University of
Applied Sciences

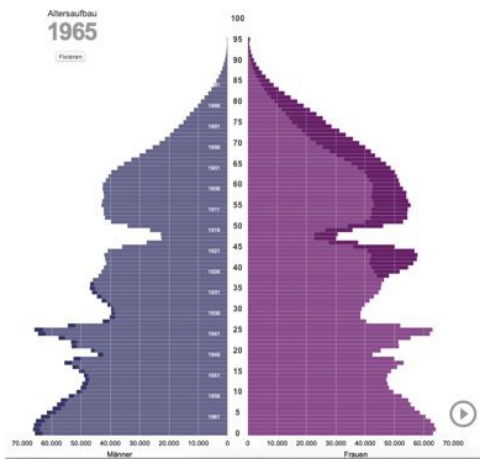
Unternehmensinvestitionen in Arbeitgeberattraktivität

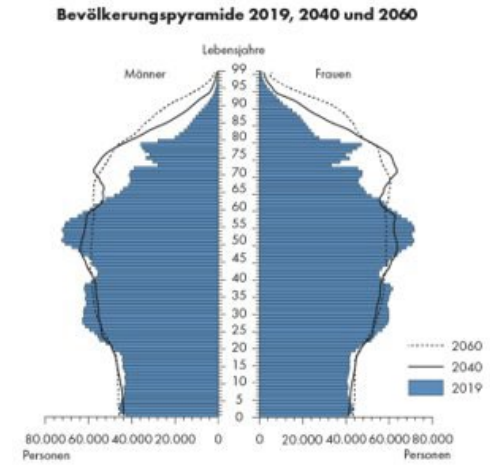
Workplace Summit

Michael Bartz • Prof. (FH) Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. • Department Business

Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem ArbeitnehmerInnenmarkt entwickelt

- Fachkräftemangel
  - Baby-Boomer Pensionierungswelle bis 2032
  - Demographischer Wandel: Abnehmende Anzahl junger Arbeitskräfte
  - Immer noch geringe qualifizierte Zuwanderung (Rot-Weiss-Rot-Karte), Beispiel: Kanada
- Relativ hohe Beschäftigungsquoten
- Substantielle Inflationseffekte bis mindestens 2024
- Unternehmen überbieten sich gegenseitig … und eben nicht nur beim Gehalt





Q: STATISTIK AUSTRIA. Bevölkerungsprognose 2020. Erstellt am 09.11.2020.

Ziel der Studie

- Investieren Unternehmen in andere Faktoren als das Gehalt?
- In welchem Zeithorizont?
- Und welche Investitionsthemen erachten Unternehmen für besonders wichtig?
- **Was glauben also Unternehmen, wodurch sie ihre Arbeitgeberattraktivität steigern können?**

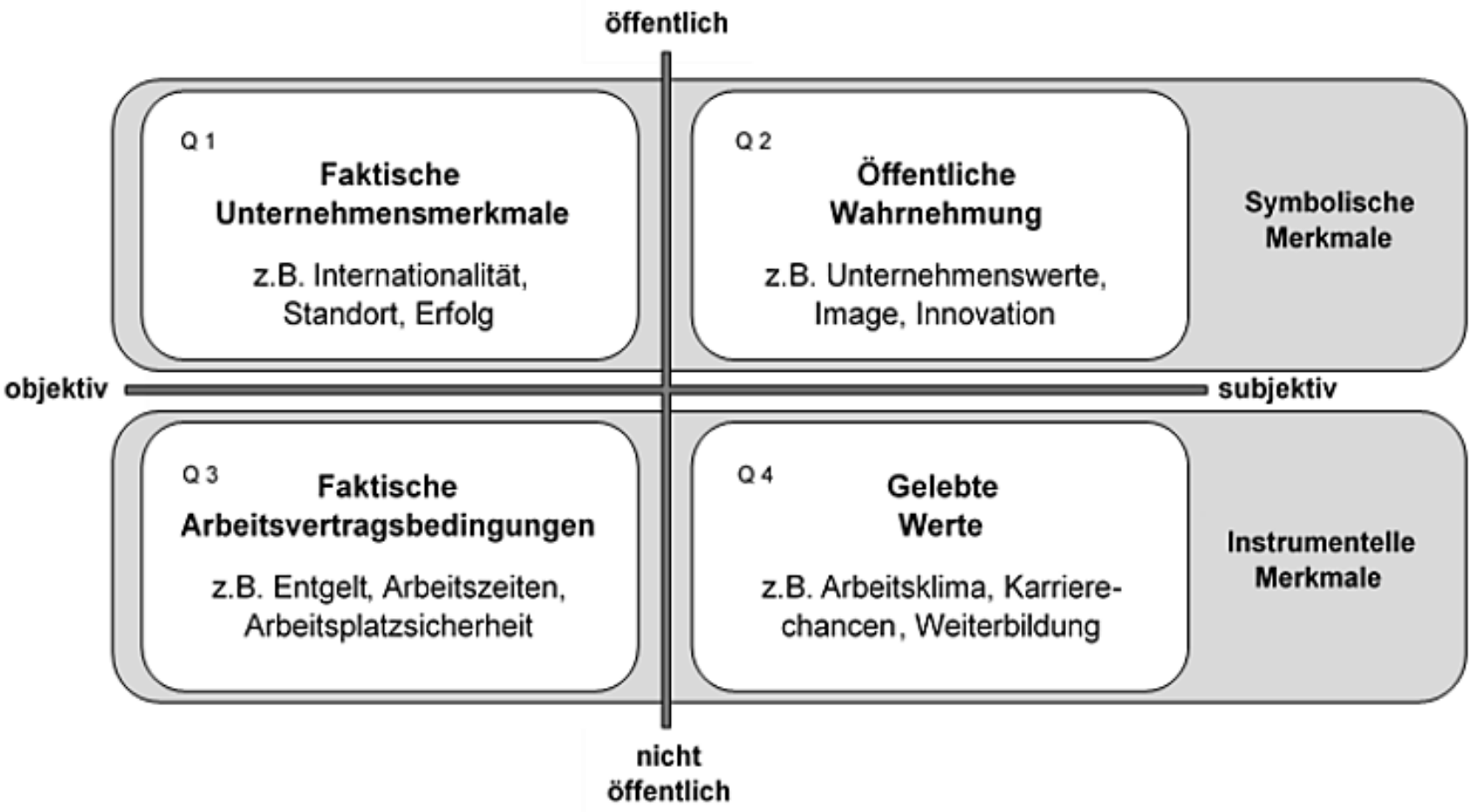
https://unsplash.com/de/fotos/1JX4J_kq7sU

269 kleine, mittlere und große Unternehmen haben teilgenommen

- Befragung im Mai/Juni 2023
- Online-Fragebogen
- Zugang durch Wirtschaftsbund OÖ
- EPUs wurden ebenfalls befragt, aber in nachfolgenden Auswertung nicht berücksichtigt
- Ein Ansprechpartner/eine Ansprechpartnerin pro Unternehmen:
  – Geschäftsführung
  – Eigentümer/Eigentümerin
  – HR, bzw. HR-Leiterin

Anzahl MA	**Anzahl Unternehmen**
> 50	63
11 bis 50	97
1 bis 10	109
1 MA	29

Die Hebel zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind gut erforscht



Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren nach Lohaus und Rietz (2015a) u. Lohaus et al. (2013).

Wir haben uns auf diese Faktoren konzentriert

- Finanzielle Benefits in Form von Zuschüssen (z. B. Mittagessenszuschuss)
- Nicht-finanzielle Benefits (z.B. Nutzung von Firmen-Fahrzeug auch für private Zwecke)
- Maßnahmen für ein positives Betriebsklima
- Autonomie/selbständiger Gestaltungs- und Handlungsspielraum bei der Arbeit
- Wertschätzung und Anerkennung regelmäßig Ausdruck verleihen
- Möglichkeit, sich aktiv in Entscheidungs- und Veränderungsprozesse einzubringen
- Flexible Einteilung der Arbeitszeit
- Kinderbetreuungsangebote im Unternehmen oder in Kooperation mit Partnern
- Attraktive Arbeitsplatzgestaltung
- Persönliche Interessen bei der Aufgabenzuteilung stark berücksichtigen
- Möglichkeiten der Weiterentwicklung / Aufstiegschancen – z.B. Karrierepläne für alle Stellen im Unternehmen
- Weiterbildungsangebote für den Großteil der Mitarbeiter:innen
- Sinnstiftende Aspekte der Tätigkeit herausarbeiten (z.B. Beitrag zu den Themen Klima, Umwelt, Gemeinwohl)
- Arbeiten im Team – Teambuilding mit konkreten Maßnahmen unterstützen
- Image als Arbeitgeber mit Marketingkonzepten und Werbung unterstützen
- Gesundheitsförderung
- Möglichkeit von Homeoffice im Bürobereich

Zu jedem Faktor haben wir den Status abgefragt

- Finanzielle Benefits in Form von Zuschüssen (z. B. Mittagessenszuschuss)
- Nicht-finanzielle Benefits (z.B. Nutzung von Firmen-Fahrzeug auch für private Zwecke)
- Maßnahmen für ein positives Betriebsklima
- Autonomie/selbständiger Gestaltungs- und Handlungsspielraum bei der Arbeit
- Wertschätzung und Anerkennung regelmäßig Ausdruck verleihen
- Möglichkeit, sich aktiv in Entscheidungs- und Veränderungsprozesse einzubringen
- Flexible Einteilung der Arbeitszeit
- Kinderbetreuungsangebote im Unternehmen oder in Kooperation mit Partnern
- Attraktive Arbeitsplatzgestaltung
- Persönliche Interessen bei der Aufgabenzuteilung stark berücksichtigen
- Möglichkeiten der Weiterentwicklung / Aufstiegschancen – z.B. Karrierepläne für alle Stellen im Unternehmen
- Weiterbildungsangebote für den Großteil der Mitarbeiter:innen
- Sinnstiftende Aspekte der Tätigkeit herausarbeiten (z.B. Beitrag zu den Themen Klima, Umwelt, Gemeinwohl)
- Arbeiten im Team – Teambuilding mit konkreten Maßnahmen unterstützen
- Image als Arbeitgeber mit Marketingkonzepten und Werbung unterstützen
- Gesundheitsförderung
- Möglichkeit von Homeoffice im Bürobereich

4 = Ist bereits umgesetzt

3 = Wir arbeiten aktuell daran

2 = Ist in den nächsten 3 Jahren geplant

1 = Kein Thema/unwichtig

Was wir über alle Unternehmensgrößen hinweg gefunden haben

Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	4	3	2	1	3+2
Finanzielle Benefits in Form von Zuschüssen (z. B. Mittagessenszuschuss)	39	20	13	28	33
Nicht-finanzielle Benefits (z.B. Nutzung von Firmen-Fahrzeug auch für private Zwecke)	46	15	10	29	26
Maßnahmen für ein positives Betriebsklima	61	33	2	4	35
Autonomie/selbständiger Gestaltungs- und Handlungsspielraum bei der Arbeit	52	33	4	11	37
Wertschätzung und Anerkennung regelmäßig Ausdruck verleihen	74	23	0	2	23
Möglichkeit, sich aktiv in Entscheidungs- und Veränderungsprozesse einzubringen	56	27	6	10	33
Flexible Einteilung der Arbeitszeit	61	21	5	13	26
Kinderbetreuungsangebote im Unternehmen oder in Kooperation mit Partnern	5	8	15	72	23
Attraktive Arbeitsplatzgestaltung	59	30	5	6	35
Persönliche Interessen bei der Aufgabenzuteilung stark berücksichtigen	44	34	9	13	43
Möglichkeiten der Weiterentwicklung / Aufstiegschancen – z.B. Karrierepläne für alle Stellen im Unternehmen	30	35	10	25	45
Weiterbildungsangebote für den Großteil der Mitarbeiter:innen	53	30	7	9	37
Sinnstiftende Aspekte der Tätigkeit herausarbeiten (z.B. Beitrag zu den Themen Klima, Umwelt, Gemeinwohl) ❷	26	42	10	22	52
Arbeiten im Team – Teambuilding mit konkreten Maßnahmen unterstützen	45	35	7	13	42
Image als Arbeitgeber mit Marketingkonzepten und Werbung unterstützen ❸	27	41	10	22	51
Gesundheitsförderung ❶	32	36	18	14	54
Möglichkeit von Homeoffice im Bürobereich	41	10	4	44	14

4 = Ist bereits umgesetzt
3 = Wir arbeiten aktuell daran
2 = Ist in den nächsten 3 Jahren geplant
1 = Kein Thema/unwichtig

Auch kleine und mittlere Unternehmen investieren in herausfordernde Themen

Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Bis 10 MA				11 bis 50 MA				>50 MA			
	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
Finanzielle Benefits in Form von Zuschüssen (z. B. Mittagessenszuschuss)	35	19	10	35	32	26	13	28	60	19	16	5
Nicht-finanzielle Benefits (z.B. Nutzung von Firmen-Fahrzeug)	30	19	16	36	54	14	5	26	65	11	11	13
Maßnahmen für ein positives Betriebsklima	62	33	2	3	60	35	2	2	65	35	0	0
Autonomie/selbständiger Gestaltungs- und Handlungsspielraum bei der Arbeit	58	27	4	11	51	32	5	11	51	44	2	3
Wertschätzung und Anerkennung regelmäßig Ausdruck verleihen	78	19	1	2	69	30	0	0	81	19	0	0
Möglichkeit, sich aktiv in Entscheidungs- und Veränderungsprozesse einzubringen	58	25	7	9	55	30	4	10	59	29	10	3
Flexible Einteilung der Arbeitszeit	64	16	5	16	59	27	3	10	65	19	10	6
Kinderbetreuungsangebote im Unternehmen oder in Kooperation mit Partnern	6	6	13	76	1	6	14	77	6	13	24	57
Attraktive Arbeitsplatzgestaltung	59	30	6	6	53	34	6	6	62	30	5	3
Persönliche Interessen bei der Aufgabenzuteilung stark berücksichtigen	52	29	9	10	43	33	8	14	44	40	10	6
Möglichkeiten der Weiterentwicklung / Aufstiegschancen	19	35	12	33	35	32	11	21	41	44	5	10
Weiterbildungsangebote für den Großteil der Mitarbeiter:innen	52	28	9	11	54	29	10	6	60	35	2	3
Sinnstiftende Aspekte der Tätigkeit herausarbeiten	23	36	12	29	23	40	11	25	33	54	6	6
Arbeiten im Team – Teambuilding mit konkreten Maßnahmen unterstützen	46	31	7	16	42	41	5	10	49	37	8	6
Image als Arbeitgeber mit Marketingkonzepten und Werbung unterstützen	17	35	12	36	28	48	8	14	46	43	8	3
Gesundheitsförderung	30	32	23	15	25	38	19	18	40	44	13	3
Möglichkeit von Homeoffice im Bürobereich	33	8	8	50	41	6	2	49	52	16	2	30

4 = Ist bereits umgesetzt
3 = Wir arbeiten aktuell daran
2 = Ist in den nächsten 3 Jahren geplant
1 = Kein Thema/unwichtig

Die nächsten wichtigen Forschungsfragen?

- Wo liegen die Prioritäten bestimmter AN-Gruppen?
- Und sind die Prioritäten kompatibel zwischen AN und Arbeitgeberorganisationen?
- Ist speziell das Thema „Sinn/Purpose" auch eine Priorität für AN?
- Und für welche?
- Wo würde es sich also auszahlen, in die Schaffung sinnerfüllter Arbeitsplätze zu investieren, bzw. dies zu fördern (Purpose-driven Organisations)?

WIRTSCHAFT

Große Nachfrage nach „grüner" Lehre

Viele Jugendliche suchen sich offenbar gezielt Lehrberufe aus, die wichtig für die Energiewende sind. Groß ist das Interesse laut Wiener Wirtschaftskammer etwa bei Elektrotechnik, aber auch die Nachfrage nach Ausbildung in nachhaltiger Logistik steigt.

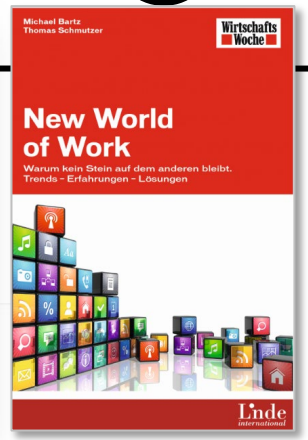
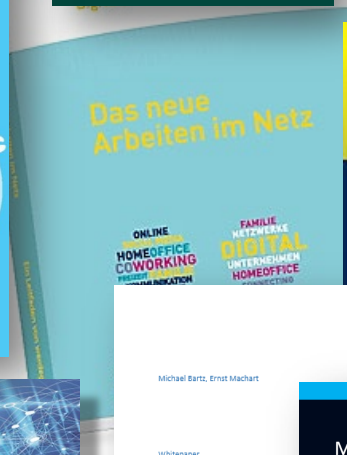
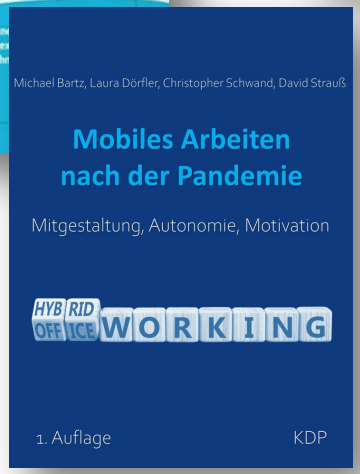
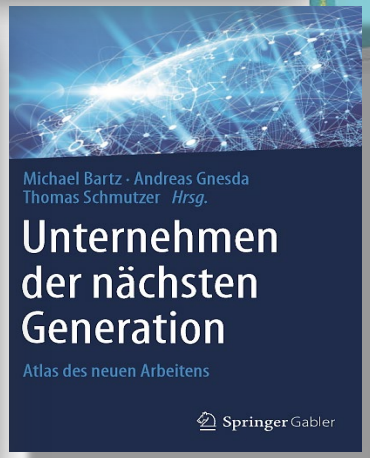
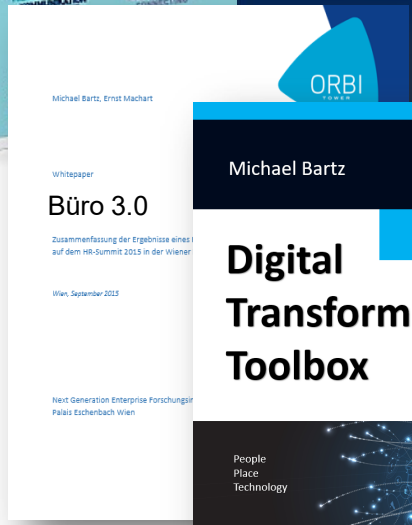
https://wien.orf.at/stories/3228333/

Wir fragen aber nicht nur, sondern können Ihnen als Unternehmen konkret helfen

- **Führungskompetenzen:** Forschungsfinanzierte Workshops bis Juni 2024 für Unternehmen kostenlos verfügbar. Wir helfen Ihnen, Ihr Führungskonzept an die neuen Rahmenbedingungen anzupassen.

- **Coworking im ländlichen Raum:** Dieses Projekt richtet sich an Gemeinden im ländlichen Raum (mit Coworking-Space in der Gemeinde), bzw. Betreiber von Coworking-Spaces im ländlichen Raum. Wir helfen Ihnen, Ihren Coworking-Space zu bewerten und helfen bei der Weiterentwicklung des Coworking-Space (Attraktivierung).

Kontakt

Prof. (FH) DI Dipl.-Wirtsch.-Ing. Michael Bartz
michael.bartz@fh-krems.ac.at

www.newworldofwork.wordpress.com