

DEI EAG

DEI in der Energie AG

Programm / Ausschreibung	KS 24/26, KS 24/26, DIVERSITEC 2024	Status	laufend
Projektstart	01.04.2025	Projektende	30.09.2026
Zeitraum	2025 - 2026	Projektlaufzeit	18 Monate
Keywords	DEI; Unconscious Bias; Generationen; Diversity-Management		

Projektbeschreibung

Wie jedes Unternehmen steht auch die Energie AG (EAG) vor spezifischen Herausforderungen in Bezug auf Diversity, Equity und Inclusion (DEI), wie zB die Unterrepräsentation von Frauen oder kulturellen Minderheiten, Ungleichheiten bei der Einstellung und Beförderung oder die noch unzureichende Verankerung von DEI in der Unternehmenskultur. Die Ausgangslage für die Umsetzung von DEI unterscheidet sich von anderen Unternehmen insofern, als die EAG als Energieversorger im technischen Bereich tätig ist, in dem Frauen generell unterrepräsentiert sind. Daher liegt der Frauenanteil bei der EAG in Vollzeitäquivalenten bei 23,2 % und in der Führungsebene bei 18,4 %. Darüber hinaus durchläuft der Konzern im Zuge der Umsetzung der LOOP-Strategie durch die Dekarbonisierung des Geschäftsmodells einen tiefgreifenden Transformationsprozess. Dies erfordert vermehrt neue Mitarbeiter*innen mit anderen Denkweisen. Die Motivation für Maßnahmen im Bereich DEI hat vier wesentliche Gründe. 1. Förderung von Innovation und Kreativität im Unternehmen durch eine vielfältigere Belegschaft mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven. 2. Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, das zur Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung beiträgt. Wenn Mitarbeiter*innen Wertschätzung erfahren, können sie ihr volles Potenzial entfalten und motivierter und produktiver arbeiten. Darüber hinaus soll dadurch auch die Attraktivität des Unternehmens für neue Mitarbeiter*innen gesteigert werden. 3. Nutzung der wirtschaftlichen Vorteile von DEI: Eine vielfältige Belegschaft erhöht das Verständnis für unterschiedliche Märkte und kann besser auf die Bedürfnisse der breiten Kundenbasis eingehen. Außerdem können differenziertere und bessere Entscheidungen getroffen werden, wenn mehr Frauen in Führungspositionen sind. Darüber hinaus können durch die Ansprache des gesamten potenziellen Personalmarktes wesentlich mehr Talente für die EAG gewonnen werden. 4. Gesellschaftliche Verantwortung: Als Energieversorger erzeugt und vertreibt die EAG fossilfreie Energie für alle Menschen, weshalb sie die „richtigen“ Köpfe braucht, um vielfältige Perspektiven und Problemlösungsstrategien abzubilden. Das gegenständliche Projekt schließt an den DEI-Prozess an, der 2023 initiiert wurde und bei dem etwa ein Diversity-Management im Konzern aufgebaut oder das Diversiteam gegründet wurde. Es zielt darauf ab, die bisherigen Aktivitäten zu intensivieren, den Umfang der Maßnahmen zu erweitern und neue Schwerpunkte zu setzen, um so Mehrwert für die EAG zu schaffen. Das Projekt verfolgt die drei Ziele: 1. Verringerung des Unconscious Bias 2. Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Generationen 3. Ausbau der Sichtbarkeit und strategische Planung der DEI-Aktivitäten sowie Zertifizierung des Diversity Managements.

Das Projekt nimmt den DEI-Prozess und die bereits bestehenden Maßnahmen als Ausgangspunkt, auf dessen Basis neue und

innovative Maßnahmen entwickelt wurden, um den Kulturwandel in einem bislang eher traditionell agierenden Konzern zu unterstützen. Es gibt Projektteile, die gänzlich neu sind oder in Qualität und Umfang signifikant ausgebaut werden sollen. Außerdem findet eine stärkere Fokussierung auf bestimmte Themen und insbesondere auf das Thema Generationen statt, um in diesen Bereichen eine stärkere und nachhaltigere Verbesserung zu ermöglichen. Mit den Maßnahmen des Projektes soll ein Aktivitäts- und Awareness-Schub für die DEI-Thematik in der EAG bewirkt werden.

Abstract

Like every company, Energie AG (EAG) faces specific challenges in relation to diversity, equity and inclusion (DEI), such as the underrepresentation of women or cultural minorities, inequalities in recruitment and promotion or the insufficient integration of DEI into the corporate culture. The starting point for the implementation of DEI differs from other companies in that EAG, as an energy supplier, is active in the technical sector, in which women are generally underrepresented. As a result, the proportion of women at EAG is 23.2 % in full-time equivalents and 18.4 % at management level. In addition, the Group is undergoing a far-reaching transformation process as part of the implementation of the LOOP strategy through the decarbonisation of the business model. This requires an increasing number of new employees with different ways of thinking.

The motivation for measures in DEI has four main reasons. 1. to foster innovation and creativity in the organisation through a more diverse workforce with different backgrounds, experiences and perspectives. 2. to create an inclusive work environment that contributes to employee happiness and retention. When employees are valued, they can realise their full potential and work in a more motivated and productive way. This should also make the company more attractive to new employees. 3. realising the economic benefits of DEI: A diverse workforce increases understanding of different markets and can better respond to the needs of the broad customer base. In addition, more diverse and better decisions can be made when more women are in leadership positions. In addition, by addressing the entire potential labour market, significantly more talent can be attracted to EAG. 4. social responsibility: As an energy supplier, EAG generates and sells fossil-free energy for everyone, which is why it needs the 'right' people to represent a variety of perspectives and problem-solving strategies.

The current project links in with the DEI process, which was initiated in 2023 and in which, for example, diversity management was established within the company and the diversitsteam was founded. The project aims to intensify existing activities, expand the scope of measures and set new priorities to create added value for the EAG. The project pursues three objectives: 1. reducing unconscious bias 2. improving cooperation between the generations 3. increasing the visibility and strategic planning of DEI activities and certifying diversity management.

The project uses the DEI process and existing measures as a starting point, based on which new and innovative measures have been developed to support cultural change in a company that has previously operated more traditionally. There are parts of the project that are entirely new or are to be significantly expanded in terms of quality and scope. In addition, there is a stronger focus on certain topics and on the topic of generations to enable a stronger and more sustainable improvement in these areas. The project measures are intended to boost activity and awareness of the DEI issue in the EAG.

Projektpartner

- Energie AG Oberösterreich