



PwC Studie 2020

“Dein idealer Arbeitgeber”

(PwC Workforce Preference Study)

Ergebnisse der Studie im Überblick

PwC Studie "Dein idealer Arbeitgeber":

Was tut sich am heimischen Arbeitsmarkt?*

Herausforderungen aufgrund von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt



Weltweiter
Arbeitskräfte-
mangel



Pandemie-
bedingte
Auswirkungen



Generationen Y & Z:
neue Denkweisen
und Erwartungen



Traditionelles
Recruiting ist nicht
mehr attraktiv

Ziel unserer Studie / Relevanz für Sie:



Wertvolle Echtzeit-Einblicke in die Präferenzen und Erwartungen der Belegschaft der Zukunft



Unterstützung der Organisation bei der Entscheidungsfindung bezüglich Ihrer Strategie zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter/innen



Analyse der Auswirkungen der Pandemie-Situation auf die Präferenzen der Belegschaft

* Schwerpunkt: junge Arbeitssuchende (16-28-Jährige)

Technologie

- ✓ AI-basierter Online-Fragebogen
- ✓ Absolute und relative Präferenzen, gemessen mit mehr als 400 Algorithmen
- ✓ Genaue Präferenzprofile



11
EMEA Länder



12
Fokusbereiche



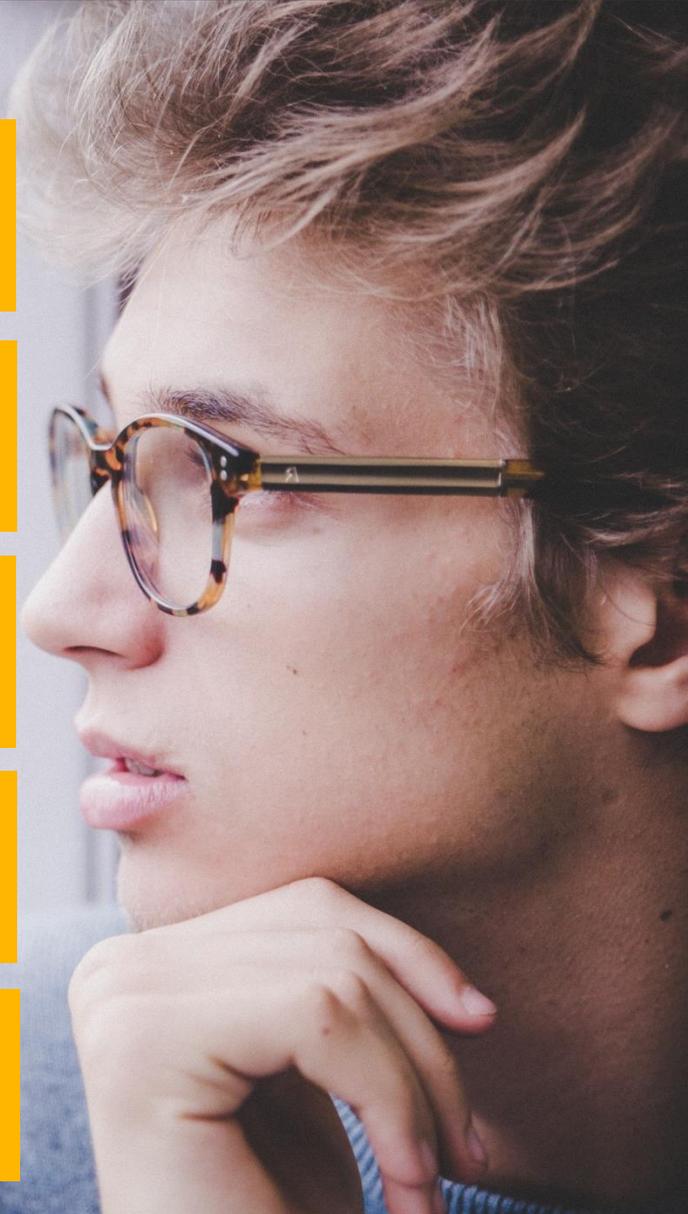
55
Elemente



17
Filteroptionen



> 30.800
Teilnehmer/innen



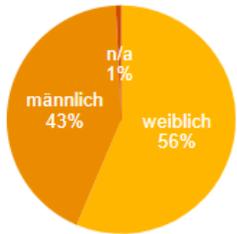
Übersicht Österreich

PwC Österreich hat heuer erstmals die Workforce-Preference-Studie durchgeführt und eine einzigartige Datenbasis geschaffen. Die 55 gemessenen Elemente ermöglichen es uns, alle Dimensionen, die im Fokus der Arbeitssuchenden stehen, ganzheitlich zu analysieren. Unsere Datenbank enthält die aktuellen Daten: zwischen 1. September 2020 und 31. Dezember 2020 haben wir 667 Teilnehmer/innen zwischen 16 und 28 Jahren befragt.



667
Teilnehmer/innen

Teilnehmer/innen nach Geschlecht

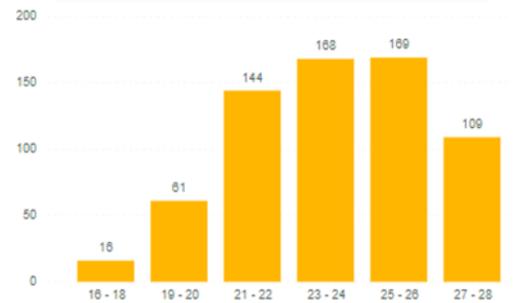


3% Schüler/innen
66% Student/innen*
31% berufstätig

*38% arbeiten nebenbei

60% Wirtschaft und Ökonometrie
41% Finanz- und Rechnungswesen
18% Rechtswissenschaften
10% IT

Teilnehmer/innen pro Altersgruppe



Signifikante Anzahl von Befragten aus der gesamten EMEA Region



Österreich

- #1 Flexible Dienstpläne und Arbeitszeiten
- #2 Grundgehalt
- #3 Interessante und herausfordernde Arbeit
- #4 Leistungsbezogene Beförderung - glaubwürdige und faire Leistungsbeurteilung
- #5 Direkte Kollegen
- ...
- #13 Wohlbefinden durch physische Arbeitsumgebung
- ...
- #39 Diversität und Inklusion
- #40 Modernste Technik (Geräte und Systeme)
- ...
- #53 Gesellschaftliche Auswirkung deiner Arbeit
- #54 Andere Menschen, mit denen du zusammenarbeitest (Kunden, andere Kollegen)
- #55 Private Nutzung des Diensthandys

Ungarn und Slowakei

- #1 Flexible Dienstpläne und Arbeitszeiten
- #2 Grundgehalt
- #3 Direkte Kollegen
- #4 Leistungsbezogene Beförderung - glaubwürdige und faire Leistungsbeurteilung
- #5 Planbarkeit der Arbeitszeiten
- ...
- #13 Möglichkeit, Leistungen individuell zu gestalten/auszuwählen
- #14 Bekenntnis des Unternehmens zur Arbeitsplatzsicherheit
- ...
- #37 Gesellschaftliche Auswirkung deiner Arbeit
- ...
- #53 Teilzeit oder atypische Arbeitsmodelle
- #54 Private Nutzung des Diensthandys
- #55 Andere Menschen, mit denen du zusammenarbeitest (Kunden, andere Kollegen)





Key Findings aus Österreich

- #1 **Flexiblen und planbaren Arbeitszeiten**, sowie der Möglichkeit **Home-Office** zu nutzen, werden eine besonders große Rolle zugeschrieben
- #2 In finanzieller Hinsicht wird vor allem das **Grundgehalt** als besonders wichtig bewertet, an nächster Stelle findet sich die **Überstundenvergütung**
- #3 **Direkte Kolleg/innen** und der **Führungsstil der direkten Vorgesetzten** sind von hoher Wichtigkeit für junge Arbeitssuchende
- #4 Bei der Karriere ist es bedeutend, ob Beförderungen eine **glaubwürdige und faire Leistungsbeurteilung** zugrunde liegt, sowie ob es **Karrieremöglichkeiten im Unternehmen im Inland** gibt
- #5 **Modernste Technik** am Arbeitsplatz ist nur begrenzt wichtig – für Männer ist sie wichtiger als für Frauen
- #6 Frauen ist **physisches und psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz** im Schnitt wichtiger als Männern
- #7 Die **gesellschaftliche Auswirkung der eigenen Arbeit** und das Vorhandensein einer **inspirierenden Büroumgebung** wird in Ungarn und der Slowakei um einiges wichtiger eingestuft als in Österreich
- #8 **Diversität und Inklusion** am Arbeitsplatz wird in Österreich als doppelt so wichtig, in Ungarn sogar als drei Mal so wichtig wie in der Slowakei eingestuft

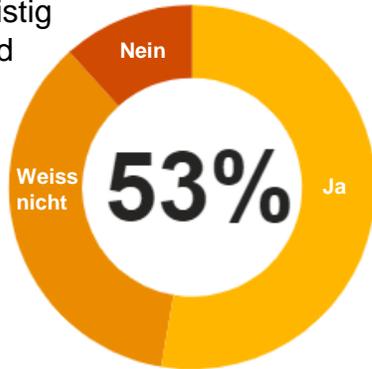


Mobilität und Recherche von Arbeitgebern

Mobilität

In der Vergangenheit war die Bereitschaft, für einen Job umzuziehen, in Österreich gering. Die Umfrage zeigte jedoch einige interessante Ergebnisse in dieser Hinsicht.

Wollen langfristig im Heimatland bleiben und dort arbeiten



Sind daran interessiert, für ihre Karriere ins Ausland zu gehen



Gründe für einen Umzug



Recherche von Arbeitgebern

Ist es wichtig, ob das Unternehmen ein Traineeprogramm anbietet?



Fast alle Befragten recherchieren einen potenziellen Arbeitgeber:



- 89% Firmenwebsite
- 82% Suchmaschinen
- 60% LinkedIn
- 5% Twitter

Unternehmensgröße: Die meisten Befragten wollen für solch ein Unternehmen arbeiten:

- 81% Multinationaler Konzern
- 63% Großes heimisches Unternehmen
- 40% Klein- oder Mittelbetrieb



Verwertung der Studienergebnisse und verantwortliches Team

Auf Basis der Befragung verfügen wir über **aktuelle und verlässliche Daten zu den Arbeitsmarkterwartungen** und den treibenden Kräften der Stellensuchenden bei der Wahl eines Unternehmens.

Employer Branding, Recruiting-Botschaften und die **Bestimmung der Value Proposition** sind ein **mehrteiliges Puzzle**, das wir mit Hilfe unserer Analysen und komplexen Beratungsunterstützung gemeinsam mit Ihnen Stück für Stück zusammensetzen können.

Diese maßgeschneiderten Puzzles bieten **datenbasierte Antworten auf die Fragen**, was die Zielgruppen von Unternehmen attraktiv finden, ob ihre Markenbotschaften die marktrelevanten Themen enthalten, welche Botschaften glaubwürdig am Markt kommuniziert werden können und mehr.

Wir erstellen unsere Analysen auf Basis Ihrer Bedürfnisse.

Erstellung eines umfassenden Mitarbeiter/innen-Präferenzprofils (treibende Kräfte) der relevanten Arbeitsmarkt-Zielgruppe

Analyse der geografischen Mobilität der relevanten Arbeitsmarkt-Zielgruppen

Erforschung der Präferenzprofile Ihrer aktuellen Mitarbeiter/innen (treibende Kräfte, Erwartungen)

Tiefe, thematische Analyse der Zielgruppen- bzw. Mitarbeiter/innen-Präferenzen (basierend auf bestimmten Fokusbereichen, z.B. Work-Life-Balance)



Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Für detailliertere Ergebnisse und / oder einer Teilnahme im Jahr 2021 kontaktieren Sie uns gerne.



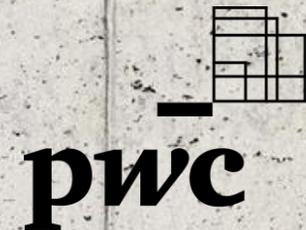
Olivia Stiedl
P&O Leader
olivia.stiedl@at.pwc.com



Lena Steininger
Projektleiterin, Data Analytics
lena.steininger@at.pwc.com



Natalie Straub
Leadership Expertin, Client Coordinator
natalie.straub@at.pwc.com



Der Inhalt dieser Broschüre wurde sorgfältig ausgearbeitet. Sie enthält jedoch lediglich allgemeine Informationen und kann daher eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. PwC übernimmt weder Haftung noch Gewährleistung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in dieser Broschüre enthaltenen Informationen und weist darauf hin, dass diese nicht als Entscheidungsgrundlage für konkrete Sachverhalte geeignet ist.

PwC bezeichnet das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein selbstständiges Rechtssubjekt. Weitere Informationen finden Sie unter www.pwc.com/structure.