

*alpe*

# Respekt und Chancengleichheit als Teil der Betriebskultur

5. September 2024

Johanna Vaja

# Über uns

Alperia ist der größte Energiedienstleister Südtirols und eines der größten Unternehmen Italiens im Bereich der grünen Energie.

Wir sind ein zukunftsorientiertes Unternehmen, das 100 % nachhaltige Energiedienstleistungen anbietet. Wir sind von Natur aus nachhaltig: Seit mehr als 120 Jahren produzieren wir erneuerbare Energie mit der Kraft des Wassers.

Seit 2020 sind wir das erste klimaneutrale Unternehmen Italiens im Bereich öffentlicher Dienstleistungen (was den Ausgleich der betrieblichen Emissionen betrifft).

Gesamtumsatz  
**2,7 Mrd. Euro**

EBITDA  
**328 Mio. Euro**

Investitionen  
**175 Mio. Euro**

(Daten für 2023)



- Autonome Provinz Bozen (46,38%)
- Gemeinde Bozen (21%)
- Gemeinde Meran (21%)
- Selfin (11,62%)

# Die Natur ist die Quelle unserer Energie

**alperia**

Wir betreiben

**35**

Wasserkraftwerke

Wir betreiben

**7**

Fernwärmesysteme

Wir sind ein Team von

**1.300**

Personen

Wir betreiben  
ein mehr als

**9.000 km**

langes Stromnetz

Wir liefern Energie  
an mehr als

**450.000**

Kunden

Wir verwalten rund

**1.500**

Ladesäulen für  
Elektroautos

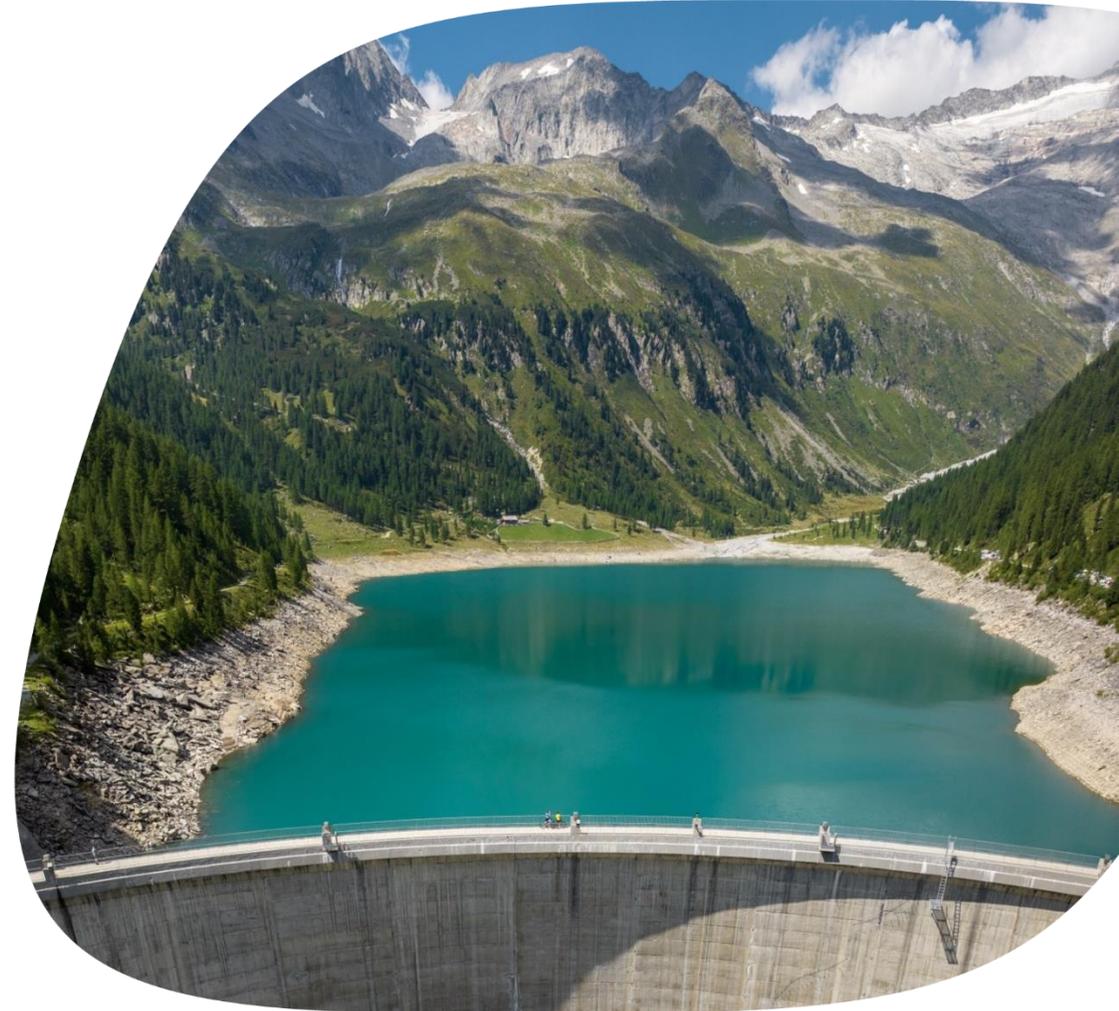
