

Herzlich Willkommen zum DIVERSITY BREAKFAST



Der Impact von Employee Resource Groups

{diversity/think/tank}

der; pluralistisch vielfältig, all genders, Herkunft: total egal;
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

www.diversitycampus.eu

Diversity Breakfast



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Good 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

Die heutige Spende geht an
den Verein:



NACHBARINNEN
IN WIEN

Vielen Dank unseren Partner:innen



Diversity Breakfast – Etikette



Alle Teilnehmenden sind stumm geschaltet.



Bitte schreibt Eure Fragen während der Vorträge in den Chat.



Zum Abschluss gehen wir in einen Austausch und beantworten Eure Fragen.



Eine Nachlese zum Event findet Ihr im Laufe einer Woche online.

Agenda

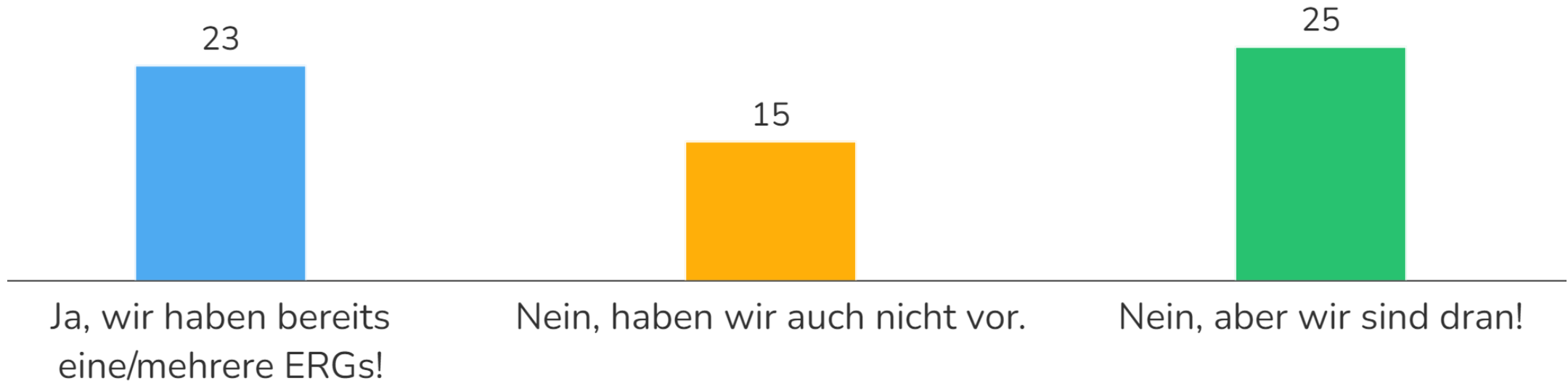


1. ERGs: Wer, wo, was und wie?
2. Good Practices: Come as you are, ErsteABILITY & BunterBund
3. Austausch und Q&A

ERGs

Kleine Umfrage

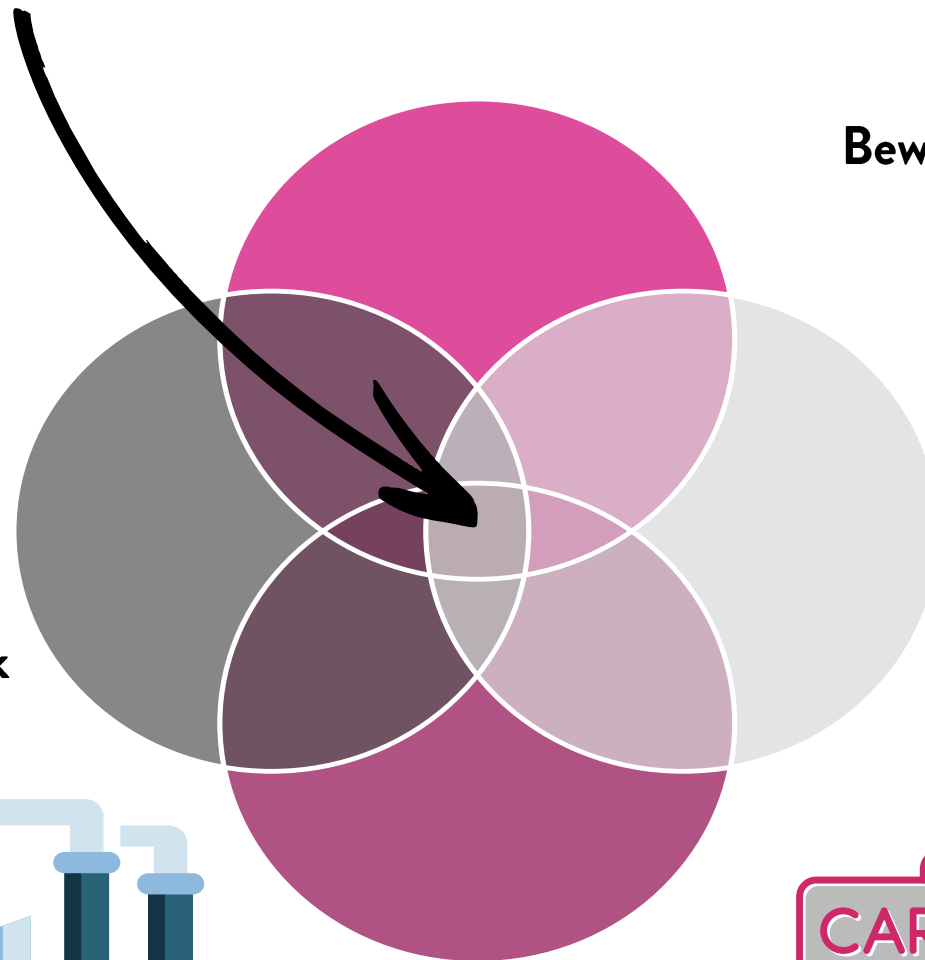
1 Gibt es bei Euch bereits eine ERG?



Was sind ERGs



Unterstützung



Bewusstsein und Bildung



Einfluss auf Unternehmenspolitik



DIVERSITY THINK TANK AUSTRIA

Karriereentwicklung



Geschichte

1960er Jahre

Entstehung in den USA, Reaktion auf Bürgerrechtsbewegung

1970er und 80er Jahre

ERGs begannen, sich auf Geschlecht, ethnische Minderheiten und später auch auf sexuelle Orientierung zu erweitern.

1990er bis heute

Die Rolle der ERGs hat sich weiterentwickelt und umfasst nun eine breitere Palette von Identitäten und Interessen



xerox

National Black Employee Caucus



Black Women's Leadership Caucus




Hewlett Packard
Enterprise



Impact von ERGs

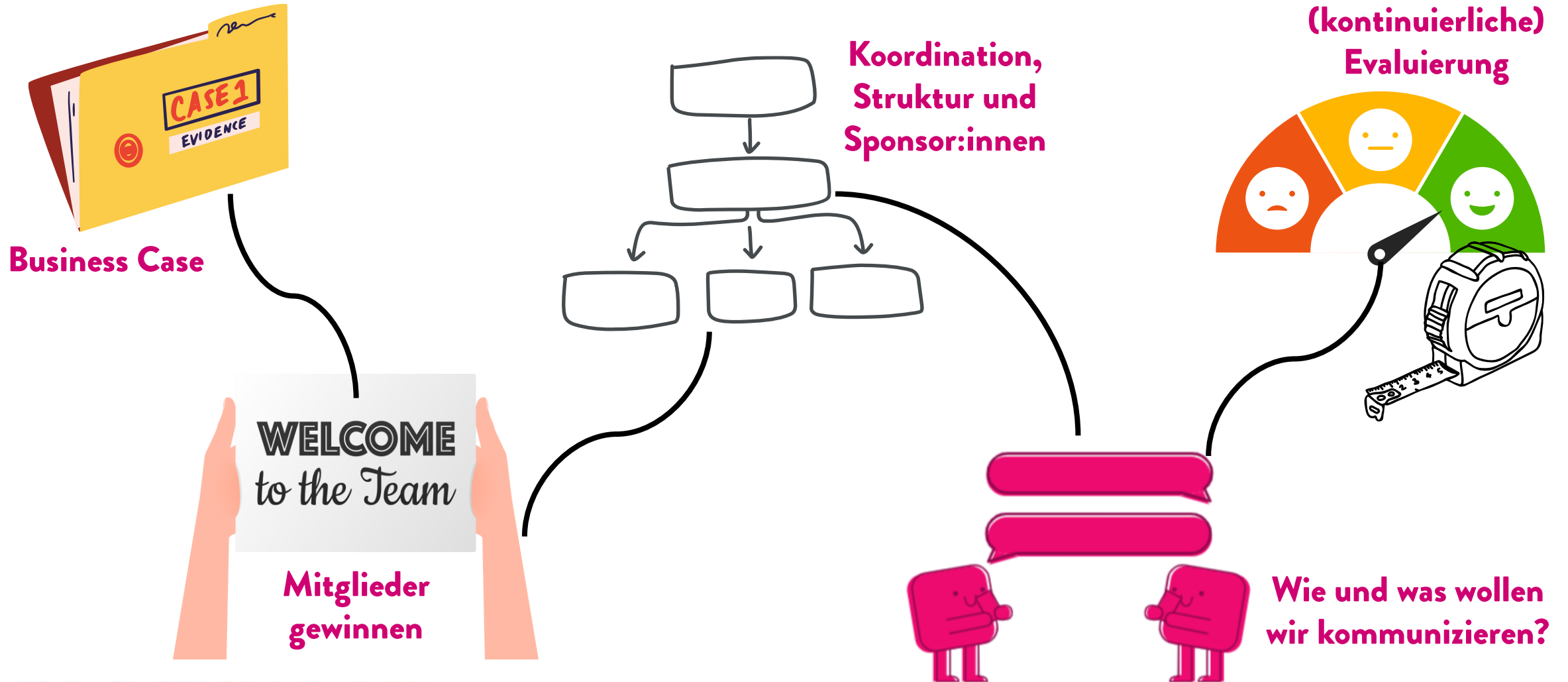


Zwei strategisch relevante Fragen



- Wie kann Ihre ERG das Unternehmenswachstum beeinflussen und neue Geschäftsmöglichkeiten erschließen, indem sie ihren Mitgliedern eine Stimme gibt?
- Wie kann Ihre ERG strategischer vorgehen, um sich positiv auf die Rekrutierung, das Engagement und den Aufbau einer positiven Unternehmenskultur auszuwirken?

Wie startet man eine ERG?



