

Überblick Diversity & Inclusion

„Diversity is the mix, inclusion is making the mix work.“



Unser Verständnis von Diversity

Diversity ist ein wesentlicher Bestandteil unserer **Unternehmenspolitik** und bedeutet Anerkennung, Wertschätzung und **gezielte Förderung von Vielfalt und Individualität**.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld von **Offenheit, Akzeptanz und Respekt** zu schaffen, in dem niemand diskriminiert, ausgegrenzt oder benachteiligt wird.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist einzigartig und wird dabei unterstützt, die **persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und optimal einzusetzen** - unabhängig von ethnischer oder kultureller Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder Krankheit.

Der Diversity Grundsatz ist seit 1953 in der weltweit gültigen **Equal Opportunity Policy** und in den Geschäftsgrundlagen verankert.

Diversity als Voraussetzung für Marktwachstum

Globaler Marktplatz

Kunden, Lieferanten & strategische Partner sind global & multi-kulturell

IBM muss mit einer vielfältigen Population kommunizieren und Handel betreiben können

Kundenbedürfnisse erfüllen

Kunden haben unterschiedliche Bedürfnisse

IBM muss die Vielfältigkeit am Markt selbst reflektieren um auf Kundenwünsche/ -erwartungen eingehen zu können

Bestqualifizierte Mitarbeiter

Das Interesse der besten Talente am Markt wecken und diese an IBM binden

IBM muss der Wunsch-Arbeitgeber sein um die besten Mitarbeiter anzuziehen, zu entwickeln & zu halten

Diversity als Vorteil nutzen

Führender Innovator zu sein bringt Wettbewerbsvorteile

IBM braucht vielfältige Perspektiven um Kreativität & Innovation zu ermöglichen

Diversity hat Tradition

1899 Einstellung der ersten Frauen, noch vor Einführung des Wahlrechts

1914 Einstellung des ersten Mitarbeiters mit Behinderung

1934 T.J. Watson, Gründer von IBM, zur Gleichbehandlung von Mann und Frau, 28 Jahre vor dem Equal Pay Act der USA: „Men and women will do the same kind of work for equal pay. They will have the same treatment, the same responsibilities and the same opportunities for advancement.“

1943 Ernennung des ersten weiblichen Vice President

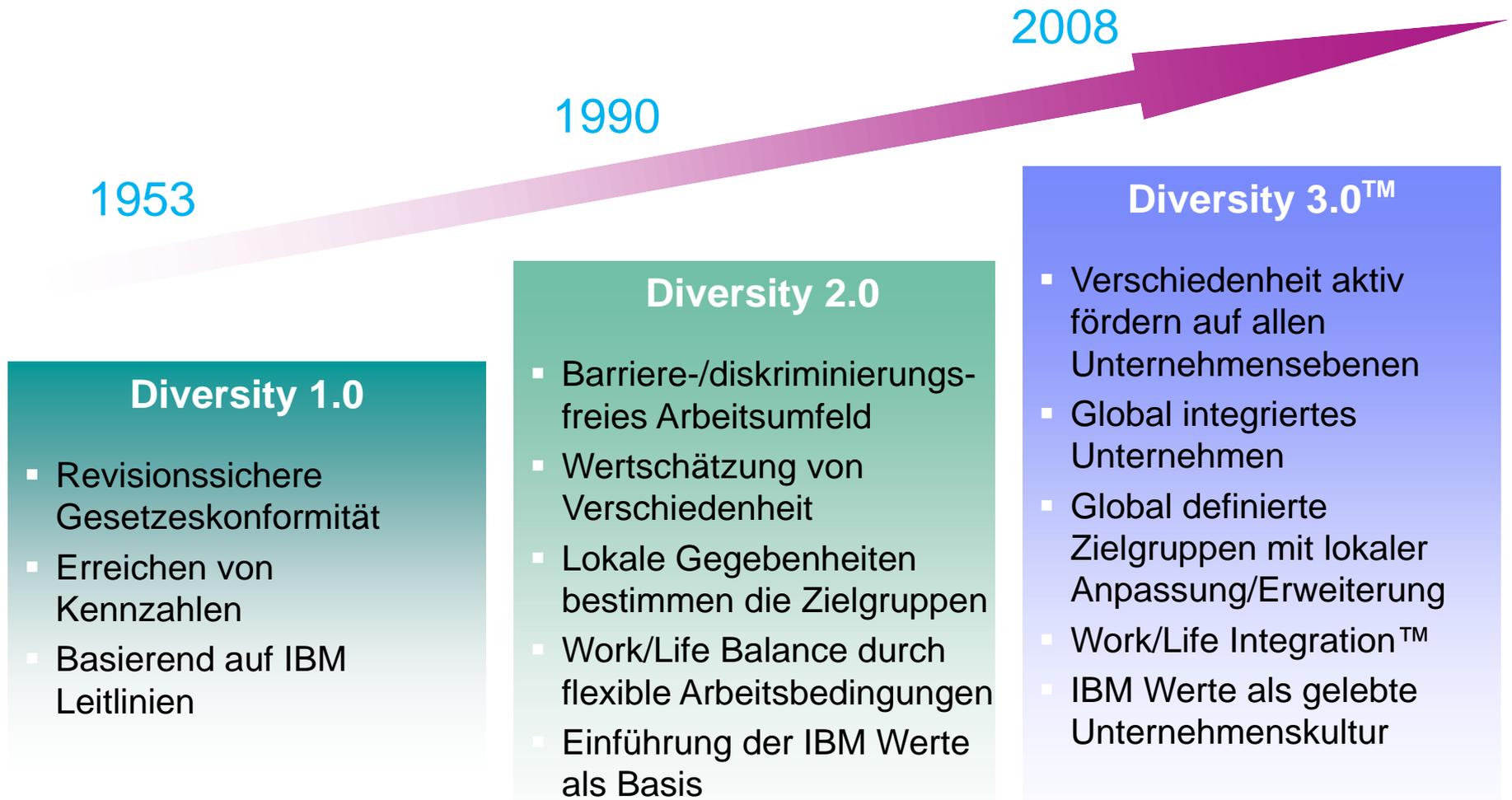
1953 Grundsatz der Gleichbehandlung wird Teil der Unternehmensrichtlinien (ethnische Herkunft, Hautfarbe und Religion)

