



# DIVERSITY@RAIFFEISEN NIEDERÖSTERREICH-WIEN

STRATEGIE, ZIELE, MAßNAHMEN

12/2022

## Präambel: Die Kraft der Vielfalt – Vielfältig giebeln wir mehr

*In Zeiten des Fachkräftemangels, einer älter werdenden Bevölkerung und verstärkter Globalisierung und Digitalisierung ist es für Unternehmen wichtiger denn je, das vorhandene Potenzial der Beschäftigten optimal zu nutzen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, heben wir mit einem gezielten Diversity Management die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen hervor und nutzen sie zum Vorteil für unser Unternehmen. Damit verbunden, setzen wir uns die Ziele eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern.*

*Die Umsetzungsmaßnahmen zahlen auf eine Arbeitsatmosphäre und Unternehmenskultur ein, die es ermöglichen, dass alle über sich hinauswachsen sowie das persönliche Beste geben können und so mit voller Kraft zum Unternehmenserfolg beitragen. Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen nennen einen positiven, offenen und aktiven Umgang mit Diversität und Inklusion als wesentlichen Entscheidungsfaktor für eine Arbeitgeberentscheidung und für eine hohe Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft. Auch die Auswirkung von Maßnahmen zu Diversität & Inklusion auf messbare finanzielle Unternehmensergebnisse, Nachhaltigkeitskriterien und die Reputation sind mittlerweile mannigfaltig nachgewiesen und somit aus betriebswirtschaftlicher Perspektive und aus Sicht der „Economical Social Governance“ (ESG) umzusetzen.*



# Die Kraft der Vielfalt – Vielfältig giebeln wir mehr!

## Diversität – warum jetzt wichtiger als je zuvor?

- nachhaltiger **Fachkräftemangel** & **älter** werdende Bevölkerung
- verstärkte **Globalisierung** und **Digitalisierung**
- steigende **interne Erwartungshaltung** und wachsende **öffentliche** Aufmerksamkeit
- zunehmende Bedeutung der entsprechenden **ESG-Kriterien**

## Unsere Zielsetzungen!

- vorhandenes **Potenzial** der Beschäftigten **optimal nutzen**
- individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen hervorheben und **Stärken bestmöglich** einsetzen
- eine **produktive Gesamtatmosphäre** im Unternehmen erreichen
- soziale **Diskriminierungen verhindern** und **Chancengleichheit** verbessern



## Die Maßnahmen ...

- sorgen für eine **hohe Arbeitszufriedenheit, Motivation** und **Leistungsbereitschaft**
- ermöglichen es, dass ALLE über sich hinauswachsen sowie das **persönliche Beste** geben können
- steigern unsere **Attraktivität als Arbeitgeber** – der Umgang mit Diversität ist ein **Entscheidungsfaktor** für die **Jobwahl**
- wirken sich nachweislich auf finanzielle **Unternehmensergebnisse** und **Reputation** aus

*Anmerkung: Eine ausformulierte Präambel befindet sich im Anhang*



## Ausgangslage – unsere Erfolge am Weg zu mehr Diversität!



charta der vielfalt  
**UNTERZEICHNET**  
Commitment seit 04/2021



Seit 2015 **Partner** im Netzwerk  
„Unternehmen für Familien“



**Awareness für Führungskräfte**  
Führungskräftekompass  
Teamcaptain-Ausbildung



berufundfamilie  
Audit/Siegel: RH (2004) / RLB (2010)  
Rezertifizierung 12/2022 (für 3 Jahre)



