



Hier finden Sie alle freigegebenen Kurzbeschreibungen der eingereichten Projekte für den HR Award 2024. Die Reihenfolge der Projekte ergibt sich aus der alphabetischen Reihung nach Unternehmensname, **NICHT** nach dem Ranking.

Weitere Infos zum HR Award und die freigegebenen Videos der Shortlist Projekte 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.

A1 Telekom Austria AG

Women@A1 Festival

Anlässlich des Weltfrauentags am 8. März veranstalten wir bereits zum 2. Mal das WOMEN@A1 Festival. Ein inspirierender Tag, gestaltet von A1 Frauen für A1 Frauen, welcher die Bedeutung von Chancengleichheit und Vielfalt, Mut und Tatendrang in den Mittelpunkt stellt. Mit dem Festival wollen wir unseren Beitrag zu kulturellen und strukturellen Veränderungen innerhalb und außerhalb der A1 leisten, um uns Schritt für Schritt einer gleichberechtigteren und inklusiveren Arbeitswelt anzunähern.

CIC - Carinthian International Center Service GmbH

Program for Dual Career Couples

Infineon und das CIC fördern durch das Dual Career Programm die berufliche und soziale Integration internationaler Arbeitskräfte und deren Partner*innen in Kärnten. Mit einem maßgeschneiderten Karriereprogramm und zahlreichen Netzwerkveranstaltungen unterstützt das CIC das berufliche, kulturelle und soziale Onboarding der Neuankommenden in Kärnten. Dies trägt zu einer langfristigen Mitarbeiterbindung an die Region bei und macht Infineon zu einem attraktiven Arbeitgeber in der lokalen Wirtschaft.

Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen

she invests - Stärke dein Finanzwissen

she invests ist ein Finanzbildungsprogramm der Erste Bank und Sparkasse, das Frauen dabei unterstützt, ihre Finanzkompetenz zu stärken, unabhängig davon, ob sie Kundinnen der Bank sind oder nicht. Das Programm behandelt Themen wie Finanzplanung, Investieren und Altersvorsorge durch Webinare, Newsletter und Kurzvideo Kurse. Das Ziel ist es, Frauen zu ermutigen und zu befähigen, fundierte finanzielle Entscheidungen zu treffen und finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen.

IKEA Austria GmbH

Gender equal pay

„IKEA engagiert sich seit jeher für Inklusion und Gleichberechtigung – ein wesentlicher Teil davon ist das gleiche Gehalt für alle Geschlechter. Mit der Veröffentlichung des Gender Pay Gaps bei IKEA Österreich möchten wir mit gutem Beispiel vorangehen und weitere Unternehmen dazu motivieren,



sich am lösungsorientierten Diskurs zur Schließung der Einkommensschere zu beteiligen“, erklärt Alpaslan Deliloglu, CEO & Chief Sustainability Officer bei IKEA Österreich.
Innsbrucker Soziale Dienste GmbH

Vielfalt ISD köstlich - 1500 Mitarbeiter*innen, 61 Nationen, ein Kochbuch

Die Innsbrucker Soziale Dienste GmbH (ISD) produziert das Kochbuch ‚Vielfalt ISD köstlich‘, in dem Mitarbeiter*innen aus 50 Nationen die Diversität des Unternehmens aufzeigen und Gerichte aus ihren Heimatländern stolz präsentieren. Der Kochzirkel, der daraus entsteht und in dem Mitarbeiter*innen ihr Heimatland kulinarisch vorstellen, ist Beleg dafür, dass der integrative Spirit, der mit dem 'Multi-Kulti'-Kochbuch um sich griff, nicht im Regal verstaubt, sondern nachhaltig spürbar bleibt.

Magna Steyr Fahrzeugtechnik GmbH & Co KG

Diversity Parcours bei Magna Steyr

Das Projekt "DiversityParcours" bei Magna in Graz fördert Chancengleichheit und Inklusion. In fünf interaktiven Stationen setzten sich 782 Führungskräfte und Mitarbeiter_innen mit eigenen Vorurteilen und vielfältigen Perspektiven auseinander. Der Parcours, ausgezeichnet mit dem Magna Being the Difference Award, stärkt den internen Dialog und schafft ein respektvolles Arbeitsumfeld. Das innovative Programm erhöht die Motivation und setzt neue Maßstäbe für Unternehmenskultur und Vielfalt.

Matchcode

Business Woman's Network @ SAP Austria

The Business Women's Network (BWN) at SAP is a dynamic and inclusive community dedicated to supporting women in advancing their careers and driving the success of the company. With a mission to empower women through connection, BWN provides a platform for members to share professional insights, best practices, education, and experiences. Largest Employee Network Group at SAP: over 90 chapters and 15,000 members worldwide.

Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG

Unsere Frauen mit ADA App über sich hinaus wachsen lassen

Die Förderung von Vielfalt ist uns ein wichtiges Anliegen und ein zentrales Thema ist die Frauenförderung - wir wollen unsere Frauen dabei begleiten mehr Verantwortung zu übernehmen. Um über klassische Maßnahmen hinweg eine allzeitbereite und niederschwellige Unterstützung zu bieten, haben wir uns dazu entschlossen die "Mentorin in der Tasche" allen Frauen, die mehr erreichen wollen in die Hand zu geben - vom Lehrling, über High Potential bis zur Führungskraft. Die App hat Tipps für alle parat.

skillsfabrik

Gemeinsam stark durch WERTE: WERTE-Workshops als Fundament der Unternehmenskultur

Unser Projekt fördert Vielfalt, Inklusion und Verständnis durch gezielte WERTE-Bildung in Workshops für Fachkräfte und Lehrlinge. Das einzigartige Konzept schafft ein starkes Fundament für harmonisches Miteinander, indem es bei den individuellen Werten jedes einzelnen Mitarbeitenden ansetzt. Vielfalt und Inklusion bleiben damit nicht nur leere Worte, sondern werden aktiv gelebt und gefördert. Damit setzen wir ein starkes Zeichen für die gesamte Baubranche und darüber hinaus.



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.

A1 Telekom Austria AG

Wirksames Employer Branding - nicht ohne unsere A1 Lehrlinge!

A1 setzt auf ein zielgruppenspezifisches & authentisches Employer Branding bei der Lehrlingssuche. Bestehende Lehrlinge sind bei A1 deshalb die wichtigsten Impulsgeber:innen. Sie unterstützen ihr Unternehmen, am Puls der Zeit zu bleiben & wissen, wo die Gen Z & Alpha digital und analog unterwegs ist. Von der Planung bis zur Umsetzung aller Employer Branding Maßnahmen sind A1 Lehrlinge aktiv dabei & haben ebenfalls eine Stimme im Recruiting! So sind viele A1 Lehrlinge echte Jobbotschafter:innen!

Agentur Blaulicht & Klinikum Magdeburg

Magazin-Cover gegen Krankenhauskeime

Wenn es das Thema Hygiene schon nicht von selbst auf die Titelseiten der großen Magazine schafft, dann kreieren wir uns eben unsere eigenen Cover und machen so auf dieses lebenswichtige Thema aufmerksam. Mitarbeitende wurden zu Fotomodellen, die Magazin-Cover natürlich alle erfunden. Mit viel Humor und Augenzwinkern entstand Awareness für das Thema Hygiene, ein großartiges Medienecho gab es on top. Employer Branding fängt eben (auch) bei der Gesundheit der Mitarbeitenden an.

BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH

Generationen @BDO

Durch das Projekt "Generationen @BDO" haben wir unseren jungen Mitarbeiter nicht nur eine Stimme verliehen, sondern sie auch aktiv in unsere strategischen Überlegungen integriert. In enger Zusammenarbeit mit YEP haben wir einen partizipativen Beteiligungsprozess gestartet, der uns viele wesentliche Handlungsfelder aufgezeigt hat. Diese Bereiche sind wir als BDO gezielt angegangen, um unsere Organisation stetig zu verbessern und zukunftsfähig zu gestalten.

BEKO Engineering & Informatik GmbH

Let's Go BEKO

"BEKO, ein führender IT- und Technologiedienstleister, startete die "Let's go BEKO!" Kampagne, um neue Mitarbeiter*in

zu gewinnen und die IT-Branche als attraktiv und dynamisch darzustellen. Die Kampagne setzt auf kreative Elemente wie einen von Mitarbeiter*in gesungenen Song, um die positive Unternehmenskultur zu vermitteln. Ziele waren die Erhöhung der Markenbekanntheit und Bewerberzahlen. BEKO zeigt, wie innovative Employer Branding-Strategien die Wahrnehmung und Attraktivität steigern können"



Coca-Cola HBC Austria GmbH

"Bring your own magic and uncap your potential"

Das Coca-Cola HBC Young Professional Program und das International Leadership Trainee Program fördern Talente am Anfang ihrer Karriere. Die Trainees werden unterstützt, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, ihre Karriere zu beschleunigen und zu zukünftigen Expert:innen und Führungskräften heranzuwachsen. Die Programme bieten maßgeschneiderte Entwicklung, Mentoring, Peer-Learning, Schulungen, Job-Rotationen und cross-funktionale Projekte, um fachliche Expertise und Führungskompetenzen zu erwerben.

envia Mitteldeutsche Energie AG

enviaM-Gruppe - Wir sind Zukunftsgestalter mit Power

Wertschätzung ist eine von 5 Säulen der EVP der enviaM-Gruppe. Wir bieten im Rahmen unserer Recruiting-Kampagne Einblicke ins Arbeitsumfeld, um genau das zum Ausdruck zu bringen und auch die Retention zu stärken. In den Headlines der Anzeigen geht immer ein Dank an die Kolleg:innen. Die Kampagne ist in der ganzen Region zu sehen, auch für Freunde und Familie. Das macht stolz, Teil der enviaM-Gruppe zu sein. Der Erfolg: die Fluktuation sinkt auf 1,0 %, der eNPS steigt von 19 auf 36.

Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG

Bereit für die Transformation?

Unser Lehrlingskampagne „Bereit für die Transformation?“ setzt auf modernes Storytelling für die Generation TikTok. Wir zeigen dieser jungen Zielgruppe mittels KI-animierte High-End-Videos, dass eine Lehre in der Bank alles andere als verstaubt ist und wie unsere Banklehre die Transformation zu Superheld:innen ermöglicht. Damit ist es uns auch gelungen, unseren mehr als 200 Jahren alten Gründungsgedanken erfolgreich in die Gegenwart zu transformieren.

Felbermayr Holding GmbH

Gemeinsam bauen, voneinander lernen! Next Level Lehrlingsausbildung - die Lehrwerkstatt PLUS

Wir heben 2024 unsere Lehrwerkstatt plus auf das Next Level - intensiver kann Praxis und Teamwork nicht gelernt werden. Unsere Lehrlinge aus dem Büro und Bauhandwerk wirken bei etwas Großem mit. Beim Neubau unseres Mitarbeiter:innenwohnheims. Wir fördern wertschätzende Zusammenarbeit zwischen allen Generationen und legen den Fokus auf nachhaltige und sinnstiftende Ausbildung. Das fachliche Know-how wird mit der Teilnahme an Baubesprechungen, Matheunterricht, Exkursionen und eLearnings ergänzt.

Finanzmarktaufsicht (FMA) Liechtenstein

NEW WORK attracts NEW TALENTS

Für uns ist «New Work» ein Kulturwandel: Früher hatten wir herkömmliche Büros, heute verfügen wir über eine moderne Arbeitswelt. Durch verschiedene Zonen steht allen jederzeit und für jede Aufgabe der optimale Arbeitsplatz zur Verfügung. Durch die Neugestaltung wird die Zusammenarbeit gefördert und die digitale Reife sowie die Flexibilität auf ein neues Level gehoben. So schafft es die FMA, ihre Arbeitgebermarke zu festigen und sich als attraktive Arbeitgeberin weiter zu etablieren.



GO Gaststättenbetriebs GmbH

"...weil Gastro auch anders geht" - GO Employer Branding Kampagne

Die EB-Kampagne „weil Gastro auch anders geht“ zeigt die positive Seite der Gastronomie. Ziel ist es, das negative Branchenimage zu widerlegen, Bewerber für die GO zu begeistern und Mitarbeiter langfristig zu halten. Im GO Team wird das Arbeiten in der Gastro bunt und anders. Es geht um maximale Awareness - anders sein und auffallen. Videos zeigen triste Szenen, die durch das GO Team wieder Farbe bekommen. Der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt für eine motivierende Arbeitswelt in der Gastro.

HOFER KG

Unsere Bereiche bei HOFER - Sinn im Fokus: 22 Videos zeigen die Relevanz all unserer Teams.

Ziel war es authentische und sympathische Einblicke in die Vielfalt und den Sinn unserer Bereiche zu geben und HOFER als Arbeitgebermarke positiv, aber realistisch zu zeigen. Je Candidate Journey Phase, wurden Videos kanal- sowie zielgruppenspezifisch geplant. Das Resultat: 22 Video-Langversionen, eine Vielzahl an Social Videos in diversen Längen/Formaten und Online Ads Varianten - die mit teilweise lustigen und emotionalen Botschaften authentisch die Relevanz all unserer Bereiche zeigen.

NewMotoAsset GmbH

E-Autos - und zwar für alle!

vibe hat DAS Employer Branding Tool entwickelt: vibe bietet E-Autos im Abo zum festen Monatspreis an. Das ist besonders attraktiv für das Thema Gehaltsumwandlung, denn es gibt keinen Sachbezug für E-Autos. Dieses Auto-Überlassungs-Modell „Social Car“ wird nicht nur den eigenen Mitarbeiter:innen angeboten, sondern ALLEN interessierten Firmen: E-Autos für alle! Mit unserem selbst entwickelten Gehaltsumwandlungsrechner lässt sich der finanzielle Vorteil noch dazu easy und sekundenschnell berechnen.

