

Arbeits- & Fachkräftemangel am österreichischen Arbeitsmarkt –  
Finden und Halten von Mitarbeitenden in der österreichischen Transportwirtschaft

17. November 2022

# Herzlich willkommen!



**Dr. Barbara Demel**

Senior Manager  
Human Capital Consulting  
Deloitte, Wien

# Deloitte

## Human Capital Consulting

Beratung zu



Onboarding



MA-Suche und Auswahl



Arbeitgeberattraktivität



MA Entwicklung und -bindung



Diversität



Arbeitswelten der Zukunft

# Unsere heutige Agenda

01

Mitarbeiterfindung und -bindung:  
Status Quo aus der Perspektive eines  
Beratungsunternehmens

03

Handlungsfelder für Unternehmen

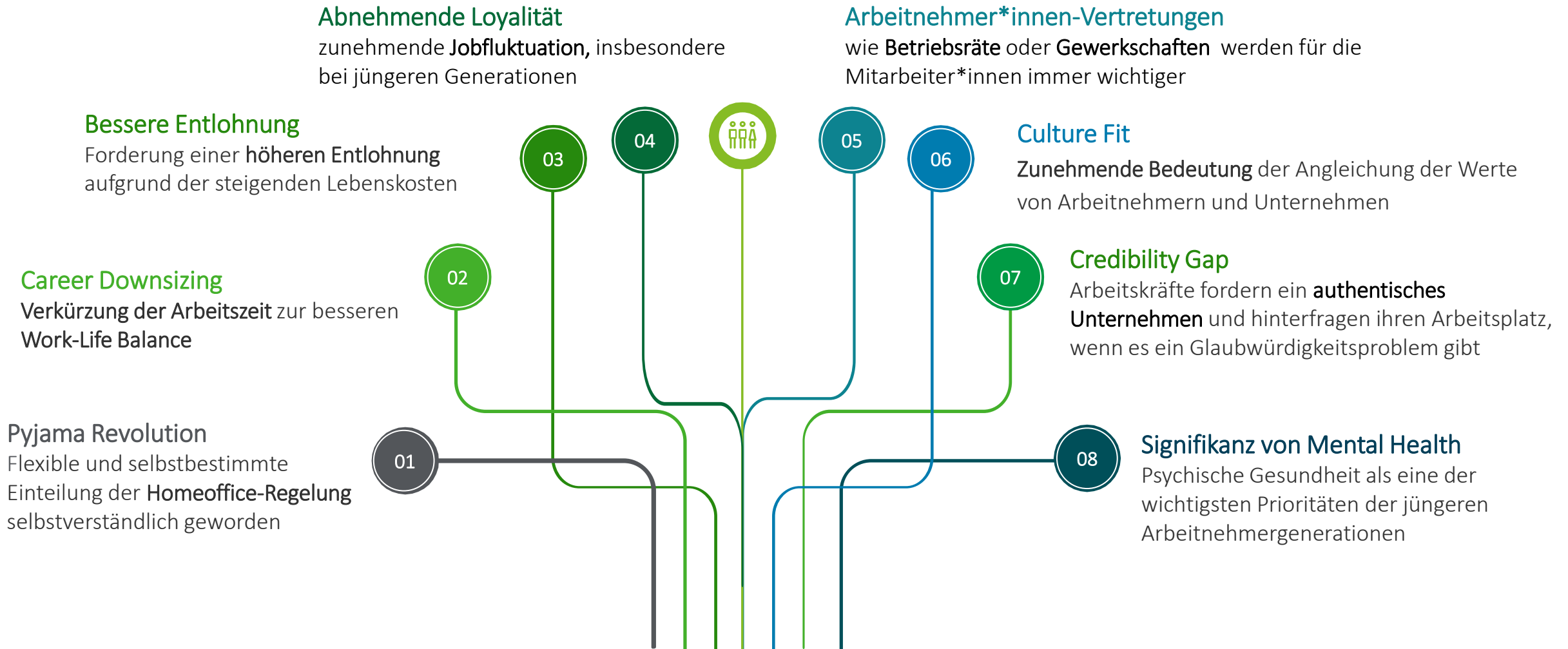
02

Perspektive der Mitarbeitenden | Input aus  
Deloitte Studien

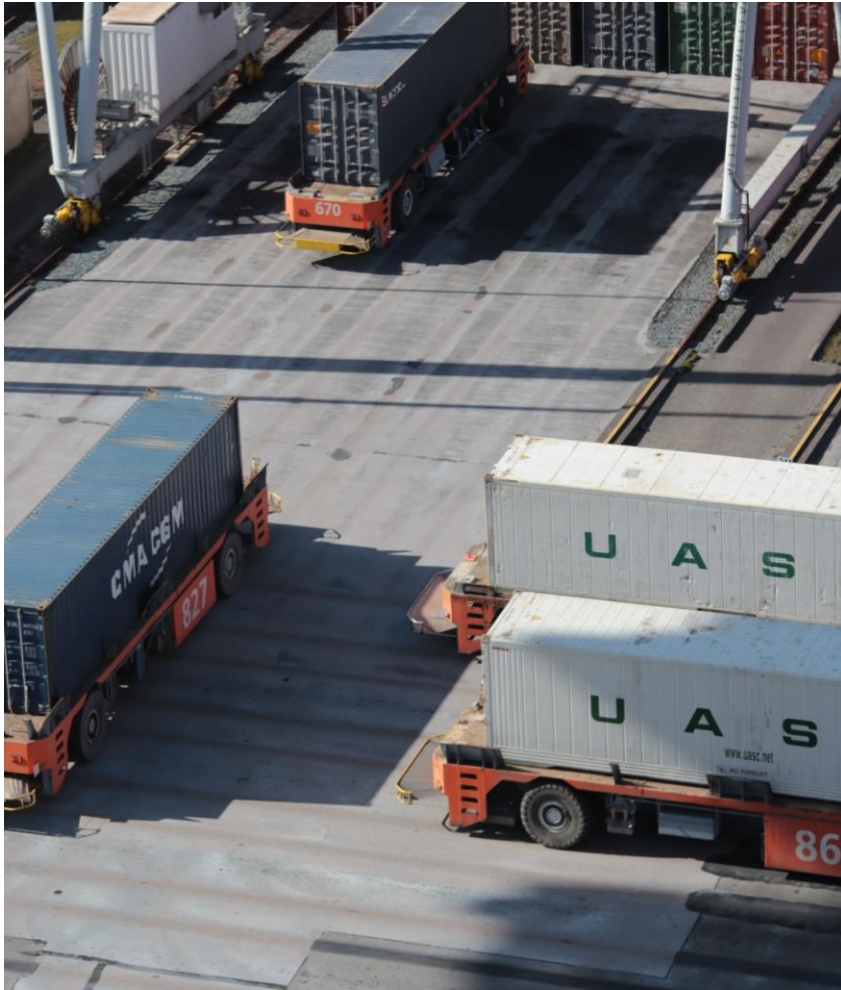
04

Good Practice Beispiele aus der Praxis

# Aktuelle Trends am Arbeitsmarkt



# Herausforderungen der österreichischen Transportwirtschaft



## Transportwirtschaft Herausforderungen

- **Arbeitskräftemangel** - Wechsel der Mitarbeitenden in stabilere Sektoren
- Auswirkung von Covid auf die **Sicherheit** und das **Stressniveau** der Arbeitskräfte
- Wunsch nach **höherer Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort**
- **Hohe Dynamik** am Arbeitsmarkt

**27%** Unternehmen in Niederösterreich haben **große Probleme** Arbeitskräfte zu finden

Unternehmen in Niederösterreich haben **eher große Probleme** Arbeitskräfte zu finden **56%**

Quellen:  
Österreich - Fachkräftemangel Bundesländer 2022 | Statista. (2022).  
Transportation, Hospitality & Services - Acquisition, Retention, Rewards. | Deloitte. (2022).

## Das sagen die Mitarbeitenden...

Wir müssen wieder ein "Wir"-Gefühl entwickeln!  
Das abgekapselte Abteilungsdenken muss wieder weg. Außenauftritt verbessern: moderner Auftritt, Menschen in den Mittelpunkt stellen.

