Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung, Employer Branding, Talentgewinnung, Betriebsklima, Lohnnebenkosten, Gehaltsverhandlungen, …

Modernes Recruiting steht vor einer Reihe von Herausforderungen.

Das Bemühen um Talente betrifft uns alle.

“Employer of Choice” – Was Unternehmen von Startups lernen können

Christoph Monschein
General Manager Edenred Austria GmbH

Mai 2022

Wie reitet man ein Einhorn?

Agenda

1. **Vorstellung & Welcome**
2. Intro zum Thema
3. Kernfragen
4. Recruiting
5. Benefits
6. Firmenkultur
7. Flexibles Arbeiten
8. Office
9. Purpose
10. Leadership
11. Start-ups
12. Schnell wachsende Unternehmen
13. Was wir von Start-ups gelernt haben
14. Wrap-Up

CHRISTOPH MONSCHEIN

AUSBILDUNG

- Bachelor BWL Uni Graz
- Master Financial & Industrial Management, Uni Graz
- Master Management and International Business, Uni Graz
- MBA INSEAD
- Auslandsstudium in USA, Singapur, Frankreich

JOBS

- Strategy Consulting: 7 Jahre bei BCG & McKinsey & Co
- Novartis: 2 Jahre Business Unit Director
- Freelance Consultant: 1 Jahr
- Berufserfahrung in 17 Ländern und 15 Industrien

CHRISTOPH MONSCHEIN

START-UPS

- Start-up-Investor & Berater
- Start-up im Konzern
  - General Manager Edenred Austria seit 2021

waterdrop™ MICRODRINK
seit 2017

ELOOP
seit 2020

*Emma _Wanderer
seit 2021

2 Investments p.a. ab 2022 geplant

1 Über Edenred

Weltmarktführer und Visionär

Wir sind Weltmarktführer im Bereich Social Benefits.

UNSER PURPOSE: ENRICH CONNECTIONS. FOR GOOD.

Ein starker, digitaler Partner

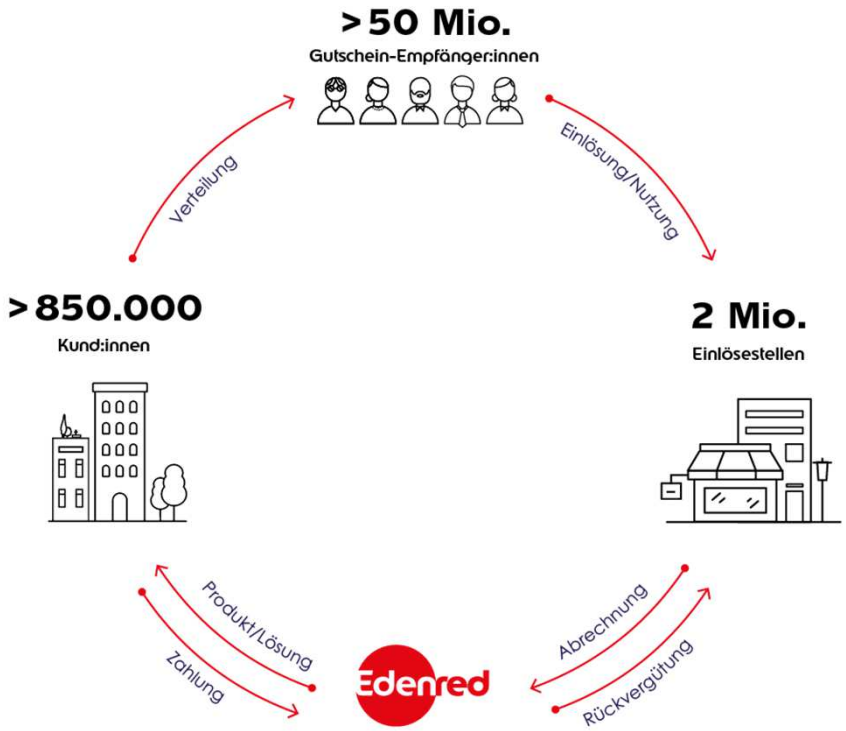
- Wir schaffen **nachhaltige Verbindungen** statt kurzfristiger Transaktionen
- Unser Motto:
  We connect. You win.

EIN GESCHÄFTSMODELL, VON DEM ALLE PROFITIEREN

Unternehmen profitieren von erhöhter Produktivität und Arbeitgeberattraktivität

Mitarbeiter:innen sind motivierter und haben eine gesteigerte Kaufkraft

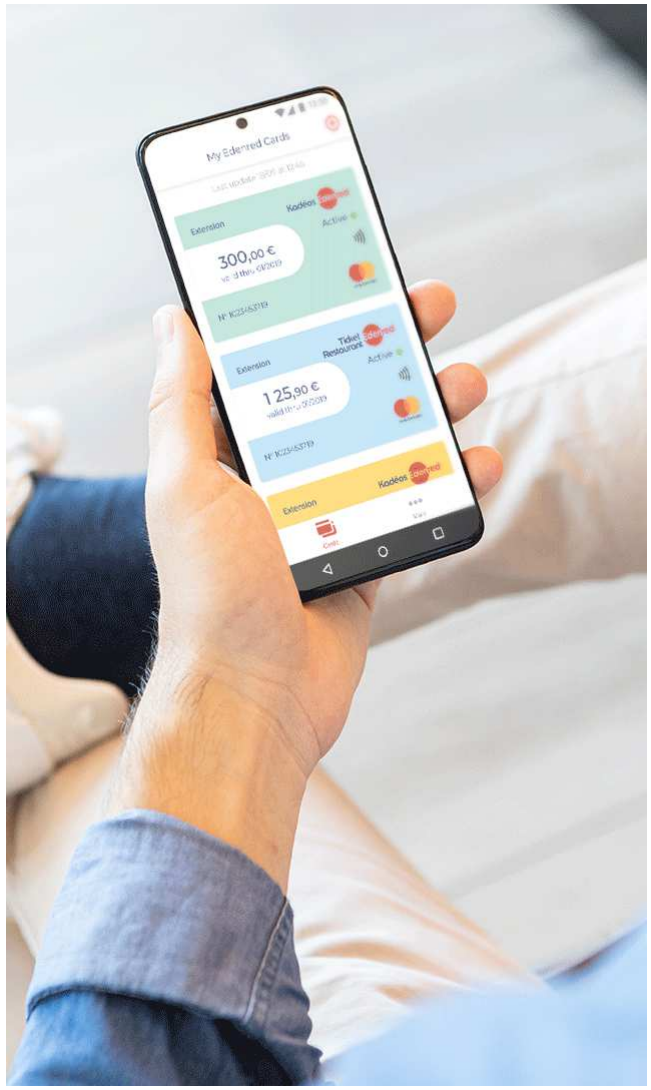
Partner steigern ihren Umsatz und freuen sich über mehr Kundenbindung



