



Vielfalt unter einem Giebel

DIVERSITY@RAIFFEISEN NIEDERÖSTERREICH-WIEN

Maßnahmenumsetzung

2023/2024



Agenda

1. Wo wir stehen – Status Quo
2. Unsere zentralen Diversitäts-Zielsetzungen
3. Die Diversitätsschwerpunkte für das Vorstandsteam
4. Die Umsetzungsmaßnahmen 2023



GENDER

Top-
Prio



ALTER / GENERATIONEN

Top-
Prio



BEHINDERUNG / INKLUSION



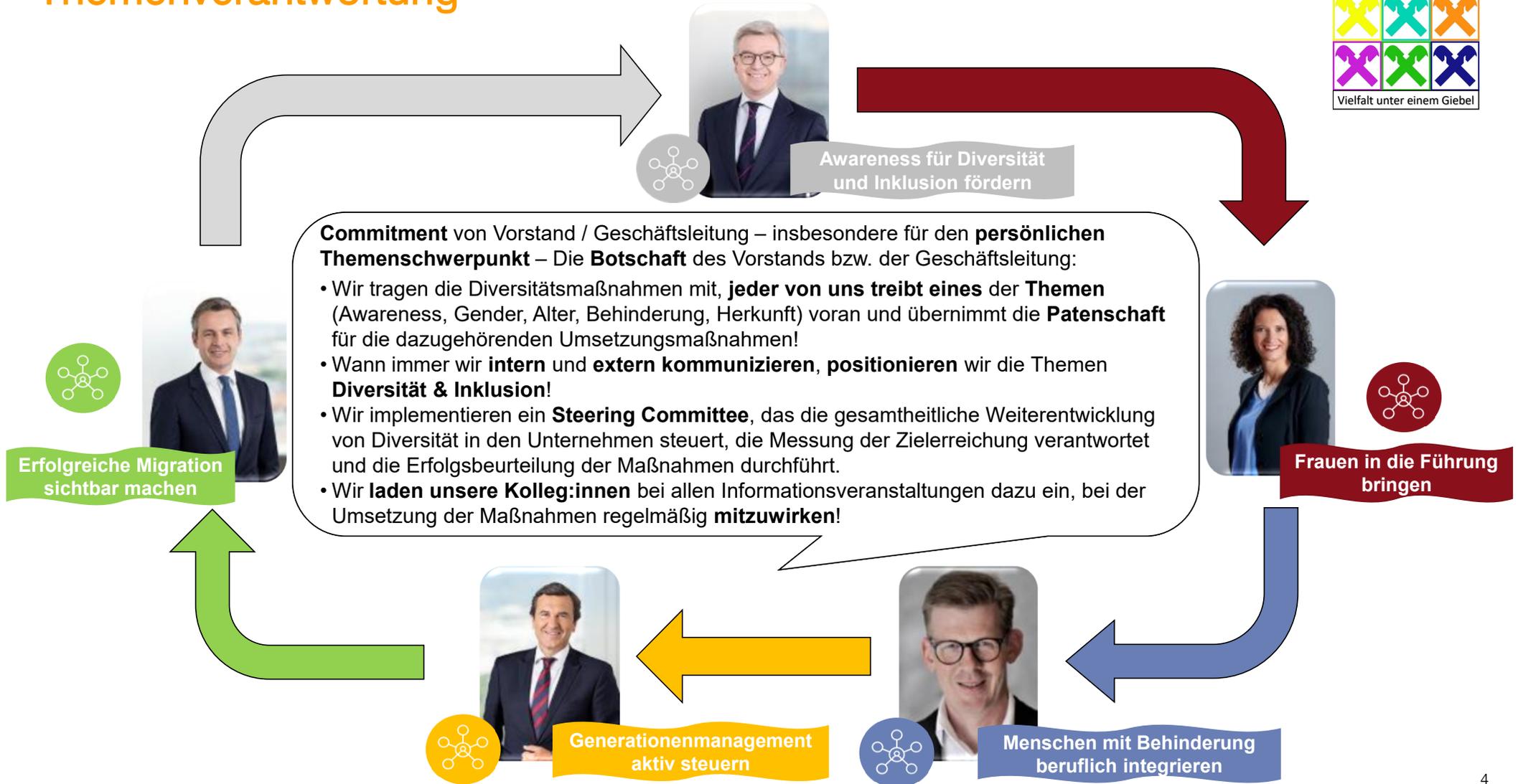
HERKUNFT / ETHNISCHE VIELFALT

Unsere zentralen Diversitäts-Zielsetzungen gemäß beschlossener Strategie

- Wir wollen Awareness dafür schaffen, dass unsere Mitarbeiter:innen bei gelebter Diversität ihre persönlichen **Potentiale** entfalten können. Eine gemeinsam getragene Awareness hilft uns bei der erfolgreichen Umsetzung aller weiteren Maßnahmen – sie **fördert Verständnis und Commitment**.
- Unser Ziel ist es, dass wir einen **höheren Frauenanteil** in Führungsverantwortung erreichen. Eine dafür notwendige Voraussetzung ist die gleichberechtigte **Teilnahme von Frauen** bei Aus- und Weiterbildungsangeboten, bei Entwicklungsprogrammen und bei Netzwerkgruppen.
- Mit einem aktiven **Generationenmanagement** zwischen **jung** und **alt**, wollen wir gegenseitiges **Verständnis** fördern und somit eine **produktive Gesamtatmosphäre** im Unternehmen sicherstellen, in der **Wissenstransfer** in beiden Richtungen gelebt wird.
- Durch die **berufliche Integration von Mitarbeiter:innen mit Behinderung** streben wir die volle Ausschöpfung aller vorhandenen Potentiale am Arbeitsmarkt an und kommen nebenbei auch dem gesetzlichen Auftrag nach.
- Wir wollen erfolgreiche **Migration** verstärkt sichtbar machen, damit die bunte **Vielfalt** unserer Region auch im Unternehmen erlebbar wird und deren **Vorteile für Unternehmen und Kund:innen** genutzt werden.



Themenverantwortung



Umsetzungsmaßnahmen 2023 / 2024