# Unsere Mission



## Wir sind Ihr Partner für die Energiewende

Die Energiewende ist für uns ein dringendes Thema. Wir leben in einem entscheidenden Moment der Geschichte, in dem es den Klimawandel zu bekämpfen gilt. Die kommenden Jahre sind bedeutend, um unsere Energieversorgung und unsere Verbrauchsgewohnheiten zu überdenken.

Deshalb entwickeln wir innovative technologische Lösungen, richten unsere Bemühungen auf eine nachhaltigere Gegenwart und stehen als Partner für die Energiewende an der Seite all derer, die diesen Weg mit uns gehen wollen.



# Business Unit



Die Alperia Gruppe setzt sich aus 6 Business Units zusammen, in denen die verschiedenen Gesellschaften eingegliedert sind.



# Nachhaltigkeit liegt in unserer DNA

Nachhaltigkeit bildet die Grundlage unserer Unternehmensstrategie, leitet unsere Entscheidungen und ist der Kern unserer Geschäftstätigkeit. Wir verpflichten uns, nach den Grundsätzen der ökologischen und sozialen Verantwortung sowie der wirtschaftlichen Effizienz zu handeln und einen Mehrwert für die Gebiete zu schaffen, in denen wir tätig sind.

Alperia ist der erste klimaneutrale Energiedienstleister Italiens, was die betrieblichen Emissionen betrifft. Aber wir wollen noch mehr tun und die Emissionen bis 2027 um 56 % und bis 2031 um 70 % senken, um bis 2040 den **Netto-Nullpunkt zu erreichen**.

*alperia*

## 2022: Nachhaltigkeit in Zahlen

1.206.742 tCO<sub>2</sub>e

vermiedene Emissionen, entspricht der Menge an gereinigter Luft durch ca. 51.486 Bäume in einem Jahr