**Gleichbehandlungs- & Diversitätsbeauftragte**  
MMag. Claudia Tesch (HR)  
Bestellung 12/2021



**myAbility .jobs**  
Jobportal für Menschen mit Behinderung  
Kooperation seit 09/2019



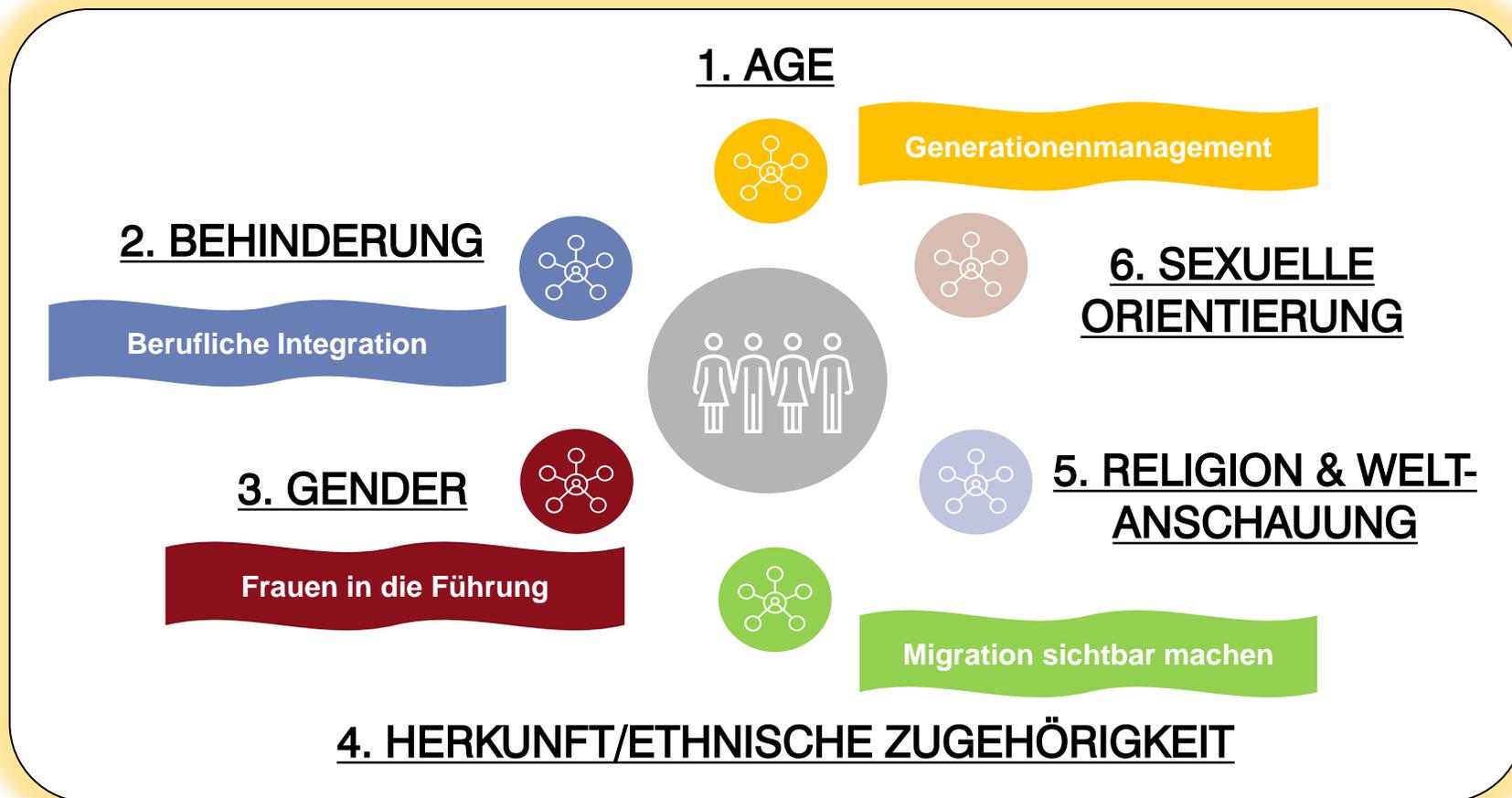
**Teilnahme an laufenden Veranstaltungen (2022)**  
Raiffeisen-Bundeskongress Diversität & Kooperation  
Disability Confidence Day  
Interner Vortrag Kooperation & Diversität

## Wesentliche Bausteine unserer bisherigen Erfolge

- Breites **Angebot zur Vereinbarkeit** von **Beruf und Familie** & viele **Vorort-Dienstleistungen**
  - ✔ hohe Familienfreundlichkeit – erleichtert den Mitarbeiter:innen familiären Verpflichtungen gut nachzukommen und einen Ausgleich zwischen Beruf und Freizeit zu finden
- Regelmäßiges & umfassendes **Gesundheitsmanagement** sowie **Sportangebote** für alle Altersgruppen
  - ✔ Nachhaltige Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit
- Attraktive und nachhaltige **Karriereangebote** und **-wege**, insbesondere für die junge Zielgruppe
  - ✔ Hohe Nachfrage bei der Lehrausbildung und bei Graduate-Programmen
- Eine gesunde **Alters- & Geschlechterstruktur**, die aus einer **vielfältigen kulturellen Herkunft** besteht
  - ✔ Ausgewogene Unternehmensbelegschaft, die mit Respekt untereinander umgeht

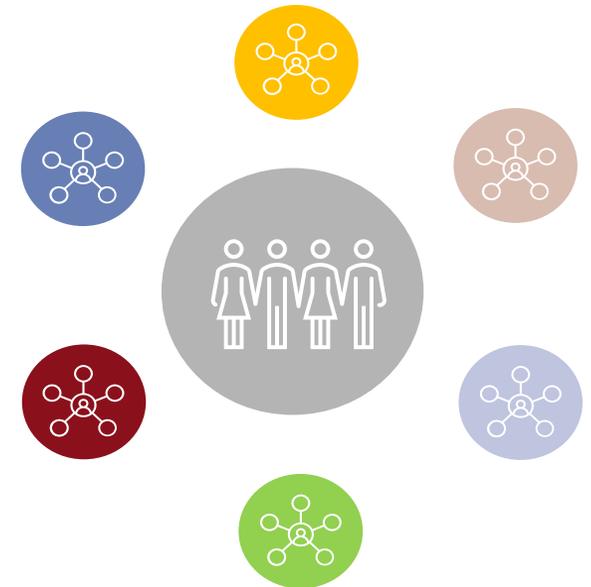
# Die Dimensionen der Diversität

Die 6 Kerndimensionen der Diversität sind in der europäischen „Charta der Vielfalt“ festgehalten und ebenso im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz berücksichtigt.



## Unsere zentralen Zielsetzungen

- Stärkung der **Rolle der Frauen** bei Aus- und Weiterbildung und bei der Übernahme von Führungsaufgaben
  - Förderung des aktiven **Generationenmanagements** zwischen **jung** und **alt**
  - berufliche Integration von Mitarbeiter:innen mit **Behinderung**
  - Erfolgreiche **Migration** sichtbar machen
  - Schaffung von Awareness bezüglich der **Diskriminierung** bei **allen**
- Kerndimensionen der Diversität**
- **Diversitäts-Budget** von € 150.000,- für die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen



## Zieldimension **AGE** (Lebensalter)



**Generationenmanagement**



## Dimension AGE (Lebensalter) – Begriff & Bedeutung

### BEGRIFFSERKLÄRUNG

Das **Alter** umfasst verschiedene Lebensperioden und ist biologisches Ergebnis des Älterwerden. Diskriminierung kann in jeder Lebensperiode stattfinden, betrifft aber zumeist ältere oder sehr junge Gruppen. Ziel ist es, dass alle Altersgruppen in **angemessener Weise** am **Arbeitsleben** und am **gesellschaftlichen Leben** teilnehmen können.

Unternehmen übernehmen im Rahmen eines gemeinsamen Generationenmanagements besondere Verantwortung in wirtschaftlichen Aspekten.

### STRATEGISCHE BEDEUTUNG FÜR RLB/RH

Die Geschichte von RAIFFEISEN ist über 150 Jahre alt und wurde von vielen erfahrenen Menschen geprägt. Die stete Weiterentwicklung ist durch die Kombination von (Lebens-)Erfahrung mit Mut zu neuen Wegen gelungen – das ist Nachhaltigkeit. Damit das auch in Zukunft gelingt, ist dem **Generationenmanagement** unter dem Gesichtspunkt des demografischen Wandels verstärkte Aufmerksamkeit im Unternehmen zu widmen. **Mit einem funktionierenden Generationenmanagement halten wir Erfahrung & Know-How und sichern Nachfolge und Wissenstransfer, um gemeinsam in gemischten Teams weiter erfolgreich zu bleiben.**

*„Unsere Wurzeln reichen tief –  
verleihen wir Ihnen Flügel“*





## Dimension AGE (Lebensalter) – Ziele & Maßnahmen

### Was wir erreichen wollen

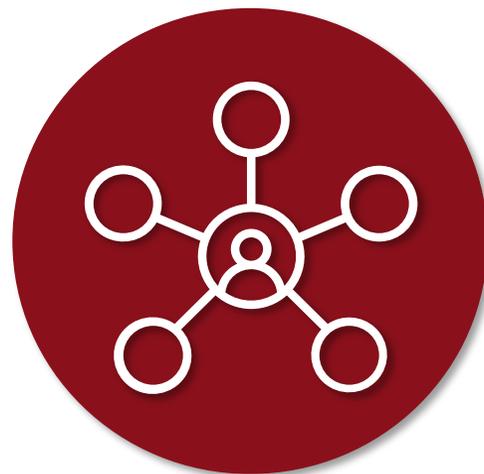
1. Aktive **Nachfolgeplanung** für Schlüsselpositionen - Führungskräfte & Fachexperten in Schlüsselpositionen für gelungenen Wissenstransfer
2. Ausgewogene **Teilnahme** von allen Altersgruppen an **Aus- und Weiterbildungsprogrammen**
3. Sicherstellen des altersgerechten, **lebensphasenorientierten Arbeitens**
4. Wertschätzung, Vertrauen und Respekt **zwischen den Altersgruppen / Generationen**
5. Gelungener **Wissenstransfer** zwischen den Generationen



Zielsetzungen



## Zieldimension **GENDER** (Geschlecht)



**Frauen in die Führung**



## Dimension **GENDER** (Geschlecht) – Begriff & Bedeutung

### BEGRIFFSERKLÄRUNG

**Gender** ist der Begriff für das soziale, das gelebte und gefühlte Geschlecht und bezieht sich somit nicht nur auf das aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesene Geschlecht. Die Zuschreibung betrifft uns alle.

Ziel ist es **geschlechterspezifischen** Werte, Verhaltensweisen, Umstände und Präferenzen zu nutzen und allen die gleichen Chancen bei Ausbildung, sowie Arbeits-, Einkommens- und Karrieremöglichkeiten zu geben.

### STRATEGISCHE BEDEUTUNG FÜR RLB/RH

Die Stärken unserer Raiffeisen-Genossenschaft sind vielfältig und kombinieren die Qualitäten unterschiedlicher geschlechterspezifischer Werte und Verhaltensweisen. Mit der Förderung von Frauen geht die Förderung von Teamfähigkeit, Überzeugungskraft und sozialer Kompetenz – Grundbausteine der Genossenschaftsidee - einher. **Davon profitieren wir alle gemeinsam und darum streben wir die Möglichkeit zu individuellen Karrierewegen für Frauen und einen höheren Anteil an weiblichen Führungskräften an.**

*„Werden wir von Raiffeisen, auch zur Raiffeisin“*





## Dimension **GENDER** (Geschlecht) – Ziele & Maßnahmen

### Was wir erreichen wollen

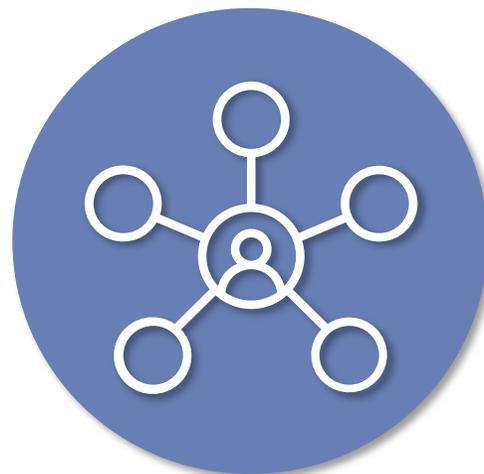
1. Förderung **geschlechterneutraler Karriereorientierung**
2. Erhöhung des **Frauenanteils in Führungspositionen\*** auf **33 %**
3. Ausweitung von **Führungspositionen in Teilzeit** auf **10 %**
4. Gleiche Entlohnung – Fokus auf **Gender Pay Gap**
5. **Sensibilisierung** zum Thema Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
6. **Rahmenbedingungen**, die auf individuelle **Arbeitszeitbedingungen** Rücksicht nehmen



Zielsetzungen



## Zieldimension **BEHINDERUNG** (körperliche & geistige Fähigkeiten)



**Berufliche Integration**



## Dimension BEHINDERUNG – Begriff & Bedeutung

### BEGRIFFSERKLÄRUNG

**Behinderungen** umfassen körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen, die an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit über eine längere Dauer hindern können.

Das **Verständnis** von Behinderung **entwickelt sich ständig weiter** und entsteht aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren.

### STRATEGISCHE BEDEUTUNG FÜR RLB/RH

Um Mitglied in einer Genossenschaft werden zu können, gibt es keine persönlichen Aufnahmekriterien – alle, die wollen können dabei sein.

Übertragen wir diese Idee – nicht nur, um irgendwelche Quoten zu erfüllen – daher auch auf unser Arbeitsangebot. **Machen wir unser Geschäftsmodell auch zu unserem Beschäftigungsmodell und integrieren wir Menschen mit Einschränkung uneingeschränkt in unsere Berufswelt.**

*„Das Modell Genossenschaft ist das Modell Inklusion – lassen wir es für alle gelten“*





## Dimension BEHINDERUNG – Ziele & Maßnahmen

### Was wir erreichen wollen

1. Erhöhung der **Beschäftigung** von Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung auf 50 % der Pflichtquote
2. **Stimme** für die Anliegen der Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung schaffen
3. Kostenreduktion bei **Abgaben** und Investition in zusätzliche Maßnahmen für Behinderte



Zielsetzungen



## Zieldimension HERKUNFT/ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT



Migration sichtbar machen



## Dimension Herkunft/ethnische Vielfalt – Begriff & Bedeutung

### BEGRIFFSERKLÄRUNG

Als "Ethnie" bezeichnet man eine Gruppe von Menschen, die durch ihre gemeinsame Geschichte, geografische Herkunft, Kultur, Abstammung, Tradition und Sprache miteinander verbunden sind oder sich miteinander verbunden fühlen.

Grundlage dieser Ethnizität können gemeinsame Eigenbezeichnungen, Religion, Sprache, Abstammung, Wirtschaftsordnung, Geschichte, Kultur, oder Verbindung zu einem bestimmten Gebiet sein

### STRATEGISCHE BEDEUTUNG FÜR RLB/RH

Miteinander wirtschaften. Füreinander arbeiten. Voneinander Profitieren. Nach diesen Prinzipien arbeiten Genossenschaften weltweit. Dies gilt umso mehr in Wien und Umgebung, einer multikulturellen Region mit Vielfalt!

