



KATEGORIE MITARBEITERINNEN-INITIATIVEN

Diese Kategorie ist Unternehmen gewidmet, die ihre Verantwortung nach innen wahrnehmen und über das übliche Maß hinaus Raum und Anreize für Projekte von, mit und für MitarbeiterInnen schaffen. Sie zeichnen sich z.B. durch eine besondere Unternehmenskultur aus, beziehen MitarbeiterInnen mit ein und fördern ihr Engagement. Sie betrachten Fehlversuche und Kritik als Innovationsquelle, schaffen Freiräume, stellen bewusst vielfältige Teams zusammen, belohnen Andersdenken und etablieren flexible und selbstorganisierte Systeme und Hierarchien.

Eingeladen sind alle Unternehmen, in denen von, mit und für MitarbeiterInnen herausragende Projekte gesetzt werden, um

- a) MitarbeiterInnen zu fördern
- b) Empowerment zu unterstützen
- c) Partizipation zu forcieren
- d) Diversity zu leben
- e) Barrierefreiheit zu ermöglichen
- f) 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
- Projekte für die Wiederbeschäftigung von schwer vermittelbaren und langzeitbeschäftigungslosen Personen durchführen
- Rahmenbedingungen für Empowerment vorantreiben, um die intrinsische Leistungsmotivation der MitarbeiterInnen zu fördern
- Leistungsanreize mit Nachhaltigkeit und Werten verbinden
- MitarbeiterInnen-Partizipation in strategischen und operativen Prozessen forcieren
- verantwortungsvolles Management von CEO- und Führungskräfte-Remuneration im Fokus haben
- Arbeitspraktiken und kulturelle 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

TRIGOS-BÜRO, WIEDNER HAUPTSTRASSE 24/11, 1040 WIEN,
TEL. +43-1-710 10 77-12, OFFICE@TRIGOS.AT, WWW.TRIGOS.AT



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
 - Lieferkettenmanagement: unternehmerische Verantwortung und Sorgfaltspflicht für die Einhaltung von Menschenrechten in der (globalen) Lieferkette
9. Strategischer Umgang
 - Prozess-Qualität: vom Assessment bis zur Wirkungsmessung, um Projekt/Programm/Maßnahmen steuerbar und messbar zu machen
 - Beachtung der ILO Kernarbeitsnormen