2

Edenred in Österreich

Digitaler Vorreiter



EDENRED AUSTRIA IN ZAHLEN

3.000

UNTERNEHMEN UND BEHÖRDEN

vertrauen auf uns und unsere vielseitigen Lösungen

300.000

USER:INNEN

nutzen unsere steuerfreien und innovativen Produkte

20.000

AKZEPTANZPARTNER

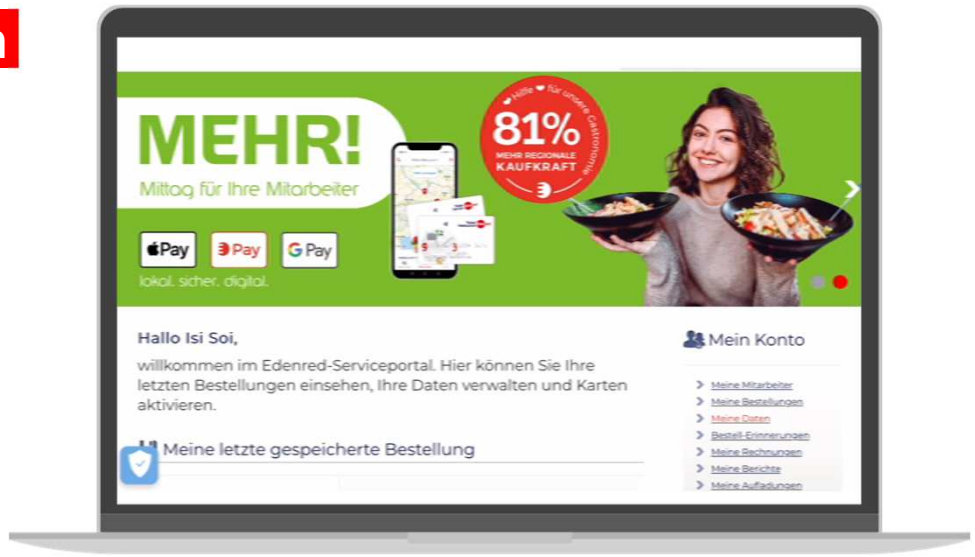
in ganz Österreich sorgen für ein flächendeckendes Netz an Einlösestellen

seit 1993

BEISPIEL KUNDENPORTAL

Auf **kunde.edenred.at** können Sie selbstständig, mit **minimalem administrativen Aufwand**

- Karten für neue Mitarbeiter:innen nachbestellen
- Guthaben aufladen
- Rechnungen downloaden
- Ihre Bestellungen einsehen
- Reports exportieren



UNSER DIGITALES PRODUKTPORTFOLIO

Steuerfreie Social Benefits in Österreich

MITTAGSZUSCHUSS
Ticket Restaurant® Karte

Bis zu 8 €/Tag/MA steuerfrei

LEBENSMITTELZUSCHUSS
Ticket Service® Karte

Bis zu 2 €/Tag/MA steuerfrei

GESCHENKKARTEN
Ticket Compliments® Karte

Bis zu 186 €/Jahr/MA steuerfrei [1]

1. *Bei bestimmten Jubiläen zusätzliche Verdoppelung des Steuerfreibetrags*

MYEDENRED APP

Guthaben unterwegs abfragen

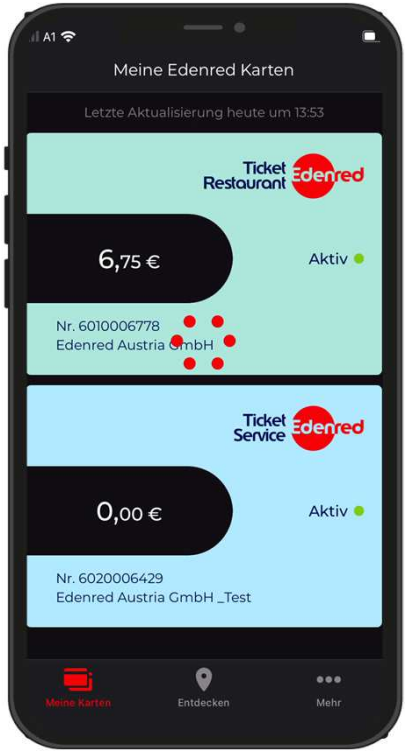
Einlösestellen in der Nähe finden

Transaktionen und Aufladungen einsehen

PIN-Code abfragen & ändern

Karte **sperren** und **Ersatzkarte** anfordern

Push Benachrichtigungen für **Aktionen**



Ausgezeichnete Bewertungen in den Stores

4,6✶

4,5✶

DIGITALE ZAHLUNGSMÖGLICHKEITEN

Kontaktloses Zahlen am Terminal

Mit **Karte** per NFC-Chip

Mit **Smartphone** per

- Apple Pay
- Google Pay™
- Edenred Pay

Sichere Bezahlung durch geschützte Kartendaten[1]

1. *Werden nicht von Partnern gespeichert*

Sind Sie mit Ihren Mitarbeiter:innen zufrieden,
sind Ihre Mitarbeiter:innen zufrieden,
sind Sie zufrieden,
sind wir zufrieden.

