

Energie AG Oberösterreich

Böhmerwaldstraße 3
4020 Linz



Wir denken an morgen

Mitarbeiteranzahl:	8.132	Teilzeitkräfte:	664
Frauen:	1.657	Teilzeitkräfte in Führungspositionen:	7
Männer:	6.475	Väter in Elternteilzeit bzw. Karenzurlaub:	7
Frauen in Führungspositionen:	121		



„Beruf und Familie müssen für unsere Mitarbeiter/innen vereinbar sein. Dafür möchten wir als Arbeitgeber die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen. Wenn sich Familie und Beruf mit Unterstützung des Unternehmens gut vereinbaren lassen, ist auch die Bereitschaft der Mitarbeiter größer, sich für den Arbeitgeber einzusetzen. Denn glückliche Eltern sind auch effiziente und leistungsbereite Mitarbeiter/innen.“

Dr. Leo Windtner, Generaldirektor Energie AG Österreich

Unter anderem eröffnet die demografische Entwicklung neue Herausforderungen in Bezug auf Flexibilitäts- und Auszeitmanagement, insbesondere im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Energie AG legt daher besonderen Wert auf eine familienorientierte Personalpolitik. Wir sehen es als wichtige Aufgabe, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen, dass sie Beruf und Familie bestmöglich gemeinsam leben können.

Vorhandene familienfreundliche Maßnahmen

- Gleitende Arbeitszeit
- Flexible Teilzeitmodelle
- Lebensarbeitszeitkonto
- Home-Office-Modell
- Kooperation mit der Krabbelstube „Brüderchen & Schwesterchen“ (reservierte Kinderbetreuungsplätze)
- Verankerung des Themas Vereinbarkeit von Beruf & Familie im Mitarbeitergespräch
- Betriebliches Gesundheitsförderungsprogramm „energy@work“
- Attraktive Urlaubsangebote durch Kooperation mit diversen Hotels (Energy Hotels)
- Finanzielle Unterstützung für Familien mit Kindern
- Weiterbildungsmöglichkeiten während Karenz

Geplante familienfreundliche Maßnahmen

- Zurverfügungstellung der relevanten Informationen und Angebote rund um das Thema Familie und Beruf auf einer Intranet-Plattform
- Informationsbereitstellung zum Thema Pflegecoaching
- Entwicklung eines Prozessablaufes für die Karenzphase bis zum Wiedereinstieg und Erstellung eines Leitfadens Karenzmanagement
- Verstärkung der Kommunikation mit den MitarbeiterInnen während Karenz
- Integration des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungskräftefortbildungen