

WDF-NACHHALTIGKEITSSTUDIE 2020

Wie nachhaltig agieren Österreichs ManagerInnen?
Führungskräfte | Unternehmen | Wirtschaftsstandort

Edition 01

WdF-Nachhaltigkeitsstudie 2020

Wie nachhaltig agieren Österreichs ManagerInnen?

Führungskräfte | Unternehmen | Wirtschaftsstandort

Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)

Als Österreichs größtes unabhängiges Manager-Netzwerk (rd. 3.000 Mitglieder) steht das WdF für die Förderung einer Führungskultur, die sich der strategischen Unternehmensziele ebenso bewusst ist wie der sozialen Verantwortung von Entscheidungen. Im einzelnen Unternehmen – vom Familienbetrieb bis zum Weltkonzern – setzen unsere Mitglieder dafür täglich ihre Kompetenz ein. Um der Politik gegenüber, aber auch der Bevölkerung die Verantwortung der heimischen Führungskraft zu vermitteln, bedarf es einer Bündelung der Kräfte. Diese unternimmt das WdF seit 1979.

Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)
Lothringerstraße 12 - A-1030 Wien
Telefon: +43 (1) 712 65 10 Fax : +43 (1) 71135-2912
E-Mail: office@wdf.at
Internet: www.wdf.at



Triconsult – Wirtschaftsanalytische Forschung Ges.m.b.H.

Seit der Gründung 1980 legt Triconsult, eines der führenden Marktforschungsinstitute Österreichs, höchstes Augenmerk auf Qualität. Als unabhängiges Full-Service-Institut mit eigenem Interviewerstab bietet Triconsult sämtliche quantitativen und qualitativen Methoden an. Triconsult (seit 2001 als Gesamtunternehmen ISO-zertifiziert) verfügt über langjährige Erfahrung in der Durchführung/Koordination multinationaler Studien und ist Mitglied des weltweiten Netzwerks GlobalNR

Triconsult – Wirtschaftsanalytische Forschung Ges.m.b.H.
Lange Gasse 30 - A-1080 Wien
Telefon: +43 (1) 408 49 31-0 Fax: +43 (1) 409 91 89
E-Mail: office@triconsult.at
Internet: www.triconsult.at



IMPRESSUM

Auftraggeber: WdF
Grundgesamtheit: WdF-Mitglieder (3.000)
Layout & Design: Monika Medek (WdF)
Projektleitung: Mag. Wolfgang Hammerer, Mag. Rudolf Greinix (VBV)
und Dr. Felix Josef (Triconsult)

Weitere Exemplare dieser Broschüre sind für WdF-Mitglieder unter office@wdf.at erhältlich.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Vorwort des WdF-Bundesvorsitzenden

Vorwort des WdF-Geschäftsführers

2. WdF-Nachhaltigkeitsstudie

Der persönliche Einfluss auf das Unternehmen

Nachhaltige Verantwortung umgesetzt im Unternehmen

Nachhaltigkeit in der Verantwortung als ManagerIn

Wichtigkeit bestimmter Vorteile von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit im Bereich soziale Verantwortung

Nachhaltigkeit im Bereich ökologische Verantwortung

Nachhaltigkeit im Bereich ökonomische Verantwortung

Klimaschutz CO2-Bilanz

Bekanntheit und Nutzung von Zertifizierungen

3. Struktur der WdF-Nachhaltigkeitsstudie

4. Über das WdF



Andreas Zakostelsky © VBW Tanzer

NACHHALTIGKEIT NICHT AUS DEN AUGEN VERLIEREN

Das Thema Nachhaltigkeit ist derzeit neben COVID-19 in aller Munde. Voraussichtlich anders als die Pandemie wird dieser Themenkreis jedoch unsere Zukunft sehr wesentlich mitgestalten. Gewonnene Erkenntnisse werden mehr und mehr zu Leitfäden für verantwortungsbewusstes Handeln.

Deshalb wollten wir wissen, wie heimische Führungskräfte zu den verschiedenen Teilaspekten der Sustainability stehen und in Folge dessen teilweise doch bereits ganze Unternehmen umgestalten. Unsere Umfrage zeigt: Nachhaltigkeit ist in den Führungsetagen angekommen und trotz Wirtschaftskrise ein zentrales Thema. Die heimischen Führungskräfte sehen mehrheitlich ihre Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft, doch gleichzeitig gibt es in einer Mehrheit der heimischen Betriebe noch Hausaufgaben in Sachen praktischer Umsetzung zu erledigen.

Um Anregungen zu bieten sowie gelebte Praxis aufzuzeigen, haben wir - das WdF gemeinsam mit der VBW-Gruppe - diese Studie initiiert. Ihr besonderer Fokus liegt dabei auf den Fragen der Umsetzbarkeit und im Aufzeigen von Aspekten, die für Entscheidungsträger relevant sind.

Andreas Zakostelsky
WdF-Bundesvorsitzender



Wolfgang Hammerer © WEMEDIA

DIE ZUKUNFT VERANTWORTUNGSVOLL MITGESTALTEN

Das Wirtschaftsforum der Führungskräfte fungiert seit mehr als vier Jahrzehnten als unterstützender Partner heimischer Entscheidungsträger. Der Lauf der Zeit wirft dabei immer neue Themenkreise auf, die Österreichs Top-Leader beschäftigen. Um eine Diskussionsgrundlage zu schaffen und damit das zentrale Thema der Nachhaltigkeit auch in der Riege der Entscheidungsträger in den Blickpunkt zu rücken, startet das WdF gemeinsam mit dem starken Partner VBW, einem ausgewiesenen Nachhaltigkeitspionier, seine Nachhaltigkeitsstudie. Es gilt, Entscheidungsträger verstärkt darauf hinweisen, welche Änderungen von Vorteil wären. Es ist aus den gewonnenen Daten schon ersichtlich, dass Führungskräfte einmal mehr ihre Verantwortung für den Wirtschaftssandort Österreich übernehmen.

Ich möchte mich an dieser Stelle besonders bei jenen Führungskräften bedanken, die Zeit in die Umfrage investiert haben.

