Statements der SiegerInnen

FRAGE

UNTER DEM MOTTO "THE GREAT RESIGNATION" BZW. "THE BIG QUIT" ERREICHT DIE ZAHL DER FREIWILLIGEN KÜNDIGUNGEN IN AMERIKA 2021 EIN REKORD-HOCH. DIE GRÜNDE DAFÜR LIEGEN UNTER ANDEREM IN UNZUREICHENDEN REMOTE-WORKING-ANGEBOTEN SOWIE VERLORENEM VERTRAUEN IN DIE UNTERNEHMENSWERTE.

WELCHE VERÄNDERUNG BEMERKEN SIE IN DEN ERWARTUNGEN UND WÜNSCHEN IHRER KANDIDATiNNEN UND WIE BEGEGNEN SIE DIESEN ALS ARBEITGEBER, UM BEGEHRTE TALENTE FÜR SICH ZU GEWINNEN?

Raphaela Jelinek, B.A.
Recruiterin

BAWAG P.S.K.

Die COVID-19-Pandemie hat die Art und Weise, wie wir miteinander interagieren und zusammenarbeiten, für immer verändert. Ein Großteil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den zentralen Bereichen hat seit dem Ausbruch der Pandemie „remote“ gearbeitet. Wir arbeiten heute über verschiedene Kommunikationstools vernetzter und smarter zusammen als zuvor. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Zentrale befürworten zu 94% die flexible Gestaltung des Arbeitsalltags und auch unsere Bewerberinnen und Bewerber schätzen dies sehr. Daher haben wir beschlossen, eine flexible Arbeitsumgebung dauerhaft in unserer Unternehmenskultur zu etablieren. Jeder Mitarbeiter in den zentralen Bereichen kann entsprechend der eigenen Bedürfnisse entscheiden, ob er vom Headquarter am Wiener Hauptbahnhof oder von zuhause aus arbeitet.

Unsere Unternehmenskultur und unsere Werte sind von Verantwortungsbewusstsein, Bescheidenheit und Offenheit für Veränderungen geprägt. Wir schätzen Führungskräfte, die dynamisch sind, mit hoher Integrität führen sowie einen großen Einsatz zeigen. Das Senior Leadership Team, das unseren Wandel in den letzten zehn Jahren vorangetrieben hat, verfügt über durchschnittlich 12 Jahre Berufserfahrung in der BAWAG. Wir tun unser Bestes, um eine einfache Konzernstruktur sowie eine flache Organisation beizubehalten. Wir ermutigen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich auf die jeweiligen Aufgaben zu konzentrieren und den Status quo zum Wohle des Teams stets zu hinterfragen. Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt sowie eine leistungsorientierte Kultur eine echte Quelle unserer Stärke sind. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stammen aus über 45 verschiedenen Nationen.

Stefanie Sieber, MA
Recruiting & Employer Branding

BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Wir bemerken, dass unsere Bewerber:innen neben einer sinnvollen Arbeit verstärkt Flexibilität und Stabilität suchen. Wir sind stolz, genau diese Bedürfnisse erfüllen zu können. Dabei ist uns ein authentischer Auftritt als Arbeitgeber besonders wichtig.

Mag. Stefan Duder
Manager Human Resources

BDO Austria GmbH

Generation Z unterscheidet sich im Vergleich zur Generation Y in wesentlichen Punkten, die Auswirkungen sowohl auf die Gewinnung neuer Talente als auch auf das Retention Management haben. Die Digital Natives sind immer online und das Real Life ist mit dem digitalen verschmolzen. Die jungen Menschen sind hypervernetzt, wollen sich von der vorherigen Generation Y abgrenzen und ihre eigenen Werte und Vorstellungen verwirklichen. Generation Z bindet sich nicht mehr so stark an ihre Arbeitgeber und daher müssen unternehmensseitig andere Anreize geschaffen werden. Konkret bedeutet das, dass altbewährte Insertionen in diversen Onlinemedien schon lange nicht mehr ausreichen, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich zu gewinnen. Generation Z möchte umworben werden! Da unsere bestehenden Kolleginnen und Kollegen der Dreh- und Angelpunkt unserer Marke sind und wir diese als wichtigsten Faktor im Recruiting sehen, hat BDO ein eigenes Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterwerbeprogramm implementiert. Weiters sind wir eine Vielzahl an Kooperationen mit diversen Bildungseinrichtungen eingegangen, mit dem Ziel, Studierende bereits während ihrer Ausbildung für uns zu gewinnen und in weiterer Folge entwickeln zu können. Um der Erwartungshaltung der Digital Natives gerecht zu werden und da wir grundsätzlich der Meinung sind, dass viele Tätigkeiten nicht mehr an einen bestimmten Ort gebunden sind, bietet BDO neben flexiblen Arbeitszeitmodellen auch abseits der Covid-19-Pandemie die Möglichkeit für Home Office an. Home Office soll zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufsleben/Karriere und Privatleben sowie individuellen Bedürfnissen führen, indem der Dienstnehmerin und dem Dienstnehmer ermöglicht wird, ihre/seine Arbeit insbesondere in örtlicher Hinsicht flexibler und eigenständiger zu gestalten. Da interessante Projekte und wechselnde Herausforderungen langfristig Einfluss auf die Motivation der jungen Zielgruppe haben, berücksichtigen wir die Fähigkeiten und Neigungen unserer Kolleginnen und Kollegen auch bei der Einsatz- und Ressourcenplanung. Generation Z vertritt unter anderem Werte wie Freiheit, Individualität, Gerechtigkeit, Diversität und Multikulturalität und möchte einen höheren Sinn in der Arbeit erkennen. Deshalb sind auch Themen wie Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility besonders wichtig bei der Jobsuche und gewinnen immer mehr an Bedeutung. BDO versteht sich ausdrücklich als sozial engagierte Organisation und hat sich zu nachhaltigem Handeln verpflichtet. Bereits bestehende CSR-Einzelinitiativen bei uns im Haus wurden strukturiert, gebündelt und um neue Projekte ergänzt. Darüber hinaus haben wir beschlossen, soziales Engagement auch dadurch zu fördern, dass in CSR-Projekte investierte Zeit auch als Arbeitszeit gilt. Die hier erläuterten Punkte sind lediglich ein Auszug bereits gesetzter Maßnahmen, wobei sich BDO auch als Organisation stets weiterentwickelt und innovativen Ideen sehr positiv gegenübersteht.

Kathrin Stech, MA
HR Content & Marketing Manager

Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG

Boehringer Ingelheim steht schon immer für Stabilität und eine wertschätzende Unternehmenskultur. Gerade in den letzten Monaten konnten wir beweisen, dass wir auf Herausforderungen und Veränderungen eingehen und positionieren uns sowohl für BewerberInnen als auch für unsere MitarbeiterInnen als sicherer und wertschätzender Arbeitgeber. So weisen wir zum Beispiel bereits in den Inseraten auf die COVID-bedingten Veränderungen im Bewerbungsprozess hin. Außerdem bieten wir ein umfangreiches virtuelles Onboarding Programm an, wo wir unsere neuen KollegInnen bereits ab Tag Nr. 1 gut abholen und einschulen. Außerdem versuchen wir zu unseren Talenten trotz Pandemie Kontakt zu halten und führen einen Online-Tag der offenen Tür für StudentInnen in ganz Österreich durch. Bei einem virtuellen Standortrundgang und vielen Netzwerkmöglichkeiten mit MitarbeiterInnen von Boehringer Ingelheim vermittelten wir bei unserem letzten „OPEN DAY“ im Oktober einen authentischen Blick hinter die Kulissen für 240 StudentInnen.

MMag.a Myriam Mokhareghi
Teamleitung Talent Acquisition

Bundesrechenzentrum GmbH

Das BRZ kann im Branchenvergleich auf eine äußerst geringe Fluktuation von nur 5% verweisen. Worin liegt unser Erfolg? Wir bieten die richtigen Rahmenbedingungen: Wir fördern Mitarbeiter/innen in ihrer beruflichen Entwicklung, leben eine Unternehmenskultur, die von Teamplay und Wertschätzung geprägt ist, und ermöglichen sehr flexibles Teleworking mit der nötigen Ausstattung.

Thomas Pointner
Leiter HR Österreich

EGGER Gruppe

Unsere BewerberInnen erkundigen sich natürlich nach ihren individuellen Entwicklungsoptionen. Das Gehalt spielt dabei weniger eine Rolle als die spezifische Weiterentwicklung auf allen Ebenen. Egger hat hier ein enorm großes Angebot an Trainings zu interpersonellen und fachlichen Kompetenzen, als auch sehr spannende internationale Entwicklungsprogramme. Auch gibt es bei uns parallele Laufbahnen, eine Fach- und Führungslaufbahn, auf die Mitarbeiter - entsprechend ihrer Fähigkeiten und Wünsche - vorbereitet werden. Konkret wird darauf mindestens einmal jährlich im Mitarbeitergespräch eingegangen, in welchem konkrete nächste Schritte mit der Führungskraft vereinbart werden.

Dem Trend nach mehr zeitlicher Flexibilität und Mobilität kommt EGGER ebenfalls entgegen. Ab 2022 gibt es bei EGGER zum Beispiel keine Kernarbeitszeit mehr, was eine ganz neue dynamische bzw. flexible Planung unterschiedlicher Bedürfnisse zulässt. Seien dies private Verpflichtungen oder auch sportliche Aktivitäten. Auch Home-Office wird bei EGGER angeboten - wichtig ist grundsätzlich, dass es eine gute Absprache innerhalb der Teams gibt. Überstunden können darüber hinaus aufgebaut und flexibel über das ganze Jahr als Zeitausgleich konsumiert werden.

Auch das Verhalten der Führungskräfte und Recruiter im Bewerbungsprozess trägt dazu bei, ob ein Kandidat sich für EGGER entscheidet. Uns ist wichtig, dass unsere Führungskräfte Botschafter unserer Unternehmenswerte sind. Darüber sprechen wir mit ihnen regelmäßig bei unseren Führungskräftetagen bzw. gibt es für Führungskräfte in der gesamten EGGER Gruppe seit 3 Jahren ein spezielles Training zu deren Rolle als Führungskraft. HR-seitig versuchen wir die Bewerbungsprozesse so transparent und schlank wie möglich zu gestalten. So monitoren wir beispielsweise regelmäßig unseren Prozess von der Stellenausschreibung bis hin zum Vertragsabschluss. Wichtig ist darüber hinaus die rasche Reaktion auf Bewerbungen und der unmittelbare persönliche Kontakt zwischen HR und der BewerberIn.

Insgesamt steigt das Bedürfnis nach Transparenz. Neben täglichen Neuigkeiten gibt es auch permanent Veränderungen, intern wie extern. Umso wichtiger ist es, Kommunikation gezielt an die spezifischen Zielgruppen über die richtigen Kanäle zu steuern. So fühlen sich Mitarbeiter bei uns zum Beispiel von der Willkommensmappe am 1. Tag, einem umfangreichen Onboarding, den monatlichen Werksnewsletter und über unser Intranet inklusive Mitarbeiterzeitung gut informiert.

Dr. Sabine Riedel
People Direktor bei Eurest

Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH

Die Pandemie hat den „Arbeitgeber bewerben sich bei Bewerber_innen-Markt“ nochmals verstärkt, besonders in der Gastronomie. Der Mensch steht bei uns im Unternehmen im Mittelpunkt. Um die begehrten Talente für sich zu gewinnen, ist es notwendig, individuell auf die Talente einzugehen. Einen Key Fokus auf flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, eine ausgewogene Work-Life-Balance, Homeoffice und Selbstverwirklichungspotenzial zu legen, ist dabei unabdingbar.

Sabine Koch
Head of HR

Anna Steger
HR Generalistin

Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH

Zu Recht und mit Recht setzen sich aktuelle und zukünftige Mitarbeitende immer kritischer mit ihren Arbeitgebern auseinander. Das finden wir gut, richtig und wichtig! Wir sehen klar, dass generationsunabhängig die Anforderungen an Arbeitgeber deutlich andere sind.

Alles wird zum Glück kritisch hinterfragt. Echte gelebte Werte des Arbeitgebers sind ebenso in den Fokus gerückt wie dessen tatsächliche Nachhaltigkeit und wahrgenommene soziale Verantwortung. Wir haben unter anderem als erste Rechtsanwaltskanzlei unseren Beitrag und Impact in einem CSR-Bericht festgehalten, wir begleiten gerne gleich mehrere Sozial- sowie Umweltprojekte und versuchen täglich auch an den kleinsten Stellschrauben zu drehen. Das wird gesehen und geschätzt.

Die vielzitierte maßgeschneiderte Lösung haben wir mittlerweile nicht nur kundenseitig, sie ist ein Muss auch für Mitarbeitende. Sie erwarten die für sie passende individuelle Gestaltung: Viertagewochen oder 3+1/2+1/2-Wochen, Remote Working, individuelle Förder- und Ausbildungsangebote, kurz- und mittelfristige Auszeiten und vieles mehr - eine Herausforderung, die wir gerne angenommen haben. Und nicht zuletzt hat die Für- und Vorsorge sowohl physisch als auch psychisch berechtigterweise einen enormen Stellenwert bekommen: von Sport-, Fitness- und Yogatrainings über Resilienzcoachings, Massagen und medizinische Betreuung bis hin zu Coachings für Assistenz oder Führungskraft.

Letztlich steht für uns aber stets der enge und vertrauensvolle Austausch mit den Menschen im Vordergrund!

Neha Malhotra
Head of HR

Hays Österreich GmbH

Die Fragen bei Bewerbungsgesprächen zeigen uns schon klar, dass es Bewerbenden wichtig ist, die Rahmenbedingung zu haben, auch außerhalb des Büros zu arbeiten. Um Talente für uns zu gewinnen, legen wir großen Wert darauf, Arbeitsbedingungen zu erschaffen, die den Erwartungen potenziell zukünftiger Mitarbeitender gerecht werden und mit unserer Unternehmenskultur Hand in Hand gehen. Das wollen wir auf unterschiedlichen Medien zu unseren Talenten tragen, sei es durch Beiträge auf unseren Social-Media-Kanälen oder auf Veranstaltungen an Unis und FHs. Wir vertrauen unseren Mitarbeitenden und fördern deren Selbstständigkeit, daher ermöglichen wir flexible Zeiteinteilung und Remote Work von Anfang an.

Auch die Trainings in den ersten Wochen der Unternehmenszugehörigkeit sind entsprechend gestaltet und werden hybrid, also teilweise vor Ort und zum anderen Teil virtuell, durchgeführt. Um unseren Neustartenden eine flexible Arbeitswelt zu ermöglichen, ist es in erster Linie für uns wichtig, sie mit dem richtigen Equipment auszustatten. Da Remote Work bzw. das Führen aus der Ferne auch mit Herausforderungen verbunden ist, haben wir mit dem Start der Pandemie sehr schnell unterschiedliche Trainingskonzepte erstellt und umgesetzt, um Mitarbeitende und Führungskräfte für eben diese Herausforderungen mit einem Toolkit auszustatten.

Uns ist es wichtig, auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die Kolleginnen und Kollegen zu Hause erwarten, Rücksicht nehmen zu können und ihnen die Flexibilität zu geben, für sich die beste Lösung zu finden. Dafür arbeiten wir kontinuierlich an einer dynamischen Balance aus Vertrauen und Support. Neue Talente können bei Hays also genau dies erwarten: ein modernes Unternehmen, das neben der kontinuierlichen Anpassung an neue Technologien und veränderte Rahmenbedingungen auch die Lebensrealitäten der einzelnen Personen im Blick behält.

Thorid Braunstein
Teamleiterin Unternehmens- & Personalentwicklung

Helvetia Versicherungen AG

Homeoffice sehen wir nicht als Trend, sondern vielmehr als langfristige gesellschaftliche Veränderung. Deshalb gewinnt es bei unseren Bewerberinnen und Bewerbern immer mehr an Bedeutung. Umso wichtiger ist es für uns, nachhaltige, adäquate Arbeitsmodelle für Mitarbeitende und Arbeitgeber zu schaffen. Bei Helvetia ist die Möglichkeit für Homeoffice abhängig von der Art der Tätigkeit und dem Einschulungsgrad. Werden diese Faktoren erfüllt, ist auch das Arbeiten von zuhause aus eine wählbare Option und funktioniert technisch einwandfrei. Doch nicht nur Remote-Working-Möglichkeiten werden mit verstärktem Interesse von Bewerbern bewertet, sondern auch Unternehmenswerte treten für die Entscheidungsfindung in den Fokus. Hier wird von einem sogenannten »Cultural Fit« gesprochen – Bewerberinnen und Bewerber sowie Arbeitgeber haben gemeinsame Wertevorstellungen und Handlungsweisen. Bei Helvetia legen wir ein besonderes Augenmerk auf eine wertschätzende und familiäre Unternehmenskultur, die auf Vertrauen basiert. Die Resonanz von unseren Bewerbern sowie Mitarbeitenden ist sehr positiv, was uns in unserem Tun bestärkt.

Uwe Stadelbauer
Geschäftsleiter und Direktor Human Resources bei HEROLD,
CPO (Chief People Officer) der dogado group

HEROLD Business Data GmbH

Um Talente für sich zu gewinnen und auch zu halten, muss ein Arbeitgeber heutzutage vieles leisten und anbieten. Bei HEROLD haben wir im letzten Jahr in das Thema Homeoffice und die entsprechende Ausstattung investiert. So es ist möglich, in Absprache mit den Führungskräften an bis zu zwei Tagen pro Woche aus dem Homeoffice zu arbeiten. Eine Ausstattung mit Laptop, Bildschirm und Tastatur auch für daheim ist mittlerweile selbstverständlich. Wir setzen auf regelmäßige Video-Konferenzen, um Informationen über unsere ToDos und Fortschritte mit allen zu teilen, und holen andererseits durch persönliche Gespräche, aber auch durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen Feedback von allen Kolleginnen und Kollegen ein. So bleiben wir in Verbindung und „spüren“ uns gegenseitig.

