



## Hernstein Management Report „Employee Experience“: Mehrheit der Mitarbeitenden würde sich wieder im eigenen Unternehmen bewerben

Der aktuelle Hernstein Management Report analysiert, wie Führungskräfte ihr Unternehmen in den Bereichen Personalpolitik und Mitarbeiterorientierung sehen.

30.01.2023, 9:21



© PHILIPPTOMSICH

Mag.(FH) Michaela Kreitmayer, Leiterin des Hernstein Instituts für Management und Leadership

In Zeiten des Arbeitskräftemangels spielt die „Employee Experience“, die Wahrnehmung und Erfahrung der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitgeber, eine wichtige Rolle. Sie ist eine wesentliche Voraussetzung, um Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden und am Arbeitsmarkt attraktiv zu sein. Der aktuelle Hernstein Management Report geht der Frage nach, wie österreichische und deutsche Führungskräfte ihr Unternehmen in den Bereichen Personalpolitik und Mitarbeiterorientierung sehen.

*„Die sehr hohe ‚Wiederbewerbungsquote‘ deutet darauf hin, dass die Organisationsentwicklung in den Unternehmen auf einem guten Weg ist.“*

8 von 10 Führungskräften würden sich im eigenen Unternehmen wieder bewerben, wenn sie derzeit auf Arbeitssuche wären. Unter den Mitarbeitenden sind es laut Führungskräften knapp zwei Drittel, die sich wieder so entscheiden würden. Die Befragten sehen auch die Mitarbeiterorientierung im eigenen Unternehmen auf hohem Niveau. So zum Beispiel meint jeweils mehr als die Hälfte, dass es Unterstützung in der Einarbeitungsphase und bei persönlichen Krisen gibt. Überhaupt spielt die persönliche Ebene eine wesentliche Rolle. Eine klare Mehrheit der Führungskräfte hält ausreichende Freizeit der Mitarbeitenden für den stärksten Bindungsfaktor. Trotz ausgeprägter Mitarbeiterorientierung ist die Personallage angespannt: 6 von 10 Führungskräften meinen, dass es einen starken Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden im Unternehmen gibt.

## Hohes Maß an Mitarbeiterorientierung

Mag. (FH) Michaela Kreitmayer, Leiterin des Hernstein Instituts für Management und Leadership der FH Wien der Wirtschaftskammer Wien, zieht eine positive Bilanz: „Die sehr hohe ‚Wiederbewerbungsquote‘ deutet darauf hin, dass die Organisationsentwicklung in den Unternehmen auf einem guten Weg ist. Dazu trägt auch ein hohes Maß an Mitarbeiterorientierung bei, was ebenfalls aus den Daten der Studie ersichtlich ist. Für mich zeigt sich hier ein Gegensatz zur oftmals verbreiteten allgemeinen Stimmungslage, dass Mitarbeitende derzeit rasch und bei der erstbesten Gelegenheit den Job wechseln.“

## Hohe fiktive „Wiederbewerbungsquote“ der Führungskräfte

81 % der österreichischen und deutschen Führungskräfte geben an, dass sie sich in ihrem Unternehmen wieder bewerben würden, wenn sie auf Arbeitssuche wären, davon 44 % sehr sicher und 37 % eher. Nur 4 % würden den aktuellen Arbeitgeber meiden und sich „sicher nicht“ bewerben. Ein wesentlicher Grund dafür könnte sein, dass sich genau 90 % der Führungskräfte ihren eigenen Fähigkeiten entsprechend eingesetzt sehen, davon 52 % voll und ganz. Ein hohes Maß an Übereinstimmung zwischen Qualifikationen und Anforderungen wirkt im Allgemeinen motivierend, im Gegensatz zu Überforderung oder Unterforderung.

## Ebenfalls hohe Bindung der Mitarbeitenden ans Unternehmen

Laut Führungskräften liegt die Wiederbewerbungsquote der Mitarbeitenden auch auf beachtlichem Niveau und deutlich über der 50 Prozent-Grenze: 64 % der Mitarbeitenden würden sich wieder bei ihrem Arbeitgeber bewerben, so die Befragten. Besonders hoch ist diese Bindung in Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitenden mit 78 %. Bei größeren Betrieben liegt dieser Wert teilweise deutlich darunter, zum Beispiel bei 58 % in Unternehmen mit 50 bis 99 Beschäftigten. Das engere persönliche Umfeld dürfte sich positiv auf die Mitarbeiterbindung auswirken.

## Mitarbeiterorientierung auf hohem Niveau

Die befragten Führungskräfte sehen Elemente der Mitarbeiterorientierung als gut entwickelt an und messen dieser auch in ihren persönlichen Prioritäten einen hohen Stellenwert bei:

- 59 % meinen, dass die Unterstützung bei der Einarbeitung gut oder sehr gut organisiert ist. Dahinter folgen mit jeweils 54 % das Onboarding und die Unterstützung von Mitarbeitenden bei privaten Krisen. Vor allem letzteres dürfte bewirken, dass es zu einer „Loyalität auf Gegenseitigkeit“ kommt.
- 61 % der Führungskräfte vertreten die Ansicht, dass ausreichend Zeit für Familie, Freunde und Hobbys die Bindung an das Unternehmen sehr stark fördert. Dahinter folgen Arbeitsinhalte (53 %), persönliche Anerkennung (50 %) sowie finanzielle Boni (47 %). Andere materielle Faktoren spielen eine untergeordnete Rolle. Die Bindung ans Unternehmen dürfte also vor allem auf immaterieller Ebene erfolgen.

## Arbeitskräftemangel trotz hoher Mitarbeiterbindung und intensiver Personalsuche

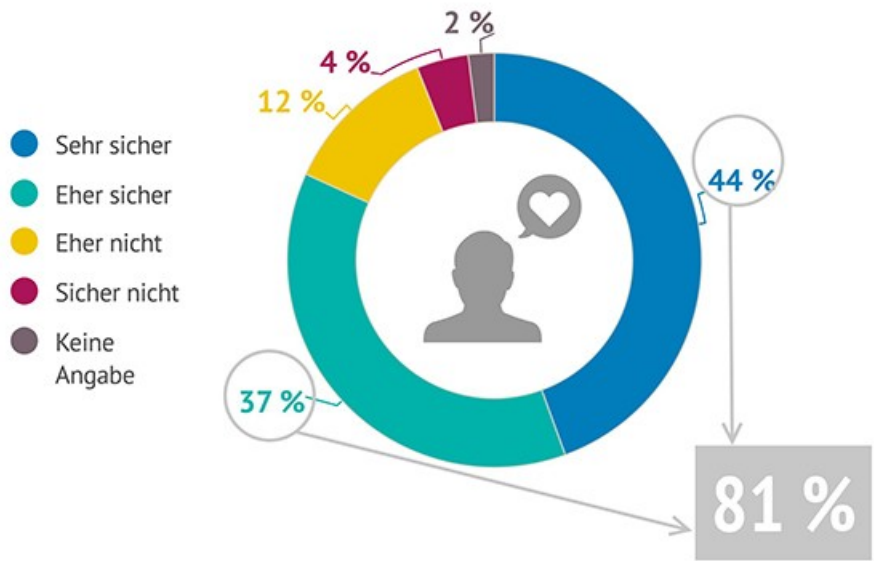
Trotz hoher Bindung geben 62 % der Führungskräfte an, dass sie einen starken Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden im Unternehmen sehen, selbst bei sehr guter Entlohnung. Die Gegenrezepte sind einerseits aktive Weiterbildungsmaßnahmen im oder durch das Unternehmen, die von 67 % gesetzt werden, andererseits die intensive Suche nach den bestmöglich geeigneten neuen Mitarbeitenden am Arbeitsmarkt (71 %).

## Potenzial am Arbeitsmarkt ist begrenzt

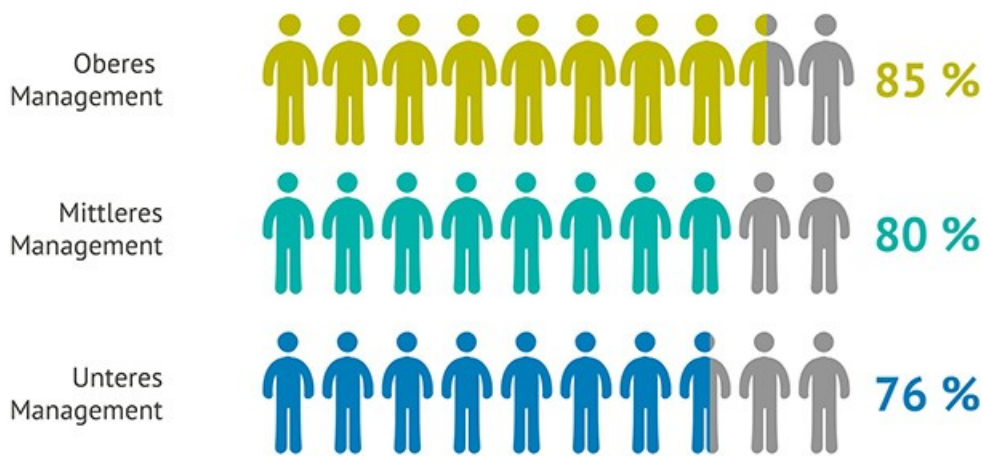
„Viele Unternehmen haben verstanden, dass es unabdingbar ist, auf Weiterbildung zu setzen und Qualifikationslücken so gut wie möglich intern zu füllen. Denn das Potenzial am Arbeitsmarkt ist begrenzt und auch bei Neuaufnahmen ist eine Einführung in die betrieblichen Besonderheiten im Regelfall notwendig. Wer rechtzeitig in Weiterbildung investiert, profitiert somit doppelt“, schließt Mag. (FH) Michaela Kreitmayer, Leiterin des Hernstein Instituts

# Führungskräfte selbst sind stark an ihr Unternehmen gebunden

8 von 10 Führungskräften würden sich wieder beim eigenen Unternehmen bewerben



## Die Bindung der Führungskräfte steigt mit der Hierarchiestufe



Darstellung: Werte = Eigene Wiederbewerbung im Unternehmen

Weniger Arbeitszeit im Unternehmen bedeutet

## weniger Arbeitszeit im Unternehmen bedeutet auch weniger Bindung



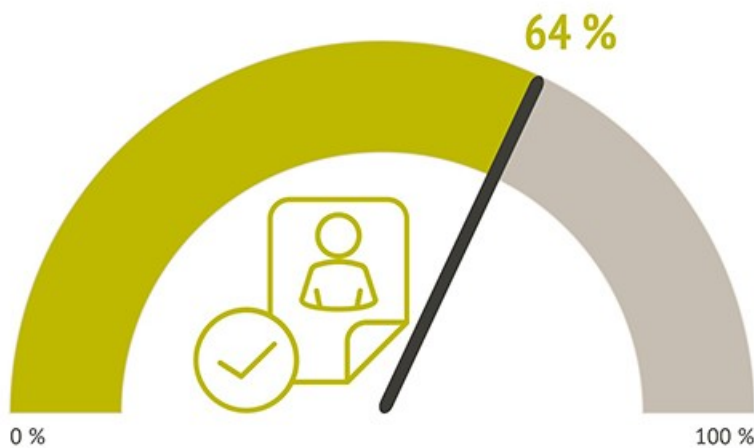
Eigene Wiederbewerbung im Unternehmen

Bindung der Führungskräfte an ihr Unternehmen

© HERNSTEIN INSTITUT FÜR MANAGEMENT UND LEADERSHIP

## "Bindungsbilanz" der Führungskräfte

Mehr als 6 von 10 Mitarbeitenden würden sich laut Führungskräften wiederbewerben



Darstellung: Werte = Wiederbewerbsquote

In kleineren Unternehmen ist die Bindungskraft am stärksten.





78 %



58 %

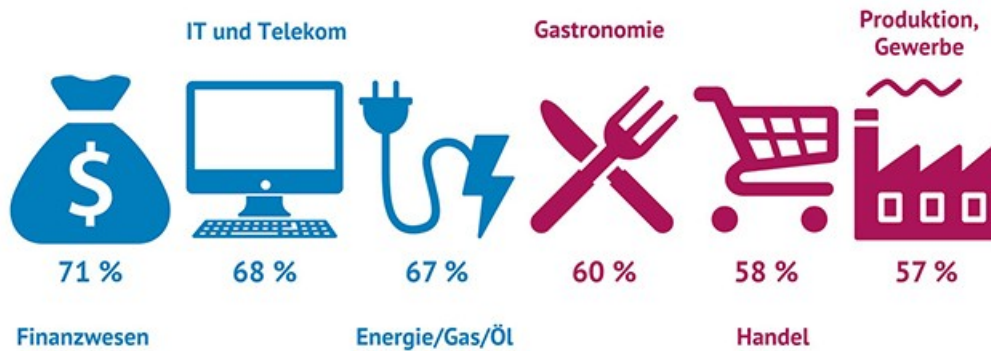


66 %

● Bis 10 Mitarbeitende ● 50 bis 99 Mitarbeitende ● Über 5000 Mitarbeitende

Darstellung: Werte = Wiederbewerbungsquote

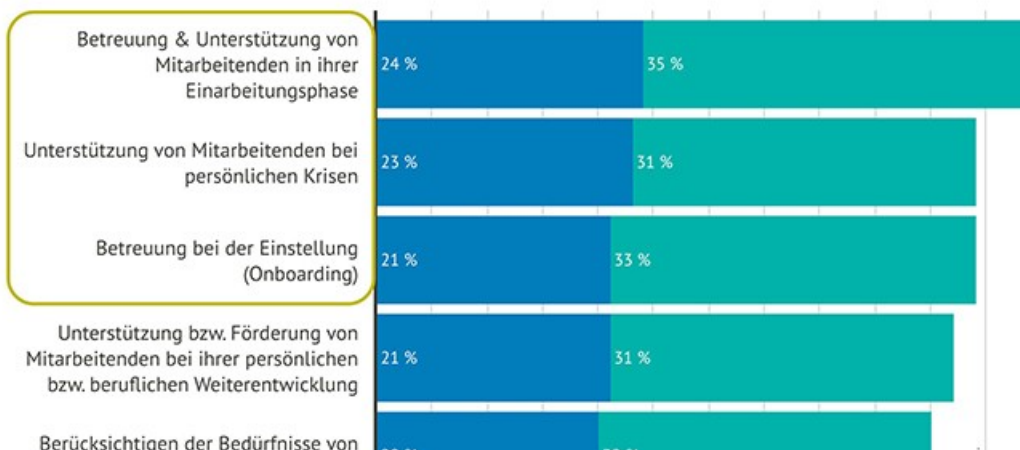
## Starke Unterschiede bei der Wiederbewerbungsquote nach Branchen



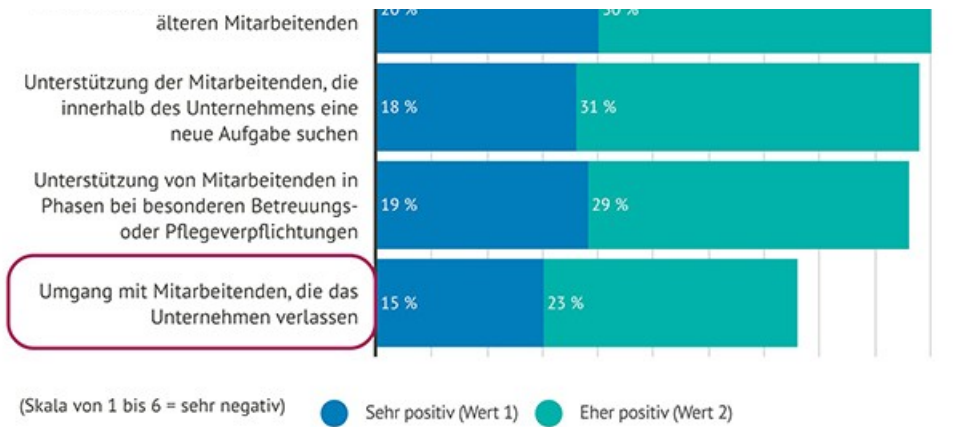
Darstellung: Werte = Wiederbewerbungsquote

## Orientierung an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden hat hohe Bedeutung

### Status quo in einzelnen Bereichen und Phasen der Mitarbeiterorientierung







## Unterstützung in der Einarbeitungsphase bekommen Mitarbeitende vor allem im IT-Sektor



67 %

IT und Telekom



66 %

Finanwesen



63 %

Transport & Logistik



48 %

Handel

Darstellung: Werte = 1 (=sehr positiv) + 2 bei "Unterstützung der MA in Einarbeitungsphase" (Skala von 1 bis 6=sehr negativ)

Orientierung an den Bedürfnissen der Mitarbeiter

© HERNSTEIN INSTITUT FÜR MANAGEMENT UND LEADERSHIP

## Das könnte Sie auch interessieren



„Wien als Drehort wird sogar noch attraktiver.“

Interview mit Dr.in Marijana Stoitsits, Geschäftsführung Vienna Film Commission > mehr



## **„Wir müssen größer denken.“**

Interview mit Univ.-Prof. Dr. Rudolf Taschner [➤ mehr](#)



## **Investition in Wissen bringt immer noch die besten Zinsen**

Bildung und Berufsorientierung sind die besten Zutaten auf dem Weg zum Traumberuf, sagt der Bildungsbeauftragte der Wirtschaftskammer Wien, Alexander Eppler im Interview. [➤ mehr](#)