



Employee Experience

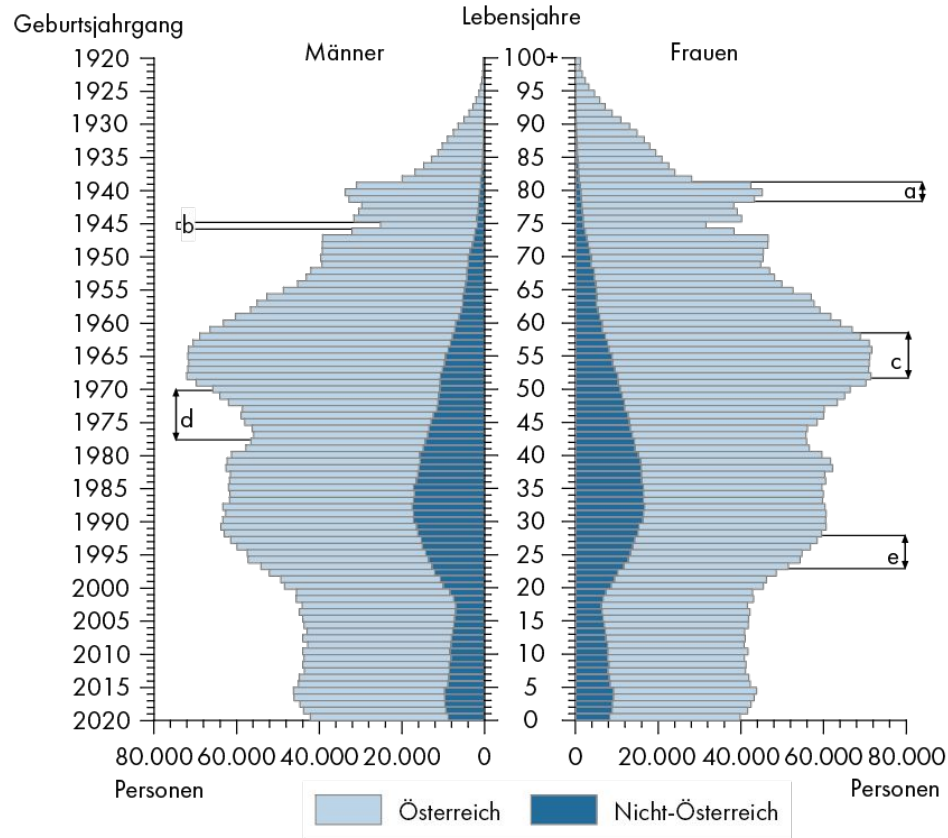
“who will win the race for people?”

CIO Kongress

Seit 2019 treten mehr Menschen in Österreich
aus dem Arbeitsmarkt aus, als ein.

Bevölkerungspyramide am 1.1.2021 nach Staatsangehörigkeit

Österreich



- a Baby-Boom nach dem Anschluss
- b Geburtenausfall zum Ende des 2. Weltkrieges
- c Baby-Boom der 1960er Jahre
- d Geburtenrückgang der 1970er Jahre
- e Geburtenrückgang der 1990er Jahre

Q: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am 27.05.2021.

2029

- in diesem Jahr geht der Großteil des Jahrgangs 1964/65 in Pension
- und der Jahrgang 2009/10 tritt in Arbeitsmarkt ein
- Lücke von ca. 70.000 potenziell Erwerbstätigen in nur einem Jahr
- betrifft jede Firma - zwischen 5 und 50 %

Weitere Rahmenbedingungen

The majority of workers will freelance by 2027



Unbundling Procter & Gamble



Die logische Folge



Unternehmen bleibt nur ein USP - ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - DIE MENSCHEN

Was machen Unternehmen gerade...?

FREIZEIT

Bitpanda gibt seinen 1.000 Mitarbeitern so viel Urlaub, wie sie wollen

Die Investmentplattform folgt mit dem neuen Urlaubsmodell einem Trend aus den USA. Außerdem bekommen Jungeltern 20 Wochen bezahlten Urlaub

24. März 2022, 10:59, 387 Postings



11.04.2022, 21:24

Supermarkt führt in Österreich die Vier-Tage-Woche ein



Und dann?

Wer wird gewinnen - oder besser - erfolgreich
bleiben?

