



**Erfolg durch Vielfalt:
*Diversity, Equity &
Inclusion als unsere
Stärke.***

Jahresbericht 2024/2025

energieAG
Oberösterreich

DIVERSITYTEAM

Netzwerk für
Chancengleichheit

Erfolg durch Vielfalt.

Diversity, Equity & Inclusion als unsere Stärke.

Mit Mut, Offenheit und Tatkraft gestalten wir die Zukunft unserer Energie AG – und DEI (Diversity, Equity & Inclusion) ist dabei kein Nebenschauplatz, sondern mittendrin. Im vergangenen Jahr haben wir neue Impulse gesetzt, bestehende Initiativen gestärkt und gemeinsam Meilensteine gefeiert.

Wir auf ein bewegtes Jahr zurück: Projekte, Begegnungen und neue Perspektiven. Wir klären, „Was heißt DEI?“ – S. 2 wirklich, jenseits von Buzzwords, hin zu echtem kulturellem Wandel.

Unsere Highlights von Mai 2024 bis Mai 2025 – S. 7 zeigen: Vielfalt wirkt. Denn dort, wo Menschen sich gesehen und gehört fühlen, entsteht Raum für Innovation. Auch Seminare und Workshops – S. 19 haben wichtige Türen geöffnet – für Dialog, Reflexion und Weiterentwicklung.

Wir feiern Auszeichnungen – S. 20, weil Engagement sichtbar werden darf. Und wir lassen in „Frag mich, statt wegzusehen“ – S. 22 echte Begegnungen sprechen: Geschichten auf Augenhöhe, die bewegen.

Zum Schluss werfen wir „Einen Blick nach vorne“ – S. 25 – denn Vielfalt ist kein Ziel, sondern ein Weg, den wir weiterdenken. Gemeinsam. Für alle!



Vorwörter



Dr. Leonhard Schitter M.A.
Vorsitzender des Vorstands
CEO

Seit zwei Jahren treiben wir den DEI-Prozess in der Energie AG aktiv voran und es hat sich bereits viel bewegt. Doch unser Weg ist noch nicht zu Ende. Diversität, Chancengleichheit und Inklusion bleiben zentrale Themen, die wir weiterhin engagiert verfolgen. Denn nur mit einer starken und zukunftsfähigen Unternehmenskultur können wir gemeinsam eine lebenswerte, fossilfreie Zukunft für unsere Kinder gestalten.

Dr. Leonhard Schitter M.A.



MMag. Sandra Brandstetter MBA
Geschäftsführerin Personalmanagement GmbH
DEI-Beauftragte

Zwei Jahre gelebte Vielfalt in der Energie AG zeigen: Veränderung ist möglich und sie beginnt bei uns selbst. Mit dem DEI-Prozess haben wir wichtige Strukturen geschaffen. Dabei setzen wir gezielt auf die Stärken jedes Einzelnen, denn genau darin liegt unser größtes Potenzial. Dieser Bericht macht unsere Fortschritte sichtbar und lädt dazu ein, den Weg entschlossen und zukunftsorientiert weiterzugehen.

