

In Vielfalt HANDELn

MERKUR HR-Management | Markus Wachter | 24.09.2018



DIE REWE GROUP ALS ARBEITGEBER

- ... für rund 43.000 Personen in Österreich und weitere 40.000 Personen in CEE
- ... in knapp 2.500 Filialen in Österreich, an 10 Lagerstandorten und in 28 Bereichen der Zentrale
- ... genauso vielfältig wie die Berufe in unserem Unternehmen sind die Menschen
- ... und dass wir als Unternehmen auf dem richtigen Weg sind, beweisen die Auszeichnung „Great Place to Work“ sowie der Sonderpreis für „Diversity & Inclusion“



UNSERE ZIELE IM EMPLOYER BRANDING

- die Vielfalt und Vorteile zeigen, die wirklich „dahinter“ stecken
 - 260 Berufe – und unzählige unterschiedliche Tätigkeiten
 - über 80 Nationalitäten – und unzählige einzigartige Persönlichkeiten
 - viele Benefits:



... uvm.

- unserer Arbeitgebermarke Wiedererkennungswert und Attraktivität verleihen
- die REWE Group als Arbeitgeber neu entdecken lassen

In Vielfalt HANDELn

ÜBERBLICK

REWE Group als Arbeitgeber



Arbeitgebermarke/n



Das Umfeld

Online Handel
Flexibilität
ArbeitsMARKT
Diversität
Demographie
Konjunktur
Mitarbeiterumfeld

Fokus Disability



DISABILITY CHARTA

„Wir integrieren Menschen mit Behinderung in allen Ebenen unseres unternehmerischen Handelns und übernehmen somit eine Vorbildfunktion für andere Unternehmen.“



DISABILITY CHARTA der REWE International AG

Vision

Wir denken barrierefrei und geben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partner die gleichen Chancen.

DisAbility als gesellschaftliche Verantwortung

Inklusion und Integration sind Veränderungen, die durch die demografische Entwicklung, die Bestrebungen der Europäischen Union und einen generellen Wertewandel vorangetrieben werden. Diese Entwicklung als Unternehmen positiv aufzunehmen und proaktiv mitzugestalten wird unsere Innovationskraft langfristig erhalten und unsere Position als Marktführer stärken.

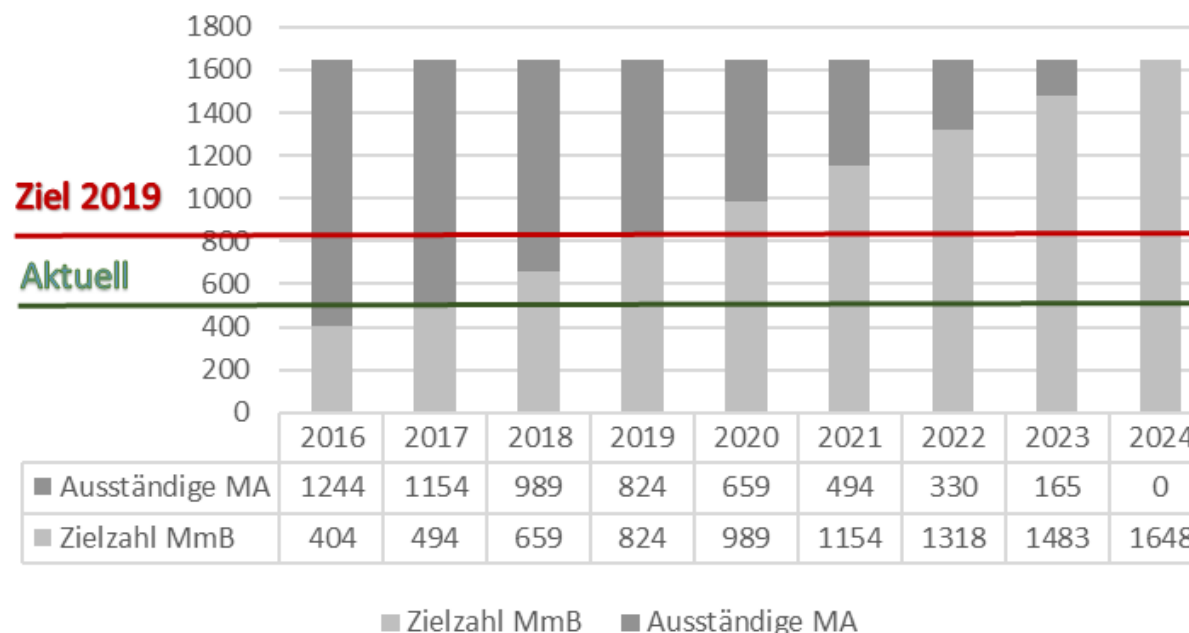


DisAbility-STRATEGIE (ZIELSETZUNG UND ERFÜLLUNGSGRAD – 2016-2024)

- 2015: Entwicklung einer unternehmensweiten DisAbility-Strategie:
- Bis Ende 2019 soll die gesetzlich vorgesehene Quote (1 Mitarbeiter/in mit Feststellbescheid pro 25 Arbeitnehmer/innen) zu 50% erfüllt sein
- Errichtung einer barrierefreien Pilotfiliale (BILLA)
- Barrierefreie Homepages konzernweit (WCAG AA 2.0)
- Sensibilisierung von Mitarbeiter/innen und Führungskräften

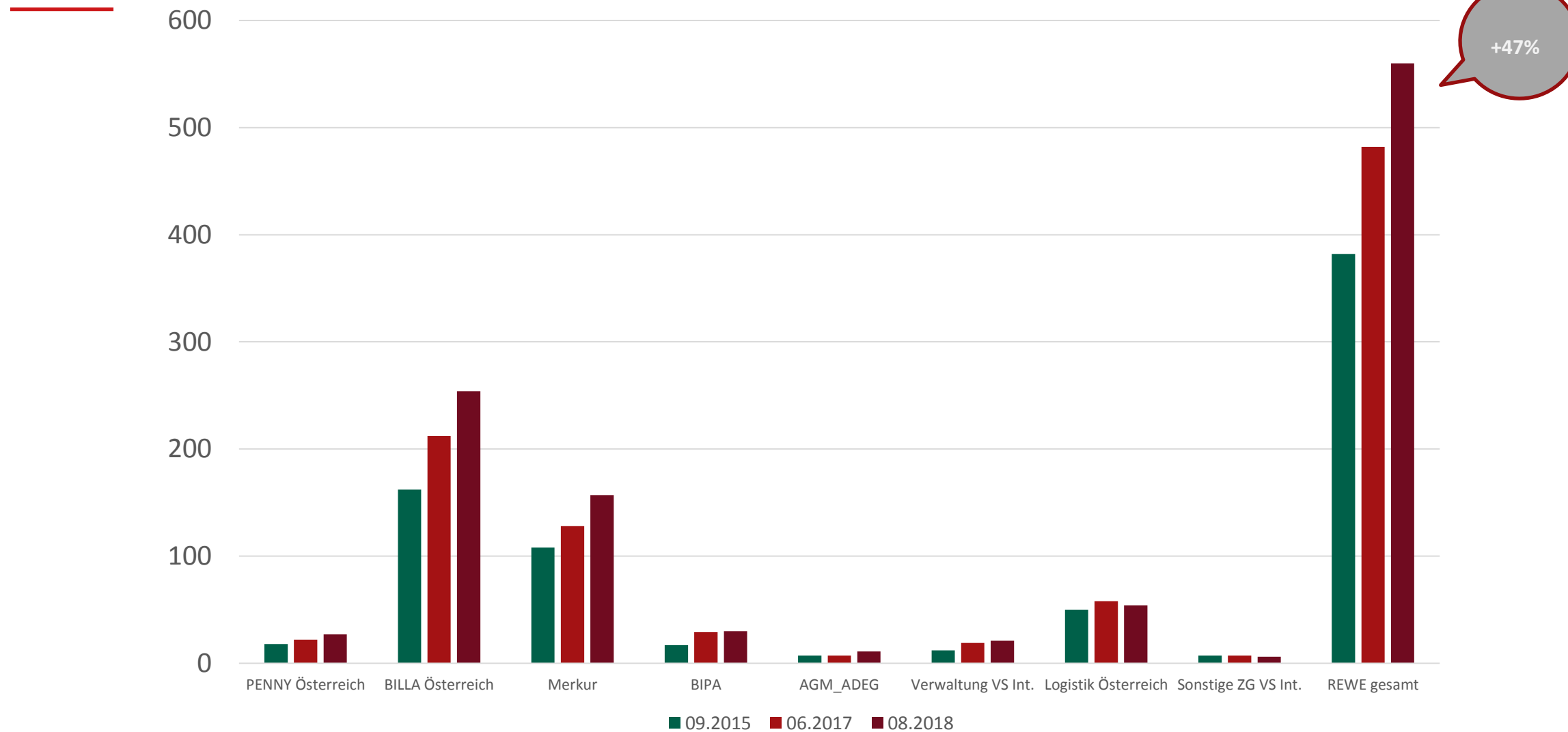
Konzernweite Disability-Maßnahmen Seit 1.1.2017