23%

Frauen im mittleren Management

3,1 TWh

Nettoproduktion aus erneuerbaren Energiequellen

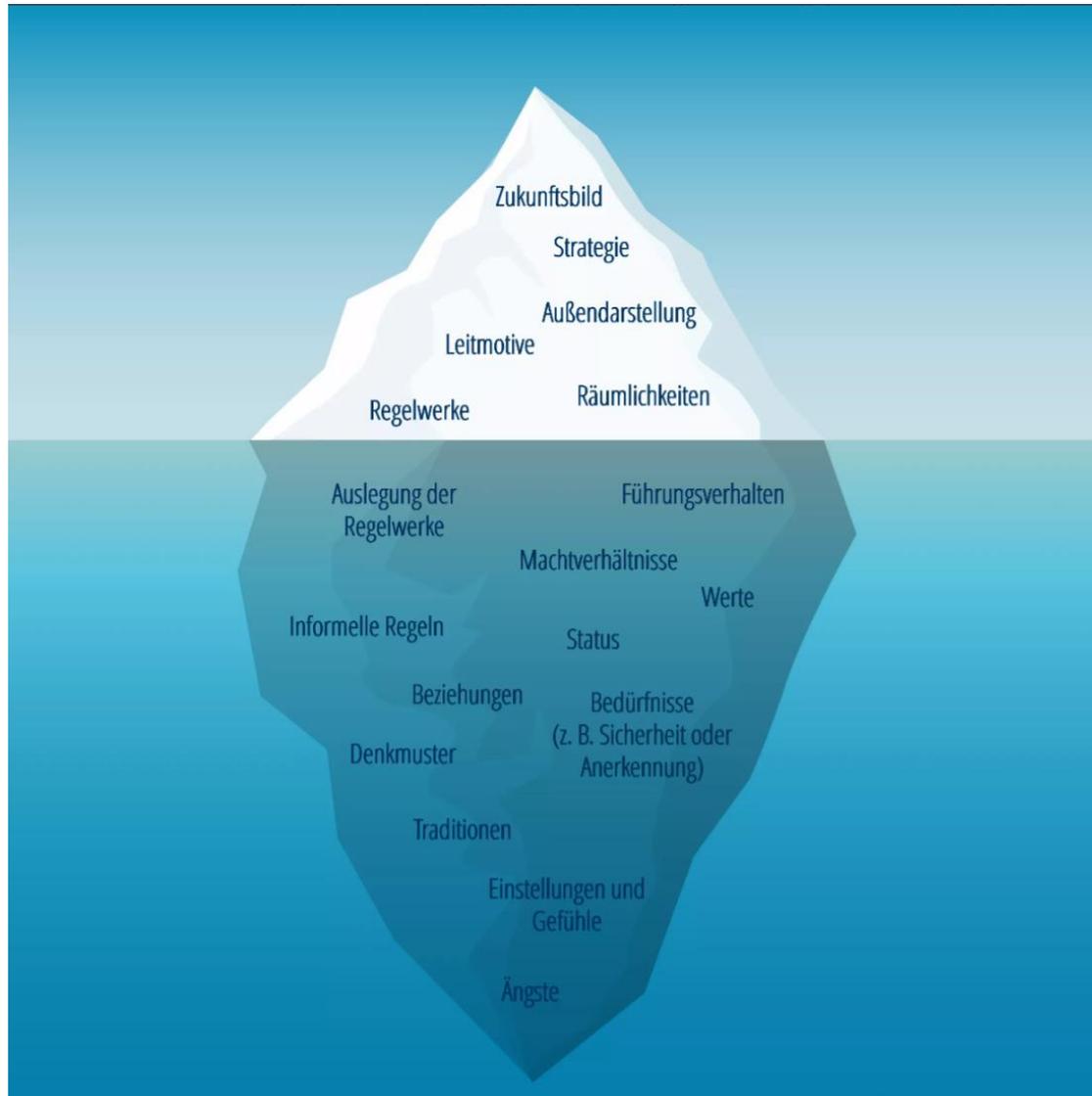
75%

unterirdisch verlegte Stromleitungen



# Die Betriebskultur

# Das Eisbergmodell zur Betriebskultur



## Das Eisbergmodell von Edward T. Hall:

Das Eisbergmodell basiert auf der wissenschaftlichen Vorarbeit von Sigmund Freud und dem Unternehmenskultur-Modell von Edgar H. Schein. Das Modell zeigt, wie **die sichtbaren** und leicht zugänglichen Elemente der **Betriebskultur** und die **nicht sichtbaren**, versteckten Anteile **des Verhaltens in Betrieben** zusammenhängen.



# Die Unternehmenswerte als Teil (Grundlage) der Betriebskultur

# Die Unternehmenswerte



Unternehmenswerte sind das Herzstück jedes erfolgreichen Unternehmens.

Sie dienen nicht nur als Leitfaden für das Verhalten und die Entscheidungen eines Unternehmens, sondern prägen auch die Betriebskultur und die Identität.

Unternehmenswerte sind entscheidend für die Schaffung einer **starken, einheitlichen Betriebskultur** und bieten Orientierung für Führungskräfte und Mitarbeitende.

Sie bieten nicht nur Orientierung, sondern dienen auch als Wegweiser für die Zusammenarbeit im Unternehmen und extern mit Kunden, Partnern und Lieferanten.



# Die Unternehmenswerte in Alperia

*alperia*

Nähe

Nachhaltigkeit

Dynamismus

Zuverlässigkeit

Transparenz

Respekt



*alperia*

Respekt

## Respekt

### Der Mensch im Mittelpunkt

Wir begegnen **Menschen vertrauens- und respektvoll.**

Unser Verhalten, unsere Unternehmenskultur als auch unsere Beziehungen zu Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Partnern und der Gesellschaft sind von einem **fairen** und **wertschätzenden** Umgang geprägt.

Wir **unterstützen** uns gegenseitig.

# Unsere werteorientierte Betriebskultur



- Unsere Werte bilden die Grundlage für unsere Unternehmenskultur.
- Unsere Unternehmenswerte werden täglich vorgelebt:
- Unsere Führungskräfte nehmen Vorbildfunktion ein, z.B. durch
  - Morgendlichen Gruß (Respekt)
  - Hinter den Mitarbeitern stehen (Verlässlichkeit - Nähe)
  - Feedback geben und einfordern (Transparenz)
- Werte werden auch von Mitarbeitenden eingefordert: z.B. die jährliche Leistungsbeurteilung reflektiert auch das Verhalten der Mitarbeitenden in Bezug auf die Werte (sind sie zuverlässig, schenken sie Vertrauen, übernehmen sie Verantwortung...)
- Auch die Führungskräfte werden in Bezug auf ihr Führungsverhalten von den Mitarbeitenden beurteilt (werden Vorschläge von Mitarbeitenden berücksichtigt, werden die Mitarbeitenden rechtzeitig/ausreichend informiert, sind Entscheidungen nachvollziehbar...)

