



**Edenred**

# New Work

**So unterstützen u. motivieren Sie Ihre  
Mitarbeiter:innen nachhaltig und stärken Ihr  
Employer Branding im Race for Talents**

Christoph Monschein, Edenred

# Modernes HR steht vor einer Reihe an Herausforderungen

MITARBEITERMOTIVATION INFLATION EMPLOYER BRANDING BETRIEBSKLIMA  
Talentgewinnung Lohnnebenkosten Mitarbeitermotivation Employee  
Lohnnebenkosten Betriebsklima Inflation Talentgewinnung Mitarbe  
Mitarbeiterbindung Talentgewinnung Lohnnebenkosten Betrie  
Mitarbeitermotivation Betriebsklima Employer Branding Mitarbeite  
Inflation Employer Branding Betriebsklima Talentgewinnu  
Mitarbeiterbindung Employer Branding Betriebsklima Mitarbeite  
Employer Branding Lohnnebenkosten Talentgewinnung Inflation Mitar  
Mitarbeitermotivation Employer Branding Betriebsklima Talento  
Betriebsklima Talentgewinnung Employer Branding Lohnneben  
Employer Branding Mitarbeiterbindung Betriebsklima Mitarbeite  
Lohnnebenkosten Mitarbeiterbindung Employer Branding Talento  
Mitarbeiterbindung Inflation Employer Branding Lohnnebenkosten

# 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

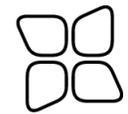


# Christoph Monschein

## Start-ups

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

**ELVOP**  
seit 2020

  
**waterdrop**<sup>TM</sup>  
MICRODRINK  
seit 2017

**\*Emma  
Wanderer**  
in 2021

2 Investments p.a. geplant

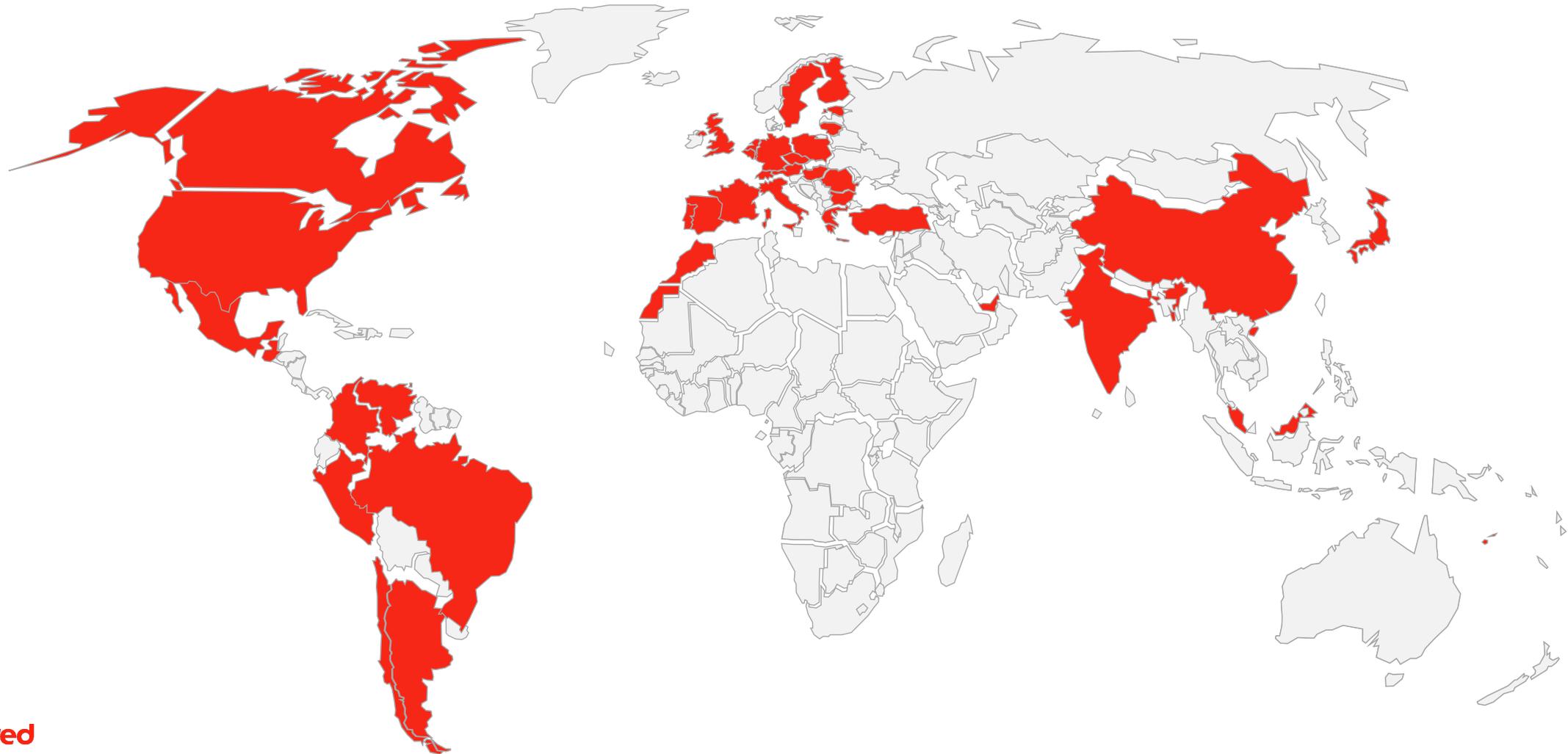




# Über Edenred



# Edenred ist Weltmarktführer und der tägliche Begleiter im Arbeitsleben in 45 Ländern



# Ein Geschäftsmodell, von dem alle profitieren

Profitieren Sie von unserem Know-How als **Weltmarktführer**

**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



# Edenred Österreich

 in Zahlen



**3.000**

**Unternehmen & Behörden**  
vertrauen auf uns  
und unsere vielseitigen  
Lösungen

  
  