Kleine Umfrage

2 Welche Herausforderungen seht ihr für ERGs?

Die Bildung der Gruppe	Ressourcen	Langfristig am Leben halten
Ressourcen Ins Tun zu kommen	Finanzielle Ressourcen	Zeit
Ressourcen	Fehlendes Budget	Ressourcen
Zeitliche Ressourcen für Core Team Members	Geschützte Räume wahren	Ressourcen freischaufeln im daily business
Verständnis bei GF	„Traditionelle“ Organisationskulturen	Ressourcen

Kleine Umfrage

2 Welche Herausforderungen seht ihr für ERGs?

Verständnis bei GF

Struktur und Aufgabenverteilung
innerhalb der ERG

Aufklärungsarbeit

Am Leben erhalten

Dezentrale Strukturen und Ressourcen
erschweren die Schaffung.

Klärung von Budget und Arbeitszeit

Fehlendes Commitment der
Führungsebene

Zu klein für Communities

Vorurteile

Zu wenig Ressourcen, Budget, Zeit, aktive
Teilnehmer

Sichtbarkeit

Exclusion statt Inclusion?

Unverständnis im Vorstand

Kleine Umfrage

2 Welche Herausforderungen seht ihr für ERGs?

„Am Leben halten“ mit Aktivitäten

Ressourcen

Mangelnde Unterstützung

Sorge, dass Ressourcen aus "Hauptarbeit" abgezogen werden

Das runterbrechen auf einzelne Bereiche
(Von Konzern in einzelne Standorte)

Leute die nicht dabei sind, halten sie für unnötig

Ressourcen Finanzierung Bewusstsein für Notwendigkeit

Gruppendynamik
Ressourcen

Ressourcen

Die generelle Scheu sich zu exponieren muss überwunden werden

Bedeutung wird nicht verstanden

Engagement der Mitglieder vs Konsum

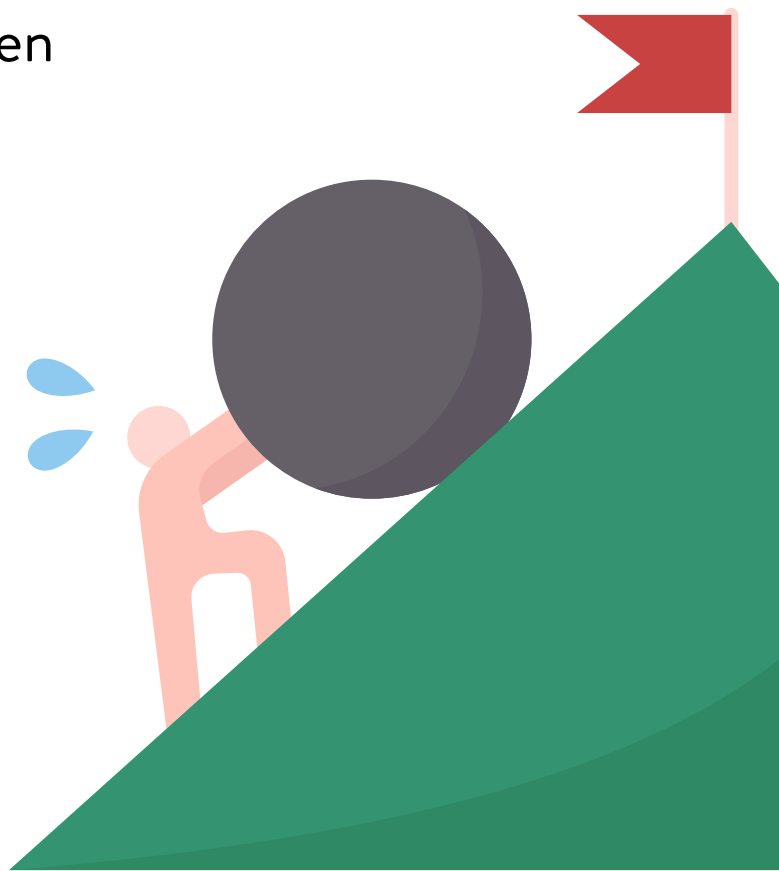
Die Struktur (Rollenverteilung und Zuständigkeiten), Verbindlichkeit erzeugen

Mindset von Führungskräften, brauchen wir das überhaupt?
Bei uns ist ja alles ok.

fehlendes Commitment der Geschäftsleitung
Engagement der Mitarbeiterinnen

Herausforderungen von ERGs

- ERGs sind nicht gut in die Organisation integriert, was ihre Fähigkeit einschränkt, die Geschäftsergebnisse zu beeinflussen.
- Sponsor:innen aus der Führungsebene sind schwer zu gewinnen oder nicht bereit, sich zu beteiligen.
- ERGs werden als wenig wertvoll angesehen und die Mitarbeiter:innen wollen sich nicht beteiligen.
- ERGs sind keine effektiven Impulsgeber:innen aufgrund von unklaren oder unwirksamen Zielen.
- Die Organisation stellt keine Mittel für Aktivitäten und Veranstaltungen zur Verfügung.



Kleine Umfrage

3 Wie schaffen wir es mehr Allies für ERGs zu gewinnen?

meine erfahrung zeigt, dass netzwerke beginnen sich aufzulösen wenn die grenzen sich zu sehr aufweichen. daher allyship nicht unbedingt erstrebenswert!

Perspektivenwechsel und Bewusstsein dafür schaffen, dass es nach wie vor Personen gibt, die „privilegierter“ sind als anderen

Wording und Framing

Keine exklusiven „Betroffenenclubs“

Gute Frage

Sensibilisieren (von top Management herab)

Bewusstsein schaffen

Vorbilder

Role Models aus Führungsebene

Vorbilder aus dem Top-Management -

Emotionsebene ansprechen

Offene Kommunikation

Gutes Storytelling -> Betroffenheit

Spannende Angebote, die allen nützen
Role Models aus den FK
Gemeinsamkeiten in den Vordergrund

Kleine Umfrage

3 Wie schaffen wir es mehr Allies für ERGs zu gewinnen?

Den Nutzen für alle Akteur:innen im Unternehmen in den Fokus stellen und diese Botschaft klar kommunizieren.

Berührungspunkte schaffen (z.B. Infostand bei Führungskräfte-Zusammenkünften,...)

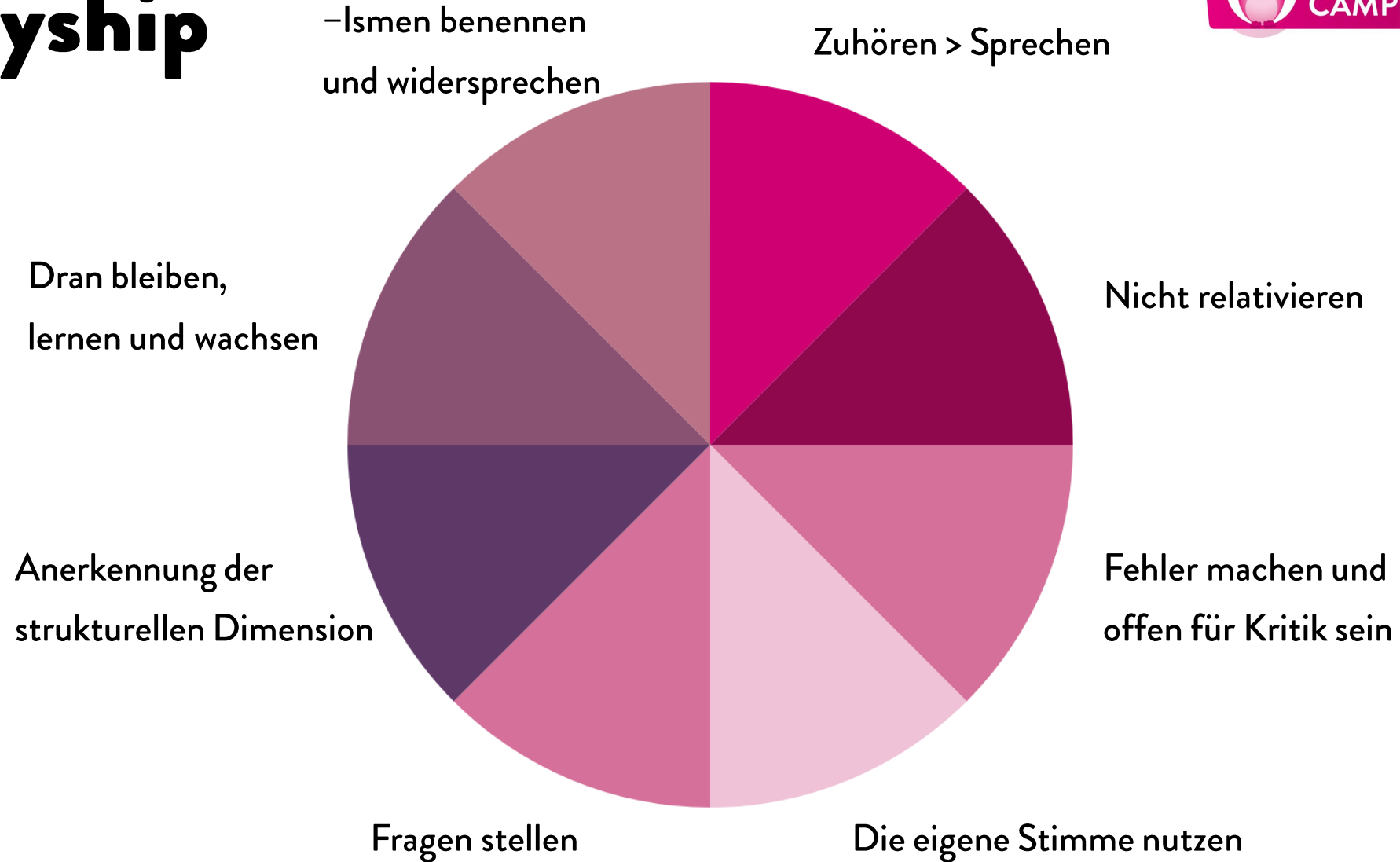
In meiner Gruppe sind vor allem Allies und wenig(er) Community 🙄. Diese werden getrieben vom Willen etwas zu verändern.

Direkte Ansprache

Relevanz für die Rolle der Allies schaffen, "what's in", erfahrungen

Offene und freundliche Kommunikation
Der Ton und die Wortwahl, macht die Musik

Allyship





**DU KANNST
EIN
ALLY SEIN**



**UND DU KANNST EIN
ALLY SEIN**



**UND DU KANNST
EIN
ALLY SEIN**



**JEDE:R KANN
EIN ALLY SEIN**

Good Practices

Good Practice: Come as you are



Employee Resource Groups bei Coca-Cola HBC Österreich



Diversity, Equity & Inclusion bei Coca-Cola HBC Österreich



COME AS YOU ARE

Um Diversität, Fairness und Inklusion erfolgreich in die Unternehmenskultur zu integrieren, setzen wir auf einen **Mix aus konkreten Unternehmenszielen** verbunden mit **internen und externen Maßnahmen**, getragen von unserem Netzwerk „Come As You Are“. Den Erfolg unserer Maßnahmen messen wir durch das **Feedback unserer Mitarbeiter:innen**, durch **externe Zertifizierungen** und über den Austausch in **Diversitäts-Netzwerken** unserer Partner:innen.



