



Liebe Leserinnen und Leser,

mit unserem diesjährigen Themenschwerpunkt „Controlling und New Work - Arbeitsformen, Kompetenzen, Talentakquise“ beleuchten wir, wie New Work-Prinzipien das Controlling beeinflussen, diskutieren die Veränderung von Kompetenzen und Rollen und thematisieren den War for Talents. Der Newsletter bietet Einblicke in unsere Treffen und informiert über aktuelle Studien und Erkenntnisse.

Im ersten Artikel wird eine umfangreiche Studie vorgestellt, die Anfang 2023 unter österreichischen Controlling-Professionals und Studierenden durchgeführt wurde. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Wechselbereitschaft der Arbeitnehmenden und der Rolle von „New Ways of Working“ in Zeiten des Wandels vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt. Die Ergebnisse der Studie bieten Einblicke in die aktuellen Herausforderungen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Der zweite Artikel befasst sich mit den Impulsen der ICV Ideenwerkstatt und deren Beitrag zur Gestaltung des Controllings der Zukunft. Hierbei werden Ansatzpunkte präsentiert, die auf Erkenntnissen aus der Ideenwerkstatt sowie aktuellen Studien zur CFO-Rolle im Zeitalter von „New Work“ basieren.

Im dritten Beitrag gibt Sarah Köhl von Hays in einem Blitzinterview Einblicke in die Praxis. Dabei wird die Einführung von „Workation“ als Arbeitsweise bei Hays, einem globalen Personaldienstleister, thematisiert. Das Interview beleuchtet, wie Hays es geschafft hat, „Workation“ im Unternehmen zu etablieren, und welche Herausforderungen während des Einführungsprozesses auftraten.

Wir danken den unterstützenden Expertinnen und Experten aus der ICV Ideenwerkstatt sowie unseren externen Partnerinnen und Partnern bei der Erstellung des Quarterly 38 und wünschen Ihnen beim Lesen viel Freude und eine anregende Lektüre.

Prof. Dr. Heimo Losbichler
Vorstandsvorsitzender des ICV

Prof. Dr. Ronald Gleich
Leiter der ICV Ideenwerkstatt

Dr. Kim Dillenberger
Koordinatorin & Redakteurin
der ICV Ideenwerkstatt

Stefan Tobias
Leiter der ICV Ideenwerkstatt

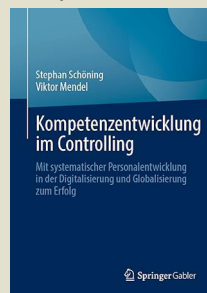
Anne Kowalski
Redakteurin der ICV Ideenwerkstatt

Lesetipp

„On the Way to New Work: Wenn Arbeit zu etwas wird, was Menschen stärkt“ von Swantje Allmers, Christoph Magnussen und Michael Trautmann ist ein inspirierender Wegweiser durch die moderne Arbeitswelt. Das Buch liefert praxisnahe Einblicke und Impulse für zeitgemäße Arbeitskultur, von flexiblen Arbeitsmodellen bis zu neuen Führungsansätzen. Empfehlenswert für alle, die sich aktiv an der Gestaltung einer zukunftsfähigen Arbeitswelt beteiligen möchten.



„Kompetenzentwicklung im Controlling“ von Stephan Schöning und Viktor Mendel ist ein beeindruckendes Werk, das sich tiefgehend mit den aktuellen Herausforderungen im Controlling auseinandersetzt und dabei einen klaren Pfad zur Kompetenzentwicklung aufzeigt. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung ist dieses Buch für Fachleute im Controlling von unschätzbarem Wert. Die Autoren präsentieren nicht nur eine theoretische Analyse, sondern auch eine Vielzahl praktischer Ansätze, Instrumente und Fallstudien. Dies ermöglicht es den Lesern, ihre Fähigkeiten im Controlling zu erweitern und den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Dabei wird betont, dass die Kompetenzentwicklung nicht nur die individuelle Karriere fördert, sondern auch einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leistet.



Studieneinblick | New Ways of Working – Empirische Ergebnisse einer Studie mit Controlling-Praktikern und Studierenden

In Zeiten eines Wandels vom Arbeitgeber hin zu einem Arbeitnehmermarkt müssen Unternehmen verstehen, welche Aspekte für die Mitarbeitenden von Morgen relevant sind, um sich langfristig an ein Unternehmen zu binden. Anfang 2023 wurde eine umfangreiche Studie unter österreichischen Controlling-Professionals und Studierenden durchgeführt, um die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmenden und die Rolle von „New Ways of Working“ genauer zu beleuchten. Die Ergebnisse dieser Studie werfen ein Licht auf die aktuellen Herausforderungen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Ausgangssituation

- Massive Arbeitsmarktveränderungen
- Wechsel vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt
- Hohe Wechselbereitschaft im Job
- Hoher Stellenwert von „New Ways of Working“ wie Remote Work, flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance

Zentrale Fragestellungen der Studie

- Welche Faktoren treiben die Unternehmensbindung von Mitarbeitenden?
- Wie stark decken sich die Sichtweisen von Führungskräften und Mitarbeitenden?
- Vor welchen Herausforderungen steht konkret das Controlling in diesem Zusammenhang?

Welche Faktoren treiben die Unternehmensbindung von Mitarbeitenden?

Die Studie zeigt, dass rund ein Drittel der Befragten konkret plant, ihr Unternehmen zu wechseln, während nur etwa 20 % angeben, dass ein Wechsel unwahrscheinlich ist. Diese hohe Wechselbereitschaft wird als „Great Attrition“ bezeichnet. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, nicht nur qualifizierte Talente zu gewinnen, sondern diese auch langfristig an sich zu binden. *Abbildung 1* zeigt, dass traditionelle Anreize wie ein angenehmes Arbeitsklima und eine attraktive Vergütung nach wie vor für Arbeitnehmende wichtig sind. Aber auch „New Ways of Working“ wie flexible Arbeitszeiten, eine gute Work-Life-Balance und insbesondere Remote Work haben an Bedeutung gewonnen. Diese Aspekte werden zunehmend als entscheidende Faktoren angesehen, um die Wechselbereitschaft der Mitarbeitenden zu reduzieren.

Im Fokus der Studie steht Remote Work, als wichtiger Faktor in der Bindung von Mitarbeitenden. Allerdings gibt es hier eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Mitarbeitenden und der Realität, wie *Abbildung 2* zeigt. Viele Mitarbeitende würden gerne mehr remote arbeiten, als es derzeit möglich ist. Es kann angenommen werden, dass Unternehmen, die in der Lage sind, Remote Work effektiv zu gestalten, einen klaren Vorteil im Wettbewerb um Talente haben. Die Auswirkungen von Remote Work auf die Produktivität und Work-Life-Balance sind insgesamt positiv, auch wenn Führungskräfte tendenziell skeptischer sind. Dies zeigt die Bedeutung einer ausgewogenen Remote-Work-Strategie. Es ist entscheidend, die Bedenken der Führungskräfte zu berücksichtigen und Lösungen zu entwickeln, welche die Produktivität und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern.

Wie stark decken sich die Sichtweisen von Führungskräften und Mitarbeitenden?

Die „richtigen“ Aktivitäten am „richtigen“ Ort zu definieren, ist ebenfalls von großer Bedeutung. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Präferenz der Mitarbeitenden hauptsächlich darin liegen, ob die Aufgabe individuell oder im Team bewältigt wird, während Führungskräfte tendenziell stärker nach der Art der Aufgabe (kreativ versus routinemäßig) als entscheidendes Kriterium betrachten. Hier sind eine klare Kommunikation und Abstimmung erforderlich, um sicherzustellen, dass Remote Work die individuellen und organisatorischen Ziele unterstützt.

Vor welchen Herausforderungen steht konkret das Controlling in diesem Zusammenhang?

Die Bewältigung der „Great Attrition“ erfordert eine umfassende Strategie, welche die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Führungskräfte berücksichtigt und das Potenzial von Remote Work optimal nutzt. Die Studie bietet wertvolle Einblicke in die aktuellen Trends auf dem Arbeitsmarkt und die Chancen, die „New Ways of Working“ bieten, um die Wechselbereitschaft der Mitarbeitenden zu reduzieren und talentierte Fachkräfte langfristig zu binden. Das Controlling ist hierbei zweifach gefragt: Zum einen sollte es selbst geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Bindung von Controllerinnen und Controllern entwickeln. Dabei sind die Erhöhung der Attraktivität der Controllingtätigkeit sowie das Schaffen flexibler Arbeitsweisen im Controlling von zentraler Bedeutung. Zum anderen sollte das Controlling die Entwicklung der Mitarbeiterinnenbindung und Mitarbeiterbindung des gesamten Unternehmens begleiten. Insgesamt spielt das Controlling eine entscheidende Rolle bei der Bewertung und Steuerung der Unternehmensbindung, die für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens von großer Bedeutung ist.

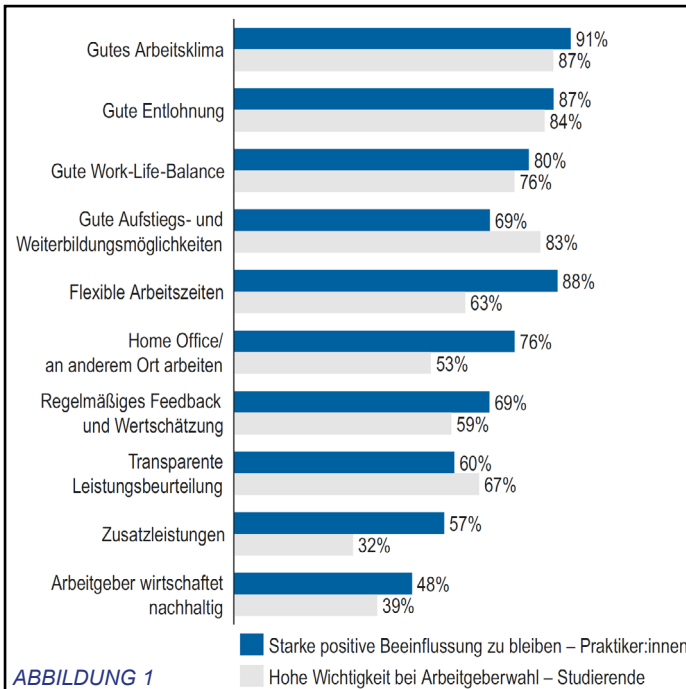


ABBILDUNG 1

Zusammenfassend ergibt die Umfrage, dass vor Ausbruch der Pandemie lediglich 12% der Praktiker und Praktikerrinnen remote arbeiteten. Diese Zahl stieg während der Pandemie signifikant auf 37%, und nunmehr wünschen sich 46% der Befragten eine Ausweitung der Remote-Arbeitszeiten. Ein interessanter Aspekt ist der deutliche Unterschied zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Präferenzen. Während 42% der Führungskräfte sich eine Erhöhung der Remote-Arbeitszeit wünschen, liegt dieser Wert bei den Mitarbeitenden höher, nämlich bei 52%. Dies verdeutlicht eine Divergenz in den Einstellungen und Bedürfnissen bezüglich der Arbeitsplatzgestaltung zwischen den beiden Gruppen.

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass ein positives Arbeitsklima einen herausragenden Einfluss auf die Bindung der Mitarbeitenden in Unternehmen hat, wobei sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (91%) als auch Studierende (87%) diesen Faktor als äußerst bedeutsam betrachten. Des Weiteren zeigt sich, dass flexible Arbeitszeiten für beide Gruppen einen signifikanten Beitrag zur Arbeitsplatzattraktivität leisten, wenngleich mit einer höheren Zustimmung von Mitarbeitenden (88%) im Vergleich zu Studierenden (63%).

Die Wertschätzung durch eine angemessene Entlohnung ist ein weiterer entscheidender Aspekt, der die Bindung an ein Unternehmen beeinflusst. Hierbei liegt die Zustimmung unter den Mitarbeitenden bei 87%, während Studierende diesen Faktor mit 84% ebenfalls als essenziell erachten. Darüber hinaus betont eine signifikante Mehrheit beider Gruppen die Bedeutung einer ausgewogenen Work-Life-Balance, wobei 80% der Mitarbeitenden und 76% der Studierenden dies als wesentlichen Faktor für ihre Arbeitsplatzzufriedenheit betrachten.

Interessanterweise zeigt sich, dass für Studierende auch die Aussicht auf Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten eine herausragende Rolle bei der Wahl ihres zukünftigen Arbeitgebers spielt, wobei 83% der Befragten diesen Aspekt als entscheidend einstufen.

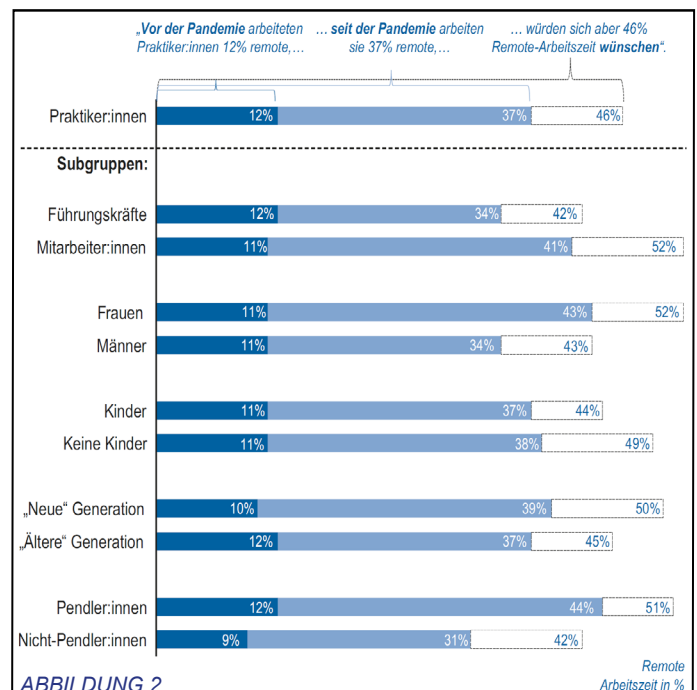


ABBILDUNG 2

Grundlage für die hier dargestellten Ergebnisse ist die Studie von Isabella Grabner, Tanja Schiffner und Markus Wabnegg, Veröffentlicht in CFO aktuell, Zeitschrift für Finance & Controlling, 17. Jahrgang / September 2023 / Nr. 5

Impulse der ICV Ideenwerkstatt | New Work im Controlling: Auf dem Weg ins neue Controlling-Zeitalter

Ansatzpunkte für die Gestaltung des Controlling der Zukunft, basierend auf Impulsen aus der ICV Ideenwerkstatt und aktuellen Studien zur CFO-Rolle im Zeitalter von New Work.

In der heutigen Arbeitswelt gewinnt der Begriff „New Work“ zunehmend an Bedeutung und prägt die Dynamik in Unternehmen wie nie zuvor. Die ICV Ideenwerkstatt setzt sich aktiv damit auseinander, wie dieser Wandel den CFO-Bereich beeinflusst. In diesem Beitrag werden die Erkenntnisse und Impulse aus der Arbeit der ICV-Ideenwerkstatt geteilt, die zum Umdenken und Handeln im Controlling einladen. Diese Erkenntnisse basieren auf einer umfassenden Auswertung und Diskussion des „New Work Barometer 2022“ von Schermuly und Meifert sowie einer internen Metastudienanalyse zum Thema „Controlling & New Work“ von Gleich und Dillenberger aus dem Jahr 2023, durchgeführt vom Centre for Performance Management & Controlling. Besonderes Augenmerk liegt darauf, Ansatzpunkte für den Wandel im Controlling aufzuzeigen. Es ist an der Zeit, vertraute Strukturen aufzubrechen und den Weg für eine smarte Arbeitswelt im Controlling zu ebneten.

Groß denken & bekannte Strukturen aufbrechen

Wie sieht die neue Arbeitswelt aus? Aus Sicht der Mitarbeitenden sollten insbesondere Faktoren wie bestehende Regeln und Abläufe als auch bestehende Hierarchien und Machtverteilungen im Unternehmen überdacht und erneuert werden (Schermuly & Meifert, 2022). Während Führungskräfte vor allem die Veränderung im Großen im Blick haben, legen Mitarbeitende Wert auf die Arbeitsweise und das Miteinander im Kleinen. Letztendlich erfordert das Strukturen grundlegend aufzubrechen und ganzheitlich zu denken, um zu erfassen, was New Work in all seinen Facetten bedeutet. Besonders spannend ist es, diese Strukturen im Controllingbereich zu analysieren, neu zu denken und dementsprechend anzupassen. Gerade im Controlling sind grundlegende Veränderungen nötig, um dynamisch agieren zu können und so als Unternehmen auch im VUCA-Umfeld weiterhin erfolgreich zu bestehen (Gleich & Dillenberger, 2023). Dabei können folgende Kernfragen als Ansatzpunkt dienen:

- Welche Arbeitsweisen und Abläufe gibt es in unserer Abteilung, wie sehen die Machtverhältnisse und das Miteinander aus?
- Wie definieren wir New Work im Controlling für uns?
- Welche Vorstellungen haben meine Führungskräfte, welche meine Mitarbeitenden?
- Welche Diskrepanzen bestehen bei diesen Vorstellungen und wie können diese in Einklang gebracht werden?

