



Hier finden Sie alle Kurzbeschreibungen der eingereichten Projekte für den HR Award 2023.

Die Reihenfolge der Projekte ergibt sich aus der alphabetischen Reihung der Projektnamen pro Kategorie, **NICHT** nach dem Ranking.

Weitere Infos zum HR Award finden Sie hier: www.hraward.at

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

In dieser Kategorie werden Unternehmen prämiert, für die Diversity und Inklusion zur Innovationskultur zählen und gelebt werden. Projekte, Kampagnen und Ideen, um Inklusion und Diversität im Unternehmen zu etablieren oder zu verbessern, konnten hier eingereicht werden.

ADA Power Woman GmbH

Ada Growth - Die Mentorin in der Tasche jeder Frau

Mache die Stärken jeder Frau in deinem Unternehmen sichtbar! Langfristiges & skalierbares Coaching&Mentoring für weibliche Talente mit geringem zeitlichem und finanziellem Ressourceneinsatz. Mit Ada Growth ist es möglich, eine Mentorin in der Tasche jeder Mitarbeiterin zur Verfügung zu stellen. Die Ada App ist ein KI-gestütztes, mobiles Tool für die professionelle Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Die Ada App: Lebenslanges Lernen mittels flexiblem und hyper-individualisiertem Microlearning.

Mercedes-Benz Österreich GmbH

Bertha's Job

86 Frauen sind bei der MBÖ beschäftigt und tragen täglich dazu bei, die Marke Mercedes-Benz weiter voranzubringen. Deshalb haben wir das Programm Bertha's Job ins Leben gerufen, um sie zu stärken und einen Austausch zu ermöglichen. Bertha Benz, die Frau von Carl Benz, hat mit Mut und Neugierde die Automobilindustrie maßgeblich vorangetrieben. Das Programm basiert auf 3 Säulen: Bertha's Job Club (Service & Austausch), Bertha's Job Talk (Kamingespräche) und Bertha's Job Academy (Weiterbildung).

Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not

Shortlist - CariLehre - Lehrlinge mit Behinderungen

Im Projekt "CariLehre" bildet die Caritas der Erzdiözese Wien Lehrlinge mit Behinderungen aus. Neben der praktischen Arbeit werden die jungen Menschen durch ein internes Beratungsangebot in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung gefördert. Die enge Betreuung schafft Perspektiven für die Jugendlichen und bringt der Organisation wirtschaftlichen Mehrwert. Damit werden wir attraktiv für diverse Mitarbeiter*innengruppen, stärken deren Bindung und setzen ein positives Zeichen nach außen.



Ankerbrot Holding GmbH

Shortlist - Community Recruiting

Community Recruiting ist die gezielte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund in vier Schritten: Aufmerksamkeit in relevanten Zielgruppen erzeugen, Aufmerksamkeit in Interesse umwandeln, Generieren von Bewerbungen ohne Hürden und Mitarbeiter:innenbindung durch interkulturelles Onboarding. Es bieten sich Vorteile wie Vielfalt, Erweiterung des Talentepools, interkultureller Austausch und eine verbesserte Positionierung als Arbeitgeberin, wo Inklusion und Chancengleichheit gelebt werden.

Vollpension Generationencafé GmbH

Shortlist - Das Generationencafé Vollpension

Das Wiener Sozialunternehmen hat es sich zur Aufgabe gemacht, Senior:innen in die Mitte der Gesellschaft zu bringen, Armut und Einsamkeit von älteren Menschen zu bekämpfen sowie Orte für mehr Generationenmiteinander zu schaffen. Im Team der Vollpension sind mehr als die Hälfte über 60 Jahre alt und 15 Nationen vertreten. Die Senior:innen begrüßen die Gäste in den Cafés und backen die besten Kuchen. Gemeinsam mit jungen Personen im Service verwöhnen sie jährlich über 200.000 Gäste aus aller Welt.

Donhauser GmbH

DEIB in der Gastronomie

"Als größtes privatgeführtes Gastronomieunternehmen Österreichs, sehen wir es als unsere Pflicht beim Thema „Diversity, Equity, Inclusion & Belonging“ Vorreiter in unserer Branche zu sein. Eine Arbeitsumgebung in der Vielfalt geschätzt, Gerechtigkeit gewährleistet, Inklusion gefördert und das Gefühl des Dazugehörens gestärkt wird, möchten wir allen unseren Mitarbeiter:innen anbieten können.

Kein einfacher Weg – wir schreiten mutig voran!

„Follow your Taste“ ist das Motto der unsere Bewegung prägt"

Diversity Think Tank Consulting GmbH

Die Diversitärer:innen - Der Podcast für Vielfalt, Inklusion und Unconscious Bias

Was bedeutet Diversität, was macht die gesellschaftliche Vielfalt aus und wie kann damit gut umgegangen werden? Dieses Wissen rund um Vielfalt & Inklusion wird vom Diversity Think Tank im Rahmen des Podcasts „Die Diversitärer:innen powered by Erste Bank & Sparkasse“ in den Business-Kontext gestellt. In max. 30 Minuten zeigen wir die Welt des unbewussten Denkens und sprechen mit Interviewpartner:innen über gezielte Maßnahmen in der Praxis – für bewusstere Entscheidungen & ein gutes Arbeitsklima.



ikp Wien GmbH

Disability Awareness First

Für den internationalen Einzelhändler Primark sind Vielfalt und Akzeptanz schon immer gelebte Praxis. Menschen mit Behinderungen gehören ebenso zu den Primark-Teams dazu. 2023 startete in Kooperation mit NEBA Betriebsservice eine umfassende interne Sensibilisierungs-Offensive zu 9 verschiedenen Behinderungsarten sowie Fachvorträge für alle Führungskräfte österreichweit. Durch das besonders hohe Ausmaß an Ressourcen und Maßnahmen schafft Primark die ideale Voraussetzung für nachhaltige Inklusion.

Unternehmensberatung Mag. Reingard Winter-Hager & dm

Shortlist - Diversity- bewusstes Recruiting und Onboarding mit moodmap®

Teams die mit moodmap arbeiten, erkennen Lücken und Potentiale in ihrer Teamdiversität spielerisch. Sie überwinden „Unconscious Biases“ und haben Klarheit darüber, welche Profile zu mehr Diversität und damit mehr Produktivität beitragen. Der moodmap® Check unterstützt das Recruiting bei der Identifikation optimaler Matches. Im Onboarding nutzen Teams den DiversiTable für ein spielerisches Einchecken. Das wirkt stabilisierend und stärkend – für rasche Kohäsion in der neuen Teamkonstellation.

Sandoz GmbH

Diversity Recruiting bei Sandoz

Die Sandoz GmbH stellte ihre Strategie auf Diversity Recruiting um, um andere BewerberInnen außerhalb naturwissenschaftlicher/technischer Berufe anzusprechen. Arbeitsplätze wurden adaptiert und eine Quereinsteigerkampagne initiiert. Innerhalb eines halben Jahres wurden 450 neue MitarbeiterInnen eingestellt! Der internationale Anteil der Belegschaft verdoppelte sich von 200 auf knapp 400 internationale KollegInnen. Mitarbeiterinnen von Novartis Ukraine konnten erfolgreich integriert werden.

Wien Energie GmbH

Diversity Talk – ein Sensibilisierungsformat für ein inklusives Arbeitsumfeld

Der Diversity Talk wurde ins Leben gerufen, um das Thema Diversität für die Belegschaft greifbarer zu machen und aufzuzeigen, warum es wichtig ist, sich mit dem Thema zu beschäftigen. In der 1,5-stündigen Online-Eventreihe werden Schwerpunktthemen entlang der Diversitätsdimensionen aufgegriffen und gezeigt, was jede*r Mitarbeiter*in für ein inklusives Arbeitsumfeld tun kann.



Ernst & Young Service gmbH & Co OG Steuerberatungsgesellschaft

Shortlist - EY Recruiting in the Dark

"„Licht aus. Karriere an.“ Unter diesem Motto hatten Talente die Möglichkeit, sich vollständig anonym und ohne Vorurteile bei uns zu bewerben. Um einen biasfreien Bewerbungsprozess zu garantieren, wurden die Bewerbungsgespräche in kompletter Dunkelheit geführt.

Um nicht nur die Aufmerksamkeit für uns als Arbeitgeber, sondern vielmehr auch die Awareness für Diversity, Equity und Inclusion zu generieren, fand die Veranstaltung in einer Begegnungsstätte für Menschen mit Sehbehinderung statt."

Erste Group Bank AG

she invests - Finanzbildungsinitiative für Frauen vom Frauennetzwerk Erste Women's Hub

Finanzielle Gesundheit ist der erste Schritt zu einem selbstbestimmten Leben. Mit der vom Frauennetzwerk der Erste Bank initiierten Finanzbildungsinitiative she invests erhalten Frauen die Möglichkeit ihre Finanzen selbst in die Hand zu nehmen. Das Ziel ist, Frauen auf jedem Wissenslevel abzuholen und zu ermutigen, sich mit ihren eigenen Finanzen sowie mit ihrer finanziellen Vorsorge auseinanderzusetzen. Jetzt mehr erfahren unter: www.sparkasse.at/sheinvests

Wiener Linien GmbH & Co KG

SILVER LINIEN

Der Arbeitnehmer*innenmangel betrifft uns alle. Ältere Mitarbeiter*innen verfügen über bedeutende Erfahrung, Wissen und Gespür für unser Unternehmen. Für die WIENER LINIEN sind ältere Mitarbeiter*innen daher unverzichtbar! Mit unserem Konzept zu SILVER LINIEN möchten wir ihnen besondere Aufmerksamkeit und Wertschätzung entgegenbringen. Denn, (Alters-)Diversität liegt uns am Herzen!

Busuu Limited

Sprachen lernen für afghanische Frauen - erfolgreichstes Sprachlernprojekt weltweit

Busuu, der am schnellsten wachsende B2B und B2C Sprachdienstleister - gegründet vom Unternehmer des Jahres 2022 in Österreich, Herrn Bernhard Niesner - arbeitet mit der Europäischen Organisation für Integration in Berlin und stellt Sprachtraining für afghanische Frauen und Mädchen zur Verfügung, so dass diese von der EOI an andere Unternehmen in Europa vermittelt werden können. Wir präsentieren hier die einzigartigen Erfolge, die diese Frauen und Mädchen innerhalb weniger Wochen erzielen konnten



Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG

Vielfalt unter einem Giebel

Durch Augenmerk auf Diversity wollen wir vorhandenes Potenzial der Beschäftigten optimal nutzen, die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen hervorheben und Stärken bestmöglich einsetzen. Darüber hinaus möchten wir so eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen erreichen, soziale Diskriminierungen verhindern und Chancengleichheit verbessern. Durch das Bekenntnis des Vorstandes zu Strategie und Umsetzungsmaßnahmen in den Diversitätsdimensionen setzen wir einen wichtigen Schritt.

SHE Wirtschaftsmedien Beteiligungs GMBH WEconomy - diversity works

"WEconomy - diversity works - Initiative von sheconomy

WEconomy & die „Diversity Leaders Challenge“ ist eine breit aufgestellte Initiative, um mehr Diversität in der Wirtschaft umzusetzen.

Als Spin-Off von SHEconomy gegründet, fokussiert sich WEconomy mit Ihrer Online Plattform weconomy.media, einer Print-Ausgabe WEconomy - Diversity Works und einer regelmäßigen Veranstaltungsreihe Diversity Leaders Exchange auf den Mehrwert von Diversity in Unternehmen, Organisationen und der Gesellschaft."

Steiermärkische Bank und Sparkassen AG

Women Empowerment

Women Empowerment ist eine Initiative der Steiermärkischen Sparkasse zur Förderung der Karriere von Frauen im Unternehmen. Im Sinne der Gestaltung von nicht-diskriminierenden Rahmenbedingungen, ist uns eine Aufklärung und Bewusstmachung von Mitarbeiterinnen und Führungskräften über Chancen und Risiken ein besonderes Anliegen. Wir bieten Kontakt- und Informationsmöglichkeiten, beraten und unterstützen bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess und fördern Mitarbeiterinnen in der Karriereentwicklung.



EMPLOYER BRANDING

In dieser Kategorie geht es um die Arbeitgebermarke, aber auch die Arbeitgeberpositionierung. Kampagnen, Videos und andere außenwirksame Maßnahmen sind hier richtig. Auch Aktivitäten des Personalmarketings, Talent Managements, Recruitings sowie der Personal- und Organisationsentwicklung in Bezug auf Arbeitgebermarkenbildung und Verankerung innerhalb des Unternehmens.

Agentur Blaulicht

Shortlist - "Dann bauen wir halt eine Landebahn"

Das Christliche Krankenhaus Quakenbrück (CKQ) in Niedersachsen eröffnet bundesweit erste Landebahn für Störche – und erreicht damit Millionen Menschen. U.a. berichten tagesschau.de und BILD über die ungewöhnliche Einrichtung. Sogar die Deutsche Flugsicherung macht mit. - Seither wird das Thema "Flughafen" u.a. auch in Stellenanzeigen gespielt. Das CKQ hat durch die Landebahn an Markenwert gewonnen - optimal für das Employer Branding.#

Naturhotel Forsthofgut GesmbH & Co KG

"So schön wie für unsere Gäste solls auch für unsere Mitarbeiter:innen sein" - New Work Campus in der 5Sterne Hotellerie - Naturhotel Forsthofgut, Leogang

"So wohl, wie sich unsere Gäste bei uns fühlen, so wohl sollen sich auch unsere Mitarbeiter:innen fühlen" Christoph Schmuck. Nach diesem Motto entsteht bis Ende 2023 im Naturhotel Forsthofgut in Leogang ein ganz neuer Team Campus. Nach Erkenntnissen der "New Work" vereint dieser Bereich Gesundheit, Pausen- & Freizeitgestaltungsmöglichkeiten sowie ein Edutainmentangebot. Damit wird nicht nur die Arbeitgebermarke, sondern auch die Branchenreputation der Berufung "Tourism & Hospitality" gestärkt.

W4 Premium Web GmbH

#29DAYS

"#29days – Das Hybrid-Arbeitszeitmodell mit Social Impact - Mit unserem Modell #29days reduzieren wir, bei gleichbleibender Bezahlung, nicht nur die wöchentliche Arbeitszeit um 5 Std., sondern unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, die gewonnene Freizeit bewusst zu nutzen und Work-Life-Blending zu leben. Mit einem einzigartig entwickelten Impulsprozess mit Social Impact tun wir Gutes: Für uns selbst, für Familie, für die Gesundheit, für persönliche/berufliche Ziele, für die Umwelt & Gesellschaft."



HMT Marketing GmbH

#heimatgefühl - Employer Branding x Heimat Wien

Heimat Wien ist die Agentur für Veränderung – und geht auch das Employer Branding erfrischend anders an: Die Multichannel-Kampagne transportiert die Werte von Heimat Wien auf vielfältige Weise und schafft so ein kollektives #heimatgefühl für bestehende und zukünftige Mitarbeiter:innen. Sei es beim AI Team- und Recruitingevent „Daten & Taten“, der Vortragsreihe „Hirn mit Ei“ oder beim sportlichen Angebot der „Heimathletik“. So spüren alle: Heimat formuliert keine Grundsätze. Sondern Ansprüche.

UNIQA Insurance Group AG

#startyourbetter - Selbstfindung als Basis für strategisches Employer Branding

UNIQA hat mit der ersten Employer Branding Kampagne den Grundstein für das Unternehmensziel „beste Arbeitgeberin“ gelegt. In einem umfassenden Projekt wurde eine EVP entwickelt, welcher in einer österreichweiten Kampagne Ausdruck verliehen wurde. UNIQA ist die Entscheidung für ein besseres Leben. #startyourbetter ist ein motivierender Aufruf, der für Bewerber:innen und UNIQA Kolleg:innen gleichermaßen gilt: UNIQA ist der Ort, wo jede:r sein individuelles 'Besser' starten und aktiv gestalten kann

Transgourmet Österreich

Shortlist - „Hannes, der kann es“ – der etwas andere Imagefilm zur IT-Mitarbeiter-Suche von Transgourmet Österreich

"IT-Fachkräfte: die Suche nach der Nadel im Heuhaufen - Als stark wachsendes Unternehmen sind auch wir – wie so viele andere Unternehmen - auf der Suche nach Mitarbeitenden für die IT-Abteilung und viele andere Bereiche. Angesichts dieser „Mammut-Aufgabe“, haben wir uns dazu entschieden einen etwas ungewöhnlicheren Weg zu gehen, und uns etwas zu trauen. Wir wollen mit dem Spot zeigen, wie vielfältig wir als Unternehmen sind und dass Humor und Augenzwinkern bei uns nicht zu kurz kommen."

elements.at New Media Solutions GmbH

Alles für die Mitarbeiter: Von 36-Stunden-Woche bei vollem Gehalt bis hin zu Loyalty-Paketen

Die Digitalagentur elements realisiert 2023 die 36-Stunden-Woche bei vollem Gehalt, verzichtet auf Kernzeiten sowie All-in-Verträge und führt ein attraktives Loyalty-Paket ein. Ein klares Statement, das für Mitarbeiter gesetzt wird: maximale Flexibilität, mehr Selbstbestimmtheit, Eigenverantwortlichkeit und Wertschätzung für ALLE. Mutige Schritte, denn eines braucht es hier definitiv: das Vertrauen in die Mitarbeiter – für die Geschäftsführung Grundvoraussetzung UND gelebtes Selbstverständnis.



REWE International Dienstleistungsgesellschaft m.b.H.

Arbeitgeberkampagne der REWE Logistik

"OHNE UNS LÄUFT GAR NICHTS. UND OHNE DICH AUCH NICHT!" Die REWE Logistik, der Lager- und Transport-Experte der REWE International AG in Österreich, startete eine neue Arbeitgeberkampagne, die mit der Power der Diversität auf die Stärken und Vielfalt der eigenen Mitarbeiter:innen setzt. Die Kampagne unterstreicht die Bedeutung der REWE Logistik für die tägliche Versorgung der Menschen in Österreich und macht potenzielle Fachkräfte auf die vielseitigen Karrieremöglichkeiten aufmerksam.

Ultimate Europe Transportation Equipment GmbH

Are you ready for the ULTIMATE job?

"Karibikstimmung samt Hawaiihemd im Büro? Dr. Bibber spielen im Office?"

Unerwartete Utensilien finden sich in der Kampagne von Ultimate Europe – jedes hat dabei aber durchaus seinen Sinn, schafft Analogien und spiegelt auf humorvolle Weise die verschiedenen Arbeitsbereiche und die damit verbundenen Herausforderungen im Unternehmen wider. Ultimate Europe setzt bei ihrer Kampagne auf Ehrlichkeit und Sympathie, welche nicht nur extern zur Stärkung der Arbeitgebermarke beitrug, sondern auch intern"

DLA Piper Weiss-Tessbach RAe GmbH

Be one of us. Be more of you. Unser Weg zur authentischen Employer Brand.

Die Art wie wir bei DLA Piper zusammenarbeiten ist etwas Besonderes. Damit auch potenzielle Bewerberinnen und Bewerber erfahren, wie es sich anfühlt, bei DLA Piper zu arbeiten, haben wir ein komplett neues Employer Branding entwickelt und eingeführt. Wir wollten uns von einer anderen Seite zeigen und uns vom Wettbewerb differenzieren. In der eher konservativen Kanzleiwelt sind wir mit unserer progressiven und lockeren Kultur noch eine Besonderheit und das wollten wir nach außen tragen.

Finanzmarktaufsicht (FMA) Liechtenstein

Behörde? Bloss nicht!...oder vielleicht doch?! Der neue Arbeitgeberauftritt der FMA Liechtenstein hat es in Sich!

Der neue Arbeitgeberauftritt ist eine eigenständige Plattform für das Employer Branding der FMA. Bewerbende erhalten einen umfassenden Einblick und können sich ein Bild machen, ob die Werte der FMA mit ihren eigenen übereinstimmen. Neu ist auch der preisgekrönte «Karriere-Reiseblog» integriert. Bis anhin wurde dieser parallel zur Website betrieben. So bündeln wir Informationen und Traffic. Das moderne, bildstarke Design macht Lust auf Entdeckungsreisen – manchmal zählt eben doch das Äußere.



Schwabe Austria GmbH

Case Study Corporate Influencer Programm

Wir haben eine Mission: Gesundheit und Lebensqualität. Sichtbarkeit und Reichweite für unsere Angebote sind dafür entscheidend. Daher haben wir uns entschlossen, ein Corporate Influencer Programm ins Leben zu rufen und 2022 alle gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen einer Case Study zusammenzufassen, da es uns wertvoll erschien, die Expertise, die wir bei Schwabe Austria bündeln, authentisch nach außen zu tragen.

pro medico Handels GmbH

Der perfekte Start am neuen Arbeitsplatz - Ankommen bei Promedico

„Der perfekte Start am neuen Arbeitsplatz – Ankommen bei Promedico“ beschreibt das Onboarding bei Promedico. Aufgrund des kontinuierlichen organischen Wachstums von Promedico, werden stets neue Mitarbeiter:innen empfangen. Daher ist es besonders wichtig, diesen die Unternehmenskultur und -philosophie näherzubringen und sie in den Arbeitsalltag sowie das soziale Umfeld reibungslos einzugliedern. Sie sollen von der ersten Sekunde an ein vollkommen integrierter Teil des Unternehmens sein.

T-Mobile Austria GmbH

Du, wir, Magenta - Die Lehre für Morgen

„Du, wir, Magenta – Die Lehre für Morgen.“ ist unsere neue Kampagne mit der wir Zukunftsperspektiven mit einer Lehre bei Magenta aufzeigen. Unsere Lehrlinge sind Mittelpunkt der Kampagne und nehmen eine Vorbildwirkung in der neuen Video- und Bildwelt und in Social Media ein. Mit der Kampagne holen wir unsere Lehrlinge vor den Vorhang und suchen Jugendliche, die Spaß im Umgang mit Menschen haben, die neugierig sind, sich für Technik interessieren und die ihre Zukunft in die Hand nehmen.

Wirtschaftskammer Österreich

Employer Branding für die Wirtschaftskammer Österreich

Für 1200 MA der WKÖ geht es darum, Österreichs Wirtschaft krisenfest und zukunftsfähig zu machen. Als Wissensorganisation braucht es Expert:innen mit Know-how, Ideen und Perspektiven, um in der Organisation und am Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Eine partizipativ entwickelte Employer Branding Strategie schafft den Zukunftsrahmen für Arbeitgebermarke, Positionierung, eine neue Kampagne und umfassende Experiences für eine vernetzte Wissensorganisation: Kannst du es denken, kannst du es schaffen!



W&H Dentalwerk Bürmoos GmbH

Shortlist - eSports by W&H

Was 2021 als Testballon mit einer Messeteilnahme am größten Gaming und eSports-Festival Österreichs gestartet hat ist heute ein zukunftsweisendes Employer Branding-Projekt. Zwei Jahre später schreibt W&H als erstes Unternehmen im DACH-Raum mit eigenen eSports-Werksteams Pioniergeschichte. Das Medizintechnikunternehmen erreicht auf diesem Weg junge Talente der Gen Z und Alpha – mit den richtigen Skills für IT, Softwareentwicklung, Mediendesign oder Controlling.

Ernst & Young ServicegmbH & Co OG Steuerberatungsgesellschaft

EY Recruiting in the Dark

„Licht aus. Karriere an.“ Unter diesem Motto hatten Talente die Möglichkeit, sich vollständig anonym und ohne Vorurteile bei uns zu bewerben. Um einen biasfreien Bewerbungsprozess zu garantieren, wurden die Bewerbungsgespräche in kompletter Dunkelheit geführt.

Um nicht nur die Aufmerksamkeit für uns als Arbeitgeber, sondern vielmehr auch die Awareness für Diversity, Equity und Inclusion zu generieren, fand die Veranstaltung in einer Begegnungsstätte für Menschen mit Sehbehinderung statt."

Fill GmbH

FILL HACKATHON – Let's hack. Design. 3D Print. Automate. Have fun!

Von 14.-16.12.2022 herrschte bei der Firma Fill in Gurten reges Treiben abseits der normalen Arbeitsabläufe. Insgesamt 40 HTL-Schüler stellten ihren Ideenreichtum unter Beweis. Im Rahmen der mechatronischen Challenge galt es erstmals in HTL-übergreifenden Teams knifflige Aufgaben zu lösen. Ohne Einschränkungen bei Kreativität sowie Soft- und Hardware. Im Gegenteil, je kreativer die Lösungswege ausfielen, desto größer die Chance, einen der tollen Preise im Gesamtwert von € 3.000 zu ergattern.

McDonald's Österreich

Friends Welcome - 360 Grad Kampagne

Gemeinsam mit Freunden geht vieles leichter. Man kann sich besser motivieren, unterstützt sich gegenseitig und hat mehr Spaß. Wenn man die Menschen mag, mit denen man arbeitet, mag man auch die Arbeit. Aufbauend auf diesem Insight entwickelte McDonald's Österreich die Kampagne „Friends Welcome“ und traf damit ins Herz der Gen Z. Freunde können bei McDonald's alles teilen: den Bewerbungsprozess, den Arbeitsplatz und die Pommes in der gemeinsamen Mittagspause.



Österreichische Lotterien Gesellschaft m.b.H

Fünf Marken - eine Employer Brand

Sie vereint das Verantwortungsbewusstsein und die Begeisterung – sowie die Unternehmensgruppe: Die Casinos Austria, Österreichische Lotterien, win2day, WINWIN und tipp3. Trotz unterschiedlicher Schwerpunkte und vielseitiger Jobfamilien teilen sich die fünf Marken nicht nur eine gemeinsame Zentrale in Wien, sondern vertreten auch dieselben Werte. Diese wurden im Rahmen der neuen, übergreifenden Employer Branding Strategie ausgearbeitet und sollen auf der gemeinsamen Karriereseite erlebbar werden.

Coca-Cola HBC Austria GmbH

Gemeinsam gewinnen: Market Storm bei Coca-Cola HBC Österreich

„Market Storm“ - einfaches Problem, einfache Lösung: viele unserer Kund:innen im Lebensmitteleinzelhandel kämpfen mit Personalmangel und damit, unsere schnell drehenden Produkte in den Regalen ausreichend rasch wieder zu befüllen. Im Kampf gegen leere Coke-Regale rufen wir die interne Initiative Market Storm ins Leben und helfen unseren Kund:innen beim Nachschlichten. So gewinnen wir gemeinsam mit ihnen durch das Erzielen besserer Verkaufsergebnisse.

Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG

Gemeinsam Giebeln wir mehr

"Gemeinsam Giebeln wir mehr" - ein Arbeitgebersversprechen nicht nur für 1 sondern für 44 Unternehmen, das uns zusammen verbindet. "Mehr erleben - Mehr bewirken - Mehr bewegen" sind die Arbeitgeberwerte, die knapp 4350 Mitarbeiter:innen in der Raiffeisenbankengruppe Niederösterreich-Wien verbinden. Über 300 Kolleg:innen haben in agilen Settings definiert, wie wir wirklich sind und nicht wie wir gesehen werden wollen. Das schafft Vertrauen nach Innen & Außen und spricht die richtigen Menschen an.

Greiner AG

Greiner Walks

‘Greiner Walks: What makes you move?’ ist unser monatliches Interviewformat. Wir sprechen mit Mitarbeiter:innen aus aller Welt über Wünsche, Träume und Hoffnungen – ohne Drehbuch oder Vorgaben. Das Besondere: unsere Gäste wählen selbst, wo und worüber sie sprechen möchten. Dabei kommen sowohl persönliche Geschichten als auch die großen Themen unserer Zeit zur Sprache – von Umweltschutz und Gleichberechtigung bis hin zur Klimakrise. Greiner Walks schafft Raum für Authentizität und Dialog.



SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G.

In 80 Tagen um die Welt – aktiv, gemeinsam und kommunikativ

Der Bereich Personalwesen läuft in 80 Tagen gemeinsam um die Welt. Wir haben ein tägliches Ziel, was wir mit unseren gesammelten Schritten in einer App erzielen müssen. Mit diesem Gamification-Ansatz setzen wir auf eine Kombination aus täglichem Wettbewerb, Steigerung der Bewegungseinheiten bei jedem Mitarbeitenden und Förderung des Teamgefühls in Zeiten von hybriden Arbeiten. Die Aktion wird mit einem Reiseblog, in dem Mitarbeitende mehrmals wöchentlich bloggen, abgerundet.

Wiener Stadtwerke-Gruppe

Interne Vernetzungsveranstaltung: Austauschformat mit Fachbereichen zu Personalmarketing-Aktivitäten

Netzwerke sind für die zwischen HR und Kommunikation interdisziplinäre Zusammenarbeit im Personalmarketing essenziell. Die Umsetzung des zielgruppenspezifischen Personalmarketings kommt durch die Ausweitung der Funktionsleistung auf die Fachbereichsvertreter*innen erst ins Leben. Das Austauschformat holt die Fachbereiche näher heran, es integriert Elemente der Incentivierung, der Vernetzung, des direkten Einholens von Feedback und der gemeinsamen Kreation und Umsetzung zukünftiger Services.

arche nova werbeagentur gmbh & GALABAU Verband

Shortlist - Jetzt Gartengott werden!

Der GALABAU Verband ist ein Zusammenschluss von engagierten Garten- und Landschaftsbaubetrieben in Österreich. Der Verband setzt sich für die Förderung der Interessen seiner Mitgliedsbetriebe ein und will für sie einen Mehrwert stiften. So unterstützt er diese auch beim Problem des Facharbeitermangels. Die Kampagne greift dazu eine Vielzahl von Vorurteilen, die dem Berufsfeld im Garten- und Landschaftsbau entgegengebracht werden auf und überhöht diese auf ironische und humorvolle Weise.

WIENER STÄDTISCHE Versicherung AG

Jobworld Vertrieb

In der interaktiven Jobworld erfahren Interessierte alles rund um den Job im Versicherungsvertrieb, das Unternehmen sowie die Karriereperspektiven für die jeweilige Zielgruppe. In drei Missionen durchläuft man typische Situationen aus dem Berufsalltag, nach jeder Mission folgen Fragen zum Selbstcheck. Wer vom Angebot und Jobprofil überzeugt ist, gelangt im Anschluss direkt zur Onlinebewerbung. Wie auch beim Lehrlingsgame geben unsere Mitarbeiter:innen wertvolle Einblicke in ihren Arbeitsalltag.



Wiener Stadtwerke-Gruppe

Shortlist - LEHRE LÄUFT! Lehrlingsmarketing 22/23

LEHRE LÄUFT! Im Herbst 2023 starten 215 Lehrlinge ihren Karriereweg in der Wiener Stadtwerke-Gruppe - so viele wie noch nie. Um immer mehr passende Bewerber*innen zu finden, setzen wir auf Nutzer*innen-Orientierung und glaubwürdige Kommunikation. Wir haben alle Lehrberufe neu inszeniert und zeigen mit der Kampagne „Die Lehre für ALLE“, dass unsere Lehre allen offen steht und wir einen Mehrwert für alle schaffen, die in Wien leben und leben werden.

VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H.

Lehrlingsoffensive - mit Social Media auf Erfolgskurs

Die VAMED KMB befindet sich mit ihren Social Media Kampagnen bei den Lehrlingen auf Erfolgskurs und konnte die Bewerbungen für die angebotenen Lehrberufen beachtlich steigern.

CS Caritas Socialis

MOMENTUM - Menschen.Leben.Stärken. der Podcast

Lebensräume, in denen wir #menschenlebenstärken - dem Auditrend folgend, setzen wir da an, wo es zu verstehen gilt, wie sich diese Lebensräume unterscheiden und wo sie sich ähneln. Das Jahresmotto der ersten 12 Folgen fokussiert Mitarbeiter:innen im Kontext ihres spezialisierten Arbeitsumfeldes. Ausgehend vom Arbeitgeberversprechen Menschen.Leben.Stärken. wird mittels unkonventionelle Mitarbeiter:innen-Interviews ein Blick hinter die Kulissen gewährt.

PremiQaMed Holding GmbH

Pflegekampagne "Pflege ist unsere Superkraft"

Neben dem akuten Fachkräftemangel in der Pflege ist das Rollenbild von Pflegekräften in einer Privatklinik meist mit falschen Vorurteilen behaftet. Es handelt sich in unseren Kliniken um Pflege auf aller höchstem Niveau. Unsere Pflegekräfte haben täglich mit verschiedenen Fachdisziplinen zu tun und decken daher auch das gesamte Spektrum der pflegerischen Versorgung ab. Die PremiQaMed Group hat sich daher 2023 dazu entschieden, die Pflegekampagne „Pflege ist unsere Superkraft“ zu starten.



HOFER KG

TikTok Lehrlingskampagne

Unser Weg, mehr Aufmerksamkeit für die HOFER Lehre zu schaffen, führte uns zu einer TikTok Kampagne mit mehreren Phasen. Als Phase 1 setzten wir 3 Videos mit einem TikTok Creator über die Benefits der HOFER Lehre um. Phase 2 war unser Herzstück - unsere TikTok Lehrlingschallenge mit 5 Videos und der Verleihung der „goldenen HOFER Milchpackung“. Phase 3 der Kampagne umfasst 3 Videos mit unseren Lehrlingen, die auf authentische Art und Weise unsere Werte und Benefits transportieren.

Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG

Wer du bist, inspiriert was du tust.

Ein Job ist mehr als Daten und Fakten. Wir zeigen, dass es bei uns nicht nur viele Karrierewege gibt, sondern unsere Kolleg:innen, den Berufstitel erst zum Leben erwecken. Anstatt ausschließlich über den Beruf und dessen Details zu erzählen, sprechen unsere Kolleg:innen in kurzen, emotionalen Videos über Werte, Haltung und persönliche Berufung. Sie erzählen welche Eigenschaften sich schon in früher Kindheit herauskristallisiert haben und warum sie den Job so gerne machen.

Wien Energie GmbH

Wien Energie Gesundheitstage und Health & Safety-Days – Schwerpunkttage für unser wichtigstes Gut

An den Wien Energie Gesundheitstagen und Health & Safety-Days fokussieren wir uns auf die Themen Gesundheit und Sicherheit und betrachten beides aus verschiedenen Perspektiven. Alle Mitarbeitenden sind eingeladen daran teilzunehmen, sich zu informieren, zu üben, Das Programm ist entsprechend vielfältig gestaltet und besteht aus Gesundheitschecks, Vorträgen, interaktiven Übungen, gesundem Essen sowie Getränken und vielem mehr.

LebensGroß GmbH

Wir sind LebensGroß

Vor 63 Jahren wurde die Lebenshilfe gegründet. Seither haben sich Angebote, Haltung und Unternehmenskultur verändert – so wie die soziale Arbeit an sich und der Anspruch der Mitarbeitenden. Selbstbestimmung, Potenzialorientierung und die klare Positionierung in einer starken Zivilgesellschaft erforderten einen Markenrelaunch. Employer Branding begleitet Mitarbeitende optimal bei diesem Prozess, um Unsicherheiten und Widerstände abzufangen und die neue Marke von Beginn an positiv zu konnotieren.



Zaunerheroes sprechen für sich selbst

Bei Zaunergroup sind alle Mitarbeiter:innen Held:innen. Als Zaunerhero wird deine Meinung wertgeschätzt und du trägst mit deiner Arbeit sowie deiner Persönlichkeit maßgeblich zum Firmenerfolg bei. Bei unseren Projekten gibt es keine 08/15-Lösungen – hier sind wir auf unser heldenhaftes Team sowie deren Superkräfte angewiesen. Deshalb, und weil wir unglaublich stolz auf jede:n Einzelne:n sind, haben wir die Zaunerheroes einfach mal für sich selbst sprechen lassen - und das kann sich sehen lassen



RECRUITING

Jede Art von erfolgreicher Recruiting-Maßnahme findet sich in dieser Kategorie. Stellenanzeigen, ein Karriereportale, Recruiting-Veranstaltungen, Videos oder eine Social Media Kampagne. Projekte, die sich durch ihre Einzigartigkeit und Neuheit auszeichnen, sind hier richtig.

Theo Förch GmbH

#zusammensindwirstark

Wie bringt man den Menschen wieder in den Mittelpunkt des Unternehmens? Wie lebt man ein familiäres Umfeld und erlebt neben dem Alltagsgeschäft Spaß und Vertrauen im Team? Wir schaffen die Balance zwischen Unternehmen und Menschlichkeit mit dem Einbezug aller KollegInnen ins Recruiting, die nicht nur nach außen zeigen, wer wir in Persona sind, sondern auch die gezeigten Werte im Unternehmen leben können, weil FÖRCH dahintersteht und diese Werte als Kernkompetenzen im Unternehmen fördert!

Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH

Shortlist - „Im Wirtshaus kuman d´Leid zom“ - HAI Bierdeckelaktion

Um potenzielle neue MitarbeiterInnen zu erreichen, haben wir bei Hammerer Aluminium Industries (HAI) unsere HAI-Bierdeckelaktion ins Leben gerufen. Nach dem Motto „Im Wirtshaus kuman d´Leid zom“ wollten wir BewerberInnen dort erreichen, wo sie nicht damit rechnen, und zwar beim gemütlichen Essen oder Trinken im Wirtshaus. Auf den Bierdeckeln abgedruckte QR-Codes führten Interessierte direkt zur Sprachbewerbung auf unsere offenen Stellen und nach 2 Minuten war der Erstkontakt schon hergestellt.

CS Caritas Socialis

Shortlist - Anna entdeckt den schönsten Beruf der Welt

Was macht den Beruf der Altenpflege aus? Wir sind überzeugt, erst wenn man den Beruf in Worte fassen kann, wird er wertgeschätzt und Erklärungen enden nicht in Klischees. Wir zeigen, dass fachliches Know-How in Medizin, Demenz, Palliative Care und Ethik gefragt sind und erklären Pflege kindgerecht. (Groß-)Eltern und potentielle Mitarbeiter:innen lesen Kindern, unseren künftigen Berufsergreifer:innen, vor. Ein „Inserat“ mit nachhaltiger Wirkung und kurzer Bewerbungsmöglichkeit: Coffee Date



MM Group

Bringing AI into HR: Wenn Menschen auf Möglichkeiten treffen

Mit der Implementierung des KI basierten Recruiting Systems Eightfold und SAP SuccessFactors (EC und REC) als Basis konnten wir einen unserer zentralen HR-Services, sprich unser Recruiting, auf neue Beine stellen. Innerhalb von nur 5 Monaten implementierten wir beide Systeme in 21 Standorten, 11 Ländern und 7 Sprachen - bei gleichzeitiger Integration unserer jüngsten Akquisition, haben wir darüber hinaus 3.500 KollegInnen eingegliedert. Das Projekt konnte in Zeit und Budget abgeschlossen werden.

T-Systems International GmbH

Chief Tomorrow Officer Program

"The Chief Tomorrow officer aims to answer the question of ""What is important tomorrow?""

Who could have a better answer to this question than the generation that is affected by it – Gen Z. Therefore, we at Deutsche Telekom and T-Systems started the Chief Tomorrow Officer Program for empowering and recognizing Gen Z."

Ankerbrot Holding GmbH

Community Recruiting

Community Recruiting ist die gezielte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund in vier Schritten: Aufmerksamkeit in relevanten Zielgruppen erzeugen, Aufmerksamkeit in Interesse umwandeln, Generieren von Bewerbungen ohne Hürden und Mitarbeiter:innenbindung durch interkulturelles Onboarding. Es bieten sich Vorteile wie Vielfalt, Erweiterung des Talentepools, interkultureller Austausch und eine verbesserte Positionierung als Arbeitgeberin, wo Inklusion und Chancengleichheit gelebt werden.

Czipin Produktivitätssteigerungs-GmbH

Czipin sucht! Und, was willst Du?

Das originelle Recruitingvideo zeigt die Einzigartigkeit des Unternehmensspirits in der Welt der Unternehmensberatungen. Mit der Identität der Roten Elefanten grenzt sich CZIPIN am Bewerber*innenmarkt klar von der Uniformität ab, die sonst mit dem Berufsbild "Unternehmensberater*in" assoziiert wird.



HMT Marketing GmbH (Heimat Wien)

Daten & Taten // Heimat Wien

Als Agentur für Veränderung sägt Heimat Wien auch am eigenen Ast und denkt Recruiting neu: Beim Event „Daten & Taten“ kommen Mitarbeiter:innen und interessierte Bewerber:innen zusammen und entdecken gemeinsam auf spielerische Art, was hinter dem AI-Hype steckt. Heimat sucht Kreative, die sich nicht scheuen, das Thema „Künstliche Intelligenz“ in die Hand zu nehmen – bei „Daten & Taten“ können sie es hands on entdecken und auch gleich das #heimatgefühl unter den zukünftigen Kolleg:innen erleben.

Ernst & Young ServicegmbH & Co OG Steuerberatungsgesellschaft

Shortlist - EY Recruiting in the Dark

„Licht aus. Karriere an.“ Unter diesem Motto hatten Talente die Möglichkeit, sich vollständig anonym und ohne Vorurteile bei uns zu bewerben. Um einen biasfreien Bewerbungsprozess zu garantieren, wurden die Bewerbungsgespräche in kompletter Dunkelheit geführt. Um nicht nur die Aufmerksamkeit für uns als Arbeitgeber, sondern vielmehr auch die Awareness für Diversity, Equity und Inclusion zu generieren, fand die Veranstaltung in einer Begegnungsstätte für Menschen mit Sehbehinderung statt."

COPE Content Performance Group GmbH

GUTEN MORGEN HELDEN

"Sie arbeiten, wenn andere noch schlafen. Und sie sind eine unverzichtbare Säule der Medienwelt: Zeitungszusteller – die Guten Morgen Helden.

>redmail Logistik & Zustellservice gab in dieser Kampagne den Usern die Möglichkeit, via Go-Pro-Videos in POV-Perspektive zu erleben, wie die Beschäftigung als Zustellpartner aussieht.

Mit einer smarten Kombi aus emotionalem Bewegtbild & niederschweligen Lead Ads konnte >redmail über 800 Leads erzielen und das Image von Zeitungszustellern stärken."

WIENER STÄDTISCHE Versicherung AG

Job-Botschafter:innen im Vertrieb

Ausgewählte Job-Botschafter:innen fungieren als verlängerte Arme des Recruitings und unterstützen regional dabei als persönliche Ansprechpartner:innen Einblicke in ihren Berufsalltag zu geben. Wir wollen regionalen Interessent:innen die Möglichkeit bieten, den Job der Kundenberatung durch ihre Sichtweise kennenzulernen. Ziel ist es, durch die bewusste Entscheidung für eine Bewerbung, die KandidatInnen mit einem hohen Cultural und Professional Fit für uns zu gewinnen.



All for One Group SE

Kampagne: "Ich bewerbe mich als dein Chef"

"Erarbeitung einer Personal Branding - Kampagne für Social Media & Businessnetworks zur Gewinnung von SAP-Experts im Co-kreativen Ansatz mit direkter Kommunikation über die Führungskraft (Thorsten) - Meilensteine:

- Erarbeitung einer Personal Branding-Strategie für Thorsten
- Posting & pushen des Beitrags auf den Kanälen (organisch)
- Konvertierung der Interessierten in eine Websession als Coffee-Date
- Nachgelagerte Bewerbung der Websession auf LinkedIn
- Durchführung der Bewerbungsprozesse"

VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H.

Lehrlingsrecruiting – Road to success

Der Prozess der Gewinnung und Auswahl von Lehrlingen wurde den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und dessen Erfolge zeigen sich im diesjährigen Recruiting.

Vienna Insurance Group

Perfekte Candidate Experience: Neues Karriereportal und Stelleninserat

Relaunch des Karriereportals im Rahmen der VIG-Website und Optimierung der VIG-Stelleninserate

Austria Center Vienna

Recruiting für Österreichs größte Test- und Impfstraße

Das kleine HR-Team im Austria Center Vienna meisterte im Zuge Österreichs größter Test- und Impfstraße eine Mammutaufgabe. Quasi über Nacht mussten hunderte, temporäre Mitarbeiter rekrutiert und betreut werden sowie neue Verwaltungsstrukturen geschaffen werden. Um Synergien besser zu nutzen, wurden im April 2022 die temporären Mitarbeiter der Test- und Impfstraßen beim Arbeiter-Samariter-Bund gebündelt und Talente bis zum Ende der Test- und Impfstraßen im März 2023 ins Kernteam aufgenommen.



NEW WORK Austria XING kununu onlyfy GmbH

Shortlist - RISE - Recruiting our Indispensable Sales Engine

Wenn die Sales Organisation in den nächsten zwei Jahren um mehr als das Doppelte wachsen soll, brauchen übliche Prozesse ein gewaltiges Upgrade. So ist Projekt RISE entstanden – und mit 6 internen Workstreams, innovativen Ansätzen in der Sourcing-Strategie sowie einem maßgeschneiderten, zielbasierten Recruiting-Prozess haben wir neue Maßstäbe im Recruiting gesetzt. Das Ergebnis? Überwältigende 400+ Bewerbungen und eine Erfolgsbilanz, die unsere Ziele für Q4/22 und Q1/23 übertroffen hat.

IKEA Austria GmbH

Skills for Employment

"Wie verbindet IKEA Recruitment mit Integration und Gleichstellung?"

82 Millionen Menschen sind momentan weltweit auf der Flucht.

Mit unserem Programm "Skills for Employment" helfen wir Menschen mit Fluchthintergrund bei der Integration, der Vermittlung von Arbeitserfahrung und der Entwicklung von Sprachkenntnissen. Das Programm ist auch Teil unseres Engagements für eine vielfältige und integrative Arbeitswelt und unser Beitrag für eine gleichberechtigte Welt."

lifeCREATOR CONSULTING GmbH & VERBUND AG

Shortlist - VERBUND Power:Game - Probier dich aus als Kraftwerker:in!

Das VERBUND Power:Game ist ein Mix aus Online-Spiel und Lernen. Die Zielgruppe erhält damit einen Einblick in die Lehre als Kraftwerker:in bei Verbund. Teilnehmende lernen spielerisch den Purpose des Berufes, das Tätigkeitsfeld und das Unternehmen kennen. Job-Interessierte erhalten durch das Bewältigen der Missionen eine Selbsteinschätzung. Die Verteilung erfolgt einfach online, über Social Media sowie in Printinseraten mittels QR-Code und über Mitarbeitende.

RHI Magnesita GmbH

Zukunft Entfachen — Lehrlingskampagne von RHI Magnesita

Mit Zukunft Entfachen hat der österreichische Feuerfest-Weltmarktführer RHI Magnesita die erste integrierte und standortübergreifende Recruitingkampagne in der Geschichte des Industrieunternehmens umgesetzt. Ziel: angehende ProzesstechnikerInnen, MechatronikerInnen und ElektrotechnikerInnen zu gewinnen. Im Zentrum standen ein neuer visueller Auftritt, jugendliche Testimonials, neue Kanäle und digitale Werbung: Mithilfe von Social und Google Ads erreichte die Kampagne Jugendliche in ihrem Alltag.



STRATEGY, LEADERSHIP & PEOPLE DEVELOPMENT

In dieser Kategorie geht es um innovative theoretische Konzepte, Ideen und Überlegungen zur Weiterentwicklung von Mitarbeiter:innen. Programme und mehrstufige Prozesse zu Themen wie Führungskräfteentwicklung, Learning- und Development-Strategien, Wissens- oder Talentmanagement sind hier richtig.

Theo Förch GmbH

#zusammensindwirstark

Wie bringt man den Menschen wieder in den Mittelpunkt des Unternehmens? Wie lebt man ein familiäres Umfeld und erlebt neben dem Alltagsgeschäft Spaß und Vertrauen im Team? Wir schaffen die Balance zwischen Unternehmen und Menschlichkeit mit dem Einbezug aller KollegInnen ins Recruiting, die nicht nur nach außen zeigen, wer wir in Persona sind, sondern auch die gezeigten Werte im Unternehmen leben können, weil FÖRCH dahintersteht und diese Werte als Kernkompetenzen im Unternehmen fördert!

ACCELOR Consulting & Business Development GmbH

ACCELOR Leadership Kompass

Der ACCELOR Leadership Kompass strukturiert Führungsprogramme, gibt Führungskräften auf einen Blick Auskunft über alle gelernten Programm-Inhalte und steigert die Transferwirkung, da er nachweislich zur Anwendung gelernter Modelle anregt.

Ada Growth

Ada Growth - Deine Mentorin in der Tasche

Talente zu gewinnen, zu binden und die Potenziale jeder zu entfalten, ist eine Herausforderung, der sich alle Unternehmen stellen müssen. Mit Ada Growth ist es möglich, eine Mentorin in der Tasche jeder Mitarbeiterin zur Verfügung zu stellen. Die Ada App ist ein KI-gestütztes, mobiles Tool für die professionelle Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, um die Stärken jeder Frau sichtbar zu machen. Die Ada App: Lebenslanges Lernen mittels flexiblem und hyper-individualisiertem Microlearning.



NOVOMATIC AG

Building a Human Firewall

Human error is the main cause of the majority of cybersecurity breaches. We are believing that true resilience and protection requires a human layer - a HUMAN FIREWALL - in which every employee is well trained and empowered. HR plays a key role to guide this transformation. NOVOMATIC launched an innovative, where our staff is regularly trained on different channels and touchpoints. The programme added true value in different ways and can indeed be a role model for other companies.

ACCELOR Consulting & Business Development GmbH

Co-creating Culture – Strong connections. Big impact.

"Co-kreative Etablierung einer gemeinsamen Werte-, Führungs- und Zusammenbeitskultur über 5 Unternehmen in 2 Ländern unter maximaler Einbeziehung aller Mitarbeiter*innen & begleitet durch ein ebenübergreifendes FK-Programm mit aktiver Leadership Community Bildung. Multiperspektivisches Arbeiten in Kanälen: Content-Impulse, Transfer-Workshops, Kultur-Großgruppen & Culture Q&As, Retrospektiven, Peer-Gruppen – on- & offline sowie Inszenierung des Projekts in der Mitarbeiter*innen-App."

Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

Cura: Aufbau einer nachhaltigen Lernkultur vom ersten Tag an

Durch Integration der innovativen Lernplattform Cura in unser Onboarding, haben wir bei Deloitte Österreich im Q3 2022 nicht nur unsere Welcome Journey weitgehend transformiert, sondern auch unsere Kultur des kontinuierlichen Lernens nachhaltig gestärkt. Cura bietet unseren Mitarbeitenden neben den notwendigen rollenspezifischen Inhalten insbesondere eine KI-gestützte, personalisierte Lernerfahrung – und das von Beginn an, ganz nach unserem Versprechen: „a career built around you“.

StackFuel GmbH

Data Literacy+ : Lebenslanges Lernen im Datenzeitalter mit Deutsche Bahn und StackFuel

Das E-Learning-Projekt „Data Literacy+“ von StackFuel und der Deutschen Bahn stärkt Datenverständnis und KI-Kompetenzen. Das Programm ist durch den Wandel klassischer Weiterbildungsanbieter hin zum Konzept des lebenslangen Lernens geprägt und setzt sich aus Webinaren, Masterclasses und anderen Lernformaten zusammen. Data Literacy+ richtet sich an alle Mitarbeitenden der Deutschen Bahn und verfolgt das Ziel, die Belegschaft für eine datengesteuerte Arbeitswelt erfolgreich weiterzuentwickeln.



Bayer Austria

Development Days 2023

Dieses erstmalige, 10-tägige online Event stieß auf großes Interesse in der Belegschaft. In Formaten wie Workshops, Panels und interaktiven Präsentationen stand das Thema "Weiterentwicklung" in vielen verschiedenen Facetten im Vordergrund. Es wurden dabei interne Personalprozesse genauso erklärt und geschult, wie aktuelle Trends in der HR Welt interaktiv präsentiert. Basierend auf einem Summit Prinzip konnten die für einen selbst interessanten Sessions besucht werden.

Vollpension Generationencafé GmbH

Die intergenerationale Mitarbeiter:innen-Akademie der Vollpension

Die Vollpension Akademie ist eine intergenerationale Online-Akademie, die allen Mitarbeiter:innen der Vollpension simpel, unterhaltsam und effizient alle relevanten Informationen zur Verfügung stellt. Durch den einfachen Zugang - sowohl technisch als auch inhaltlich mit einem Mix aus Video und Multimedia - wurden bereits 82 % der Inhalte tatsächlich konsumiert, von der jüngsten Mitarbeiterin mit 17 Jahren bis zur ältesten Mitarbeiterin mit 82 Jahren.

Wiener Linien GmbH & Co. KG

ECHO - Reflektiv geführt

Das Echo Programm soll die Kommunikationsqualität im Unternehmen fördern, indem Führungskräften durch Feedback und Selbstreflexion ihres Führungsverhaltens die Relevanz von nonverbaler Kommunikation in der Interaktion mit dem Team bewusstgemacht und ihre Motivation zur Weiterentwicklung diesbezüglicher Lernfelder angeregt wird. Zu nonverbalen Kommunikationsspezialist*innen ausgebildete Kolleg*innen kommen in ihrer Rolle dabei als feedbackgebende "ECHOs des Führungsverhaltens" zum Einsatz.

Buchhaltungsagentur des Bundes

EDIT - Zeit fürs Lernen

"Die Buchhaltungsagentur des Bundes hat das größte Hindernis beim gewünschten arbeitslebenslangen Lernen identifiziert: fehlende Zeit

Die Lernplattform EDIT ermöglicht neben verpflichtenden Schulungen auch „freies Lernen“. Mitarbeitende erhalten dabei 30 Minuten wöchentliche Lernzeit zum Sprachenlernen oder für Inhalte aus Themen wie „Persönliche Entwicklung“, „Motivation“, „Digitale Kompetenz“ etc. Einschränkungen durch Vorgesetzte gibt es dabei keine, aber eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit."



VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H.

Entwicklung - aber gezielt!

Gezielte Entwicklung von Kandidat:innen für Schlüsselpositionen in Fach und Führung. Strukturierte und verbindliche Entwicklungspläne unterstützen Führungskraft und Mitarbeiter:in dabei.

VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H.

Erfolgreiche Nachfolge durch Mentoring

Für Schlüsselpositionen in Fach und Führung wird in Zusammenhang mit der bereits etablierten Nachfolgeplanung ein neues Format von Mentoring eingeführt. Scheidende Wissensträger:innen vermitteln ihr Wissen und ihre wertvollen Erfahrungen an die jüngeren Generationen und für bereits feststehende Nachfolger:innen wird in einem strukturierten Prozess über mindestens 1 Jahr gezielt Agenden, Verantwortungen und das dazu notwendige Wissen vermittelt.

A1 Telekom Austria AG

Shortlist - Every Job is a Climate Job - ESG @A1

"Der Purpose von A1 ist, dass wir „Gemeinsam nachhaltig die Zukunft gestalten“. Wir sind uns der Wechselwirkungen zwischen Umwelt und unternehmerischem Handeln bewusst. Nur wer Verantwortung übernimmt, kann Antworten auf die Fragen der Zukunft geben.

Der Personalbereich von A1 hat ein umfassendes ESG Portfolio implementiert – unter dem Titel „Every Job is a Climate Job“. Wir erleben, dass wir unternehmerisches und individuelles Handeln nachhaltig und positiv verändern können."

fit4internet - Verein zur Steigerung der digitalen Kompetenzen in Österreich

fit4future - Digital Fitness in Unternehmen

Digitale Fitness unterstützt die digitale Transformation und Innovationsfähigkeit in Unternehmen, nicht nur im Bereich der IT. Digital kompetente Mitarbeitende sind in allen Wertschöpfungsbereichen die Erfolgsgaranten für zukunftsfähige Produkte und Services, kosteneffiziente Prozesse, neue Ideen und Geschäftsmodelle und das Erkennen der Chancen der digitalen Transformation. Das "fit4future Zirkeltraining" unterstützt bei Evaluierung, Qualifizierung und Zertifizierung der digitalen Fitness.



Österreichische Post AG

Freude, Sinn & Leistung – Kulturprozess der Österreichischen Post AG

"Ergänzend zum Strategieprozess 2020 der Österreichischen Post wurde in Folge an einem Zielbild zur Unternehmenskultur gearbeitet. Die Unternehmenswerte wurden durch Kulturwerte ergänzt und durch Verhaltensprinzipien weiter konkretisiert und mit Leben gefüllt.

Kultur liefert einen wichtigen strategischen Beitrag. Im Entwicklungsprozess wurden viele unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt. Der neue kulturelle Rahmen stellt die gemeinsame Basis für viele Aktivitäten im Gestaltungsprozess dar."

paysafecard.com Wertkarten GmbH

Frontrunner Programme

The Front Runner Programme is a 9-12 month development journey for individual contributors with proven high leadership potential. Its goals are to increase promotability within the organization, retain key employees and fuel the leadership pipeline. Participants receive training; take part in simulations; get on-the-job challenges; and expand their network by meeting international colleagues, Paysafe Executives and coaches. All with the aim to prepare them to become successful future leaders.

Merck KGaA

Shortlist - Führungskräfteentwicklung in Zeiten von Transformation

Führungskräfte sind Motor und Treiber von Transformation. Sie geben die Richtung für ihre Teams vor, übersetzen die Unternehmensziele, leben die Kultur und motivieren das Team, Großes zu leisten und den Wandel mitzugestalten. Mit dieser Initiative geben wir Führungskräften das passende Toolkit an die Hand: Innovative, maßgeschneiderte Führungsprogramme, Onboarding-Reisen, gezielte Workshop- und Coachingangebote sowie neue & innovative Lernformate zum weiteren Ausbau ihrer Führungsfähigkeiten.

Heynannyly GmbH

Future of Work für Mitarbeiter:innen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Was tun in Zeiten von Kitakrise, Pflegemangel und der größten Arbeitslosigkeit ever? Geeignete HR Maßnahmen zur Bindung und vor allem Entlastung der Mitarbeiter:innen sind jetzt gefragt. Schnell, unkompliziert und mit Steuervorteilen. Dabei mit einer echten Positionierung für Equality und als familienfreundlicher Arbeitgeber of Choice!



iSi Group

Future@iSi

Die "Future@iSi" Initiative dient dazu unsere Organisation zukunftsfit zu machen und Innovation zu stärken. Um unsere Stärken und Schwachpunkte auszuloten, haben wir zu Beginn des Projektes tief in die Organisation hineingehört und daraufhin maßgeschneiderte Initiativen entwickelt, die unsere künftige Zusammenarbeit und Kulturausrichtung maßgeblich prägen sollen. Ein Wandlungsprozess wird von den Beteiligten getragen, weshalb unsere Maßnahmen ein hohes Mitarbeitenden-Engagement begrüßen.

Coca-Cola HBC Austria GmbH

Ganzheitliches Lernen bei Coca-Cola HBC Österreich: Das Coke Experience Center und die Learning Week für den Erfolg unserer Sales-Mitarbeitenden

Bei Coca-Cola bieten wir unseren Sales-Mitarbeitenden ein ganzheitliches Lernerlebnis, das auf dem innovativen Konzept des Coke Experience Centers und der Learning Week basiert. Unser ganzheitlicher Trainingsansatz umfasst moderne E-Learnings, Praxiserfahrung, Softskills-Entwicklung und interaktive Lernformate, um den Erfolg unserer Mitarbeitenden von Anfang an sicherzustellen.

Oberbank AG

General Banking

Mit General Banking stellen wir uns den Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Jede:r schafft so den Sprung in die Finanzbranche. Egal ob frisch von der Schule oder mit Berufserfahrung, mit der General Banking Akademie holen wir alle am richtigen Level ab. Durch einen strukturierten Ausbildungsplan ist man in 24 Monaten General Banker:in und kann Privatkund:innen mit allen rechtlichen Anforderungen betreuen oder nutzt die Möglichkeiten sich in die vielfältigen Bereiche einer Bank weiterzuentwickeln.

VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H.

Generationen Management - die Kraft der Veränderung

Seit 2022 befasst sich die VAMED KMB in einem umfassenden Projekt zum Thema Generationen Management mit den verschiedenen Aspekten des gelungenen Miteinanders im Unternehmen und hat dazu vielschichtige Initiativen gestartet. Entlang des Employee Life Circle beleuchten wir u.a. On-Boarding Prozesse, Führung im Wandel, die Förderung des Dialogs zwischen den Generationen, bis hin zum Mentor:innen Programm für scheidende Führungskräfte u. Inhaber:innen anderer Schlüsselpositionen.



Arineo GmbH

Shortlist - Kollegiale Organisation

Die Kollegiale Organisation zeichnet sich durch Stärken-orientierte Führungsarbeit und hohe Teamorientierung aus. Führungsarbeit wird dabei in den Teams auf mehrere Personen verteilt. Entscheidungen werden partizipativ nach dem Konsent-Verfahren getroffen. Alle haben die Möglichkeit, Ideen und Vorschläge einzubringen und aktiv an Projekten mitzuwirken. Das Prinzip schafft ein motivierendes und agiles Arbeitsumfeld, in dem Teamarbeit, Vertrauen und Eigenverantwortung gefördert werden.

CHANEL GmbH

Leadership Development á la COCO: Inspiriert. Selbstbestimmt. Revolutionär.

"CHANEL hat mit IVIP eine hybride & evidenzbasierte Lernarchitektur für People Development kreiert, die im Vergleich zu Seminaren signifikant wirksamer ist.

Die Säulen:

- 1) Bindungsorientiertes Lernen durch 3 Live-Events
 - 2) Vertiefung & Kontinuität durch 6 monatl. Online-Sessions á 1,5h
 - 3) Refresh mit Recordings
 - 4) Selbstwirksamkeit durch Development Diary
 - 5) Online Support 24/7 durch Trainer:innen & Peers für 100% Praxistransfer
- Erwünschte Nebenwirkungen: Hirn-, Umwelt- & Familienfreundlich!"

Mag. Reingard Winter-Hager Unternehmensberatung & Welser Profile GmbH

Leadership- und Teamentwicklung mit moodmap®

moodmap® macht Teams von Welser fit für die neue Arbeitswelt, sowohl in der Selbstorganisation, als auch in flachen Hierarchien. Ein online Fragebogen ermittelt für alle die passende Persönlichkeits-Landkarte, die Werthaltungen, Bedürfnisse, Stressmuster und Stärken abbildet. Am DiversiTable, einer Art Tisch der Diversitäten bearbeitet das Team seine Verschiedenheiten und Blockaden. Spielerisch werden heikle Themen bearbeitet, Vertrauen aufgebaut und neue Wege der Zusammenarbeit entwickelt.

VAMED-KMB Krankenhausmanagement und Betriebsführungsges.m.b.H.

Lehrlingsausbildung – Future Skills: Die Zukunftswerkstatt für Lehrlinge

Die Lehrlingsausbildung als Teil der strategischen Nachfolgeplanung hat noch weiter an Bedeutung gewonnen. Es werden 45 Lehrlinge in 18 Lehrberufen ausgebildet. Unsere Qualität der Ausbildung war schon immer sehr gut und nun wurde das Portfolio neu strukturiert und um neue, vielschichtige Angebote ergänzt. Die Förderung von Future Skills soll noch stärker berücksichtigt werden wie z.B. digitale Kommunikation, virtuelles Arbeiten, selbst gesteuertes Lernen, Vernetzung und Problemlösekompetenz.



Sandoz GmbH

Mehr als nur ein neues Schichtmodell: Reorganisation der Schichtarbeit mit "NEW WORK"force Management

"Phänomene der heutigen Zeit wie die Unberechenbarkeit in der Personalplanung (z.B. aufgrund von Krisen wie Covid) und der leergefegte Arbeitsmarkt machen es notwendig, ein neues Verständnis für den Umgang mit schnellen Veränderungen zu schaffen.

Im Produktionsbetrieb der Sandoz GmbH als weltweit führender Hersteller von Antibiotika in Tirol wurde der Situation begegnet, indem Schichtarbeit neu gedacht und dieser "NEW WORK"force Ansatz mit digitalen Tool zukünftig unterstützt wird."

ikp Wien GmbH

Mehr Me-time bei ikp

Mehr Me-Time bei ikp: Wir haben kooperativ in mehreren Workshops in 2022 mit allen Mitarbeitenden - vom Office Management bis zum Senior Level - ein neues Arbeitsmodell entwickelt, das seit 1.1.2023 umgesetzt wird. Kernpunkte sind eine Reduktion der Wochenstunden um 10% bei vollem Lohnausgleich aliquot für alle Mitarbeitenden, die Einführung einer Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit und mit Option auf 4-Tage-Woche, völlig freie Arbeitsortwahl und unbeschränktes Mobile Working.

Ernst & Young ServicegmbH & Co OG Steuerberatungsgesellschaft

New Leaders @ EY

In der Post-Corona Arbeitswelt wird es für Unternehmen immer wichtiger, alte Verhaltensmuster aufzubrechen und neu zu denken. Doch es nützt nichts, wenn diese nur auf dem Papier existieren: Die neue Unternehmenskultur muss vor allem durch die Führungskräfte gelebt werden. Zusammen mit tealside haben wir deswegen ein innovatives Weiterbildungsangebot „New Leaders @ EY“ gestaltet, um unsere neuen Führungskräfte auf ihre zukünftige Rolle vorzubereiten.



UNIQA Insurance Group AG

Open Innovation - mit der Innovationskraft der Mitarbeiter:innen gemeinsam die Zukunft gestalten

UNIQA's Open Innovation Programm stellt seit Tag 1 die Menschen in den Mittelpunkt. Das „Open“ steht unter anderem für die über 500 aktivierten Kolleg:innen, die stetig ihren Horizont erweitern, ihre Kreativität stärken und das Growth Mindset für sich entdecken. Wie? Durch eine Innovation-Community sowie zahlreiche Pilotprojekte, bei denen sie mitwirken. Mit der wachsenden Innovationskraft gestaltet UNIQA die Zukunft der Versicherung – gemeinsam.

Österreichische Lotterien Ges.m.b.H. und Casinos Austria AG

Projekt "Spielregeln & Feelgood-Team für New Work"

"Stell dir vor, du entwickelst ein neues Büro mit modernsten Open Space Flächen, coolen Kreativräumen, gemütlichen Relax- & Playzones und absolut keiner feiert's.

Gruselig! Damit das nicht passiert, hat sich unser Change-Team bei DNA, unserem großen Raumgestaltungs- und Kulturprojekt, Unterstützung von den Superheld:innen Fortuna & Fortunas geholt und ein engagiertes Feelgood-Team gegründet. Dieses kämpft seither erfolgreich gegen die Störenfriede des Büroalltags: Trötofant, Schluderwusch und Co."

Austrian Airlines AG

REDiscover - wir entdecken unsere Identität neu

Wer wir als Austrian Airlines sind und wo unsere Zukunft hingeht, weiß niemand besser als die eigenen Mitarbeiter:innen. Im Kulturwandelprogramm Austrian Identity stehen Partizipation, Transparenz und Kommunikation im Zentrum. Über 200 Kolleg:innen aus dem gesamten Unternehmen haben gemeinsam unser Selbstverständnis und unsere Unternehmenswerte, sowie Ideen für die Zusammenarbeit entwickelt. Über Verankerungsworkshops und Projekte werden die Ergebnisse ins Unternehmen getragen.

Österreichische Post AG

SAMBA - das österreichweite Onboardingprogramm der Österreichischen Post für Filialmitarbeiter*innen

"Das Ausbildungskonzept SAMBA (Suchen-Ausbilden-Motivieren-Binden-Aktivieren) stellt das österreichweite Onboarding neuer Mitarbeiter*innen im Filialnetz der Post in 50 Ausbildungsfilialen in den ersten 3 Arbeitsmonaten sicher.

Detaillierte Ausbildungspläne und -dokumentationen gewährleisten einheitlich hohe Standards von der Suche über die Ausbildung bis zur Bindung neuer Kolleg*innen. Die Ausbilder*innen durchlaufen Expertentrainings, die sie auf die Qualifizierung der Neuen vorbereiten"



UNIQA Insurance Group AG

Shadowing bei UNIQA

Im Rahmen des Zukunftsprogramms „UNIQA 3.0 – Seeding the Future“ arbeiten wir intensiv an der Weiterentwicklung des Unternehmens und die erste Erfolge sind sichtbar. Doch im Berufsalltag bleibt diese umfangreiche Strategie auf Konzernebene oft abstrakt. Dafür entwickelten wir das Lernformat Shadowing. UNIQA Mitarbeitende haben seit 2022 die Chance, Top-Managementmitglieder zu begleiten. Sie beobachten Routinen, Prozesse und Projekte, um Zusammenhänge besser zu verstehen.

Wiener Linien GmbH & Co KG

SILVER LINIEN

Der Arbeitnehmer*innenmangel hat stark angezogen und wird dies weiter tun. Dienstältere Mitarbeiter*innen verfügen über bedeutende Erfahrung, Wissen und Gespür für die WIENER LINIEN. Unser Konzept, SILVER LINIEN, ist eine gebündelte, digitale Informationsplattform und Erstanlaufstelle für Mitarbeiter*innen ab 55 Jahren zu maßgeschneiderten Gesundheitsangeboten, Teilzeitmöglichkeiten, Arbeiten in der Pension oder einem Stay Bonus für jene, die sogar bereit sind, ihre Pension zu verschieben.

Smarter Ecommerce GmbH

Smarter Growth

Dieses Programm zielt darauf ab, den individuellen Weiterentwicklungsbedarf strukturiert mit 360° Feedback zu identifizieren, daraus 12 Monats-Lernziele zu definieren und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung nach dem Prinzip 70-20-10 abzuleiten. Durch die Etablierung von offener Feedback- und Lernkultur schaffen wir ein Umfeld, das "lebenslanges Lernen" unterstützt und die Mitarbeitenden dazu ermutigt, kontinuierlich ihre Fähigkeiten und fachlichen als auch persönlichen Kompetenzen auszubauen

SPAR Österreichische Warenhandels-AG

SPAR International Management Traineeprogramm

Das International Management Traineeprogramm von SPAR ist eine Kaderschmiede für engagierte Berufseinsteiger:innen und junge Talente. Das Programm stellt den Startschuss für die Ausbildung von den Nachwuchsführungskräften dar. Der maßgeschneiderte Entwicklungsplan ermöglicht den Teilnehmenden den Aufbau eines konzerntweiten Netzwerkes und stärkt die Fach- und Sozialkompetenzen.



Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft

Start.klar - Onboarding-Prozess in der BTV

Start.klar - so ist der Titel unseres neuen Onboarding-Prozesses, der im Jänner 2023 erstmals in die Umsetzung ging. Im Rahmen der Konzeption haben wir uns vorgenommen, unser Onboarding gut und übersichtlich zu strukturieren und eine optimale Dosierung der Inhalte zu gewährleisten. Emotionalisierend und Beziehungen schaffend, erfrischend, freundlich und informativ. Im Kern steht ein Wert, der jedem von uns ein wichtiges Anliegen ist – man möchte dazu gehören, Teil einer Gemeinschaft sein.

Styria Media Group AG

STYRIA SKILL BASE - das digitale Skill-Managementtool zur individuelle Entwicklung entlang der Unternehmensstrategie. Eine Verbindung zwischen Daten und Bauchgefühl.

STYRIA SKILL BASE hebt die Personalentwicklung auf ein neues Niveau – transparent, objektiv und zielgerichtet. Das digitale Skill-Managementtool bietet Unternehmen der STYRIA ein Steuerungsinstrument zur datenbasierten und strategischen Personalentwicklung. STYRIA SKILL BASE ermöglicht einen Überblick über vorhandene und strategisch relevante Skills und deren aktuellen Entwicklungsgrad, zeigt Gaps auf, stärkt die Feedback- und verbessert die Lernkultur durch transparente Entwicklungspläne.

Stadt Wien (MD-PR – BA 1)

Talent goes Leadership - Talentförderung in der Stadt Wien

Unter den 67.000 Mitarbeitenden der Stadt Wien verstecken sich viele Talente – Menschen mit außerordentlicher Entwicklungsbereitschaft, Gestaltungsfreude, Kommunikationsfähigkeit und Resilienz. Als Teil einer neuen Talentförderstrategie wurde das Programm "Talent goes Leadership" ins Leben gerufen, in dem Talente die Möglichkeit bekommen, sich anhand maßgeschneiderter Entwicklungspläne individuell weiterzuentwickeln, zu vernetzen und innerhalb der Stadt mit ihren Kompetenzen sichtbar zu werden.

Mercedes-Benz Österreich GmbH

Shortlist - Tutorenprogramm

Mercedes-Benz Österreich engagiert sich mit einer Initiative für Kinder aus Familien mit besonderem Unterstützungsbedarf. MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, sich als TutorIn für einen Schützling aus der Volksschule vor Ort zu melden. Ein spezielles Weiterbildungsprogramm vermittelt den MitarbeiterInnen die dafür notwendigen Kompetenzen: Neben den fachbezogenen Zielen der Tutorentätigkeit stehen überfachliche und soziale Skills im Fokus. Das Projekt geht 2023 in die nächste Runde



SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G.

Unser Fokustag - abseits vom operativen Tagesgeschäft: Optimierungen regelmäßig einplanen, um langfristig Zeit zu gewinnen

Mit der Einführung des Formats Fokustag, der in einem zweimonatigen Rhythmus stattfindet, ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden sich in regelmäßigen Abständen mit Themen abseits des operativen Tagesgeschäfts zu beschäftigen. Im Rahmen der stetigen Weiterentwicklung soll das Wir-Gefühl, die Leistungsfähigkeit und die Effizienz der Prozesse erhöht werden, damit das Ziel von HR-Exzellenz erreicht werden kann.

borisgloger professionals GmbH

Unternehmertum im Angestelltenverhältnis: New Work in der Freelance Economy

Wir denken die Festanstellung neu: Klassische Mitarbeiter-Benefits wie etwa Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung oder das Klimaticket ergänzen wir um die – aus unserer Sicht – wichtigeren Grundsätze. Dazu gehören Eigenverantwortlichkeit, Großzügigkeit, Freiwilligkeit und Gemeinschaft. Der:die Angestellte denkt und handelt wie ein:e Unternehmer:in – mit allen Vorzügen der Festanstellung. So entfaltet jeder:r seine Talente und entwickelt sich stetig weiter – persönlich und fachlich.

dm drogerie markt gmbh

Von der Bewerberadministration zur zukunftsfähigen Recruitingorganisation: Erfolgreiche Change-Story bei dm drogerie markt

dm drogerie markt zeigt, wie der Change von der Bewerberadministration zur zukunftsfähigen Recruitingorganisation gelingt. Die Change Strategie umfasste die Einführung eines Delivery Modells, die Entwicklung von Kompetenzprofilen und Entwicklungspfaden sowie die Implementierung von Prozessen und KPI-basierten Arbeitsmethoden. Die Ergebnisse zeigen eine positive Entwicklung bei relevanten Recruiting Kennzahlen sowie eine Stärkung der interdisziplinären Zusammenarbeit innerhalb der Abteilung.

Russmedia GmbH

Wandel@Russmedia

"Wandel@Russmedia: Unternehmensweite Organisationsentwicklung

Ein Team von sieben erfahrenen Mitarbeiter:innen, führte rund 40 vertrauliche Peer-Interviews. Dabei wurden Bedürfnisse, Herausforderungen und Potenziale bei Russmedia gesammelt. Gemeinsam mit HR und dem Topmanagement wurden konkrete Verbesserungen und neue Ideen zu fünf übergeordneten Themengebieten (Unternehmenskultur, Karriere, Organisatorische Entlastung, HR, Struktur Impact) zusammengefasst. Diese werden fortlaufend umgesetzt."



TOOLS & SERVICES

Erfolgreiche HR braucht die richtigen Programme, Systeme und Services, um erfolgreich zu sein. In dieser Kategorie sollen Tools und Services prämiert werden, die sich durch innovative Lösungsansätze, Einzigartigkeit und neuartige Funktionsweisen auszeichnen. Lernplattformen, Apps, Zeiterfassungs- und Bonussysteme, Coachingprogramme, Services rund ums Thema Mitarbeiter:innen-Findung/Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit, etc. werden in dieser Kategorie ausgezeichnet.

CS Caritas Socialis

Shortlist - (K)Ein Voodoo-Tool gegen Ghosting

Die Ghostingrate nach einer Jobzusage steigt in allen Branchen, so auch in der mobilen Pflege. Mit dem niederschwellig erstellten CRM-Tool wird der Kontakt zu den in 4 bis 8 Wochen neueintretenden Mitarbeiter:innen auf spielerische Weise, ohne Handy- und Datenschutzhürden, hergestellt, der Spirit des Unternehmens transportiert und die Vorfreude auf die neuen Kolleg:innen transportiert. Mit der Einführung des Onboardingtools konnte im letzten Jahr die Ghostingrate um 72 Prozent gesenkt werden.

Ada Growth

Ada Growth - Deine Mentorin in der Tasche

Talente zu gewinnen, zu binden und die Potenziale jeder zu entfalten, ist eine Herausforderung, der sich alle Unternehmen stellen müssen. Mit Ada Growth ist es möglich, eine Mentorin in der Tasche jeder Mitarbeiterin zur Verfügung zu stellen. Die Ada App ist ein KI-gestütztes, mobiles Tool für die professionelle Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, um die Stärken jeder Frau sichtbar zu machen. Die Ada App: Lebenslanges Lernen mittels flexiblem und hyper-individualisiertem Microlearning.

Austrian Airlines AG

App „FLIGHTSEARCH“ By TOAN LE

"Wir verbinden Menschen, Kulturen und Wirtschaftsräume. Um die Mobilität und Flexibilität unserer Mitarbeitenden zu fördern haben wir spezielle Flugangeboten für Mitarbeitende. Um diesen, einzigartigen, Benefit noch flexibler und mobil besser zugänglich zu gestalten, hat sich unserer Mitarbeiter - Toan LE - etwas Besonderes ausgedacht und die App „FlightSearch“ programmiert. Die App ermöglicht die bestmögliche Nutzung dieses Verfügbarkeits-abhängigen Benefits bei jedem Dienst- und Privatflug."



MM Group

Bringing AI into HR: Wenn Menschen auf Möglichkeiten treffen

Mit der Implementierung des KI basierten Recruiting Systems Eightfold und SAP SuccessFactors (EC und REC) als Basis konnten wir einen unserer zentralen HR-Services, sprich unser Recruiting, auf neue Beine stellen. Innerhalb von nur 5 Monaten implementierten wir beide Systeme in 21 Standorten, 11 Ländern und 7 Sprachen - bei gleichzeitiger Integration unserer jüngsten Akquisition, haben wir darüber hinaus 3.500 KollegInnen eingegliedert. Das Projekt konnte in Zeit und Budget abgeschlossen werden.

Diversity Think Tank Consulting GmbH

Bye-bye, BIAS!

Mit dem „Bye-bye, BIAS“-Kartenset sagen Sie Unconscious Biases auf Wiedersehen. Das Set, bestehend aus einer 52 Karten, beschreibt jeweils einen Unconscious Bias, also eine unbewusste Voreingenommenheit oder Wahrnehmungsverzerrung aus dem (Berufs)-Alltag. Darüber hinaus beinhaltet jede Karte Strategien im Umgang mit Bias, um Situationen möglichst zu vermeiden oder erfolgreich zu meistern.

Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

Cura: KI-gestützte, personalisierte Lernerfahrung

Durch Integration der innovativen Lernplattform Cura in unser Onboarding, haben wir bei Deloitte Österreich im Q3 2022 nicht nur unsere Welcome Journey weitgehend transformiert, sondern auch unsere Kultur des kontinuierlichen Lernens nachhaltig gestärkt. Cura bietet unseren Mitarbeitenden neben den notwendigen rollenspezifischen Inhalten insbesondere eine KI-gestützte, personalisierte Lernerfahrung – und das von Beginn an, ganz nach unserem Versprechen: „a career built around you“.

Hammerer Aluminium Industries Holding GmbH

#Digital HALway meets Intranet - Digitalisierung bei HAI

Im Rahmen der Digitalisierungsoffensive "Digital HALway" bei Hammerer Aluminium Industries (HAI) werden im Unternehmen verschiedenste Prozesse digitalisiert. Um hier die MitarbeiterInnen über Fortschritte zu informieren, haben wir in unserem Intranet eine eigene Seite für den Digital HALway erstellt. Dort finden die MitarbeiterInnen aktuelle News, Updates im HAI-Podcast und können außerdem direkt Fragen an unseren CIO stellen, welche unsere Avatare HALdi und HALko in kurzen Videos beantworten.



fit4internet - Verein zur Steigerung der digitalen Kompetenzen in Österreich

Digitale Fitness der Mitarbeiter*innen - DigComp Portallösung

Digitale Fitness von Mitarbeitenden stellt die Basis für eine erfolgreiche, nachhaltige digitale Transformation in Unternehmen dar und beginnt mit dem digitalen Allgemeinwissen, das neben Lesen, Schreiben, Rechnen heute zu den wesentlichen Kulturtechniken zählt. Dieses ist auch in neuen Technologien und digitalen Anwendungen notwendig und kann über die DigComp-Portallösung von fit4internet treffsicher evaluiert und damit der Aufbau des digitalen Know-How`s in Unternehmen gefördert werden.

Buchhaltungsagentur des Bundes

EDIT - Eine Plattform für Alle(s)

EDIT ist das einzigartige Lern-, Informations- und Wissensmanagementsystem der Buchhaltungsagentur des Bundes (BHAG), welches im Bundesrechenzentrum Österreichs (BRZ) betrieben wird. Alle Stellen des Bundes Österreichs können kostengünstig mit einzelnen Usern oder als Ganzes in kürzester Zeit in EDIT über z.B. SAP oder BMD in abgeschirmten Mandanten eingebunden werden. EDIT gibt Zugriff auf die BHAG-Kurse, den umfassenden EDIT-Kurs-Katalog und die Möglichkeit eigene Kurse sicher zu nutzen.

Österreichische Lotterien Ges.m.b.H. & Casinos Austria AG

E-Learning: Roulette goes digital!

"American Roulette goes digital!"

Wir möchten unseren Mitarbeiter:innen von Anfang an ein attraktives Lernangebot bieten. Dazu haben wir ein E-Learning für unsere Croupière und Croupier Ausbildung entwickelt. Lernen ist zukünftig zu jeder Zeit, an jedem Ort und auf jedem Gerät möglich. Moderne Inhalte, abwechslungsreiche und motivierende Methoden und einheitliche Qualitätsstandards sind uns dabei sehr wichtig und runden die Ausbildung ab."

HERALIC.Concepts GmbH

Firmenchallenge Österreich

Die Firmenchallenge ist der 50-Tage-Gesundheitsimpuls für eine neue Bewegungskultur in Österreich. Nur knapp 1/3 der heimischen Bevölkerung bewegt sich ausreichend - diese Inaktivität kostet dem Staat, und damit uns allen, jährlich bis zu 2,4 Mrd. €. Um hier präventiv anzusetzen, wurde die Firmenchallenge Österreich ins Leben gerufen. Im spielerischen Wettbewerb bewegt man sich gemeinsam mit Kolleg:innen, unterstützt dabei die Umwelt und schafft gleichzeitig einen Mehrwert für die Wirtschaft.



Flip GmbH -

***Shortlist* - Future of Work für Alle gestalten**

Flip ist die Mitarbeiter-Plattform für die Operative. Mit Flip gelingt es, alle Mitarbeitenden im operativen Bereich erstmals digital mit der eigenen Organisation zu verbinden. Per App ermöglichen wir den direkten Austausch der Frontline durch Newsfeeds oder Chats. Zudem unterstützen wir sie in ihrem Arbeitsalltag dank digitaler Schichtplanung oder dem Aufgabenmanagement. Als erste Employee Experience Plattform digitalisieren wir alle Schnittstellen eines Frontline Workers mit der eigenen Firma.

Remote Europe Holding BV

Globaler Zugang zu Talenten: Remote verbindet Welten für bessere Chancen und Vielfalt

Talent gibt es überall – Möglichkeiten nicht. Remote schließt diese Lücke, indem es Unternehmen ermöglicht, weltweit Mitarbeitende einzustellen & für Menschen auf der ganzen Welt Zugang zu besseren beruflichen Chancen schafft. Die Plattform bietet Zugang zu Talenten aus aller Welt & unterstützt Arbeitgebende mit Expertise in rechtlichen, finanziellen & kulturellen Belangen. Seit 2019 hat Remote das Vertrauen von tausenden Unternehmen gewonnen & wird von namhaften Investor:innen unterstützt.

T-Mobile Austria GmbH

***Shortlist* - Growth hub: dein smarterer persönlicher Lernassistent und Karrierebooster**

"Unser Skill Management Tool "growth hub" setzt Magenta Mitarbeiter*innen in den Driver´s Seat ihrer Life Long Learning Journey. Mit künstlicher Intelligenz und Big Data liefert growth hub intelligente, personalisierte Vorschläge zu Weiterbildungsangeboten, Jobmöglichkeiten bei Magenta und (neuen) Kontakten innerhalb des Unternehmens.

Mit Launch unseres Piloten im Juni 2023 gehen wir als Erste innerhalb des Telekom Konzerns mutig neue Wege in der Digitalisierung unserer Personalentwicklung."



HENN Connector Group

HENNry - better together

Die HENN Connector Group ist ein Unternehmensverbund mit 5 Standorten. Mit der „HENNry“ APP haben wir eine Plattform geschaffen, die die Zusammenarbeit, das Gruppengefüge, die Unternehmenskultur und den Weg der Transformation hin zu "one organisation" begleitet. Des Weiteren haben wir den Innovationsgeist im Unternehmen sichtbar gemacht und bieten eine Möglichkeit, dass alle Mitarbeiter:innen neue Ideen niederschwellig einbringen und somit am Unternehmenserfolg von Morgen partizipieren können.

CS Caritas Socialis

Shortlist - Offboarding: Servus und auf (ein) Wiedersehen

"Das Offboarding ist ein wichtiger Prozess, der nicht nur das organisatorische Ausscheiden der Mitarbeiter:innen begleitet, sondern auch die Beziehung zu ihnen pflegen und verbessern kann. Für uns ist ein gutes Abschiednehmen wichtig und wir möchten unsere Führungskräfte dabei unterstützen. Wir haben zwei Tools für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt:

- das Rückkehr-Ticket „Servus und auf (ein) Wiedersehen“ und
- den PensionsCoaching-Gutschein"

WIENER STÄDTISCHE Versicherung AG

Shortlist - Pre- und Onboarding App von Lehrlingen für Lehrlinge

Unter dem Motto „Von Lehrlingen für Lehrlinge“ entwickelten aktuelle Lehrlinge im Rahmen eines Workshops eine zielgruppenspezifische Pre- & Onboarding App. Ziel des Projekts ist es, neueintretende Lehrlinge bereits früh mit der Unternehmenskultur vertraut zu machen und damit den beruflichen Einstieg sowohl fachlich als auch sozial zu unterstützen. Schlüsselinhalt sind Ansprechpersonen, Unternehmenswerte, Aus- und Weiterbildung sowie Tipps für den Arbeitsalltag und die Karriere.

PremiQaMed Holding GmbH

PRIMA - PremiQaMed Intranet & Mitarbeiter-App

Mit der PremiQaMed Mitarbeiter-App und dem Intranet, kurz PRIMA, haben alle Mitarbeiter*innen schnellen und einfachen Zugriff auf aktuelle Informationen aus der PremiQaMed Group. Ob News, Events oder Wissenswertes aus den Betrieben, PRIMA bietet viele nützliche Features für den Arbeitsalltag.



Styria Media Group AG

STYRIA SKILL BASE - das digitale Skill-Managementtool zur individuellen Entwicklung entlang der Unternehmensstrategie. Eine Verbindung zwischen Daten und Bauchgefühl.

STYRIA SKILL BASE hebt die Personalentwicklung auf ein neues Niveau – transparent, objektiv und zielgerichtet. Das digitale Skill-Managementtool bietet Unternehmen der STYRIA ein Steuerungsinstrument zur datenbasierten und strategischen Personalentwicklung. STYRIA SKILL BASE ermöglicht einen Überblick über vorhandene und strategisch relevante Skills und deren aktuellen Entwicklungsgrad, zeigt Gaps auf, stärkt die Feedback- und verbessert die Lernkultur durch transparente Entwicklungspläne.

LEONI Bordnetz-Systeme GmbH

Toolgestützte Erstellung internationaler Anstellungsverträge von Geschäftsführern bei LEONI: automatisiert, standardisiert und rechtssicher

Internationale Anstellungsverträge wurden bei LEONI bisher mithilfe von Wordvorlagen dezentral erstellt und verwaltet (hoher Administrationsaufwand). Unterschiedliche arbeitsrechtliche Landesvorgaben erschwerten eine globale Standardisierung. Mithilfe eines Tools von CMS konnte dieser Prozess für Anstellungsverträge in den weltweiten Tochtergesellschaften von LEONI automatisiert und Vertragsvorlagen mit einem browserbasierten System mehrsprachig mit wenigen Klicks einheitlich erstellt werden.



HR TEAM OF THE YEAR

In dieser Kategorie werden innovative Teams und ihre Arbeit ausgezeichnet. HR-Teams, die zusammenhalten, schwierige Situationen gemeinsam meistern und großartige HR-Projekte und Kampagnen gemeinsam ins Leben rufen.

Theo Förch GmbH

Shortlist - #zusammensindwirstark

FÖRCH HR gibt es erst seit ein paar Jahren in dieser Form - ganzheitliche HR. Unser HR Team besteht aus 3 Personen, die wirklich stark interagieren, der Ideenfindung freien Lauf lassen und meist ohne oder mit nur ein paar € Budget in die Umsetzung der verrücktesten Ideen gehen. Fehler gibts nicht, Mut zum Ausprobieren, Zeit für Neustarts - und das alles ist verbunden mit Freude an den Ergebnissen, auch wenn sie nicht perfekt sind. Wir leben Menschlichkeit und Vertrauen in uns selbst!

Aramark Holding Deutschland GmbH

Shortlist - 1 Team für 9.000

Nach 2 Jahren Pandemie ging es plötzlich von 0 auf 100. Die Gäste kehrten in unsere Restaurants zurück und die ersten Konzerte und Fußballspiele standen an. Von der Rekrutierung über die Lohnbuchhaltung bis hin zu Trainings hat das Team in der Zeit über 30.000 Bewerbungen bearbeitet, mehr als 4.000 neue Arbeitsverträge erstellt und monatlich rund 9.000 Mitarbeitende abgerechnet. Diese Teamleistung ist nur mit einem engagierten und hochmotivierten Team mit gastronomischer Leidenschaft möglich!

Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien, AG

Shortlist - Austria Center Vienna - Test und Impfstraßen

Das kleine HR-Team im Austria Center Vienna meisterte im Zuge Österreichs größter Test- und Impfstraße eine Mammutaufgabe. Quasi über Nacht mussten hunderte, temporäre Mitarbeiter rekrutiert und betreut werden sowie neue Verwaltungsstrukturen geschaffen werden. Um Synergien besser zu nutzen, wurden im April 2022 die temporären Mitarbeiter der Test- und Impfstraßen beim Arbeiter-Samariter-Bund gebündelt und Talente bis zum Ende der Test- und Impfstraßen im März 2023 ins Kernteam aufgenommen.



Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not

Shortlist - Caritas Human Relations - Gemeinsam stark durch alle Krisen

Das Human Relations-Team der Caritas Wien hat in den letzten Jahren trotz knapper Ressourcen und schwieriger Umstände (Pandemie,..) innovative Arbeit geleistet. Wir stärkten den Teamzusammenhalt, fanden Lösungen für den Personalmangel und schwierige Rahmenbedingungen. Das Engagement im Transformationsprozess 'Teamwork&Du' und im neuen Strategiestream 'UnserJob&Du' zeigen unseren innovativen Ansatz für starke Betreuungsteams in herausfordernden Zeiten. Als 'HR-Team of the Year' überzeugen wir.

Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

Deloitted to meet you

+43%,1.826,69,64.000,1+2,+16%,19,56,360,800 usw. Hinter diesen Zahlen steckt die begeisterte Arbeit unserer „HR Crowd“. Ein fordernder Arbeitsmarkt & rasanter Kulturwandel, die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden (MA) & Führungskräften (FK), die Vielfalt der Projekte, die daraus resultierende steile Lernkurve & der fachliche Austausch über das Unternehmen hinaus, machen unsere Arbeit zu einer „Wild Ride“. Gemeinsam arbeiten wir daran die Candidate- sowie Employee Experience weiter zu optimieren.

Sandoz GmbH

Shortlist - Der Sandoz Spin-off: Wie P&O (People & Organization) Austria sich selbst mit-umgebaut hat

Im August 2022 fiel die Entscheidung, dass sich Novartis aus dem Geschäft mit Generika verabschiedet: Die Tochtergesellschaft Sandoz soll abgespalten und 2023 separat an die Börse gebracht werden. Für P&O (People & Organization) Austria hieß dies nicht nur, die mehr als 5500 MitarbeiterInnen in Österreich durch die Transformation zu führen, sondern auch, sich selbst zu trennen. Projekte am Campus wurden seit dieser Bekanntgabe gemeinschaftlich mit großem Erfolg weitergeführt.

Ernst & Young ServicegmbH & Co OG Steuerberatungsgesellschaft

EYns | Talent Innovation by EY

Am aktuellen Arbeitsmarkt ist es immer wichtiger, sich mit den richtigen Themen zu platzieren, durch innovative Ansätze aufzufallen und den Mitarbeitenden eine exceptional experience zu bieten. Egal ob Employer Branding, Recruiting, HR Business Partnering, Learning & Development oder HR Controlling: 30 motivierte Köpfe arbeiten bei EY Österreich täglich gemeinsam daran, neue Talente für unsere Teams zu finden und unseren über 1.300 Mitarbeitenden eine außergewöhnliche Erfahrung zu ermöglichen.



HMT Marketing GmbH

HR Team of the Year // Heimat x Lisa & Claudia

Heimat Wien behauptet nicht nur, die „Agentur für Veränderung“ zu sein, es ändert sich 2022/2023 auch viel: Die Agentur verdoppelt die Zahl der Mitarbeiter:innen, es werden zwei neue Tochterfirmen gegründet und die Employer Branding Kampagne #heimatgefühl soll starten. Von Beginn an ist das Team aus Lisa Volleritsch und Claudia Krippel nicht mehr und nicht weniger als der Fels in der Brandung in diesen turbulenten Zeiten – was sie für Heimat Wien ganz klar zum HR Team of the Year macht.

Wiener Stadtwerke GmbH

Konzernpersonalentwicklung der Wiener Stadtwerke-Gruppe

Die Konzernpersonalentwicklung der Wiener Stadtwerke-Gruppe vereint die Fachbereiche Recruiting, Employer Branding und Personalentwicklung. Diese Bündelung bietet enorme Vorteile, sowohl für unsere Kund*innen, als auch für die Zusammenarbeit, unter anderem mit unseren Konzernunternehmen. Wir durchleuchten neue Trends, probieren, integrieren sie und setzen auf nachhaltige Methoden. Wir arbeiten zielgruppen- und bewerber*innenorientiert. Unsere vielfältigen Perspektiven bereichern uns täglich.

Mercedes-Benz Österreich GmbH

New ways of working @ MBÖ

Die Mercedes Benz Österreich GmbH (MBÖ) hat mit ihren 270 MitarbeiterInnen im März 2023 vom Magazin trend – basierend auf Einträgen in diversen Arbeitgeber--Bewertungsportalen (u. a. Kununu) – die Auszeichnung als bester Arbeitgeber Österreichs erhalten. Der Grund dafür ist vor allem eine Unternehmenskultur, die echte Begeisterung pflegt. Besonders im Veränderungsprozess des Vertriebsmodells hat die neue Form unserer Zusammenarbeit einen wichtigen Beitrag geleistet.

Wiener Linien GmbH & Co KG

PMA = das beste A-Team!

Wir sind Personalmanagement Arbeitsrecht (PMA) und blicken in unserer Arbeit täglich über den juristischen Tellerrand. Wir arbeiten auf ein Ziel hin, die attraktivste Arbeitgeberin Österreich zu sein. Wir sind innovativ, zielstrebig und gehen mit Spaß an der Arbeit die Extrameile. Das feiern wir auch. We love what we do. We are the A-Team.



VAMED KMB

VAMED KMB - Wir gestalten Zukunft!

Unser HR Team steht für Mut zur Veränderungen und Innovationskraft. Wir haben als Team bereits viele Erfolge erzielen können. (z.B. Preise, Gütesiegel, hohe Zufriedenheit unserer internen Kunden mit unserem Service). Wir treiben Themen im Unternehmen proaktiv voran (Führungskompass, Lehrlingsmanagement NEU, Generationenwandel positiv gestalten, Nachfolgeplanung für konkrete Weiterentwicklung und Karriere, Buddy und On-Boardingprozesse geschaffen. Wir nutzen Unterschiede für Vielfalt/Innovation.

LEONI Bordnetz-Systeme GmbH

Wiring and connecting the international HR Community @ LEONI

At LEONI, we tackle the challenges of international HR collaboration within a global company with a network approach, guided by the central Global HR Governance function. We have developed different collaboration formats (HR Community Update, HR Expert Networks, HR Community Exchange, HR Working Groups) to ensure close collaboration and alignment within the HR Team across all LEONI countries to meet the targets of our commonly set operational HR roadmap.



NEWCOMER OF THE YEAR

In der Kategorie HR Newcomer of the Year werden Start-Ups und Jungunternehmer:innen prämiert, die eine innovative und nachhaltige HR-Lösung präsentieren. Diese Lösung kann in jedem Bereich der HR ihren Ursprung haben, vom Fortbildungsprogramm bis zum IT-Produkt. Voraussetzung ist, dass das Unternehmen nicht länger als drei Jahre am Markt tätig ist. Weiters muss es sich durch einen jungen und dynamischen Charakter auszeichnen.

Ada Growth

Ada Growth - Deine Mentorin in der Tasche

Talente zu gewinnen, zu binden und die Potenziale jeder zu entfalten, ist eine Herausforderung, der sich alle Unternehmen stellen müssen. Mit Ada Growth ist es möglich, eine Mentorin in der Tasche jeder Mitarbeiterin zur Verfügung zu stellen. Die Ada App ist ein KI-gestütztes, mobiles Tool für die professionelle Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, um die Stärken jeder Frau sichtbar zu machen. Die Ada App: Lebenslanges Lernen mittels flexiblem und hyper-individualisiertem Microlearning.

Apprentice Tech

Shortlist - apprentigo Lehrlingshackathon

apprentigo Lehrlingshackathon© ist eine Challenge Based Learning Plattform, die Auszubildende auf einzigartige Weise in ihren digitalen und sozialen Kompetenzen stärkt. Die Teilnehmer:innen erleben eine blended Learning Lernreise: LIVE-Online-Webinare, Selbstlernmodule, um in Teams den Hackathon anzutreten. Mit einer Low-Code Software entwickeln sie in Teams App-Prototypen für unternehmensinterne Challenges.

Dabei werden die "21st Century Skills" wie Medien-, Problemlösung & Coding geschult."

Better linked

Better linked holt Stress aus der beruflichen Tabuzone

"Die einzige hoch qualitative Plattform für präventives Stressmanagement im deutschsprachigen Raum. Auf betterlinked.eu tauschen sich Betroffene, erfahrenen Peers und ExpertInnen anonym zu stressrelevanten Fragen oder Problemstellungen aus, sie suchen aktiv nach Lösungen und lernen von Erfahrungen anderer NutzerInnen. DENN Stress wird garantiert weniger, wenn man darüber spricht. Better linked deckt mit dem nachhaltigen und niederschweligen Zugang die gesamte Employer assistance journey ab."



Coachfident

Coachfident

Coachfident begleitet Privatpersonen bei der beruflichen Neuorientierung durch Karriere Coaching. Coachfident ist ein Netzwerk, bestehend aus 80 Karriere-Coaches und einigen Headhuntern. Die Zielgruppe umfasst Personen mit mindestens 5 Jahren Berufserfahrung, die mit ihrem aktuellen Karriereweg nicht mehr zufrieden sind. In den letzten 12 Monaten wurden mehr als 160 Personen über mehrere Monate hinweg begleitet und erfolgreich in ein neues berufliches Umfeld vermittelt.

Buchhaltungsagentur des Bundes

EDIT - Schulen NEU

"Die Pensionswelle trifft bald den Staatsapparat Österreichs, weshalb neue Infrastrukturen geschaffen werden, um die bald steigenden Neuaufnahmen und Ausbildungen bewältigen zu können.

Die Buchhaltungsagentur des Bundes setzt auf hybride Ausbildung mit Präsenz- und E-Learning-Kursen. Die Lernplattform EDIT und die neuen BHAG-Kurse mit Softwaresimulationen sind ein großer Schritt in der digitalen Schulung für Staatsbedienstete, ein echtes ""Schulen NEU"". Und vielleicht der ""Newcomer of the Year""."

FlowFactor

FlowFactor

Die App FlowFactor kombiniert Eignungsdiagnostik und Gamification, um HTL-Absolvent:innen bei der Selbsteinschätzung zu unterstützen und sie mit passenden Unternehmen zu matchen. Das erfahrene Team entwickelte eine objektive, anonyme Methode, die sowohl Schüler:innen als auch Unternehmen Vorteile bietet. FlowFactor ist ein Abo-Modell, das Unternehmen effizientere Personalbeschaffung ermöglicht. Die Zusammenarbeit mit namhaften Pilotkunden bestätigt den Erfolg des innovativen Ansatzes.

goldwert

GOLD _ dein Podcast mit _ WERT

In der ersten Podcast-Reihe von GOLD _ dein Podcast mit _ WERT werden von Kathrin Fuchs "Hotels & Gastro MIT Qualität VOR den Vorhang" gebracht. Personalentwicklung, Change Management & Prozessoptimierung stehen dabei im Vordergrund. Die Learnings werden von den Hoteliers offen & intuitiv im Interview angesprochen. Das Positive an Veränderungen & Weiterentwicklungen wird dargestellt. Ein GOLDWERTes Projekt, das mit Nachhaltigkeit & Sorgfalt für die nächsten Jahre geplant ist.



Hop-e

Hop-e - KI-gestützte Anti-Diskriminierungsstelle

"Hop-e ist eine kostenfreie KI-gestützte Antidiskriminierungsstelle für Opfer von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung. Menschen finden bei Hop-e einen sicheren und anonymen Ort für die Aufarbeitung von Diskriminierung und Marginalisierung und erfahren außerdem eine empathische Begleitung für die ersten Schritte in ein selbstbestimmtes Gestalten der eigenen Realität.

Hop-e unterstützt Personalabteilungen im Bereich Compliance und bei der Sicherstellung psychologischer Sicherheit."

Inclusion Indicator

Shortlist - Inclusion Indicator Research & Advisory

Mit der Gründung ihres Unternehmens 2022 sind Seon-Young Rang und Julia Kreyler-Valsky angetreten, um das Diversitätsmanagement im deutschsprachigen Raum zu professionalisieren. Evidenz und Daten anstatt Glaubenssätze und Emotionen in den Diskurs rund um Inklusion zu bringen, ist ihr erklärtes Ziel. Der "Inclusion Indicator" misst den Grad an Inklusion in vier Dimensionen und gibt Unternehmen ein klares Bild darüber, wo sie bereits gut unterwegs sind und wo es noch mehr Anstrengungen braucht.

Jobgreissler

Jobgreissler

Kein Markt unterlag in den letzten 5 Jahren so vielen Herausforderungen wie der Arbeitsmarkt. Die Spielregeln, qualifiziertes Personal zu finden, haben sich von Grund auf verändert. Sich verändernde Ansprüche von Arbeitnehmer:innen stehen zum Großteil noch sehr konservativ agierende Unternehmen gegenüber. Der Jobgreissler präsentiert die attraktivsten Jobs der Online Marketing Branche auf dem Silbertablett. Unser Newsletter ist ein Qualitätssiegel und hilft eine gesamte Branche zu verändern.

Jobsellers:Movement

Jobsellers:Movement

Das Jobsellers Movement, ein handverlesenes Erfolgs-Kollektiv aus Spezialist:innen und Visionären, entwickelt für Unternehmen effektive und mehrfach prämierten Lösungen für Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting. Das Besondere: Unsere Kund:innen haben direkten Zugang zu Top-Expert:innen auf ihrem Gebiet, die nach dem Jobselling-Konzept arbeiten. Die mehr als 10 Jobseller:innen werden von einer Keyaccounter:in koordiniert. So kommt alles aus einer Hand. Einfach und aus „einem Guss“!



JobTreffer

JobTreffer - Die Recruiting & Onboarding Revolution

"Unser arbeitspsychologisches Team entwickelte in 4 Studien mit der Univ. Wien das JobTreffer-Screening. Erwartungen von Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer:in (AN) werden vor dem Erstgespräch abgeglichen & ein Matchingprofil mit Interviewleitfaden für beide Seiten erstellt.

Das Matching zu Kultur, Führung, Team, Aufgabe und Rollenanforderungen ist eine vorurteilsfreie & transparente Dialogbasis für Recruiting, Onboarding und Entwicklungsgespräche. Topunternehmen setzen bereits auf Jobtreffer!"

JobTwins

Shortlist - JobTwins

JobTwins ist die allerbeste Antwort auf die Teilzeitfrage. Indem wir Jobsharing EINFACH möglich machen, wird aus dem Teilzeit-Pain der Teilzeit-Gain!

Der spezielle JobTwins Matching-Algorithmus verbindet zwei bisher unbekannte Personen zu einem Twin-Team und nimmt Personalabteilungen die Vorselektion von möglichen Tandems ab. Damit kann Jobsharing als Arbeitszeitmodell einfach eingesetzt werden und das Delta zwischen offenen Vollzeitstellen und Teilzeitbedürfnissen geschlossen werden."

The metagame AI

metagame - HR-Tech for Employer Branding, Recruiting & Digital Culture Building through Gaming & Esports

Unsere HR-Tech bietet einen nie dagewesenen Mix aus Social Media-, Esports-Turnierorganisations- und Matchmaking-Plattform, um Unternehmen mit idealen potenziellen Arbeitnehmenden über das Phänomen Gaming & Esport zu vernetzen. Hier steht im Gegensatz zu herkömmlichen Recruitingmaßnahmen neben den Hardskills die Softskills, der Cultural Fit und die Persönlichkeit im Vordergrund. Gaming & Esports zahlt so auf Recruiting, Employer Branding & Digital Culture Building von Unternehmen ein.

digital hr

Mit digital hr erfolgreich HR-Prozesse optimieren, digitalisieren und effizient gestalten.

Unser Ziel ist es, HR-Abteilungen (Fokus KMUs) in Österreich bei Digitalisierungsthemen zu unterstützen. Durch Beratung, Workshops, Kurse, operativen Support und kostenloses Wissen über LinkedIn, Podcast und Blogbeiträge. Wir wollen Lust auf Digitalisierung machen, HR-Prozesse optimieren, digitalisieren und effizient gestalten. Damit HR mehr Zeit für wertschöpfende, menschenzentrierte Aufgaben hat. Das tun wir aus voller Überzeugung, Leidenschaft für Digitalisierungsthemen & anbieterunabhängig.



Movevo

Shortlist - MOVE DAYS 2023 - DIE Gesundheitschallenge für Unternehmen und den guten Zweck

Die MOVE DAYS sind DIE österreichweite Gesundheitschallenge für Unternehmen und den guten Zweck. Mit den MOVE DAYS verbinden wir innovative Gesundheitsförderung, attraktives Employer Branding und soziale Verantwortung wirksam und authentisch miteinander. Unser spielerischer Ansatz macht Gesundheit zum Teamerlebnis, stärkt den Zusammenhalt und steigert die Arbeitgeberattraktivität.

OBERWASSER

OBERWASSER

OBERWASSER ist ein Programm und Netzwerk für junge Führungskräfte mit dem Ziel, typische Herausforderungen dieser Karrierephase besser zu meistern. Im Fokus steht der strukturierte Erfahrungs- und Meinungsaustausch mit Peers aus anderen Organisationen zu individuellen Anliegen. Professionelle Coaches und Gast-Expert:innen geben fachliche Inputs und sorgen dafür, dass aus dem Austausch spürbarer Fortschritt wird. Ziel ist es, junge Führungskräfte souveräner, gelassener und zufriedener zu machen.

PERSENTIS

PERSENTIS

"Smarte HR-Diagnostik mit Tiefgang. Die letzten Jahre waren, wenn es um HR geht, geprägt von New Work, Happy Staff, und allen voran: Mitarbeiterzufriedenheit. Diese Jahre haben uns auch einen eklatanten Arbeitskräftemangel quer durch alle Branchen eingebracht. Bei PERSENTIS stehen anstatt einer Zufriedenheits-Pulsmessung echte Bedürfnisse und Erwartungen an den Job im Fokus. PERSENTIS entschlüsselt den PSYCHOLOGISCHEN VERTRAG und erfragt, was BEWEGT, errechnet, was ZÄHLT und erkennt, was WIRKT."

SPARK

SPARK - are you ready to transform?

SPARK ist ein HR-Serviceanbieter. Wir verbinden Coaches & Unternehmen und sorgen für Transformation auf persönlicher Ebene. Unsere Coaches arbeiten alle ausschließlich nach der global vielfach ausgezeichneten Methode RTT. Sie kombiniert die innovativsten Erkenntnisse aus Neurowissenschaften und Psychotherapie.



tealside

tealside: Live-online Training @ Scale

tealside ist die erste Live-online Trainingsplattform für People Skills. tealside bietet Unternehmen einen einfachen Zugang zu top kuratierten Trainings, durchgeführt von erfahrenen Trainer:innen und einfach integrierbar in bestehende LMS Systeme. Sie macht interaktives Training einfach zugänglich für jeden und jede, messbar und skalierbar. Und gibt L&D ein effektives Tool an die Hand, um ihre Belegschaft kontinuierlich, effizient und effektiv weiterzuentwickeln.

Work Smart Circle

***Shortlist* - Work Smart Circle - Community für Unternehmen auf Kulturentwicklungsreise**

"Der Work Smart Circle ist ein Unternehmensnetzwerk für Neues Arbeiten. In unserer vertrauensvollen Denkwerkstatt für MacherInnen genießen wir den Can-Do Spirit und nutzen innovative Social-Learning-Formate wie Design Thinking, Lego Serious Play oder Troika Consulting zur Entwicklung von Ideen und Lösungsansätzen für zukunftsfähiges Arbeiten.

2022 wurde die Peer-Learning-Community für den Österreichischen Gründungspreis PHÖNIX nominiert."