DE&I-Komitee Come As You Are



Vision: Gemeinsam wollen wir ein Umfeld schaffen, in welchem Diversität und Wertschätzung einen wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmenskultur bilden. Durch die Förderung verschiedener Fähigkeiten schaffen wir die besten Bedingungen für nachhaltige und herausragende Leistung und ein starkes Zugehörigkeitsgefühl bei unseren Mitarbeiter:innen. Schließlich ist es das respektvolle Miteinander, das uns als Unternehmen erfolgreich macht und zu unserem Ziel, Arbeitgeber erster Wahl zu sein, beiträgt.



Angelika Bramauer
People & Culture



Linda Struckl
Corporate Affairs & Sustainability



Pavol Hajmacher
QSE AT



Sarah Puhl
Logistics



Hauptvorsitz GM

Herbert Bauer



Katja Plasmeier
Marketing



Tobias Friedl
People & Culture



Margit Meixner
Distribution



Beteiligung des SLT

2 SLT-Mitglieder als Co-
Vorsitzende: Alzbeta Takacova,
Saskia Gutmann

Gender Balance: Frauenförderung

Weiterhin Fokus auf Gleichgewicht zwischen Geschlechtern in der gesamten Organisation, mit besonderem Fokus auf **Führungspositionen im Vertrieb & ICSC**.

Altersvielfalt Generationenmanagement

Bewusstsein schaffen in der gesamten Organisation. Basis für zukünftige Investitionen in diesem Bereich.

Menschen mit Behinderung

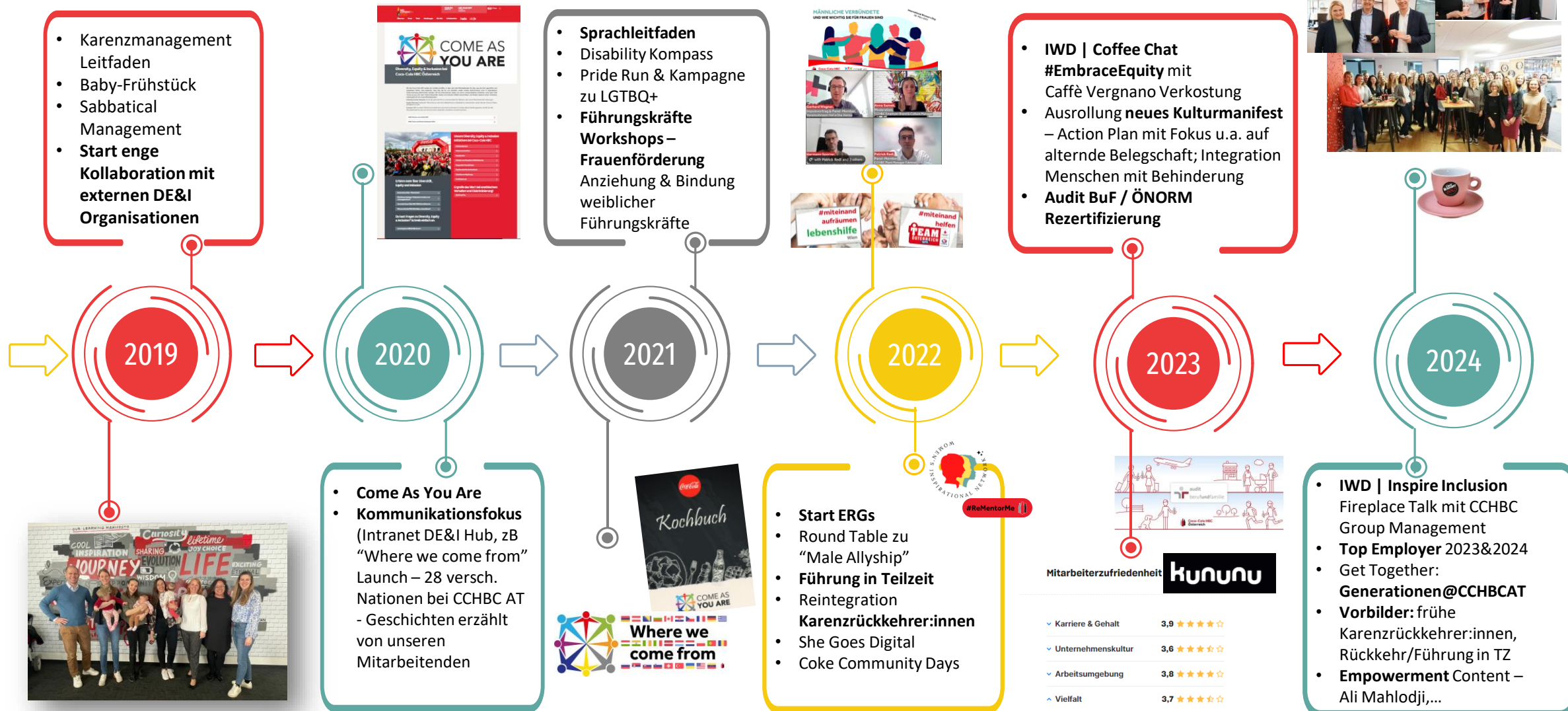
Bewusstsein schaffen in der gesamten Organisation, Minimierung von unbewussten Vorurteilen & Fokus auf die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung.

