



Kategorie MitarbeiterInnen-Initiativen

Diese Kategorie ist Unternehmen gewidmet, die über das übliche Maß hinaus Raum und Anreize schaffen, um MitarbeiterInnen und deren Engagement zu fördern. Sie zeichnen sich z.B. durch eine besondere Unternehmenskultur aus. Sie betrachten Fehlversuche und Kritik als Innovationsquelle, schaffen Freiräume, stellen bewusst vielfältige Teams zusammen, belohnen Andersdenken, etablieren flexible Systeme und Hierarchien und unterstützen MitarbeiterInnen bei ihrem eigenen Engagement bzw. bei Initiativen.

Eingeladen sind alle Unternehmen, die herausragende Initiativen setzen, um

- a) MitarbeiterInnen zu fördern
- b) Empowerment zu unterstützen
- c) Diversity zu leben
- d) Barrierefreiheit zu ermöglichen
- e) Selbstreflexion und Werteorientierung zu unterstützen

Beispiele für MitarbeiterInnen-Initiativen sind u.a. Projekte die

- Geschlechter-Gerechtigkeit und Chancengleichheit fördern
- zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen beitragen
- die Diversität der MitarbeiterInnen anerkennen sowie Partizipation von Minderheiten in der Belegschaft fördern
- die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund fördern
- zu Wohlbefinden und Sicherheit der MitarbeiterInnen gravierend beitragen
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die berufliche Entwicklung von Eltern und deren Wiedereinstieg ins Berufsleben fördern
- sich der Herausforderungen von Arbeit im Alter stellen
- Initiativen für die Wiederbeschäftigung von schwer vermittelbaren und langzeitbeschäftigungslosen Personen durchführen
- Leistungsanreize mit Nachhaltigkeit und Werten verbinden
- verantwortungsvolles Management von CEO- und Führungskräfte-Remuneration im Fokus haben
- Arbeitspraktiken und kulturellen Aspekte adressieren, die das Wohlbefinden beeinflussen
- Living Wage Einschätzung und Korrekturen durchführen
- Grundsätze erarbeiten, die die Unternehmensposition zu MitarbeiterInnen-Gesundheit, Wohlbefinden und Work Life Balance beschreibt
- die Volunteering unterstützen

Bewertungskriterien sind:

1. Haltung, Motivation und Intention
2. Transparenz und Offenheit
 - Offener Umgang mit MitarbeiterInnen,
 - Kommunikation auf Augenhöhe
 - Offene Gesprächs- und Firmenkultur



3. Wesentlichkeit
 - Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die MitarbeiterInnen
 - Verbesserung der Rahmenbedingungen
 - Verbesserung von Work Life Balance
 - Verbesserung der Firmenkultur
 - Beitrag zur Mitgestaltung des Firmen-Umfelds
4. Wirksamkeit
 - Bewusste und geplante positive Wirkung im Unternehmen und außerhalb
 - Mögliche Adaptier- und Umsetzbarkeit in anderen Kontexten/Bereichen/Landesgesellschaften
 - Langfristiger Nutzen
 - Verbesserung von Qualitäts-, Arbeits- und Sozialstandards
5. Innovationskraft
 - Innovationsgrad: Neue Wege/Geschäftsmodelle zur Lösung von Herausforderungen
 - Geht über „State of the Art“ hinaus
 - Vorbildwirkung im Sinne eines „Best-Practice“-Modells
6. Zukunftsfähigkeit
 - Beitrag zu Umweltschutz und Ressourcenschonung
 - Steigerung von Motivation und Produktivität
 - Stärkung der Loyalität und des Vertrauens in das Unternehmen
7. Beitrag entlang der UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs)
 - Beitrag zum Fortschritt im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung, u.a. im Zusammenhang mit den Nachhaltigkeitszielen der UNO (SDGs)
8. Involvement
 - Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen auf Augenhöhe
 - Förderung des Kompetenz- und Kapazitätsaufbaus
 - Hohe Dialogkultur
9. Strategischer Umgang
 - Prozess-Qualität: vom Assessment bis zur Wirkungsmessung, um Projekt/Programm/Maßnahmen steuerbar und messbar zu machen
 - Beachtung der ILO Kernarbeitsnormen