Es werden jene Unternehmen erfolgreich
bleiben bzw. gewinnen, denen es gelingt ihre
Mitarbeitenden besser zu halten als anderen
Firmen...

Unternehmen brauchen also stärkere
Mitarbeiterbindung.

Und wodurch?

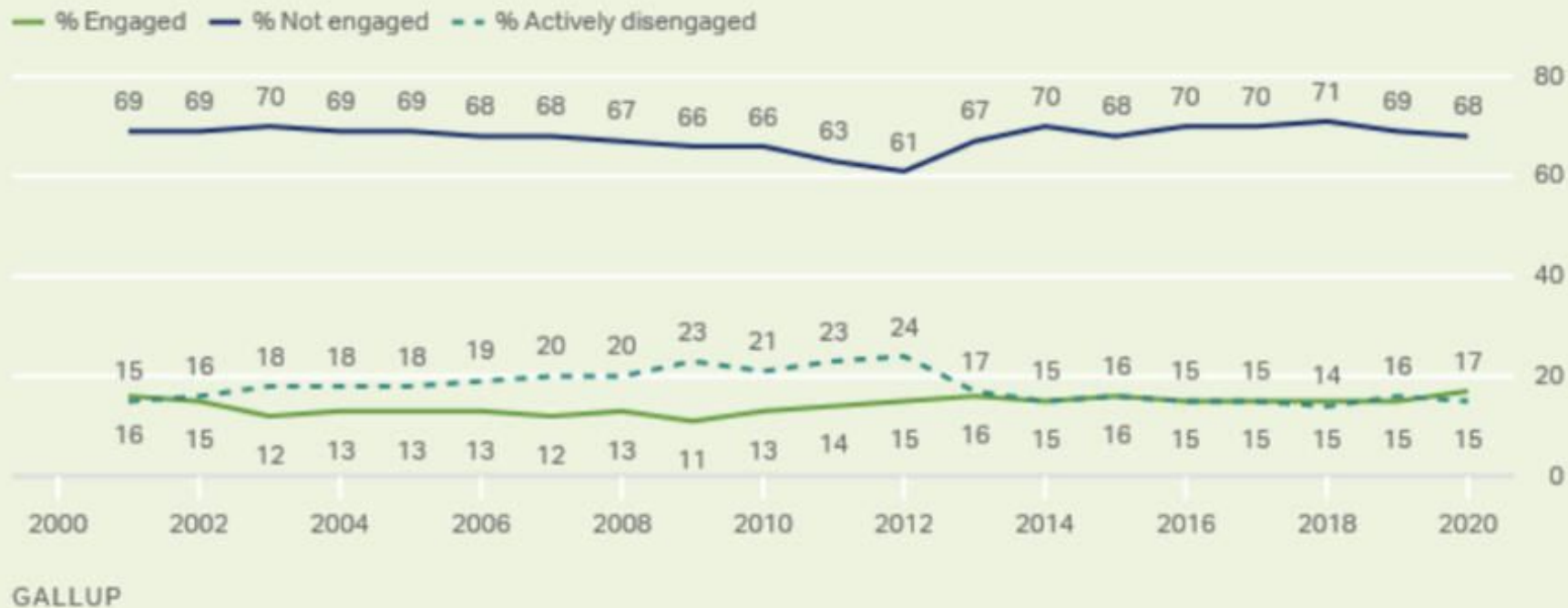
The background is a light blue square. In the top-left corner, there is a teal shape with two red curved lines above it. In the bottom-right corner, there is a red shape with several teal dots scattered around it. Three horizontal yellow lines are drawn across the text.

**Zufriedene
Mitarbeiter
sind loyal.
Falsch.**

Was ist der entscheidende Faktor?

Employee Engagement = das emotionale
Commitment zu einem Unternehmen und
seinen Zielen.

