



**Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung, Employer Branding,
Talentgewinnung, Betriebsklima, Lohnnebenkosten,
Gehaltsverhandlungen, Inflation ...**

**Modernes Recruiting steht vor einer Reihe
von Herausforderungen.**



Das Bemühen um Talente betrifft uns alle.



“Employer of Choice” - Wie moderne Unternehmen im War for Talents die besten Köpfe für sich gewinnen

Christoph Monschein

General Manager Edenred Austria GmbH

September 2022

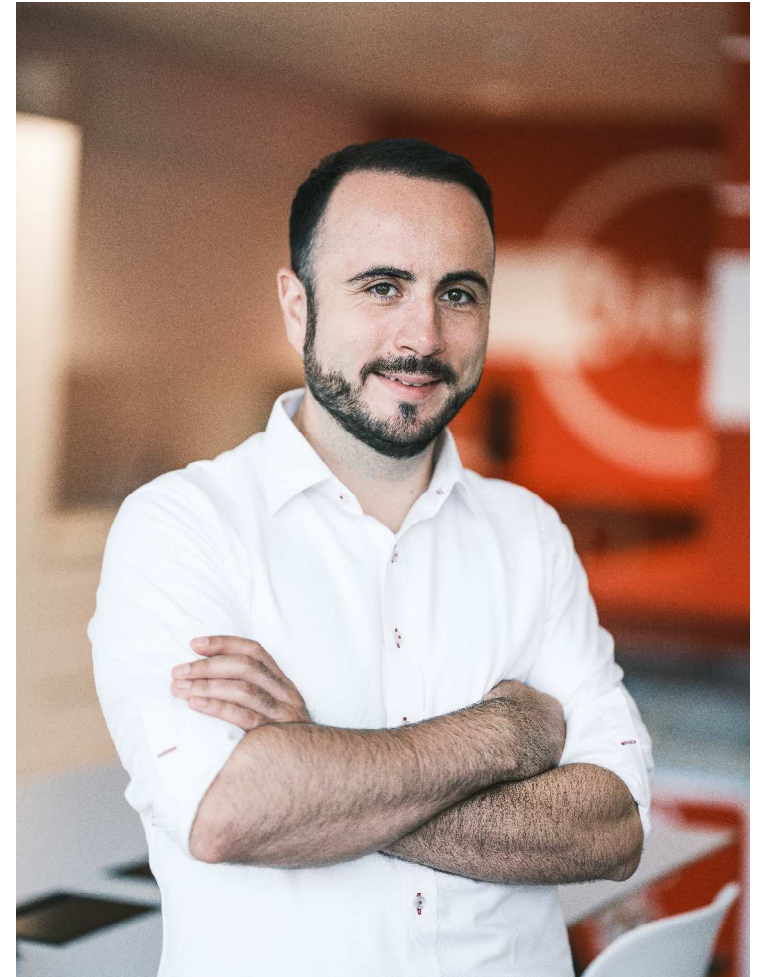
CHRISTOPH MONSCHEIN

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

ELoop

seit 2020


waterdrop™
MICRODRINK

seit 2017

*Emma
—Wanderer

seit 2021

2 Investments p.a. ab 2022 geplant



**Wir sind Weltmarktführer
im Bereich Social Benefits.**

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

UNSER DIGITALES PRODUKTPORTFOLIO

Steuerfreie Social Benefits in Österreich

MITTAGSZUSCHUSS

Ticket Restaurant® Karte



Bis zu 8 €/Tag/MA steuerfrei

LEBENSMITTELZUSCHUSS

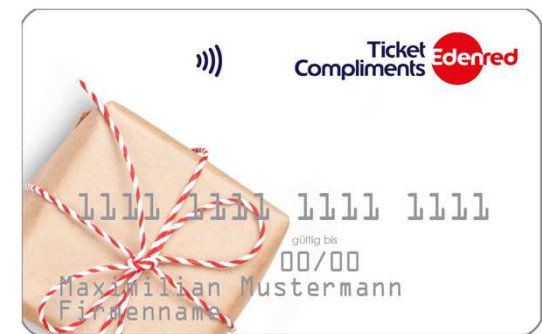
Ticket Service® Karte



Bis zu 2 €/Tag/MA steuerfrei

GESCHENKKARTEN

Ticket Compliments® Karte



Bis zu 186 €/Jahr/MA steuerfrei ¹

MYEDENRED APP

Guthaben unterwegs abfragen

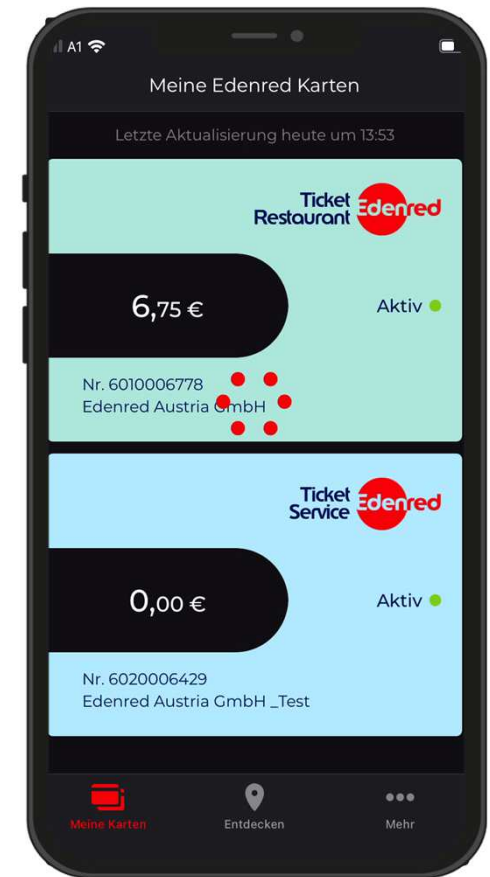
Einlösestellen in der Nähe finden

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 Kartendaten¹





**„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

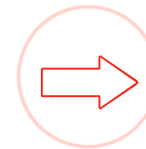
40 %
der Befragten sehen es
als zumindest etwas
wahrscheinlich an, in den
nächsten 6 Monaten zu
kündigen

53 %
der Unternehmer:innen
spüren eine deutliche
höhere Fluktuation

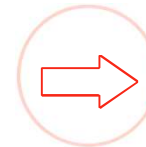
WARUM?

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

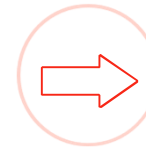
WAS TUN?



Flexibilität



Konnektivität
(zwischenmenschlich) /
Sense of Community



Purpose



„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

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

airup

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.

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)



WIR KÖNNEN EINIGES VON NETFLIX LERNEN

NETFLIX

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)



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)



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

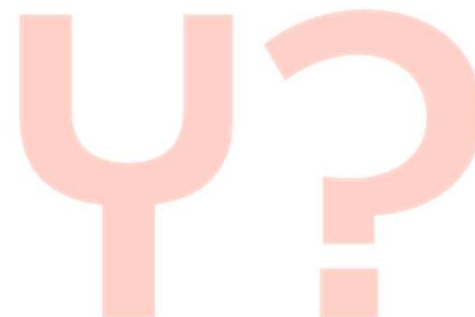
Den Purpose integrieren

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

ABER ACHTUNG – MEIN WHY IST NICHT DEIN WHY

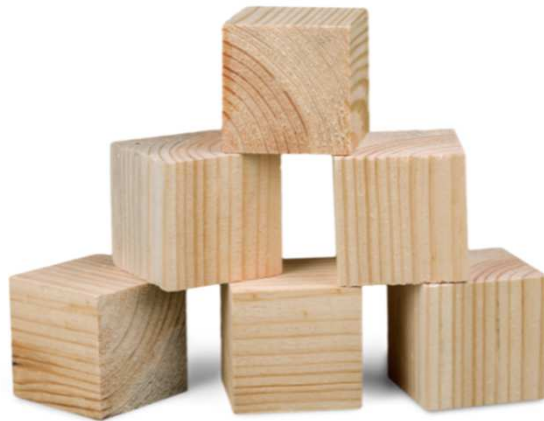
What's your 'why'?