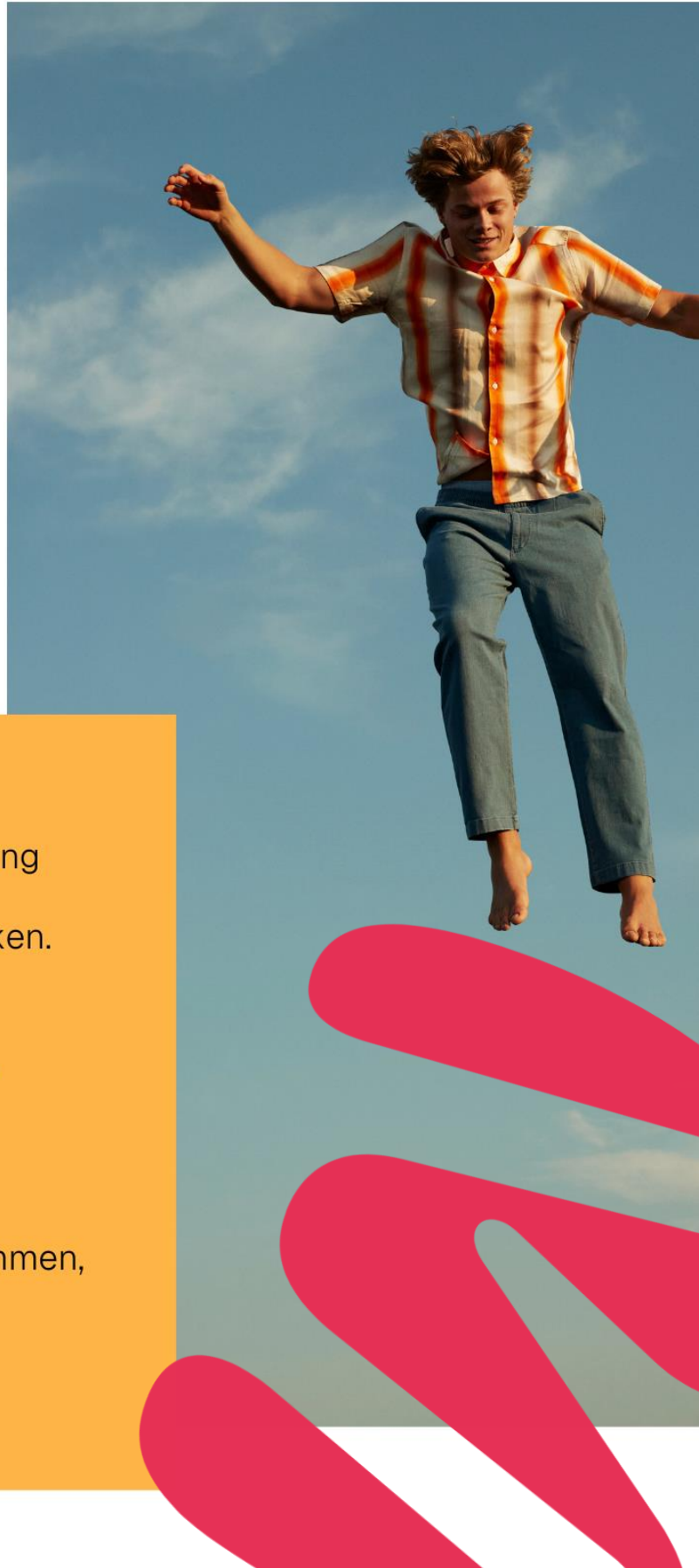
MMag. Sandra Brandstetter MBA

Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

D wie Diversity – Vielfalt
Die Anerkennung und Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven, Erfahrungen und individueller Stärken.

E wie Equity – Chancengleichheit
Der faire Zugang zu Möglichkeiten, angepasst an individuelle Voraussetzungen.

I wie Inclusion – Zugehörigkeit
Ein Umfeld, in dem sich alle willkommen, sicher und wirksam fühlen.



Was heißt DEI?

Diversity steht für Vielfalt, Equity für Chancengleichheit und Inclusion für Zugehörigkeit. DEI bedeutet, die individuellen Stärken und Perspektiven aller Menschen anzuerkennen und faire Rahmenbedingungen zu schaffen, unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter sowie physischen oder psychischen Fähigkeiten.

Im Einsatz für DEI: Das DiversiTeam und das Netzwerk für Chancengleichheit

Das DiversiTeam

Um unsere DEI-Initiativen und Maßnahmen mit voller Kraft voranzutreiben, haben wir vor zwei Jahren eine konzernweite, diverse Prozessgruppe ins Leben gerufen. Hier engagieren sich rund 15 Kolleginnen und Kollegen mit Herzblut und Überzeugung für eine offene, faire und inklusive Unternehmenskultur. Jede:r bringt sich mit individuellen Stärken in einem bestimmten Handlungsfeld ein und trägt dazu bei, echte Veränderung zu bewirken.

Unser DiversiTeam:

Hintere Reihe (v. l. n. r.): Günther Rieder, Margit Reiter, Astrid Lehner, Dominique Reiter, Zoltan Varga, Matthias Pesendorfer

Vordere Reihe (v. l. n. r.): Tina Hofstetter, Leopold Hofinger, Lisa Schimpl, Sandra Brandstetter, Katharina Hoflehner, Markus Huber, Birgit Pieringer, Andreas Loidl



DIVERSI TEAM

Das Netzwerk für Chancengleichheit

Das Netzwerk für Chancengleichheit besteht aus neun engagierten Initiatorinnen und bringt regelmäßig frische Impulse ins Unternehmen – zum Beispiel mit spannenden Events und Aktionen. Durch den aktiven Austausch von Wissen und Erfahrungen wollen wir ein Umfeld schaffen, das Wachstum fördert. Konkret heißt das: Mittels Veranstaltungs- und Austauschformaten zu spannenden Themen wollen wir den Mitarbeitenden Platz zum Vernetzen bieten.

Unser Netzwerk für Chancengleichheit:

Neun Initiatorinnen aus verschiedenen Gesellschaften der Energie AG haben das Netzwerk ins Leben gerufen. Am Bild (v. l. n. r.): Waltraud Müllegger, Karin Strobl, Edith Schmid, Karin Dietachmayr, Melanie Schönböck, Margit Reiter, Sandra Brandstetter, Pamela Neuer, Julia Weberberger



**Netzwerk für
Chancengleichheit**

Unsere Highlights: Mai 2024 bis Mai 2025

Gründung Netzwerk für Chancengleichheit

Unser Netzwerk bringt Menschen zusammen, mit dem Ziel, Chancengleichheit aktiv zu fördern. Durch Austausch, gegenseitige Unterstützung und gezielte Vernetzung schaffen wir Verbindungen, die bewegen. Ob Gebärdensprach-Workshop, Events zur Finanzbildung oder Formate zu anderen relevanten Themen – bei unseren Veranstaltungen geht es um Wissen, Austausch und neue Perspektiven.

Der Auftakt im September 2024 mit rund 100 Teilnehmenden war ein starker Start und macht Lust auf alles, was noch kommt. Die Highlights der Veranstaltung: Unser Panel-Talk mit spannenden Gästen, die Zeitkapsel mit Wünschen zur Chancengleichheit im Jahr 2029 und das große Interesse an diesem Thema!

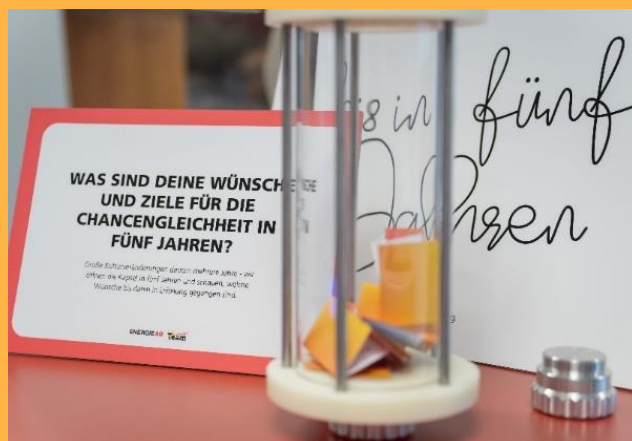


Unsere Panel Talk-Gäste: Mag. Sabine Lenzbauer (Vice President Procurement der FACC und Präsidentin des Frauennetzwerks Wings4Women), Mag. Eveline Breitwieser-Wunderl (Diversity Managerin bei Porsche Holding GmbH), Lena Öllinger (Expertin für Barrierefreiheit und Diversity Managerin) mit unseren Vorständen und der Diversity Beauftragten der Energie AG.



„Chancengleichheit entsteht nicht von selbst – sie braucht Engagement, Austausch und den Mut, neue Wege zu gehen. Das Netzwerk bringt genau diese Kräfte zusammen.“

Bernhard Steiner, Betriebsratsvorsitzender



Zeitkapsel 2024 - 2029: Was sind deine Wünsche & Ziele für Chancengleichheit?

2029 öffnen wir die Kapsel wieder. Und dann wird's spannend:

- ✓ Was ist Wirklichkeit geworden?
- ✓ Welche Ziele haben wir erreicht?

DEI-Tour



Von Jänner bis November 2024 war das DiversiTeam quer durch Österreich unterwegs, vom Mühlviertel bis nach Kärnten, vom Salzkammergut bis nach Tirol. An rund **25 Standorten** haben wir über **650 Mitarbeitende** erreicht – mit einer klaren Mission: mehr Bewusstsein für Diversität,

Chancengleichheit und Inklusion schaffen und nachhaltige Veränderung im Unternehmen anstoßen. Mit interaktiven Formaten, lebendigen Diskussionen und neuen Denkanstößen haben wir nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch den Teamspirit gestärkt.

„Ich hatte die Gelegenheit, mehrere Stationen der Tour zu begleiten, und es war beeindruckend zu erleben, wie viele Menschen dadurch zusammengebracht und für dieses wichtige Thema sensibilisiert wurden.“

Mag. Ingo Koch, Umwelt Service GmbH



Diversity Cafés

Auch im vergangenen Jahr haben wieder einige Diversity Cafés stattgefunden: ein unkompliziertes, aber wirkungsvolles Format, das Raum für Austausch und neue Impulse schafft.

Was genau steckt dahinter?

Bei den Diversity-Cafés kommen Kolleginnen und Kollegen regelmäßig zusammen, um sich zu einem konkreten Thema auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und gemeinsam Ideen oder Lösungen zu entwickeln. Ob Equal Care Day, Inklusion oder andere Maßnahmen, die Vielfalt an Themen ist genauso bunt wie die Perspektiven, die eingebracht werden.

Studien zeigen: Der regelmäßige **persönliche Austausch zu DEI-Themen** stärkt nicht nur das Zugehörigkeitsgefühl, sondern fördert nachweislich die Innovationskraft

Diversity Café des Vorstandsbüros

Beim Diversity Café im Dezember 2024 standen die Erfahrungen von Mitgliedern der Energie AG-Sportfamilie im Mittelpunkt, die mit und ohne Beeinträchtigung herausragende sportliche Leistungen erbringen. Ein Highlight war das Q&A mit Mendy Swoboda, Para-Kanute und Mitglied der Energie AG-Sportfamilie, der offen über seinen Alltag als Sportler mit Beeinträchtigung sprach.



” Ehrliches Interesse an meiner Beeinträchtigung stört mich nicht – im Gegenteil. Ich freue mich, wenn Menschen offen auf mich zugehen und Fragen stellen. Unangenehm wird es nur, wenn über mich gesprochen wird, statt mit mir.“



Diversity Café der Tech Services GmbH



Beim Diversity Café im März 2025 stand das Thema Generationen im Mittelpunkt. Gemeinsam wurden unter anderem Fragen wie „Wie gelingt der Informationsaustausch zwischen den Generationen?“ oder „Welche Bedürfnisse haben verschiedene Altersgruppen in Bezug auf die Work-Life-Balance?“ diskutiert.

Analyse der Barrierefreiheit

Barrierefreiheit an unseren Arbeitsstätten ist uns ein zentrales Anliegen – denn echte Teilhabe beginnt dort, wo alle mitgedacht werden. Im vergangenen Jahr wurden 52 Standorte der Energie AG genau unter die Lupe genommen, ein starkes Gemeinschaftsprojekt von Immobilienmanagement, IfEA und DiversiTeam.

Das Ergebnis: Eine umfassende Bestandsaufnahme aller Barrieren – klar dokumentiert und praxisnah. So können wir gezielt Verbesserungen angehen und schneller auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden reagieren. Die Erkenntnisse bieten eine wertvolle Grundlage, um die Barrierefreiheit bei Neubauten und Modernisierungen noch besser umzusetzen – ein wichtiger Schritt in Richtung inklusive Arbeitswelt.

„Die Analyse ist ein wichtiger Schritt, um Barrieren gezielt abzubauen und unsere Arbeitsstätten für alle zugänglich zu gestalten.“

Dr. Dieter Pölzl,
Immobilienmanagement



„Barrierefreiheit beginnt mit einem genauen Blick, unsere Analyse schafft die Basis für nachhaltige bauliche Maßnahmen.“

Dipl.W.Ing. Friedrich Mühlener MBA, IfEA



Rund **18 % der Bevölkerung in Österreich** leben mit einer dauerhaften Beeinträchtigung. Barrierefreie Arbeitsplätze sind damit keine Ausnahme, sondern Voraussetzung für echte Teilhabe.

Rollstuhlparcours



Beim Tag der offenen Tür im Oktober 2024 der Lehrwerkstätte in Gmunden wartete ein besonderes Highlight: Gemeinsam mit Elisabeth Egger, Handbikefahrerinnen der Energie AG-Sportfamilie, betreuten wir einen Rollstuhlparcours, der zum Perspektivwechsel einlud. Schüler:innen aus den umliegenden Schulen sowie Kolleginnen und Kollegen konnten selbst in einem Rollstuhl Platz nehmen und ausprobieren, wie es sich anfühlt, Hindernisse zu überwinden.

„Ich finde die Idee eines Rollstuhlparcours sehr gut, weil sie uns die Möglichkeit gibt, die alltäglichen Herausforderungen von Rollstuhlfahrer:innen hautnah zu erleben. So bekommen wir ein Gefühl dafür, wie anstrengend es sein kann, Hindernisse zu überwinden und wie viele Barrieren es tatsächlich gibt.“

Elisabeth Egger, Handbikefahrerinnen

GreenTechGirls

Mit voller Energie und Neugier starteten im Februar 2025 31 GreenTechGirls, die Töchter unserer Mitarbeitenden – in ein vielfältiges Programm rund um Technik und Nachhaltigkeit. Die Initiative zeigt Mädchen auf spielerische Weise, wie spannend der technische Bereich und die erneuerbaren Energien sein können.

GreenTechGirls

Und das war erst der Anfang: Über das Jahr hinweg stehen weitere Highlights auf dem Programm – von einer Agri-PV-Besichtigung bis hin zu einem IT-Training. Wir freuen uns auf viele inspirierende Erlebnisse!



„Die GreenTechGirls-Initiative ist ein wichtiger Schritt, um Mädchen frühzeitig für Technik und erneuerbare Energien zu begeistern. Wir möchten ihnen die Möglichkeit geben, innovative Technologien hautnah zu erleben und ihre Begeisterung für die Energiewelt von morgen zu wecken.“

Dipl.-Ing. Alexander Kirchner MBA, CTO



Welt-Down-Syndrom-Tag (Initiative Lots of Socks)

Im März 2025 stand unter anderem der Welt-Down-Syndrom-Tag im Mittelpunkt, ein Tag, der weltweit genutzt wird, um auf das Down-Syndrom aufmerksam zu machen und ein Zeichen für Inklusion zu setzen. Aus diesem Anlass haben wir eine Verteilaktion organisiert: Kolleginnen und Kollegen erhielten ein Paar buntbedruckte Socken, das internationale Symbol für den Tag. Begleitend dazu wurde eine Kampagne auf VivaEngage gestartet. Dort hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ein Foto ihrer Socken zu posten und so ein persönliches Statement für Vielfalt und Inklusion zu setzen.

Warum Socken?

Ihre Form erinnert an **Chromosomen**. Menschen mit Down-Syndrom haben ein zusätzliches 21. Chromosom. Down-Syndrom wird auch als **Trisomie 21** bezeichnet – deshalb findet der Aktionstag am **21.03.** statt.



Europäischer Monat der Vielfalt

Der Mai ist der europäische Monat der Vielfalt und für uns eine schöne Gelegenheit, sichtbar zu machen, was bei uns im Konzern tagtäglich gelebt wird. Vielfalt bedeutet für uns mehr als ein Schlagwort: Sie ist Teil unserer Unternehmenskultur, unseres Miteinanders und unserer Haltung als Arbeitgeberin, Team und einzelne Persönlichkeiten. In einem Kurzvideo haben wir Kolleg:innen aus dem Konzern gefragt: **Was bedeutet Vielfalt für dich?** Die Antworten waren so unterschiedlich wie wir selbst, von Frauen in der Technik über Menschen mit Beeinträchtigung bis hin zu unterschiedlichen Generationen.

Bei uns hat jede:r ihren bzw. seinen Platz. Und genau das macht den Unterschied. Denn wer Vielfalt lebt, übernimmt Verantwortung und setzt ein klares Zeichen. Weil wir Vorbild sind!



Link
zum
Video

Event zum Internationalen Aktionstag für Menschen mit Beeinträchtigung

Im Dezember 2024 verwandelte sich das PowerCenter in einen Ort voller gelebter Inklusion. Im Rahmen des Aktionstages des Netzwerks für Chancengleichheit erhielten die Teilnehmenden in einem interaktiven Workshop spannende Einblicke in die Grundlagen der Gebärdensprache. Außerdem wurden in einem World Café-Setting Ideen und Vorschläge für mehr Barrierefreiheit erarbeitet. Der Tag sorgte für viele Aha-Momente und zeigte die Bedeutung von Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung.

„Die positive Resonanz der Teilnehmenden hat gezeigt, wie bereichernd der Gebärdensprachen-Workshop war. Viele waren begeistert, erste Grundlagen dieser Sprache zu erlernen und haben Inklusion dadurch ganz neu erlebt.“

Mag. (FH) Waltraud Müllegger MBA, Geschäftsführung Services und Digital Solutions GmbH



Link
zum
Video



Weltmännertag

Im November findet jährlich der Weltmännertag. Wir haben diesen Anlass genutzt, um ein wichtiges Thema in den Fokus zu rücken: Die mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Sechs Kollegen haben offen und ehrlich vor der Kamera über Stress, Ängste und emotionale Herausforderungen gesprochen, das sind Themen, die oft noch zu wenig Raum bekommen.

Der Weltmännertag erinnert uns daran, wie wichtig es ist, über psychische Belastungen zu sprechen, ganz ohne Tabus, ohne Scham. Denn Fakt ist: Männer nehmen im Durchschnitt deutlich seltener psychologische Hilfe in Anspruch als Frauen, obwohl sie genauso häufig unter Depressionen oder Ängsten leiden.



Link
zum
Video

Vatertag

Zum Vatertag haben wir im Juni etwas ganz Besonderes auf die Beine gestellt: Eine Bilderreihe, die zeigt, wie sich Väter und ihre Kinder – beide im Konzern tätig – im Laufe der Zeit verändert haben.

Von gemeinsamen Abenteuern in der Kindheit bis hin zum gemeinsamen Arbeiten in der Energie AG – die Fotos erzählen Geschichten von Nähe, Vertrauen und Zusammenhalt. Eine besondere Würdigung der familiären Verbundenheit über Generationen hinweg und ein kleiner Einblick in das, was unseren Konzern auch menschlich ausmacht.

Aktuell arbeiten bis zu fünf Generationen gleichzeitig in Unternehmen – jede mit eigenen Werten, Erfahrungen und Erwartungen. Diese Vielfalt bietet Chancen, erfordert aber auch neue Wege in Führung und Zusammenarbeit.



Bernd und Manuel Dankelmayr



2024



2002

Gerhard und Simone Obermüller



2024

Equal Care Day



Anfang März findet jährlich der Equal Care Day statt. Ein Tag, der die Bedeutung von Care-Arbeit in den Mittelpunkt rückt. Ob Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen – diese Aufgaben verdienen Anerkennung.

Ein schönes Beispiel für gelebte Partnerschaft sind unsere Kollegin Lisa und Kollege Horst Nussbaumer. Die beiden haben sich bewusst für ein flexibles Elternzeitmodell entschieden: Während Horst sieben Monate in Karenz war, arbeitete Lisa Vollzeit. Seit Februar haben sie die Rollen getauscht, nun übernimmt Lisa die Kinderbetreuung, während Horst Vollzeit arbeitet.

Frühstück anlässlich des Weltfrauentags



Im März 2025 haben wir den Weltfrauentag zum dritten Mal zum Anlass genommen, um unseren Kolleginnen im Konzern Danke zu sagen, für ihren Einsatz, ihr Engagement und ihren täglichen Beitrag zum gemeinsamen Erfolg. In Linz und Gmunden wurde dazu in entspannter Atmosphäre gemeinsam gefrühstückt. An den weiteren Standorten gab es regional zusammengestellte Frühstückspakete für die Kolleginnen. Wer nicht vor Ort war, konnte per Livestream einen Eindruck vom Geschehen gewinnen. Insgesamt waren über 210 Kolleginnen in Linz und mehr als 40 Kolleginnen in Gmunden mit dabei.



Event zur Finanzbildung

Über 210 Kolleginnen und Kollegen waren im April 2025 beim Event zum Thema Finanzbildung dabei. Gemeinsam mit Life- und Businesscoach Leslie Jäger haben wir wertvolle Einblicke in die finanzielle Vorsorge erhalten.

Ein besonderer Fokus lag auf dem österreichischen Pensionssystem: Wie ist es aufgebaut? Welche Möglichkeiten gibt es zur Altersvorsorge? Wie lassen sich Pensionslücken schließen? Ob am Karrierebeginn oder kurz vor der Pension, die Teilnehmenden konnten praktische Tipps für ihre finanzielle Zukunft mitnehmen.



„Wer die eigene finanzielle Zukunft aktiv gestalten will, braucht Wissen und Orientierung. Finanzbildung und -planung sind in dem Zusammenhang keine einmalige Aufgabe, sondern ein kontinuierlicher Prozess.“

KommR Dr. Andreas Kolar, CFO



Lauf Mit!

„Wir waren im Juni beim Charity-„Lauf mit 2024“ in Gallneukirchen dabei. Dabei ging es nicht um Bestleistungen, sondern darum, gemeinsam als Gruppe, egal ob mit oder ohne Behinderung, am Lauf teilzunehmen. Eine superspannende Erfahrung, wie Inklusion auch im Sport gelebt wird.“

Ing. Zoltan Varga, IT und Digitalisierung



Innovation Circle



Beim gemeinsamen Innovation Circle von Konzern-Innovation und DiversiTeam dreht sich alles um die Inner Development Goals (IDG). Gemeinsam mit Philipp Grill vom IDG-Hub Linz gingen wir der Frage nach, wie persönliche Entwicklung und nachhaltige Unternehmensziele zusammenspielen.

Vielfalt, Mut, kritisches Denken und Empathie standen im Fokus, denn Innovation beginnt bei uns selbst und lebt von unterschiedlichen Perspektiven.

**innovation
circle**

Die Inner Development Goals (IDG) sind ein Rahmenwerk für persönliche und soziale Fähigkeiten, die Menschen brauchen, um die 17 Nachhaltigkeitsziele der UN umzusetzen. Die IDG helfen uns, innerlich zu wachsen, damit wir äußerlich wirksam handeln können.

Kulturkompass

Der Kulturkompass der Energie AG wurde gemeinsam mit vielen Kolleginnen und Kollegen entwickelt und umfasst sechs zentrale Handlungsfelder – eines davon ist Vielfalt. Über die dazugehörige Online-Plattform können Teams ihre Aktivitäten zur Stärkung der Unternehmenskultur sichtbar machen. Wir haben die Chance genutzt und den internen Fokus auf das Thema Vielfalt gelegt. Es freut uns besonders, dass bereits über 20 Einreichungen zu diesem wichtigen Thema eingegangen sind.



Seminare & Workshops



Bewusstseinsbildung ist der Schlüssel für gelebte Vielfalt.

Unsere Seminare und Workshops schaffen Raum für Reflexion, Austausch und konkretes Handeln. Sie fördern ein tieferes Verständnis und ein inklusives Miteinander – praxisnah, interaktiv und wirksam.

Seminare & Workshops

Mini-eLearnings

Mit unseren Mini-eLearnings rund um DEI können Mitarbeitende und Führungskräfte wertvolle Impulse für ein inklusives Miteinander sammeln. Kurz, praxisnah und alltagstauglich.

Die Themen reichen von inklusivem Verhalten, Alltagsrassismus und Gender Bias über inklusive Meetings bis hin zu fairen Bewerbungsgesprächen und dem Umgang mit Biases im Arbeitsalltag. Ein Angebot, das zum Nachdenken anregt und ein weiterer Schritt zu mehr Vielfalt im Unternehmen.

Workshop „Unconscious Bias im Recruiting“

Wie beeinflussen unbewusste Denkmuster unsere Entscheidungen im Recruiting? Genau darum geht es im Workshop „Unconscious Bias im Recruiting“. Gemeinsam wird hinterfragt, reflektiert und diskutiert, denn oft wirken persönliche Prägungen und Erfahrungen stärker, als wir denken. Die Teilnehmenden bekommen spannende Einblicke, wie sich diese Mechanismen erkennen lassen und was es braucht, um Auswahlprozesse fairer und inklusiver zu gestalten.

Privilege Walks

Privilege Walk: Eine interaktive Übung, die zum Nachdenken anregt und gesellschaftliche Ungleichheiten greifbar macht. Auf interaktive und persönliche Weise wird spürbar, wie unterschiedlich unsere Ausgangspunkte sind und wie stark Faktoren wie Herkunft, Geschlecht oder Bildung unsere Chancen beeinflussen und wo wir vielleicht Vorurteile gegenüber unseren Mitmenschen haben. Im vergangenen Jahr fanden bereits über 15 Privilege Walks statt, eine tolle Möglichkeit für unsere Mitarbeitenden, die berührt, verbindet und dabei hilft, neue Blickwinkel einzunehmen.



Wusstest du? **Unbewusste Vorurteile** können bereits in den ersten **sieben Sekunden** einer Begegnung wirken.



Auszeichnungen

Auszeichnungen und Zertifikate sind sichtbare Meilensteine auf unserem Weg.

Sie zeigen, dass wir Verantwortung übernehmen und eine Arbeitswelt schaffen, die von Wertschätzung, Vereinbarkeit und Chancengleichheit geprägt ist – und stärken unsere Position als zukunftsorientiertes Unternehmen.

Familie und Beruf - Väterfreundliche Politik

Wir sind auf Platz drei beim Staatspreis „Familie & Beruf“!

Unser Unternehmen zählt damit zu den führenden Betrieben im Bereich „Familienfreundliches Employer Branding“, mit einem besonderen Fokus auf eine väterfreundliche Personalpolitik.

Im Juni 2024 durften wir die Auszeichnung feierlich in Wien entgegennehmen. Überreicht wurde der Preis von Bundesministerin a. D. Susanne Raab – ein besonderer Moment für uns alle.



Zertifikat berufundfamilie

Wir wurden erneut mit dem Zertifikat *berufundfamilie* ausgezeichnet. Eine tolle Bestätigung für unsere familienbewusste Personalpolitik.

Wie gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Indem wir unsere Mitarbeitenden und ihre Lebensrealitäten in den Mittelpunkt stellen.

Die Auszeichnung zeigt: Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das Vereinbarkeit möglich macht, Motivation stärkt und uns als attraktive Arbeitgeberin positioniert, heute und in Zukunft.



„Frag mich, statt wegzusehen“

A close-up, high-contrast photograph of a person's eye. The eye is light-colored, possibly hazel or green, and is looking directly at the viewer. The skin around the eye is warm-toned, and the lighting creates strong highlights and shadows, emphasizing the texture of the skin and the intensity of the gaze.

**Veränderung
beginnt mit einem
offenen Gespräch
auf Augenhöhe.**

Kolleginnen, Kollegen und
Partner:innen teilen persönliche
Erfahrungen und Perspektiven –
direkt, ehrlich und bewegend.



Copyright: myAbility/Renée del Missier

Lena Öllinger: Mein Alltag als Taubblinde.

Lena Öllinger war bereits beim Auftaktevent des Netzwerks für Chancengleichheit Teil der Podiumsdiskussion.

„Oft begegnen mir Vorurteile, die mich verletzen. Man denkt, dass ich völlig von der Welt abgeschnitten sei oder nicht selbstständig leben könne. Im Beruf traut man mir weniger zu, obwohl ich mit den richtigen Hilfsmitteln und Assistenz genauso arbeite wie andere. Im privaten Umfeld merke ich oft, dass Menschen unsicher sind und lieber auf Abstand gehen, statt einfach nachzufragen, wie wir kommunizieren können. Ich wünsche mir, dass Menschen offener und mutiger sind, sich auf mich einzulassen, anstatt nur meine Behinderung zu sehen. Es würde mir so viel bedeuten, wenn sie mir mit echtem Interesse und Respekt begegnen, statt mit Mitleid oder Unsicherheit.“

„Die Frage nach meiner Herkunft ist für mich keine harmlose Smalltalk-Frage.

Meist wird sie mir nur gestellt, weil meine Hautfarbe und meine Haare offenbar nicht ins gewohnte Bild passen. Sie wird mir oft nicht gestellt, weil jemand wirklich Interesse an mir als Person hat. Diese scheinbar harmlose Frage nach meiner Herkunft vermittelt mir jedes Mal aufs Neue: Ich bin anders. Ich gehöre nicht dazu. Für mich fühlt es sich dann so an, als müsste ich mich rechtfertigen, warum ich hier bin und warum ich hierhergehöre. Und das tut weh. Österreich ist meine Heimat. Ich bin genauso Österreicherin wie alle anderen auch. Meine Geschichte, meine Identität, meine Herkunft, meine Hobbies – das alles gehört zu mir. Ich bestimme selbst, wann, wie und mit wem ich meine Geschichte teile. Ich schulde niemandem eine Erklärung für mein Dasein.“



Eveline Semper:
**Was Herkunft
wirklich bedeutet.**



Dipl.-Ing. Benjamin
Hörtenhuber:

**Was es für eine Familie
bedeutet, ein Kind mit
Beeinträchtigung zu
haben.**

„Es ist, kurz gesagt, anstrengend, da der Betreuungs- und Pflegeaufwand höher und langfristiger ist. Zudem spricht das System zwar von Inklusion, doch im Alltag ist dies oft noch nicht vollständig umgesetzt. Ohne einem funktionierenden Netzwerk und externer Unterstützung ist es schwierig die Bedürfnisse aller Familienmitglieder ausreichend zu befriedigen, das kann man nicht schön reden. Umso mehr sind wir dankbar, dass uns durch unsere Tochter bewusst geworden ist, mehr den Moment zu genießen - im Hier und Jetzt zu leben - und kleine Fortschritte als Erfolg zu feiern. Als Familie hat uns dies in gewisser Art resilienter und zufriedener gemacht.“

Ein Blick nach vorne:

Vielfalt weiterdenken.

Der Blick in die Zukunft richtet sich auf das **Thema Generationen**: Ein neues Handlungsfeld im DiversiTeam sowie ein Schwerpunkt im Netzwerk für Chancengleichheit, das Brücken baut zwischen Lebenswelten, Erfahrungen und Erwartungen. Wir schaffen Räume für Dialog, Verständnis und gemeinsames Lernen, über Altersgrenzen hinweg.





Kontakt

Herausgeberin: Energie AG Oberösterreich,
Böhmerwaldstraße 3, 4020 Linz

Verantwortlich für den Inhalt: Sandra
Brandstetter

Redaktionsteam: Lisa Schimpl, Katharina
Hoflehner, Sandra Brandstetter

Jahresbericht 2024/2025

energieAG
Oberösterreich

DIVERSITYTEAM

Netzwerk für
Chancengleichheit