seit 1993

**20.000**

**Akzeptanzpartner**  
in ganz Österreich sorgen  
für ein flächendeckendes  
Netz an  
Einlösestellen

**300.000**

**User:innen**  
nutzen unsere steuerfreien  
und innovativen  
Produkte



Intro

# So viele Mitarbeiter:innen wie nie überlegen einen Jobwechsel

## Situation

**>50 %**

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Österreich ist derzeit offen für einen neuen Job. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Wechselbereitschaft sogar um rund sechs Prozent gestiegen.<sup>3</sup> Andere Quellen sprechen von bis zu 80%<sup>4</sup>

**53 %**

der Unternehmer:innen spüren eine deutliche höhere Fluktuation<sup>1</sup>

## Warum?

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

## Was tun?²



**Flexibilität**



**Konnektivität**

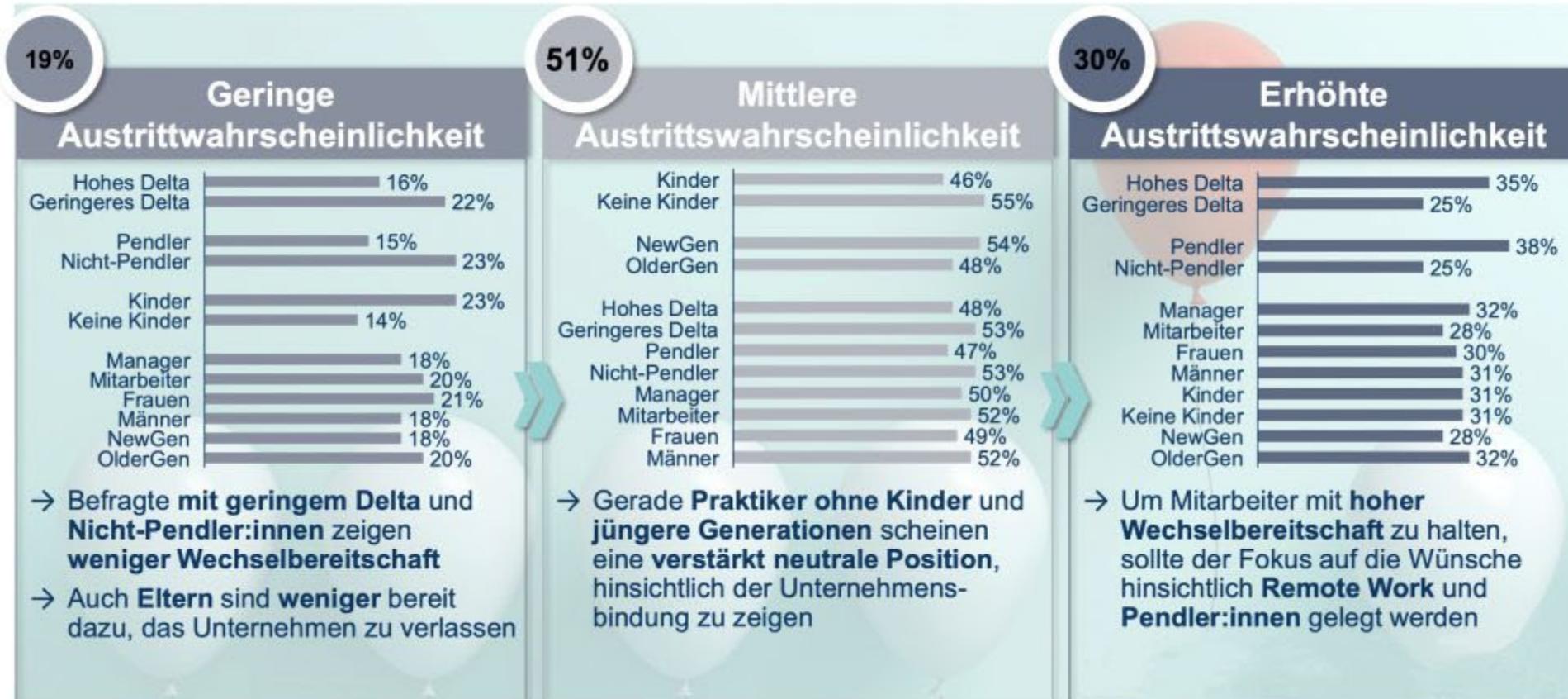
(zwischenmenschlich) /  
Sense of Community



**Purpose**



# > 80% der Österreicher:innen geben eine mittlere bis erhöhte Austrittswahrscheinlichkeit an



1 - Quelle: CI Institute – Studie "New Work" 05/2023 - Österreich

“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)

# Diese Fragen sollten wir uns stellen



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



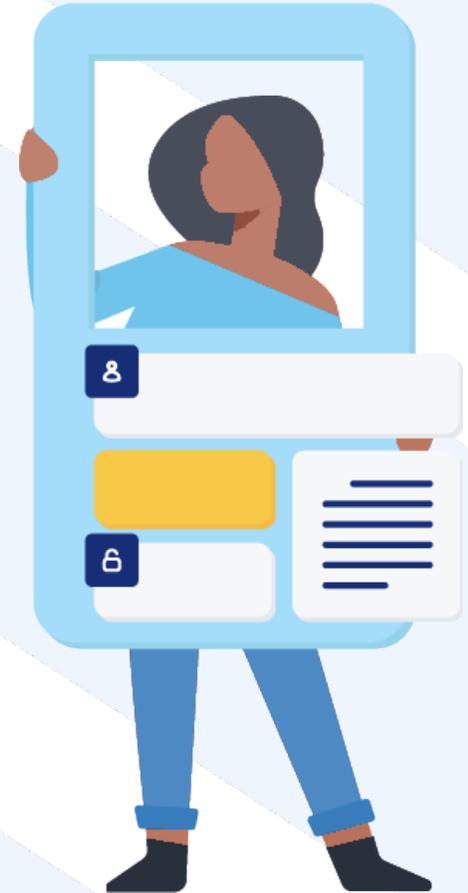
Wie kann ich die Mitarbeiter:innen bekommen & halten, die ich benötige, um (schnell) zu **wachsen**?



Was können etablierte Unternehmen von **Start-Ups** lernen?

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

Sam Zibuschka, ePunkt





Recruiting

# 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"

## Fazit:

Arbeitgeber:in bewirbt sich heutzutage bei Arbeitnehmer:innen!

## 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

# 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**

## 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



Der Purpose **stiftet Sinn und Motivation**

- ✓ 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



Thema **Nachhaltigkeit** rückt zunehmend in den Vordergrund

Wird (insbesondere bei jüngeren Generationen) immer wichtiger

Welche Schritte setzt mein:e Arbeitgeber:in im Hinblick auf **Klimaschutz** etc.?

# Die junge Generation von heute ist „anders“

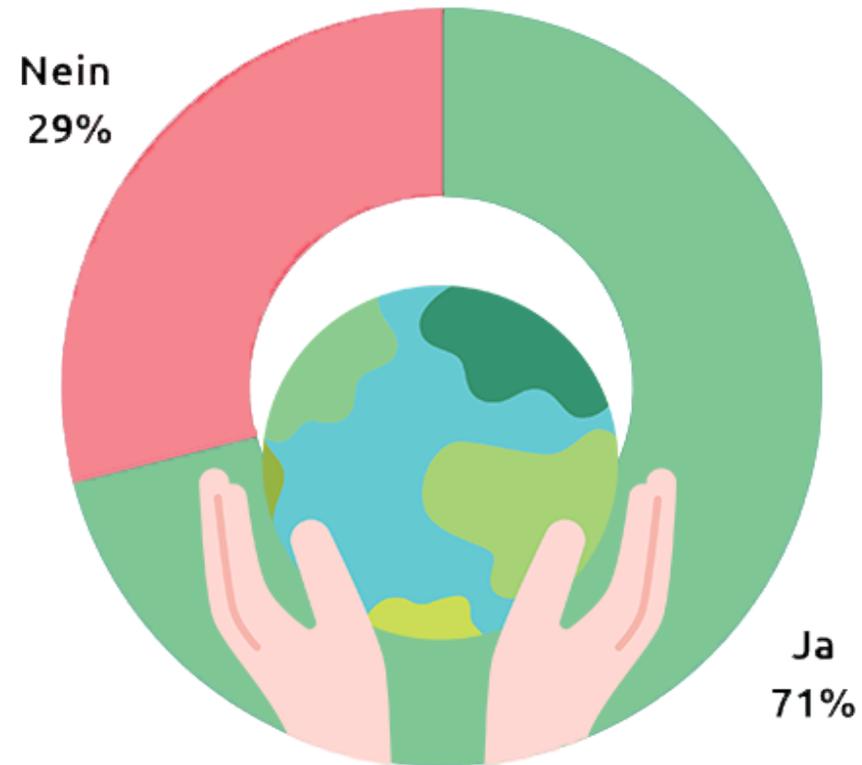
“**This generation isn’t like previous generations, they know, they want to make an impact,**” he said. **“They want to connect with leaders, they want to be interacted with, they want it to be very personal and very intimate.”**”

**(Don Robertson, EVP HR Northwestern Mutual)**



# Nachhaltigkeit ist eine Grundvoraussetzung geworden

Achtest du bei der Arbeitgeberwahl auf Nachhaltigkeit?



n=1.000, Grafik (c) hokify GmbH, Quelle: hokify

*Achtest du bei der Arbeitgeber:innenwahl auf Nachhaltigkeit? © hokify 04/2023*



# Benefits

# Ein Package ist mehr als nur ein Gehalt

## Work-Life-Balance

Homeoffice  
Remote Work  
Flexible Zeiteinteilung  
4-Tage-Woche  
Flexibilität bieten

## Moderne Arbeitsplätze

Desk-Sharing bietet Platz für neue Räumlichkeiten  
Telefonboxen  
Beschreibbare Wände  
Raum zur Erholung & kreativen Entfaltung

## Vertrauen

Kontrolle abgeben  
Selbstständiges Arbeiten im Vordergrund  
Eigeninitiative & Motivation stärken  
Room to fail

## Steuerfreie Benefits

Im Kampf gegen die Inflation  
Mittagszuschuss  
Öffi-Ticket  
Unterstützung zur sportlichen Betätigung  
Altersvorsorge

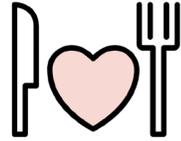


# Die Welt der Benefits - Welche gibt es eigentlich?



## Sportliche Unterstützung

Finanzielle Unterstützung bei lokalen Sportanbietern kann sich positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter:innen auswirken.  
#sportistnichtmord



## Zuschuss zum Mittagessen

Ihr Team wird regelmäßiger und ausgewogenere Mittagespausen machen – das stärkt den Teamgeist und erhöht die Motivation!