If your image of a purpose-driven employee is someone who wants to make the world a better place and is preoccupied with legacy, it might be time to broaden your view. What motivates one worker often differs from the next, so bosses should take care not to project what they believe to be meaningful onto their employees. For example, some people love to learn new skills, while others might find specific types of responsibilities meaningful.



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. ”

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

HR SPIELT EINE ESSENZIELLE ROLLE IN DER ENTWICKLUNG I/II

HR

is on the frontline of branding a policy for productivity and flexibility

Both of these factors – **maximal productivity and collaboration** – are indispensable elements of a company's culture that are two sides of the same coin, and it falls to HR to brand these together into a policy that satisfies management's desire for productivity guarantees and employees' preferences for flexibility in schedules and location and which makes economic sense for the company.

HR SPIELT EINE ESSENZIELLE ROLLE IN DER ENTWICKLUNG II/II

HR

is playing a critical role in helping organizations respond to the COVID-19 pandemic. Chief human resources officers expect that influence to persist.

- ▶ Elevating HR through digitalization
- ▶ Enabling agility and fluidity
- ▶ Refocusing business partners on advising top management rather than working on routine administrative
- ▶ Creating HR practice groups to tackle specific, strategic, cross-functional HR priorities
- ▶ Organizing around the employee experience
- ▶ Virtualizing CoEs and centers of competence (CoCs)
- ▶ Putting the business in the driver's seat by shifting responsibility for traditional HR tasks to line managers

UNSERE WORKSHOP FRAGEN

1

Initiativen

- Woran arbeitet ihr, um Employer of Choice zu werden?

2

Benchmark

- An wem orientiert ihr euch, um Employer of Choice zu werden?

3

Support

- Ist das Verständnis in eurem Unternehmen gegeben, dass „sich etwas ändern muss“?

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-Woche¹
- ▀ Steuerfreie Benefits – Lunch, Öffi-Ticket, Geschenkgutscheine
- ▀ Goodies im Büro – Obst, Manner-Schnitten, Waterdrop, SodaStream, ...
- ▀ 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

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 ;-)
- ...



Christoph Monschein
General Manager

Edenred Austria GmbH

Am Tabor 42, 1020 Wien

T: 01 815 0 800

sales-AT@edenred.com

www.edenred.at

We
connect,
ou
win