# Maßnahmen zur Stärkung der Betriebskultur



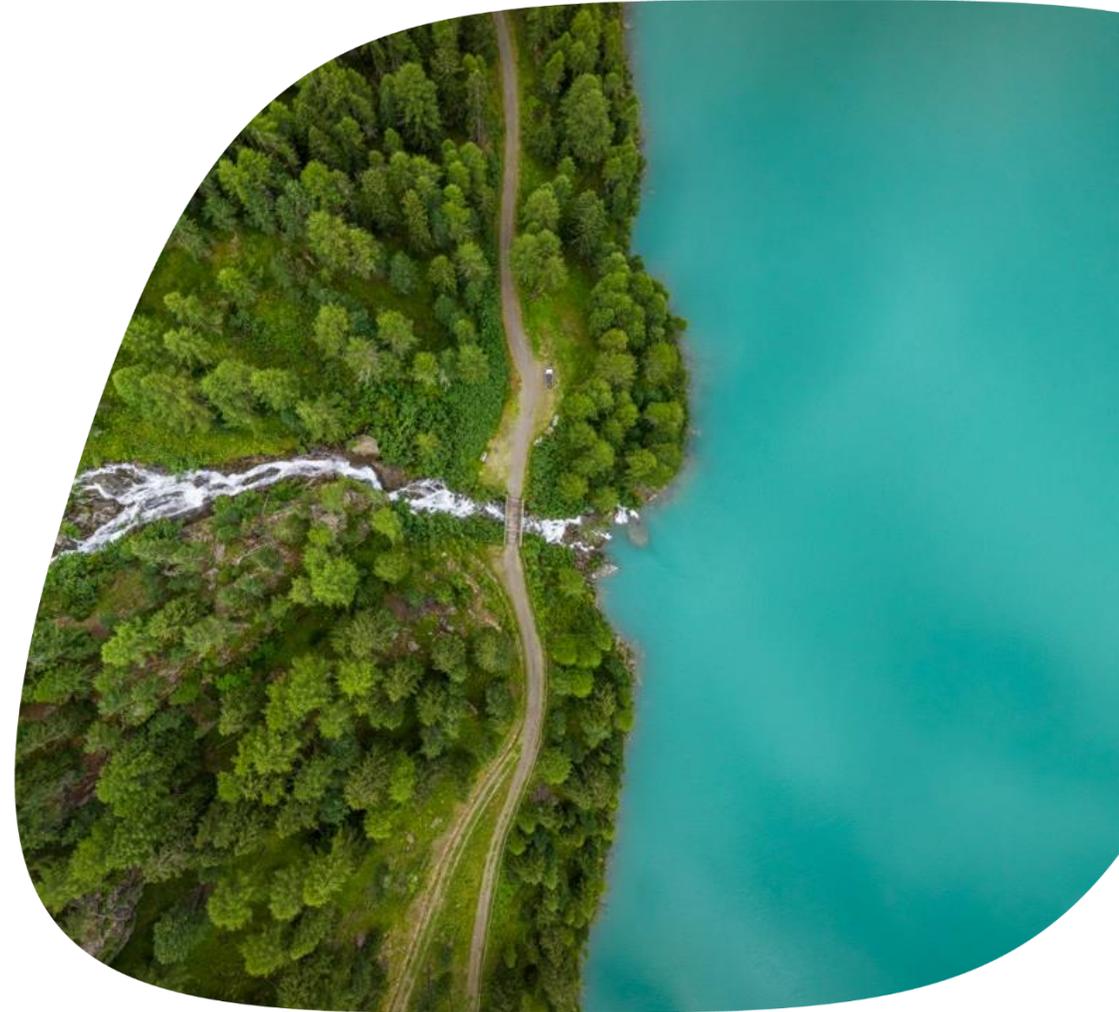
- Einführung einer Kulturgruppe seit 2021 (bestehend aus Mitarbeitenden der verschiedenen Gesellschaften), die sich mit Themen befasst, die für unsere Kultur wichtig sind (z.B. Führungskultur, Sitzungskultur, Kommunikation, Vision, Leistungsbeurteilung...)
- Arbeiten an einer einheitlichen Führungskultur:
  - Organisation von Workshops und regelmäßige Weiterbildung
  - Führungskompass und Grundausbildung für neue Führungskräfte
  - Führungsforum mit allen Führungskräften
- Vorschlagsrecht für Mitarbeitende (Alperia MyIdeas)
- Monatliches Mitarbeitermagazin zu Unternehmensthemen (z.B. Meetingkultur..)
- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
- Feedbackgespräche (Rückkehr aus Mutterschaft oder längerer Abwesenheit, Probezeitgespräch...)