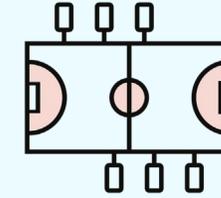
## Freie Zeiteinteilung / 4-Tage-Woche

Die Arbeit muss sich an das Leben anpassen und nicht umgekehrt – für viele bereits Voraussetzung!



## Weiterbildungen

Ein jährliches Trainingsbudget, motiviert nicht nur, sondern bringt neues Wissen und stärkt bestehendes!



## Office Vibe

Kreieren Sie einen Arbeitsplatz an dem sich Mitarbeiter:innen wohl fühlen. Bieten Sie Raum für Austausch & Spaß!



## Öffentliche Verkehrsmittel

Übernehmen Sie die Kosten von öffentlichen Verkehrsmitteln um einen Kostenpunkt Ihrer Mitarbeiter:innen zu eliminieren.



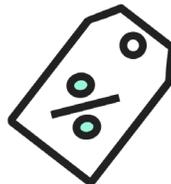
## Remote Work

Im Büro, zu Hause, im Café oder am Strand – lassen Sie Ihr Team an Wohlfühlorten arbeiten. Das steigert die Leistung!



## Teamevents

Regelmäßige Events stärken die Teamzusammenhalt. Nicht vergessen: Auch Erfolge gehören gefeiert!  
#workhardpartyharder



## Discounts

Ihre Mitarbeiter:innen bekommen die vertriebenen Produkte zu einem rabattierten Preis – versteht sich von selbst, oder?



## Altersvorsorge

Erstellen Sie eine betriebliche Altersvorsorge für Ihr Team. Mit einer Sorge weniger, arbeitet es sich gleich viel besser!



## Geschenke

Weihnachten, Hochzeit, Jubiläum! Zu besonderen Anlässen sollte niemals geizt werden. So zeigen Sie Ihrem Team Wertschätzung.



## Urlaub

Bieten Sie Urlaubstage, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen – ausgeglichene Mitarbeiter:innen sind zufriedene Mitarbeiter:innen.

„Die Option auf **2 Tage Home Office** pro Woche wird als **gleich wertvoll wie 8% Gehaltserhöhung** bewertet.“

Nick Bloom, Stanford University



# Benefits werden zum Hygienefaktor

## Relevanz von Benefits steigt.

- Mitarbeiterzufriedenheit ist mehr als nur ein Gehalt
- Relevanz von Benefits steigt seit 2018 kontinuierlich
- Unternehmen, die keine Benefits anbieten, haben es generell schwieriger, Mitarbeiter:innen zu gewinnen
- Unternehmen, die bereits Benefits anbieten, haben es generell leichter, neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen



# So unterstützen österreichische Unternehmen heute

61%



Planen oder bieten bereits **Unterstützung** angesichts der **Inflation** z.B. durch Essensgutscheine oder den Teuerungsbonus

52%



sind möglichst **flexible Arbeitsbedingungen** bei der Attraktivität des Betriebs die wichtigste Kategorie

95%



bieten arbeiten am **Home-Office Arbeitsplatz** an – 65% jedoch nur für gewisse Mitarbeitergruppen, 2-3 Tage Anwesenheitspflicht im Büro

30%



bietet **Workation** im EU-Ausland an – 20% im außer-europäischen Ausland

50%



Ziehen die **4-Tage Woche** in Erwägung, für 40% ist sie kein Thema



Kultur

# Die Kultur bestimmt das Programm

NETFLIX

3 STEPS



**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



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



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



Flexible Arbeitsorte

**Flexible Arbeitszeiten**

**Home Office**

**Remote Work**

Das steht nicht mehr auf der Wunschliste der Bewerber:innen.  
Es wird vorausgesetzt.



 „Jene Unternehmen, die jetzt wieder in einen Arbeitsablauf wie vor Corona zurückkehren möchten, haben massive Probleme. Remote Work – flexibel und arbeitnehmerfreundlich – ... wird als Hygienefaktor vorausgesetzt.“

