

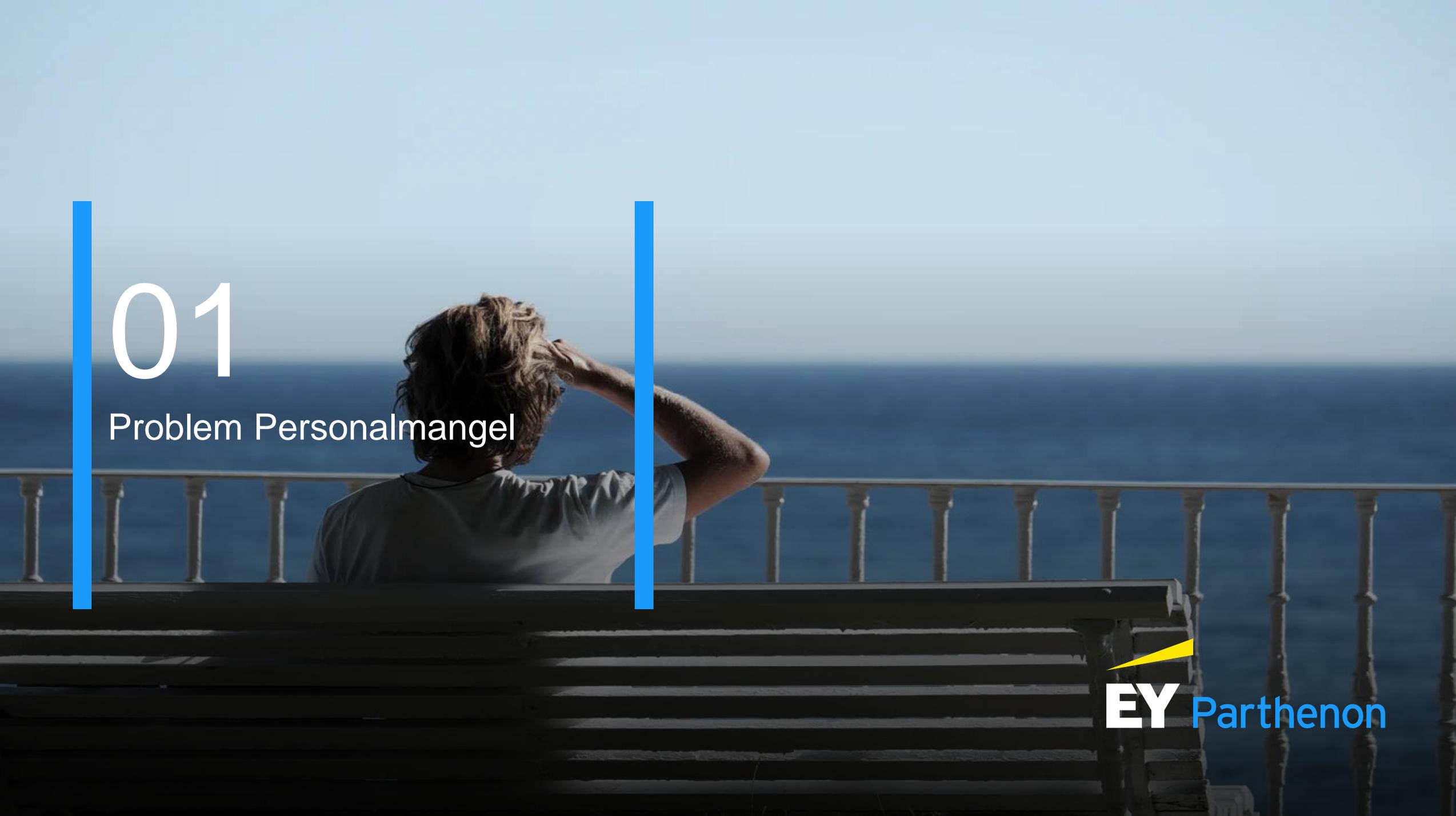
# Wie nachhaltiges Denken, Probleme lösen könnte

September 2022

Prepared for

CARE 4.0





01

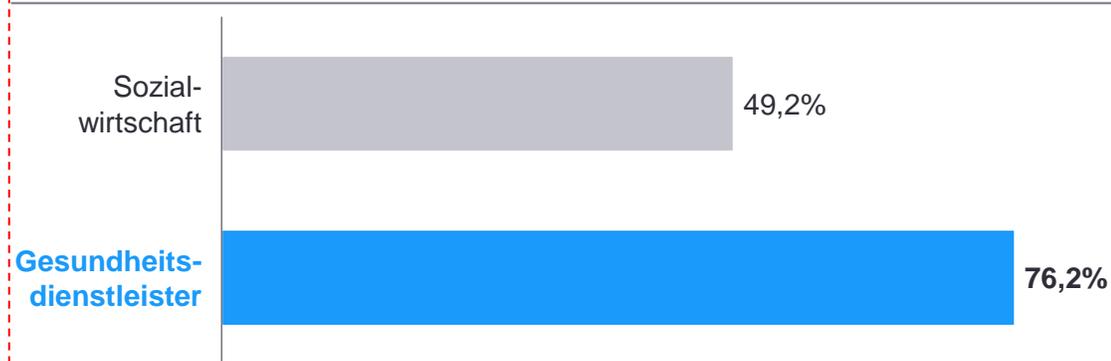
Problem Personalmangel

# Gesundheitsdienstleister nehmen den Personalmangel bei Pflegehilfen, diplomierten KrankenpflegerInnen und ÄrztInnen vergleichsweise deutlicher wahr

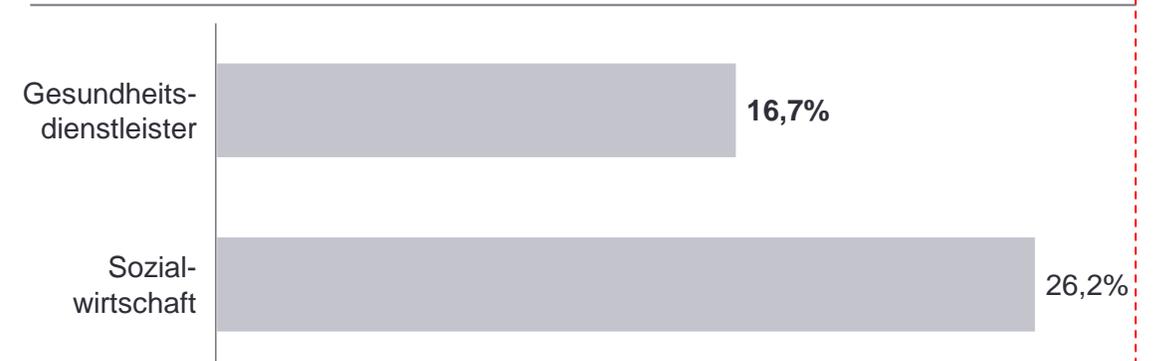
Sektorspezifischer Einblick (1/2)<sup>1</sup>

In welchen Berufsgruppen sehen Sie, dass Personalmangel herrscht?

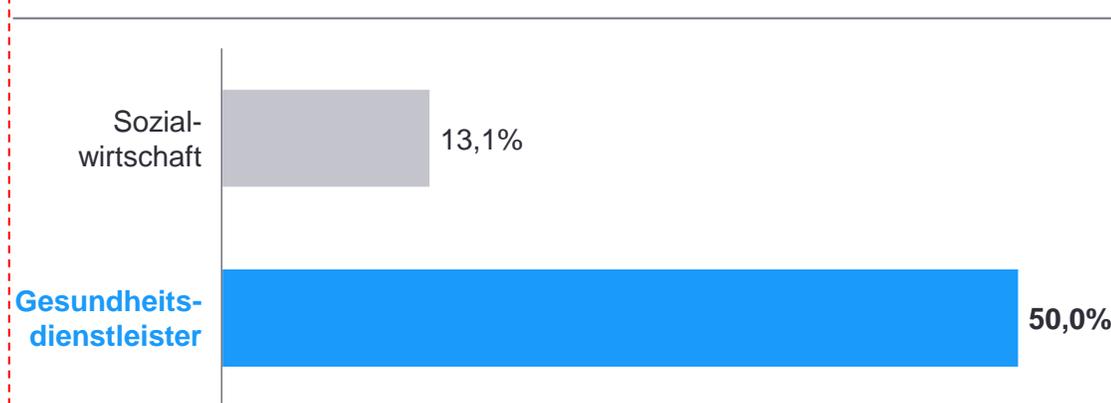
## Diplomierte Krankenpflege



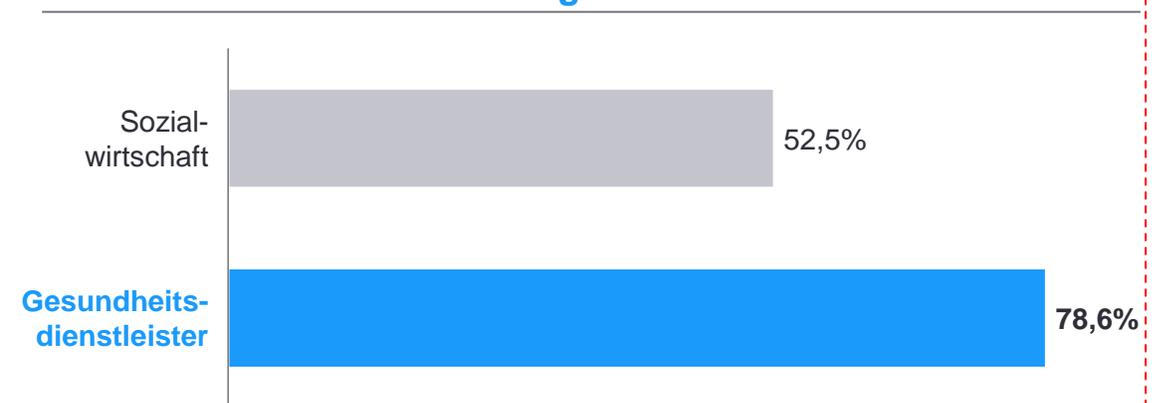
## Heimhilfen



## ÄrztInnen



## Pflegehilfen



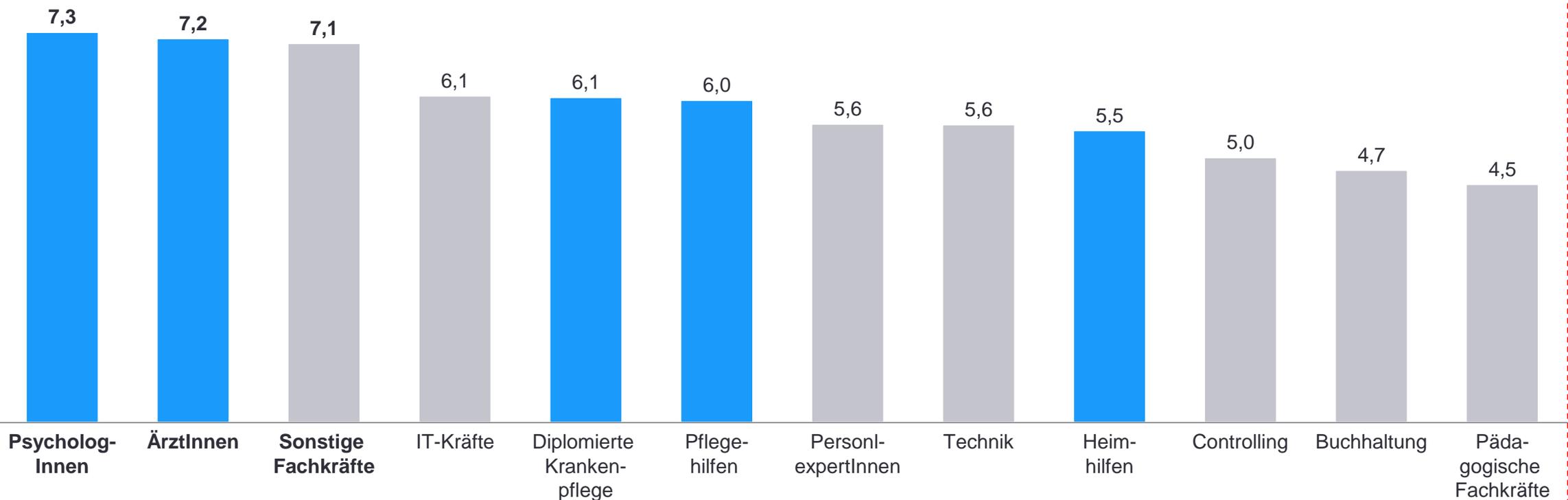
EY-P Studie im Jahr 2020 in Österreich; N = 91

1. Dargestellt werden nur Berufsgruppen mit relevanten Unterschieden zwischen den demografischen Gruppen

# Zusätzlich führt der Personalmangel dazu, dass Stellen in bestimmten Berufsgruppen lange unbesetzt bleiben und dass der Druck auf effizienten Personaleinsatz erhöht wird

- ▶ **75%** der Führungskräfte sind der Meinung, dass der **Druck zur effizienten Nutzung von Personalressourcen stark gestiegen** ist.
- ▶ Bei den Berufsgruppen der **PsychologInnen, Ärztinnen und Sonstigen Fachkräfte** bleiben offene Stelle im Schnitt über sieben Monate unbesetzt

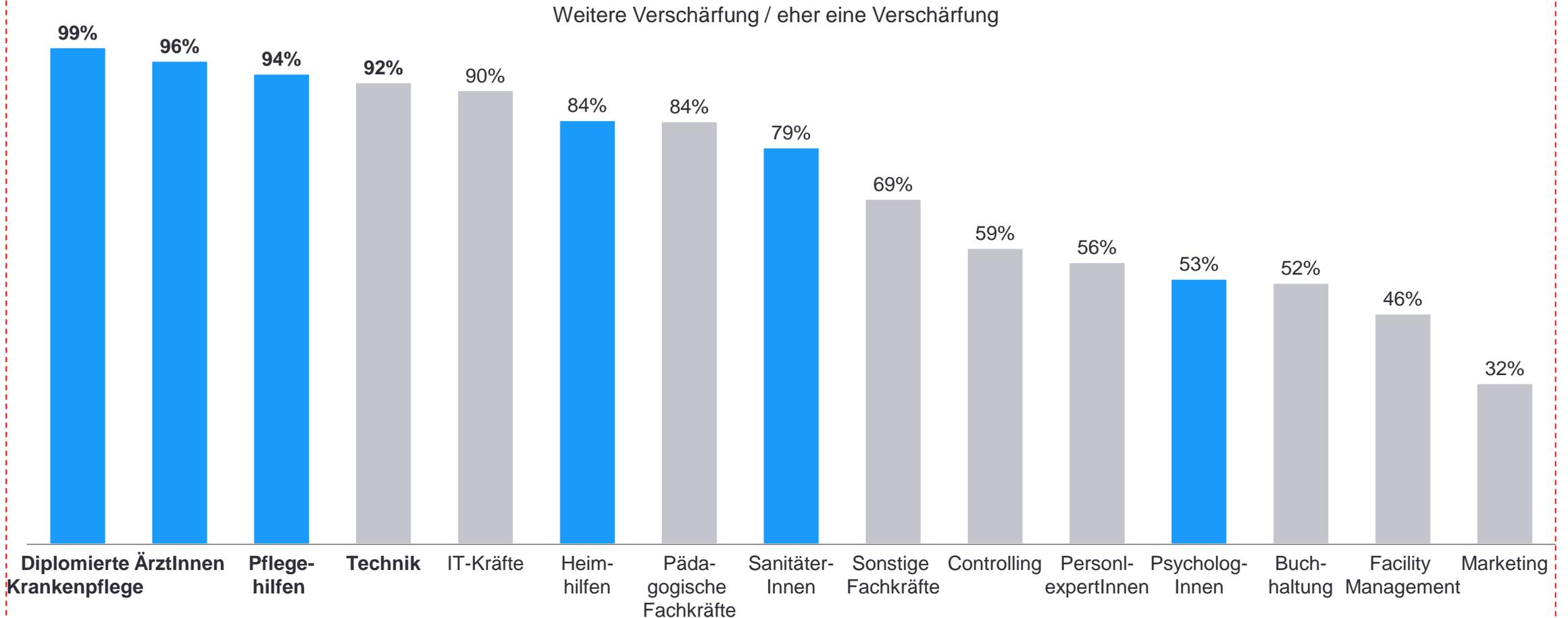
Wie lange bleiben Stellen in Berufen mit Personalmangel im Schnitt unbesetzt? (Durchschnittliche monatliche Wartezeit)



EY-P Studie im Jahr 2020 in Österreich;  
N = 186 Multiple Choice Antworten: 538

# Die befragten Personen sind der Meinung, dass sich der Personalmangel unterschiedlich zwischen den einzelnen Berufsgruppen entwickeln wird

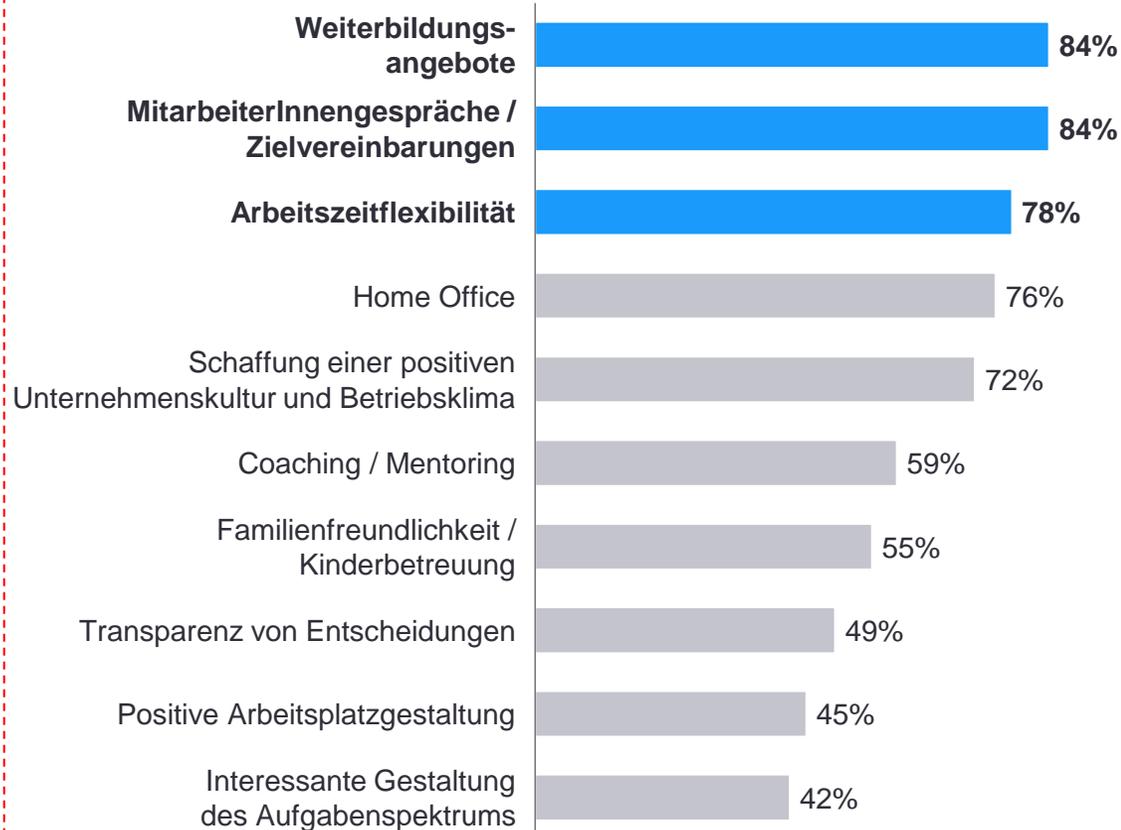
## Wie glauben Sie wird sich das Thema Personalmangel in Zukunft entwickeln?



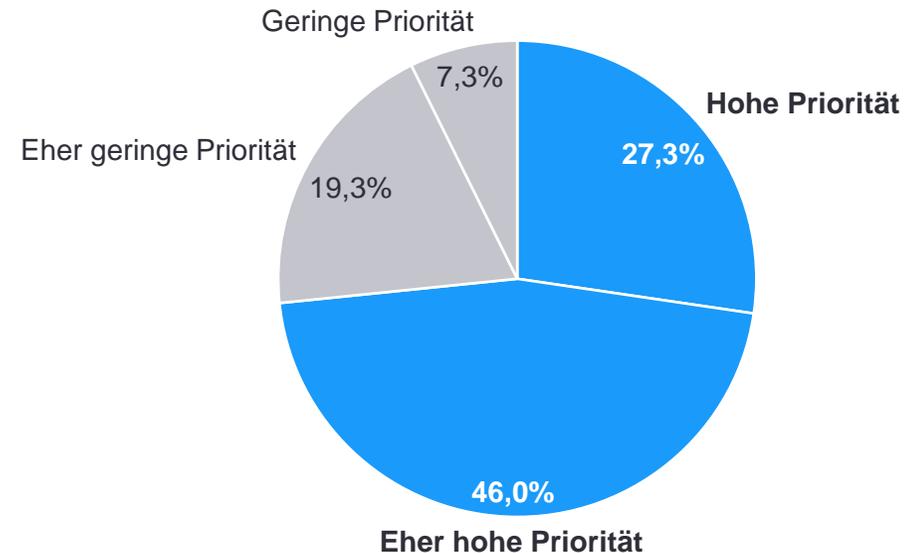
EY-P Studie im Jahr 2020 in Österreich;  
N = 100

# Um den Personalmangel entgegenzuwirken setzen die Organisationen auf nicht-monetäre Anreize und Verbesserung der Work-Life Balance

## Welche nicht-monetären Anreize bieten Sie in Ihrer Organisation?



## Welche Priorität hat für Sie die Verbesserung der Work-Life Balance, um die BerufsaussteigerInnen zu reduzieren?



**73,3%** der Organisationen geben an, dass die **Verbesserung der Work-Life Balance** für sie eine hohe oder eher **hohe Priorität hat**, um den Personalmangel entgegen zu wirken.



02

Organisationszweck als  
Motivator

# Studien zeigen, dass Organisationen mit einem formulierten Organisationszweck messbar bessere Ergebnisse erzielen

## Mitarbeiterzufriedenheit

 **1,4x**

1.4x höheres **Engagement**  
1.7 x höhere **Zufriedenheit**<sup>1</sup>

## Kunden / Verbraucher

 **89%**

der Kunden sind überzeugt, dass zweckorientierte Organisationen bessere Produkte / Dienstleistungen liefern<sup>2</sup>

## Gesellschaft

 **76%**

der Befragten glauben, dass zweckorientierte Organisationen eine positive Wirkung auf die Gesellschaft haben.<sup>2</sup>

 **3x**

3x höhere **Motivation** in der **Organisation zu verbleiben**<sup>1</sup>

 **72%**

der Verbraucher empfehlen eine zweckorientierte Organisation weiter. Eine Steigerung um 39% im Vergleich zu 2008.<sup>2</sup>

 **87%**

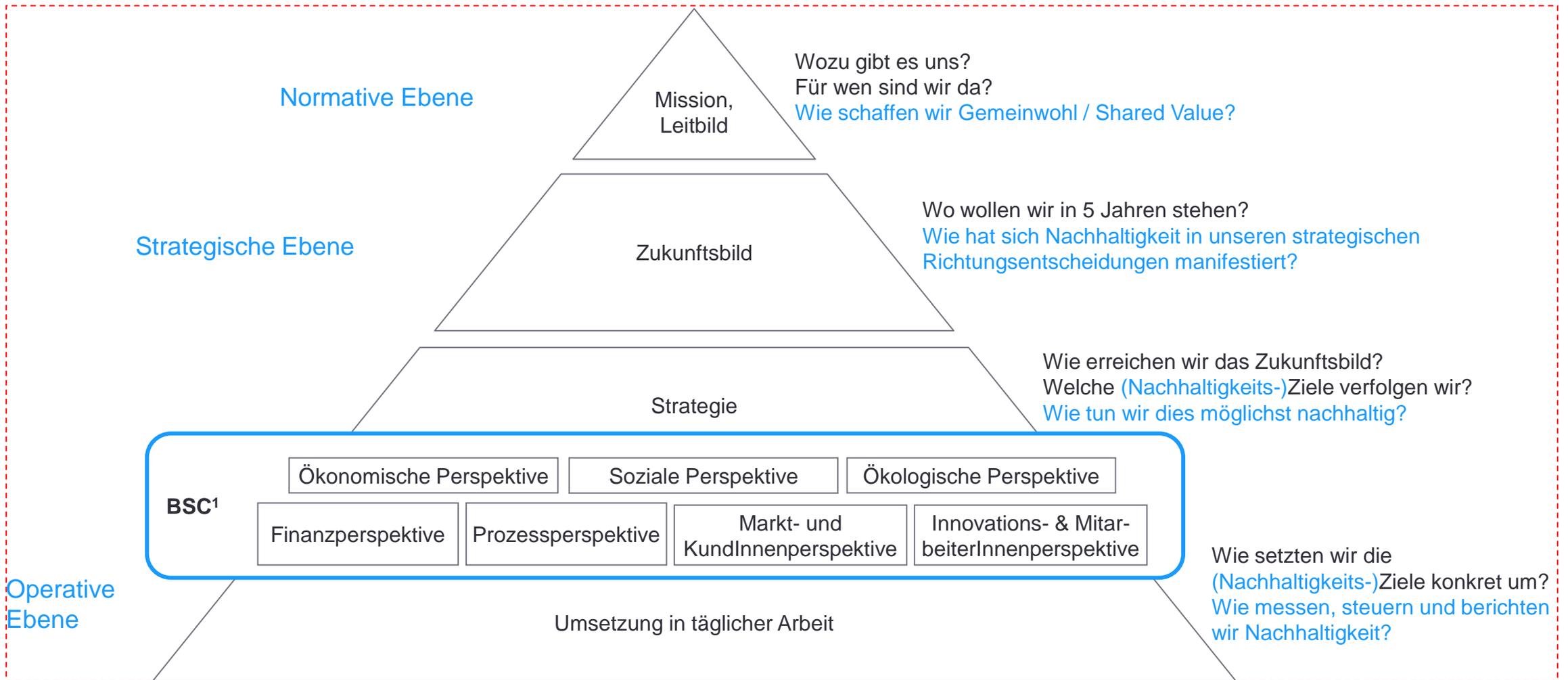
der Befragten glauben, dass zweckorientierte Organisationen die ihren Gewinn nicht als Hauptzweck sehen in Zukunft erfolgreicher sein werden.<sup>2</sup>

1. Quelle: The Energy Project, What Is Your Quality of Life at Work, 2013

2. Quelle: Edelman, The goodpurpose study, 2013

# Contrast EY-Parthenon unterstützt Sie auf allen Ebenen der Strategie von der strategischen Ausrichtung bis zur Umsetzung der Strategie in der täglichen Arbeit

Nachhaltiges strategisches Management



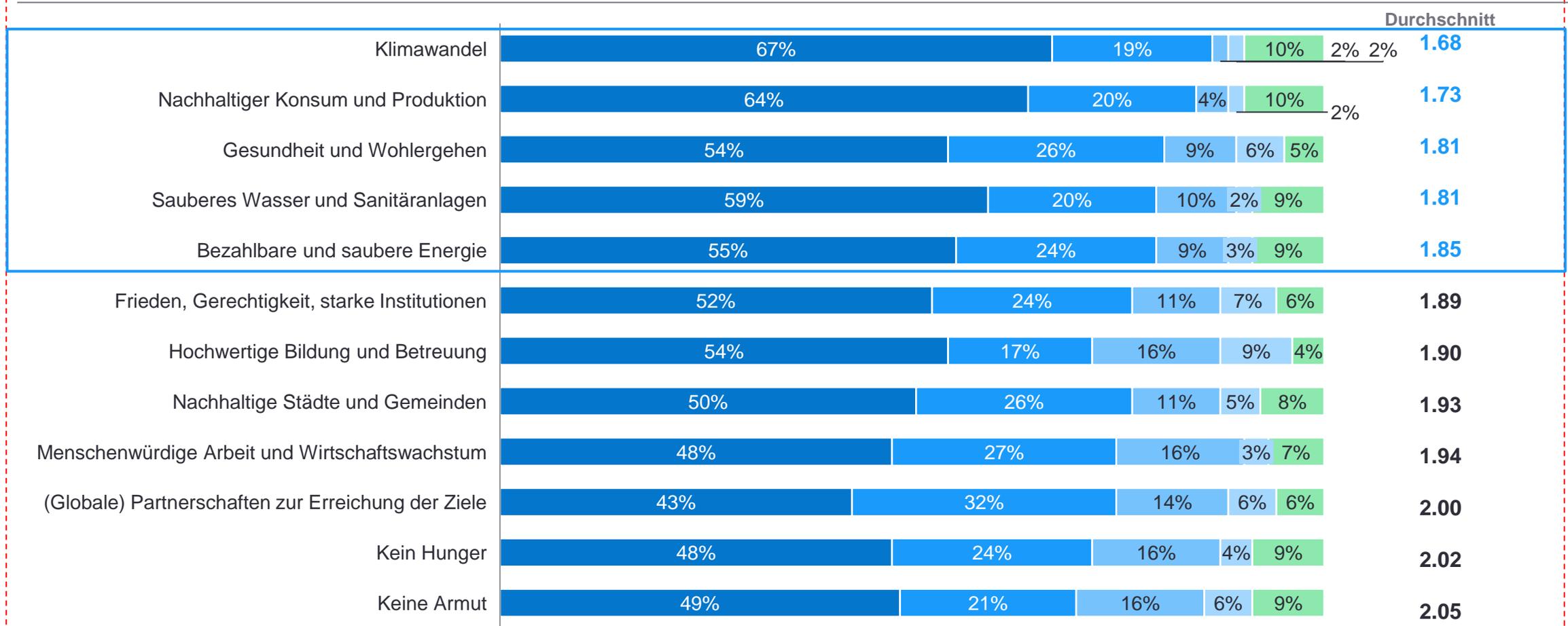
A hand holding a glowing lightbulb in a field of tall grass at sunset. The lightbulb is the central focus, glowing brightly against the warm, golden light of the setting sun. The grass is tall and thin, with some heads of grain visible. The background is a soft, hazy landscape under a clear sky.

# 03

Nachhaltigkeit wirkt auf  
Personalverständnis

# Themen, die konkret mit Nachhaltigkeit in Verbindung gebracht werden

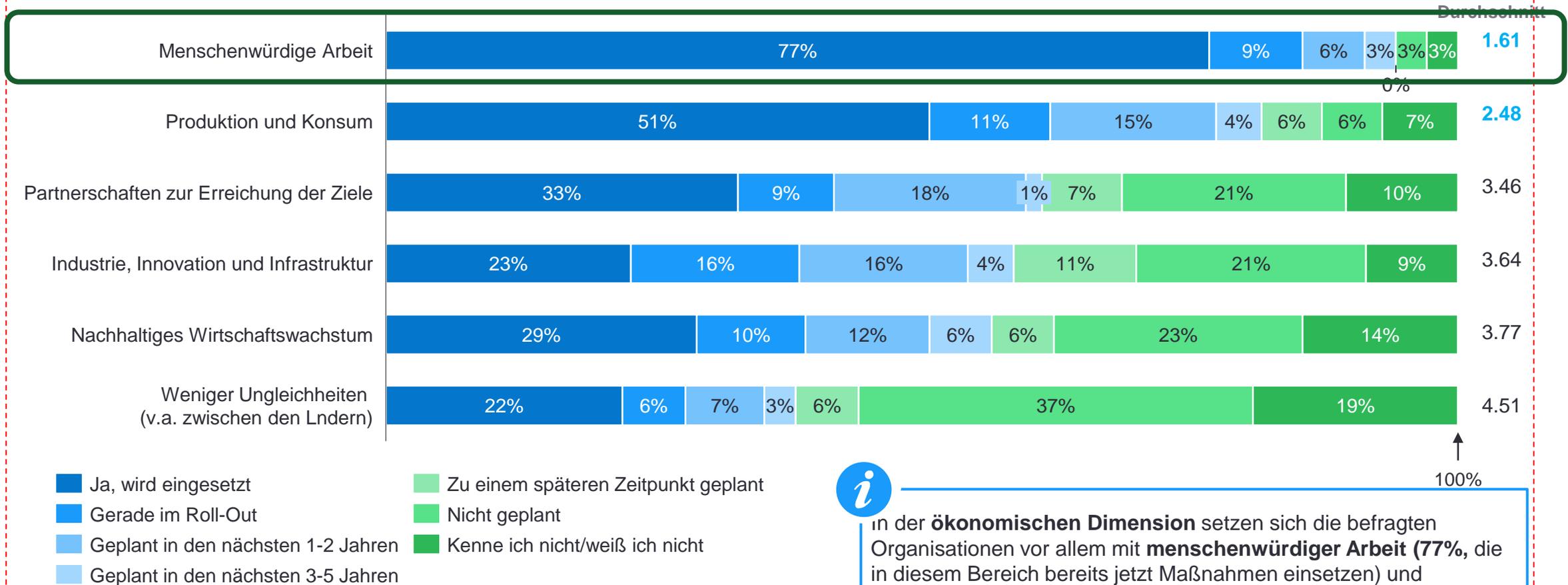
Welche konkreten Themen verbinden Sie mit Nachhaltigkeit?(1=sehr wichtig, 5=nicht wichtig)



EY-P Studie im Jahr 2022 in Österreich;

# Ökonomische Dimension nachhaltiger Entwicklung

In welchen Bereichen setzen Sie in Ihrer Organisation bereits Maßnahmen in der Ökonomische Dimension nachhaltiger Entwicklung um bzw. planen diese zu implementieren?

