

VIELFALT ALS WERT

Schützen, was zählt.

WAS UNS AUSMACHT



VIELFALT ALS WERT

MIT RUND 50 GESELLSCHAFTEN

und ungefähr 25.000 MitarbeiterInnen in Österreich und Zentral- und Osteuropa (CEE) ist die VIG geprägt durch die Diversität der unterschiedlichen Nationen, Kulturen, Sprachen, geschichtlichen Hintergründe, Unternehmenskulturen und lokalen Märkte. Die VIG sieht in dieser Vielfalt einen großen Wert, und stützt daher ihr erfolgreiches Unternehmenskonzept auf die sogenannte Mehrmarkenstrategie. Dadurch bleiben etablierte und gut eingeführte Marken, die bereits im Kundenbewusstsein verankert sind, erhalten. Das stärkt die regionale Identität und das Engagement der lokalen MitarbeiterInnen. Es wird darauf vertraut, dass das Management und die MitarbeiterInnen vor Ort die größte Expertise über den lokalen Markt haben. Und diese Vielfalt ist unser Erfolgsfaktor. Die Vielzahl an Ideen, Herangehensweisen und Möglichkeiten sind ein Potential für kreative Ideen und Innovation. Vielfalt wird somit zum Wert und durch unterschiedliche Perspektiven verbessern wir unsere Ergebnisse.

UNSERE UNTERNEHMENSKULTUR

und unser Arbeitsumfeld sind durch Wertschätzung und Respekt gekennzeichnet. Ein fairer und gerechter Umgang steht bei uns im Vordergrund. Wir möchten, dass sich die Menschen, mit all ihren unterschiedlichen Erfahrungen, Hintergründen, Bedürfnissen und Erwartungen bestmöglich entfalten können. Unser Anliegen ist, dass die MitarbeiterInnen stolz sind, für die VIG zu arbeiten und durch diese Identifikation mit dem Unternehmen zum Geschäftserfolg beitragen.

UNSER VERSTÄNDNIS VON DIVERSITÄT

Unter Diversität verstehen wir die Gemeinsamkeiten und Unterschiede, die uns in der VIG, unseren Märkten, den lokalen VIG Gesellschaften, bei unseren PartnerInnen, KundInnen und MitarbeiterInnen begegnen. Diversitätsmanagement bedeutet für die VIG die aufrichtige Wertschätzung, der offene Umgang mit und das bewusste Nutzen unserer Vielfalt.

VIELFALT ALS WERT

Dabei baut unser Verständnis von Diversität auf dem VIG Code of Business Ethics auf. Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit bei der Aufnahme und Förderung von MitarbeiterInnen – unabhängig von deren Glauben, Religion, Geschlecht, Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, sexueller Orientierung, Alter, Hautfarbe, Behinderung oder Familienstand.



Um die Unternehmenskultur der VIG weiter zu stärken und die Vorteile ihrer Diversität weiterhin effizient zu nutzen, haben wir auf Gruppenebene folgende drei Schwerpunkte gesetzt:



GENDER

Sicherstellung einer Ausgewogenheit in der Belegschaft (Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, Benefits und Einkommen et cetera).

GENERATIONEN

Altersgemischte Teams und Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen, um stets jeweils das volle Potenzial entfalten zu können, sowie generationsgerechte Angebote und Unterstützung in verschiedenen Lebensphasen. Dabei essentiell: Voneinander lernen, gesundes Arbeiten, faires Recruiting.

INTERNATIONALITÄT

Gruppenweiter Austausch von Know-how und lokaler Expertise, gemeinsames Lernen, Nutzung des VIG-internen Jobmarkts sowie die Sicherstellung einer adäquaten Durchmischung von Nationalitäten in der VIG Holding.



UNSER FAHRPLAN IN DIE ZUKUNFT

VIELFÄLTIGE WACHSTUMSCHANCEN STÄRKEN

Unsere Positionierung nach Innen und Außen als attraktiver Arbeitgeber und Geschäftspartner ermöglicht ertragreiches Wachstum.

VIELFALT ALS ERFOLGSFAKTOR

Einer unserer Schwerpunkte ist die Stärkung der Mehrmarkenstrategie durch eine offene und bereichernde Unternehmenskultur, die für unterschiedliche Geschäftsideen und Perspektiven durchlässig ist.

FLEXIBILITÄT IN EINEM DYNAMISCHEN UMFELD

Wir sichern unsere Zukunftsfähigkeit durch Berücksichtigung der Dynamik unserer Märkte, der Kundenbedürfnisse, der Digitalisierung und der gesellschaftlichen Entwicklungen.

DIE STRATEGIE HINTER UNSEREM ERFOLG

NAH AN DEN KUNDINNEN UND KUNDEN IN 25 MÄRKTEN

Der Erfolg der VIG basiert maßgeblich auf dem lokalen Unternehmertum und der Nähe zu ihren KundInnen. Dies spiegelt sich nicht nur in der regionalen Verankerung und Mehrmarkenstrategie, sondern auch in der Vielfalt der Vertriebskanäle wider. Es war eine ganz bewusste Entscheidung des Konzerns, auf regional gewachsene und etablierte Marken zu setzen, die sich unter dem Dach der VIG vereinen. Der Erfolg der VIG als Unternehmensgruppe fußt auf den individuellen Stärken dieser Marken sowie dem regionalen Know-how der rund 50 Konzerngesellschaften.

DIE KRAFT DER DIVERSITÄT

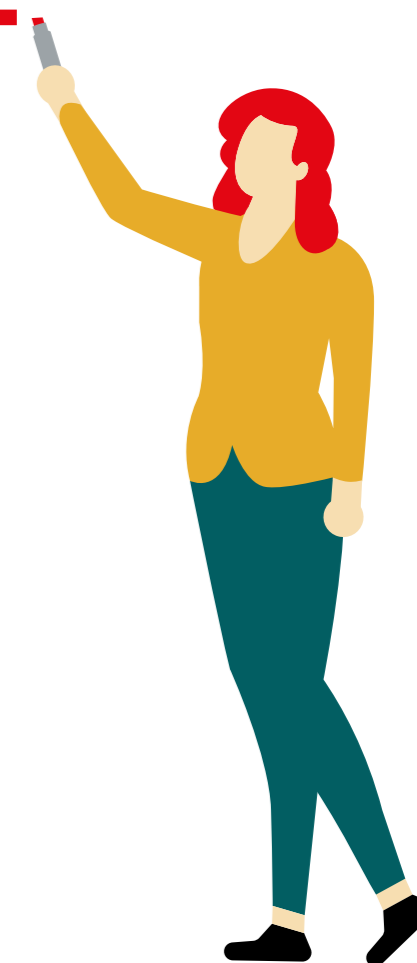
Die Vielfalt in unserer Belegschaft, die unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen mit sich bringt, bietet Potenzial für kreative Ideen und Lösungen. Unser wertschätzender Umgang mit diesem Kapital schafft beste Voraussetzungen für einen gruppenweiten Austausch von Erfahrungen und Best Practices. Dass heterogene Belegschaften auf neue Herausforderungen in einem Umfeld, das von Wandel geprägt ist, bestmöglich reagieren können, bestätigt unsere langjährige Erfahrung.

ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

Zufriedene und engagierte MitarbeiterInnen fungieren immer auch als BotschafterInnen eines Unternehmens – sowohl nach Innen als auch nach Außen. Gesteigerte Motivation und ein Mehr an Leistung resultiert zumeist aus persönlichem Wohlbefinden, gegenseitiger Wertschätzung und guten Möglichkeiten zur individuellen Entfaltung.

SOZIALE VERANTWORTUNG

Aufgrund unseres Geschäftsmodells und unserer strategischen Ausrichtung übernehmen wir soziale Verantwortung und stehen für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Eines unserer Grundprinzipien ist, dass wir nachhaltig und wertschöpfend agieren. Unsere Stakeholder legen ausdrücklich Wert auf Vielfalt und Chancengleichheit im Umgang mit unseren MitarbeiterInnen.



EXTERNE EINFLÜSSE

BEKRÄFTIGEN DAS
THEMA DIVERSITÄT
IN ORGANISATIONEN

DEMOGRAFIE IM WANDEL DER ZEIT

Steigende Lebenserwartung und niedrige Geburtenzahlen sorgen in Europa für eine kontinuierliche Veränderung der Altersstruktur, was wiederum Absatzmärkte und Arbeitsmarkt massiv beeinflusst. Auch der Fachkräftemangel stellt viele Unternehmen vor Probleme. Belegschaften bestehen aus unterschiedlichen Generationen, die ihrerseits unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen an den Arbeitsplatz haben.

INDIVIDUALISIERUNG UND WERTEVERSCHIEBUNG

Menschen streben verstärkt nach individueller Entfaltung und haben unterschiedliche Auffassungen von Familienkonzepten und Lebensstilen. Auch ihr Streben nach einer Balance zwischen Beruf und Privatem beeinflusst ihre Erwartungen.

DIGITALISIERUNG BRAUCHT FLEXIBILITÄT

Entwicklungen bei Produkten, Kommunikation, Prozessen und Kooperationen können einen Impact auf Geschäftsmodelle haben und fordern von einer Organisation ein rasches Agieren und einen hohen Grad an Flexibilität.

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Sowohl auf EU-Ebene als auch aufgrund der nationalen Gesetzgebungen werden Unternehmen zur Stärkung von Diversität angehalten.



GELEBTE

DIVERSITÄT

In allen Stoßrichtungen der Personalmanagement-Strategie unseres Unternehmens findet Diversität Berücksichtigung. Das bringt es auch mit sich, dass die VIIG attraktiver Arbeitgeber für unterschiedlichste Menschen ist. Unser aktives Diversitätsmanagement fördert eine Unternehmenskultur, die Vielfalt schätzt. Gemischte Teams und deren Vielfalt sind fähig, neue Ideen zu generieren und dadurch zu hoher Performance beizutragen.

DIVERSITÄTSBEAUFTRAGTE
MAG. ANGELA FLEISCHLIG-TANGL MSC.
angela.fleischlig-tangl@vig.com
vig.career

IMPRESSUM

Medieninhaber und Hersteller, Verlags- und Herstellungsort

VIENNA INSURANCE GROUP AG

Wiener Versicherung Gruppe

Schottenring 30, 1010 Wien

vig.career

VIG 

VIENNA INSURANCE GROUP