Zielbild schärfen & Brücken bauen

Um das Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden auf Augenhöhe zu gestalten, ist es wichtig eine gemeinsame Sprache zu finden. Derzeit driften die Zielvorstellungen bezüglich New Work auseinander. So stehen bei der Einführung von New Work für Führungskräfte vor allem Leistung und Innovation im Fokus, während Mitarbeitende ihren Arbeitsalltag durch agile Arbeitsweisen einfacher und effizienter gestalten möchten (Schermuly & Meifert, 2022).

Als CFO muss man sich hier der Schärfung eines gemeinsamen Zielbilds annehmen und Brücken zwischen Führungsebene und Mitarbeitenden bauen. Ansatzpunkte bieten folgende Kernfragen:

- Welche Ziele verfolgen meine Führungskräfte, welche meine Mitarbeitenden?
- Wie wäge ich die verschiedenen Zielvorstellungen gegeneinander ab?
- Wo kann ich Synergien erzeugen, wo sind Hürden zu überwinden?
- Wie schaffe ich ein gemeinsames Transformationsverständnis?
- Wie motiviere ich zielgerichteten Wandel im Controlling?

Konkret werden & Arbeitsmodell gestalten

Um ins Tun zu kommen, müssen konkrete Vorstellungen für das künftige Arbeitsmodell formuliert werden. Was ist dabei zu beachten? Das Bedürfnis nach vertrauensbasierter und empathischer Führung wächst immer stärker. Agile Werte wie Vertrauen und Flexibilität sollten im Controlling in den Fokus rücken. Das ermöglicht beispielsweise die Neugestaltung des Arbeitsmodells, bei welchem vor allem Arbeitsort und Arbeitszeit der Mitarbeitenden flexibel gestaltet werden können. Darüber hinaus sollte die Selbstbestimmung durch eigenständiges Lernen und Weiterbildung gefördert werden. In Hinblick auf das sich erweiternde Controlling-Kompetenzprofil bietet selbstbestimmtes Lernen die Möglichkeit, aus der Controlling-Abteilung heraus den Wandel anzustoßen. Auch Faktoren wie das psychologische Empowerment und die psychologische Gesundheit sollten hier stärker miteinbezogen werden.

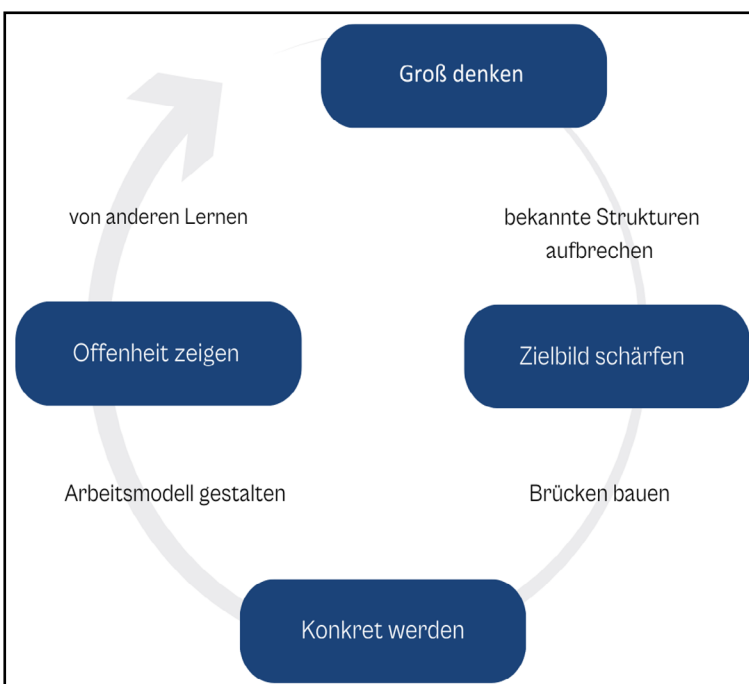
Dies sind nur einige wichtige Themen, doch es zeigt sich, gerade letztere Punkte fehlen häufig auf der Transformationsagenda. Um den richtigen Weg zu definieren, ist es wichtig, gemeinsam mit den Mitarbeitenden ein konkretes Bild zu zeichnen, wie die jeweiligen Bedürfnisse in einem funktionierenden Arbeitsalltag berücksichtigt werden können. Folgende Kernfragen bieten hier einen Ansatzpunkt:

- Wie sieht die Vertrauenskultur in meiner Controllingabteilung aus?
- Wie viel Flexibilität im Arbeitsmodell ist möglich und nötig? Was ist für uns die richtige Balance?
- Welche Angebote kann ich zu selbstbestimmtem Lernen für meine Mitarbeitenden schaffen? Wie lässt sich das Controlling-Kompetenzprofil „on the go“ erweitern?
- Sind meine Mitarbeitenden psychologisch empowert und gesund? Wie kann ich hierzu beitragen?
- Wie binde ich meine Mitarbeitenden in die Gestaltung eines neuen Arbeitsmodells ein?

Offenheit zeigen und von anderen lernen

New Work wird in den Bereichen Personal, IT und Marketing deutlich öfter angewendet als im Bereich Controlling und Finance (Schermuly & Meifert, 2022). Doch wie entstehen diese Diskrepanzen? Sind es die Personen, die Arbeitsweisen oder die Mentalität in dem jeweiligen Bereich? Wichtig für den Weg hin zu New Work im Controlling ist es, ein Verständnis zu entwickeln, wie sich New Work in diesem Bereich nachhaltig etablieren lässt. Es braucht einerseits fundierte Erkenntnis darüber, welche New Work Ansätze sinnvoll und effektiv sind, andererseits braucht es rationale Argumente, warum dies so ist und welchen Nutzen New Work im Controlling bringt. Um diese Erkenntnisse und Argumente zu erlangen, bietet es sich an, von anderen Abteilungen und Vorreitern zu lernen. So lassen sich Türen öffnen, New Work im Controllingbereich einzuführen. Ansatzpunkte bieten folgende Kernfragen:

- Gibt es Abteilungen in meinem Unternehmen, von denen wir lernen können? Mit welchen Vorreitern außerhalb meines Unternehmens könnten wir uns austauschen?
- Über welche New Work Ansätze möchten wir mehr erfahren und was erscheint sinnvoll für meine Abteilung?
- Welche Argumente „ziehen“ in meiner Controlling-Abteilung und wie kann ich mich und andere überzeugen?



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es für die Einführung von New Work im Controlling wichtig ist, den Wandel gehaltvoll zu gestalten. Bekannte Strukturen müssen aufgebrochen werden, um ein einheitliches Verständnis von New Work in der eigenen Abteilung zu definieren. Darüber hinaus sollten Mitarbeitende und Führungskräfte miteinander an der Schärfung eines gemeinsamen Zielbilds arbeiten, das dann im nächsten Schritt konkretisiert werden kann. Bei diesem Prozess empfiehlt es sich, Learnings von anderen Abteilungen einzubeziehen. Nur wer gute Argumente findet, kann nachhaltig überzeugen. New Work sollte nicht bloß als Buzzword aufgegriffen werden, sondern als Möglichkeit verstanden werden, ein neues Controlling-Zeitalter proaktiv und vor allem gemeinsam einzuläuten.

Einblicke in die Praxis | Sarah Köhl im Blitzinterview mit der ICV Ideenwerkstatt über die Einführung von Workation als Arbeitsweise im Unternehmen bei Hays

Lesen Sie im Blitzinterview, wie es Hays, einer der weltweit führenden Personaldienstleister für qualifizierte Fach- und Führungskräfte, geschafft hat Workation im Unternehmen zu etablieren und welche Herausforderungen es bei der Einführung gab.

ICV Ideenwerkstatt: Wann hat Hays Workation als Arbeitsweise im Unternehmen angeboten und wie kam es zu der Einführung?

Sarah Köhl: Der Start unseres Workation-Programms erfolgte am 1. September 2023. Diese Initiative wurde von einem breiten Feedback unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angetrieben, das im Rahmen unserer jährlichen Mitarbeitenden-Umfrage „Your Voice“ gesammelt wurde. Nachdem wir bereits die Möglichkeit des mobilen Arbeitens deutschlandweit eingeführt hatten, erkannten wir, dass dies nur der erste Schritt zu einem noch flexibleren Arbeitsumfeld war, den sich viele unserer Mitarbeitenden gewünscht hatten.

ICV Ideenwerkstatt: Wie sehen die Rahmenbedingungen für Workation aus, können Sie kurz auf den Umfang von Workation und die Möglichkeiten für Hays-Mitarbeitende eingehen?

Sarah Köhl: Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit über unser Ticketsystem „Arbeiten im Ausland“ einzureichen. Derzeit gestatten wir unseren Mitarbeitenden, bis zu 30 Tage pro Jahr außerhalb ihres Heimatlandes zu arbeiten. Um diese Möglichkeit optimal zu gestalten und sicherzustellen, dass alle relevanten Aspekte berücksichtigt werden, haben wir in Zusammenarbeit mit Deloitte eine „Arbeiten im Ausland Policy“ entwickelt. Diese Richtlinien legen die genauen Bedingungen und Anforderungen für die Nutzung dieses Programms fest und sorgen für eine klare und einheitliche Herangehensweise. Derzeit haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit in den Ländern Spanien, Italien, Griechenland, Frankreich, Österreich und den Niederlanden zu arbeiten.

ICV Ideenwerkstatt: Welche Ziele erhoffen Sie sich von der festen Etablierung von Workation?

Sarah Köhl: Bei Hays haben wir das Konzept des „Hays Deals“ eingeführt, das auf einer klaren Philosophie beruht: Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden eine herausragende Leistung, Engagement und Eigenverantwortung. Gleichzeitig sind wir fest entschlossen, unseren Mitarbeitenden die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu bieten, um diese Erwartungen zu erfüllen. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Rahmenbedingungen ist die Flexibilisierung der Arbeit, sowohl hinsichtlich der Arbeitszeit als auch des Arbeitsorts.

Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der die individuellen Bedürfnisse und Wünsche unserer Mitarbeitenden ernst nimmt und aktiv fördert. Wir sind überzeugt davon, dass dies nicht nur zur Bindung der Mitarbeitenden beiträgt, sondern auch dazu, talentierte Fachkräfte anzuziehen, die zu unserer Unternehmenskultur und unseren Werten passen. Die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind für uns von zentraler Bedeutung.

Wir glauben fest an die Ergebnisorientierung und setzen weniger auf Präsenzorientierung. Das bedeutet, dass wir unsere Mitarbeitenden darauf ausrichten, auf das zu fokussieren, was sie erreichen, anstatt auf die reine Anwesenheit im Büro. Diese Denkweise erlaubt es unseren Mitarbeitenden, ihre Arbeit so zu organisieren, dass sie ihre besten Ergebnisse erzielen können, unabhängig davon, wo sie sich befinden.

Insgesamt sind wir davon überzeugt, dass der „Hays Deal“ nicht nur zu einer effizienteren und produktiveren Arbeitsweise führt, sondern auch dazu beiträgt, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können. Diese Philosophie ist ein wichtiger Eckpfeiler unseres Erfolgs und unserer Vision als Unternehmen.

ICV Ideenwerkstatt: Welche konkreten Schritte haben Sie unternommen, um die Workation-Programme in Ihrem Unternehmen umzusetzen und welche Herausforderungen sind während dieses Prozesses aufgetreten?

Sarah Köhl: Die Einführung von Workation-Programmen in einem Unternehmen bringt eine Vielzahl von rechtlichen Herausforderungen mit sich. Es ist wichtig, diese Herausforderungen zu verstehen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um rechtliche Risiken zu minimieren. Wir haben mit Deloitte einen Partner gefunden, der mit uns gemeinsam die Policy zum Arbeiten im Ausland aufgesetzt hat. Darüber hinaus haben wir eine Mitarbeitenden-Umfrage durchgeführt, um ein Ranking der Länder zu machen, die für unsere Mitarbeitenden attraktiv sind. Dies mussten wir rechtlich aufwendig prüfen, um das Arbeiten im Ausland sowohl für Hays als auch für den Mitarbeitenden sicher zu machen.