The Gallup Engagement Index in Germany From 2001 to 2020



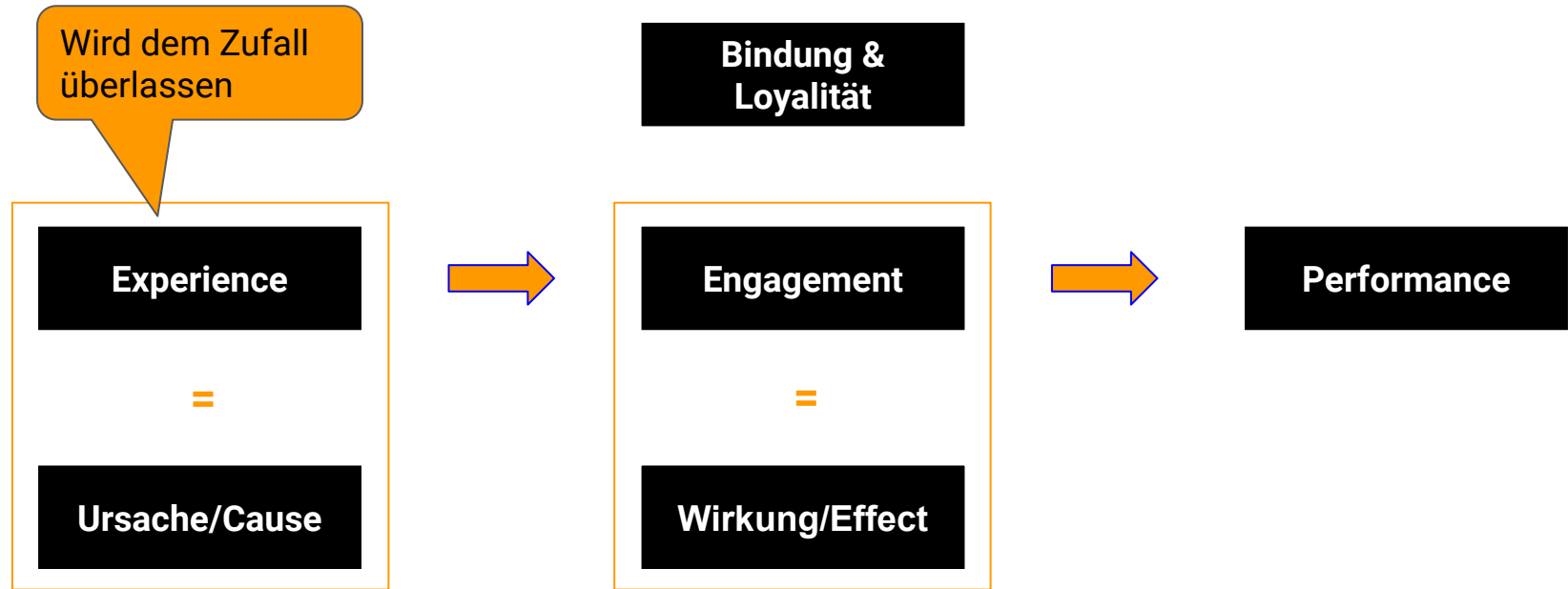
Kaum Veränderungen in den letzten 20 Jahren...

1

Mitarbeiter im Zustand der inneren Kündigung kostet ein Unternehmen ca. 22.000.-
Euro.

Wie kriegen wir mehr Engagement?

Es sind nicht Benefits, Boni oder Incentives...



Die Logik von Ursache und Wirkung

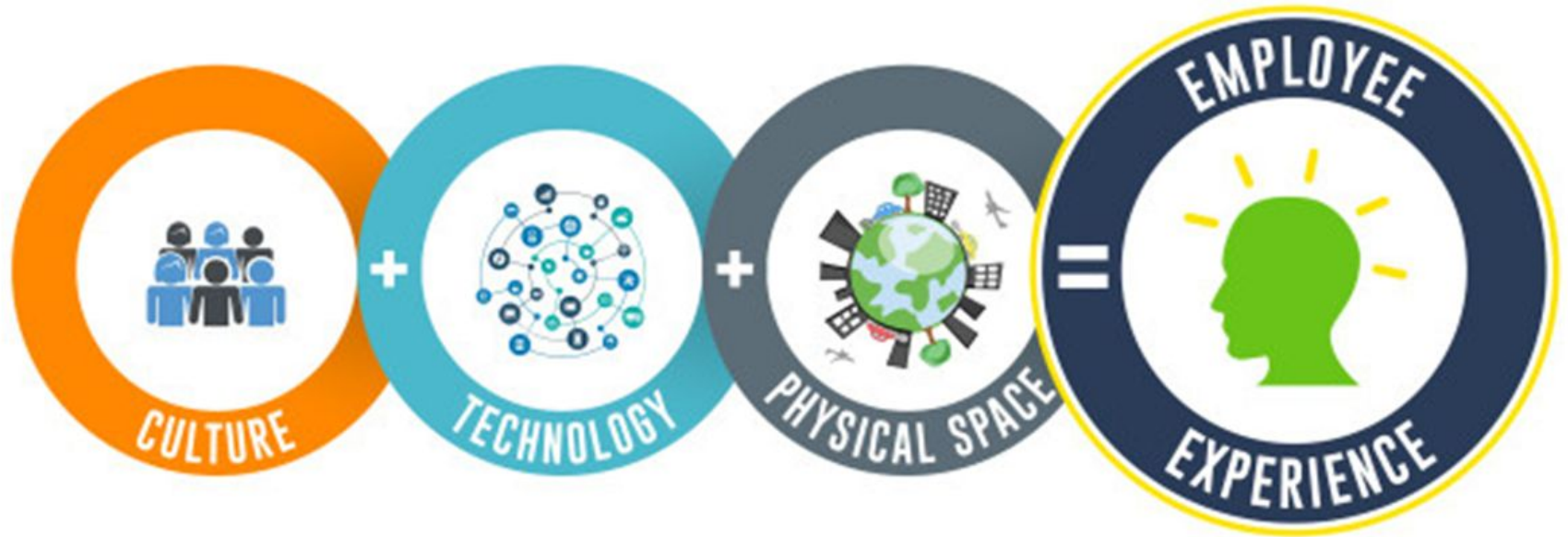
Employee Experience

Employee Experience

= die Summe und Kombination aus Interaktionen, Erfahrungen und Erlebnissen, die potenzielle, aktuelle und ehemalige MitarbeiterInnen mit einem Unternehmen haben/hatten.

Oder auch: Die Schnittmenge zwischen den Erwartungen, Wünschen und Bedürfnissen von MitarbeiterInnen und der Realität im Unternehmen (wie diese Erwartungen, Wünsche und Bedürfnisse tatsächlich erfüllt bzw. nicht erfüllt werden).

THE EMPLOYEE EXPERIENCE EQUATION



Drei Dimensionen von EX: physical - digital - cultural

“Wir machen das nicht nur aus
Nettigkeit...”

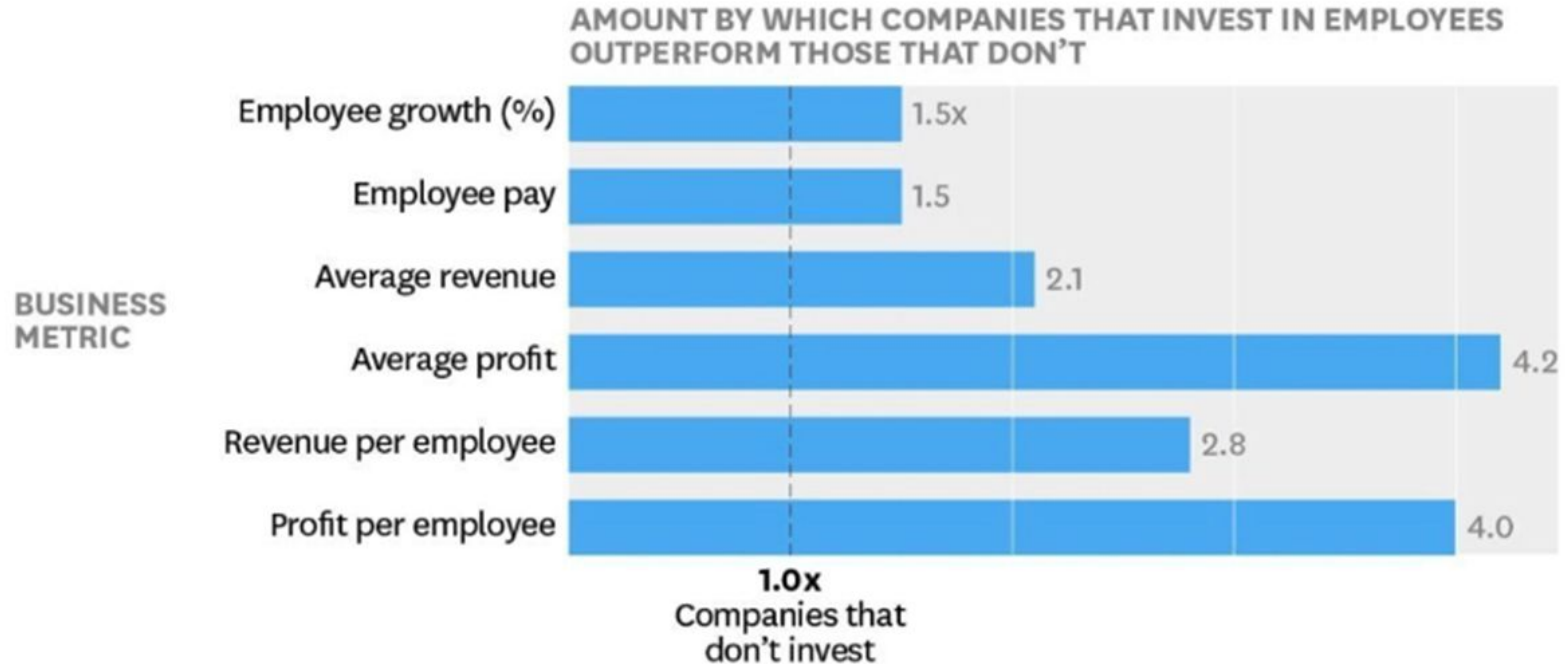
COMPANIES LEVERAGING THE RIGHT EX STRATEGIES ARE. . .