Jährliche Mitarbeiterumfrage zu Diversität, Fairness und Inklusion als Teil unserer Audit berufundfamilie Umfrage (Next: Nov 2024)

ÖNORM Audit Prozess - **D&I ISO** Zertifikat – D&I Management (Next: Sept 2024)

Laufende Initiativen/Maßnahmen im **Audit berufundfamilie** (aktuell im 3. Auditzyklus)

Jahres-Roadmap, um DE&I Agenden voranzutreiben



Unsere ERGs = Coke Community Groups (CCG)



Ziel: Erfahrungsaustausch und voneinander lernen - das eigene Wissen erweitern.

Was?

- Mitarbeitergeführte Gruppe auf freiwilliger Basis
- Ähnliche Erfahrungen, Werte, Interessen, Ziele, Hintergründe
- Arbeiten im Rahmen der DE&I Vision und Strategie
- Bereicherung für Mitarbeitende – Schaffen eines inklusiven Umfelds



Wie?

- Intranet Infohub für CCGs mit
 - Info-Toolkits
 - Info zu bereits bestehenden Coke Community Groups
 - Teilnahme-Links
- Support bei der Gründung durch CAYA



W.I.N. – Women's Inspirational Network

- Erste interne CCG
- Fokus: Frauenförderung
- Sicherer Raum für offene Diskussionen
- Meetings alle 2-3 Monate
- Aufbau eines unterstützenden Netzwerks



ReMentorMe – Reverse Mentoring

- Erfahrungs- und Wissensaustausch über Generationen hinweg
- Mentor:innen: Digital Natives
- Mentees: ältere Mitarbeitende – Erkenntnisse gewinnen und Netzwerk erweitern
- Vierteljährliche Sessions



Unsere ERGs = Coke Community Groups



W.I.N. – Women's Inspirational Network



W.I.N. wurde als erste interne Coke Community Group gegründet

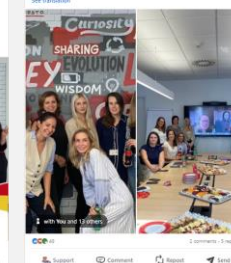
- **Lead:** Saskia Gutmann (Marketing Director), Leonie Vetter (Sales Lead@Home)
- **Sponsor:** Come As You Are (DE&I Komitee Lead), Senior Leadership Team - Mitglied Alzbeta Takacova
- **Mitglieder:** interessierte Frauen aus Coca-Cola HBC Österreich (alle Ebenen/Bereiche)
- **Anmeldung:** MS-Teams Gruppe (wird intern beworben u.a. via Intranet)
- **Launch:** Jänner 2022, Re-Launch September 2023 (neue Leads)
- **Vision/Mission:** Förderung von weiblichen Führungskräften und Talenten durch eine Gemeinschaft von Gleichgestellten
- **Ziele:** Unterstützung auf dem Weg zur Gleichstellung und offenen Kommunikation; Frauen in CCHBC eine Plattform geben, um ihre Erfolge, Herausforderungen und Erfahrungen offen zu teilen und zu diskutieren; uns gegenseitig auf unserem individuellen Weg unterstützen und von Gleichgesinnten lernen
- **Meeting SetUp:** Informelle get2gethers zweimonatlich (f2f/hybrid)
- **Jahresplanung:** max. 6 x pro Jahr
Agenda wird mit CAYA / Sponsor abgestimmt

56
Mitglieder



#WomenOfCCHBC are sharing and discussing challenges and most importantly supporting each other. A simple goal with great impact!
For the network's first group photo our Group Chief People & Culture Officer Sandra Paraczkovic joined as well. We say: Thumbs up for advocating the importance of female empowerment together with us – or as we say in Austria: #MITTENHIN!
#CocaColaHBCAustria #FemaleEmpowerment

W.I.N. – Women's Inspirational Network



At Coca-Cola HBC, we're on a mission to empower and connect more women across our organization, which is why we're proud to announce our newly created Women networks.

In Austria, we kick-started the initiative earlier this year, forming an internal female group for participants to seek support and guide one another.

For group initiator Manuela Unger, Marketing Director in Austria, it's especially important to create a safe space in which everyone can talk openly about their personal experiences and challenges: "In my experience, women in particular rarely share their experiences with each other, which means that each becomes a lone fighter for her own cause in a certain way. I wish that we, as women, recognize that we are not alone. There is so much strength in mutual support and in celebrating successes. And I hope this group can help."

We're very excited to see more of these networks emerge across our organization as we strive to further support the #WomenOfCCHBC. Stay tuned for updates!

#CocaColaHBC #ThisIsHowWeGrow #WomenOfCCHBC #Diversitytogether



Unsere ERGs = Coke Community Groups



ReMentorMe – Reverse Mentoring Programm

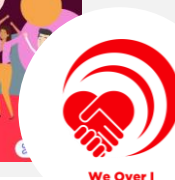


ReMentorMe – Community für Wissensaustausch über Generationen hinweg

Bei ReMentorMe stellen wir das traditionelle Mentoringformat auf den Kopf.
Wir bieten (älteren) Mitarbeiter:innen (Mentees) die Gelegenheit, sich Wissen von Digital Natives (Mentor:innen) anzueignen.