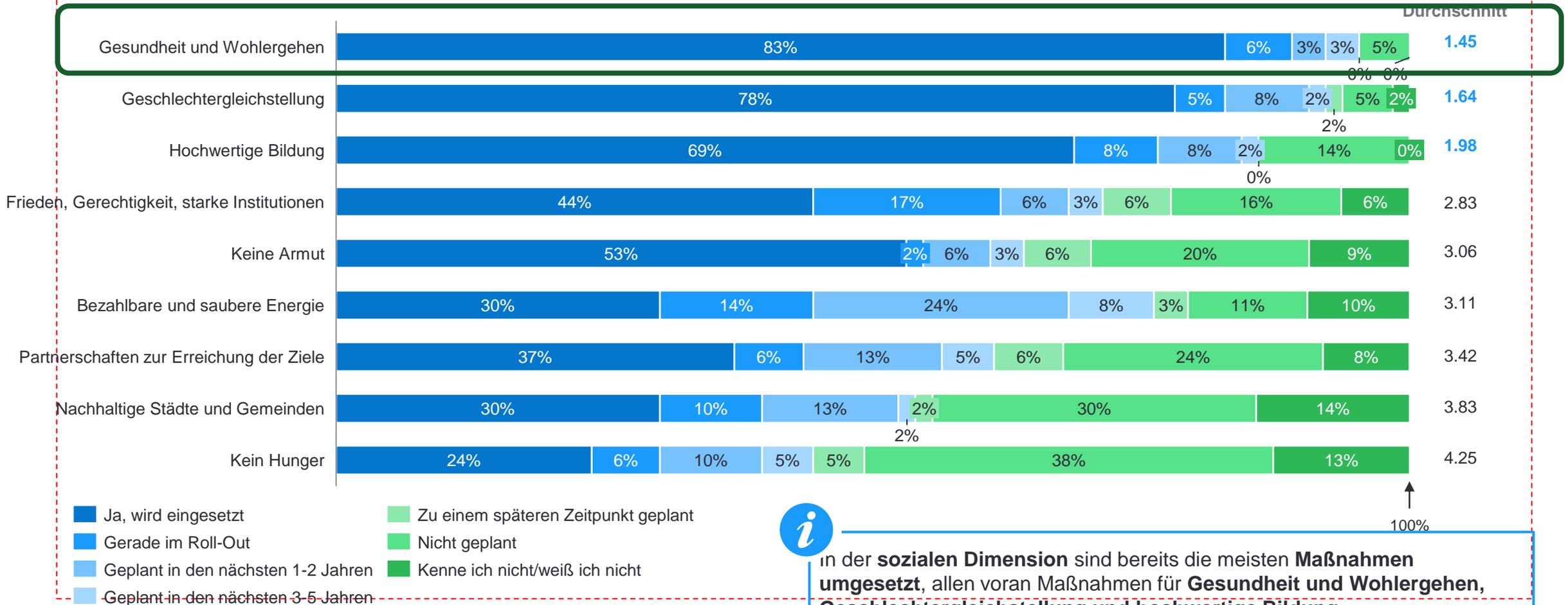


In der **ökonomischen Dimension** setzen sich die befragten Organisationen vor allem mit **menschenwürdiger Arbeit (77%**, die in diesem Bereich bereits jetzt Maßnahmen einsetzen) und **Produktion und Konsum (62%**, die Maßnahmen setzen oder dies planen) auseinander.

EY-P Studie im Jahr 2022 in Österreich;

# Soziale Dimension nachhaltiger Entwicklung

In welchen Bereichen setzen Sie in Ihrer Organisation bereits Maßnahmen in der sozialen Dimension nachhaltiger Entwicklung um bzw. planen diese zu implementieren?



- Ja, wird eingesetzt
- Gerade im Roll-Out
- Geplant in den nächsten 1-2 Jahren
- Geplant in den nächsten 3-5 Jahren
- Zu einem späteren Zeitpunkt geplant
- Nicht geplant
- Kenne ich nicht/weiß ich nicht

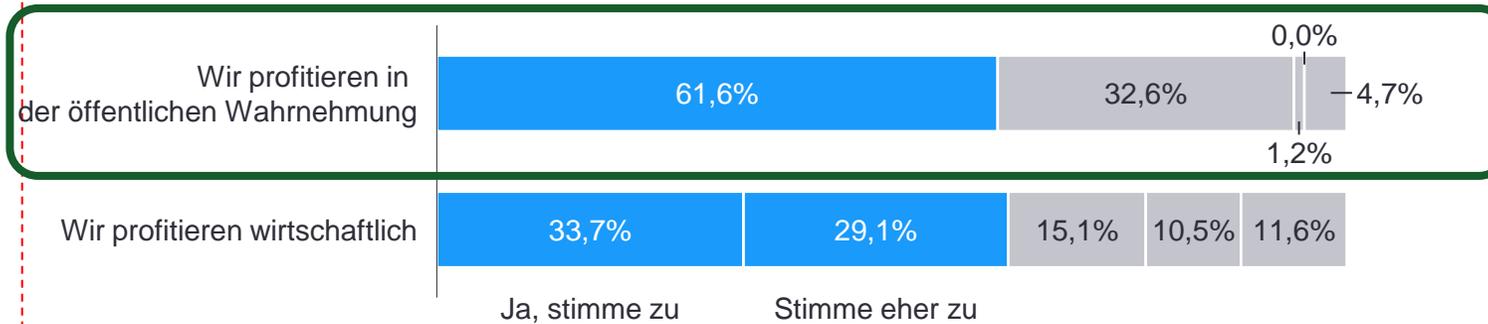
EY-P Studie im Jahr 2022 in Österreich;



In der **sozialen Dimension** sind bereits die meisten **Maßnahmen umgesetzt**, allen voran Maßnahmen für **Gesundheit und Wohlergehen, Geschlechtergleichstellung und hochwertige Bildung**.

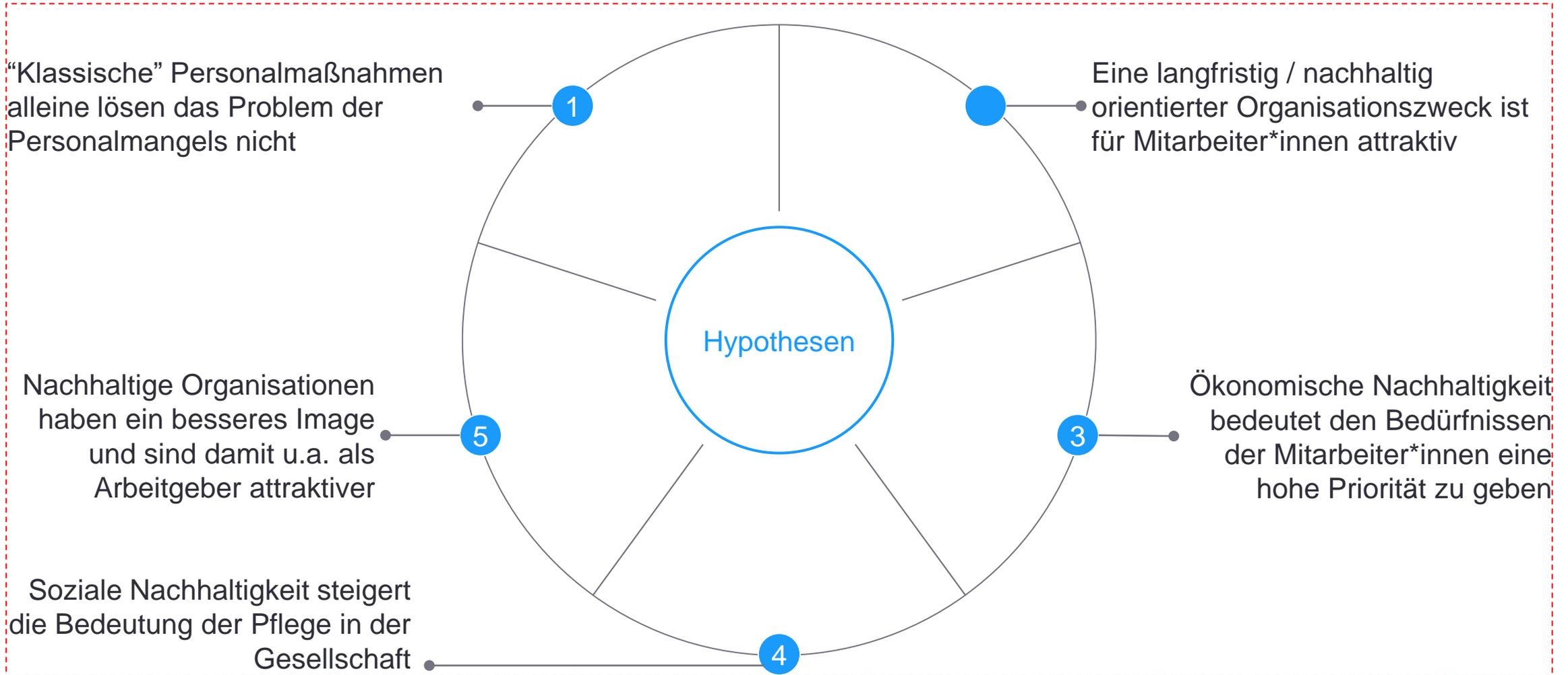
# Vorteile und Schwierigkeiten durch die Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen in non-profit/public Organisationen

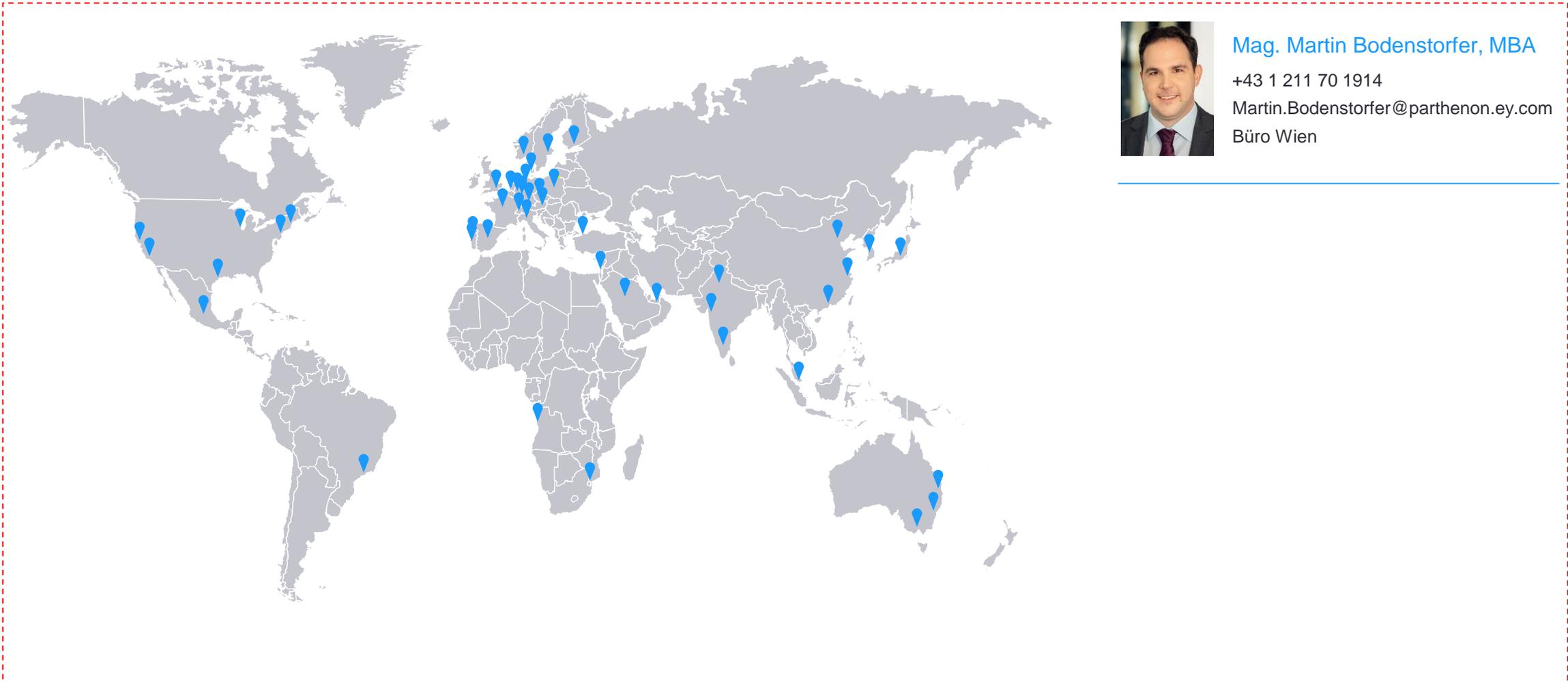
Glauben Sie, dass Sie als Organisation davon profitieren können im Nachhaltigkeitsbereich aktiv zu sein / aktiver zu werden?



Während der **Mehrwert** des **Nachhaltigkeitsbereich** in der **öffentlichen Wahrnehmung** von **62%** eindeutig gesehen wird, glauben **63%** **wirtschaftlich** zumindest **eher** von Nachhaltigkeit **profitieren** zu können.

# Nachhaltige Strategien können dazu beitragen die Probleme des Personalmangels zu reduzieren





Mag. Martin Bodenstorfer, MBA

+43 1 211 70 1914

[Martin.Bodenstorfer@parthenon.ey.com](mailto:Martin.Bodenstorfer@parthenon.ey.com)

Büro Wien