Ich weiß, dass es ansonsten grundsätzlich die Möglichkeit gibt, Teilzeit zu arbeiten, ich weiß aber auch, es wird nie gerne hergegeben.

Niemand möge mir erklären, was alles nicht geht. Es ist immer eine Frage des Wollens. Man muss den MA heute mehr bieten.

## Mitarbeitenden sagen...

Nachhaltiges menschliches Auftreten auch in der Niederlassung wäre wichtig.

Ich habe damals angefangen weil es ein sicherer Job war.

Wir haben absolut keine Struktur wie die Einarbeitung läuft. Ob Lehrling oder Mitarbeiter, es gibt kein Konzept. Hier können wir noch viel besser werden.

Quelle: Deloitte Interviews aus Projekten zum Thema Arbeitgeberattraktivität

# Warum wechseln Mitarbeitende den Arbeitgeber und was würde sie motivieren zu bleiben?



## Warum wechseln Mitarbeitende den Arbeitgeber?

- **Probleme mit Work-Life Balance** - längere und häufigere Schichten aufgrund des Arbeitskräftemangels
- **Steigende Erwartungen** und **Anforderungen** bei gleicher oder geringerer Entlohnung
- **Begrenzte Anerkennung** und **Aufmerksamkeit** v.a. auch für Blue Collar Mitarbeitende

## Was würde Mitarbeitende motivieren zu bleiben?

- **Attraktives Leistungsangebot** - mit Leistungen und Arbeitsregelungen, die von verschiedenen Generationen gewünscht werden
- Klare **Karrierewege** und **Weiterentwicklungsmöglichkeiten**
- **Anerkennung** und **Wertschätzung** für Arbeitnehmer/innen

Quellen:  
Transportation, Hospitality & Services - Acquisition, Retention, Rewards. | Deloitte. (2022).

# Was macht derzeit ein Unternehmen attraktiv?

Womit punkten Sie als Arbeitgeber?



Sinn der  
Tätigkeit



Work-life Balance



Flexibilität



Karriere &  
Weiterentwicklung



Führung



Attraktives  
Gehalt  
& Leistungen

Quellen:

Transportation, Hospitality & Services - Acquisition, Retention, Rewards. | Deloitte. (2022)

The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey. | Deloitte. (2022)



# Deloitte Zugang zum Thema Arbeitgeberattraktivität

Ein integrierter Ansatz über den gesamten Lebenszyklus der Mitarbeiter:innen, der sich an der Unternehmensstrategie und -kultur orientiert

## Employer Branding über den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus

Die wichtigsten Touchpoints zur Gestaltung eines besonderen Bewerber- und Mitarbeitererlebnisses



1.

Bewerben

2.

Einsteigen

3.

Einarbeiten und Lernen

4.

Leistung erbringen

5.

Weiterentwickeln

6.

Aussteigen

### MA-Ansprache

- Social Media nutzen
- MA werben MA

### MA-Auswahl

begründete Entscheidungen –  
“Candidate Experience”

