

Managing Diversity

Leitbild zu Diversität für die Österreichische Nationalbibliothek als Arbeitgeberin

Die Österreichische Nationalbibliothek ist ein Ort, der jeden und jede willkommen heißt. Wir wollen ein sicheres Umfeld bieten, das alle Menschen ermutigt, unsere Museen, Lesesäle, Ausstellungen und Vermittlungsprogramme als Orte des Lernens und Forschens wahrzunehmen.

Als Arbeitgeberin wollen wir das Bewusstsein für Diversität in unseren jeweiligen Wirkungsbereichen stärken, eine offene Diskussion über Ausschlussmechanismen und Diskriminierung ermöglichen und in diesem Zusammenhang notwendige Impulse setzen. Wir sprechen uns gegen jede Form von Diskriminierung aus, insbesondere aufgrund von Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Behinderung, sozialer Herkunft oder sonstiger wahrnehmbarer und nicht wahrnehmbarer Merkmale.

Wir sind überzeugt, dass Inklusion notwendig ist, um Museen und Bibliotheken für alle zu schaffen.

Wir wollen daher Barrieren überwinden, um inklusive Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Diversität ist die Vielfalt einer Gesellschaft und damit auch die Vielfalt unserer Belegschaft. In unserem Unternehmen treffen viele verschiedene Persönlichkeiten aufeinander, was zu Herausforderungen führen kann, aber zugleich Potenziale in sich birgt. Wir wollen diese Chancen nutzen, indem wir ein sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld für jede und jeden schaffen.

Wir wollen uns gemeinsam weiterentwickeln, voneinander lernen, gute Praxis und Erfolgsmodelle teilen und uns laufend verbessern.

Umsetzungsstrategie

Chancengleichheit im Rekrutierungsprozess

Um ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, bekennen wir uns zu diskriminierungsfreiem Recruiting und professioneller Personalführung (z.B. durch Führungskräftebildungen). Unser Jobportal ist in unsere barrierefreien Websites eingebettet.

Chancengleichheit in der Entlohnung

Um die Gleichbehandlung von allen Angestellten auch in der Entlohnung zu gewährleisten, wird ein strukturiertes Gehaltsschema, das die individuelle Funktion und die Berufserfahrung berücksichtigt, angewendet. Jährlich werden unsere Frauenförderungspläne aktualisiert und ein Einkommensbericht getrennt nach Geschlechtern an Betriebsrat und Gleichbehandlungsbeauftragte übermittelt. Der*die ständige und unabhängig bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte steht für alle Anfragen, die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffen, zur Verfügung.

Berücksichtigung familiärer Hintergründe

Mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik gehen wir nach betrieblicher Möglichkeit flexibel auf die je nach Lebensphase unterschiedlichen Anforderungen unserer Mitarbeiter*innen ein, dazu gehören Bemühungen um Familienfreundlichkeit, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Ausbildung und Berufstätigkeit, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle für ältere Mitarbeiter*innen. Wir nehmen am Audit Beruf und Familie und am Gütesiegel equalitA teil und setzen im Rahmen dieser Auszeichnungen laufend Initiativen zur Verbesserung unserer Organisation hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung von Frauen in der Arbeitswelt.

Sensibilisierung für Diversität durch Weiterbildung

In der Personalentwicklung setzen wir – als Bildungseinrichtung mit Besucher*innen aus aller Welt – auf Diversity-Trainings für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte. In den Workshops vermitteln wir Inhalte wie „Unconscious Bias“ bzw. Vorurteilsbewusstsein, Sensibilisierung für die unterschiedlichen Diversitätsdimensionen sowie den Umgang mit kultureller Vielfalt und sprachlichen Herausforderungen.

Gendergerechte Sprache

Im Bereich der Kommunikation verwenden wir eine geschlechtersensible, gewaltfreie und inklusive Sprache und vermeiden Stereotypen. Damit einher geht das Bemühen um eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Individuelle Wertschätzung

In den jährlich durchgeführten Mitarbeitergesprächen sollen Hürden in der Umsetzung der individuellen Ziele erkannt und evaluiert werden, um möglichst rasch auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen eingehen zu können. Darüber hinaus erfassen wir die Bedürfnisse und Anliegen unserer Mitarbeiter*innen im Rahmen einer regelmäßigen Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und leiten entsprechende Maßnahmen aus den Ergebnissen ab.

Antidiskriminierung

Aktives Mobbing und jegliche Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz wollen wir verhindern. Durch arbeitspsychologische Unterstützung sollen gesunde Konfliktlösung gestärkt und bei Bedarf Schulungen oder Workshops angeboten werden.

Unternehmenskultur und Diversity Management

Wir ernennen eine*n Diversitätsbeauftragte*n, die*der für die Umsetzung und Überwachung der Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen verantwortlich ist und intern als Ansprechpartner*in dient. Die Onboarding-Programme für neue Mitarbeiter*innen werden um Diversitätsaspekte erweitert. Durch die etappenweise Etablierung eines Diversity-Reportings wollen wir eruieren, wie vielfältig sich unsere Belegschaften zusammensetzen, um Fortschritte zu verfolgen, eventuelle Ungleichheiten zu identifizieren und weitere gezielte Maßnahmen zu ergreifen.

Zusammenarbeit mit externen Netzwerken/Organisationen

Wir streben Partnerschaften mit Organisationen und Community-Gruppen an, die sich für Vielfalt und Inklusion einsetzen, zum Beispiel durch Förderung von Frauen oder Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Durch die Zusammenarbeit mit externen Akteuren können unsere Mitarbeiter*innen ihr Wissen erweitern, bewährte Verfahren austauschen und neue Ideen für die Förderung von Diversität entwickeln.