- **Zusatzurlaub** für Menschen mit Behinderung
- **Gutschrift** bei Neueinstellungen



4 % der Mitarbeiter/innen sollen laut Gesetz MA mit Behinderung sein. Das wären **1.648** Personen bei **41.200** Mitarbeiter/innen im Unternehmen.

MITARBEITERINNEN MIT BEHINDERUNG ENTWICKLUNG 09/2015 - 07/2018



DISABILITY AKTIVITÄTEN AM BEISPIEL MERKUR

Nach **INNEN** gerichtet

Kommunikation:

- _ Klare Botschaften von der Unternehmensführung
- _ Informieren | Informieren | Informieren
- _ Themenschwerpunkte in internen Medien

Steuerung:

- _ Einpflegen in Berichtswesen
- _ Mehrfachnutzen transparent machen
- _ Multiplikatoren/Opinionleader nutzen

Entwicklung:

- _ Sensibilisierungstraining in der Lehrlings- & Nachwuchsförderung
- _ Disability Schwerpunkt in der Führungskräfteausbildung
- _ 1:1 Beratung/Betreuung aufbauen

Nach **AUSSEN** gerichtet

Vernetzung:

- _ Enge Kontakte zu Einrichtungen/Organisationen
- _ Kurze Entscheidungswege zu Behörden schaffen
- _ Kontakte zu anderen Unternehmen aufbauen/nutzen

Marketing:

- _ Disability Schwerpunkt offensiv in die Kommunikation bringen
- _ Werbliche Medien anpassen
- _ An ausgewählten Awards zum Thema Employer Branding beteiligen

EMPLOYER BRANDING: BEISPIELE INTERN

Intranet:

Start / Mitarbeiter / Mitarbeitersuche / Disability



Was heißt Disability eigentlich?



Disability: Englischer Begriff für Behinderung

Disability Management: kümmert sich um den Umgang mit Menschen mit Behinderung in betrieblichen Abläufen. Es unterstützt und fördert die nachhaltige Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung. So werden auch gezielt Maßnahmen gesetzt, um MitarbeiterInnen mit Behinderung den Arbeitsalltag im Unternehmen zu erleichtern.

Diversity: Englischer Begriff für Diversität, Vielfältigkeit

Diversity Management: hebt die Vielfältigkeit der MitarbeiterInnen positiv und wertschätzend hervor und versucht, sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen. Ziele: eine positive Atmosphäre im Unternehmen, soziale Diskriminierungen verhindern und die Chancengleichheit verbessern. Bei den Unterschieden handelt es sich z.B. um Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung sowie sexuelle Orientierung oder Religion.

Was passiert bei MERKUR zum Thema Disability?



Es passiert Einiges, um auf das Thema „MitarbeiterInnen mit Behinderung“ aufmerksam zu machen und die Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung bei uns zu steigern.

- [Workshop am Columbusplatz](#)
- [DisAbility Talent Program](#)
- [DisAbility Talent Program Radio Max](#)
- [DisAbility confident](#)
- [Workshop bei den BereichsleiterInnen Tagen](#)

Veranstaltungen/Projekte:

Soziales BERUFLICHE INTEGRATION

Wussten Sie, dass ca. 4% aller Menschen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren irgendeine Form von körperlicher oder geistiger Einschränkung haben. Speziell für diese Zielgruppe hat MERKUR in Kooperation mit Jugend am Werk einen Aktionstag ins Leben gerufen, an dem 15 Junge Menschen mit Lernschwierigkeiten einen ganzen Tag im MERKUR Wien/Stadioncenter mitgearbeitet haben. Mitarbeiter als auch Jugendliche haben sich dabei nicht nur kennen, sondern auch schätzen gelernt. „Die gemeinsame Arbeitszeit half vor allem Unsicherheiten, Vorurteile und Barrieren auf beiden Seiten abzubauen - und für einzelne Teilnehmer wird es sogar der Start in eine feste Anstellung bei MERKUR gewesen sein“, so MERKUR Vorstand Kerstin Neumayer.



Stimmungsmacherin

40 Jahre Markt
Innsbruck/Neu-Rum

Ende September wurde der MERKUR Markt Innsbruck/Neu-Rum 40 Jahre alt und aus diesem Anlass gab es eine große Feier im Markt. Doch der eigentliche Star war nicht der Markt, sondern Mitarbeiterin Barbara Prajczar. Die junge Frau mit Down Syndrom hatte sich etwas ganz Besonderes überlegt: Am Keyboard gab sie Songs von Hansi Hinterseer zum Besten und erntete riesigen Beifall von den begeisterten KollegInnen und KundInnen.



EMPLOYER BRANDING: BEISPIELE INTERN

Schulung & Entwicklung:



Steuerung & Information:

MERKUR
EINFACH WIR

INFORMATION ZUM BESONDEREN KÜNDIGUNGSSCHUTZ BEI MITARBEITERINNEN MIT FESTSTELLBESCHIED

DIE WICHTIGSTEN INFORMATIONEN AUF EINEN! Was bedeutet ...

Checkliste Bewerbungsgespräche mit Menschen mit Behinderung

1. Grundsätzliches:

- ✓ **Verwenden Sie den Begriff „Menschen mit Behinderung“**
Mit diesem Begriff liegen Sie immer richtig! Vermeiden Sie das Wort „Behinderte“ oder „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“.
- ✓ **BewerberIn steht im Mittelpunkt – nicht Behinderung!**
Unter Menschen mit Behinderung gibt es dieselbe Bandbreite an hervorragend bis gar nicht geeigneten KandidatInnen für eine bestimmte Position – genauso wie unter Menschen ohne Behinderung auch. Legen Sie den Fokus auf den Menschen und nicht auf die Behinderung.
- ✓ **Vertrauen schaffen**
Erzählen Sie, dass das Unternehmen nach qualifizierten MitarbeiterInnen sucht

WAS GENAU ZÄHLT ALS „BEHINDERUNG“?

CHRONISCHE KRANKHEITEN:
Neurodermitis, Hypertonie, Diabetes u.v.m.

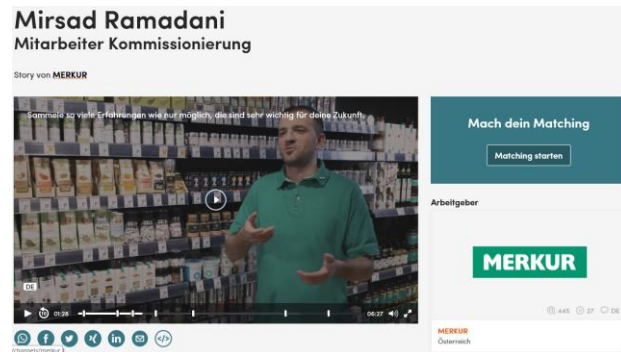
PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN:
(manische) Depression, Sucht ...

SPRECH-, SEH- UND HÖREINSCHRÄNKUNG:
Seheinschränkungen, Schwerhörigkeit

MOBILITÄTSEINSCHRÄNKUNG:
Amputation, Schultergelenksstörung ...

LERNSCHWIERIGKEITEN:
Legasthenie, Lese-, Rechtschreib- und Rechenstörung, aber auch Down Syndrom u. Ä.

EMPLOYER BRANDING: BEISPIELE EXTERN



Geschichten erzählen!



