

DIVERSITY

EQUITY

INCLUSION

UNSER ERSTES JAHR

DEI-REPORT

MAI 2023 BIS MAI 2024

DEI [de: ε ɪ]

Akronym für „Diversity, Equity und Inclusion“;
Maßnahmen, um ein faires, offenes und
inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen

Diversity [də'vərsədē]

Offenheit gegenüber Unterschieden
in Alter, Region, Geschlecht, ethnischer
Herkunft, Religion sowie physischen
und psychischen Fähigkeiten

Equity ['ekwədē]

Gleiche Chancen und ein gerechtes
Arbeitsumfeld für alle

Inclusion [in'klōōZH(ə)n]

Einbeziehung und Stärkung aller;
unabhängig von individuellen Merkmalen

INHALTSVERZEICHNIS

00	Vorworte	4
01	Was ist DEI? Drei gute Gründe DEI als globaler Standard	7
02	DEI X Energie AG Leitbild und Unternehmensvision Das DiversiTeam Handlungsfelder Drei Fragen an unseren CFO	11
03	Zahlen und Fakten Diversität im Konzern – DEI Umfrage	23
04	Erfolge DEI-Tour Diversity Cafés Interne Weiterbildung Leadership Frauen Recruiting Kommunikation Infrastruktur	29
05	Veränderung schaffen DEI-Roadmap	38

Gemeinsam die Energiezukunft gestalten.

Leonhard Schitter, CEO



Die Energie AG will allen Kindern und zukünftigen Generationen einen lebenswerten Planeten hinterlassen und die Energiezukunft auf sichere und nachhaltige Beine stellen. Dies ist nur gemeinsam möglich. Als Energie AG setzen wir daher neben der Dekarbonisierung bewusst den Fokus auf Diversity, Equity und Inclusion (DEI). Denn jede und jeder Einzelne bringt unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen mit und trägt nachhaltig zum Erfolg bei.

Seit Mai 2023 wurden in der Energie AG gezielte Maßnahmen umgesetzt, um Innovation zu fördern und eine offene sowie vielfältige Unternehmenskultur zu schaffen – von der Gleichstellung von Frau und Mann bis hin zu inklusiver Führung und barrierefreien Arbeitsräumen. Ein zentrales Element war die Gründung des „DiversiTeams“, einer Prozessgruppe, die sich mit Themen wie inklusiver Führung, Kulturwandel, Barrierefreiheit, Regionalität und Frauenförderung beschäftigt.

Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die diesen Wandel vorantreiben. Gemeinsam schaffen wir eine Kultur der Offenheit und Innovation. Ich bin stolz auf das bisher Erreichte und freue mich auf die Fortsetzung unserer gemeinsamen Reise.

Sandra Brandstetter, DEI-Beauftragte

Willkommen zu unserem Jahresrückblick auf unser erstes Jahr im DEI-Prozess! Wir freuen uns, einen Blick auf die vielfältigen Geschichten und Perspektiven unseres DEI-Prozesses zu werfen. Bei der Energie AG setzen wir uns leidenschaftlich für Diversität, Chancengleichheit und Inklusion ein. Gemeinsam formen wir eine Welt, in der alle Stimmen zählen.

Das Thema Diversity, Equity und Inclusion (DEI) liegt mir besonders am Herzen, weil ich fest daran glaube, dass die Vielfalt der Menschen unsere Stärke ist und eine inklusive Kultur die Basis für Innovation und sozialen Fortschritt bildet. In einer diversen und gerechten Gesellschaft können individuelle Talente entfaltet werden, und gemeinsam können wir eine positive Veränderung bewirken.

Stell dir vor, du fühlst dich als potenzielle:r Bewerber:in in einem Bewerbungsprozess nicht inkludiert. Unternehmen, die nicht genügend Diversität fördern, verpassen nicht nur die Chance, von unterschiedlichen Perspektiven zu profitieren, sondern laufen auch Gefahr, innovative Ideen und Talente zu übersehen. Eine inklusive Arbeitskultur ist nicht nur ethisch geboten, sondern auch entscheidend für den langfristigen Erfolg und die Relevanz eines Unternehmens in einer vielfältigen Welt.



Die Welt, in der wir leben, ist selbst enorm vielfältig – unsere Kund:innen genauso wie unsere Partner:innen, mit denen wir zusammenarbeiten. Diese Vielfalt wollen wir widerspiegeln und damit einen Arbeitsort schaffen, der das Potenzial aller erkennt und fördert.



WAS IST DEI?



Chancen für die Technik:
Die Förderung von DEI kann zur Innovationskraft beitragen, macht uns für Fachkräfte attraktiver und ermöglicht es uns, flexibler auf die vielfältigen Anforderungen in der Energiebranche einzugehen. Insgesamt sehe ich in DEI einen entscheidenden Erfolgsfaktor für die Zukunft der Energie AG.

**Peter Hiebl, Geschäftsführer
Energie AG Tech Services**

DREI GUTE GRÜNDE FÜR DEI

- 01 Die **Innovation** wird durch eine diverse Belegschaft gefördert. Wo Menschen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen, Erfahrungen und Perspektiven zusammenarbeiten, entstehen neue Ideen, die uns voranbringen können.
- 02 Die Schaffung eines noch **inklusiveren Arbeitsumfelds** trägt zur Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter:innen bei. Wenn Mitarbeiter:innen wertgeschätzt werden und ihr volles Potenzial entfalten können, steigert dies ihre Motivation und Produktivität. Außerdem sind wir dadurch attraktiver für neue Kolleginnen und Kollegen!
- 03 Drittens ist es auch ein wichtiges **wirtschaftliches Argument**. Unternehmen, die auf DEI setzen, sind langfristig erfolgreicher. Eine vielfältige Belegschaft ermöglicht es Unternehmen, verschiedene Märkte besser zu verstehen und sich auf die Bedürfnisse einer breiten Basis von Kundinnen und Kunden einzustellen. Jede:r kennt es selbst: Ein angenehmes Umfeld fördert die Effizienz bei der Arbeit.

DEI ALS GLOBALER STANDARD

DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) ist eng mit ESG (Environmental, Social and Governance) verbunden. ESG bezieht sich auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Das sind Kriterien, nach denen insbesondere börsennotierte Unternehmen berichten müssen, um sicherzustellen, dass sie nicht nur ihren finanziellen Erfolg forcieren, sondern sich auch der Verantwortung gegenüber unserem Planeten und den Menschen darauf bewusst sind. DEI fällt sowohl in die „S“ als auch die „G“-Dimension. Unternehmen, die sich für DEI einsetzen, stärken ihre soziale Nachhaltigkeit und integrieren ESG-Faktoren in ihre Entscheidungsprozesse.

In der **E**nergie AG
vereinen sich nicht
nur **T**echnologie und
Innovation, sondern
auch ein starkes
Engagement für DEI.
Weil es eine **H**erzens-
angelegenheit ist.

The logo for DSIX ENERGIE AG is displayed in a bold, purple, sans-serif font. The letters 'D', 'S', 'I', and 'X' are connected, as are 'E', 'N', 'E', 'R', 'G', 'I', 'E', and 'A', 'G'. The logo is centered within a large, light gray, rounded rectangular shape that has a white, irregularly shaped cutout in the center, creating a modern, abstract background for the text.

DSIX ENERGIE AG

LEITBILD & UNTERNEHMENSVISION

Leitbild

Aus Verantwortung gegenüber unseren Kindern und dem Planeten gehen wir in eine fossilfreie Zukunft. Um dieses Ziel zu erreichen, brauchen wir vielfältige Perspektiven und neue Blickweisen. Denn innovative Ideen wachsen am besten in einer Kultur der Zusammenarbeit, die wertschätzend und unterstützend allen Mitarbeiter:innen gegenüber ist – unabhängig davon, wo sie arbeiten, woher sie kommen, welches Geschlecht sie haben, wie jung oder alt sie sind und ob sie eine Behinderung haben oder nicht.

Diese inklusive Kultur der Zusammenarbeit bauen wir gemeinsam – für eine nachhaltige Zukunft.

Vision

Im ersten Jahr unseres DEI-Prozesses haben wir bei der Energie AG intensiv an der Förderung von Diversity, Equity und Inclusion gearbeitet.

Unsere Vision ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jede Stimme zählt, unabhängig von Geschlecht, ethnischen Hintergrund und anderen Lebensentwürfen. Wir möchten gezielt Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion ein Bestandteil aller Unternehmensprozesse sind. Zusätzlich haben wir DEI auch im Kulturkompass verankert.

AN VORDERSTER FRONT: DAS DIVERSITEAM

Im Mai 2023 war es soweit: Aus unterschiedlichen Konzernteilen hat sich das „DiversiTeam“ der Energie AG im Auftrag unseres CEO Leonhard Schitter und des gesamten Vorstands gefunden, um DEI zu fördern und zukünftige Ziele zu setzen. Seitdem hat sich sehr viel getan. Wir sind 15 Teammitglieder, die tagtäglich einen Schritt mehr in Richtung DEI setzen.

Das DiversiTeam ist bunt – jede:r Einzelne aus der Gruppe beschäftigt sich intensiv mit dem eigenen Handlungsfeld. Innerhalb des DiversiTeams wird auf die Diversität geachtet: Menschen mit Behinderung, Generationenmix, Geschlechtermix, unterschiedliche Herkunftsländer, verschiedene Aufgabengebiete und über ganz andere Ansichten – wir sind divers.

Diversi Team



DAS DIVERSITEAM



Markus Huber, Regionalität

„Als Mitglied des DiversiTeams strebe ich eine positive Gestaltung im Unternehmen an, indem ich mich für die Förderung von Vielfalt und Inklusion einsetze. Ich glaube fest daran, dass die Integration verschiedener Perspektiven, Hintergründe und Fähigkeiten zu einem kreativen und innovativen Arbeitsumfeld führt. Gemeinsam werden wir Barrieren abbauen, Vorurteile überwinden und eine Kultur der Offenheit schaffen, in der alle Mitarbeiter:innen ihr volles Potenzial entfalten können.“



Birgit Pieringer, Positive & inklusive Führung und Frauen

„Ich denke, es ist einerseits wichtig, alle Führungskräfte für dieses Themenfeld zu sensibilisieren. Dies wird über die unterschiedlichen Instrumente der Führungskräfteentwicklung erfolgen. Andererseits ist es genauso wichtig, alle Mitarbeiter:innen auf das Thema aufmerksam zu machen und hier auch Einblicke in die verschiedenen Facetten von Diversity zu geben. Dies wird zukünftig sicherlich ein Baustein im Bildungsprogramm sein.“

Ich wünsche mir im DEI-Prozess, dass der Ansatz des ‚Positive Leaderships‘ über die neuen Mitarbeiter:innen-Diologe in der gesamten Organisation zur Selbstverständlichkeit wird.“



Sandra Brandstetter, Chairwoman

„Durch die Integration verschiedener Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven schaffen wir eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung. Dies fördert Innovation, Kreativität und verbessert die Entscheidungsfindung. Zudem stärkt sie das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen und steigert die Attraktivität für diverse Talente. Engagieren wir uns gemeinsam für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg!“



Tina Hofstetter, Regionalität

„Meine persönlichen Erfahrungen mit Sprachbarrieren, meinem Migrationshintergrund und als alleinerziehende Mutter haben mein Interesse an der Förderung von Diversity, Equity und Inclusion geweckt. Diese Erfahrungen haben mich dazu motiviert, mich für diese wichtigen Themen einzusetzen und sicherzustellen, dass jede:r die Möglichkeit hat, ihr oder sein volles Potenzial zu entfalten.“



Leopold Hofinger, Barrierefreiheit

„Es ist mir wichtig, für alle da zu sein und die Welt auch mit den Augen anderer wahrzunehmen. Im DiversiTeam der Energie AG sehe ich meinen Schwerpunkt bei der Einbringung der Sichtweisen von Kolleginnen und Kollegen mit erhöhten bzw. speziellen Bedürfnissen. Dabei ist mir Barrierefreiheit ein sehr wichtiges Anliegen.“

DAS DIVERSITEAM

DAS DIVERSITEAM



Günther Rieder, Regionalität

„In meinen Job habe ich viel Kontakt mit Mitarbeiter:innen in den unterschiedlichsten Bereichen.“

Dadurch wird mir auch bewusst, dass diese Themen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Durch diesen intensiven Austausch kann ich die Anliegen unserer Mitarbeiter:innen bestens an unsere Entscheidungsträger:innen weitergeben. Ich wünsche mir, dass wir mehr Bewerber:innen für technische Stellen erhalten.“



Katharina Hoflehner, Kommunikation

„Wir können zur Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung beitragen, indem wir aktiv zuhören, unterschiedliche Perspektiven wertschätzen, Diversität fördern und den Raum für offenen Dialog schaffen. Durch gemeinsames Engagement können wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter:innen geschätzt fühlen und die gleichen Chancen haben.“



Lisa Schimpl, Kommunikation

„Mir ist es als junger Mensch ein besonderes Anliegen, sicherzustellen, dass alle in sämtliche Prozesse einbezogen werden und sich niemand ausgeschlossen fühlt. Die Vielfalt der Menschen zeigt sich in ihrer Individualität, und daher sollten auch das berufliche Umfeld sowie die gesamte Arbeitskultur entsprechend divers gestaltet werden. In diesem Kontext spielt für mich Empathie auch eine große Rolle, um sich in die Perspektiven anderer Menschen einfühlen zu können.“



Margit Reiter, Positive & inklusive Führung und Frauen

„Vielfalt und Offenheit sehe ich als Möglichkeiten und Stärke. Ich bin überzeugt, dass in einem Team, das täglich erfolgreich zusammenarbeitet, beides gebraucht wird. Ein positives Arbeitsklima macht ein Team noch besser.“

Ich wünsche mir als Maßnahme im DEI-Prozess mehr weibliche Führungskräfte.“



Matthias Pesendorfer, Barrierefreiheit

„Barrierefreiheit ist der Schlüssel zu einer inklusiven Zukunft. Ich engagiere mich für dieses Handlungsfeld, um die Chancengleichheit und auch vielfältige und bereichernde Arbeits- und Lebensräume zu schaffen.“

Eine Maßnahme, die ich mir im DEI-Prozess wünsche, ist, dass wir die Barrierefreiheit noch weiter ausbauen und in der Lehrlingsausbildung noch diverser werden.“

DAS DIVERSITEAM

DAS DIVERSITEAM



Astrid Lehner, Kultur & Change

„Ich sehe das Mitwirken von mir – stellvertretend für unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte im Konzern – in diesem Projekt als besonders wichtig, da ich es als moralische und ethische Verantwortung empfinde, für die Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit aller Kolleginnen und Kollegen einzutreten. Ein positiver Umgang mit Vielfalt fördert das Betriebsklima und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen.“

Ich wünsche mir mitreißende Geschichten von Kolleginnen und Kollegen, um alle gleichermaßen für das Thema zu begeistern, sodass wir alle Vorurteile ausräumen und alle ihre Stärken zur Geltung bringen können.“



Andreas Loidl, Barrierefreiheit

„Mein Lebensweg führte von vollkommener Gesundheit in der Jugend über einen einschneidenden Unfall, Operationen und Reha zu einem mühsamen Kampf für eine Rückkehr zur ‚Normalität‘. Nach mehreren Jahren ohne größere Einschränkungen stehen mir nun Herausforderungen mit langfristigen Folgen bevor.“

Diese Erfahrungen motivieren mich, mich im DiversiTeam im Bereich Barrierefreiheit zu engagieren. Ich möchte Probleme lösen oder besser noch von vornherein verhindern, da ich als Betroffener die Schwierigkeiten gut nachvollziehen kann.

Eine Maßnahme, die ich mir im DEI-Prozess wünsche, ist, dass die infrastrukturelle Barrierefreiheit an allen Energie AG Standorten erhoben wird.“



Dominique Reiter, Kommunikation

„Wir möchten eine Atmosphäre schaffen, in der jede Stimme gehört und geschätzt wird. Kommunikation spielt dabei eine wichtige Rolle. Mit Respekt, Offenheit und positiver Sprache möchten wir Missverständnisse überwinden und ein tieferes Verständnis füreinander entwickeln. Wir arbeiten daran, eine inklusive Welt zu schaffen, in der alle ihr volles Potenzial entfalten können. Lasst uns gemeinsam diese positive Veränderung vorantreiben!“

Ich wünsche mir, dass wir allen Menschen in und außerhalb der Energie AG von unserem DEI-Prozess erzählen können.“



Zoltan Varga, Kultur & Change

„Durch meine vielfältigen Erfahrungen an unterschiedlichen Orten und mit verschiedenen Kulturen kann ich wertvolles Wissen und interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten einbringen. Dies ermöglicht es mir, unsere Ziele bezüglich der DEI-Maßnahmen bestmöglich umzusetzen und eine inklusive und vielfältige Unternehmenskultur zu fördern.“

Eine Maßnahme, die ich mir wünsche, ist, dass der DEI-Prozess im gesamten Konzern und den Tochtergesellschaften noch mehr gelebt wird.“

DAS DIVERSITEAM

HANDLUNGSFELDER

Das DiversiTeam ist für fünf zentrale Handlungsfelder verantwortlich: „Frauen“, „Positive und inklusive Führung“, „Barrierefreiheit“, „Regionalität“ sowie „Kultur und Change“. Im letzten Jahr konnten wir dank der engagierten Unterstützung unseres Vorstandes bedeutende Erfolge erreichen. Unser Ziel ist es, in genau diesen Bereichen die herausragendsten Fortschritte und Veränderungen zu bewirken. Doch was wird in den einzelnen Handlungsfelder genau gemacht?

Barrierefreiheit

Wir setzen uns dafür ein, dass alle unsere Angebote für jede:n zugänglich sind. Egal ob es um Räumlichkeiten oder Technik geht – wir lassen niemanden aus. Zusätzlich möchten wir Barrieren im Kopf lösen, nicht nur was das Thema DEI betrifft, sondern alle Barrieren, die wir Menschen gegenüber haben.

Positive & inklusive Führung

Wir gestalten eine Arbeitsumgebung, die für alle angenehm ist und in der in der alle ihr Bestes geben können. Hierbei haben wir unsere Führungskräfte aktiv eingebunden, um gezielt auf inklusive Führung einzugehen, ganz unabhängig vom persönlichen, psychischen oder physischen Stand.

Kultur & Change

Wir mischen unsere Unternehmenskultur auf, um sicherzustellen, dass sie zu den Grundsätzen von Diversity, Equity und Inclusion passt. Mit neuen Maßnahmen und Schulungen bringen wir zusätzlich Schwung hinein.

Frauen

Frauen-Power in Action! Wir setzen uns dafür ein, dass Frauen ihre Fähigkeiten und Stärken bestmöglich bei uns einsetzen können. Wir wollen die gleichen Chancen für alle.

Regionalität

Wir – die Energie AG – sind mit unseren Standorten regional verstreut. Um alle Mitarbeiter:innen der unterschiedlichen Standorte zu erreichen und gleiche Möglichkeiten zu bieten, haben wir das Handlungsfeld „Regionalität“ mit aufgenommen.

DREI FRAGEN AN UNSEREN CFO

Andreas Kolar

- | | |
|---|---|
| 01 Was verbinden Sie mit DEI? | Mit DEI verbinde ich die Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion in unserer Unternehmenskultur – einschließlich Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit und/oder anderer Lebensbiografien. Maßnahmen in diesem Bereich sind notwendig, um eine diverse und integrative Umgebung zu schaffen. |
| 02 Welche Chancen sehen Sie durch den DEI-Prozess für die Zukunft der Energie AG? | Der DEI-Prozess bietet die Chance für eine dynamische und innovative Unternehmenskultur, die von Vielfalt und Inklusion geprägt ist. Das wiederum ermöglicht eine gestärkte Bindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen. |
| 03 Welche konkreten Maßnahmen und Strategien halten Sie für besonders wirksam, um die DEI-Ziele innerhalb der Energie AG erfolgreich umzusetzen? | Für eine erfolgreiche Umsetzung braucht es eine ganzheitliche Herangehensweise und die Integration von DEI-Prinzipien in allen Bereichen des Unternehmens – sei es durch gezielte Schulungen, Mentoring-Programme oder durch die Implementierung transparenter Auswahlprozesse, um eine diverse und inklusive Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter:innen zu schaffen. |



Zahlen und Fakten
sind nicht nur Daten-
punkte. Sie sind die
Sprache, in der wir die
Geschichte unserer
Errungenschaften und
unseres Fortschritts
erzählen.

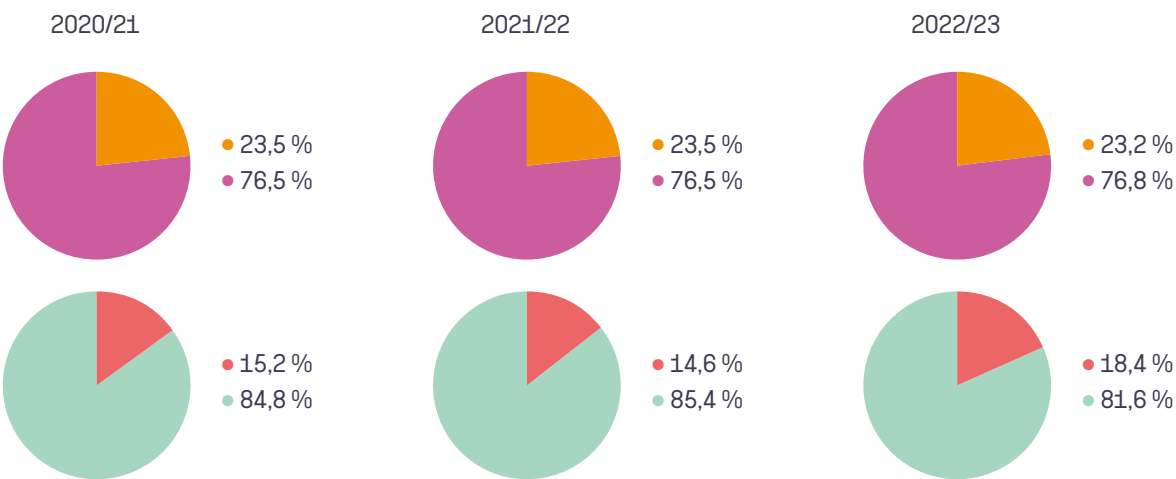
ZAHLEN & FAKTEN

DIVERSITÄT IM KONZERN

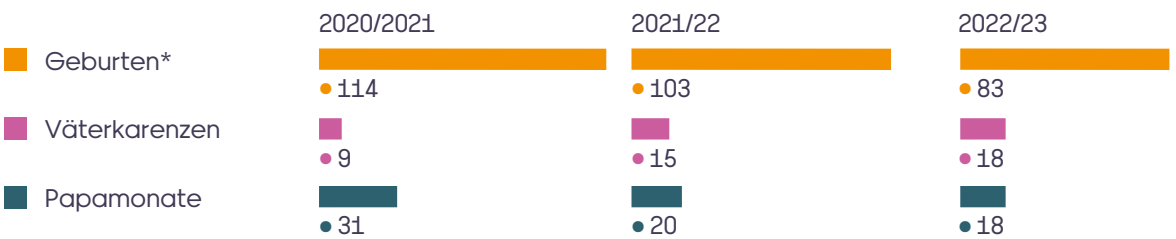
Stand
31.12.2023

Geschlechteraufteilung

Frauen Männer
Frauen in Führungspositionen Männer in Führungspositionen

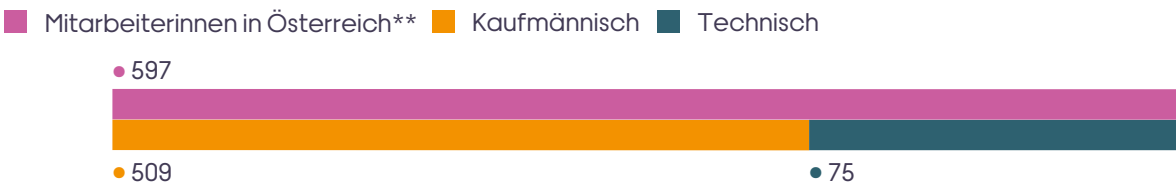


Geburten, Väterkarenzen & Papamonat



* Geburten möglicherweise nicht vollständig, da die Angabe für Männer freiwillig ist.

Frauen in technischen Berufen



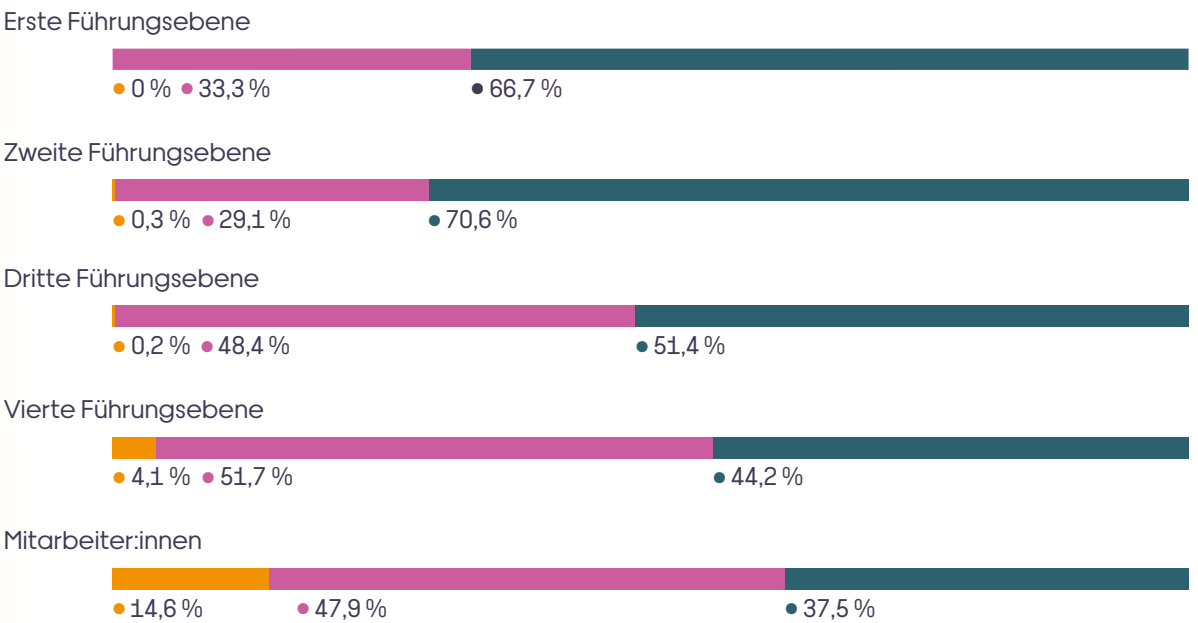
**exkl. Market-Calling und Ennskraftwerke



Alter der Belegschaft
Ø 45,0 Jahre
Geschäftsjahr 2022/23

Altersgruppen

Unter 30 Jahren Zwischen 30 und 50 Jahren Über 50 Jahren





Teilnahmezeitraum
09. Jänner bis 22. Jänner 2024

Empfänger:innen
2.540 Personen

Teilnehmer:innen
787 Mitarbeiter:innen (30,98 %)

DIE DEI-UMFRAGE

Wir haben im Frühjahr 2024 eine konzernweite DEI-Umfrage durchgeführt, um unsere Mitarbeiter:innen noch besser kennenzulernen.

DEI-Begriffe

Die Mehrheit der Befragten (50,83 %) gaben an, dass sie mit den Begriffen Diversity, Equity und Inclusion sehr gut bis gut vertraut sind. 25,54 % der Befragten gaben an, dass sie mittlere Kenntnisse über DEI haben. 23,64 % der Befragten sind mit den Begriffen DEI eher schlecht bis sehr schlecht vertraut.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Befragten (76,37 %) über ein gewisses Maß an Vertrautheit mit den Begriffen DEI verfügt.

Genauer gesagt stimmten 61,42 % der befragten Frauen zu, dass sie sehr gut oder gut mit den DEI-Begriffen vertraut sind. Im Gegensatz dazu gaben nur 44,12 % der Männer an, eine vergleichbare Vertrautheit mit diesen Begriffen zu besitzen.

Wir sind stolz darauf, dass die Begriffe Diversity, Equity und Inclusion schon so gut ankommen, das möchten wir auch ausstrahlen.

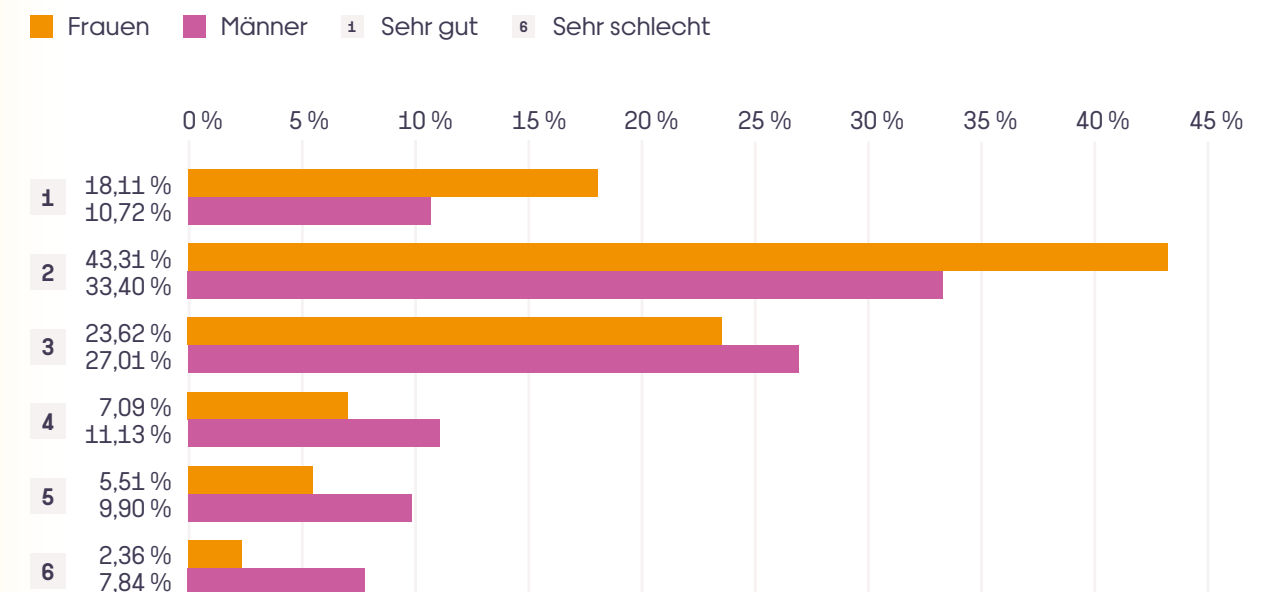
DiversiTeam Handlungsfelder

Es gaben 51,08 % der Befragten an, dass sie das Handlungsfeld „Barrierefreiheit“ als sehr wichtig empfinden. 45,49 % halten das Handlungsfeld „Positive und inklusive Führung“ für sehr wichtig.

Auf dem dritten Platz folgt das Handlungsfeld „Regionalität“. Hier gaben 35,58 % der Befragten an, dass sie Regionalität als sehr wichtig empfinden. Erwähnenswert ist ebenfalls, dass 31,52 % der Befragten das Handlungsfeld „Kultur & Change“ als unwichtig oder weniger wichtig empfinden.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

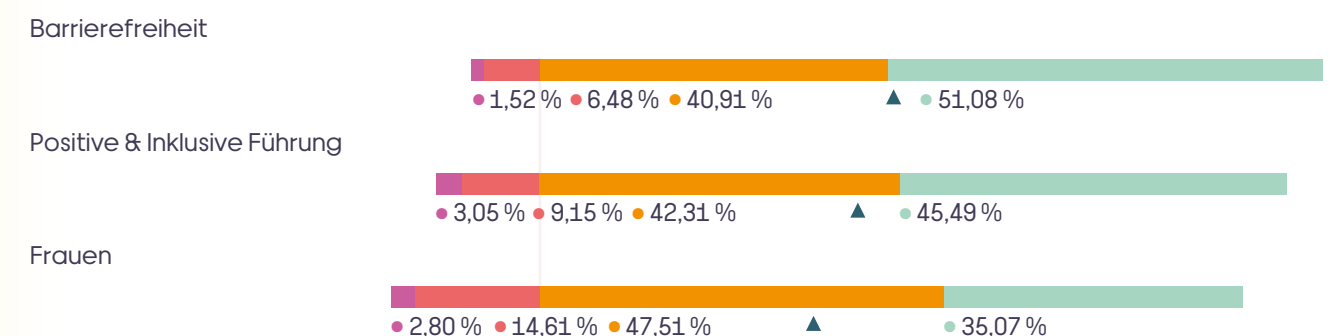
Inwiefern sind Sie mit den Begriffen Diversity, Equity und Inclusion vertraut?



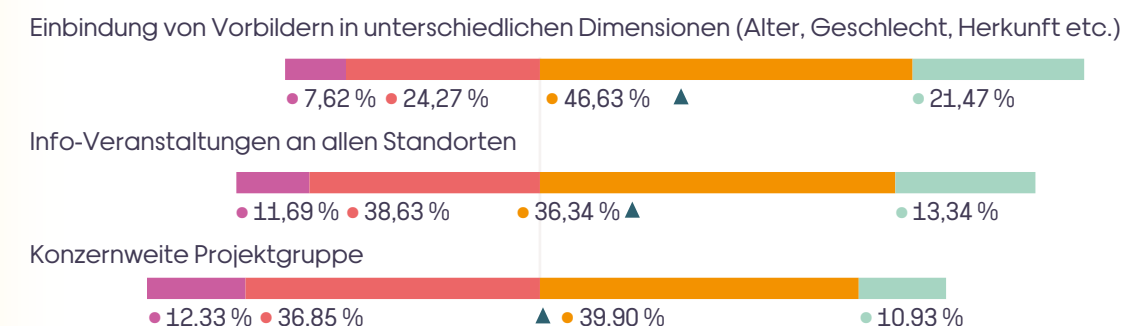
Als wie wichtig empfinden Sie die Handlungsfelder und Elemente des DiversiTeams?

■ unwichtig ■ weniger wichtig ■ wichtig ■ sehr wichtig ▲ Mittelwert (50 %)

Top-3-Handlungsfelder



Top-3-Maßnahmen



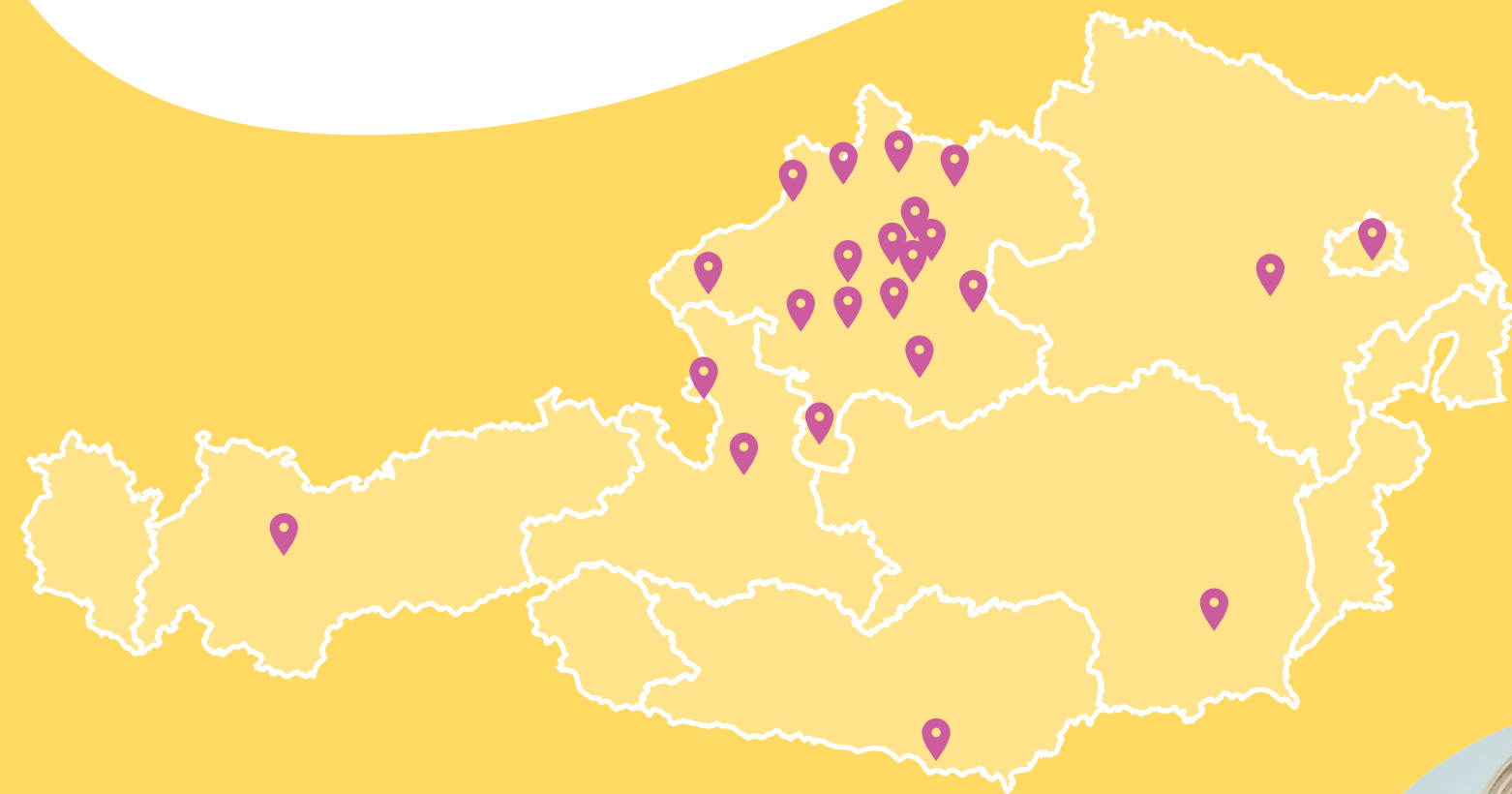
Hinter bedeutenden
Erfolgen stehen oft
zahlreiche mutige
Schritte und klug er-
griffene Maßnahmen,
die gemeinsam den
Weg zum Erfolg ebnen.



ERFOLGE

DEI-TOUR

Wir haben uns dazu entschlossen, allen Mitarbeiter:innen der Energie AG eine Stimme zu verleihen. Daher planen wir im Jahr 2024 eine Diversity, Equity, and Inclusion Tour durch sämtliche Standorte der Energie AG in ganz Österreich. Ziel ist es, die Mitarbeiter:innen über den DEI-Prozess aufzuklären und ihre Anliegen sowie Wünsche in Bezug auf das DiversiTeam zu erfahren. Dabei besuchen wir rund 30 Standorte in ganz Österreich.



DIVERSITY-CAFÉS

- Zahlreiche Diversity-Cafés an unterschiedlichen Standorten haben bereits erfolgreich stattgefunden. Doch was verbirgt sich hinter dieser Bezeichnung? Die Diversity-Cafés sind regelmäßige Veranstaltungen an verschiedenen Standorten der Energie AG, bei denen wir uns treffen und offen über vielfältige Themen austauschen.
- Bei einem Diversity-Café hatten wir eine externe Gästin zu Besuch, Ekaterina Chesnokova von Würth Österreich. Was uns mit Ekaterina verbindet? Sie arbeitet bei Würth Österreich ebenso an einem DEI-Prozess.
- Beim Diversity-Café zum Thema „Equal Care Day“ hatten wir die Möglichkeit, mehr über Karenzen in der Energie AG zu erfahren. Dazu konnten wir eine Kollegin und einen Kollegen über die persönliche Erfahrung fragen.

INTERNE WEITERBILDUNG

- Seminarangebote zu Diversity wurden ausgeweitet, wie zum Beispiel die E-Learnings „Basiswissen Diversity“, „Diversity – Vielfalt erleben und erfolgreich zusammenarbeiten!“.
- Mehr als 1.300 Mitarbeiter:innen haben bereits das e-learning "Diversity Basics" absolviert.
- Das Küchenpersonal in Gmunden hat als Team die Einführung in das e-learning „Diversity Basics“ abgeschlossen.

Video zum Equal Care Day



→ Hier ansehen



Mir ist es ein Anliegen, die Meinungen und Ideen der Mitarbeiter:innen direkt zu erfahren. Darüber hinaus schaffen wir damit eine positive Verbindung zum Handlungsfeld „Regionalität“.

Sandra Brandstetter, Chairwoman



FRAUEN

- Ein Frühstück am Weltfrauentag 2023 und 2024: keine einmalige Aktion.
- Verdoppelung der technischen Stipendiatinnen, um Frauen in der Technik zu fördern und ihnen frühzeitig die Möglichkeit zu geben, erste praktische Erfahrungen zu sammeln.
- Innerhalb eines Jahres konnte der Frauenanteil von einer auf sieben weibliche Führungskräfte ausgebaut werden.

Video zum Weltfrauentag



→ Hier ansehen

LEADERSHIP

- Führungskräfte haben DEI in ihre Führungsziele (MbO-Ziele) mitaufgenommen. Das heißt, jede Führungskraft darf eine DEI-Maßnahme umsetzen, zum Beispiel ein Diversity-Café selber organisieren.
- DEI wird im internen Mitarbeiter:innendialog (Mitarbeiter:innengespräche) abgefragt, mit Fragen wie „Fühlen sich Kolleginnen und Kollegen von mir akzeptiert?“
- DEI-Austausch mit anderen Unternehmen wie KTM
- „Unconscious Bias“-Training für Führungskräfte

RECRUITING

- Wir haben den Satz „Vielfalt im Konzern ist uns ein besonderes Anliegen, weshalb wir jede:n, unabhängig von Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen ermutigen möchten, sich zu bewerben.“ in allen Stelleninseraten hinzugefügt, um keine Person auszuschließen.
- Unconscious Bias Training für Recruiter:innen und Personalreferent:innen
- Wir haben in jedem Titel eines Stelleninserates von (m/w/d) zu (all genders) gewechselt, um alle Menschen zu inkludieren.



Mir als Betriebsratsvorsitzenden ist es ein großes Anliegen, die Stimme der Kolleg:innen zu sein und ihre Interessen zu vertreten. Dazu gehört eine faire Arbeitsumgebung mit Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion.

Der nun eingeleitete Prozess ist ein wichtiger Schritt den gegenseitigen Respekt und die Wertschätzung untereinander in der Energie AG zu festigen.

Bernhard Steiner, Betriebsratsvorsitzender

KOMMUNIKATION

- Konzernweite Umfrage zu DEI, an der rund 800 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen haben.
- Befragungen auf unserem internen Ideenportal, um die DEI-Anliegen unserer Mitarbeiter:innen genauer kennenzulernen.
- Erstellung einer Diversity E-Mail-Adresse um in direkten Kontakt treten zu können.
- Erstellung eines internen DEI-Kommunikationskanals auf Viva Engage.
- Durchführung eines DEI-Vortrags bei den Betriebsrät:innen.
- Präsentation des DEI-Prozesses im Aufsichtsrat.
- Bereitstellung von einem Informationsfolder für alle Interessent:innen.
- Erste Werbemittel wie DiversiTeam-Shirts, Sticker, Buttons für Oberteile.
- Start der DEI-Kommunikation auf unseren Social-Media-Kanälen wie LinkedIn, Instagram (@karriere.energieag) und TikTok (@karriere.energieag).
- Zusätzlich haben wir im Dezember 2023 im Rahmen eines Bewerber:innentrainings eine Präsentation bei der ALOM Stiftung gehalten. ALOM unterstützt mit seinen Geschäftsbereichen und Projekten Menschen aus der Region beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. ALOM bietet Menschen, die in ihrem Erwerbsleben vor einem Arbeitsplatzwechsel oder vor beruflicher Neuorientierung stehen, professionelle Unterstützung an.
- Regelmäßige Beiträge in der Mitarbeiter:innenzeitung.
- Befragung von Kolleg:innen mit Behinderung, um ihre Anliegen besser kennenzulernen.

INFRASTRUKTUR

- Im Jahr 2024 starten wir die Analyse aller Gebäude der Energie AG, um den Barrierefreiheitsstatus zu bewerten. Wir möchten damit gezielt bauliche Maßnahmen dort umsetzen, wo noch Verbesserungspotenzial besteht, um eine umfassende Barrierefreiheit zu gewährleisten.
- Es sind verschiedene bauliche Maßnahmen in Planung, um sicherzustellen, dass allen aktuellen und zukünftigen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zur Barrierefreiheit geboten wird.
- Im neuen Lehrlingscampus in Gmunden sind genderneutrale Toiletten geplant.



Die Integration des DEI-Konzepts in der Kommunikation und im Marketing stärkt unser Image als sozial verantwortungsbewusstes Unternehmen. Eine diverse und inklusive Unternehmenskultur hilft uns, die Energie AG als attraktive und innovative Arbeitgeberin am Arbeitsmarkt zu positionieren – insbesondere für talentierte Fachkräfte, die unsere Werte teilen.

DEI schafft ein Umfeld, in dem alle Mitarbeiter:innen die gleichen Möglichkeiten haben. Dies fördert nicht nur die individuelle Karriereentwicklung, sondern steigert auch die Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen.

Karin Strobl,
Leiterin Konzernkommunikation & Marketing

VERÄNDERUNG SCHAFFEN

Wie kann ich selbst Vorurteile und Stereotypen abbauen?

- **Bewusstsein schaffen:** Reflektiere bewusst deine eigenen Vorurteile und Stereotypen.
- **Offene Kommunikation:** Tausche dich offen mit Menschen aus unterschiedlichen Hintergründen aus. Höre aktiv zu und versuche, ihre Perspektiven zu verstehen.
- **Bildung und Informationsaustausch:** Bilde dich fort und lerne mehr über verschiedene Kulturen, Lebensstile und Perspektiven. Teile Wissen und Erfahrungen, um Verständnis zu fördern.
- **Selbstreflexion:** Hinterfrage regelmäßig deine eigenen Annahmen und Bewertungen. Überlege, wie deine Erfahrungen und Umgebung deine Wahrnehmung beeinflussen.
- **Empathie entwickeln:** Versetze dich in die Lage anderer, um ihre Gefühle und Perspektiven zu verstehen. Frage nach, um mehr über ihre Lebensgeschichten und Erfahrungen zu lernen.
- **Vielfältige Beziehungen aufbauen:** Knüpfe Kontakte zu Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, um verschiedene Lebensweisen zu erkunden.
- **Selbstakzeptanz und Offenheit:** Akzeptiere deine eigenen Unterschiede und sei offen für die Vielfalt in anderen. Betrachte Unterschiede als Bereicherung, nicht als Bedrohung.
- **Aktive Teilnahme an Diversitätsinitiativen:** Engagiere dich für Organisationen oder Projekte, die Vielfalt und Inklusion fördern. Trage aktiv dazu bei, ein Umfeld zu schaffen, das Vorurteile abbaut, wie z. B. bei unserem DEI-Prozess.

Ich habe Ideen dazu. Wo kann ich mich melden?

Wir freuen uns immer über Ideen an diversity@energieag.at

DEI-ROADMAP 2024

Mitarbeiter:innen-Dialog

Frühstück am Weltfrauentag

DEI-Tour

Regionale Multiplikator:innen finden

Gespräche mit Kolleg:innen

Rollstuhl-Parcours bei Veranstaltungen

Konzeption von E-Nuggets

Teilnahme DEI Awards

Diversity Cafés

DEI-MbO-Ziele schärfen

Kennzahlen implementieren

Nachwuchsförderung

Analyse Barrierefreiheit Gebäude

Ausbau digitale Barrierefreiheit

U.B.* Training für Führungskräfte

Förderung einfache Sprache

Netzwerker:in Beiträge

* Unconscious Bias

Diversi Team

Impressum

Herausgeberin: Energie AG Oberösterreich, Böhmerwaldstraße 3. 4020 Linz

Verantwortlich für den Inhalt: Sandra Brandstetter

Redaktionsteam: Lisa Schimpl, Katharina Hoflehner und Sandra Brandstetter

Konzept & Layout: Studio Sonntag GmbH