



Vielfalt & Integration (D&I) Richtlinie

Normec HR-Richtlinie



Normec

Improve Quality. Reduce Risk.

A man in a yellow polo shirt and a woman in a grey t-shirt and blue jeans are looking at a document together in a bright office setting. The man is on the left, and the woman is on the right, holding the document. The background shows large windows with a view of a city. A dark red banner is overlaid on the bottom left of the image.

01 Unsere Mission

Normec legt großen Wert auf Vielfalt und Integration, indem das Unternehmen sich für die Einzigartigkeit des Einzelnen einsetzt und ein Bewusstsein für die Zugehörigkeit fördert, so dass jede/r Mitarbeitende sein volles Potenzial ausschöpfen und sein Bestes geben kann.

Der Zweck

Untersuchungen zeigen, dass vielfältige und integrative Arbeitsplätze zu besseren Leistungen führen. Die Mitarbeitenden sind in der Regel engagierter, kreativer und innovativer, haben ein gesteigertes Wohlbefinden und sind seltener an inakzeptablem Verhalten wie Mobbing und Belästigung beteiligt.

Vielfalt und Integration (D&I) sind für die Unternehmenskultur von Normec unerlässlich und spiegeln unsere Werte wider. In diesem Zusammenhang verpflichten wir uns, Vielfalt und Integration in unser tägliches Handeln zu integrieren. Unser Plan für Vielfalt und Integration für die kommenden Jahre beschreibt unser Engagement, die personelle Vielfalt und Integration durch eine Anzahl von Initiativen zu erhöhen, um die Repräsentation von unterrepräsentierten Gruppen zu verstärken, Nachwuchstalente zu halten und eine integrative Arbeitsumgebung und -kultur zu stärken.

Die Grundlage unserer D&I-Pläne basiert auf der Einbindung und Ausbildung der Mitarbeitenden.

Definition

Vielfalt

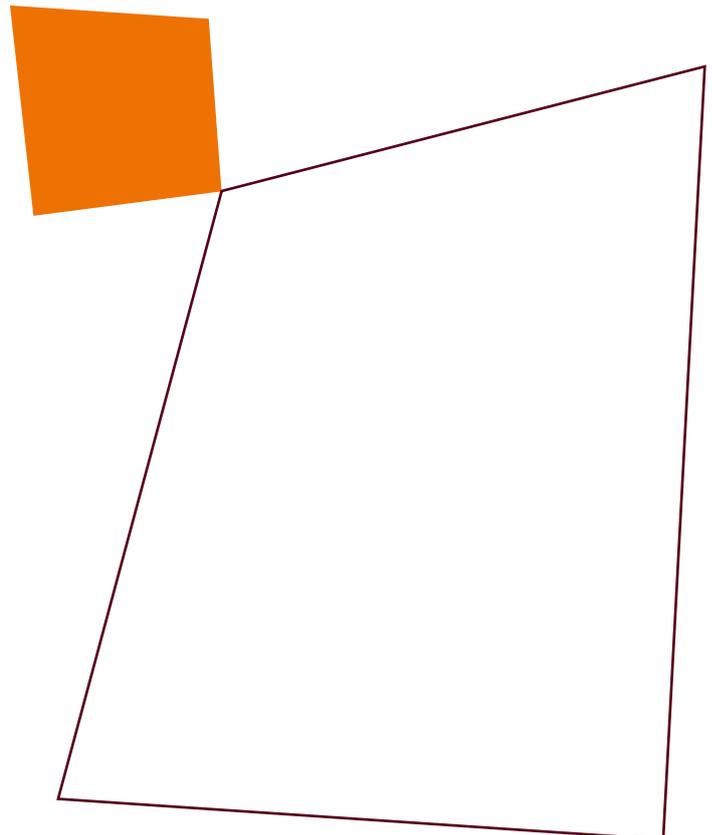
bedeutet, dass wir Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen, Gedanken und Perspektiven einsetzen, um die Gemeinschaften, für die wir tätig sind, zu repräsentieren und für unsere Mitglieder und Interessenvertreter relevant zu bleiben.

Integration

bedeutet, dass wir eine Gemeinschaft sind, die ihre Vielfalt schätzt und ein Umfeld bietet, in der sich jede Person willkommen fühlt.

Zugehörigkeit

bedeutet, dass Normec ein Ort ist, an dem sich alle Mitarbeitenden zugehörig und verantwortlich fühlen, engagiert sind und ihr Potential optimal entfalten können.





Unser Fokus

Normec arbeitet daran, die Vielfalt seiner Belegschaft zu erhöhen, und hat als oberste Priorität klare Ziele in Bezug auf das Geschlecht gesetzt. Dabei konzentriert sich der Plan des Unternehmens für Vielfalt und Integration auf drei Hauptbereiche:

1. Erhöhung der Repräsentation der wesentlichen Diversitätsgruppen (mit Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter).
2. Bindung und Förderung von Nachwuchskräften.
3. Gewährleistung einer integrativen Kultur und Führungsstruktur.

Umfang der Ziele und Aktivitäten

Unser Konzept für Vielfalt und Integration basiert auf den folgenden D&I Rahmenbedingungen.