1971 Erste farbige Frau im IBM Vorstand

1984 Sexuelle Orientierung und Identität wird in den Gleichstellungsgrundsatz aufgenommen

2005 Einführung von Benefits auch für gleichgeschlechtliche PartnerInnen

Die Evolution von Diversity



Spektrum der Diversity & Inclusion Aktivitäten

Interne Zusammenarbeit

Anlaufstelle für Mitarbeiter/-innen
und Führungskräfte bei
individuellen Fragen
sowie bei Fachthemen

Einbindung von Executive
Sponsoren und Councils

Spezifische Zielgruppen
ansprechen und fördern

Netzwerke und Communities

Dialog bzgl. Bedürfnissen
der Zielgruppe und
Angeboten des Unternehmens

Gemeinsame Projekte
aufsetzen und durchführen

Angebote

Weitergabe und Anpassung
globaler Programme

Entwicklung und Umsetzung
von lokalen Programmen

Bereitstellung von
Informationen

Schulungen und
Awareness-Sessions

Externe Präsenz

Externer Auftritt der IBM

Gewinnung von Talenten

Gesellschaftliche Verantwortung

Diversity umfasst in der IBM derzeit sechs Säulen:

- Gender/Frauenförderung
- Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle (LGBT)
- Ethnisch-kulturelle Gruppen
- Generationen
- Work/Life Integration
- **Personen mit Behinderung (PwD)**



Menschen mit Behinderung in der IBM



Die drei A's der IBM: ein integrierter Ansatz

Attitude

- Global Executive People with Disabilities Council
- Regional Executive Diversity Councils
- Manager / Mitarbeiterausbildung
- Business Resource Groups (27 Gruppen weltweit)

Accommodations

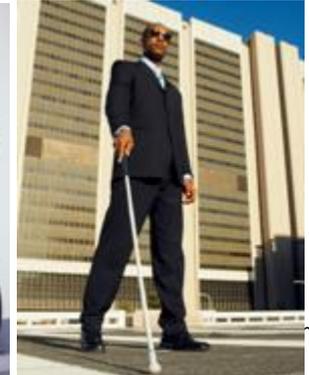
- Kostenersatzprogramm
- Fortlaufende Anpassung des Angebots

Accessibility

- Top-down Commitment für Zugänglichkeit
- Zugriff auf Ausbildungsprogramme und Weiterentwicklung
- IBM Worldwide Building Accessibility Guidelines

Diversity 3.0

Leveraging our differences for innovation, collaboration and client success



Menschen mit Behinderung in der IBM Österreich & Blue IT



Behindertenvertrauensperson (BVP) in Österreich

Personen mit Behinderung jeder Art sind bei uns willkommen!

Jeder psychologische Verlust, Abnormalität oder anatomische körperliche Veränderung auch von Organen oder einer Funktion.

- Physisch körperliche Behinderungen
- Psychischen Behinderungen/Störungen
- Körperliche dauerhafte Erkrankungen
- Chronische Erkrankungen
- Motorisch-koordinative und kognitive Einschränkung
- uvm.

80% aller Behinderten werden es im Berufsleben!

***Die BVP existiert seit 1.12.2004 im Unternehmen IBM.
Ab 2007 auch in der Blue IT.***

Unser Motto:

*Ich bin in erster Linie MENSCH und erst viel später behindert!
Behinderte sind Minderheiten mit RECHTEN ! – Jeder hat Qualitäten !
Integration als Leitbild des Unternehmens steht im Vordergrund!*

Was haben wir bisher erreicht?