„Great attrition or great attraction? – leaders, the choice is yours!“

McKinseyQuarterly 02/2022

SO VIELE MITARBEITER:INNEN WIE NIE ÜBERLEGEN EINEN JOBWECHSEL (2/2)

SITUATION

40 %

der Befragten sehen es als zumindest etwas wahrscheinlich an, in den nächsten 6 Monaten zu kündigen

53 %

der Unternehmer:innen spüren eine deutliche höhere Fluktuation

WARUM?

- Fehlende Investition in menschliche Aspekte der Arbeit – Wertschätzung, sinnstiftende Interaktion, erfüllende Employee Experience
- Kein Zugehörigkeitsgefühl
- Nichtberücksichtigung von Bedürfnissen wie Autonomie & Flexibilität

WAS TUN?

- **Flexibilität**
- **Konnektivität** **(zwischenmenschlich) / Sense of Community**
- **Purpose**

1. *Quelle: McKinsey Quarterly 02/2022*
2. *Quelle: McKinsey-Artitkel "Married to the job no more: Craving flexibility, parents are quitting to get it"*

“The Great Resignation is being driven partly by remote working, which has weakened workplace ties and made us forget what we liked about our jobs. Working from home is 'dissipating the social capital that you need to be a successful, complex organisation' he says“

Financial-Times “It’s time to admit that hybrid is not working” (01/2022)

Wie reitet man ein Einhorn?

DIESE FRAGEN SOLLTEN WIR UNS STELLEN

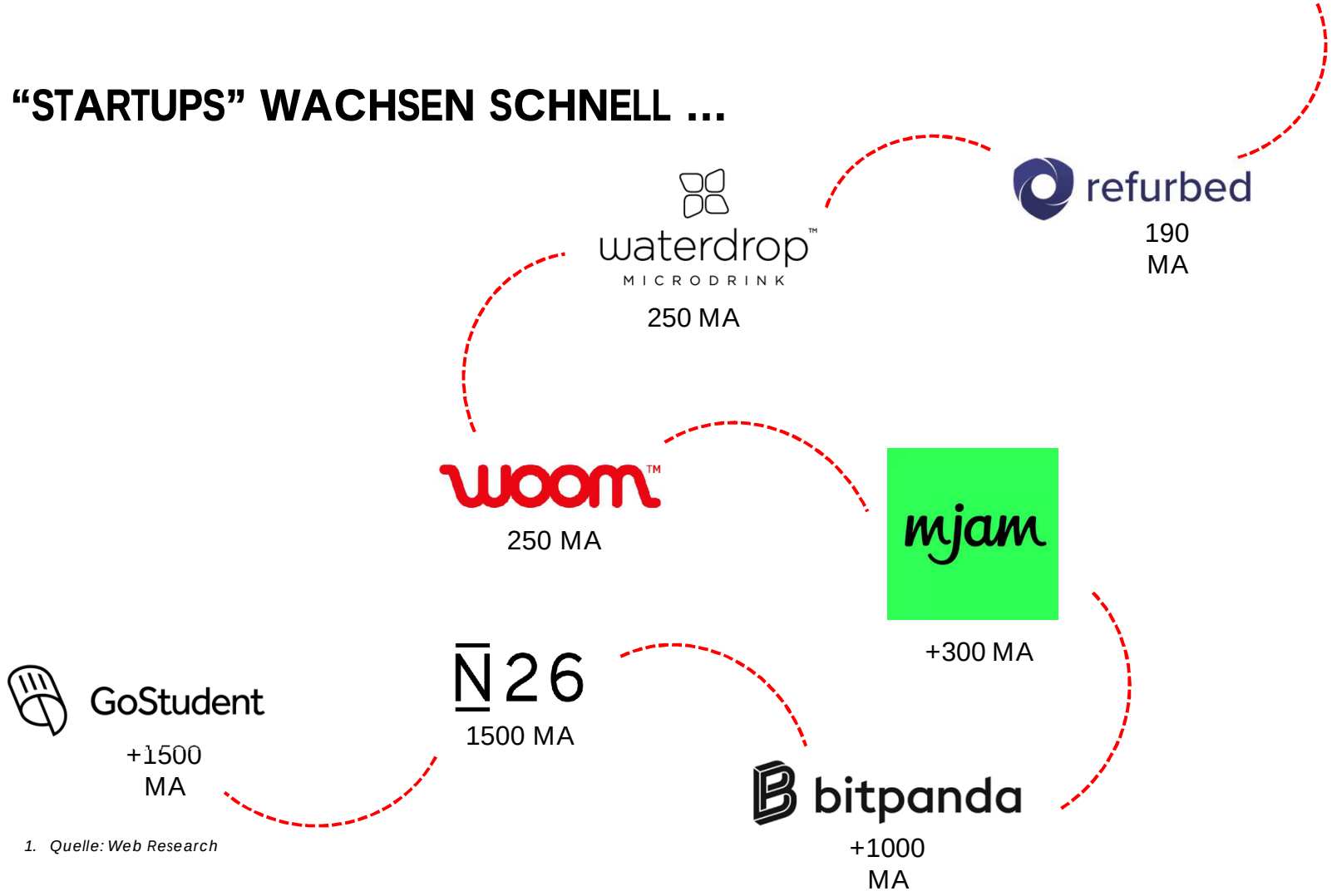
3 FRAGEN

1 Was erwartet sich die “neue Generation“ von Arbeitgeber:innen, wenn sie sich einen Job sucht?

2 Wie kann ich die Mitarbeiter:innen bekommen, die ich suche, um (schnell) zu wachsen?

3 Was können etablierte Unternehmen von Start-Ups lernen?

DIE “STARTUPS” WACHSEN SCHNELL …



1. *Quelle: Web Research*

„Entscheidend bleibt das Image, das Firmen am Arbeitgebermarkt haben. Am Ende des Tages holt einen immer der Ruf ein.“

Sam Zibuschka, ePunkt

BEWERBER:INNEN VON HEUTE SUCHEN SICH IHRE:N ARBEITGEBER:IN AUS

Angebot & Nachfrage

- Flexibles Arbeiten / hybrid & remote eröffnet Möglichkeiten fern der Heimat
- Vielzahl an Bewerber:innen, da viele sich “aktiv oder passiv umsehen”

Beispiel “Lisa”

- 15 Bewerbungen bei allem was in FMCG Rang und Namen hat
- 14 Einladungen, 14 x 2nd round
- "nur 1 Tag Homeoffice" = out!
- „da gibt es mehr Benefits“
- Hoch pokern & gewinnen

FAZIT

Arbeitgeber:in bewirbt sich heutzutage bei Arbeitnehmer:innen!

DIE ARBEITNEHMER:INNEN VON HEUTE ERWARTEN SICH “MEHR” …

Arbeitsumfeld

- Schaffung eines modernen und wohltuenden Arbeitsumfeldes
  - Zeitgemäße Büroraumgestaltung, z.B. mit Begegnungs- und Entspannungszonen
  - Bürohunde
  - Firmeninterne Kinderbetreuung
  - Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen, z.B. durch Obstkörbe, Essensgutscheine, firmeninterne Fitnessprogramme oder -challenges etc.
  - Ein von Wertschätzung geprägtes Betriebsklima

ZIEL

Seine Mitarbeiter:innen zu ausgeglicheneren Arbeitnehmer:innen machen und damit die Performance des Unternehmens hoch halten bzw. steigern

Kultur

- Teilhabe an der Mitentwicklung des Unternehmens
- Auf die Individualität der Arbeitnehmer:innen stärker Rücksicht nehmen
  - Notwendigkeit, sich mit seinen Mitarbeiter:innen stärker auseinanderzusetzen und die Bedürfnisse eines/einer jeden Einzelnen zu berücksichtigen – Was brauchen und wollen sie?
  - Dadurch Potenzial eines/einer jeden Einzelnen voll ausschöpfen

Nicht nur die Mitarbeiter:innen müssen sich mit dem Unternehmen identifizieren, sondern auch das Unternehmen mit seinen Mitarbeiter:innen

… UND WOLLEN ETWAS VERÄNDERN!

Purpose

Purpose

- Was ist die Philosophie des Unternehmens?
- Wofür gehe ich jeden Tag zur Arbeit?
- Unternehmen müssen Sinn bzw. sinnstiftende Arbeit bieten
- Unternehmen müssen einen Purpose definieren und einen klaren Weg vorgeben

Corporate Social Responsibility

Nachhaltigkeit

- Wird (insbesondere bei jüngeren Generationen) immer wichtiger
- Welche Schritte setzt mein:e Arbeitgeber:in im Hinblick auf Klimaschutz etc.?

To win workers’ hearts, employers find they must offer much more than a paycheck

1. *Quelle: McKinsey on Point – 23.03.2022*

BENEFITS: EIN PACKAGE IST MEHR ALS NUR GEHALT I/II

1. https://de.air-up.com/

BENEFITS: EIN PACKAGE IST MEHR ALS NUR GEHALT II/II

Retention: world of benefits as a cream topping

sport support

a day at the office can be a real pain in the back. We hear you! We support your Urban Sports Club membership with up to 600 € yearly, offer yoga classes and company runs.

pension scheme

To make your all-round carefree package complete, air up also takes care of you in your old age. We contribute 50% to your pension plan up to the tax-free maximum amount of 6600€!

heftig budget

a pull-up bar in the office would definitely increase your productivity? Here is some money for your own ideas

free time management

with air up you have the freedom to arrange your working hours in the way you see fit. There is no core working time with us.

office vibe

on a regular basis we check in on you - in person but as also digitally. Our engagement software allows us to get the overall company feeling and derive measurements whenever needed!

vacation

sometimes you just need a break. You have 30 days of paid vacation per year to unwind.

Oh, you just need a change of scenery? No need to spend your precious vacation days. Our **workation** solution allows you to work even where others spend their holidays!

work from home bonus

with air up you have the freedom to work from wherever. We support you with an additional 1.000 € / year to set up your office at home.

social events

work hard, party harder! Community is very important to us. Cooking and eating together is just the beginning. We celebrate success and celebrate F***Ups - and ourselves anyway on a regular basis.

development

we promote your strengths and offer you internal and external exchange! Each employee has a training budget of min. 500 € yearly!

discounts

not only do you benefit from discounted prices for all air up products but you can also choose from hundreds of other corporate discounts.

public transport

Sustainability is one of our core values. That's why we promote using the public transport system (Münchner Verkehrsverbund) and will cover 50% of your monthly travel pass. At regular intervals you can also bring your bike for a free checkup.

1. https://de.air-up.com/

WELCHE BENEFITS GIBT ES EIGENTLICH?

Flexibilität

- Hybrid/remote work
- Gleitzeit
- Flexible Arbeitszeiten
- 4-Tage-Woche
- ...

Am Arbeitsplatz

- (gesundes) Essen & Getränke
- Design des Arbeitsplatzes
- ...

