

# Herzlich Willkommen zum **DIVERSITY BREAKFAST**

**DIVERSITY  
THINK TANK  
AUSTRIA**



## **Women Empowerment**

**17.6.2021**

## *{diversity | think | tank}*

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal; [dai'və:(r)siti 'θɪŋktæŋk '(p)striə]; **hochspezialisierte Unternehmensberatung** im Bereich Diversity Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings, Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



[www.diversitythinktank.at](http://www.diversitythinktank.at)

[www.diversitycampus.eu](http://www.diversitycampus.eu)

# Vielen Dank an unsere Partner\*innen

DIVERSITY  
THINK TANK  
AUSTRIA



# Diversity Breakfast



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Best Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Frühstück an die Tür geliefert oder alternativ Spende an eine NGO



Vier Mal pro Jahr als Online-Event

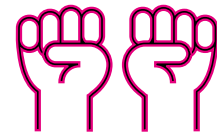


90 Minuten

# Interaktiver Einstieg

# Ein Fingerspiel...

- Machen Sie Fäuste. Wir beginnen bei Null.
- Sie sehen gleich zehn Aussagen.
- Bitte zählen Sie mit Ihren Fingern mit, wie vielen Aussagen Sie zustimmen.



# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

# 1

... Sie sich kaum Gedanken zu Ihrer Sicherheit machen, wenn Sie in einer Tiefgarage stehen oder bei Dunkelheit im Freien sind.

# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

## 2

... Menschen Ihres Geschlechts meistens die Hauptverdienenden der Familie sind und sich die Partnerin oder der Partner beruflich unterordnet.



# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

# 3

... andere Menschen sich kaum Gedanken darüber machen, ob Sie vorteilhaft oder attraktiv gekleidet sind.

# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

# 4

... sich andere Menschen kaum darum kümmern, wer Sie zu Hause oder in Ihrer Wohnung besucht.

# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

5

... Sie in Geschichte oder Literatur mehr über Leistungen von Menschen Ihres Geschlechts erfahren können.

# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

# 6

... Sie sich ziemlich sicher sein können, dass Sie gehört werden, wenn Sie als einziger Vertreter oder einzige Vertreterin Ihres Geschlechts in einer Gruppe sprechen.

# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

# 7

... Sie sich sicher sein können, dass es die meisten Menschen nicht abnormal finden, wenn Menschen Ihres Geschlechts weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen als der andere Elternteil.

# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

8

... in den Medien Menschen Ihres Geschlechts weitgehend als Führungskräfte oder in leitenden Positionen dargestellt sind.

# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

9

... Sie vor einem Rendezvous kaum darüber nachdenken/nachgedacht haben, ob Ihr „Date“ Sie drängen wird, etwas zu tun, das Sie nicht tun wollen.

# Nehmen Sie einen Finger dazu, wenn...

# 10

... Menschen von Ihnen erwarten, dass Sie Ihre Eigeninteressen vertreten und es komisch finden, wenn Sie das nicht machen.



# Ein Fingerspiel...

- Wie viele Finger halten Sie hoch?
- Je mehr Finger Sie hochhalten, desto mehr Privilegien genießen Sie...

# >> Privileg <<

von lateinisch „privilēgium“: Ausnahmegesetz, Vorrecht

**Definition:** Vorrecht, das einer Person oder einer Personengruppe zugestanden wird

**Synonyme:** Sonderrecht, Vorrecht | **Gegensatzwort:** Benachteiligung

*Quelle: Die Aussagen stammen aus dem Gender Privilegientest, adaptiert nach Jack Kahn (2009): An Introduction into Masculinity. Auch in unserem neuen E-Learning!*