Matthias Schulmeister, CEO Schulmeister Management Consulting

# Wie würdest du gerne arbeiten?



Thomas Gaar · 2.  
Karriere Strategie & Ex...  
4 Tage · 🌐

+ Folgen

Kurze Umfrage: Wie würdest du gerne in 2023 arbeiten? #job #karriere



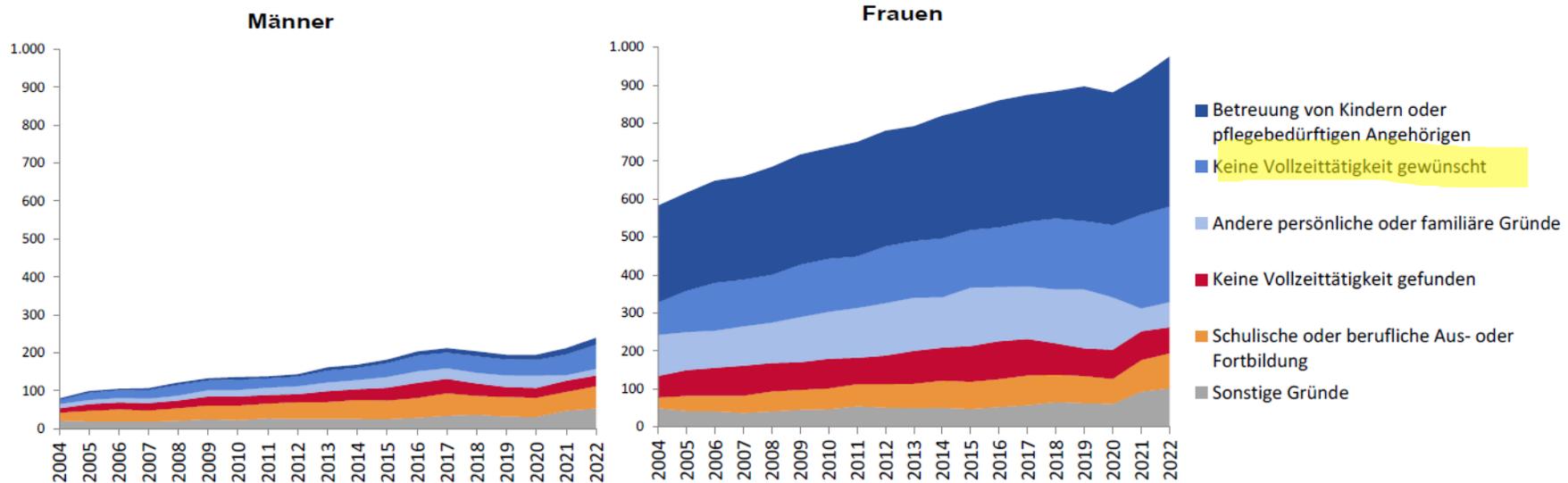
👍❤️ 6.684 300 Kommentare · 3 direkt geteilte Beiträge

## Reaktionen

Alle 6.685 4.741 1.146 646 143 6 3

# Teilzeit oder Vollzeit?

Abbildung 2: Gründe für Teilzeitbeschäftigung, Entwicklung seit 2004



„Die so starke Zunahme an Teilzeitarbeit führt dazu, dass obwohl heute mehr als 100.000 Menschen mehr arbeiten als vor Corona (2019), der Arbeitskräftemangel deutlich spürbar ist. Die gesamt geleistete Menge an Arbeitsstunden hat sich nämlich reduziert und hier vor allem bei den Männern.“, so Dr. Johannes Kopf, L.L.M.

# Flexibles Arbeiten - funktioniert es?

„**57 Prozent** der befragten Führungskräfte gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten eine **Verbesserung bei Mitarbeiterleistung** und Erreichung von **Produktivitätszielen** in ihren Unternehmen wahrgenommen zu haben.

Nur vier Prozent der Befragten berichten von einer Verschlechterung der Produktivität.“

“...the vast majority of organizations believe that the **physical presence of workers is critical at some regular frequency**. For example, recent Microsoft research on 122 billion email exchanges and 2.3 billion meeting interactions shows that although their number increased within employees' immediate teams and close networks during remote work, interactions with secondary networks are shrinking.”<sup>1</sup>

Diese temporäre Leistungsspitze könnte jedoch **auf Kosten sozialer Führungsziele** gegangen sein: Fast drei Viertel der Befragten (74 %) glauben nicht, dass die gegenwärtige Arbeitsauslastung ihrer Mitarbeiter:innen eine gute Work-Life-Balance ermöglicht. Zudem sind sich nur 31 Prozent der Befragten auf Führungsebene sicher, dass zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten ein hohes Maß an Vertrauen existiert.

Research on productivity. In the early days of Covid, working from home looked like a win-win. Studies of when people were logging on and off suggested that many were maintaining or even increasing hours. But the picture has since become more nuanced. A study found that the **productivity of those working from home fell by up to a fifth**: many were working longer hours, but output fell, partly because they were just having more meetings.

Remote working may end up undermining productivity, because “we’re **overscheduling our calendar to compensate for the lack of social interaction**”.



## Die Perspektiven von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen unterscheiden sich

*„Aus unserer Sicht ist es besonders interessant, dass die Führungskräfte dem Thema Remote Work einen wesentlich **geringeren Produktivitätsgewinn** zuschreiben, als die Mitarbeiter:innen selbst“*

*„Die Führungskräfte haben **durchaus ein positives Bild über die Performance** ihrer direkten Reports, sie sind allerdings etwas skeptischer hinsichtlich der Produktivität bei ihren Mitarbeiter:innen als die Einschätzung ihrer eigenen Leistung.“*

Isabella Grabner, Professorin für Strategy and Managerial Accounting am Institut für Unternehmensführung der

# Das „Experiment“ Homeoffice ist tot !?

„Ich würde sagen, das Experiment ist vorbei, und die Technologie ist noch nicht gut genug, dass die Leute für immer aus der Ferne arbeiten können. **Besonders bei Start-ups**“

*Sam Altman, CEO OpenAI (ChatGPT)*

*Info:* Als Grund für diese Aussage nennt Altman, dass die Arbeit aus der Ferne für einen Verlust an Kreativität gesorgt habe.