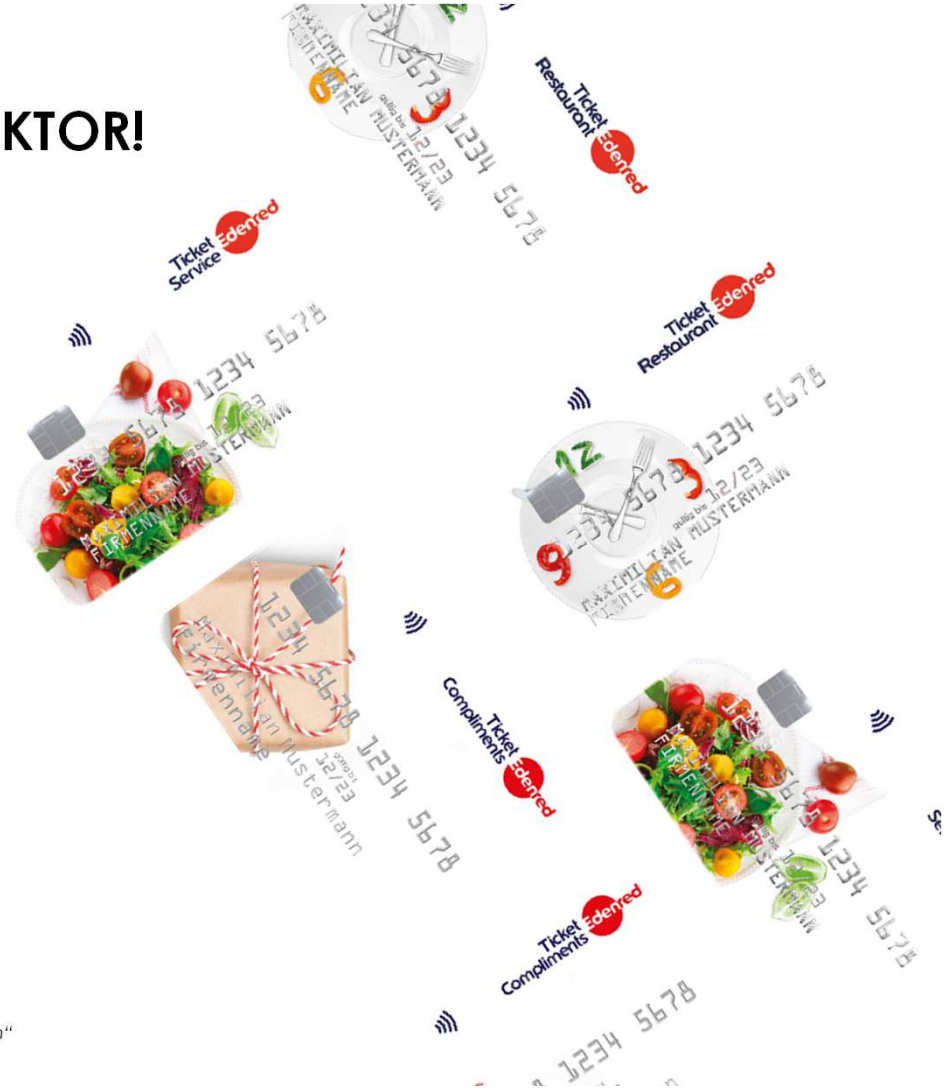
Steuerfreie Benefits

- Essenszuschuss
- Geschenkgutscheine
- Kinderbetreuungs-Zuschuss
- Elektro-Mobilität
- Öffi-Tickets
- ...

BENEFITS WERDEN ZUM HYGIENEFAKTOR!

Relevanz von Benefits steigt. Die Recruiter:innen von epunkt erfassen seit 2011 die Benefits, die von Unternehmen für alle Mitarbeiter:innen angeboten wurden. Die Zahlen machen deutlich, dass die Relevanz von Benefits in den vergangenen vier Jahren kontinuierlich angestiegen ist und viele Unternehmen offenbar bereit sind, dort zu investieren.

Die Zahlen machen auch deutlich, dass **Unternehmen, die bereits Benefits anbieten, es generell leichter haben, neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen.**



1. *Quelle: epunkt – Studie "Warum wir im Recruiting mit Benefits nicht mehr punkten"*

BENEFITS WERDEN ZUM HYGIENEFAKTOR!

Sinnfrage schlägt Benefits. Doch dass es heute nicht mehr genügt, ein angemessenes Gehalt zu bezahlen und Benefit-Pakete zu schnüren, ist die andere Seite der Medaille. Menschen wollen zunehmend auch **in der Arbeit Glück und Wohlergehen verspüren**.

Das Arbeitsleben ist vergleichbar mit der Ausstattung eines Autos. Wer als Auto-Dealer:in heute seinen elektrischen Fensterheber anpreist, erntet bestenfalls ein müdes Lächeln. „All unsere Studien zeigen auf, dass Benefits nicht mehr diesen bedeutenden Kick geben, weil man sich als Unternehmen kaum noch damit abheben kann“, sagt Sam Zibuschka, Managing Director bei epunkt

„**Das Benefit Thema wird inzwischen vorausgesetzt.** Wir sind mit vielen Firmen in Kontakt und sehen, wie sich Unternehmer bemühen, Mitarbeiter zu finden. Entscheidend bleibt aber das **Image**, das Firmen am Arbeitgebermarkt haben. Das, was Mitarbeiter oder ehemalige Mitarbeiter über das Unternehmen erzählen, hallt einfach nach. Am Ende des Tages holt einen immer der Ruf ein“, sagt Zibuschka.