- **Lead:** Aktuelle Trainee Kohorte (gegründet von 3 Trainees)
- **Sponsor:** Come As You Are (DE&I Komitee Mitglied)
- **Mitglieder:** interessierte Mitarbeitende Coca-Cola HBC Österreich (alle Ebenen/Bereiche)
- **Anmeldung:** MS-Teams Gruppe (wird intern beworben u.a. via Intranet)
- **Launch:** Jänner 2022, jährlicher Wechsel des Lead-Teams (aktuelle Trainee Kohorte)
- **Vision/Mission:** Förderung von Generationenaustausch und generationsübergreifendem Zusammenhalt
- **Ziele:** Ältere Generationen (Mentees) informieren sich über aktuelle Trends/Technologien - „am Ball“ bleiben; Mentor:innen gewinnen Sichtbarkeit im Unternehmen, bauen ihre Skills und das Netzwerk aus; wir wachsen als gesamtes Team – Miteinander
- **Meeting SetUp:** Vierteljährige Infosessions, 1:1 Mentoring, Gruppeninfo-Sessions organisiert über eigenen MS-Teams Kanal bzw individuell
- **Jahresplanung:** Agenda wird mit CAYA / Sponsor abgestimmt

58
Mitglieder



**EMPLOYER BRANDING
AWARD 2023**

2x Gold
Talent Marketplace
Kategorie: Internal Branding
ReMentorMe
Kategorie: Diversity&Inclusion



19
Mentor:innen



#ReMentorMe

Herausforderungen & Stolpersteine

Come As Your Are – Die treibende Kraft



- **Ressourcen:** Wie viel Aufwand kostet Diversität, Fairness und Inklusion?
- Fluktuation und Anwerben von **Komiteemitgliedern**
- **Business vs. DE&I** – der Druck, wenn es um Priorisierung geht
- Viele **Diversitätsdimensionen**, wenig Zeit
- **Aller Anfang ist schwer:** Dimensionen, wo wir noch am Anfang stehen und nur schwer voran kommen (Bsp.: Menschen mit Behinderung)
- Stärke & Schwäche zugleich: Wie wir DE&I **Aufmerksamkeit und Präsenz** verschaffen (Bsp.: Induction Day, Coke's People, Awareness Schulungen,...)
- Wenn Diversität **mühsam** ist – Bsp. Leitfaden für inklusive Sprache

Women's Inspirational Network - Wie inklusiv ist ein Netzwerk?

- Wechsel im Netzwerk-Lead – neue Ausrichtung, neue Selbstfindung
- Schließt ein Frauennetzwerk automatisch Männer aus?
- Schließt ein Netzwerk automatisch Nicht-Mitglieder aus?



ReMentorMe - Junge Energie gefragt

- Dran bleiben – die Challenge dauerhaft hochwertige Inhalte & Austausch anzubieten
- Wechsel im Lead
- Neue Ideen einbringen





Vielen Dank!

**Fragen, Anregungen,
und Feedback sind
herzlich willkommen!**



Good Practice: ErsteABILITY



DIVERSITY BREAKFAST | DER IMPACT VON EMPLOYEE RESOURCE GROUPS

ErsteABILITY

Julia Stern, Group Diversity Management

20.06.2024

*„Kein Alter, kein
Geschlecht, kein
Stand, keine
Nation ist von den
Vorteilen
ausgeschlossen,
welche die Spar-
Casse jedem
Einlegenden
anbietet.“*



Wer sind wir?



1 von 4 ERGs der Erste Group



15 aktive Mitglieder (Steering)



circa 100 Mitglieder im Netzwerk



1 gemeinsames Ziel

ErsteABILITY

Community

Connector

Wissensvermittlung

Sparring Partner



Takeaways & Learnings





Good Practice: BunterBund

BunterBund

Verein zur Förderung von LGBTQIA+ Interessen im
Bundesdienst



2022

Netzwerk

Von der Idee zur Umsetzung

2023

Kick Off

1. Netzwerktreffen
Erste Events

2023

Meritus Sonderpreis

Gewonnen! 😊

2024

Eintragung als Verein

Etablierung Kernteams, Aufbau und Planung,
geöffnet für alle Bundesbediensteten



Zusammenhalten

Wir halten zusammen!

Treffen

Afterworks, Lunches, Events

Was machen wir?

Sensibilisieren

präsent sein, aufklären,
bilden

Interessen vertreten

den Bundesdienst diverser,
diskriminierungsfreier und
LGBTQIA+ freundlicher machen