Österreichische Post AG

LEZZZ CLIP! Lehrlings-Videowettbewerb

"Alle 100 Lehrlinge, die die Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann*frau mit Schwerpunkt Telekommunikation machen, waren 2023 aufgerufen, sich an einem Wettbewerb zur Unternehmenskultur zu beteiligen. Kernwerte der Unternehmenskultur: FREUDE, SINN und LEISTUNG. In einem selbst gestalteten Video-Beitrag konnte jede*r auf kreative Weise zeigen, was ihr*ihm an der Arbeit FREUDE macht, wie er*sie in der Arbeit SINN sieht und wie wir alle zu guter LEISTUNG kommen. Abstimmen konnten ALLE Postler*innen"

Sandoz GmbH

Sandoz - Deine Legende beginnt

Unsere Kampagne "Sandoz - Deine Legende beginnt" zielte darauf ab, trotz Lehrlingsmangel und starker Konkurrenz in Tirol, knapp 30 motivierte Lehrlinge für sechs Berufsbilder in der Pharmaindustrie zu gewinnen. Die Herausforderung war, junge Talente für eine Karriere in einem hochspezialisierten Umfeld zu begeistern. Durch den Einsatz von KI-generierten Superhelden-Charakteren und eine zielgruppengerechte Ansprache haben wir über 350 Bewerbungen erhalten und alle Lehrstellen besetzt.



skillsfabrik

Kamera trifft Karriere – mit der „Lehrzeit mit Mehrwert“ zum Employer Branding der Zukunft

Das Projekt begeistert mit lehrzeitbegleitenden Modulen, die die Sozialkompetenz der Gen Z stärken und das Talent Management von Anfang an unterstützen. Herzstück ist eine Outdoorwoche, in der Lehrlinge eigenverantwortlich einen Kurz-Spielfilm drehen. Dieses innovative Konzept fördert digitale Kompetenzen und projektbasiertes Lernen, stärkt die Unternehmenskultur und hebt das Employer Branding, indem es die Arbeitgeberattraktivität für die nächste Generation erhöht – ein echter Gewinn für alle!

Haus der Barmherzigkeit & stroblbinder GmbH

Ich hab Freude - Haus der Barmherzigkeit

Mit der neuen Employer Branding Kampagne konnte das Haus der Barmherzigkeit und HABIT ein Ziel erreichen: Weg vom Bild der händchenhaltenden Pfleger*innen und ihre Mitarbeitenden als auch Bewerber*innen mit dem anzusprechen was sie sind - systemrelevante, bestens ausgebildete und multiprofessionelle Fachkräfte. Dazu wurden Botschaften formuliert, welche die Expertise der Mitarbeitenden, den Mehrwert ihrer Arbeit sowie die Möglichkeiten und Benefits in der Langzeitpflege und Betreuung zeigen.

Therme Wien GmbH & Co KG vertreten durch die Therme Wien Ges.m.b.H.

Therme Wien - Mensch im Mittelpunkt

"Employer Branding der Therme Wien

Unter dem Motto „Mensch im Mittelpunkt“ wurde beginnend mit der Führungsebene/dem Managementteam eine Workshop-Reihe gestartet, um einen Change Prozess im Unternehmen zu starten. Ein wesentliches Projekt war die Neukonzeption der gesamten MitarbeiterInnenkommunikation, beginnend mit dem Rekrutierungsprozess, über das Onboarding und die laufende Kommunikation mit den Mitarbeitenden in der Therme Wien"

ThermenResort Warmbad-Villach Holding GmbH

Warmbad-Alltagsheld:innen - Die Mitarbeiter:innen des Gesundheits- und Thermenresort Warmbad-Villach im Spotlight

Dieses Employer Branding Video ist eine Reise durch das Gesundheits- und Thermenresort Warmbad-Villach. Es zeigt die Vielfalt unseres Unternehmens und schafft gleichzeitig einen gemeinsamen Nenner – den Warmbad-Alltagshelden:die Warmbad-Alltagsheldin stellvertretend für unsere rund 780 Mitarbeiter:innen. Im Mittelpunkt dieses Projekts stehen unserer Mitarbeiter:innen und die Wertschätzung für ihre tagtägliche Arbeit.

T-Mobile Austria GmbH

Verbindet Euch Mehr. Du, wir, Magenta

Wer könnte besser beschreiben, wie es sich anfühlt bei Magenta zu arbeiten als unsere Kolleg:innen selbst? Niemand. Deshalb holen wir mit #VerbindetEuchMehr unsere Magentas vor den Vorhang. Durch echte Einblicke in ihren Arbeitsalltag und ihre individuellen Geschichten machen wir unser Magenta Teamversprechen für potentiellen Bewerber:innen erlebbar und zeigen, dass mehr Arbeit mit Sinn, mehr echte Weiterentwicklung und mehr gelebte Diversität nicht für leere Worthülsen für uns sind.



Wiener Stadtwerke GmbH

LEVEL UP - Karrieretag der Wiener Stadtwerke-Gruppe

Ein evidenzbasierter Ansatz und interdisziplinäre Zusammenarbeit sind im Personalmarketing essenziell, um weiterhin wirksam zu sein. So wurde heuer ein eigener Karrieretag der Wiener Stadtwerke-Gruppe unter dem Motto „LEVEL UP“ ins Leben gerufen. Durch interdisziplinäre Co-Creation entstand ein zielgruppengerechtes Format mit Reverse-Interviews und spielerischen Mini-Challenges. Den Talenten konnten so hautnahe Einblicke in Tätigkeitsbereiche und die Unternehmenskultur vermittelt werden.

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.

Fe+Male Growth_I am more than a profile_I am a Role Model_#togetherwegrowbetter

Female Growth ist eine inspirierende Initiative, mit einem einzigen Ziel. Menschen in die Sichtbarkeit zu bringen. Das gilt sowohl für veränderungswillige Talente, personalsuchende Unternehmen und HR Dienstleistungsanbieterinnen. Mit dem Fokus auf Kommunikation, HR TrendScouting und Recruitingtools &-pools sind der kreativen Vernetzung (Podcast/Pitchvideos/Fotos) für das Personal und Employer Branding keine Grenzen gesetzt. Fe+Male Growth Hub ist eine on-und offline Plattform für HR Revolution

Hire The World's Best Talents

Space Talents bringt auf einer digitalen Plattform Tech-Arbeitgeber mit internationalen Top-Talenten in Software, Data Science und Engineering zusammen. Über 30.000 vorqualifizierte Talente, die nach Österreich und Deutschland ziehen möchten, sind bereits auf der Space Talents Plattform registriert. Mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz werden die besten Matches für Arbeitgeber automatisch identifiziert. Space Talents unterstützt auch bei Visum, Umzug und Integration.

hoorai

hoorai ist eine B2B SaaS-Plattform, welche Unternehmen dabei unterstützt, vorhandene interne Talente zu erkennen und sie zu ausgewogenen und erfolgreichen Teams zusammenzuführen. hoorai verbindet wissenschaftlich fundierte Forschung zu Persönlichkeitsmerkmalen und Teamdynamiken mit KI und einem Gamification-Ansatz, um wirklich effektive Teamkonstellationen zu identifizieren, welche alle benötigten Kompetenzen abbilden.

JobTreffer - Vorurteilsfreies Recruiting

"Über 10 Studien mit der Univ. Wien & der Donau Univ. Krems wurde das JobTreffer-Screening entwickelt, um eine transparente und vorurteilsfreie Auswahl zum ersten Bewerbungsgespräch zu gewährleisten. Erwartungen von Arbeitgeber & Arbeitnehmer:in werden vor dem Erstgespräch abgeglichen und ergeben ein Matchingprofil mit Interviewleitfaden. Das Matching zu Kultur, Führung, Team, Aufgabe & Rolle ist eine vorurteilsfreie & transparente Dialogbasis für Recruiting, Onboarding und MA-Gespräche."



MediaPrint setzt auf KI mit mytalents.ai: Der Vorreiter für zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung

mytalents.ai - die erste KI-Upskilling-Plattform für Unternehmen. Bei mytalents.ai erwerben alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Abteilung die Fähigkeiten der Zukunft. Dies ermöglicht ihnen, KI- und Produktivitätswerkzeuge sicher und effizient in ihrem Arbeitsalltag einzusetzen. Zufriedene Kunden wie EY, Mediaprint, Oeticket und die Otto Gruppe haben bereits ihre Mitarbeiter um 40% produktiver und zufriedener im Arbeitsalltag gemacht.

Plattform: ERFOLGREICH DURCHSTARTEN

ERFOLGREICH DURCHSTARTEN: Die Empowerment Plattform für Frauen, Mütter und Leaderinnen! Es handelt sich um eine innovative Lernplattform, die modular kombinierbar ist (80 Videos, Gruppencalls, Präsenz-Workshops, Workbooks, Mindset-Challenges, Peergroups, uvm. Der Nutzen für die Unternehmen sind authentische Frauen mit Leadership Qualitäten jenseits des traditionellen Rollenbilds. Für mehr Frauen in Führungspositionen, die gerne Verantwortung übernehmen. Es ist ein FEMALE WAKE-UP CALL!

Recruiting und Integration von internationalen Fachkräften

Als Arbeitsvermittler und Integrationspartner von Fachkräften aus Drittstaaten nach Österreich, konnten wir die letzten zwei Jahre eine positive Bilanz von mehr als 500 erfolgreich vermittelten Fachkräften mit abgeschlossener Ausbildung aller Grade, mehreren Jahren Berufserfahrung und guten Deutschkenntnissen, ziehen. Neben den behördlichen Prozessen bis zur RWR-Karte, unterstützen wir Unternehmen auch bei der sozialen und kulturellen Integration unserer Kandidat:innen.

recuto gmbh

Die recuto-App bringt nachhaltige Veränderungen im Rekrutierungsmarkt. Mit der Kraft persönlicher Empfehlungen erreichen wir Zielgruppen, die durch traditionelle Kanäle nicht erreicht werden. Privatpersonen können Jobs weiterempfehlen und für erfolgreiche Vermittlungen eine Prämie erhalten. Somit hat jeder die Möglichkeit, nebenberuflich Unternehmen zu empfehlen und sich dadurch ein zusätzliches Einkommen zu sichern. Vergleichbar mit Uber, jedoch basierend auf Empfehlungen anstelle von Fahrten.

Teams as a Service

Wir vermieten agile Software-Entwicklungsteams - und zwar richtig: Unsere eingespielten Teams gehen als Team in ein Software-Projekt und bleiben als Team auch über die Projektgrenzen hinaus bestehen. Diese Kontinuität ist großartig fürs Teamgefüge, aber auch für die Kunden: Die haben nämlich 100 % Entwicklungspower ab Tag 1 mit einem eingespielten Dev-Team, ganz ohne die üblichen Risiken beim Projekt-Staffing. Wir sagen dazu „Teams as a Service“, unsere Kunden meist einfach nur „Wow!“



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.

Agentur Blaulicht

Führung intensiv erleben

Drei leitende Intensivpflegefachpersonen werden zu Corporate Influencern auf LinkedIn aufgebaut, um durch Führung- & Kultur-Beiträge neues Personal anzuwerben und vorhandenes zu halten. Der Erfolg spricht für sich: 15 freie Arbeitsplätze auf der Intensivstation konnten seither besetzt werden - und das in einer absoluten Konkurrenzsituation. Inzwischen gibt es eine Warteliste, um dort anzufangen. Medien haben über die Corporate Influencer berichtet.

AGES- Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit

Lehrlingskonzept

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Fachkräfte von morgen langfristig im Unternehmen halten zu können, haben wir unsere Lehrlingsausbildung umfassend überarbeitet. Unser neues Konzept beinhaltet einen Recruiting-Tag mit Laborführungen, einem kurzen Test und Gesprächen im Speeddating-Format. Zusätzlich ermöglicht unser Lehrlingsrad eine abteilungsübergreifende Lehre um eine fundierte Ausbildung zu gewährleisten. Lehrlings-Buddys erleichtern den Einstieg ins Berufsleben.

BILLA AG

BILLA Transformer Tour

Nach dem Motto „Verwandle Lehre in Karriere“ ging BILLA im Herbst 2023 mit der Transformer Tour, einer Roadshow als Live-Marketing Kampagne, einen völlig neuen Weg in der Lehrlingssuche. Damit wollte BILLA das Image der Lehre in der breiten Öffentlichkeit deutlich auffrischen, persönlichen Austausch mit Jugendlichen und Erziehungsberechtigten ermöglichen, Reichweite in der Presse und auf Social Media erzielen und BILLA als coolen und attraktiven Arbeitgeber in Szene setzen.

CS Caritas Socialis GmbH

Glamping - Nachhaltiges Recruiting mit Übernachtungsmöglichkeit

Nach dem Motto „Verwandle Lehre in Karriere“ ging BILLA im Herbst 2023 mit der Transformer Tour, einer Roadshow als Live-Marketing Kampagne, einen völlig neuen Weg in der Lehrlingssuche. Damit wollte BILLA das Image der Lehre in der breiten Öffentlichkeit deutlich auffrischen, persönlichen Austausch mit Jugendlichen und Erziehungsberechtigten ermöglichen, Reichweite in der Presse und auf Social Media erzielen und BILLA als coolen und attraktiven Arbeitgeber in Szene setzen.



envia Mitteldeutsche Energie AG

enviaM-Gruppe - So gewinnen wir Zukunftsgestalter mit Power

Recruiting mit „dahoam“-Feeling: Bei einer Glamping-Veranstaltung im neugebauten Pflegezentrum der Caritas Socialis, der CS Kalksburg, wurden Interessent:innen und Mitarbeiter:innen der CS eingeladen, eine Nacht vor Ort zu verbringen. Diese innovative Idee bot den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihren zukünftigen Arbeitsplatz hautnah zu erleben und schafft eine besondere Verbindung zum Arbeitsumfeld – Man will ja schließlich wissen, wo und mit wem man arbeiten wird.

Ernst & Young ServicegmbH & Co OG Steuerberatungsgesellschaft

EY Perspektivenwechsel

Für ihre Recruiting-Kampagne wählten wir einen ungewöhnlichen Ansatz: die Rückenansicht. Unsere Kolleg:innen sind zunächst nur von hinten zu sehen. Das überrascht und ermöglicht es, ihnen bei der Arbeit über die Schulter zu schauen. Aufgelöst wird auf der Karrierewebsite: Unsere Kolleg:innen zeigen sich von vorn und erzählen ihre Geschichten. Die Kampagne wird breit ausgespielt: online, im ÖPNV, mit Pizza-Aktionen u.v.m. Der Erfolg: doppelt so viele Bewerbungen, 47% mehr Neueinstellungen.

GO Gaststättenbetriebs GmbH

"...weil Gastro auch anders geht" - GO Employer Branding Kampagne

Nach dem Erfolg unserer Hire-Ring-Bim wurden wir gefragt, was noch folgen kann: „Bewerbungsgespräche an der Hauswand etwa?“. Schon war die Idee des EY Perspektivenwechsels geboren. Ein Bewerbungsgespräch bildete den Kern, umgeben von interaktiven Sessions, um EY und seine Mitarbeitenden auf neuen Wegen kennenzulernen. Networking und atemberaubende Einblicke beim Houserunning an der 140m hohen Bürofassade rundeten das Erlebnis ab. Das sorgte nicht nur intern für viel Aufmerksamkeit und Staunen.

HOFER KG

After-Event Clubbing der „Lange Nacht der Unternehmen 2024“

Im Rahmen der „Lange Nacht der Unternehmen 2024“, war die HOFER KG erstmalig exklusiver Partner des After-Event-Clubbing im Volksgarten. Vor Ort waren ca. 600 Teilnehmende welche sich während des ganzen Events mit HOFER Mitarbeitenden austauschen konnten.

Im Package inkludiert waren unter anderem folgende Leistungen:

- VIP-Lounge für Studierende
- LED-Bespielung der Wände rund um das DJ-Pult
- Nennungen in der Kommunikation
- Glücksrad mit verschiedenen Gewinnen
- Branding der Fotoboxstreifen

HOFER KG

HOFER Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Markenbotschafter

Mit dem Projekt nutzen wir unsere Mitarbeitenden als Sprachrohr nach außen und treiben damit die Stärkung der Arbeitgebermarke HOFER authentisch voran. Die ausgewählten Markenbotschafterinnen und -botschafter werden ermutigt Fotos, Videos und Beiträge auf ihren privaten Social-Media-Kanälen zu posten.

Es gibt 3 Zielgruppen: Corporate Influencer, Recruiting Influencer und Markenbotschafter.

USP: Durch die verschiedenen Zielgruppen wird unterschiedlichster, passender Content veröffentlicht.



Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH

Pilotprojekt: Werde IVB-BusfahrerIn! Wir helfen Dir!

Die IVB übernimmt seit 2022 die D-Führerscheinkosten inkl. Einstellung ab Tag 1. Das sprach zunehmend Menschen mit Migrationshintergrund an. Deutschkenntnisse auf Level B1 des GER* sind Grundlage für das positive Bestehen des D-Führerscheins sowie der internen 8-wöchigen Einschulung, erfahrungsgemäß sind sie auch in der täglichen Arbeit essenziell. Im Rahmen des Pilotprojektes in Kooperation mit der Vielfalt Bildungs- und Betreuungs GmbH konnten 7 BusfahrerInnen in Ausbildung rekrutiert werden.

MEDBest GmbH

Recruiting und Integration von medizinischen Fachkräften bei Senecura & Optimamed durch recruit-me by integration

Auf Grund des Fachkräftemangels in Österreich unterstützt recruit-me by integration www.recruit-me.at, die Senecura und Optimamed Gruppe beim Recruiting und der Integration von internationalen Fachkräften. Es wurden im Rahmen dieser Zusammenarbeit

- 35 Diplomierte Pflegekräfte
- 15 Physiotherapeuten
- 5 Ärzte

aus Tunesien und der Türkei rekrutiert, nostrifiziert und über eine RWR-Karte erfolgreich in Österreich integriert.

Mercedes-AMG GmbH

AMG Female Night 2024

Die AMG Female Night war eine exklusive Recruiting-Veranstaltung, um Ingenieurinnen, Softwareentwicklerinnen und Technikerinnen für das Unternehmen zu begeistern. 20 Teilnehmerinnen, die durch gezieltes Active Sourcing ausgesucht wurden, erlebten die Arbeitskultur, Projekte und Fahrzeuge hautnah, inklusive eines 2 stündigen Fahrevents und Dinner Hoppings auf dem Campus. Ziel war es, mehr weibliche Talente zu gewinnen und die Diversität im Unternehmen zu fördern. 50% sollen eingestellt werden.

ÖBB-Infrastruktur Aktiengesellschaft, FN 71396 w, HG Wien

Rückfahrticket und Wiedereinstellungszusage der ÖBB-Infrastruktur AG

Früher war die Rückkehr zum Arbeitgeber ein Tabu, doch Zeiten ändern sich. Bei der ÖBB-Infrastruktur AG erhalten Mitarbeitende beim Austrittsgespräch ein Rückfahrticket oder eine Wiedereinstellungszusage (Sitzplatzgarantie). Mit der Wiedereinstellungszusage sichern wir Mitarbeiter:innen aus betriebskritischen Funktionen eine fixe Wiedereinstellung innerhalb von 2 Jahren. Sie ist ein Symbol der Wertschätzung, reduziert die Hemmschwelle für erneute Bewerbungen und sichert fachliches Wissen.

WIENER LINIEN GmbH & Co. KG

Wiener Linien Bim Recruiting Event - nächster Halt: Karriere

Aufgrund des großen Bedarfs an Mitarbeiter*innen für Tätigkeiten im Fahrpersonal und in Werkstätten wurde ein Recruiting-Event direkt in einer Straßenbahn veranstaltet, das ganz bewusst diese Zielgruppe auch offline ansprechen sollte. Potenzielle neue Mitarbeiter*innen konnten Bewerbungsgespräche direkt in unserer stylischen Recruiting-Bim in der Innenstadt führen und sich bei zukünftigen Kolleg*innen über Jobs informieren. Außerdem gab es eine Bewerbungsstation für die ganz spontane Bewerbung.



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.

A1 Telekom Austria AG

A1 Skill Development Programm

Da wir bei A1 laufend neue Skills im Team brauchen, haben wir selbst ein Programm dafür entwickelt - das A1 Skill Development Programm. Hier betreuen und begleiten wir engagierte, motivierte Kolleg:innen auf ihrem Weg in neue Future Jobs. Der Vorteil: Die Kolleg:innen kennen das Unternehmen teilweise schon seit Jahrzehnten, und wir kennen sie! Außerdem haben wir uns als Unternehmen dem Thema „constant learning“ verschrieben. Auch dafür ist das Skill Development Programm ein „perfect match“!

Abacus Umantis AG

ZOE die Begleiterin auf unserer digitalen Mitarbeiter:innen-Reise

HR-Prozesse mit Papier & Bleistift - nein Danke! Wir brechen in die digitale Zukunft unserer Mitarbeiter:innen-Reise auf und dabei begleitet uns ZOE, das Tool für die computergestützte Abwicklung unserer HR-Prozesse. Wir haben die Ansprüche von 40 voneinander unabhängigen Unternehmen unter ein Hut gebracht und uns auf ein gemeinsames Vorgehen bei der digital unterstützten Zielvereinbarung, Kompetenzentwicklung und Aus- & Weiterbildung geeinigt. ZOE (Ziele, Orientierung, Entwicklung) sei dank!

ACCELOR & HCG HENN Connector Group)

HENN POLY-VISIONARY CORPORATION

HENN POLY-VISIONARY CORPORATION ist eine Methode, die die gesamte Organisation gleichzeitig erlebbar macht.

In einer Staffelübergabe werden die Vision, die strategischen Ziele und alle Leistungsbeiträge & Schnittstellen durchgespielt und der Wertschöpfungsprozess „im Tun“ erlebt. Jede*r ist Teil des großen Ganzen und kann zwischen den gleichzeitig laufenden Staffeln wechseln. So zeigt die Poly-Vision: jeder Beitrag zählt. Final bilden alle Staffeln gemeinsam das Unternehmens-Visual.

ADA Power Woman GmbH

ÖBB Infra & Ada Growth: Female Business Impact

Mit dem Karriereprogramm Female Business Impact von Vorständin Silvia Angelo stärken wir talentierte Frauen in der ÖBB Infrastruktur von innen in ihren Spezialist:innen- und Expert:innenpositionen. Es geht darum, das fachliche Know-How zu erweitern, vor allem aber auch darum, die persönliche Weiterentwicklung und gezieltes Networking zu fördern. Die Ada App ermöglicht, dass Teilnehmerinnen auch nach dem Programm dabei begleitet werden. Das ist unser Weg für nachhaltiges Leadership Development.



BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH

Persönliche Entwicklung @BDO

Unser Konzept unterstützt eine gesamtheitliche, persönliche Entwicklung: Vom Einstiegs als Mitarbeiter:in bis hin zur Führungsrolle als Partner:in. Unterschiedliche Formate in Form von Workshops, Trainings oder Coachings bilden dabei für jede Ebene eine individuelle Lernreise, die sowohl von internen als auch externen Expert:innen begleitet werden. Wir zeigen damit, dass persönliche Entwicklung auch in einer fachlich getriebenen Branche mit gesetzlichen Verpflichtungen gelebt werden kann.

BILLA AG

BILLA Marktmanager:innen Weiterentwicklung

BILLA legt im Jahr 2024 den Fokus darauf, 1.300 Marktführungskräfte im Bereich Führung und kennzahlenbasierte Marktsteuerung weiterzuentwickeln. Dieses Programm schafft nicht nur den praxisnahen Wissenstransfer, sondern auch eine einzigartige Möglichkeit der Vernetzung mit Führungskräften anderer BILLA Märkte über ganz Österreich hinweg. Mit diesem Projekt, wird mit Hilfe der Fachabteilung und in Zusammenarbeit mit HR das unternehmensweite Wissen an die entsprechenden Positionen getragen.

Coca-Cola HBC Austria GmbH

„Open Up Moments That Refresh Us All“

Die Coca-Cola HBC Gruppe erfrischt in 29 Ländern und ist als Getränkeabfüller der Marke Coca-Cola bekannt. In Österreich identifiziert sich das Unternehmen über seine lokalen Wurzeln mit dem Abfüllwerk im burgenländischen Edelstal. 2023 wurde die Unternehmenskultur unter dem Claim „Open Up Moments That Refresh Us All“ mit vier Werten neu definiert: Customer First, We Over I, Deliver Sustainably, Make It Simple. Mitarbeitende konnten sich auf lokaler Ebene mit diesen Werten auseinandersetzen.

Erste Bank Group AG

Development programs for non-managerial roles

It is all about fostering an environment of continuous learning and growth for our curious and high performing people. We believe in your individual talent, potential and contribution to achieve our future goals. In line with the mindset, attitude and competency we expect from our talents, 3 new development programs have been added to the offer, targeting 145 people per year: Curious Ones, Expert Program, Senior Experts Program.

Erste Group Bank AG

Employee Engagement Projekt

Die Employee Engagement Survey der Erste Group ist eine zentrale Initiative innerhalb der Group People & Culture Strategy 2024, in deren Mittelpunkt das Empowerment der Mitarbeiter:innen steht. Die Employee Engagement Survey gibt uns die Möglichkeit uns kontinuierlich mit unseren Mitarbeiter:innen austauschen und ihnen Gehör zu verschaffen, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie die Transparenz und Verantwortung auf der Managementebene zu erhöhen.



GAMOMAT

GAMOcademy - Toolbox für wirksame hybride Arbeit

Die GAMOcademy ist ein Upskilling-Format für die wirksame Zusammenarbeit in hybriden Arbeitsumgebungen (Personalentwicklung/Individualebene), das zugleich Zusammenhalt und kulturelle Identifikation im ortsverteilten Team stärkt (Kulturebene/Organisationsebene). Mit verschiedenen Modulen u.a. zu Empathie und Remote Skills, kombiniert in virtuellen und Präsenzformaten, bietet sie noch viel mehr als die Reflexion unserer Core Values. Das iterative Konzept erzielt bislang hohe Zufriedenheitswerte.

Hillebrand Baufirmengruppe Holding GmbH

Hill Leadership & Future Excellence Programm

Das praxisorientiert entwickelte Führungskräfte- & Potential-Programm, zur Förderung zukunftsrelevanter Fähigkeiten, unterstützt die Transformation des eigentümergeführten Betriebes in ein managementgeführtes Unternehmen. Schwerpunkte: Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Strategiewerkarbeit & Innovationskultur. Die Ergebnisse: Führungsgrundsätze, Mission-Statement, Holzbauvision, kundenzentrierte Projektentwicklung, Innovationsabteilung, Prototypen, Geschäftsbereiche mit GF's & Prokuristen.

Julius Meinl 1862 GmbH

TOGETHER WE GROW - Creating a culture blend for value driven success

Wie gelingt Transformation in einem Familienunternehmen mit 160-jähriger Tradition? Indem man den kulturellen Wandel gemeinsam mit den MitarbeiterInnen bottom-up gestaltet und dadurch Co-ownership in der Organisation kreiert. Mit agilen, internationalen Teams haben wir eine Zielkultur erarbeitet, die auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet ist und gleichzeitig unsere MitarbeiterInnen, das Herz und die Seele des Hauses Meinl, auf diese spannende Reise einlädt und mitnimmt.

Matchcode

Coaching Pool @ SAP Austria: Ready for Coachable Moments

Coaching involves collaborating with a qualified coach to unlock personal and professional growth. The Coaching Pool in Austria comprises nine skilled coaches, offering sessions in Austria, among others. Coaching designed and run voluntarily by employees for their coworkers as a cornerstone of our corporate culture. Empowering employees by providing them with coaching tools to effectively support their colleagues by asking the right questions in "coachable moments".

Mercedes-Benz G GmbH

StronG - Stärkenorientierte Zusammenarbeit

„Was passiert, wenn wir darüber nachdenken, was an Menschen POSITIV ist, statt uns darauf zu fokussieren, was negativ ist?“
Stärkenorientierung heißt bei der G-Klasse, eine Unternehmenskultur zu schaffen, welche die einzigartigen Stärken unserer Mitarbeitenden in den Vordergrund rückt.
Stärkenorientierung fördern und fordern – das erreichen wir durch Angebote, wie dem Clifton-Strengths-Assessment, Einzel- & Teamcoachings, Entwicklungsgespräche, Buddy-Programme und einer Führungskräfte-Academy.



Merck KGaA

Talente sichern: Gezielte Entwicklung und Bindung von High Potentials

Unser Fokus liegt auf einer erstklassigen Talententwicklung. Nach umfassendem Feedback & Benchmarking haben wir den Talentansatz im letzten Jahr neugestaltet. Wir fokussieren uns nun auf 5% High Potentials, einheitlichen Unternehmensprozess, mit klaren Kriterien, jährlichen Reflexionen, transparenter Kommunikation und personalisierten Entwicklungsangeboten. Das Feedback ist äußerst positiv und die Fluktuationsrate der High Potentials ist deutlich niedriger als die des Gesamtunternehmens.