- **Parkplatzregelung** für Körperbehinderte in der Zentrale der IBM Österreich / Blue IT
- Objektive Einstufung und **Beurteilung**
 - Gebührende Anerkennung der erbrachten Leistung
 - **Leistung in Relation zur Machbarkeit/Möglichkeit stellen!**
- Gemeinsames Agreement mit GF über „**Bündnis zur Integration**“ von MmB
- Anregung zur **Gleichbehandlung** sowie aufzeigen und anpassen sozialer Defizite
- **Vorbeugeberatung** und Unterstützung bei Eindruck von Mobbing oder Diskriminierung
- **Barrierefreie Umbauten**
 - **Sanitärbereich**
 - In Planung: Schwelle & Türöffner Garagen sowie Hauseingangstür
- Information & Einbindung in **Gebäuderäumung** (Brandschutzübung) mit den Sicherheitsbeauftragten – Sondermaßnahmen
- Aufbau eines **Kommunikationsnetzwerkes** über alle BVPs im Konzern und zu anderen Unternehmen zwecks Erfahrungsaustausch
 - 3. BVP-Infotag zur 100 Jahrfeier IBM

Ziele der IBM, deren Töchter und der BVPs

Unternehmen IBM Österreich und Blue IT als Vorzeigefirma für die Integration, Unterstützung und Behandlung „Begünstigt Behinderter“ aufbauen!

- **ARBEITSUMFELD**
 - Vermeidung von Krankenständen wegen ungesunden Stress → Invalidität
 - Erfüllung der Behinderten-Angestelltenquote → Aufnahme ins Lehrlingsprogramm
 - Einhaltung der Arbeitszeiten, Urlaube

- **SOZIALES**
 - Einbringung von Vorschlägen & Verbesserung der Sozialleistungen (Ärztendienst,...)
 - Hinweisen auf besondere Bedürfnisse behinderter ArbeitnehmerInnen
 - Sicherung und Ausstattung der Arbeitsplätze (Homeworking)

Behindert ist nur, wer an/bei der Arbeit be-/gehindert wird!

Kooperation mit dem Management

▪ ARBEITSUMFELD

- Gegenseitige Informationsweitergabe
- Unterstützende Begleitung bei Auffälligkeiten, Erkennen von Abweichungen der MA-Befindlichkeit und deren Verhalten (Gesundheit, Reaktion, Akzeptanz, Probleme, ...)
- Implementierung eines geeigneten Arbeitsumfeldes (Invalidenarbeitsplatz) → „Alarm schlagen“
- Unterstützung in der täglichen Arbeit, Einfühlungsvermögen aktiv zeigen
- Vorausschauend Denken und Handeln, Rückhalt geben und keinerlei Probleme aufkommen lassen, z.B. durch regelmäßige Gespräche

▪ SOZIALES

- Hinzuziehung der BVP bei Beratung und Umsetzung oder durch Führungsseminare
- Im Ernstfall Vermittlung an HR, Psychologen, Arzt des Vertrauens, Personalführung
- Vermeidung von Diskriminierung und Benachteiligung vom Ansatz weg
- Bewegung fördern durch Gemeinschaftsaktivitäten und Gesundheitsmaßnahmen
- Unterstützung bei Reintegration nach langer Krankheit

Wir arbeiten ALLE gemeinsam für den Erfolg der IBM und ihrer Töchter

Normaler Umgang mit Menschen mit Behinderung – Motivationszyklus



Nicht abwenden oder abwerten, denn das führt nur zu Abneigung,
und weiters zur ungewünschten („schlechten“) Entwicklung.



Don't ride dead horses!
KOMMUNIKATION ist das UM und AUF der
Motivation! Abschieben erzeugt das Gegenteil.

Volles Verständnis zeigen für erbrachte Leistung trotz
Behinderung von > 50 %!

Avatar

IBM Österreich entwickelt als Vorreiter eine eigene SW für gehörlose Behinderte (Gebärdendolmetscher durch Avatar in künstlich virtueller Welt).



Ihre Ansprechpartner in der IBM und Blue IT



Jenny BORTENREUTER
Diversity & Inclusion Focal Point IBM
jenny_bortenreuter@at.ibm.com
Tel. 01 21145 3197 oder 0664 – 618 6561



Gerald AUFMUTH – BVP IBM
Software Group IBM Austria
Gerald_Aufmuth@at.ibm.com
Tel. 01 21145 3141 oder 0664 – 618 5989



Wolfgang HORALEK – BVP Blue IT
Betriebsratsvorsitzender Blue IT
Wolfgang_Horalek@at.ibm.com
Tel. 01 21145 2459 oder 0664 – 618 5372

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