# Die Chancengleichheit als Teil der Betriebskultur



# Was bedeutet Chancengleichheit

In der Arbeitswelt bedeutet Chancengleichheit, dass Menschen nicht aus Gründen des **Aussehens** oder wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** im beruflichen Kontext benachteiligt werden. Alle Menschen sollen die Chance bekommen, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten beruflich frei zu entwickeln.





- Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen
- Gleiche Entlohnung für gleiche Tätigkeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## 1. Klare Definitionen und Ziele:

- Strategische Ziele im Industriepan zur Erhöhung der Frauenquote in Führungsposition und Angleichung der Gehälter zwischen Mann und Frau
- Ziele in Bezug auf Diversität und Inklusion in der Diversitypolitik zur Förderung der Vielfalt und Inklusion im Unternehmen und Ernennung einer Diversity Managerin

## 2. Instrumente und Gremien zur Sicherung der Chancengleichheit:

- Einrichtung der Kommission für Welfare und Chancengleichheit, bestehend aus Vertretern des Unternehmens und der Gewerkschaften mit Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Vorbeugung von Diskriminierung und Überprüfung der bestehenden Maßnahmen (Betriebsabkommen zu den gewerkschaftlichen Beziehungen)
- Feedback und Beschwerdemechanismen, wie z.B. Whistleblowing auch bezüglich Diskriminierung am Arbeitsplatz

## 3. Zertifizierungen, Mechanismen zur Förderung der Chancengleichheit:

- Die Alperia Gruppe ist in der 3. Phase der Zertifizierung familieundberuf (Konsolidierung)
- Die Zertifizierung Chancengleichheit ist im Laufen
- Nachhaltigkeitsbilanz

# Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit



- **Rekrutierungsverfahren:**
  - Prozedur und Best Practices für faire und transparente Einstellungsverfahren
  - Eine eigene Schiene für Spontankandidaturen, die Menschen mit Beeinträchtigung vorbehalten sind
- **Weiterbildung und berufliche Entwicklung:**
  - Förderung von Frauen in Führungspositionen und gezielte Stärkung durch Weiterbildung
  - Talentmanagement-Programm
  - Mentoring-Programm
  - Entwicklungspläne
  - Sprachtandem
  - Gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildungsmaßnahmen für alle
- **Bewusstseinsbildung**
  - Sensibilisierung des Managements zum Thema Chancengleichheit
  - Obligatorische Weiterbildung der gesamten Belegschaft zu Themen der Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung (10 Podcasts)
  - Film mit Mitarbeiterinnen zum Tag der Frau

# Weitere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit



- Leitfaden für geschlechtergerechte und inklusive Sprache in Alperia
- Maßnahmen im Rahmen der Förderung von Familie und Beruf, z.B.
  - flexible Arbeitszeiten
  - Teilzeitangebote
  - regelmäßige Feedbackgespräche
  - Jährliche Teambuildingmaßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit
- Regelmäßig betriebliche Veranstaltungen (z.B. Konvention Dezember 2024 mit Schwerpunkt „Alperiwerte“)
- Einführung eines Vater-Kind-Tages
- Video „Väter Aktiv“ zur Förderung von Vaterschaftsurlaub
- Aufstockung des Vaterschaftsurlaubs bei Geburt eines Kindes für die Väter
- Einführung von Menstruationsartikeln in den WC's für Frauen (Vorschlag über MyIdeas)

# Respekt und Chancengleichheit als Teil der Betriebskultur

- **Fördern ein positives Betriebsklima auf gleicher Augenhöhe**
- **Tragen zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei**
- **Reduzieren Diskriminierung** am Arbeitsplatz und gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden gleichermaßen behandelt werden, wodurch eine **faire und inklusive Arbeitsatmosphäre** geschaffen wird
- Ermöglichen, dass durch Chancengleichheit das **volle Potenzial** aller Mitarbeitenden genutzt und die besten Talente angezogen und gebunden werden, unabhängig von deren persönlichem Hintergrund

# Alperia – Energie neu gedacht