ICV Ideenwerkstatt: Wie hat sich die Einführung von Workation-Programmen bisher auf die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden ausgewirkt? Gibt es bereits messbare Erfolge oder Rückmeldungen von den Mitarbeitenden?

Sarah Köhl: Die Einführung der Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten, ist bei uns noch sehr frisch. Daher ist es noch zu früh, um umfassende Schlussfolgerungen zu ziehen oder detaillierte Aussagen über die Auswirkungen zu treffen, aber die ersten Anzeichen sind äußerst vielversprechend.

Die Ankündigung dieses Programms erfolgte während unseres jährlichen Kick-Off-Events und Sommerfestes, und die Reaktion unserer Mitarbeitenden war überwältigend positiv. Die Idee wurde von unseren Mitarbeitenden mit stehenden Ovationen aufgenommen. Dies zeigt deutlich, wie groß das Interesse an einer flexibleren Arbeitsweise und der Möglichkeit, an inspirierenden Orten zu arbeiten, innerhalb unserer Belegschaft ist.

Seit der Einführung des Programms haben wir bereits mehr als 20 Anträge von Mitarbeitenden erhalten, die die Gelegenheit ergriffen haben, im Ausland zu arbeiten. Dies zeigt, dass die Nachfrage und das Interesse in der Belegschaft sehr hoch sind. Wir verfolgen diese Entwicklungen genau und werden in den kommenden Monaten und Jahren weiterhin sorgfältig beobachten, wie sich diese neue Arbeitsmöglichkeit auf unsere Mitarbeitenden und das Unternehmen insgesamt auswirkt. Es ist spannend zu sehen, wie sich diese Initiative entfaltet und welche Potenziale sich daraus für unsere Organisation ergeben könnten.

ICV Ideenwerkstatt: Welche Pläne haben Sie für die Zukunft in Bezug auf die Entwicklung und Optimierung Ihrer Workation-Initiativen, und wie planen Sie sicherzustellen, dass sie langfristig erfolgreich sind?

Sarah Köhl: Wir werden die Nutzung unserer neuen Arbeitsmöglichkeiten genau überwachen, um sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden entsprechen. Gleichzeitig behalten wir uns die Option vor, weitere Länder in die Liste der möglichen Arbeitsorte aufzunehmen. Diese Flexibilität ermöglicht es uns, auf die sich ändernden Interessen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden einzugehen.

ICV Ideenwerkstatt: Vielen Dank Sarah für die spannenden Einblicke.



Im Interview mit der ICV-Ideenwerkstatt:

Sarah Köhl, Head of Tech, gestaltet als visionäre Führungskraft die Zukunft von Unternehmen durch die Bereitstellung von IT-Spezialisten in Trend-Skills wie Cyber Security, Nachhaltigkeit, Cloud, KI und RPA. Ihr Herz schlägt nicht nur für innovative Technologien, sondern auch für Vielfalt und das Wohlbefinden der Hays-Community. Als Mitglied des Diversity Councils und engagierte Unterstützerin von „Helping for your tomorrow“ setzt sie sich für eine bunte und gesunde Arbeitswelt ein.

Entdecken Sie die Zukunft der Mitarbeitermotivation!

Haben Sie neue Anreizsysteme im CFO-Bereich in Ihrem Unternehmen eingeführt? Wir sind gespannt auf Ihre Erfahrungen und möchten von Ihren innovativen Ansätzen hören. Teilen Sie Ihre Erfolgsgeschichte mit uns und lassen Sie uns gemeinsam die Arbeitswelt von morgen gestalten. Kontaktieren Sie uns unter cpmc@fs.de und seien Sie Teil der Bewegung für inspirierende Arbeitskulturen!

Stimmen zu New Work: Was denken unsere Leserinnen und Leser?

[Wir laden Sie ein, an einer kurzen Umfrage teilzunehmen und möchten von Ihnen wissen:](#)

- Was verstehen Sie unter New Work im Controlling?
- Wie sieht für Sie das Zukunftsbild des Controllings aus?
- Was sind Ihrer Meinung nach die drei top Handlungsfelder auf dem Weg in die Zukunft des Controllings?

Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen.