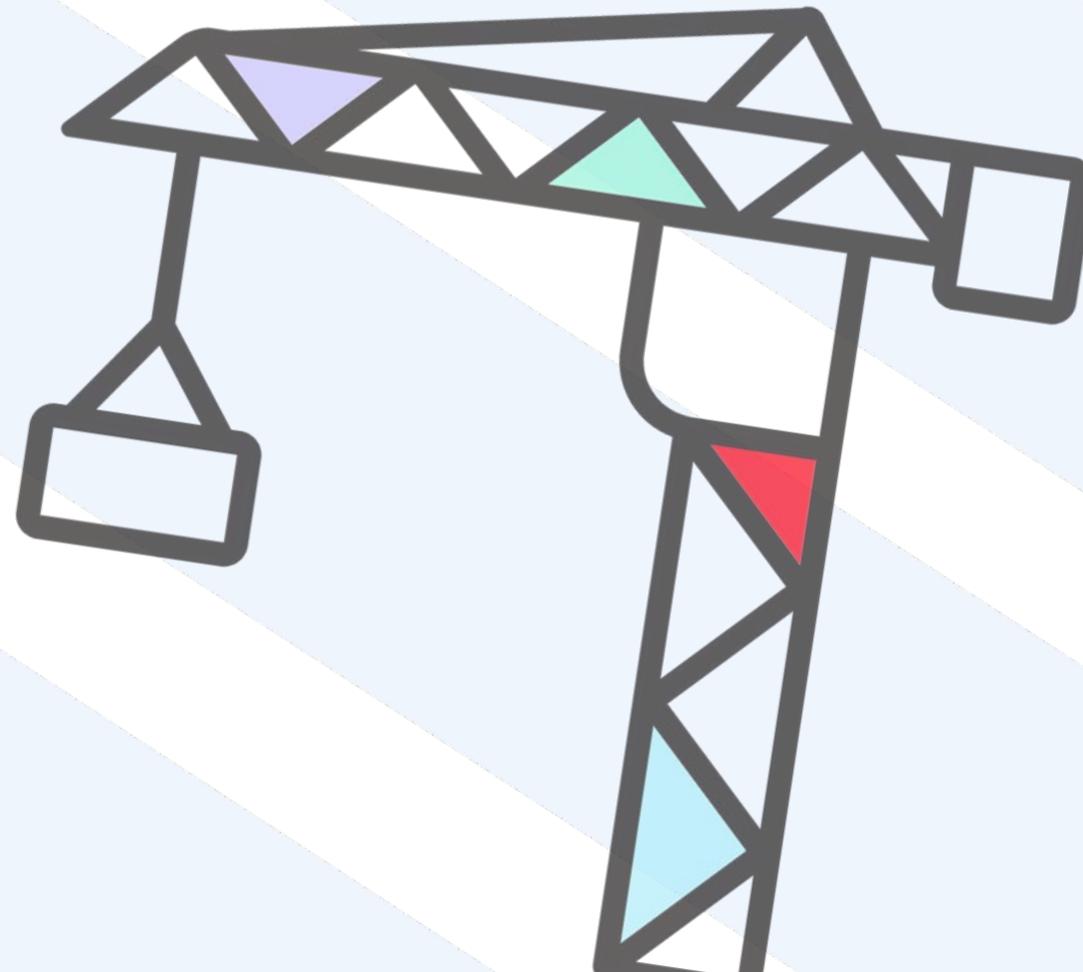




Office

# Wir müssen uns neu überlegen wie und wo wir arbeiten

“While many employees are still working from home, **companies are considering what to do with their existing offices.** Some are downsizing. Others are redesigning their offices into spaces where employees collaborate and work together, versus perform individual tasks 9-to-5 style. And still other organizations are building new offices, including elaborate showplace headquarters. More than half—57%—of a global architecture firm’s current 2,300 projects, for example, were started last year. “



# 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.”

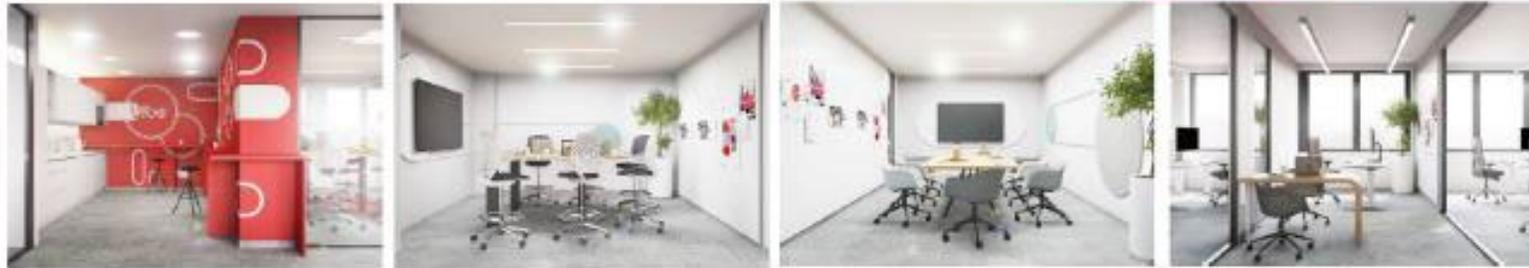


# Das Office ist der Flagshipstore der Firmenkultur



“Der **Purpose** soll im Office greifbar sein.”

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





# Purpose

# Der Purpose stiftet Sinn und Motivation

## Die Fakten

2/3

aller Befragten gaben an, während der Pandemie den eigenen „Purpose“ zu hinterfragen

70 %

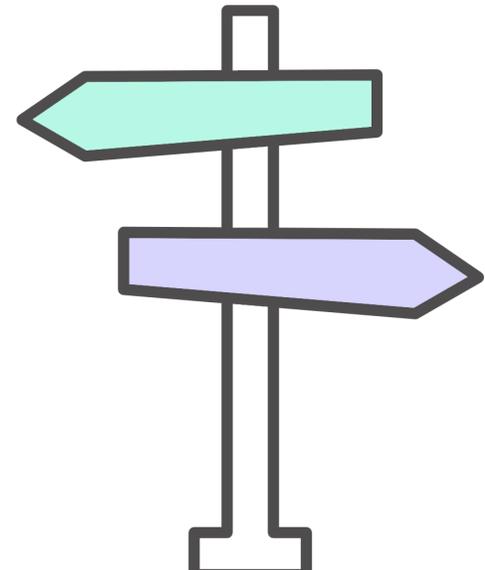
geben an, dass der eigene Purpose stark von der Arbeit geprägt ist

## 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 dahin?



## Unternehmens-Purpose

- Klare Definition & Kommunikation
- Purpose leben – immer wieder Bezug auf den Purpose nehmen



„Drink more water“

„Enrich Connections. For good.“



## Reflect, Connect, Repeat

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



## 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

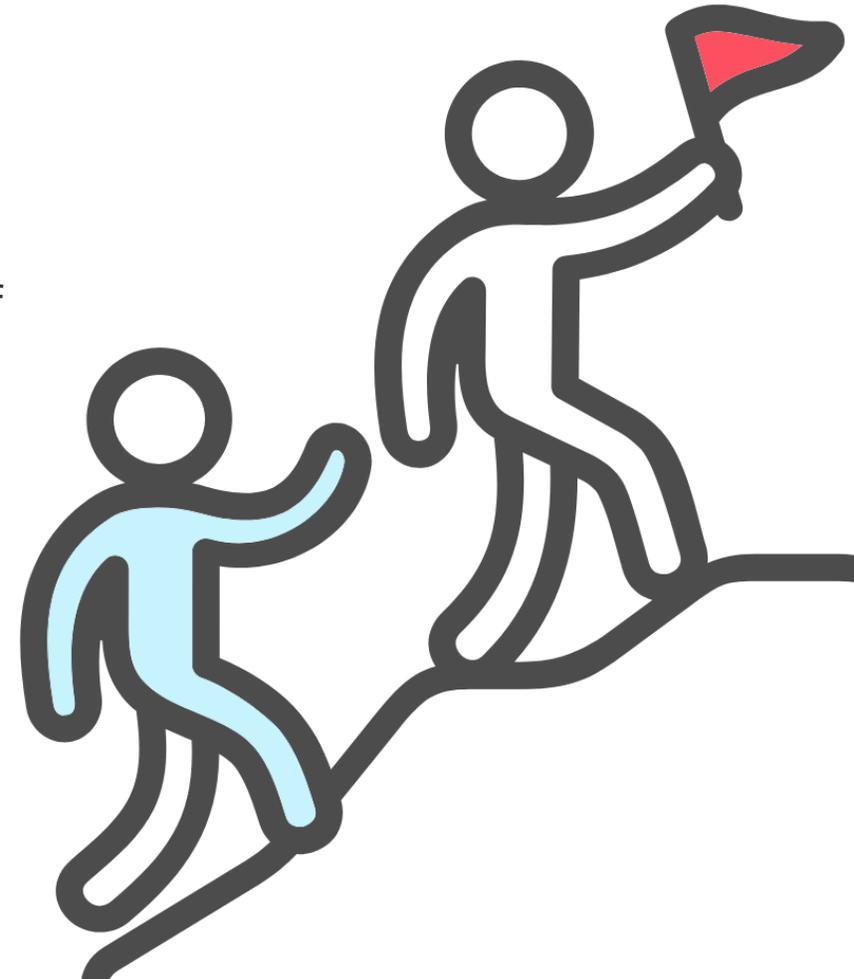


# Leadership

# 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, .... ”

## 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

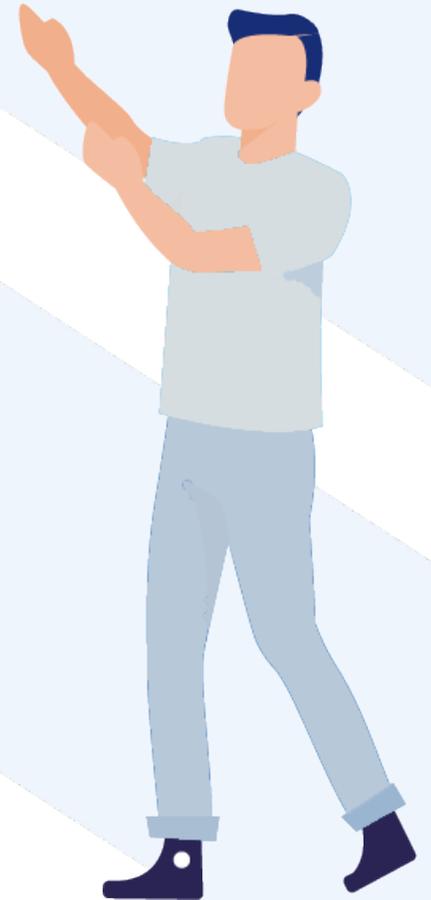
# HR

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.

„The Chief Human Resource Officer is equally important as the CFO for a modern and ambitious company.“

Jack Welch, former CEO General Electrics





Praxisbeispiel  
Edenred

# Skavenarbeit für einen Skavenlohn 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
- Steuerfreie Benefits – Lunch, Öffi-Ticket, Geschenkgutscheine, Zuschuss zu Sportaktivitäten
- 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



## Unser Purpose

Enrich connections.  
For good.



Wir schaffen **nachhaltige**  
**Verbindungen** statt  
kurzfristiger Transaktionen



Enrich  
connections.

Edenred



For good.