Ziele

1

Vernetzung

von LGBTQIA+
Mitarbeitenden und
Allies

2

Gleichstellung

Diskriminierungsfreier
Arbeitsplatz

3

Sichtbarkeit

Erhöhung der
Sichtbarkeit von
LGBTQIA+
Mitarbeitenden

4

Bewusstsein

Bewusstseinsbildung,
Sensibilisierung und
Kompetenzförderung

5

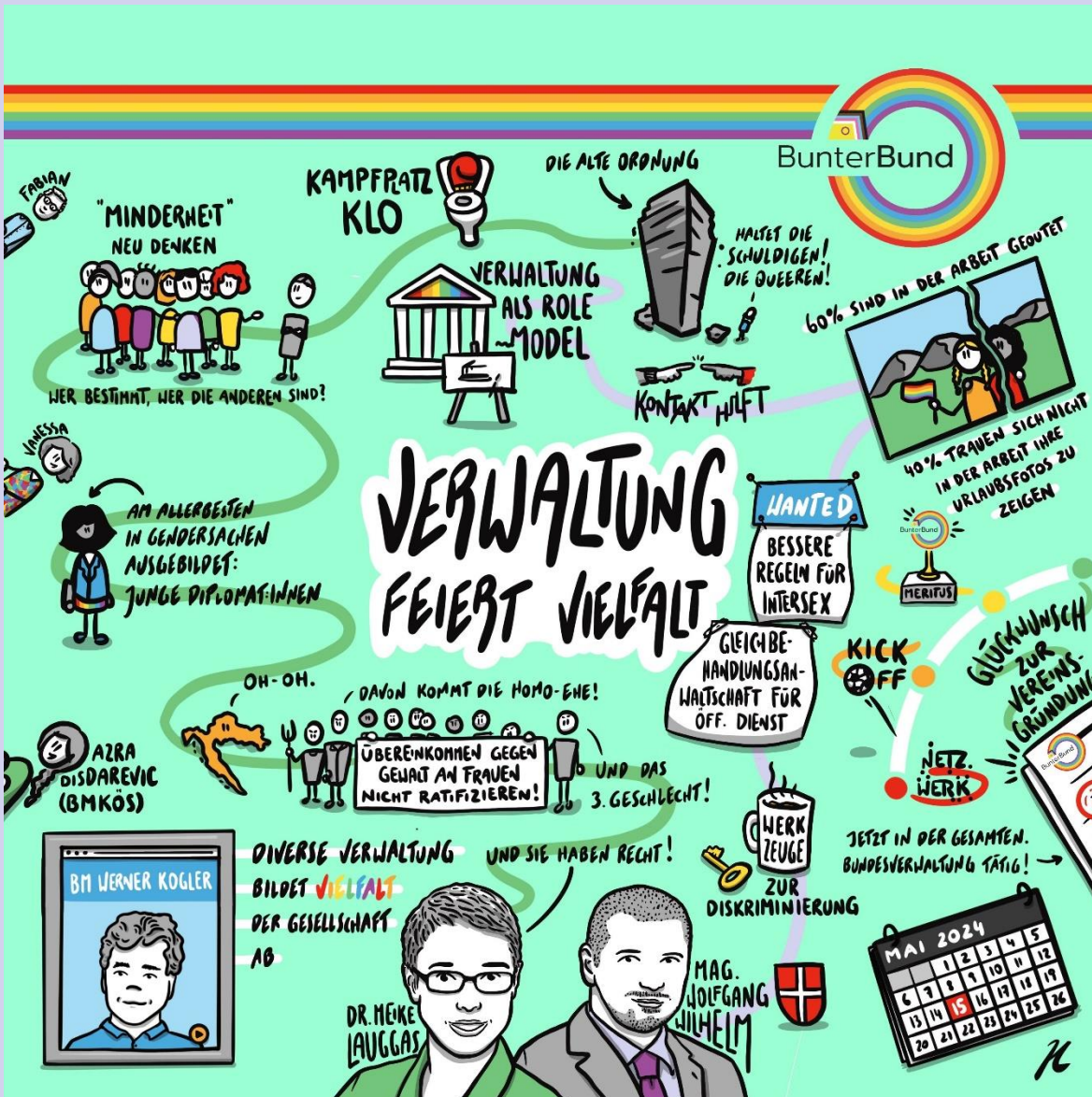
Attraktivierung

des öffentlichen Diensts
als Arbeitgeber

Chancen

(aka. Herausforderungen)

- Aktives ehrenamtliches Engagement („neben“ Vollzeit+ Arbeit)
- Verwaltungsstrukturen und Zuständigkeiten
- Teilweise „traditionelle“ Organisationskulturen
- Finanzierungen
- Zielgruppendifinierung (Bund vs. Öffentlicher Dienst)
- Nationalratswahlen 2024 und (neues) Bundesministeriengesetz



Erfolge

(aka. Auswahl auf was wir besonders stolz sind)

- **Netzwerk-Kick-off** Februar 2023 im BMK
- **Zuspruch & Interesse** aus vielen Ministerien/Organisationen
- **Meritus Sonderpreis** 2023 gewonnen
- **Vereinsgründung** Februar 2024: Etablierung **Kernteam + Vorstand**
- Erste **Mitglieder** im Verein
- **Auftaktevent Mai 2024** finanziert durch BMKÖS
- Erwähnung **Intranets** & Vorstellung bei „**Welcome Days**“ in verschiedenen Organisationen
- Teilnahme **Wiener Regenbogenparade 2024**. Motto: „Verwaltung feiert Vielfalt“
- Teilnahme **Queere Berufsmesse Juni 2024** mit Jobbörse der **Republik Österreich**
- Erwähnung **Website Jobbörse & Öffentlicher Dienst**



©BMK/Perwein





©BMKÖS/HBF/Kulec

Fabian Kracmar & Vanessa Payerl

Schreib uns: info@bunterbund.at

Kennst du Personen im Bundesdienst für die BunterBund interessant ist? Empfehle uns gerne 😊



www.bunterbund.at



Fragen & Austausch



Zeit für Eure Fragen und Erfahrungen...



Bitte meldet Euch im Chat.



Wir sammeln und beantworten Eure Fragen.

re:think diversity

Der Kongress, der Vielfalt neu denkt.

SAVE THE DATE

23. OKTOBER 2024



KRYS BURNETTE



CAWA YOUNOSI



REBECCA CARIC



LAURA HOFBAUER



IRENE WALTER

und viele
mehr...

Ausblick Online-Termine 2024



17. Oktober 2024 Diversity Breakfast: Geschlechtliche Vielfalt im Unternehmen: So gelingt nachhaltige Inklusion!

Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank unseren Partner:innen



Vielen Dank fürs Zuhören!

Diversity Think Tank Consulting GmbH

Stolberggasse 34

1050 Wien

www.diversitythinktank.at

hello@diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

