

EDENRED AUSTRIA GMBH: Von New Work, Purpose und Benefits De New Work, Purpose et Benefits

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und der demografischen Herausforderungen müssen Unternehmen innovative Wege finden, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Christoph Monschein, Geschäftsführer von Edenred Austria und „New Work“-Experte, zeigt in seiner Analyse Tools und Lösungen für Unternehmen auf, um den Bedürfnissen der neuen Generation gerecht zu werden, die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und sich für die Zukunft aufzustellen.

Face à la pénurie croissante de talents et aux défis démographiques, les entreprises doivent trouver des solutions innovantes pour attirer et fidéliser des collaborateurs qualifiés. Christoph Monschein, Directeur Général d'Edenred Austria et expert en „New Work“, présente dans son analyse des outils et des solutions permettant aux entreprises de répondre aux besoins de la nouvelle génération, de garantir leur compétitivité et de se préparer pour l'avenir.

In nicht wenigen Branchen sind die Recruitingschwierigkeiten und die Kluft zwischen Arbeitsvolumen und Mitarbeiter:innen bereits so enorm, dass fast jedes zweite Unternehmen in Österreich Umsatzeinbußen verzeichnet. Stellt sich die Frage, an welchen Hebeln angesetzt werden kann.

„Der Fachkräftemangel wird zum echten Problem“, sagt Christoph Monschein, New-Work-Experte und Geschäftsführer von Edenred Austria. Laut dem aktuellen Mittelstandsbarometer von EY haben 82 Prozent der befragten Unternehmen Probleme, geeignete Fachkräfte zu finden. 45 Prozent der österreichischen Betriebe geben sogar an, aufgrund von fehlenden Mitarbeiter:innen Umsätze zu verlieren. Das hat nicht zuletzt auch Auswirkungen auf das Recruiting: Die Ausgaben für die Suche nach Fachkräften sind in jedem zweiten Betrieb in den letzten fünf Jahren um durchschnittlich acht Prozent gestiegen. „Und wir stehen erst am Anfang: Am Arbeitsmarkt können aktuell im Schnitt mehr als 170.000 Stellen nicht besetzt werden. Diese Zahl kann laut Berechnungen der Wirtschaftskammer demografiebedingt bis 2040 auf über 500.000 steigen“, gibt Monschein zu bedenken.

Unternehmen setzen Maßnahmen

Die erfreuliche Nachricht: Neun von zehn Unternehmen ergreifen bereits Maßnahmen – darunter die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die Intensivierung von Aus- und Weiterbildungen (jeweils 56 Prozent) und das Anbieten gefragter Benefits (46 Prozent). „Dahinter steht nicht selten Besorgnis, weil

die Auswirkungen für viele Unternehmen bereits jetzt enorm sind. Doch ich halte es für äußerst wichtig, sich mit den aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und möglichen Lösungen auseinanderzusetzen. Wenn Sorge die Zündung für den Beginn dieser Auseinandersetzung ist, dann ist das vollkommen okay – solange ein aufrichtiger Veränderungswille dahintersteht“, ist Monschein überzeugt.

Neues Verständnis von Arbeit

Denn die aktuellen Umbrüche am Arbeitsmarkt bringen einen unwiderruflichen Wandel mit sich. „Die Demografie hat nicht nur einen erheblichen Arbeitskräftemangel zur Folge. Junge Menschen, die auf den Arbeitsmarkt streben, bringen darüber hinaus teils völlig andere Mindsets, Bedürfnisse und Anforderungen mit“, sagt Monschein. Um die besten Köpfe zu rekrutieren und zu binden und somit langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, müssten Unternehmen daher umdenken. Es gilt, sich anders aufzustellen und das Unternehmen hin zu einer agilen Organisation mit flexiblen Arbeitsbedingungen zu entwickeln.

New Work als wesentlicher Hebel

Inmitten all dieser Dynamiken und Herausforderungen hat sich der Begriff „New Work“ etabliert. New Work umfasst einen gänzlich neuen Zugang zu Arbeit und beruflichem Miteinander, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht. „Unternehmen und ihre Führungskräfte müssen sich heutzutage ernsthaft mit den Needs ihrer Mitarbeiter:innen beschäftigen und ein wohlthuendes und kollegiales Arbeitsumfeld schaffen“, so Monschein.

Das fängt bei individueller Weiterbildung an, geht über sinnstiftende Arbeit, eine höhere Selbstverantwortung, größere Freiräume und eine flexible Arbeitsgestaltung und hört nicht zuletzt bei Fairness und einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe auf.

„New Work ist definitiv gekommen, um zu bleiben und bietet viele Chancen, um dem Personalmangel zu begegnen und sich optimal für den Generationenwechsel zu wappnen. Denn arbeiten meine Mitarbeiter:innen gerne in meinem Unternehmen, fördert das in jedem Fall auch die Arbeitskräftegewinnung“, sagt Monschein. Laut einer Umfrage der Wirtschaftskammer wenden bereits 51 Prozent der heimischen Jungunternehmer:innen New Work im eigenen Unternehmen an und verzeichnen eine Reihe von Vorteilen wie eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit, Effizienzsteigerungen und Ressourceneinsparungen.

Purpose als tragende Säule

Das Grundgerüst für diesen neuen Zugang zu Arbeit bilden die Kernwerte, der sogenannte Purpose, mit dem sich Unternehmen stärker auseinandersetzen müssen, wollen sie sich in einem hart umkämpften Markt als attraktive:r Arbeitgeber:in hervorheben und positionieren. „Die Definition des Purpose ist sozusagen die Grundlagenarbeit, die getan werden muss, bevor ernsthafte New-Work-Prozesse etabliert werden können.“

„Bei New Work geht es um eine Wertehaltung, die in den Unternehmen Einzug halten muss, und die auf wesentliche Sinnfragen bestehender und potenzieller



Um die besten Köpfe zu rekrutieren, müssten Unternehmen weitsichtig denken und flexible Arbeitsbedingungen entwickeln.

Mitarbeiter:innen eine Antwort bietet“, fasst Monschein zusammen.

Die Liebe zum Job geht durch den Magen

Eine extrem relevante Rolle inmitten dieser Veränderungen spielt außerdem Wertschätzung. Formen der Wertschätzung gibt es viele: Neben lobenden Worten, offenem und konstruktivem Feedback und individueller Potenzialerkennung und -förderung gibt es auch die Möglichkeit kleinerer und größerer Aufmerksamkeiten. „Zusatzleistungen in Form von steuerfreien Benefits sind hier ein beliebtes Tool“, so Monschein.

Die Auswahl ist groß: So können Arbeitgeber:innen die Kinderbetreuung, das Klima- bzw. Jahresticket für den öffentlichen Verkehr oder aber die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter:innen bezuschussen. Steuervorteile ergeben sich außerdem bei der Gewährung von Elektro-Firmenwägen und Gewinnbeteiligungen. Allerdings zählen Essensgutscheine laut Umfragen unter Arbeitnehmer:innen zu den beliebtesten Incentives. Unternehmen können das Mittagessen ihrer Belegschaft täglich mit bis zu acht Euro bezuschussen – das ergibt bis zu 1.760 Euro pro Person und pro Jahr. Und das gänzlich steuerfrei. „Essensgutscheine sind damit eine attraktive Alternative zu einer Gehaltserhöhung. Auch Lohnnebenkosten

können auf diese Weise eingespart werden, und zwar etwa 30 Prozent“, betont Monschein. Hinzu kommt: Inmitten von Inflation und Teuerungen bietet der Essenszuschuss Arbeitnehmer:innen eine schmackhafte Entlastung bei ihren täglichen Ausgaben für das Mittagessen.

Neben finanziellen Zuckerln haben die digitalen Essensgutscheine von Edenred noch weitere Vorteile: Studien belegen die positiven Auswirkungen von frisch gekochten Mahlzeiten und regelmäßigen Mittagspausen mit dem Team auf die körperliche und mentale Gesundheit. Die Folge ist ein insgesamt positives Arbeitserleben. Denn es wird nicht nur der Zusammenhalt im Team gestärkt. Durch Erholungspausen und Austausch mit Kolleg:innen steigen auch das seelische Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die Produktivität und der Ideenreichtum, die Stressresistenz und nicht zuletzt die Mitarbeiterbindung im Allgemeinen.

„Benefits sind ein absolutes Muss in der modernen Arbeitswelt. Arbeitgeber:innen, die keine Zusatzleistungen anbieten, haben im Kampf um die besten Köpfe einen ganz klaren Wettbewerbsnachteil“, gibt Christoph Monschein abschließend zu bedenken. 

Une version de cette analyse en français est disponible sur www.cca.at/news



Autor & Kontakt | Autor & Contact :

**Christoph Monschein, Geschäftsführer
Edenred Austria GmbH**

 +43 664 88 28 94 12

 christoph.monschein@edenred.com

www.edenred.at