# Unsere Werte definieren

## unsere Zusammenarbeit

LEIDENSCHAFT FÜR KUND:INNEN RESPEKT FANTASIE UNTERNEHMERGEIST  
ASIE UNTERNEHMERGEIST LEIDENSCHAFT FÜR KUND:INNEN EINFACHHEIT  
UNTERNEHMERGEIST FANTASIE EINFACHHEIT LEIDENSCHAFT FÜR KUND:INNEN  
TERNEHMERGEIST FANTASIE RESPEKT LEIDENSCHAFT FÜR KUND:INNEN E  
T EINFACHHEIT LEIDENSCHAFT FÜR UNSERE KUND:INNEN FANTASIE  
ANTASIE UNTERNEHMERGEIST RESPEKT LEIDENSCHAFT FÜR KUND:INNEN E  
KT FANTASIE UNTERNEHMERGEIST LEIDENSCHAFT FÜR KUND:INNEN EINF  
ÜR KUND:INNEN FANTASIE RESPEKT EINFACHHEIT UNTERNEHMERGEIST FA  
NTASIE LEIDENSCHAFT FÜR UNSERE KUND:INNEN RESPEKT UNTERNEHMER  
INFACHHEIT UNTERNEHMERGEIST LEIDENSCHAFT FÜR UNSERE KUND:INNEN  
IDENSCHAFT FÜR KUND:INNEN RESPEKT FANTASIE UNTERNEHMERGEIST E

LEIDENSCHAFT FÜR KUND:INNEN

FANTASIE

RESPEKT

EINFACHHEIT

UNTERNEHMERGEIST

# Wir legen Wert auf soziale und ökologische Verantwortung



Alle seit 2021 produzierten Plastik-Karten bestehen zu einem Großteil aus **recyceltem PVC**.

Neu in 2022 - nachhaltiger denn je: Jetzt alle Edenred Produkte auch als **virtuelle Karten**.

**0% Papier. 0% Plastik. 100% Digital.**  
[edenred.at/virtuelle-karte](https://edenred.at/virtuelle-karte)

Alle Aktionen unter [edenred.at/csr](https://edenred.at/csr)

Bei Geburtstagen und besonderen Anlässen erhalten unsere Mitarbeiter:innen Budget für das Pflanzen von Bäumen in **Aufforstungsprojekten** auf der ganzen Welt - und das jedes Jahr. Seither wächst Monat für Monat unser kleines aber feines Edenred Wäldchen vor sich hin. Bis jetzt konnten dadurch **776 Bäume** mit einem **CO2-Einsparungspotenzial von 121.09 Tonnen** gepflanzt werden.

Edenred ruft seine Kund:innen seit 2006 jedes Jahr dazu auf, für die Spontanhilfe des **Österreichischen Roten Kreuzes** zu spenden. Insgesamt wurde 2021 erneut eine Rekordsumme in Höhe von **50.000 Euro** gesammelt.

Die jährlich stattfindende **Edenraid Challenge** animierte auch 2022 alle rund 10.000 Edenred Mitarbeiter:innen weltweit 1.000.000 Kilometer zurückzulegen und so **Ärzte ohne Grenzen** mit 40.000€ zu unterstützen.

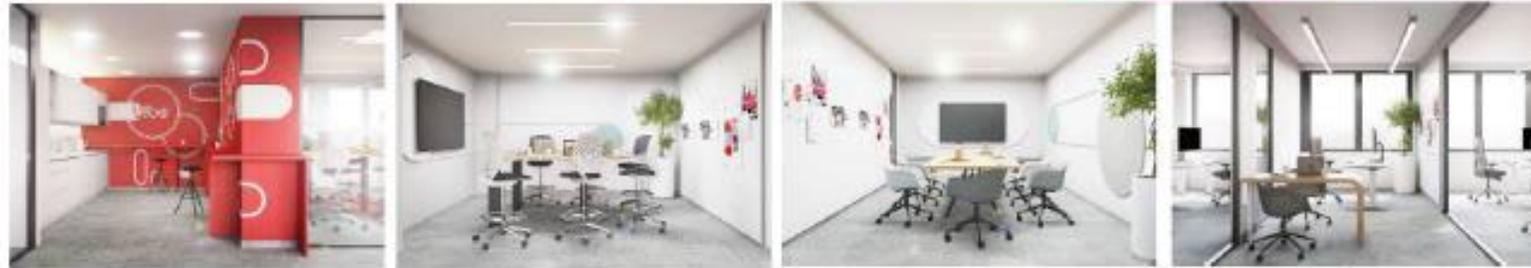
Seit 2021 ist Edenred Austria Partner von Glacier, einer Community, die lösungsorientierte Ansätze zum **Klimaschutz** bietet und diesen als festen Wert in der **Firmenkultur** verankert.

# Das Office ist der Flagshipstore der Firmenkultur



“Der **Purpose** soll im Office greifbar sein.”

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



# 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 ;-)
- ...





Wrap-up

# 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?

Bei Fragen gerne  
 melden bei ...



**Christoph Monschein**  
General Manager

[christoph.monschein@edenred.com](mailto:christoph.monschein@edenred.com)

 [linkedin.com/in/christophmonschein/](https://www.linkedin.com/in/christophmonschein/)

**Edenred Austria GmbH**

Am Tabor 42, 1020 Wien

T: 01 815 0800

[sales-AT@edenred.com](mailto:sales-AT@edenred.com)

[www.edenred.at](http://www.edenred.at)

The background features a grid of small blue dots with various colored lines (blue, green, red, purple) connecting them in a network pattern. On the right side, there are stylized leaf graphics: a large teal leaf with a white outline and a smaller red leaf with a white outline, both overlapping the grid.

**Edenred**

**Enrich connections.  
For good.**