1. *Quelle: epunkt – Studie “Warum wir im Recruiting mit Benefits nicht mehr punkten“*

DIE KULTUR BESTIMMT DAS PROGRAMM

NETFLIX

3 STEPS

1 **Increase talent density:** hire smart and collaborative people with good manners and let people go who are not performing, not smart or have a bad impact on others

2 **Communicate with candor** (directly, with positive intent)

3 **Reduce controls** (e.g. policies)

1. *Reed Hastings & Erin Meyer – "no rules rules" (2021)*

BE A LEADER, NOT A BOSS

NETFLIX

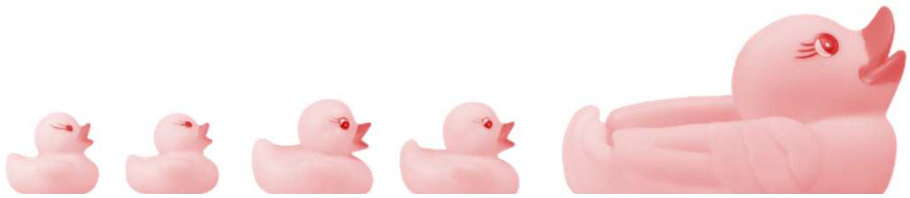
challenge the boss:

- ask establish culture where not telling the boss that you disagree counts as being disloyal to the boss
- farming for dissent: get input from many people before making important decisions

lead with context, not control:

- ask provide framework but don't take the decisions
- invest time into alignment on overall strategy, so managers can take informed decisions that pay into it

1. *Reed Hastings & Erin Meyer – "no rules rules" (2021)*



WIR KÖNNEN EINIGES VON NETFLIX LERNEN

conclusion:

“biggest risk for a company today is not making a mistake or losing consistency**, it's failing to attract top talent,** to invent new products or to change course quickly when needed **“**

(R. Hastings)

1. *Reed Hastings & Erin Meyer – “no rules rules” (2021)*

1. XING-Studie 2022

QUO VADIS HOME OFFICE?

"In the postpandemic future of work, nine out of ten organizations will be combining remote and on-site working, according to a new McKinsey survey of 100 executives across industries and geographies"[1]

"Employers are ready to get back to significant in-person presence. Employees aren't. The disconnect is deeper than most employers believe, and a spike in attrition and disengagement may be imminent."

"The question of how many days in office per week are best is the most obvious one to answer, but it isn't the only question, and it may not even be the right one to answer first. There will likely be a bevy of questions to address:

- **What work is better done in person** than virtually, and vice versa?
- How will **meetings** work best?
- How can **influence and experience** be balanced between those who work on site and those who don't?
- How can you **avoid a two-tier system** in which people working in the office are valued and rewarded more than are those working more from home?
- Should teams physically gather in a single place while tackling a **project**, and if so, how often?
- Can **leadership communication** to off-site workers be as effective as it is to workers in the office?

1. *McKinsey-Artikel: What executives are saying about the future of hybrid work (2021)*
2. *McKinsey-Artikel: "It's time for leaders to get real about hybrid" (2021)*

QUO VADIS?

"Some of the world's biggest corporations have declared that they're going "remote-first" in response to the changed world of business after the pandemic. This means a percentage of employees – or in some cases, all of them – can now work from home if they prefer. Facebook, Twitter, Microsoft, Spotify, Slack, and Dropbox are just a few of the big brands that now give workers the choice of working from home – either for several days a week or full-time – or optionally coming into an office."

The hybrid option lets employees pick and mix between the best of both working remotely and coming into the office, which allows for a welcoming space for employees and the chance to foster relationships beyond Zoom meetings.

Digitale Nomad:innen als Zukunftsmodell?

emmawanderer.com

Emma Wanderer

Rettet das Home Office vielleicht sogar die Umwelt?

1. *Stanton Chase Artikel: "Rethinking Corporate Culture For The Hybrid Office" (2021)*
2. *Artikel: Homeoffice und Nachhaltigkeit – 10 Gründe, warum das das Arbeiten von zu Hause umweltfreundlicher ist (Careelife.de)*

WIE SIEHT DAS BÜRO DER ZUKUNFT AUS?

"The cubicle farm has to go. **Offices must be places of magic**."

"Occupiers will increasingly focus on making the workplace an exciting place to be, recognizing that the next-best alternative for most employees—their homes—has turned out to be better than they had imagined. **Workers need a reason to get up**, get dressed, and commute. Space should be purpose-built for hybrid work."

Quelle: McKinsey-Artikel "The workplace will never be the same" (2021)

DAS OFFICE IST DER FLAGSHIPSTORE DER FIRMENKULTUR

“Der Purpose soll im neuen Office greifbar sein.”

“Mitarbeiter:innen sind im Büro, weil sie wollen, nicht weil sie müssen!”

(Edenred Office 2022)

DER PURPOSE STIFTET SINN UND MOTIVATION

Die Fakten

2/3
aller Befragten gaben an, während der Pandemie den eigenen “Purpose” zu hinterfragen

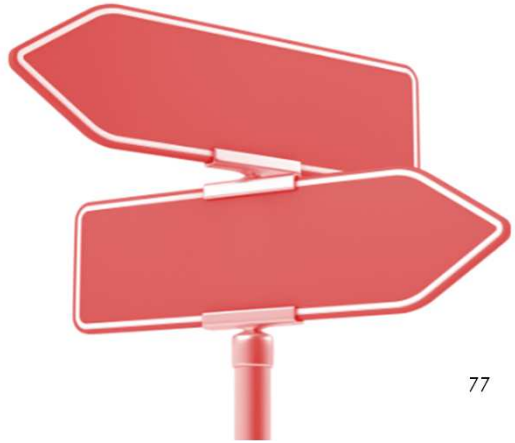
70 %
geben an, dass der eigene Purpose stark von der Arbeit geprägt ist

Die Bedeutung

- Der Unternehmens-Purpose muss im **Einklang** mit jenem der Mitarbeiter:innen sein, um zu motivieren und das Beste hervorzurufen.
- Der **Purpose wird zum Kriterium**, anhand dessen sich Bewerber:innen ihre:n Arbeitgeber:in aussuchen.

Zitat

“For any group or organization to function well, its **work principles** must be aligned with its members’ **life principles**.” (Ray Dalio)



1. *Quelle: McKinsey Quarterly 02/2022*

Aber wie kommen wir dorthin?

ABER WIE KOMMEN WIR DORT HIN?

1

Unternehmens-Purpose

- Klare Definition und Kommunikation
- Leben des Purpose – immer wieder Bezug auf den Purpose nehmen

“Drink more water”
“Enrich connections. For good.”

2

Reflect, connect, repeat

- Mitarbeiter:innen die Chance geben, zu reflektieren, was dieser Purpose für die/den Einzelne:n bedeutet
- Aktive Diskussion der Implikationen

3

Den Purpose integrieren

- Mitarbeiter:innen ermöglichen, eigene Initiativen im Rahmen des Purpose zu setzen
- Mitarbeiter:innen ermöglichen selbst Entscheidungen anhand des Nordstern (Purpose) zu treffen

1. *Quelle: McKinsey Quarterly 02/2022*

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE HABEN EINE SELTENE CHANCE

"Business leaders need to rethink how their organizations are structured, how their employees work, and how they themselves lead. The good news is that they have a rare opportunity to start anew."

"Once in a generation (if that), we have the opportunity to reimagine how we work. In the 1800s, the Industrial Revolution moved many in Europe and the United States from fields to factories. In the 1940s, World War II brought women into the workforce (if not the C-suite) at unprecedented rates. In the 1990s, the explosion of PCs and email drove a rapid increase in productivity and the speed of decision making, ushering in the digital age as we know it today. And in 2020, the COVID-19 pandemic drove employees out of offices to work from home. Thanks to the development and wide distribution of COVID-19 vaccines, 2021 presents another such opportunity. "

1. *Quelle: BCG-Artikel* "How to Prepare for the Future of Work" (2021)
2. *McKinsey-Artikel: "It's time for leaders to get real about hybrid" (2021)*

WORAN FÜHRUNGSKRÄFTE ARBEITEN MÜSSEN

Purpose

"As **sustainability** becomes more of a strategic *and* operational imperative, executives must lead the way to set up a sustainability organization that's right for their companies"

Hybrides Arbeiten

"Making the small connections count. Why have some companies enjoyed higher productivity during the pandemic? According to our survey, they're the ones supporting small connections between colleagues—opportunities to discuss projects, share ideas, network, mentor, and coach, for example

"*Managing differently.* Supporting small moments of connection requires subtle shifts in how managers work. Nearly all executives surveyed recognize that managing remotely differs from when all employees are on-site, …. "

Ein neuer Stil

- Transparenz
- Kommunikation
- Vertrauen (Kontrollverlust)
- Feedbackkultur
- Input von jedem willkommen (vom Lehrling bis zum Management; meritocracy of ideas); all-hands-meetings

1. *Quelle: McKinsey-Artikel "The workplace will never be the same" (2021)*
2. *Quelle: McKinsey-Artikel: "Organizing for sustainability success:"(2021); "Our future lives and livelihoods: Sustainable and inclusive and growing" (2021)*

ERFOLGREICHE START-UPS VEREINEN 3 DINGE

1 **Sustainable**

2 **Inclusive**

3 **Growing**

1. *Quelle: McKinsey-Artikel: "Our future lives and livelihoods: Sustainable and inclusive and growing" (2021)*

DIE HERAUSFORDERUNGEN EINES START-UPS SIND “ANDERS”

Gehalt

- Kein Kollektivvertrag – was zahlen?
- Welche Benefits?
- Prämien?
- Mitarbeiterbeteiligung?
- Beispiel Netflix

Der Job

- Keine Rollenbeschreibung - kann in 6 Monaten anders sein
- Kein:e Vorgänger:in in Rolle – kein handover
- Rolle kann in 6 Monaten irrelevant sein (z.B. City Manager ELOOP)
- Wie schnell entwickeln sich die Anforderungen?
- Ist das Team von vor 2 Jahren noch das richtige für jetzt?

Die Zukunft

- Cash burn rate – wo nächstes Jahr?
- Wann wird ein Start-up doch zu einem "Konzern"? (a.k.a. "wie cool ist Google oder Facebook eigentlich wirklich noch?!)

FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE ERLAUBEN WORK-LIFE-INTEGRATION

"Wer zu voreilig seine Angestellten zurückbeordert und auf Anwesenheit pocht, der läuft Gefahr, einige seiner talentiertesten Mitarbeiter zu verlieren."

"Wir sollten uns nicht lange mit Debatten über das Für und Wider des jeweiligen Modells aufhalten und stattdessen mal den Mut haben, wirklich neue Arbeitsmodelle umzusetzen. Endlich innovative Lösungen für die zunehmend unterschiedlichen Bedürfnisse von Belegschaften schaffen. Lösungen, die sowohl zum Unternehmen als auch zum Team passen."

bitpanda

- 50 Prozent der Arbeitszeit sind im HQ oder einem Hub zu verbringen, die übrigen 50 Prozent zu Hause.
- „...Arrivederci zu Kernarbeitszeiten gesagt, um das größtmögliche und eben auch gewünschte Maß an Flexibilität aufrecht zu halten. "
- 60 Tage „Work from anywhere"

1. *Quelle: Interview Eric Demuth, Gründer Bitpanda (2021)*

WHATCHADO HAT DIE 4-TAGE-WOCHE EINGEFÜHRT

Warum haben wir uns dafür entschieden? Das hat mehrere Gründe:

- **NEW WORK** bedeutet für uns nicht nur, dass man einen Getränkekühlschrank hat und flache Hierarchien
- **COVID**-19 bedingt, hatten wir Zeit, viele Abläufe, Prozesse und Arbeitsschritte neu zu bewerten und zu optimieren
- **FULLY FLEXIBLE WORK** bedeutet, dass die Mitarbeiter*innen mitentscheiden sollen, wie sie die Arbeit gestalten möchten.
- **GEWINNMAXIMIERUNG** muss nicht immer an 1. Stelle stehen bzw. funktioniert auch mit weniger Stunden Arbeit.
- **PERSONALENTWICKLUNG** findet nicht nur während der Arbeitszeit statt, sondern auch in der persönlichen Entwicklung in der Freizeit.
- **REDUKTION DER ARBEITSZEIT** bedeutet nicht Reduktion der Gehälter!
- **MUT** für uns alle wird es eine neue Erfahrung sein, dessen Ausgang wir noch nicht kennen.

1. *Quelle: Whatchado / Jubin Honorfar (LinkedIn)*
2. *Quelle: trending topics – 21.3.2022*

VERÄNDERUNG SORGT IN ETABLIERTEN UNTERNEHMEN PRIMÄR FÜR WIDERSTAND

„Agile Prozesse in österreichischen Unternehmen: Widerstand gegen Veränderungen trotz enormen Potenzials - Widerstand gegenüber Veränderungen im eigenen Unternehmen und Beibehaltung der traditionellen Arbeitskultur“

1. *Quelle: PwC-Artikel “Agile Prozesse in österreichischen Unternehmen“ (12/2021)*

SCHNELL WACHSEN OHNE VERÄNDERUNG GEHT NICHT!

„If you want to grow like a startup
you have to act like one.“

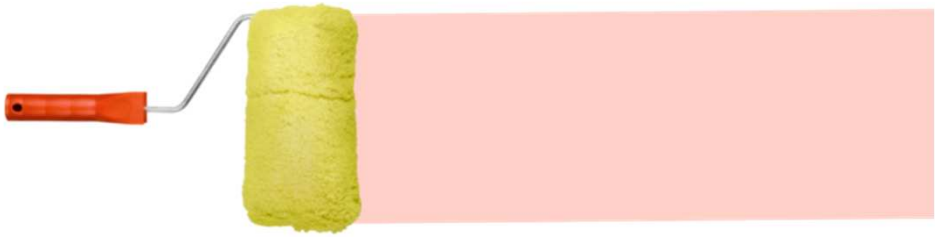
HERAUSFORDERUNGEN IN SCHNELLWACHSENDEN UNTERNEHMEN

Der Wandel von Autorität

- Status, Vorrang und Machtgehabe war gestern
- Sozialkompetenz wird immer wichtiger
  - Echtes Interesse zeigen
  - Zuhören und Aufmerksamkeit schenken
  - Empathie
  - Respektvoller Umgang
  - Begegnung auf Augenhöhe
  - Wertschätzung
- Kommunikation als Schlüssel
- Verantwortung übernehmen

New Leadership Style

- Transparenz
- Exzessive Kommunikation
- Vertrauen (Kontrollverlust)
- Offene Feedback- und Fehlerkultur
- „Meritocracy of ideas“ - Input von jeder/jedem willkommen
- All-hands-meetings



1. *Quelle: PwC-Artikel “Agile Prozesse in österreichischen Unternehmen“ (12/2021)*

SKLAVENARBEIT FÜR SKLAVENLOHN WAR GESTERN

Employer branding - von Kollektiv-Lohn-Zahler:in zum/zur attraktiven Arbeitgeber:in (am Beispiel Edenred Austria)

- Flexibles Arbeitszeitmodell inkl. Option 4-Tage-Woche[1]
- Steuerfreie Benefits – Lunch, Öffi-Ticket, Geschenkgutscheine
- Goodies im Büro – Obst, Manner-Schnitten, Waterdrop, SodaStream, …
- Kommunikation: volle Transparenz – weekly „all-hands“ Meetings etc
- Purpose-driven culture: Initiativen durch Mitarbeiter:innen unterstützen, …
- Fail first: Fehlerkultur – darüber sprechen & lernen
- Work from anywhere, Work-Life-Integration
- Gehälter erhöhen, wo längst nötig!
- Office 2.0(22) – Flagshipstore der Unternehmenskultur
- 100% digital

1. *79 Prozent der Mitarbeiter:innen wünschen sich flexible Arbeitszeiten als Benefit (ePunkt Studie, 2021)*

DOCH FÜR ERFOLGREICHES RECRUITING MUSS MAN AUCH BEKANNTHEIT SCHAFFEN

Employer branding

- Kollaborationen mit Start-ups und starken Brands (Bsp. mjam, Waterdrop, Refurbed)
- Mitarbeiter:innen-empfehlen-Mitarbeiter:innen
- Re-Branding
- Starker Fokus auf Kommunikation & Leben des Purpose
- Intensive PR-Arbeit
- Aufbau der Social-Media-Channels
- Auftritte auf HR-Events & FH-Vorträge ;-)
- ...

DIESE FRAGEN HABEN WIR UNS GESTELLT

Was erwartet sich die “neue Generation“ von Arbeitgeber:innen, wenn sie sich einen Job sucht?

Wie kann ich die Mitarbeiter:innen bekommen, die ich suche, um (schnell) zu wachsen?

Was können etablierte Unternehmen von Start-ups lernen?

Wie würdet ihr sie beantworten?

Christoph Monschein
General Manager

Edenred Austria GmbH
Am Tabor 42, Top 3.04 D, 1020 Wien
T: 01 815 0 800
sales-AT@edenred.com
www.edenred.at

We
connect,
you
win