# **Women Empowerment kritisch betrachtet**

Welche Fehler wir nicht machen sollten oder warum Frauenförderung Männer braucht

# Wir sind blind...

„Wir würden ja Frauen nehmen, aber es bewerben sich ja keine!“

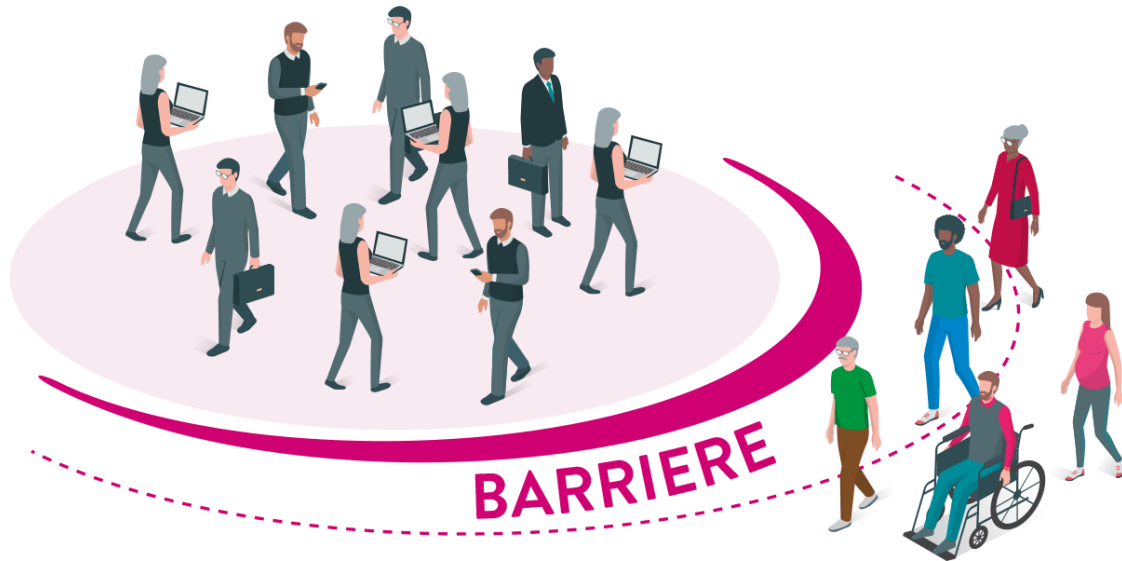
... unter gegebenen Rahmenbedingungen!

*"Hier werden unendlich Überstunden und Reisebereitschaft verlangt. Das kann ich in meiner Situation nicht leisten."*

*"Die Art und Weise, wie in unseren Führungsgremien diskutiert und entschieden wird, ist grauenhaft. Ein echter Austausch findet dort nie statt."*

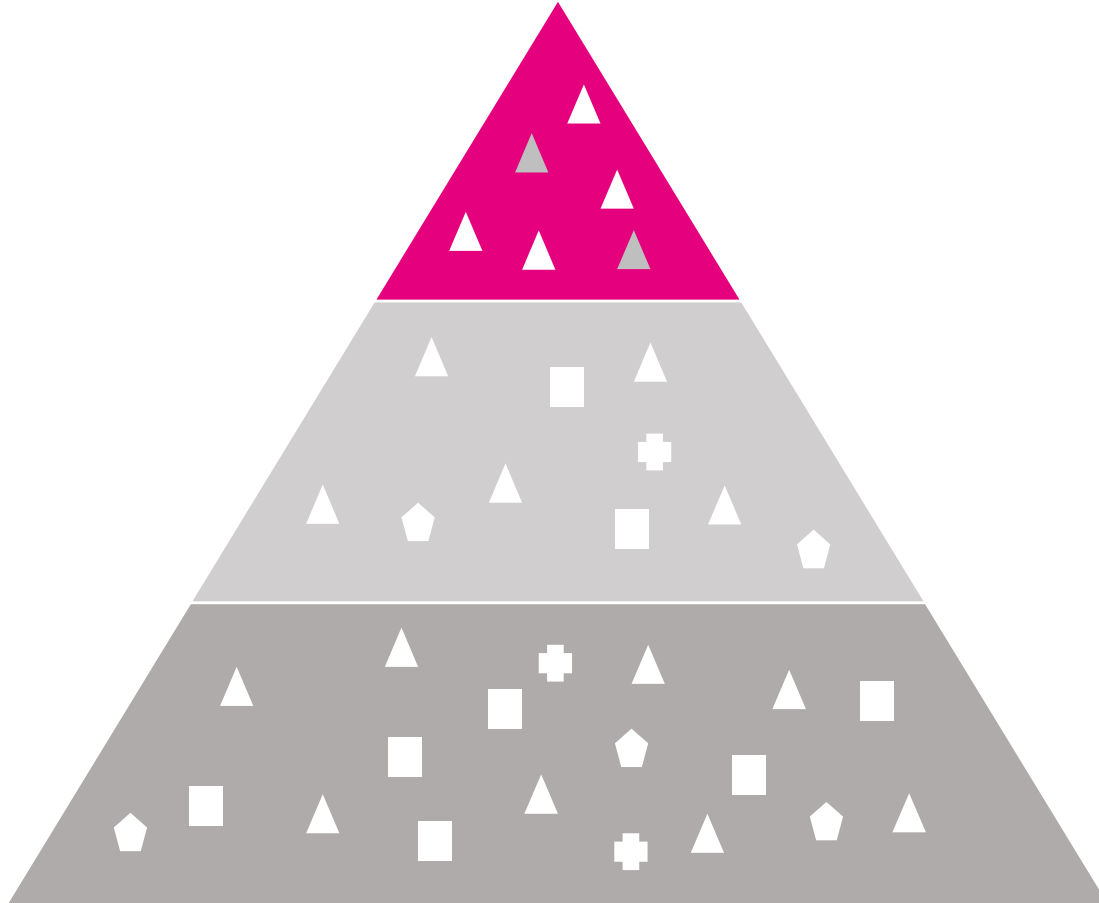
*"Als einzige Frau unter all den Männern, gehe ich unter. Und wenn ich dann mal was sage, werde ich nur belächelt."*