Effekte (Studie Josh Bersin, 2021)

Companies That Invest in Employee Experience Outperform Those That Don't

They're four times as profitable, according to an analysis of 250 organizations.



Outperforming Vergleich (Harvard Business Review)

KPI Beispiel: Fluktuation

Beispiel: 6.000 Mitarbeiter, 500 Personen Fluktuation (8,33 %), 18 % Recruitingkosten (als Anteil am Gehalt), Vakanz-Zeit: 102 Tage, Produktionsratio von 2,5 (jährlicher Wertbeitrag), durchschnittliches Jahresgehalt von 62.000 Euro, Recruitingkosten belaufen sich auf gerundete 5 Mio. Euro (Budget für Personalmarketing, Personalkosten sowie Aufwand der Hiring-Manager)

Formel: Re-Hire-Aufwand + Opportunitätskosten unbesetzter Rollen + Opportunitätskosten für Ramp-up = jährliche Gesamtkosten für Fluktuation

durchschnittliches Jahresgehalt (**62.000 Euro**) x Fluktuation, absolut (z.B. **500 Personen**) x Recruiting-Kosten pro Kopf (z.B. **18 %**) + Recruiting-Budget, gesamt (z.B. **5 Mio. Euro**) = **10.580.000 Euro Re-Hire-Aufwand**

durchschnittliches Jahresgehalt (**62.000 Euro**) x Fluktuation, absolut (bspw. **500 Personen**)/365 x Produktionsratio (bspw. **2,5**) x Time-to-fill (bspw. **102 Tage**) = **21.657.534,25 Euro Opportunitätskosten**

durchschnittliches Jahresgehalt (**62.000 Euro**) x Fluktuation, absolut (bspw. **500 Personen**)/365 x Produktionsratio (bspw. **2,5**) x Ramp-up-time (bspw. **220 Tage**) = **46.712.328,77 Euro Ramp-up-Kosten**

Re-Hire-Aufwand 10.580.000 Euro + Opportunitätskosten unbesetzter Rollen 21.657.534,28 Euro + Opportunitätskosten für Ramp-up 46.712.328,77 Euro = jährliche Gesamtkosten für Fluktuation 78.949.863,01 Euro

Was kann IT beitragen?

- bessere Employee Experience im eigenen Bereich
- Support und Gestaltung bester “digital Employee Experience” - eine der drei Dimensionen (inkl. zB HR Tools, etc.)
- Datenqualität und -management, sowie Analytics - zentrale Grundlagen zur Gestaltung bester Employee Experience

FAZIT

Mitarbeiterbindung ist das neue Recruiting

Unter attraktiven Arbeitgebern muss man zu einem unwiderstehlichen Arbeitgeber werden - zu einem **irresistible employer**

Unternehmen brauchen mehr
Mitarbeiterbindung UND ein “neues”
Unterscheidungsmerkmal - der Schlüssel:
Employee Experience

Das Whitepaper zum Thema Mitarbeiterbindung - inkl. Argumentation und Herleitung:

