

# Herzlich Willkommen zum DIVERSITY BREAKFAST



DIVERSITY  
THINK TANK  
AUSTRIA



Moderation:



# Inclusive Leadership

## *{diversity | think | tank}*

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal; [dai'və:(r)siti 'θiŋktæŋk '(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 Breakfast



DIVERSITY  
THINK TANK  
AUSTRIA



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Best Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Vier Mal pro Jahr als Online-Event



Immer 90 Minuten



Frühstück an die Tür geliefert und/oder Spende an eine NGO





DIVERSITY  
THINK TANK  
AUSTRIA

# Bausteine von Inclusive Leadership

Ein Streifzug



Mag.(FH) Peter Rieder  
DIVERSITYCAMPUS

# Zwei Fragen zum Start

- 1 Beschreiben Sie eine  
“gesellschaftlich anerkannte Führungskraft”.**
- 2 Beschreiben Sie eine Person, die Sie gerne  
mögen und mit der Sie sich gerne umgeben.**

Wie ist diese?

Was macht diese?

# Zwei Fragen zum Start

**2** **Beschreiben Sie eine Person, die Sie gerne mögen und mit der Sie sich gerne umgeben.**

Wie ist diese?

Was macht diese?

- ? Haben Sie einen Unterschied festgestellt?**
- ? Warum beschreiben wir "gesellschaftlich angesehene Führungskräfte" so anders als Menschen, die wir mögen?**
- ? Wie würde es sich anfühlen, wenn die Verantwortlichen so handeln würden, wie wir sie mögen?**



# Was haben wir über Führungskräfte gelernt?

- Führungskräfte sind mächtig
- Sie haben immer das letzte Wort
- Sie sind Expert:innen und wissen alles
- Sie entscheiden, wer an Bord ist und wer nicht
- Sie machen keine Fehler und haben immer Recht
- Sie stemmen eine enorme Workload, ohne dass ihnen die Energie ausgeht



# Inclusive Leadership

Die neue Disziplin



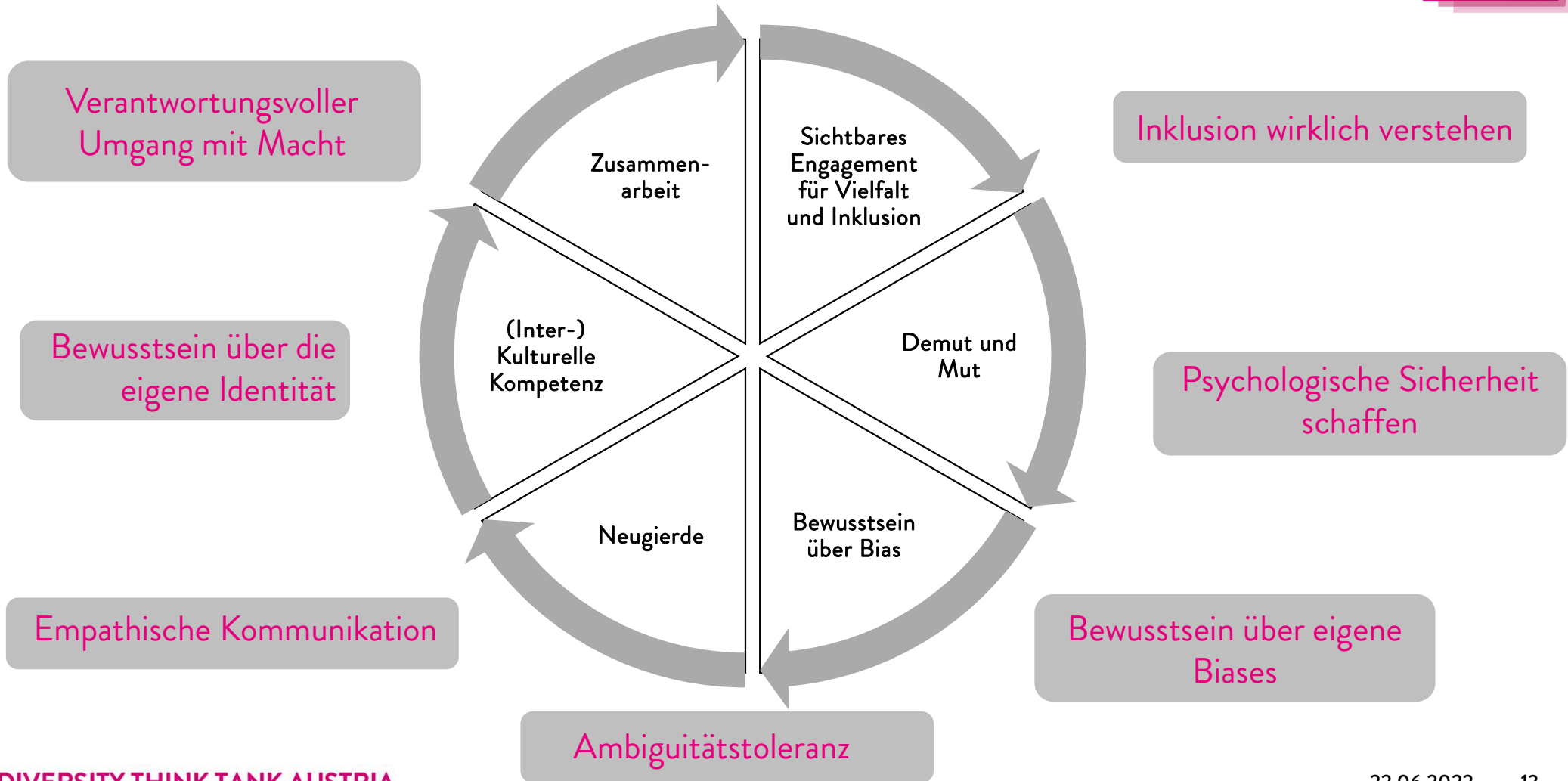
# Inclusive Leadership

**...die Fähigkeit, eine heterogene Gruppe von Menschen effizient zu managen und zu führen und dabei deren Einzigartigkeit auf einfühlsame, unvoreingenommene Weise zu respektieren.**

**Es handelt sich um einen authentischen Führungsstil, der Diskriminierung, Voreingenommenheit und Bevorzugung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Alter und anderen geschützten Merkmalen ausschließt und den Beschäftigten das Gefühl gibt, für ihren eigenen Beitrag geschätzt zu werden.**



# Bausteine von Inclusive Leadership





**Auseinandersetzung mit sich selbst**



# Kompromisse bei Inclusive Leadership



Inclusive Leadership braucht Zeit



Man kann nicht Top-Expert:in und die beste Führungskraft sein - Führung ist eine andere Aufgabe als ein:e Expert:in zu sein



Sie müssen bereit sein, auf Macht zu verzichten



# Gibt es eine Alternative?

- Sinkendes Arbeitskräftepotenzial
- Neue Generationen auf dem Arbeitsmarkt
- Bisher unbekannte Herausforderungen für Unternehmen
- Größere Vielfalt in der Bevölkerung und in der Erwerbsbevölkerung
- Neue Arbeitskonzepte



**Inclusive Leadership ist ein Muss!**



# Inclusive Leadership

Fred Mahringer, Diversity Breakfast, Juni 2022





# Fred Mahringer

## Ausbildung

- **Lehre Nachrichtenelektroniker**
- **Höhere Technische Lehranstalt Linz**  
(Elektronik)
- **Johannes Kepler Universität Linz**  
(Institut für Unternehmensführung mit Schwerpunkt Organisation und Personal)
- **LIMAK**  
(Executive MBA, International Strategic Management)
- **Paneuropäische Hochschule**  
(Doktoratstudium, Institut für Massenmedien)

## Berufserfahrung

- **30 Jahre Berufserfahrung in der Telekommunikationsbranche**  
(Fixed, Mobile, Konvergent)
  - Technologie, Network Roll Out Mobile
  - Wholesale – Product Management & Marketing
  - Strategisches Controlling
  - Prozess- und Projektmanagement
  - Portfoliomanagement
  - Leiter Transformationsprogramm „nendo“
  - Business Owner Smart Home
  - Agile Coach
  - Leiter „Agile Transformation Team“
  - Leiter „Human Resources A1“
- **25 Jahre Führungserfahrung**

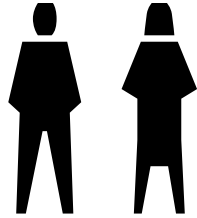


<https://www.linkedin.com/in/fred-mahringer-378a49b8/>

# Unsere Mitarbeiter:innen

Beschäftigte (FTE)

6.858



Führungskräfte	642
Berufspraktikanten	112
Lehrlinge	127
Trainee	9
Duales Studium	14

Gesundheitsquote

95,5%



(basierend auf Krankenstandstage 2021)

Anteil Beamte

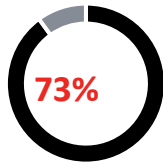


Beamte 37%

Angestellte 63%

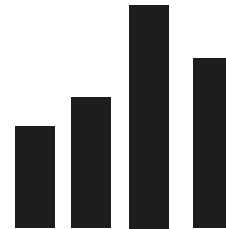
Zufriedenheit mit  
Arbeitsumgebung\*

\*Survey 2021



Alterststruktur

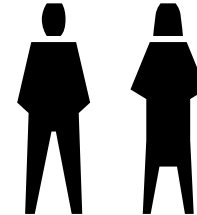
60+	3,9 %
50-59	45,9 %
40-49	31,5 %
30-39	11,0 %
20-29	7,6 %
<20	0,1 %



Frauenanteil

74%

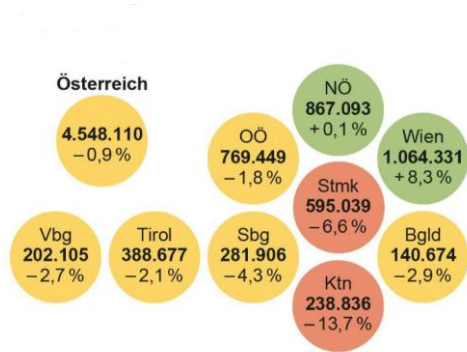
männlich



26%

weiblich

# Herausforderung: Arbeitsmarkt



immer weniger  
**Erwerbspersonen**

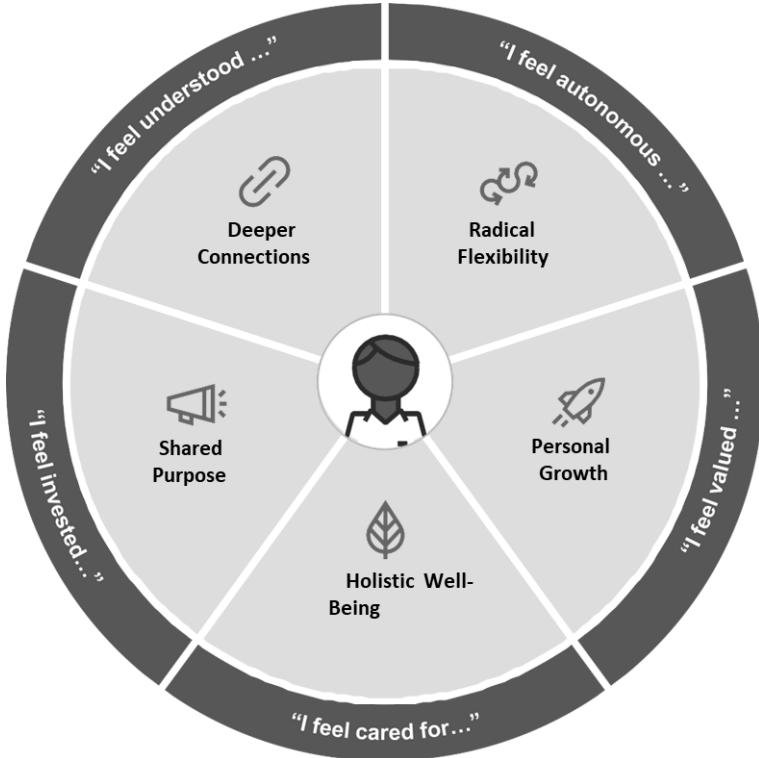
Global: Post Pandemic  
**Great Resignation**

**War for talents people**  
intensiviert sich

**Wichtigkeit EVP**

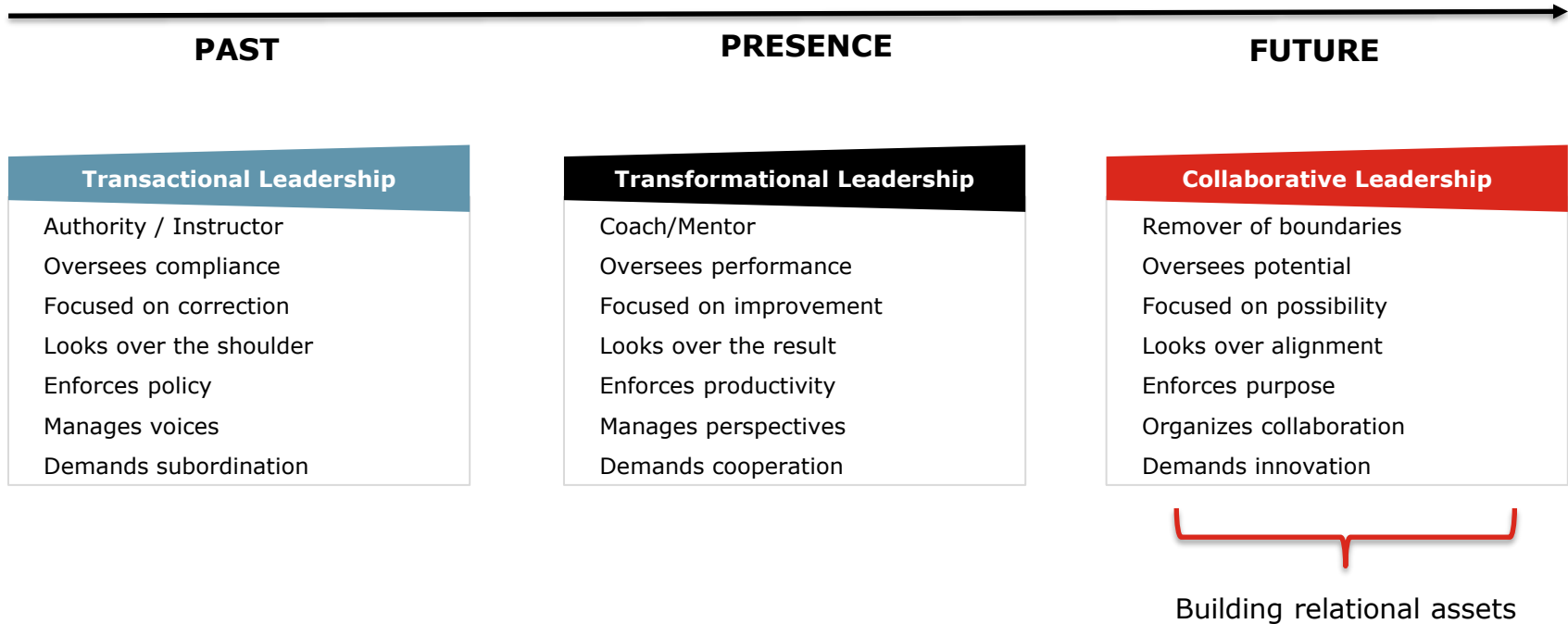
Vier Generationen:  
**Babyboomer - Z**

# Employment Value Proposition - The Human Deal Framework

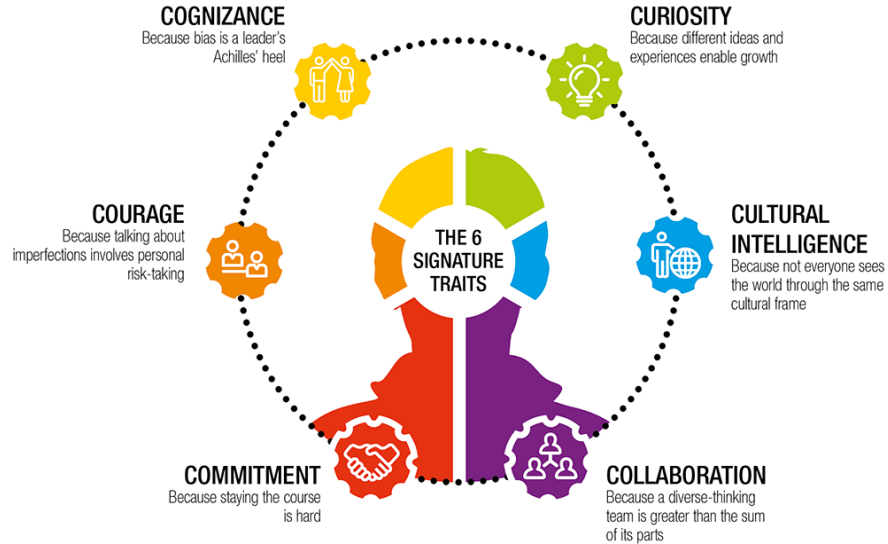


# The Future of Management is Collaborative

## Shift in the managerial role



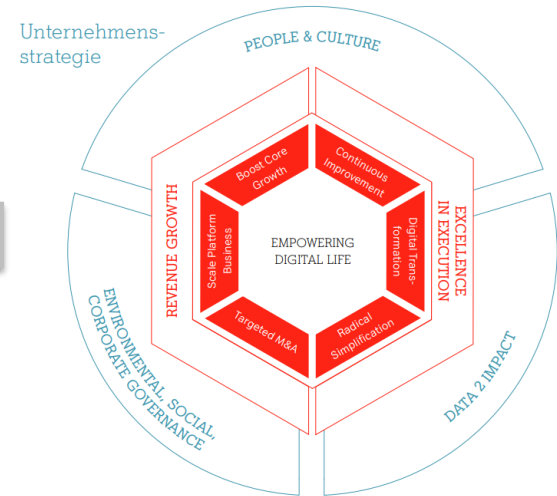
# Six Signature Traits of an Inclusive Leader



<https://www.journalofsalestransformation.com/hear-my-voice-lessons-in-inclusive-leadership/six-signature-traits/>, zuletzt abgerufen am 20.06.2022

# Diversity

ist in der Unternehmensstrategie fest verankert



# Inclusive Leadership @ A1 =

**Guiding  
Principles &  
Leadership  
Ambitions**



**Information  
& Knowledge**



**Support  
& Mentoring**

*Welche Werte wollen wir  
mit unserem Führungsstil  
vermitteln?*

*Wo sind unsere blinden  
Flecken beim Führen?*






*Wie kann ich mit diversen  
Teams bei Konflikten  
umgehen?*



# Guiding Principles & Leadership Ambitions

**TEAM  
TRUST  
AGILITY**



				
<b>Sei mutig &amp; gestalte mit</b>	<b>Experimentiere &amp; fokussiere</b>	<b>Mach's deins</b>	<b>Gewinne gemeinsam mit Spaß</b>	<b>Team first</b>
<p>“ ”</p>	<p>“ ”</p>	<p>“ ”</p>	<p>“ ”</p>	<p>“ ”</p>
<p>Sei Teil der Lösung.</p>	<p>Probiere neues aus.</p>	<p>Übernimm Verantwortung.</p>	<p>Erfolge feiern.</p>	<p>Wachse durch Feedback.</p>
<p>Nicht abwarten.</p>	<p>Fail fast.</p>	<p>Werte nicht zu früh.</p>	<p>Ziele schaffen.</p>	<p>Fail fast.</p>
<p>Raus aus der Komfortzone.</p>	<p>Weniger ist mehr.</p>	<p>Werte nicht zu früh.</p>	<p>Gemeinsame Ziele.</p>	<p>Lebe Diversität.</p>
<p>Du darfst Fehler machen.</p>	<p>Lernen aus Fehlern.</p>	<p>Never give up.</p>	<p>Wille zu gewinnen. Es funktioniert nur gemeinsam.</p>	<p>Team &gt; Ich.</p>
<p>Sprich Dinge an.</p>	<p>Bring es auf den Punkt.</p>	<p>End-to-end.</p>	<p>Bring Leichtigkeit ein.</p>	<p>Nutze die Stärken des Teams.</p>
<p>Mut zur Veränderung.</p>	<p>Überzeuge den Kunden.</p>	<p>Nicht jammern.</p>	<p>Mit Herz dabei.</p>	<p>Talente entwickeln.</p>
<p>Nimm Position ein.</p>	<p>Lerne aus allem.</p>	<p>Sei Teil der Lösung.</p>	<p>Zeige deine Emotion.</p>	<p>Ein Ziel, ein Team.</p>
<p>Kreiere statt zu reagieren.</p>	<p>Wenn es den Kunden überzeugt, machen wir es groß.</p>	<p>Tu was du sagst.</p>	<p>Zeige deine Emotion.</p>	<p>Schätze Unterschiedlichkeiten.</p>
<p>Steh' dafür ein.</p>	<p>Wenn es den Kunden überzeugt, machen wir es groß.</p>	<p>Tu was du sagst.</p>	<p>Zeige deine Emotion.</p>	<p>Schätze Unterschiedlichkeiten.</p>

# Information & Knowledge



Inklusion fördern

Kennst du schon unsere e-Learnings *Diversity Basics* und *Unbewusste Vorurteile*? Sie bilden eine wichtige Basis - denn gemeinsam wollen wir damit ein positives Zeichen setzen und unsere A1 Kultur entfalten und weiterentwickeln.

Die Verankerung von Diversity als Querschnittsthema über alle Unternehmensbereiche unterstützt A1 bei der **Weiterentwicklung als attraktiver Arbeitgeber** und **führender Telekommunikationsanbieter**. Im Rahmen einer **ganzheitlichen Diversitätsstrategie** sollen neben den 5 Diversity-Kerndimensionen vor allem die relevanten Handlungsfelder „Innovation“, „Neue Kunden & Neue Märkte“, „Personalmanagement“, „Kommunikation“ sowie „Unternehmens- und Führungskultur“ bearbeitet werden.



#### Wir sind ehrlich

Wir versuchen, sowohl A1 als auch unser Team und die Position so attraktiv wie möglich zu präsentieren. Versprochenes muss aber eingehalten werden können.



#### Über Datenschutz & Vertraulichkeit

Der sichere und sensible Umgang mit Daten hat für uns hohe Priorität! Wenn wir Bewerbungsunterlagen ausdrucken oder diese vom Recruiting bereitgestellt werden, gehen wir sorgsam damit um. Das bedeutet: Sie sind nur jenen Personen zugänglich, die in dem Prozess mitwirken und sie werden vernichtet, sobald kein Bedarf mehr besteht. Alle Bewerbungsunterlagen sind bis zu 3 Jahren in




#### Wir leben Diversität

Diverse Teams arbeiten besser und sind erfolgreicher. Daher beachten wir nicht nur die Hard Skills, sondern hinterfragen welche Persönlichkeiten, Erfahrungen, Perspektiven und Soft Skills in ein Team passen. Wie kann das Team durch die neue Besetzung gestärkt werden? Ganz nach dem Motto: **Hire for mindset, not for skill**

**Unbewusste Vorurteile**  
Personal Development (AT)

204 Ratings

★★★★☆



**Diversity Basics (DE)**  
Business & Management (AT)

Markus Stehle  
ca. 90 Minuten

21 Ratings

★★★★☆



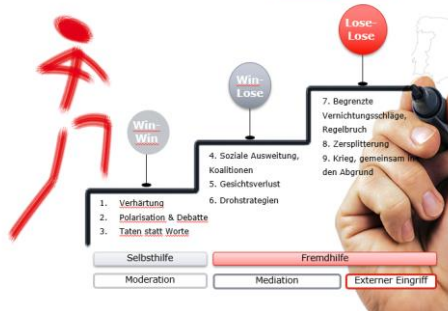
## eLearnings & Leitfaden „Gesund Führen“



**Informationen zu Recruiting & Onboarding speziell für Führungskräfte; Diversität als Wert bei Recruiting**

# Support & Mentoring

## KONFLIKTESKALATION (nach Glasl)



## SICHTWEISEN auf Mobile Working

Denke dich in jede Generation ein.  
Was denkt die jeweilige Generation zum Thema „Mobile Working“?  
Was ist ihre Meinung?

- Wo sind Chancen/Potentiale?
- Wo sind Risiken?



## Eine besondere Art des Konflikts: MOBBING

- Reflexionsfragen:
- Vorher: Hast du ähnliche Situationen schon erlebt?
  - Nachher: Wie geht es dir dabei, dich in unterschiedliche Rollen in einem Mobbing betriebs?
  - Wer ist an Mobbing beteiligt?
  - Sollte man eher eingreifen oder zuschauen, ertragen oder sich wehren?
  - Welches Agieren wirkt in solchen Situationen verstärkend, welches dees

Ein Fallbeispiel aus der Sicht des Opfers.



Ein Fallbeispiel aus der Sicht des Täters.



## KRITISCHE SITUATIONEN

Kritischen Situationen sind wir mit herkömmlichen Verhaltensmustern nicht gewachsen. Für den Umgang mit ihnen braucht es einen Rahmen und professionelle Unterstützung, um konstruktive Wege daraus zu finden. Auch hier lassen wir Euch nicht allein!

- Alkohol- und Drogenmissbrauch ▾
- Diskriminierung ▾
- Körperliche Übergriffe ▾
- Mobbing ▾
- Sexuelle Belästigung ▾



Diskussion & Übungen von herausfordernden „Momenten des Führens“ in der New Leaders Journey: Konflikte, Diskriminierung, Mobbing ect.

Umfassendes Mentoring-Angebot für Führungskräfte zu kritischen Situationen seitens HR



# Ausblick Online-Termine 2022



12. Oktober 2022

Diversity Breakfast „Barrierefreiheit und der European Accessibility Act“

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