-  Laufende **Unternehmenskommunikation** zur Wichtigkeit von **Diversität & Inklusion**
-  Einrichtung eines **Steering Committes** und eines **Arbeitszirkels** zu **Equality-Themen** (Schwerpunkt **Gender**)
-  Gründung eines **Frauen-Netzwerks** für Raiffeisen NÖ-Wien und Etablierung eines **WoMentoring**-Programms für Frauen
-  Schulung zu **lebensphasenorientiertem Führen** für Führungskräfte und **Generationenworkshops** für alle Mitarbeiter:innen
-  Partnerschaft bei **MyAbility Wirtschaftsforum** und Teilnahme **am MyAbility Talente Programm**
-  Fortführung **DISCOVER-Programm** und Berichterstattung zu **Testimonials**



Umsetzungsmaßnahmen Awareness

1. Laufende Kommunikation

a) Führungskräfte-Infos & Town Hall

- Schwerpunkt zur Diversitätsstrategie in nächster FK-Infos nächstem Town-Hall / Einladung an alle zur Mitarbeit im Arbeitszirkel bzw. als als Diversity-Ambassador
- Regelmäßiger Informationspunkt zu Diversität in den FK-Infos & Town-Halls

b) Interviews, Presseaussendungen, Zeitungsberichte v. Top-Management & HR

- Positionierung der Diversitätsanliegen in allen internen und externen Kommunikationskanälen (inkl. Raiffeisen-Kompakt / Raiffeisen Zeitung / Intranet)

2. Arbeitszirkel Diversität

- Einladung zur Mitarbeit im Arbeitszirkel im Town Hall; regelmäßiger Austausch ab 06/23
- Definition von KPIs zur Messung der Diversitätsziele / Ideenfindung Maßnahmen / Vorschläge an Steering Committee / Pilotgruppe für Tooleinsatz

3. GoodHabit-Work Out „Vorurteile abbauen / Vielfalt aufbauen“

- Durchführung über Bereichs-Ambassadoren: Zeitraum 06/07 2023

4. Aufnahme von Diversitätsfragen in das Führungskräftebarometer:

- Ergänzende Fragestellungen für die 3 x pro Jahr stattfindende Befragung ab 06/23
- Ausweitung der Befragung auf alle Bereiche der RLB und RH

5. Regelmäßige Teilnahme an Diversitäts-Veranstaltungen / Aktivitäten



Raiffeisen kompakt

Das Mitarbeitermagazin von Raiffeisen Niederösterreich-Wien



goodhabit
online training



Umsetzungsmaßnahmen **GENDER**

1. WOMentoring ab 2023

Institutionalisiertes Mentoring-Programm für 18 Frauen ab September 2023: weibliche Führungskräfte als Mentorinnen für Mitarbeiterinnen der RLB / RH zum Wissens- und Erfahrungsaustausch (5 Einzel-Meetings im Zeitraum von 8 Monaten; Rahmen-programm mit Vorträgen, Netzwerk-Treffen und Workshops)

2. RAIFFEISINNEN-Netzwerk ab 2024

Offen für alle Kolleginnen auf allen Ebenen: 1x/Halbjahr Vorträge und anschließendes (moderiertes) Networking; Einsatz von ausgewählten Online-Tools i.S.v. Empowerment (inhaltliche Steuerung über Arbeitszirkel Diversität)



Umsetzungsmaßnahmen **ALTER**

1. Workshops „Arbeiten im Generationenmix“ für Mitarbeiter:innen und „Lebensphasenorientiertes Führen“ für alle Führungskräfte Herbst 2023

Begegnung auf Augenhöhe & wertschätzender Umgang miteinander bzw. Führungskräfte-sensibilisierung für lebensphasenabhängige Anliegen der Mitarbeiter:innen





Umsetzungsmaßnahmen BEHINDERUNG

1. Partnerschaft myAbility Wirtschaftsforum & Teilnahme am myAbility Talente Programm

Aktive Teilnahme am größten **B2B-Netzwerk** zum Thema Wirtschaft und Behinderung zur Schaffung von DisAbility Confidence sowie Teilnahme an und Hosting der **Abschlussveranstaltung**. Vernetzung österreichweit Studierender und Akademiker:innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen mit namhaften Unternehmen. Ermöglichung von Schnuppertagen von Talenten mit Behinderung.



myAbility



Umsetzungsmaßnahmen Herkunft/ethnische Vielfalt

1. Discover

Umsetzung des Programms „Erfahrungsaufenthalte in den RBI-Netzwerkbanken“ 2023 und Weiterführung 2024 (Ausschreibung 09/2023) zum Austausch der Kulturen.

2. Einsatz von Testimonials

Sichtbarmachen von erfolgreichen Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund in diversen Medien (LinkedIn, Videos, R-Kompakt)

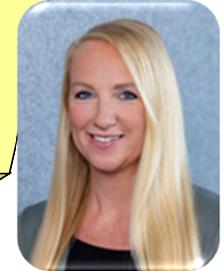




Wie funktioniert die interne Governance?



Ansprechperson für Fragen zu Maßnahmen und persönlichen Angelegenheiten



Isabella.fidler@raiffeisenbank.at
Gleichbehandlungsbeauftragte
LBC / Happiness Officer

- HUMAN RESOURCES**
- **Koordination** Arbeitszirkel & Steering Committee
 - **Organisatorische Abwicklung** der Maßnahmen
 - **Hüter:in** der Diversitätsstrategie
 - **Diversitätsexpertise** mit Bezug auf Mitarbeiter:innen
 - **Schnittstelle** mit externen Partner:innen



Governance Regeln



Folgende Regeln werden in den People Management Guide des HR-Bereichs aufgenommen:

- Verwendung von **gender- und diversitätsgerechter Sprache** in internen Dokumenten / Berichten / Ausschreibungen (offene Positionen, Aus- und Weiterentwicklungsformate)
- Diversitätsbewusste Gestaltung der **Aus- und Weiterbildungsangebote**, Netzwerkgruppen, Entwicklungsprogramme usw. und Sicherstellung einer diversitätsadäquaten Teilnahme aller Gruppen
- Regelmäßige **Berichterstattung** zum Stand der Erreichung der Diversitätsziele und der Diversitäts-KPIs (quartalsweise im HR-Dashboard an VS/GL)
- Verpflichtende **Hearings für B-1-Positionen** bei Sicherstellung eines diversitätsneutralen Beurteilungspanels (zumindest eine Frau)
- Anpassung der **Personalberaterverträge** (Präsentation von zumindest 1 weiblichen Bewerber:in bei externer Vergabe von Suchaufträgen)