# ... für Hürden, die uns nicht betreffen



- Funktionsinhaber\*innen sind üblicherweise blind für die Hürden, vor denen jene stehen, die „draußen“ sind
- Gefahr, dass nur jene befördert werden, die es aus eigener Kraft schaffen, die Anpassungsleistung zu vollziehen
- „Empowerment“ basiert oft auf der Annahme, dass die Frauen erst lernen müssen, so gut zu werden wie die Männer
- Rahmenbedingungen werden hingegen oft nicht angegriffen oder angepasst.

# Die „patriarchale Dividende“



- Vorherrschende (=hegemoniale) Männlichkeit: sichert privilegierten Zugang zu Macht
- Prototyp gilt als ideal
- Diese Norm wird nicht bewusst hinterfragt und auch von den nicht-herrschenden Gruppen unterstützt
- Alle (Männer und Frauen) versuchen diesem Ideal nahe zu kommen, weil sie davon profitieren („patriarchale Dividende“)
- Damit wird die Norm immer reproduziert und nichts ändert sich.

# Tipps für erfolgreiche Frauenförderung

- **Veränderung von Rahmenbedingungen** in den Vordergrund stellen
  - Wichtiger als „Empowerment“
- Frauenförderung braucht **Männer**
  - Vor allem jene, die an den Stellhebeln sitzen
  - Initiativen sollten beide Geschlechter involvieren und durchlässig sein
- **Perspektivenwechsel** einfordern, Hürden sichtbar machen
- **Unbewusste Annahmen** und Bilder beachten – wir bewerten gleiches Verhalten nicht gleich
- **Safe Space** ermöglichen und **früh beginnen** – Unsicherheit ist bei Frauen oft groß

# Rahmenbedingungen anpassen

- 1 Karrierehindernisse abbauen
- 2 Privilegien hinterfragen und abbauen
- 3 Diskussionskultur verbessern
- 4 Wertschätzung für alle Geschlechter heben



# Verhaltensdesign, um Prozesse geschlechtergerechter zu gestalten

- Gender Beauftragte mit klaren Vetorechten
- Quoten auch für Beförderung
- Klare Kriterien, genderstereotype Formulierungen vermeiden bzw. jeweils mit Blick darauf prüfen
- Frühzeitig und „unten“ mit Frauenförderung beginnen
- Weibliche Vorbilder zeigen und einsetzen
  - (Aber Achtung – Survivorship Bias!)
- Sprache und Bildsprache



# Best Practice

# Coca-Cola HBC

# Women Empowerment

Coca-Cola HBC Österreich



**Coca-Cola HBC**  
Österreich



COME AS  
YOU ARE



DIVERSITY &  
INCLUSION  
DRIVE  
**INNOVATION**





# ABOUT US

## CCHBC Österreich:

- ❑ Coca-Cola produced since 1929 in AT
- ❑ Part of international bottling company Coca-Cola Hellenic operating in 28 countries
- ❑ ~ 850 employees across AT
- ❑ Vienna Headquarter
- ❑ Local production site in Edelstal





# OUR VISION.

“Together we want to create an environment in which **diversity and appreciation are an integral part of our corporate culture**. By promoting different perspectives, we create the best conditions for sustainable, excellent performance and a strong sense of belonging among our employees. Ultimately, it is the **respectful togetherness** that makes us successful as a company and contributes to our aim of being an employer of choice.”

D&I Vision Statement

# HOW WE DRIVE DIVERSITY & INCLUSION.



## CCHBC GROUP COUNCIL

Driving I&D across all 28 countries, defining overall strategy & focus area.

## CCHBC AUSTRIA COUNCIL/NETWORK

Defining local D&I strategy & framework, defining local focus areas in addition to group guidelines, setting country specific actions & initiatives, building strong networks & influence company culture.



**EMBEDDED IN STRATEGY & SPONSORED BY SENIOR MANAGEMENT TEAM:** Executive Sponsoring by General Manager & Co-Sponsoring by two Senior Leadership Team Members (HR Director & Legal Director)



COME AS  
**YOU ARE**

### **DRIVEN BY EMPLOYEES ACROSS THE ORGANIZATION, ROLES & DEPARTMENTS:**

- Led by Organizational Development
- Group of volunteers, driving D&I initiatives on top to their daily jobs
- Act as ambassadors & main point of contact for all D&I related topics



**♀ OUR 2025 COMMITMENT.**

**50% OF MANAGER  
POSITIONS ARE HELD BY  
WOMEN**



KBI REFERS TO HIGHER MANAGEMENT POSITIONS







—  
The **Women of CCHBC**  
Inspiration is just a click away

# CCHBC AUSTRIA'S GENDER IN NUMBERS.



## TOTAL WORKFORCE

♂ ~70% of the workforce; mainly Supply Chain & Field Sales

♀ ~30% of the workforce; steadily increasing over past years



## LEADERSHIP TEAM

**#GENDER SPLIT** over all mgt. positions is representative for total workforce distribution



**#HIGHER MGT.** is held by **44%** women (-6ppts vs. 2025 target).



**#SENIOR LEADERSHIP TEAM** in majority female.



# HOW WE EMPOWER.



## GENDER ANALYSIS

In 2020 we @ CCHBC Austria invested in a **deeper gender balance analysis**, to better understand needs. Being really good in talent development & providing everyone with the same chances to progress, fairness has been recognized by all participants & zero discrimination has been confirmed. Continuous data analysis & action planning.

### ROLE MODELLING

**BUILDING ON OUR STRONG FEMALE ROLE MODELS**

Through different initiatives we leverage on our female potential. This includes **Mentoring, internal Coaching, Storytelling** (Round-Tables, Red Talks), **communication campaigns**: #NoJobHasAGender #WomenofCCHBC

### COMMUNICATION

**VALUE GENDER IN ALL COMMUNICATION CHANNELS & TOOLS.**

**Guideline for gender balanced communication** for German. Adjustment of all communication channels & documents. Written & spoken language. **Diverse approach for visuals**, adjustment of Job Ads, etc. (*ongoing*).

### MINDSET & CULTURE

**CREATE AN ENVIRONMENT WHERE EVERYONE FEELS VALUED & BELONGS.**

**Working flexibility & structured parental leave management** for both genders. Baby breakfasts.

We foster our culture by **uncovering unconscious bias, shaping leadership capabilities in diversity & inclusion**, as well as connecting D&I to every **employee engagement** activity.

### COMMUNITY

**FINDING THE VOICE AS PART OF A COMMUNITY.**

**CSC women's network.**

In **Austria** come as you are & working on a women emp. ERG.

**CCHBC wide Women Leadership Program** - under development, re-addressing disadvantages of the past & helping to move to positions where women can even better influence our culture.



# EXAMPLE: IWD ACTIVATION 2021.



## LOCALLY WE CHOSE TO CHALLENGE GENDER STEREOTYPES

### ROUND TABLE: CHALLENGE FOR CHANGE



WIR FORDERN GENDER STEREOTYPE HERAUS



**Maciej Palucki,**  
Experte Gender- und  
Diversitätskompetenz  
TU Wien



**Britta Ruisz-Schiansky**  
Sales Director Laundry &  
Home Care Austria  
Henkel CEE



**Hannah Zach**  
Co-Gründerin & Expertin für  
Female Expertise Search  
Die Frauendomäne



**Manuela Unger**  
Marketing Director  
Coca-Cola HBC Austria



**Lukas Fuhrmann**  
Commercial Capabilities Trainer  
Coca-Cola HBC Austria

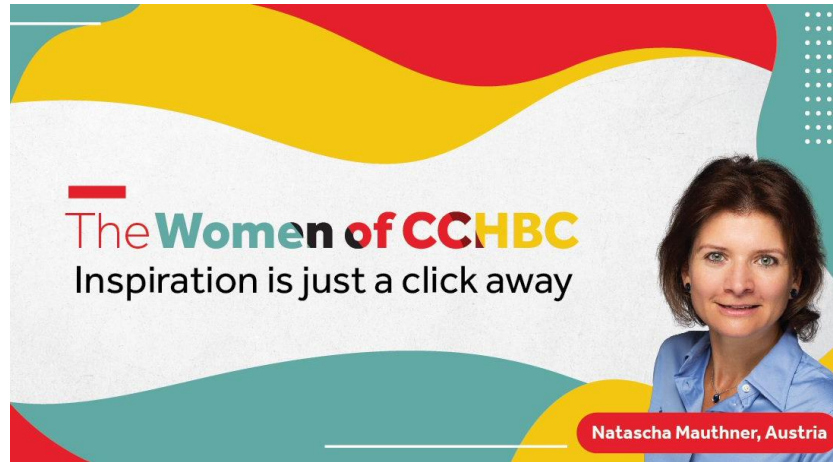


## INTERNATIONALLY WE SHARED EXPERIENCES WITH OUR STRONG FEMALE PARTNERS

# EXAMPLE: SOCIAL MEDIA.

Follow #WomenofCCHBC for more stories from the women helping us grow – from Moscow to Lagos and from Dublin to Athens, they're boosting sales, striding ahead with sustainability and, best of all, helping to create a culture where we can all thrive.

#ThisIsHowWeLearn #ThisIsHowWeGrow #CocaColaHBC



the **limitless.** conference


online 05.05 2021



 **zhanna alanova**  
out-of-home business leader



sharing insights about:  
**stepping up as a leader**

Coca-Cola HBC  
357,374 followers  
3h • 

Meet Galya! Watch our latest "Sustainability Snapshot" and see how we make sure we are on track with our Sustainability Commitments. Behind every sustainability fact and figure are many people working every day to deliver our Mission 2025 commitments. In our series «Sustainability Snapshots», we showcase some of the people who dedicate their time to driving sustainability through our business.

[#sustainability](#) [#cchbc](#) [#cocacolahbc](#)



Coca-Cola HBC  
357,375 followers  
1w • 

Unsere Mitarbeitenden aus 26 Nationen überraschen uns im Zuge der Serie „Where we come from“ regelmäßig mit spannenden Details zu ihren Heimatländern. Diesmal hat uns unsere Kollegin **Nina Shirova** verraten, wovon man sich keinesfalls verwirren lassen sollte, wenn man Bulgarien zum ersten Mal einen Besuch abstattet. [#CocaColaHBCAustria](#) [#WhereWeComeFrom](#) [#Diversity](#) [#Inclusion](#)


[See translation](#)



„In den meisten Ländern der Welt schütteln die Leute den Kopf, wenn sie 'Nein' sagen wollen und nicken, um 'Ja' zu sagen, aber in **Bulgarien** machen wir das etwas anders: Wenn wir den Kopf schütteln, meinen wir eigentlich 'Ja'.“

**Nina Shirova**  
Financial Planning & Analysis Managerin



Coca-Cola HBC  
357,376 followers  
3w • 

Quality, Safety, Environment are of enormous importance to us at Coca-Cola HBC, as we aim for nothing less than to maintain the highest standards in this area. Meet Sustainability Manager Zoi, who shares a personal story of how she stepped out of her comfort zone and who describes how the whole QSE team is “continuously kept on our toes whilst ensuring standards are maintained”.

Read more here: [https://lnkd.in/d\\_Q-n7F](https://lnkd.in/d_Q-n7F)

[#CocaColaHBC](#) [#Development](#) [#Sustainability](#)

**MEET OUR PEOPLE**



“My focus every day is to reduce our environmental footprint by further accelerating our environmental actions in the areas of water, energy and recycling.”

**Zoi Preveniou**  
Sustainability Manager Greece/Cyprus



# EXAMPLE: PRESS & MEDIA.

**„Technik ist längst nicht mehr nur Männersache“**

**Premiere** | Anna Zehetner ist erste weibliche Produktionsleiterin bei Coca-Cola HBC Österreich. Seit Juni ist sie in Edeltal tätig.

**Von Saskia Jahn**  
Edeltal | Mit der gebürtigen Grundrinderin Anna Zehetner hat Coca-Cola HBC Österreich vor Kurzem eine ganz besondere Premiere gefeiert: Seit Juni 2020 ist die 31-Jährige als österreichweit erste weibliche Produktionsleiterin im Alkoholbereich in Edeltal tätig. Im BVZ-Interview hat sie uns verraten, welche Aspekte ihrer neuen Position besonders spannend sind und warum sich Frauen trauen sollten, auch in männerdominierten Bereichen durchzusetzen.

Die Oberösterreicherin Anna Zehetner nimmt ab erste Frau eine Schlüsselrolle innerhalb des Produktions- und Logistikzentrums in Edeltal ein: Als eine von zwei Produktionsleitungen verantwortlich ist die Führung von vier Produktionslinien, des Sinterpans sowie der Wasseraufbereitung und leitet ein Team von 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zu den Zuständigkeitsbereichen gehören neben der Koordination und Optimierung von Produktionsabläufen auch die Sicherstellung der hohen Qualitätsstandards und die effiziente Ressourcennutzung. Angesprochen auf die Themen „Chancengleichheit und Diversität in allen Führungsebenen“ findet die neue Produktionsleiterin klare Worte: „Auch in Österreich haben wir hier noch Nachholbedarf. Es freut mich daher außerordentlich, mit Coca-Cola HBC Österreich einen Arbeitgeber gefunden zu haben, für den die Förderung von Talenten unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft eine hohe Priorität hat. Das Engagement des Arbeitgebers ist aber nur eine Facette. Auf der anderen Seite wird Frauen leider immer noch oft suggeriert, dass der technische Bereich „Männersache“ sei. Ich vertrete hier jedoch die Ansicht,

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

In ihre aktuelle Tätigkeit bringt Zehetner universitäre Abschlüsse im Bereich Roboterverarbeitung an der Montanuniversität Leoben und im Bereich Controlling an der Donau-Universität Krems sowie langjährige Berufserfahrung in der chemischen Industrie gesammelt.

Auf die Frage, warum es Sie im Burgenland gezogen hat, antwortet Zehetner: „Als gebürtige Grundrinderin bin ich mit der wunderbaren Landschaft und der Bergwelt des Salzkammergeits aufgewachsen. Die burgenländischen Ebenen können zwar gegensätzlicher nicht sein, ich dennoch fasziniert mich die schier unendliche Weite dieser Gegend sehr. Hier in Edeltal regiert das Familiäre und ich schätze es sehr, dass wir hier trotz des internationalen Hintergrunds Teil der regionalen Gemeinschaft sein und diese unter anderem durch die Schaffung von lokalen Arbeitsplätzen bereichern dürfen.“

Patrick Baur, Chief Marketing Officer bei Coca-Cola HBC Österreich, freut sich über die Produktionstätigkeit der neuen Produktionsleiterin. Er sagt: „Anna Zehetner ist eine tolle Persönlichkeit und eine tolle Mitarbeiterin. Ich vermute hier jedoch die Ansicht,

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

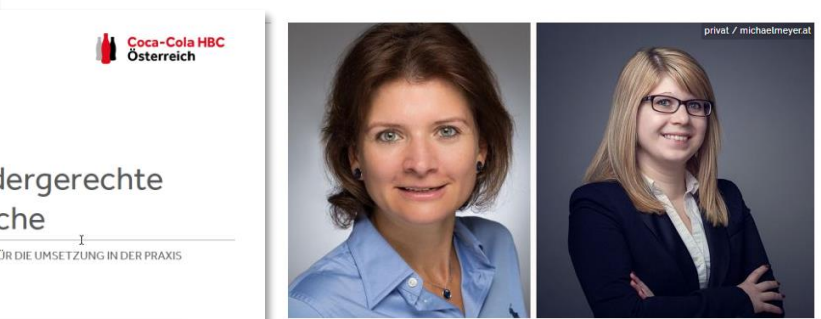
nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

## Field Sales-Team in Frauenhand

Von Nataša Nikolić  
Donnerstag, 09. Juli 2020



Natascha Mauthner, Field Sales Director Coca-Cola HBC Österreich und Julia Langer, Regional Sales Manager Coca-Cola HBC Österreich

Neues aus dem Field Sales Team von Coca-Cola HBC Österreich: Natascha Mauthner, vormals Regional Sales Manager, steigt zur Field Sales Director auf. Als Regional Sales Manager für den Osten Österreichs folgt ihr Julia Langer nach.

## CCHBC Career Stories: Alzbeta Takacova



Mit ihrer fachlichen Expertise und ihrem Tatendrang bereichert Alzbeta Takacova seit über sieben Jahren unser HR-Team. Im Career-Interview hat sie uns mehr über ihren persönlichen Werdegang im Unternehmen erzählt.

Mit ihrer fachlichen Expertise und ihrem Tatendrang bereichert Alzbeta Takacova seit über sieben Jahren unser HR-Team. Im Career-Interview hat sie uns mehr über ihren persönlichen Werdegang im Unternehmen erzählt.

Mit ihrer fachlichen Expertise und ihrem Tatendrang bereichert Alzbeta Takacova seit über sieben Jahren unser HR-Team. Im Career-Interview hat sie uns mehr über ihren persönlichen Werdegang im Unternehmen erzählt.

## Im Einsatz für die nachhaltige Getränke-Produktion

Drei Frauen, unterschiedliche Aufgabenbereiche, eine Vision: Die Nachhaltigkeitsagenda des österreichischen Getränkeherstellers Coca-Cola HBC Österreich strategisch und operativ voranzutreiben.

Coca-Cola HBC Österreich gilt seit Jahren als Vordenker und Innovationstreiber in puncto Nachhaltigkeit – sei es im Bereich innovativer Verpackungslösungen, digitaler Anzeigesysteme zur richtigen Sammlung von Getränkepackungen oder Maßnahmen zum Klima- und Wasserschutz. Hinter den ambitionierten Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens steht nicht nur eine zukunftsweisende Strategie, sondern auch ein engagiertes Team, das diese täglich vorantreibt.

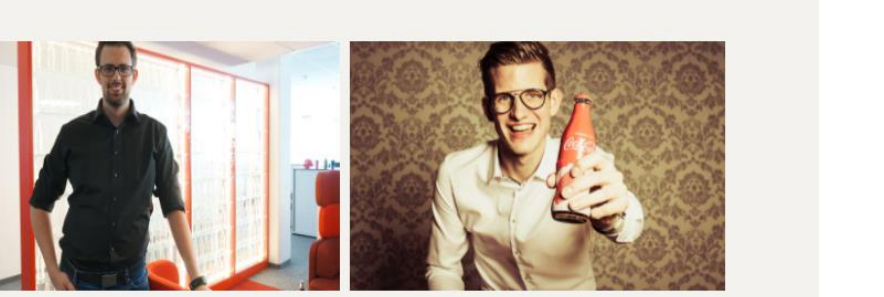
Darunter drei Frauen, die mit ihren Karrieren zudem stellvertretend für die Philosophie des Unternehmens, weibliche Talente zu fördern, stehen: Nicole Gruber gelang nach Abschluss ihres Management Trainee Programms der Sprung in ihre erste Fixposition. Als National Environment Managerin zeichnet sie seither unter anderem für die Aufrechterhaltung des Umweltmanagement Systems

externe Audits sowie Validierungen in diesen Bereichen bei. Bei der Verfolgung der ambitionierten Nachhaltigkeitsziele spielt Ressourceneffizienz für das Unternehmen eine wesentliche Rolle. Produktionsleiterin Anna Zehetner-Tütö leistet in ihrer Funktion einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung und Gewährleistung ressourcenschonender Produktionsprozesse. Die erste weibliche Produktionsleiterin bei Coca-Cola HBC Österreich verantwortet die Führung eines 85-köpfigen Teams sowie von vier Produktionslinien, des Sirup-Paums und der Wasseraufbereitung. „Zu meinen Zuständigkeitsbereichen gehören aber auch die Koordination und Optimierung von Produktionsabläufen sowie die Sicherstellung unserer hohen Qualitätsstandards“, schließt die Grundrinderin den Kreis jener, die maßgeblich zu einem nachhaltigen Produktionsgeschehen beim heimischen Getränkehersteller beitragen.



Nicole Gruber, Elisabeth Krasnigg, Anna Zehetner-Tütö

Da sich selbstredend auch für werdende Väter vorab die ein oder andere Frage stellt, hat Matthias kurzerhand die Gelegenheit genutzt und Albert jene drei Fragen gestellt, die ihm zum Papamonat auf der Zunge brennen:



Albert Raditsch beantwortet Fragen ... ..gestellt von Matthias Exler

Ist der Papamonat etwas, das du jedem empfehlen würdest und wenn ja, warum?

Auf jeden Fall! Ich finde, jeder Vater sollte diese Gelegenheit nutzen. Ganz besonders beim ersten Kind. Klar hat man eine gewisse Vorstellung davon, wie es sein wird und hat sich eventuell schon mit Freunden darüber ausgetauscht, die schon Kinder haben. Jedoch ist und bleibt die Geburt eines Kindes immer ein einzigartiges Erlebnis, das dein gewohntes Leben auf den Kopf stellen wird.



BVZ Neusiedler  
Lokalausgabe der burgenl. Volkszeitung  
St. Pölten, am 10.09.2020, Nr. 37, 51./Jahr, Seite: 23  
Druckauflage: 2.647, Größe: 70 x 44, coverFoto: 1.506,04 €  
Auftr.: 4.721, Clip: 1.309.949, SR: Coca-Cola

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

nehmens essenziell sind. In ihrem Aufgabenbereich wird sie dazu beitragen, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und damit die höchstmögliche Produktionsqualität und -effizienz sicherzustellen.“

# WHAT WE LEARNED & INTEGRATED.



**#1 LEADERSHIP COMMITMENT IS KEY.**

**#2 COMMITTING CAN BE PAINFUL.**

**#3 DON'T UNDERESTIMATE THE ROLE OF MEN.**

**#4 GENDER BALANCE INSTEAD OF WOMEN ONLY.**

**#5 CONSTANT TRACKING & ANALYSIS IS ESSENTIAL.**

**#6 YOU ARE MORE THAN A GENDER. YOU ARE UNIQUE.**







**THANK YOU**



# **Best Practice**

# **Wien Energie**



# Women Empowerment

*Wer, wenn nicht wir.*





# Die Energiebranche ist im Umbruch

- **Etablierte Berufsbilder verschwinden** – Rollenbilder wandeln sich
- Neue **Herausforderungen** durch Digitalisierung & Generationenwechsel
- Jeder dritte bis vierte Job ändert sich stark in Richtung **IT und Datenwissen**
- Rund **50 neue Jobs** bei Wien Energie: Der Mensch bleibt im Zentrum!
- Neues Arbeiten verlangt nach einem neuen Mindset – es braucht einen **Kulturwandel**



# Diversity @ Wien Energie

## Ziel

Erreichung von Kennzahlen bis 2027



## Herangehensweise

- **Analyse Ausgangslage**
  - Verknüpfung SPP & Zielbild 2027
  - Erfahrungswerte Recruiting
  - Diversity-Taskforce
  - Ableitung Strategie & Charta
- **Zielwerte statt Quote**
- **Auftrag seitens GF & 2. Ebene**
- **Umsetzungsphasen**
  - Mindsetphase: Trainings, Veranstaltungen, Kommunikation, HRBP
  - Schwerpunktphase: je Diversitätsfeld

## Quick Wins

- **Lehrlinge werben Lehrlinge**
- **Behinderung**: Recruiting & best. MA
- Ausschreibung von **TZ-Positionen** kann Anzahl weiblicher Bewerbungen erhöhen

# WOMEN EMPOWERMENT

- Frauen in Technik
- Frauen in Führung
- Flexibles Arbeitsmodell
- Väterkarenz
- Innovation Challenge
- Empfehlungsprogramme
- Lehrlingsprogramm
- Mentoring- & Cross-Mentoring-Programm
- Women @ Wien Energie
- Women @ Werk





# Wien Energie als Spiegelbild der Gesellschaft

*Wer, wenn nicht wir.*





# Ausblick



13.10.2021

„Diversity Management und die vergessenen Dimensionen“

Anmeldung auf [www.diversitythinktank.at/events](http://www.diversitythinktank.at/events)

# NEU ab Juli 2021



- E-Learning „Woman Empowerment“
- E-Learning „Inklusive Sprache“

Informationen unter [www.diversitycampus.eu](http://www.diversitycampus.eu)



# Vielen Dank an unsere Partner\*innen

DIVERSITY  
THINK TANK  
AUSTRIA