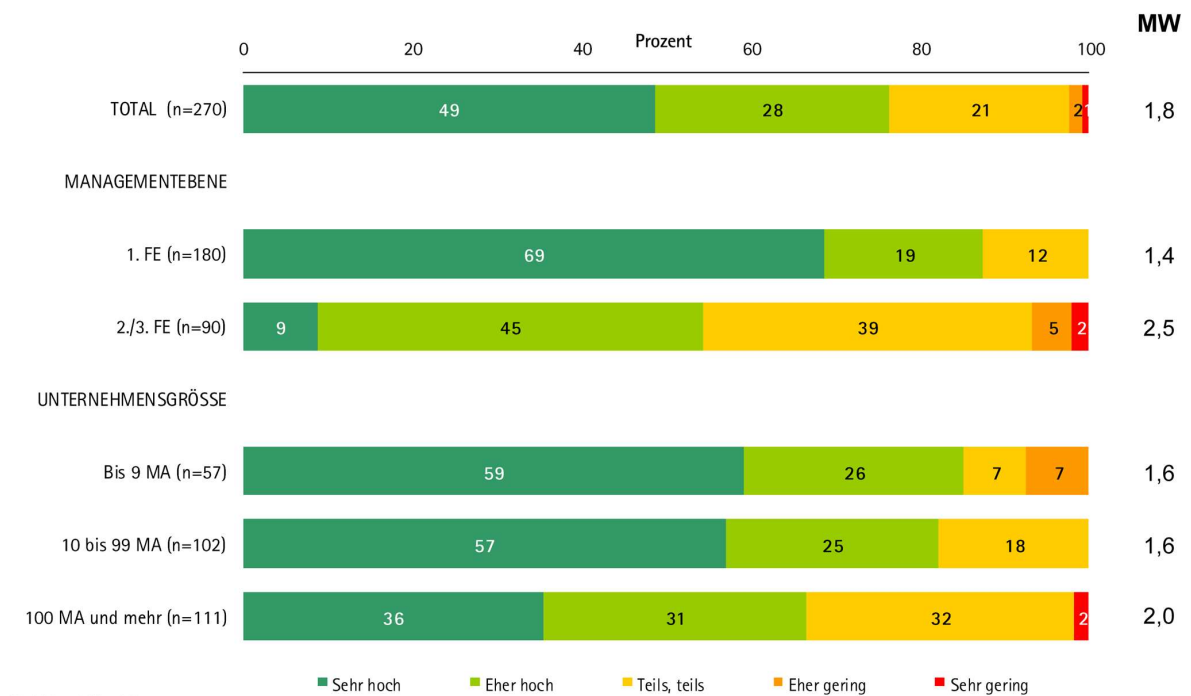
Ich wünsche Ihnen Freude beim Lesen der Lektüre!

Wolfgang Hammerer
WdF-Bundesgeschäftsführer

Der persönliche Einfluss auf das Unternehmen

270 befragte österreichische Führungskräfte skizzieren ein differenziertes Bild der Bemühungen um Nachhaltigkeit in den Unternehmen. Die Befragten sehen sich dabei durchaus in der Lage, innerhalb des Unternehmens etwas zu verändern. Drei Viertel geben an, sehr hohen (49%) oder hohen Einfluss darauf zu haben, im Unternehmen nachhaltige Prinzipien durchzusetzen. Es ist klar, dass das in kleineren Unternehmen eher möglich ist und dass die erste Führungsebene eher Einfluss nehmen kann als die zweite.

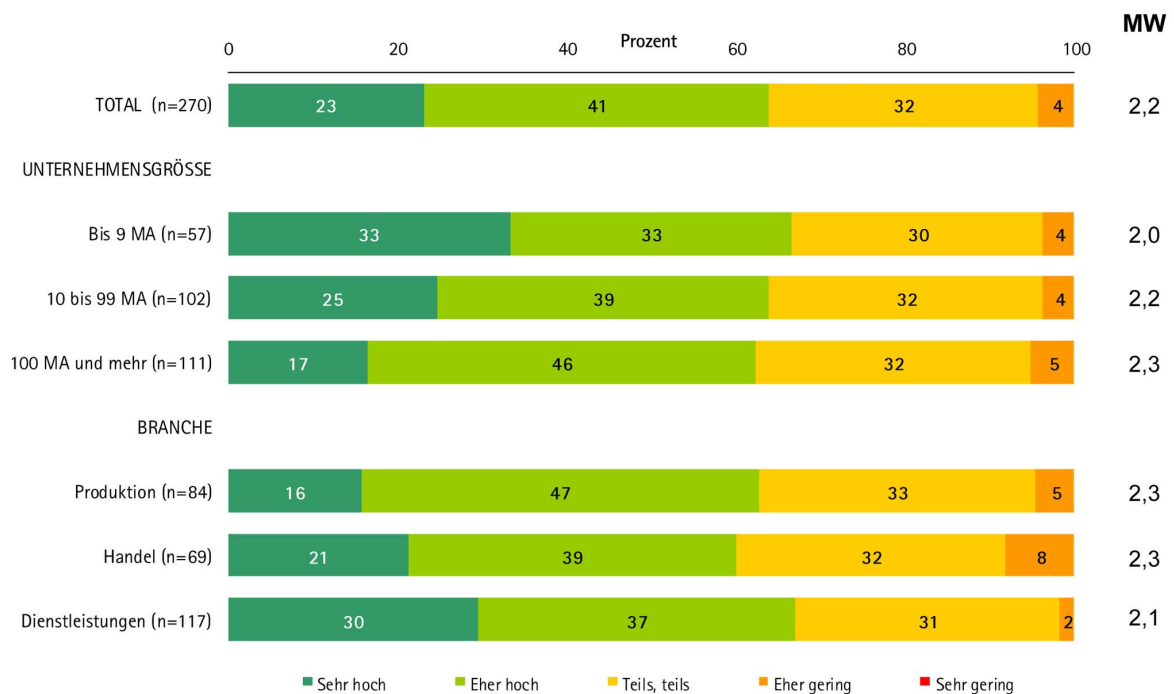
Wie hoch schätzen Sie Ihren persönlichen Einfluss ein, in Ihrem Unternehmen nachhaltige Prinzipien durchsetzen zu können?



Nachhaltige Verantwortung umgesetzt im Unternehmen

In den eigenen Unternehmen selbst aber sehen die Managerinnen und Manager erst in weniger als einem Viertel nachhaltige Verantwortung sehr stark umgesetzt. Immerhin 41% sehen diese Verantwortung aber bereits eher hoch umgesetzt. Auch hier ist die Zustimmung in kleineren Unternehmen höher.