Ausführliche  
Einschulung und  
Einarbeitung

Wertschätzender  
Umgang

Potenzial zur  
Qualifizierung und  
Entwicklung nutzen

Exit Interviews –  
Feedback  
aufnehmen

Patensysteme

Regelmäßiges  
Feedback

Lernstrecken  
(auch digital) anbieten

Legende



nach außen



nach innen

# Beispiele aus der Praxis

## Was tun andere Unternehmen?

### Rekrutierung

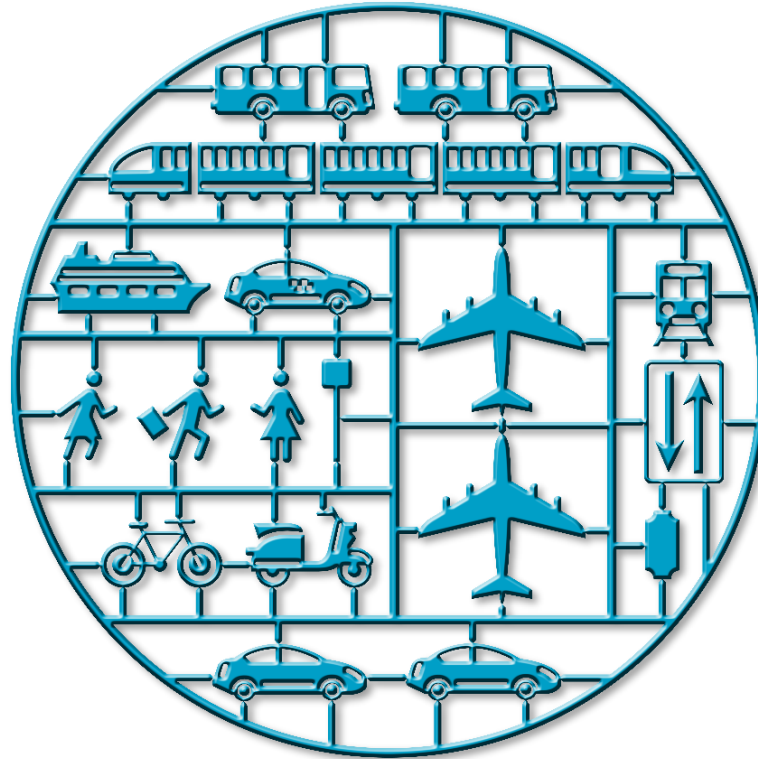
- ✓ **Pop-up Events**
- ✓ **Word of Mouth Recruiting**
- ✓ durchdachte **Onboarding-Prozesse** (Buddy,...)
- ✓ **Umfassendere Stellenbeschreibungen**
- ✓ Suche nach **interdisziplinären Fähigkeiten** anstelle von festen Berufsbildern
- ✓ Wichtigkeit der Kompatibilität der Bewerber mit der **Unternehmenskultur** und dem **Unternehmenszweck**

### Mitarbeiterbindung

- ✓ **Mitarbeiteranerkennung**
  - ✓ 1:1 & vor einem breiteren Publikum
  - ✓ fortlaufend nicht nur bei Erfolgen
- ✓ Förderung der **Vielfalt**
- ✓ **Mitarbeiter Events / Afterworks**
- ✓ **Flexible Arbeitsregelungen**
  - ✓ Anerkennung der Bedürfnisse der verschiedenen Arbeitnehmergruppen (Bildungskarenz, Elternzeit,...)
- ✓ **Weiterentwicklungsmöglichkeiten**
- ✓ **Befähigung** der und **Unterstützung** für **Führungskräfte**
- ✓ **Fokus auf Nachhaltigkeit**
  - ✓ Möglichkeiten zur **Mitarbeit bei sozialen oder ökologischen Projekten**

### Vergütungen & sonstige Leistungen

- ✓ **Flexible Belohnungen**
  - ✓ **4-Tage Woche**
- ✓ **Finanzielle Unterstützung bei Weiterentwicklung**
- ✓ Angemessene **ergonomische Ausrüstung**
- ✓ **Sign on Bonus**
- ✓ **Leistungsprämie**
- ✓ Belohnungen für **Mitarbeiterempfehlungen**
- ✓ **Kontinuierliche Fortbildung am Arbeitsplatz**, die auf die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen angepasst ist



**Vielen Dank!**

# Kontakt

---



**Dr. Barbara Demel**

Senior Manager

Tel.: +43 66480537-2624

[bdemel@deloitte.at](mailto:bdemel@deloitte.at)

**Deloitte Consulting GmbH**

Human Capital

Renngasse 1 / Freyung

A-1010 Wien

[www.deloitte.at/consulting](http://www.deloitte.at/consulting)



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. "Making an impact that matters" – mehr als 345.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Dieses Dokument enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Dokument sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollten sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit haben. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen. Deloitte Mitgliedsfirmen übernehmen keinerlei Haftung oder Gewährleistung. Für weitere Informationen kontaktieren Sie Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH.

Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 44840 t

© 2022 Deloitte