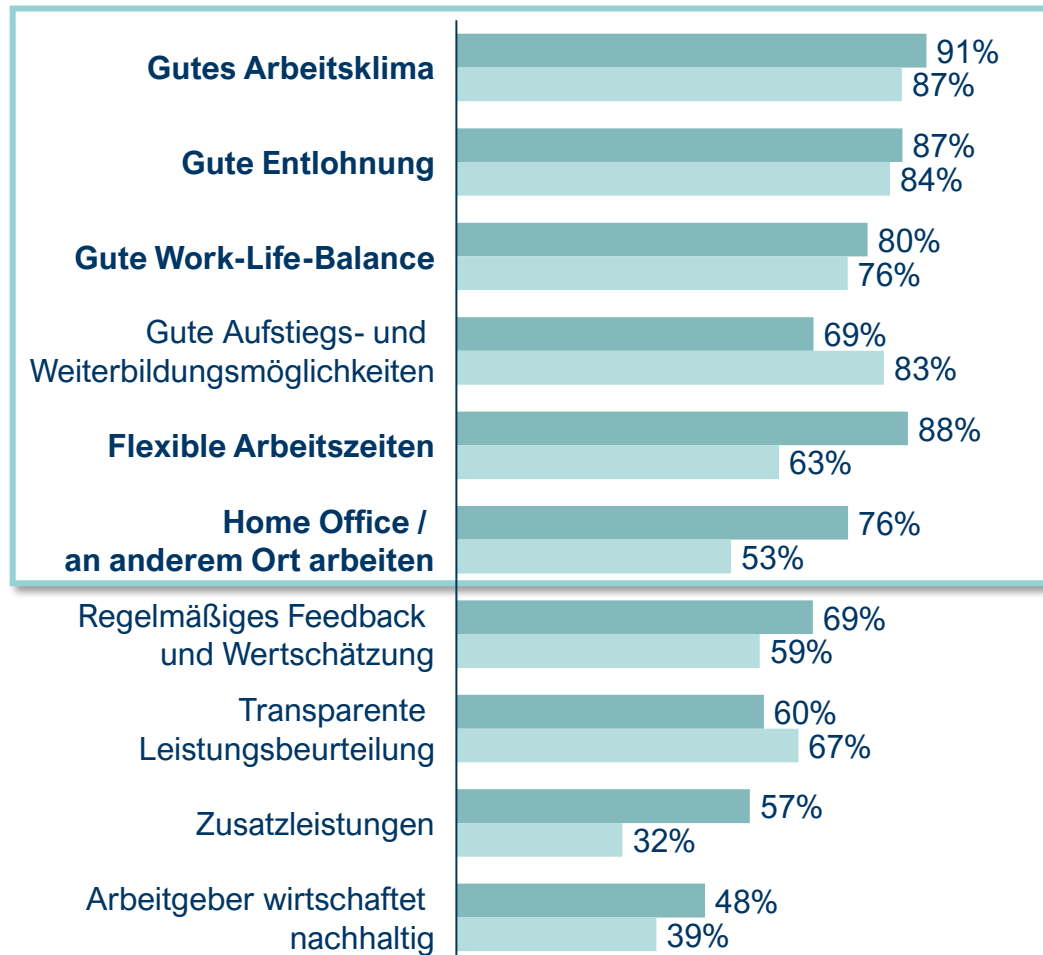


- Klarer Zusammenhang zwischen **Wechselwahrscheinlichkeit und „REMOTE WORK“**
- Besonders wechselfreudig sind...
  - ...Pendler:innen
  - ...Mitarbeiter:innen, die gerne mehr remote arbeiten würden als ihnen zur Zeit zugestanden wird
- Interessanterweise gibt es in Zeiten wie diesen keinen Unterschied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