Die Kunden der Stadtbank Wien sind genauso bunt wie unsere Mitarbeiter:innen. Machen wir diese Vielfalt sichtbar und erlebbar.

*„Die Genossenschaftsidee verbindet 800 Millionen Menschen rund um die Welt – auch bei uns!“*





# Dimension Herkunft/ethnische Vielfalt – Ziele & Maßnahmen

## Was wir erreichen wollen

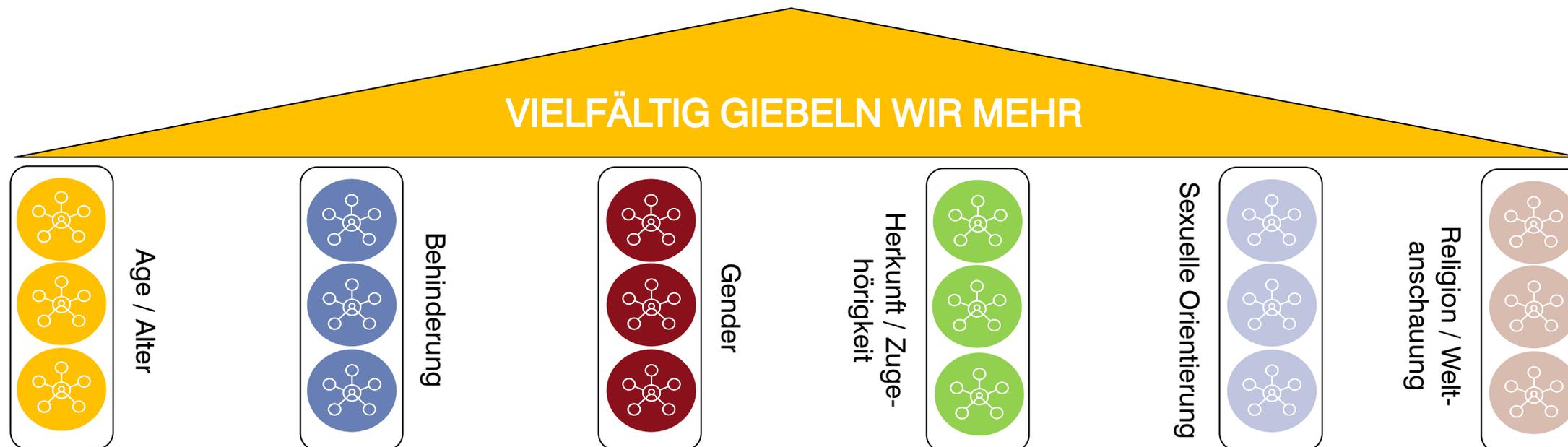
1. **Sichtbarmachen der Vielfalt im Unternehmen**
2. **Gegenseitiges Verständnis für verschiedene Kulturen fördern**
3. **Breitere Zielgruppe als Arbeitgeber ansprechen**



## Zielsetzungen



# Neue Diversitätsmaßnahmen für ALLE Dimensionen



## 1. Diversity Dashboard

Entwicklung eines umfassenden Diversity Kennzahlensystems (interne/externe Besetzungen; Aus- & Weiterbildung, Gehalt)

## 2. Awareness-Maßnahmen

Schulungskonzept über GoodHabitZ Work-Outs durch Bereichs-Enabler Workshops im Umgang mit Konflikten, Fehlerkultur, Speak up Mentality, Toleranz

## 3. Gendergerechte Sprache

Verpflichtende Nutzung des „Gender-Doppelpunkt“ bei internen Unterlagen, Stellenausschreibungen, Karriereseite

## 4. Veranstaltungen mit Diversitätsschwerpunkten

Jährliche Teilnahme an österreichischen Diversity-Tagen und am Diversity-Kongress; Organisation interner Vorträge

## 5. Stärkung der Gleichbehandlungsbeauftragten

Klare Themenzuordnung