Webpräsenz

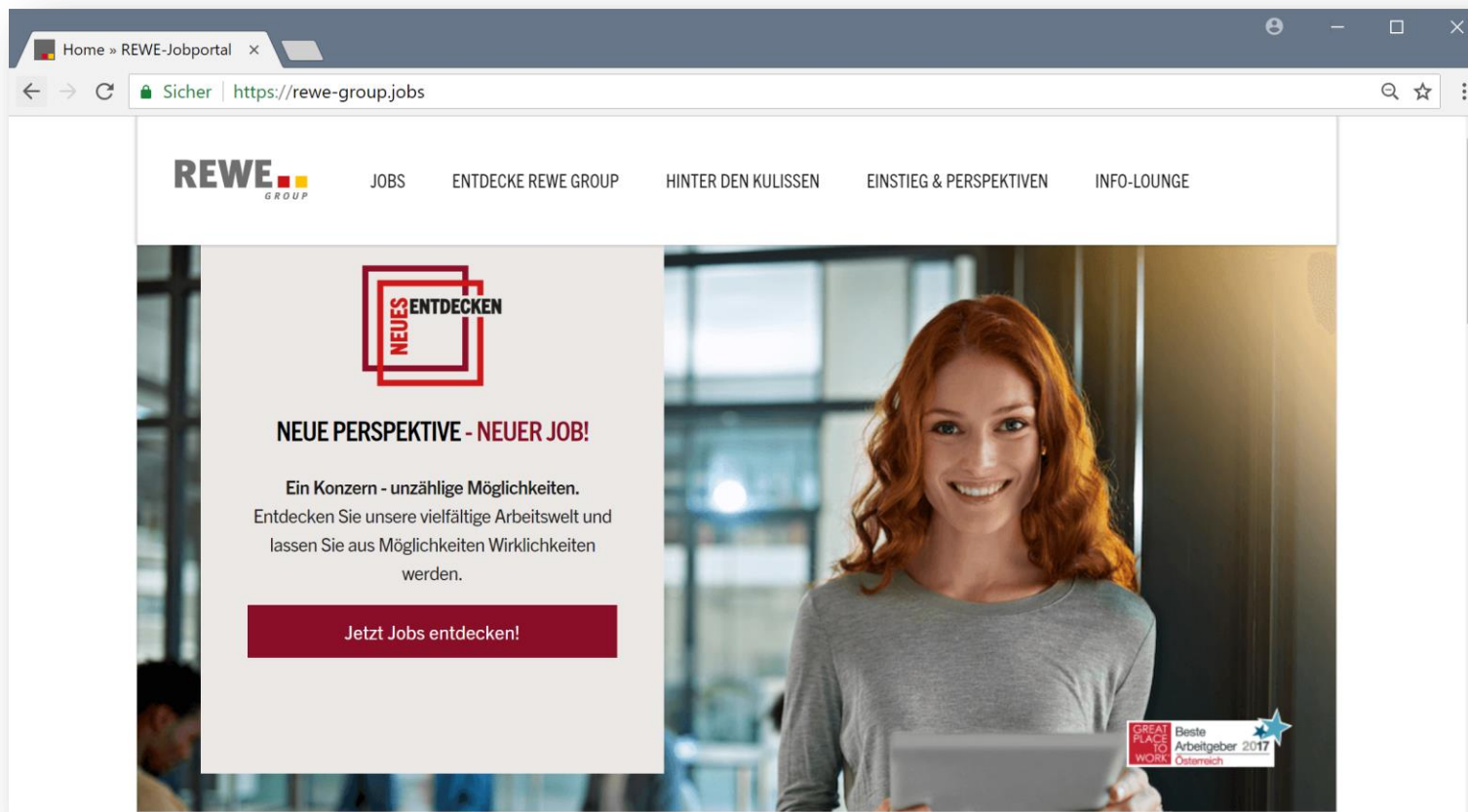


Inserate

BARRIEREFREIE HOMEPAGE IM RECRUITING

- Austrian Web Accessibility Certificate in Einreichung
- Derzeit sind 7 weitere Unternehmenshomepages im Einreichungsprozess

<https://rewe-group.jobs>



In Vielfalt HANDELn

MERKUR HR-Management | Markus Wachter | 24.09.2018