Wie schätzen Sie konkret aktuell die nachhaltige Verantwortung Ihres Unternehmens ein?

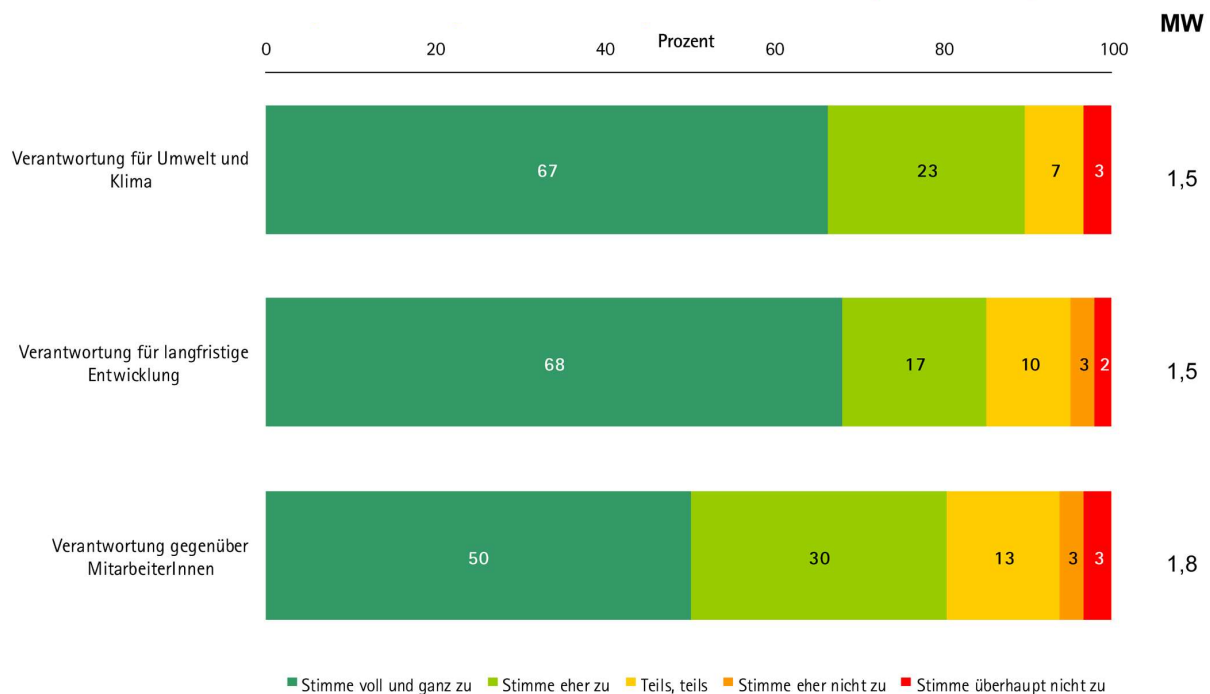


Nachhaltigkeit in der Verantwortung als ManagerIn

Das Nachhaltigkeitsverständnis der österreichischen Führungskräfte sieht Verantwortung für Umwelt und Klima bzw. Verantwortung für langfristige Entwicklungen zu jeweils zwei Dritteln vollinhaltlich und in Summe zu knapp 90% inkludiert. Eine Verantwortung gegenüber den MitarbeiterInnen als Teil der Nachhaltigkeit ist für genau die Hälfte der Befragten voll und ganz gegeben, weitere 30% sehen das eher beinhaltet.

Nachhaltigkeit wird als Begriff in vielen Zusammenhängen verwendet. Um einen Orientierungsrahmen zu erhalten, würden wir gerne wissen, was Sie unter Nachhaltigkeit in der Verantwortung als Managerin, als Manager verstehen. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Nachhaltigkeit bedeutet...

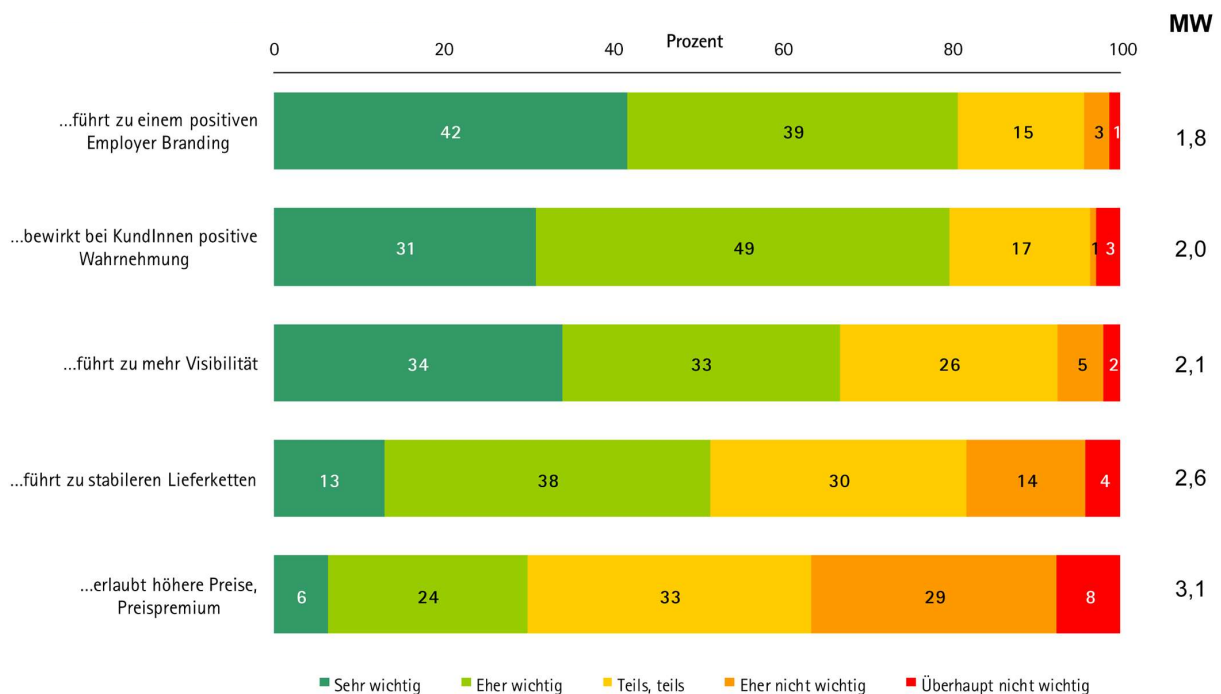


Wichtigkeit bestimmter Vorteile von Nachhaltigkeit

Neben der Verantwortung sind es eine Reihe von Vorteilen, die die Unternehmen aus einer nachhaltigen Unternehmenspolitik ziehen können. 81% (davon 42% sehr) vermuten Auswirkungen auf ein positives Image als Arbeitgeber, einen starken Employer Brand. 80% (31% sehr) bezeichnen eine positive Wahrnehmung des Unternehmens bei Kunden als wichtig und 67% (34% sehr) sehen darin einen Beitrag zu mehr Visibilität, einen Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit. Vorteile bei stabileren Lieferketten sehen 51% (13% sehr) und die Durchsetzbarkeit höherer Preise als Premium nur 30%.

Nachhaltigkeit kann für das einzelne Unternehmen über die Wahrnehmung von Verantwortung hinaus auch konkrete Vorteile bringen. Bitte bewerten Sie die möglichen Vorteile danach, wie wichtig Sie für Sie und Ihr Unternehmen sind.

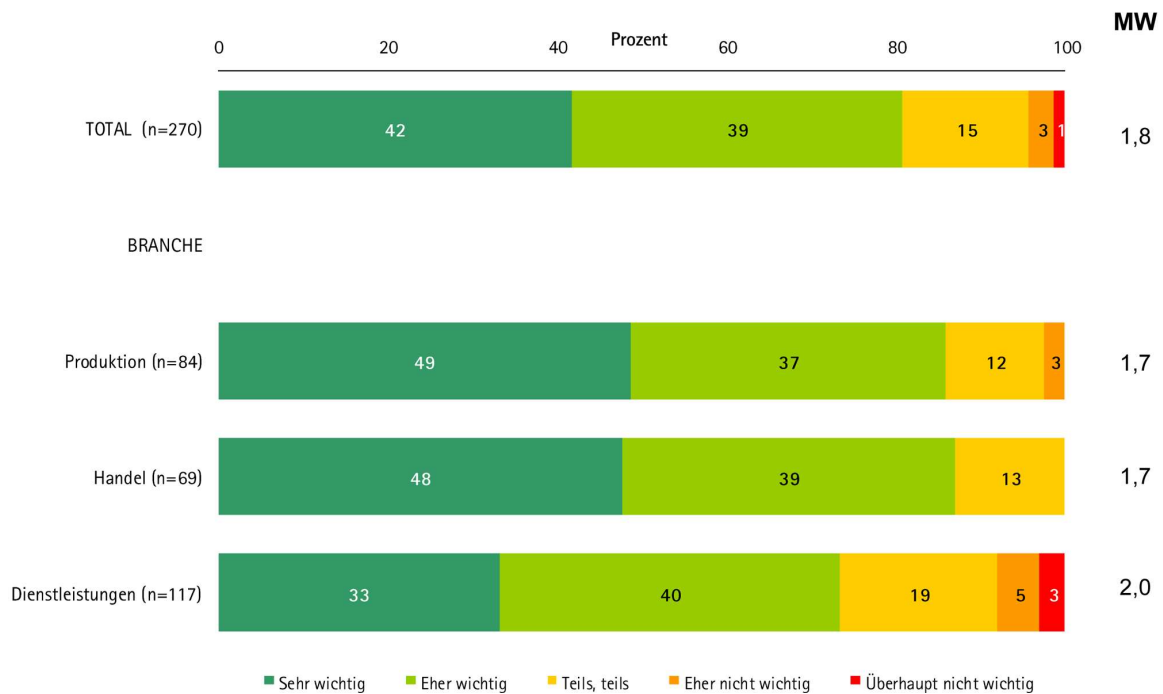
Nachhaltige Unternehmenspolitik...



Wichtigkeit bestimmter Vorteile von Nachhaltigkeit: „Führt zu einem positiven Employer Branding“

Der stärkste Vorteil für das Unternehmen neben der Wahrnehmung von Verantwortung, der positive Employer Brand, wird in Produktion und Handel stärker betont als in der Dienstleistung. Auffällig ist bei dieser Frage ein deutliches West-/Ost-Gefälle. Je weiter im Westen die Befragten beheimatet sind, desto deutlicher wird dieser Aspekt als Vorteil einer nachhaltigen Unternehmenspolitik gesehen.

Nachhaltigkeit kann für das einzelne Unternehmen über die Wahrnehmung von Verantwortung hinaus auch konkrete Vorteile bringen. Bitte bewerten Sie die möglichen Vorteile danach, wie wichtig Sie für Sie und Ihr Unternehmen sind.



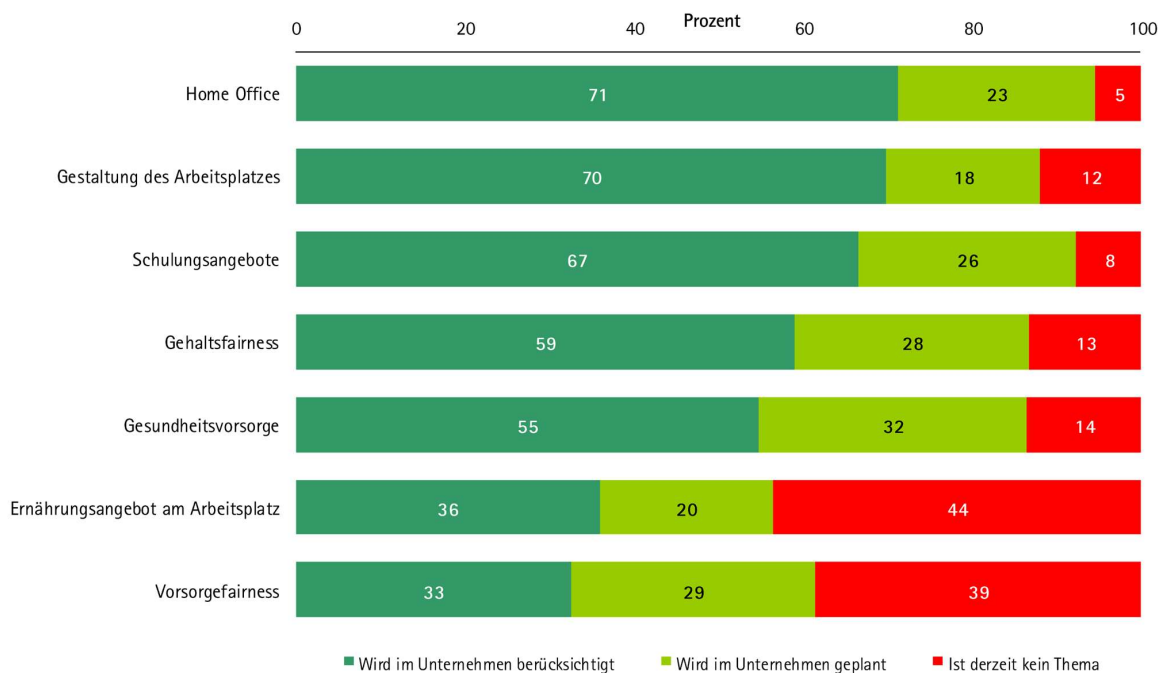
Nachhaltigkeit im Bereich soziale Verantwortung

Die Frage, welche Aspekte der Nachhaltigkeit unter dem Titel der sozialen Verantwortung im Unternehmen bereits berücksichtigt werden und welche geplant sind, zeigt Home Office (71%/23%), Gestaltung des Arbeitsplatzes (70%/18%) und Schulungsangebote (67%/26%) in Führung.

Es folgen Gehaltsfairness (59%/28%) und Gesundheitsvorsorge (55%/32%). Damit sind es in Summe fünf dieser Aspekte, die in rund neun von zehn Unternehmen entweder bereits implementiert oder zumindest geplant sind.

Deutlich seltener finden sich Ernährungsangebote am Arbeitsplatz (36% eingeführt und 20% geplant) sowie Vorsorgefairness, die 33% im Unternehmen eingeführt und 29% geplant sehen.

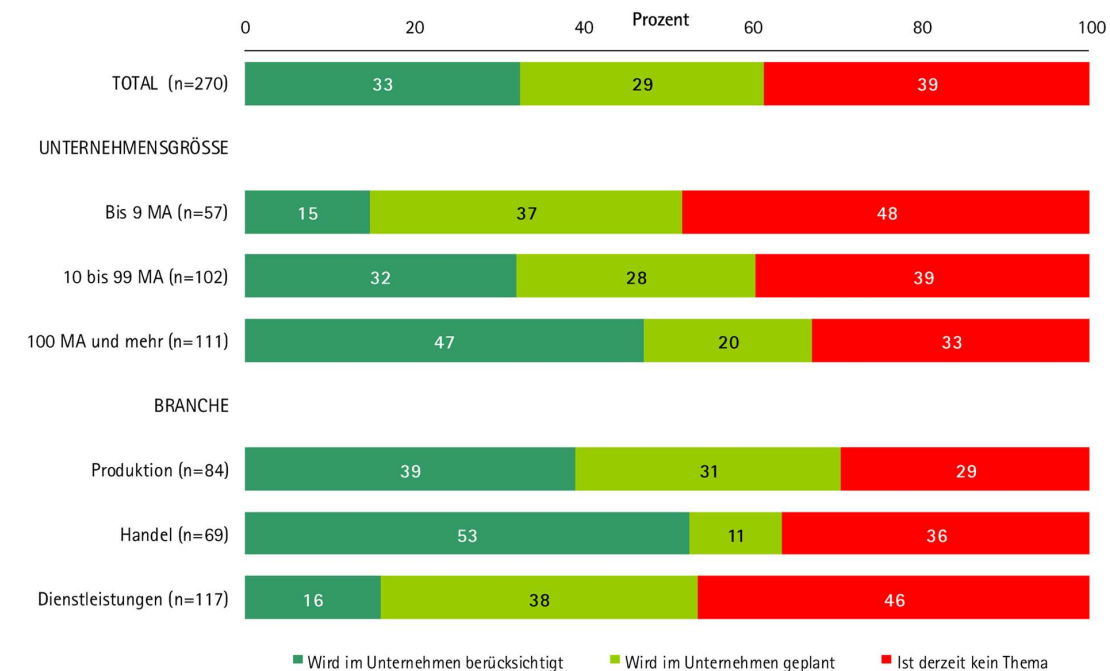
In weiterer Folge würden wir gerne wissen, ob und wenn ja, in welchen Bereichen Sie bereits nachhaltig agieren und in welchen Bereichen Sie das für Ihr Unternehmen planen bzw. wo das für Ihr Unternehmen kein Thema ist. Beginnen wir mit dem Bereich „soziale Verantwortung“.



Nachhaltigkeit im Bereich soziale Verantwortung: Vorsorgefairness

Die Vorsorgefairness ist eindeutig (noch) eine Frage der Unternehmensgröße: In den Unternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen gibt es diese Form der sozialen Nachhaltigkeit in 15% der Fälle (37% planen derartige Maßnahmen), in den großen Unternehmen mit mehr als 10 MitarbeiterInnen sind derartige Programme bereits in 47% der Fälle eingeführt und in weiteren 20% in Planung.

In weiterer Folge würden wir gerne wissen, ob und wenn ja, in welchen Bereichen Sie bereits nachhaltig agieren und in welchen Bereichen Sie das für Ihr Unternehmen planen bzw. wo das für Ihr Unternehmen kein Thema ist? Beginnen wir mit dem Bereich „soziale Verantwortung“:



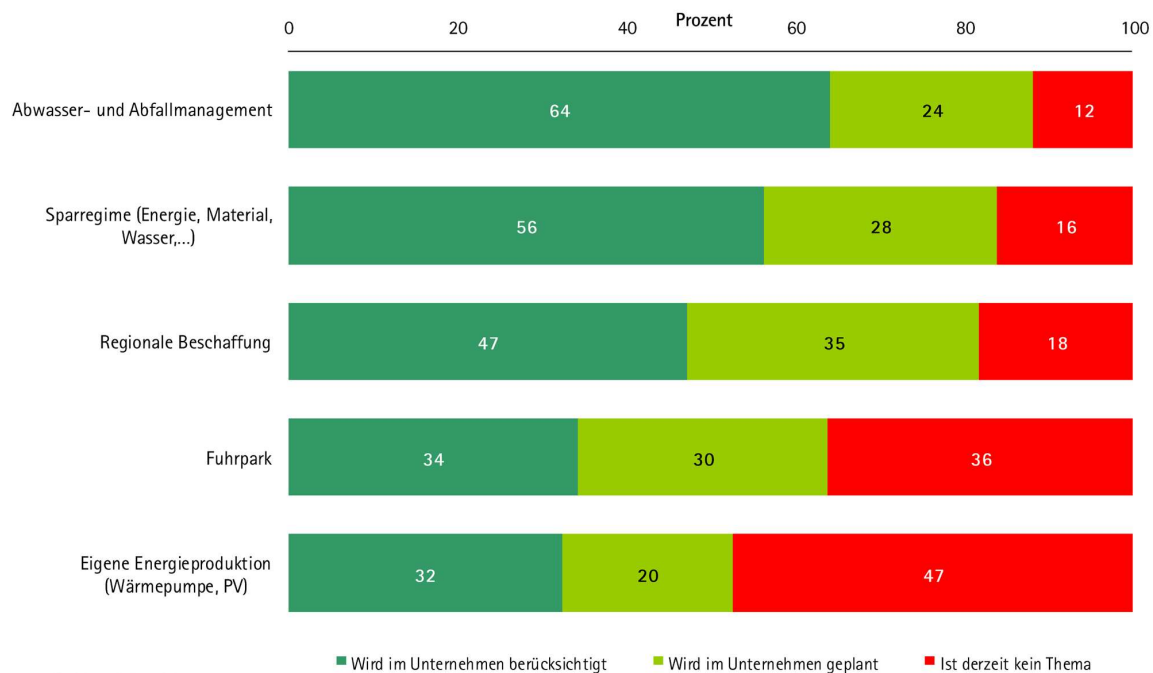
Nachhaltigkeit im Bereich ökologische Verantwortung

Im Bereich der ökologischen Verantwortung sind es drei überprüfte Bereiche die von 80% oder mehr bereits realisiert wurden oder in Planung sind: Abwasser- und Abfallmanagement, Ressourceneinsatz und regionale Beschaffung.

Abwasser- und Abfallmanagement haben bereits zwei Drittel der Befragten eingeführt und rund ein Viertel der ManagerInnen planen das. Hier spielen sicher auch Regulative eine bestimmte Rolle. Ein Sparregime, um optimierten Ressourceneinsatz sicherzustellen, haben 56% implementiert und 28% planen das. Regionale Beschaffungen haben 47% bereits umgesetzt und 35% haben das in der Pipeline.

Etwas geringer sind die Umsetzungsanteile bei Fuhrpark, wo 34% nachhaltig agieren und 30% das planen bzw. bei der eigenen Energieproduktion (etwa Photovoltaik oder Wärmepumpe u.a.), die 32% umgesetzt und 20% in Planung haben. Kleinere Betriebe in gemieteten Objekten haben hier allerdings schwierigere Voraussetzungen.

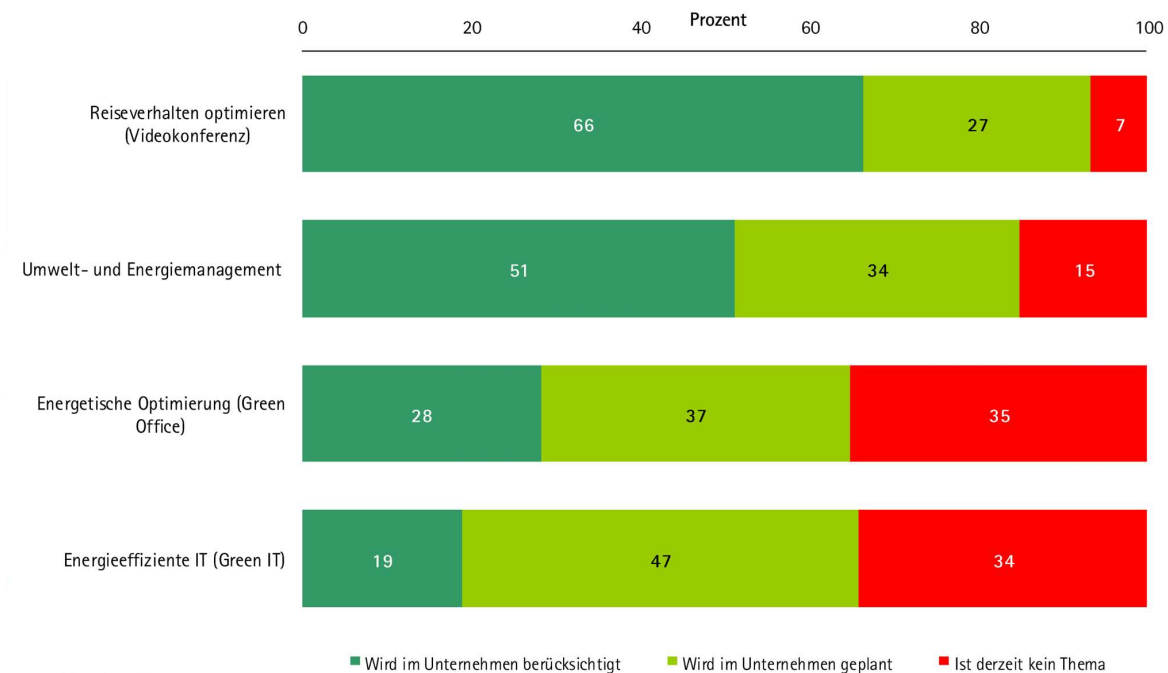
Kommen wir zur „ökologischen Verantwortung“: In welchen Bereichen agieren Sie bereits nachhaltig und in welchen Bereichen planen Sie das für Ihr Unternehmen bzw. wo ist das für Ihr Unternehmen kein Thema?



Nachhaltigkeit im Bereich ökonomische Verantwortung

Nachhaltigkeit im Bereich der ökonomischen Verantwortung wird durch zwei Aspekte besonders stark geprägt. Die Optimierung des Reiseverhaltens und damit auch die Vermeidung von Reisen durch digitale Alternativen haben 66% eingeführt und 27% planen das. Auch hier ist der Einfluss der aktuellen Situation nicht auszuschließen. Umwelt- und Energiemanagement haben 51% etabliert und 34% sehen das vor. Deutlich geringer sind die Anteile der Befragten, die energetische Optimierung im Sinne des Green Office nutzen oder planen (28% und 37%) bzw. Green IT berücksichtigen (19% haben das eingeführt, 47%(!) planen das).

Und nun zur „ökonomischen Verantwortung“: In welchen Bereichen agieren Sie bereits nachhaltig und in welchen Bereichen planen Sie das für Ihr Unternehmen bzw. wo ist das für Ihr Unternehmen kein Thema?

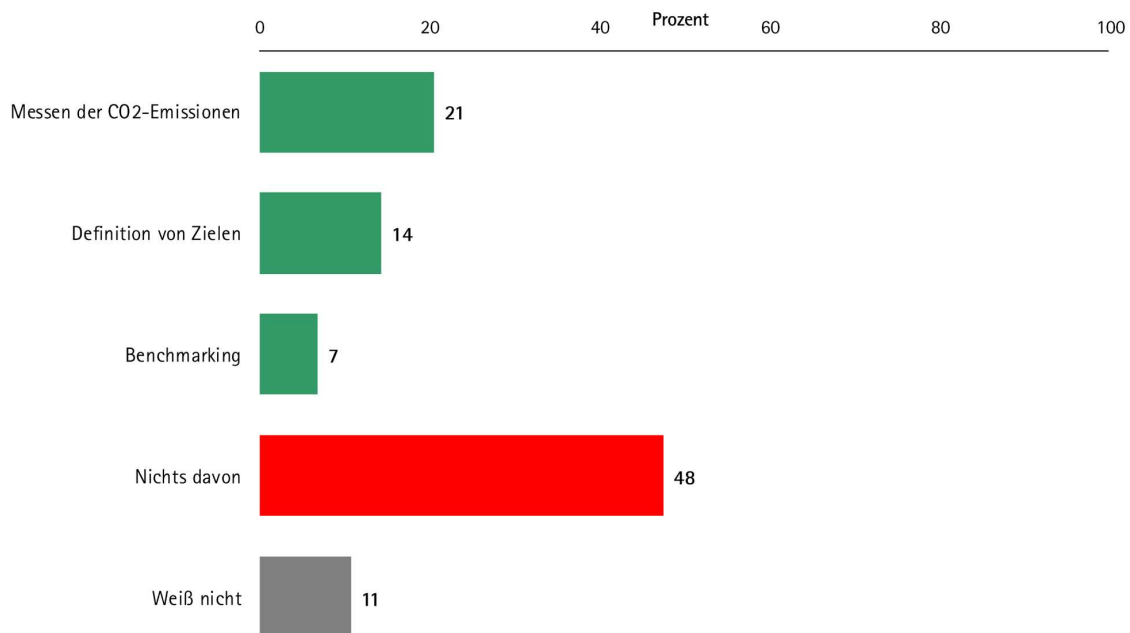


Klimaschutz - CO2-Bilanz

Die Messung und das Management der CO2-Bilanz des eigenen Unternehmens ist eine der stärksten Maßnahmen, um den Klimaschutz zu managen. Beachtliche 42% der befragten ManagerInnen geben an, dass eine der kaskadierend erhobenen Maßnahmen im Unternehmen umgesetzt sind: 21% messen die CO2-Emissionen, 7% stellen zusätzlich dazu einen Vergleich mit ähnlich strukturierten Betrieben und 14% definieren on top dazu Ziele und leiten die entsprechenden Maßnahmen ab.

48% der Befragten geben an, dass sie keine Schritte setzen, eine derartige CO2-Bilanz zu erstellen und 11% wissen nicht, ob derartige Aktivitäten im Unternehmen gesetzt werden oder nicht.

CO2 ist eines der Treibhausgase, die für den Klimawandel verantwortlich sind. Die CO2-Bilanz oder Berechnung des CO2-Fußabdrucks sind Möglichkeiten, den eigenen Beitrag zum Klimaschutz zu managen. Nutzen Sie in Ihrem Unternehmen die CO2-Bilanz...?

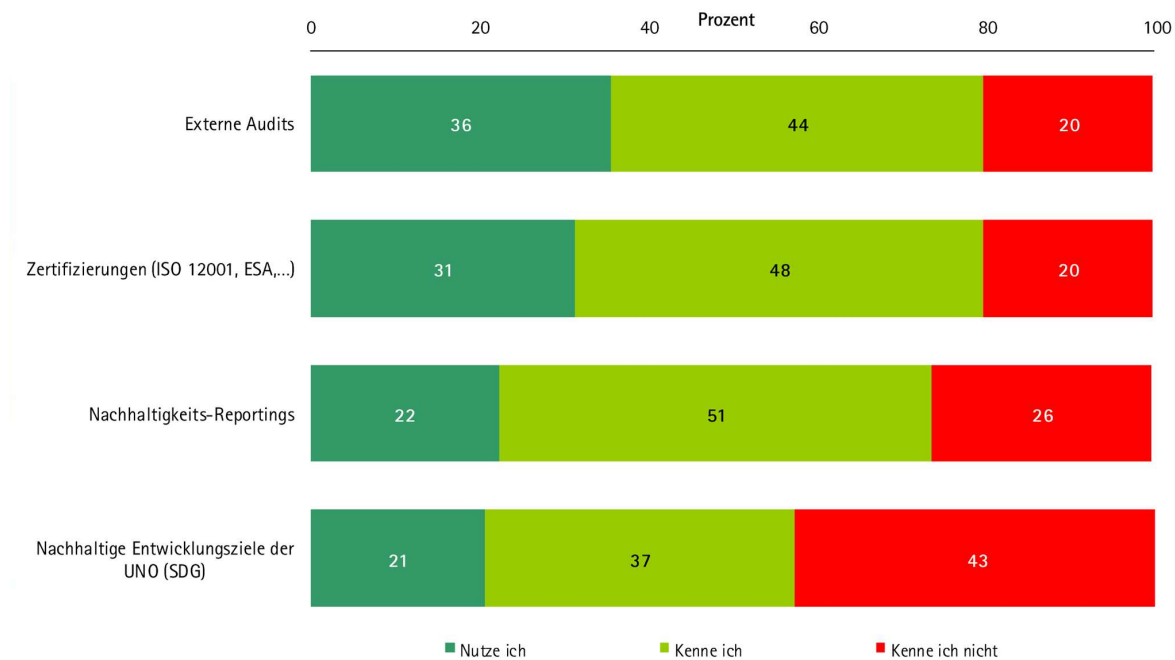


Bekanntheit und Nutzung von Zertifizierungen

Jeweils 80% der Befragten geben an, die externen Audits bzw. Zertifizierungen wie ISO 12001 oder ESA zu kennen. Knapp mehr als ein Drittel nutzen externe Audits als Orientierungsrahmen für nachhaltiges Wirtschaften, knapp weniger als ein Drittel die entsprechenden Zertifizierungen.

Rund drei Viertel kennen Nachhaltigkeits-Reportings, weniger als ein Viertel nutzen dieses Werkzeug auch. Deutlich geringer ist die Bekanntheit der nachhaltigen Entwicklungsziele der UNO (Sustainable Development Goals -SDGs), obwohl diese Ziele in geltendes österreichisches Recht überführt wurden. 58% kennen diese SDGs und 21% sagen, dass sie sich in ihren Unternehmen danach richten.

Für eine institutionalisierte Orientierung nach nachhaltigem Wirtschaften gibt es eine Reihe von Zertifizierungen, externen Audits oder Rahmenwerken. Welche davon kennen Sie und welche nutzen Sie?



Struktur der WdF-Nachhaltigkeitsstudie

GESCHLECHT		UNTERNEHMENSSTANDORT	
Männer	89%	Wien	32%
Frauen	11%	Niederösterreich	9%
ALTER		Burgenland	3%
Bis 29 Jahre	1%	Steiermark	14%
30 bis 39 Jahre	11%	Kärnten	8%
40 bis 49 Jahre	24%	Oberösterreich	12%
50 bis 59 Jahre	36%	Salzburg	3%
60 Jahre und älter	28%	Tirol	11%
MANAGEMENTEBENE		Vorarlberg	8%
1. Ebene	66%	ANZAHL MA	
2. Ebene	23%	Bis 9 MitarbeiterInnen	21%
3. Ebene	11%	10 bis 49 MitarbeiterInnen	20%
BRANCHE		50 bis 99 MitarbeiterInnen	18%
Industrie	19%	100 bis 249 MitarbeiterInnen	19%
Handel	13%	250 bis 499 MitarbeiterInnen	10%
Gewerbe	8%	500 MitarbeiterInnen und mehr	12%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12%	UNTERNEHMENSVERFLECHTUNG	
Forschung	3%	Österreichisches Unternehmen	82%
Gesundheits- und Sozialwesen	2%	Tochterunternehmen eines internat. Konzerns	18%
Transport und Verkehr	1%		
Information und Kommunikation	17%		
Energieversorgung	4%		
Sonstige Dienstleistungen	22%		



Das Wirtschaftsforum der Führungskräfte führt jedes Jahr eine Erhebung der Managereinkommen unter seinen Mitgliedern durch. Die Studie ist für Österreichs Führungskräfte repräsentativ und bietet Ergebnisse zu den Themen:

- Jahresgesamteinkommen und -grundgehalt
- Sonderzahlungen
- leistungsorientierte Entlohnung
- Bilanz- und Gewinnsteigerung
- Nebenleistungen (Firmen-PKW, betriebliche Versicherungsleistungen etc.)

Preis des Gesamtbandes:

€ 390,- + 10% MWSt. für WdF-Mitglieder

€ 550,- + 10% MWSt. für Nicht-Mitglieder

Die druckfrische WdF-Einkommensstudie 2020 ist ab sofort erhältlich unter office@wdf.at. Für die Studie wurden 632 Führungskräfte durch das Marktforschungsinstitut TRICON-SULT befragt, sie enthält zusätzlich einen Covid-19-Sonder- teil.



Wirtschaftsforum der Führungskräfte



MENTORING

DAS MENTORENPROGRAMM DES
WIRTSCHAFTSFORUM DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Auch 2021 gibt es für Young Leaders die exklusive Möglichkeit, von Österreichs Top-Führungskräften, renommierten Mentoren und Mentorinnen des Wirtschaftsforum der Führungskräfte, zu lernen. Seit dem Start 2012 konnten über 200 Tandems von diesem außergewöhnlichen Programm profitieren.

**Fördern Sie Ihre Karriere!
Die Anmeldung ist ab jetzt möglich!**

Mentoren und Mentorinnen: Wenn Sie bereits sind, Ihre Erfahrungen als erfolgreiche Führungskraft an engagierte Mentees weiterzugeben, bewerben Sie sich bitte bei Fraulsabella Dundler: i.dundler@wdf.at

Mentees: Wenn Sie bei der Bewerbung nicht älter als 37 Jahre sind, eine Führungsposition inne haben oder anstreben und gerne von einer erfahrenen Führungskraft lernen wollen, werden Sie Mitglied im Young Leaders Forum des WdF und senden Sie Ihren Lebenslauf mit Foto, sowie ein Motivationsschreiben mit Wünschen zur Position und/oder Branche der Mentorin/ des Mentors an i.dundler@wdf.at.

Programm:

- Auftaktveranstaltung
- Seminar "Die Rolle des Mentors"
- Seminar "Karriere strategisch planen"
- Seminar "Bilanzierung, Haftungen"
- Seminar "Rechte und Pflichten des GF"
- Seminar "Rhetorik, Charisma, Vorbild"
- Exkursion in eine Forschungseinrichtung
- Digitales Coaching
- Sommerliches Get together
- Abschlussveranstaltung

Das Programm ist in der Vollmitgliedschaft inkludiert.



Im optional buchbaren WdF- Führungskräfte-Video werden ausgewählte Persönlichkeiten Ihres Unternehmens sichtbar, die im Rahmen eines Interviews sich und Ihr Unternehmen vorstellen. Dies fördert die Markenbildung und zeigt wertschätzende Führungskultur. Das Video ist für Ihre Employer-Branding-Maßnahmen unbegrenzt verwendbar und wird zum Selbstkostenpreis angeboten.

WDF-NACHHALTIGKEITSSTUDIE 2020

Basierend auf den Antworten von 270 ManagerInnen finden Sie in dieser Broschüre alle Fragen zum Thema Nachhaltigkeitsverantwortung der Führungskräfte beantwortet.