1. Erhöhung der Repräsentation der wesentlichen Diversitätsgruppen

Das Unternehmen hat strategische Schwerpunkte festgelegt, um eine vielfältige Belegschaft auf allen Ebenen des Unternehmens anzuwerben, einzustellen, zu fördern, zu unterstützen und zu halten. Folgende Ziele und Schlüsselinitiativen wurden festgelegt:

- Normec beabsichtigt, bis zum Jahr 2027 mindestens 45 % der oberen Management- und Führungspositionen - einschließlich der Vorstandspositionen - mit weiblichen Mitarbeitenden zu besetzen. Normec hat am 19. Mai 2022 die SER-Charta der Vielfalt unterzeichnet, um seine Ziele zu bekräftigen.
- Schwerpunkt auf der Anwerbung einer steigenden Zahl von Arbeitnehmern mit einer Beeinträchtigung der Fähigkeiten (Distanz zum Arbeitsmarkt). Die Zielvorgabe von Normec ist

1 % der Gesamtbelegschaft des Unternehmens im Jahr 2025.

- Anwerbung von Nachwuchskräften mit verschiedenen (ethnischen) Hintergründen.

Wir entwickeln Strategien, um Talente mit unterschiedlichem Hintergrund anzuwerben, die folgende Ziele haben

- Aufbau unserer Einstellungsverfahren und Talentförderung, um die Vertretung von Frauen und Minderheitengruppen auf allen Ebenen zu erhöhen.
- Vielfalt bei der Auswahl von Bewerbern; Anforderung einer Bewerberliste, bei der mindestens ein „diverser“ Bewerber (z. B. in Bezug auf Geschlecht, Hintergrund, Glauben oder Alter) in die engere Wahl zu nehmen ist;
- Einführung von Bewusstseins- und Webinaren wie Anti-Rassismus- und Unbewusstes-Vorurteils-Training innerhalb von Normec. Besonders wichtig ist es uns unbewusste Vorurteile während des Interviewprozesses zu beseitigen;
- die Anziehung vielfältiger Talente durch ein offenes Werben für ein vielfältiges und integratives Unternehmensklima (über soziale Medien, Stellenausschreibungen, Karriere-Website) als Teil des Arbeitgeber-Images.

Partner zur Unterstützung und Förderung der Vielfalt, wie z. B.:

- Emma at Work
- Puce (Isabelle Lebrocqy)
- und andere Netzwerke, darunter staatliche Einrichtungen wie das SER in den Niederlanden

2. Bindung und Förderung von Nachwuchskräften

Da wir bei Normec eine flexible, vielfältige und leistungsstarke Belegschaft aufbauen wollen, ist es von großer Bedeutung, über Programme zu verfügen, die die Entwicklung unserer Mitarbeitenden kontinuierlich unterstützen und das Engagement aller Altersgruppen und Hintergründe fördern.

- Bereitstellung von Ressourcen, Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, sich gegenseitig besser zu unterstützen und zum Gesamterfolg des Unternehmens beizutragen.
- Entwicklung eines Onboarding-Programms, um neue vielfältige Talente mit Führungskräften bekannt zu machen, um Vernetzung und Wissensaustausch zu fördern.
- Entwicklung unserer Berichtsfunktionen zur Überwachung des Gleichstellungsprofils von Bewerbern und Mitarbeitenden während des gesamten Beschäftigungszyklus.
- Erstellen Sie Analysen zur Mitarbeiterfluktuation, führen Sie Austrittsgespräche und Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit als Teil der Feedback-Kultur durch, um die Mitarbeiterbindung und das Engagement zu verbessern.
- Identifizierung von Trends aus Analysen und Umfragen sowie Beseitigung von Hindernissen für die Einbeziehung von Arbeitnehmern aus Schlüsselgruppen der Vielfalt am Arbeitsplatz.



3. Gewährleistung einer integrativen Kultur und Führungsstruktur

Normec hat sich verpflichtet, ein integratives Arbeitsumfeld und eine integrative Arbeitskultur zu schaffen, um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden in gleicher Weise Zugang zu den Aufstiegsmöglichkeiten haben. Das ist wichtig, da Normec sicherstellen möchte, dass sich alle Beschäftigten wertgeschätzt und respektiert fühlen und in der Lage sind, ihre Fähigkeiten und Perspektiven zum Nutzen des Unternehmens und der Unternehmensleistung einzubringen. In diesem Zusammenhang wurden folgende Schlüsselinitiativen festgelegt:

- Sensibilisierung für Fragen der Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz;
- Integratives Führungsverhalten; ein Führungsstil, der sicherstellt, dass sich alle Team-Mitglieder respektvoll und fair behandelt fühlen, sich wertgeschätzt fühlen und ein Zugehörigkeitsgefühl verspüren
- Bei Bedarf Durchführung einer ergonomischen Bewertung, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden in der Lage sind, ihre Aufgaben sicher und effektiv zu erfüllen; Umsetzung erforderlicher Änderungen, um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen.
- Regelmäßige Personalbefragungen, um zu erfahren, ob die Bemühungen des Unternehmens zu mehr Vielfalt und Integration führen; Förderung einer Feedback-Kultur, die das Bewusstsein für Themen schärft, die sich auf das Engagement der Mitarbeitenden auswirken.