Merck KGaA

Supervisor Academy: Zielgruppengerechte Führungskräfteentwicklung außerhalb des Bürorumfelds

Die "Supervisor Academy" bietet wertvolle Ressourcen und Werkzeuge, um Mitarbeitende in Produktion, Labor, Lager oder Werkstatt effektiv anzuleiten. Das Programm wurde speziell für Kolleginnen und Kollegen entwickelt, die erstmals Führungsverantwortung außerhalb des Bürorumfelds übernehmen und findet in Präsenz in lokaler Sprache statt. Teilnehmer arbeiten in einer Gruppe von Supervisoren an Fallstudien und lernen, Inhalte in ihrer Alltagsrealität umzusetzen.

MM Service GmbH

Leading Together - a development journey of co-creation

"Leading Together" leadership development program with self-nomination and co-creation which grows and enriches the mind-, skill- and tool-set of our people. Our people know their struggles and development needs and play a critical role as co-creators. It is a global initiative for people who are excited about learning, bold enough to try, fail and experiment together. Participants should be ready to collaborate. We develop leaders who are the catalysts in shaping our leadership culture!

Österreichische Post AG

SAMBA Ausbildungsgipfel

Damit das Ausbildungskonzept SAMBA einheitlich umgesetzt werden kann, wurden in ganz Österreich 50 Ausbildungsfilialen eingeführt. Einmal jährlich findet seit 2023 ein Ausbildungsgipfel mit allen Ausbilder*innen österreichweit und Führungskräften statt. In verschiedenen Workshops erarbeiten die 50 Ausbilder*innen selbst neue Standards in der Ausbildung, tauschen Erfahrungen aus und entwickeln in diesem dynamisch-kollegialen Netzwerk gemeinsam die Personalprozesse weiter.

Prinzhorn Holding GmbH

We live circularity

Die Prinzhorn HR-Strategie „We live circularity“ setzt auf Mitarbeiterbindung vor Recruiting. Besondere Aufmerksamkeit galt dem Produktionsbereich, wo ESG-„Social“-Initiativen umgesetzt wurden: 1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen basierend auf Mitarbeiterbefragungen, 2. Einführung einer Ist-Line-Manager-Academy (für Schichtleiter und Maschinenführer) zur Förderung einer wertschätzenden Feedbackkultur, 3. Einführung praxisnaher Tools wie Skill-Matrix und Entwicklungspläne für die Produktion.



pro medico HandelsGmbH

Grow as ONE

Der Zusammenschluss der Nestlé Health Science DE/AT brachte zahlreiche Veränderungen mit sich. Damit diese Transformationsprozesse bestmöglich ablaufen konnten, bedarf es einer Change Communication, weswegen das Projekt „Grow as ONE“ ins Leben gerufen wurde. Dabei wurden zahlreiche Maßnahmen entwickelt, die die Transformation begleitet und unterstützt haben und eine transparente und ehrliche Kommunikation sicherstellten sowie über 300 Mitarbeiter:innen in Deutschland und Österreich erreichte.

Raiffeisen Bank International AG

Resilience Learning Initiatives

The Resilience Learning Initiatives project empowers employees to navigate a dynamic and ever-changing environment, contributing to employees' health, wellbeing, and performance. Our human-centered approach ensures engaging, impactful, and personalized learning experiences through inspirational, peer-to-peer, online and in-depth formats on Resilience, fostering a sustainable working environment where RBI's employees strengthen their ability to stay flexible, curious, and healthy in a long run.

Siemens AG

Online-Selbstcoaching-Parcours zur Resilienzförderung bei Siemens

Der Online-Selbstcoaching-Parcours zur Resilienzförderung bietet Siemens-Mitarbeitenden in Deutschland acht kurze Vorträge der Siemens Sozialberatung zur Resilienzstärkung. Ziel ist, die Mitarbeitenden auf alltägliche Herausforderungen vorzubereiten und ihre Entwicklung zu fördern. Sie lernen, mit Stress und Veränderungen umzugehen und gestärkt daraus hervorzugehen. Zudem wird eigenverantwortliches Lernen gefördert. Eine Kampagne aus NewsCenter-Artikeln und Social Media begleitete den Parcours.

Skillsfabrik

"Kamera trifft Karriere" - Lehrlinge der Gen Z führen Regie in ihrer persönlichen Entwicklung

Unser Projekt begeistert mit lehrzeitbegleitenden Modulen, die die Sozialkompetenz der Generation Z fördern und das Talent Management vom ersten Tag an unterstützen. Herzstück ist eine Outdoorwoche, in der Lehrlinge eigenverantwortlich einen Kurz-Spielfilm drehen. Dieses innovative Konzept fördert digitale Kompetenzen und projektbasiertes Lernen, stärkt die Unternehmenskultur und schafft eine starke Bindung zwischen Lehrlingen und Unternehmen – eine echte WIN-WIN-WIN-Situation!

STRABAG AG

Von Grau zu Grün - Nachhaltigkeit als unsere Chance!

Um das Ziel Klimaneutralität 2040 zu erreichen, müssen alle Mitarbeitenden mitmachen. Nur gemeinsam kann diese Transformation gelingen. Daher haben wir mit Glacier die e-Learning-Plattform eingeführt und 4000 Arbeitsstunden investiert, um über 1200 Mitarbeitende zu Climate Rangern zu schulen. Diese Schulungen vermitteln Verständnis für den Klimawandel, die Dringlichkeit zu handeln und individuelle Beiträge, um das gemeinsame Ziel zu erreichen.



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

Vom Ausbilder zum Talentcoach – Eine Funktion im Wandel

Eine moderne Lehrausbildung braucht Ausbilder:innen, die bereit sind sich fachlich und pädagogisch ständig weiterzuentwickeln, um ihre Rolle als Talentcoach bestmöglich auszufüllen. Wir begleiten diese Rollentransformation mit digitalen Lernmethoden (Wise Up) und modernen Ausbildungsinhalten wie Reverse Mentoring und positive Fehlerkultur (Mess up & Fails Meetings). Zusätzlich haben wir regelmäßige Online-Ausbildertreffs und Afterwork-Meetings eingeführt.

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

Fit for future skills - Zukunftskompetenzen in der Lehrausbildung

Wir wollen mit modernen Ausbildungsangeboten eine attraktive Ausbildung ermöglichen, damit junge Menschen bereit sind, sich mit vollem Potenzial einzubringen und der VAMED-KMB als Fachkräfte von morgen zur Verfügung zu stehen. Wir haben daher unser Ausbildungsportfolio um weitere Themen ergänzt, besonders im Hinblick auf zukunftsrelevante Kompetenzen wie digital learning, digital collaboration, Eigeninitiative und Innovation sowie interkulturelle Kompetenzen und Resilienz.

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

Frauen vor den Vorhang

Um Chancengleichheit zu fördern, wurde ein Konzept zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen entwickelt.

Zwei interaktive Weiterbildungsformate speziell für Frauen ermöglichen einen geschützten Austausch untereinander, begleitet von externen Beraterinnen&Expertinnen für weibliche Führung. Diese bieten sowohl erfahrenen weiblichen Führungskräften als auch an Führung interessierten Frauen die Möglichkeit, ihren Führungsstil zu entwickeln, Werkzeuge zu erhalten & Herausforderungen offen zu besprechen.

Wiener Stadtwerke-Gruppe

Basic IT Academy

Die Wiener Stadtwerke-Gruppe hat die Basic IT Academy ins Leben gerufen, um dem IT-Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Diese innovative Ausbildungsinitiative zielt darauf ab, internen und externen Quereinsteiger*innen den Einstieg in IT-Positionen zu ermöglichen und gleichzeitig bestehende Mitarbeiter*innen in ihren IT-Kompetenzen und ihrem digitalen Mindset zu stärken. In Zusammenarbeit mit dem FH Technikum Wien wird neben der Theorie zusätzlich wertvolle Praxiserfahrung im IT-Bereich gesammelt.



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.

DHL Group

Employee Feedback Suite: Simplifying Feedback @ DHL Group

We're the Employee Feedback Team, and our mission is to manage various global feedback initiatives @ DHL Group. We have developed the Employee Feedback Suite (EFS) and rolled it out to over 700 users. With the EFS, you can capture insights anytime you need, launching multiple surveys in over 30 languages! But that's not all. The EFS also allows you to keep a constant feedback loop, ensuring your team feels heard and valued throughout the year, making it a great company to work for all!

Erste Group Bank AG

MentOS - Erste Groups interne Mentoring Plattform

MentOS schreibt die Geschichte von Mentoring neu. Erste Groups intern entwickelte Mentoring Plattform MentOS (Mentoring Operating System) wurde Anfang 2024 ins Leben gerufen. Basierend auf individuellen Bedürfnissen bringt MentOS Mentor:innen und Mentees zusammen. Länderübergreifende Mentoring-Paare wurden bereits geformt, sodass sich Mitarbeiter:innen der Erste Group auch unabhängig von ihrem geografischen Standort austauschen und voneinander lernen können.

FEMALE WAKE-UP CALL

ERFOLGREICH DURCHSTARTEN: ein FEMALE WAKE-UP CALL

ERFOLGREICH DURCHSTARTEN: Die Empowerment Plattform für Frauen, Mütter und Leaderinnen! Es handelt sich um eine innovative Lernplattform, die modular kombinierbar ist (80 Videos, Gruppencalls, Präsenz-Workshops, Workbooks, Mindset-Challenges, Peergroups, uvm. Der Nutzen für die Unternehmen sind authentische Frauen mit Leadership Qualitäten jenseits des traditionellen Rollenbilds. Für mehr Frauen in Führungspositionen, die gerne Verantwortung übernehmen. Es ist ein FEMALE WAKE-UP CALL!

Gemeinn. Sbg. Landeskliniken BetriebsgesmbH

Mental App Uniklinikum Salzburg

Die Pflegedirektion am Uniklinikum Salzburg bietet den 2700 Pflegenden eine neue, professionelle MentalApp, welche eine mentale Stärkung ermöglicht. Die MentalApp enthält interaktive Mitmachübungen zur Entspannung oder zur Förderung von positivem Denken. Diese Übungen werden nachhaltig in den Alltag von Pflegepersonen integriert, um ein optimales Briefing bzw. Debriefing zu gewährleisten, die Berufszufriedenheit zu stärken bzw. den langfristigen Verbleib von Pflegenden im Beruf zu unterstützen.



HOFER KG

"HRNow" - HR Self Service Portal bei HOFER/ALDI

Mit der Einführung des Informations- und Ticketsystems "HRNow" bei HOFER Österreich wird die HR-Servicequalität auf ein höheres Level gehoben. Es profitieren nicht nur die rund 12.000 Mitarbeitenden von einem orts- und zeitunabhängigen Self Service für HR-Wissensartikel und standardisierten Anfrageformularen, sondern auch bei Mitarbeitenden in HR/Payroll ist eine Verbesserung im Arbeitsalltag spürbar.

Aktuell befinden wir uns mitten im Rollout von "HRNow" in allen ALDI SÜD Ländern weltweit.

INFORM Institut für Operations Research und Management GmbH

frapp - Damit Arbeit zum Leben passt

frapp bringt als führende Life-Work-App für Deskless Workers Beruf und Privatleben in Einklang, indem sie vorhersehbare Arbeitszeiten bietet und Terminkonflikte durch flexible, benutzerfreundliche Kalenderfunktionen löst. Intuitive Funktionen und nahtlose Kommunikation fördert die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. frapp steht für eine moderne, digitale Arbeitsumgebung, die speziell auf die Bedürfnisse von Deskless Workers zugeschnitten ist und die digitale Gleichstellung vorantreibt.

meetreet UG (haftungsbeschränkt)

The Perfect Location Match For Offsites

meetreet ist die wohl vielfältigste Plattform für besondere Offsite Unterkünfte. Denn +78% der Ideen entstehen nicht AT WORK. Speziell ausgerichtet auf Unterkünfte die sich für den NewWork B2B Gast eignen. Dabei sprechen wir gezielt HR & Teams an, die nach einem Offsite Ort suchen. Dazu, ein Partnerportal mit Coaches uvm.! Von kleinen Häusern +8 Schlafzimmern, Gutshöfen, Schlössern und Landgasthöfen bis hin zu Chalets, Fincas und privatgeführten Hotels. Stark vertreten in Österreich und DE.

Merck KGaA

Förderung der Mitarbeiterentwicklung durch AI-Coaching

Das AI Coaching Projekt unterstützt Mitarbeiter inmitten unseres Kulturwandels hin zu einer High-Impact Culture (HIC) und bei laufenden Transformationsprojekten. Das Coaching fördert das Verständnis für Change Management, die Akzeptanz der AI-Technologie und die Navigation in einer Matrixorganisation. Ziel ist es, die berufliche Entwicklung durch personalisierte Beratung und Unterstützung mithilfe von AI zu fördern, gerade in Bereichen wie Führungsqualitäten und die Verkörperung der HIC.

Österreichische Post AG

Post-Bonussystem für junge Talente

Mit diesem neuen Bonusmodell wollen wir besondere Leistungen während der Lehrzeit gebührend anerkennen.

Die Belohnung basiert auf einem Punktesystem: Für jeden Verkauf von prämierelevanten Produkten werden Punkte erworben, für die attraktive Sachpreise aus einem Prämienkatalog eingelöst werden können. Darüber hinaus wird auch besonderes Engagement honoriert, wie z.B. Leitung und Mitarbeit in einer Lehrlingsfiliale oder Präsentation des Unternehmens bei ausgewählten Events, z.B. Recruitingmesse



Siemens AG

Online-Selbstcoaching_Parcours zur Resilienzförderung bei Siemens

Der Online-Selbstcoaching-Parcours zur Resilienzförderung bietet Siemens-Mitarbeitenden in Deutschland acht kurze Vorträge der Siemens Sozialberatung zur Resilienzstärkung. Ziel ist, die Mitarbeitenden auf alltägliche Herausforderungen vorzubereiten und ihre Entwicklung zu fördern. Sie lernen, mit Stress und Veränderungen umzugehen und gestärkt daraus hervorzugehen. Zudem wird eigenverantwortliches Lernen gefördert. Eine Kampagne aus NewsCenter-Artikeln und Social Media begleitete den Parcours.

Volkshilfe Wien gemeinnützige Betriebs-GmbH

Digitales Onboarding in der mobilen Pflege und Betreuung

Der Einstieg in die mobile Pflege - und Betreuung kann herausfordernd sein. Nach einer Zeit der Einschulung ist man alleine bei den Kund*innen zuhause. Digitales Onboarding unterstützt spielerisch vor- und nach dem Eintritt zusätzlich zum klassischen Onboarding mit Informationen, Erklärvideos und Übungen um sicher und gut in der mobilen Pflege und Betreuung anzukommen.