# Was können Unternehmen tun?

## Die wichtigsten Faktoren für Unternehmensbindung/Arbeitgeberwahl



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

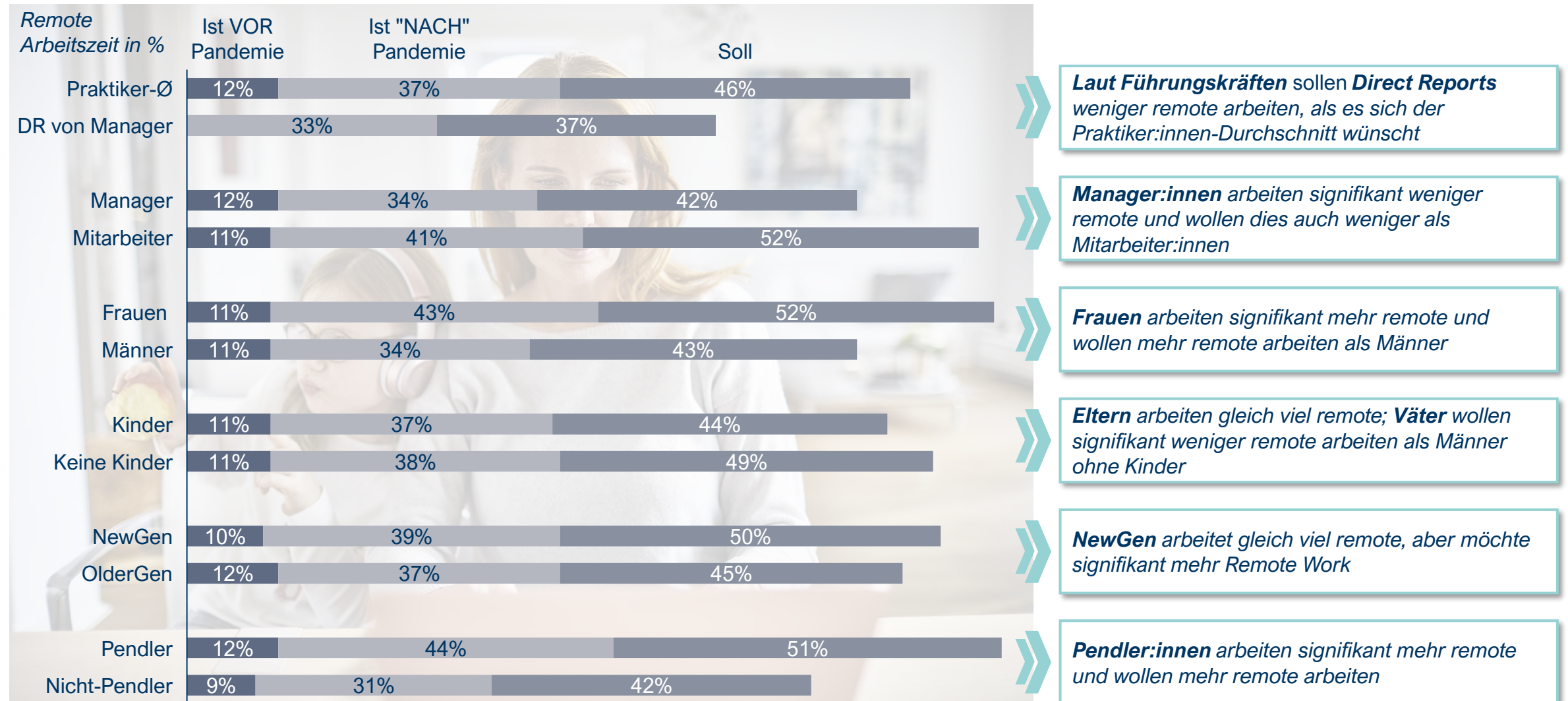
### Treiber Retention & Attraction

- **Gutes Arbeitsklima** vorrangig
  - Sowohl für Attraction als auch Retention
- **Gute Entlohnung** ist extrem wichtig geworden
  - Mittlerweile auch 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



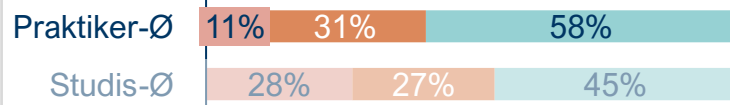
**DESHALB SCHAUEN WIR UNS  
REMOTE WORK GENAUER AN!**

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

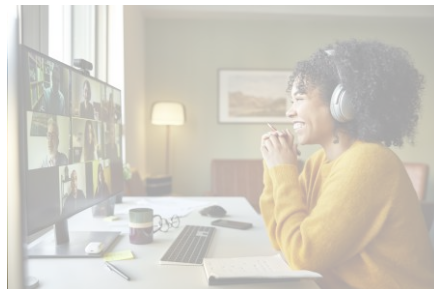


# Remote Work hat durchaus Auswirkungen auf Produktivität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

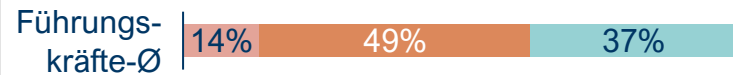
## Gesamt-Produktivität



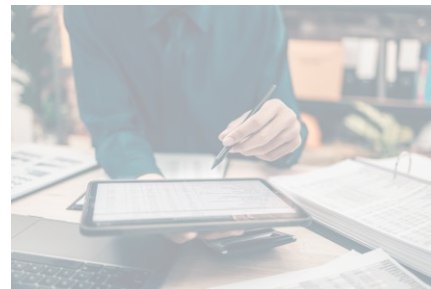
- Durchaus **positive Bilanz** zu Performance im Homeoffice
  - Produktivität wird größtenteils besser oder gleich eingeschätzt
  - Studierende sind skeptischer
  - Frauen und Pendler:innen schätzen eigene Produktivität im Home Office besonders gut ein



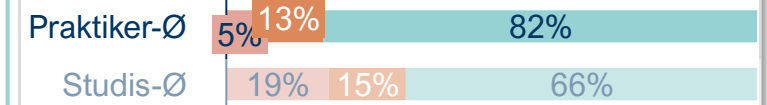
## Produktivität Direct Reports laut Führungskraft



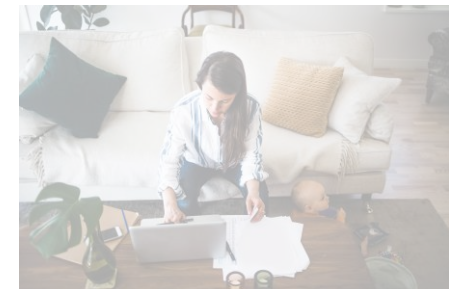
- Führungskräfte haben durchaus ein **positives Bild** über die Performance ihrer direkten Reports
  - Allerdings etwas skeptischer als die Selbsteinschätzung
  - Einschätzung der eigenen Produktivität im Home Office beeinflusst Einschätzung über die Mitarbeiter:innen



## 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



# 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](mailto: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](mailto:tanja.schillinger@wu.ac.at)



# Ihre Kontaktpersonen



**DR. RITA NIEDERMAYR**

Geschäftsführerin

- Österreichisches Controller-Institut
- E-Mail: [rita.niedermayr@controller-institut.at](mailto:rita.niedermayr@controller-institut.at)



**MAG. MATTHIAS  
SCHULMEISTER**

Geschäftsführer

- Schulmeister Management Consulting
- E-Mail: [schulmeister@schulmeister-consulting.com](mailto:schulmeister@schulmeister-consulting.com)