Martin Stein
Head of Human Resources

Hilti Austria GmbH

Obwohl „The Great Resignation“ ein vorrangig amerikanisches Phänomen darstellt, haben wir auch auf unserem österreichischen Bewerber/innenmarkt einen ähnlichen Effekt bemerkt. In weiterer Folge sind dadurch sehr viele offene Positionen am Arbeitsmarkt für sehr wenige geeignete Kandidat/innen verfügbar. Die Erwartungen und Wünsche der Bewerber/innen im Recruiting-Prozess haben sich innerhalb der letzten eineinhalb Jahre drastisch verändert. Waren 2019 Themen wie soziale und ökologische Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit und flexible Arbeitsformen noch ein „Nice-to-have“, so sind diese nun zu einem absoluten „Must-have“ transformiert. Unternehmen, die sich nicht auf diese veränderten Rahmenbedingungen einstellen, werden in Kürze am Markt einen signifikanten Nachteil im Kampf um die geeigneten Kandidat/innen erfahren. Wir bei Hilti Austria haben diese Veränderungen am Arbeitsmarkt bereits kurz vor Beginn der Covid-19-Pandemie gespürt und die letzten eineinhalb Jahre für die Ausarbeitung und Implementierung verschiedener Maßnahmen genutzt. Dazu zählt zum Beispiel eine Überarbeitung unserer Home-Office Regelung, welche auch nach der Pandemie für fast alle Mitarbeiter/innen in Kraft bleiben wird. Zudem möchten wir im kommenden Jahr hinsichtlich sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit im Rahmen von lokalen Projekten noch mehr auf nationaler Ebene bewirken. Daran angelehnt überarbeiten wir, aufgrund des Feedbacks unserer Mitarbeiter/innen, aktuell auch unsere Benefit-Struktur, um noch stärker auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen. Besonders wichtig ist es uns, dass wir im Zuge aller neuen Maßnahmen trotz alledem an den Grundfesten unserer Unternehmenswerte Mut, Integrität, Teamarbeit und Engagement festhalten. Denn wir sind uns sicher, dass unsere Unternehmenskultur, unabhängig von Home-Office, Nachhaltigkeitsprojekten und Benefits immer noch das höchste Gut ist, das wir anzubieten haben.

Eva Maria Pohn, MA
Leiterin Recruiting & Ausbildung

illwerke vkw AG

Als größter Energiedienstleister der Region ist es uns wichtig, auch nachhaltig Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen und unser Klima zu übernehmen. Wir beobachten besonders seit Beginn der Pandemie, dass ein sicherer Arbeitsplatz und die partnerschaftliche Beziehung zum Arbeitgeber an Bedeutung gewinnen. In unsicheren Zeiten ist es wichtiger denn je, sich aufeinander verlassen zu können. Das haben beide Seiten in den letzten Monaten mehrfach unter Beweis gestellt. Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiter:innen und ziehen weiterhin gemeinsam an einem Strang.

Die nächsten großen Herausforderungen stehen schon vor der Tür. Einzigartige Leuchtturmprojekte wie das Lünerseewerk II und der Ausbau erneuerbarer Energien bieten interessierten Kandidat:innen die einmalige Gelegenheit, einen sinnvollen Beitrag zur Energiewende zu leisten und sich selbst weiterzuentwickeln.

Neben spannenden Tätigkeiten zählt im Wettbewerb um begehrte Talente auch immer mehr das Gesamtpaket. Um den unterschiedlichen Erwartungen bestmöglich zu entsprechen, sind wir offen für individuelle Arbeitsmodelle und bieten die Option, im Home Office zu arbeiten. Wir unterstützen umweltfreundliche Mobilität und setzen gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Zwei ausgezeichnete Betriebsrestaurants und zahlreiche Mitarbeiterwohnungen im ganzen Land werden sehr geschätzt. Darüber leisten wir monatlich einen Beitrag zur Pensionsvorsorge und bieten Entwicklungschancen am internen Arbeitsmarkt.

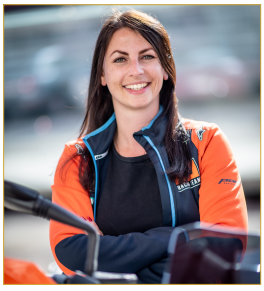
Sabine Herlitschka
Vorstandsvorsitzende Infineon Technologies Austria AG

Infineon Technologies Austria AG

Die Talente von heute erwarten definitiv mehr als marktkonforme Gehälter. Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance und Sozialleistungen gehören schon lange zu unserer Unternehmenskultur. Für die meisten jungen Menschen steht aber darüber hinaus immer mehr im Vordergrund, einen Job zu finden, der sie begeistert, der ihre Werte widerspiegelt und bei dem sie gesellschaftlich etwas Sinnvolles beitragen können. Als Infineon adressieren wir mit unseren Lösungen die großen globalen Herausforderungen wie den Klimawandel, nachhaltige Mobilität oder die energieeffiziente Nutzung von Ressourcen – dazu können unserer Mitarbeiter*innen täglich einen aktiven Beitrag leisten. Ein erfolgreiches Talentmanagement hilft uns dabei, solche Zukunftsgestalter*innen mit diesem Mix für Infineon und ihren Job zu begeistern.

Johanna Iraschek
Team Leader Recruiting, Human Resources

KTM AG



Der zunehmenden Notwendigkeit an Remote-Arbeitsmöglichkeiten treten wir bei KTM mit einer hervorragenden technischen Grundausstattung unserer Mitarbeiter gegenüber. Jeder Mitarbeiter, der für die Bearbeitung seines Aufgabenspektrums grundsätzlich keine weitere Hardware als einen Laptop und ein Handy benötigt, bekommt hierfür die neuesten Geräte und ist somit von zuhause, vom Office aus oder auch Unterwegs einsatzbereit. Wir versuchen so, unserer aktuellen Belegschaft und auch den künftigen Mitarbeitern das Arbeiten von allen unseren Standorten aus zu ermöglichen.

Unsere Homeoffice Vereinbarung gilt selbstverständlich über jeden Lockdown hinaus und richtet sich an alle Mitarbeiter, die für ihre Aufgaben keine zusätzliche Hardware brauchen.

Wir haben seit dem ersten Lockdown im März 2020 festgestellt, dass sich vieles auch remote abwickeln lässt, aber nichts den persönlichen Kontakt zum Team und zu den Kollegen ersetzen kann. Das ist auch der Grund, weshalb wir schnell wieder zurück ins Office gekommen sind und seither eine gute Mischung aus Anwesenheit on-site und Remote Work gefunden haben.

So konnten wir unsere Belegschaft heuer bereits auf über 4.000 Mitarbeiter in Mattighofen sowie Munderfing, unsere Headquarters im Innviertel, und auf über 4.700 weltweit erhöhen.

Mag. Christoph Gappmaier, MBA
Leiter Personalgewinnung und Bedienstetenschutz

Land Salzburg

Wir sehen bei unseren Bewerberinnen und Bewerbern vor allem, dass die Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit hoch im Kurs steht. Als dem Gemeinwohl verpflichteter Arbeitgeber ist es uns daher wichtig, die vielfältigen Leistungen des öffentlichen Dienstes sichtbar zu machen. Dadurch sprechen wir insbesondere auch vermehrt jene Menschen in der Privatwirtschaft an, die diesem Aspekt in Zukunft beruflich noch mehr Augenmerk widmen möchten.

Martin Wollmann
Mitglied der Geschäftsleitung
Chief Human Resource Officer bei Lidl Österreich

Lidl Österreich

Ja, wir sehen Veränderungen und stellen uns auch darauf ein. Aus unserer Sicht ist Zeit die neue Währung.

Deswegen sagen wir Flexibilität ist der Schlüssel und Zeit die neue Währung.

Jennifer Greisinger, MSc
Employer Branding Specialist

Mondi AG

Bei unseren Kandidat*innen bemerken wir zwei Tendenzen: Einerseits äußern einige Bewerber*innen den Wunsch nach Flexibilität und nach der Möglichkeit, im Home Office arbeiten zu können. Auf der anderen Seite bevorzugen genauso viele Bewerber*innen den persönlichen Kontakt zu Kolleg*innen im Bürogebäude. Als Arbeitgeber versuchen wir, beiden Gruppen bestmöglich entgegenzukommen. Das startet bereits beim Bewerbungsprozess: Unsere Interviews führen wir sowohl per Videokonferenz (im Moment sicher zum Großteil) als auch vor Ort im Büro – u. a. abhängig von der Präferenz der/des Kandidat*in sowie von den aktuell geltenden Covid-19-Bestimmungen. Unsere Mitarbeiter*innen bekommen flexibles Equipment, wie beispielsweise Laptops und Mobiltelefone, zur Verfügung gestellt, um sowohl von zuhause als auch vom Schreibtisch im Büro durch Anschließen an die Docking Station komfortabel arbeiten zu können. Zudem bieten wir Rahmenbedingungen in Form einer Remote Work Policy an, nehmen dabei aber auch auf individuelle Wünsche von bestimmten Abteilungen Rücksicht. Es können beispielsweise alle Mitarbeiter*innen bei Bedarf/ auf Wunsch ins Büro kommen, solange alle Covid-19-Sicherheitsbestimmungen eingehalten werden. Zurzeit werden auch Open-Space-Konzepte getestet, um weiterhin eine State-of-the-Art Employee Experience gewährleisten zu können.

Mag. Nicole Enders
Recruiting & Employer Branding Specialist

Möbelix GmbH

Die Bewerbung ist einer der ersten Berührungspunkte eines Kandidaten bzw. einer Kandidatin mit Möbelix und wie wir wissen, beeinflusst der erste Eindruck alle folgenden Erfahrungen. Daraus resultierend haben wir die Candidate Journey sowie die Employee Journey als zentrale Aufgaben definiert.

Wir setzen bewusst auf ein filialgesteuertes Recruiting, Preboarding und Onboarding. Ein ungezwungenes Miteinander, Transparenz der Führungskräfte sowie gegenseitiger Respekt bilden hier das Fundament.

Paulina Wiedl
Director HR & Corporate Communications

Peek & Cloppenburg KG

Um passende Talente für unser Unternehmen zu gewinnen, ist es uns wichtig, von Beginn an transparent zu sein. Wir starten entsprechend mit präzisen Ausschreibungen unserer offenen Stellen. Wurde damit Interesse geweckt, läuft der erste Kontakt zu uns über unser unkompliziertes, digitales Bewerbungssystem. Es folgt unsere Einladung zu einem persönlichen Gespräch – aktuell meist ein Teams-Video-Call –, in dem wir über unser Unternehmen informieren, Einblicke in die konkrete Teamstruktur und das Tätigkeitsfeld gewähren sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.

Im weiteren Bewerbungsverlauf halten wir kontinuierlich Kontakt zu den BewerberInnen, geben persönliches Feedback und informieren sie über weitere Schritte, um so stets unsere Wertschätzung für ihre Zeit und ihr Interesse entgegenzubringen. Den KandidatInnen, die schließlich eine Zusage erhalten, ermöglichen wir durch ein strukturiertes und umfassendes Onboarding einen angenehmen Einstieg in unser Unternehmen und ein gutes Ankommen im Team.

Die Corona-Pandemie hat sicherlich kulturelle Begebenheiten, aber auch technische Voraussetzungen im Unternehmen schneller verändert und von den MitarbeiterInnen und dem Unternehmen gleichermaßen mehr Offenheit und Flexibilität im Hinblick auf das „Wie“ und „Wo“ der Arbeitswelt gefordert. Die P&C Zentrale bietet individuelle Flex-Office- und Home-Office-Möglichkeiten, aber wir bemerken, dass neben dem fachlichen Austausch auch die sozialen Kontakte – und damit der Gang ins Büro – vielfach gewünscht sind.

Verantwortung zu übernehmen, einen starken Zusammenhalt im Team zu finden und Freude bei der Arbeit zu haben, zeichnet uns aus. „Gemeinsam stark“ ist mehr denn je unser Credo bei unserer täglichen Arbeit!

Melanie Greinecker, MSc
Head of Recruitment

TGW Logistics Group GmbH

BewerberInnen schätzen immer mehr ein stabiles und sicheres Unternehmensumfeld – gerade in unsicheren Zeiten wie aktuell aufgrund der Corona-Pandemie. Zudem wollen sich BewerberInnen mit dem Unternehmen identifizieren können und schätzen ein werteorientiertes Umfeld, wo der Mensch zählt, nicht nur Leistung und Erfolg. Genau diese Perspektive können wir bieten: TGW ist aufgrund des Stiftungszwecks keine rein ökonomische Zweckgemeinschaft, sondern eine sinnorientierte Wertegemeinschaft. TGW kann nicht verkauft werden, ist ein stabiler wirtschaftlicher Partner und verlässlicher Arbeitgeber. Der Großteil des Gewinns bleibt im Unternehmen und wird investiert – in die MitarbeiterInnen und die Technologien von Morgen. Zehn Prozent des Gewinns fließen zudem an die gemeinnützigen Future Wings Projekte. Diese Informationen teilen wir gerne mit unseren BewerberInnen und können somit authentisch Einblick in unser Unternehmen geben.

Stichwort Corona: Der Umgang mit der Corona-Pandemie als Arbeitgeber beschäftigt Jobsuchende. Ist die Branche krisensicher? Gibt es ausreichend Homeoffice-Möglichkeit? Gibt es ein betriebliches Test- und Impfangebot? All diese Fragen können wir mit einem klaren „Ja“ beantworten und dadurch unseren KandidatInnen ein gutes Gefühl geben. Grundsätzlich besprechen wir auch kritische und schwierige Themen in Bewerbungsgesprächen ganz offen und ehrlich. Wir stellen uns individuell auf die BewerberInnen ein und beantworten Fragen authentisch und untermauert mit konkreten Beispielen. Dadurch gelingt es uns sehr gut, TGW als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren!

Andrea Resch-Krenn
Leitung Personalmanagement

Thalia Buch & Medien GmbH

Wir sehen, dass es für uns Mitarbeiter:innen und auch für Bewerber:innen immer wesentlicher wird, dass sich Privatleben und Beruf gut miteinander verbinden lassen. Wir merken auch immer mehr, dass es sehr wichtig ist, dass der Job nicht nur Freude und Spaß macht, sondern auch einen „Mehrwert“ braucht und sinnstiftend sein soll.

Unsere Vision bei Thalia ist eine Welt, in der Inhalt zählt. Wir suchen daher auch immer bewusst Mitarbeiter:innen, die Geschichtenentdecker sein möchten und die das Lesen zu den Menschen bringen möchten. Privates und Berufliches vereinbaren zu können, ist für uns essentiell. Wir achten bei den Kolleg:innen im Verkauf im Rahmen der Dienstpläne darauf, die Bedürfnisse zu berücksichtigen, wir haben für unsere Mitarbeiter:innen in der Zentrale seit vielen Jahren eine Home Office Regelung und sehr flexible Zeiteinteilung und wir bieten für jede:n bei uns z.B. die Möglichkeit eines Sabbaticals. .

Helga Brauneis, Bakk. MSc
HR Director

Treibacher Industrie AG

© Christoph Mayrhofer

Ein Top-Gehalt, ein Firmenwagen oder Gleitzeitmodelle haben noch vor einigen Jahren genügt, um Talente für sich zu begeistern. Heute liegen die Prioritäten vielfach anderswo. Kandidat*innen suchen eine Firma, deren Werte ihrer eigenen Einstellung entsprechen. Wir geben Mitarbeiter*innen Raum für Entwicklung und bieten dazu neben breit gefächerten Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten ein flexibles 2-Jahres-Home-Office-Kontingent. Wir legen Wert auf eine offene, wertschätzende Kommunikation und versuchen mit einem ehrlichen Employer Branding begehrte Talente für uns zu begeistern. Kanäle, wie beispielsweise Kooperationen mit Universitäten, Fachhochschulen oder Schulen, ermöglichen es uns, schon früh in Kontakt mit High Potentials zu kommen und unseren Bekanntheitsgrad zu steigern. Zudem setzen wir auf die Unterstützung unserer Mitarbeiter*innen, lassen diese zu Botschafter*innen unseres Unternehmens werden und haben unser Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ wieder verstärkt aktiviert – und das mit großem Erfolg.

Mag.a Beatrix Graschopf
Leitung Strategisches Personalmanagement

Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH

Potentiellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es immer wichtiger, dass ihr zukünftiger Arbeitsplatz mit ihren persönlichen Wertevorstellungen übereinstimmt. So erwarten sich beispielsweise Bewerberinnen und Bewerber bei den Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen der Vinzenz Gruppe individuelle Gestaltungsmöglichkeiten und mehr Rücksicht auf ihre persönlichen Bedürfnisse.

Aus diesem Grund haben wir drei zentrale Werte für uns definiert, an denen sich unsere – auch zukünftigen – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren können und die uns als Arbeitgeberin ausmachen. Ein Arbeitsplatz bei der Vinzenz Gruppe oder einer ihrer Einrichtungen soll als ‚verbindend‘, ‚tragend‘ sowie ‚entfaltend‘ erlebt werden und sich positiv auf das Miteinander auswirken.

Für uns ist es besonders wichtig, lebensphasenorientiert auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen – im Vordergrund steht die individuelle Begleitung. Dazu zählen unter anderem zahlreiche flexible Arbeitszeitmodelle, Programme zur Gesundheitsförderung, individuelle Potenzialförderungen oder Weiterbildungen. Auch führen wir regelmäßig Befragungen unter allen unseren über 9.000 Mitarbeitenden durch. So erfahren wir, wo Verbesserungsbedarf besteht und wie wir noch gezielter auf die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen eingehen können.

Ich lade alle dazu ein, sich ein persönliches Bild von uns als Arbeitgeberin machen und freue mich schon jetzt auf zahlreiche neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei uns eine tragende Rolle spielen möchten, die ein Umfeld, das verbindet, schätzen und die Raum suchen, um sich entfalten zu können. Wir unterstützen dabei sehr gerne.

Theresa Horvath
Recruiting Business Professionals

WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG

Eine der größten Herausforderungen in Zeiten von Covid-19 besteht nach wie vor darin, unseren Unternehmensspirit hochzuhalten und die Verbindung zu unseren Mitabeiter:innen beizubehalten.

Wenn weder physische Meetings noch Firmenevents möglich sind, wird es schwierig, neuen Mitarbeiter:innen ein persönliches Onboarding zu bieten.

Wolf Theiss legt daher besonders großen Wert darauf, auch in Krisenzeiten verbunden zu bleiben: Im Rahmen diverser "Safe-Space"-Events, wie bspw. Bei virtuellen After-Work-Meetings inkl. Verpflegung im Home Office, konnten sich unsere Mitarbeiter:innen zumindest per Screen treffen. Regelmäßige Online-Teammeetings, aber auch fachliche Vorträge und Workshops (bspw. "How to network online") im Rahmen unserer WT Gym Serie tragen ebenso zu einem Miteinander bei und sollen unsere Mitarbeiter:innen für die Veränderungen in der Arbeitswelt fit machen und halten.

Wir leben eine Vertrauensarbeitszeit, daher besteht das Angebot für Remote-Working für alle Mitarbeiter:innen, sofern es die Tätigkeit zulässt. Darüber hinaus bemerken wir einen Trend zu Teilzeitarbeit sowie zu dem Wunsch nach einer hybriden Arbeitsform – sei es bei den bestehenden Mitarbeiter:innen oder bei potenziellen Bewerber:innen.

Für unsere Mitarbeiter:innen schaffen wir dementsprechend verstärkt flexiblere Angebote: Unser eigens eingerichteter Kids Play Room (Kinderspielzimmer mit integriertem Arbeitsplatz) gibt Elternteilen die Möglichkeit, möglichst flexibel zu arbeiten. Nicht zuletzt sind unsere Office Dogs ein weiterer (lebender) Beweis dafür, dass uns die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen wichtig sind. Wir setzen daher auf eine Kombination aus Professionalität und Menschlichkeit, um Bewerber:innen zu überzeugen und bestehende Mitarbeiter:innen zu halten.