



Statements

Diversity-Management beinhaltet tragfähige Lösungsansätze und Massnahmen, wie die Wirtschaft in Zukunft mit den Folgen der demografischen Entwicklung und daraus resultierend mit einer sich verschärfenden Arbeitsmarktsituation umgehen kann.

Pierin Vincenz, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Raiffeisen Gruppe

Wenn es der gesamten Schweizer Wirtschaft gelingt, Frauen wie Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf so unkompliziert wie möglich zu offerieren, dann lohnt sich dies für Gesellschaft, Unternehmen und Mitarbeitende.

Doris Leuthard, Bundesrätin

Eine offene Haltung gegenüber unterschiedlichen Denkweisen, Lebensstilen und Vorstellungen erhöht die Arbeitszufriedenheit und senkt Kosten, welche durch Konflikte, Fluktuation oder durch krankheitsbedingte Abwesenheiten entstehen. Auch das Image des Betriebes profitiert: Kundinnen und Kunden verschiedenster Zielgruppen fühlen sich angesprochen und aufgehoben.

Pascale Steiner, Ethnologin

Zitatenquellen:

Pierin Vincenz
Gender und Diversity studieren?
An der Universität St.Gallen.
www.genderportal.unisg.ch

Doris Leuthard
Zauberquoten statt Quotenzauber.
Die Frauen auf dem Weg in die Chefetagen.
www.evd.admin.ch

Pascale Steiner
Willkommen in der Welt der New Diversity!
www.terra-cognita.ch

Umsetzung

Fachstelle Diversity

Wer nachhaltig Erfolg erzielen und sich langfristig Vorteile auf dem Arbeitsmarkt verschaffen will, muss frühzeitig die Zeichen der Zeit erkennen. Vor diesem Hintergrund hat Raiffeisen Schweiz im Jahr 2006 die Fachstelle Diversity ins Leben gerufen. Diese ist für die Konzeption, Organisation und Koordination jener Massnahmen und Modelle verantwortlich, welche in Zukunft im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende für die nötigen Vorteile sorgen werden. Nicht für jede Raiffeisenbank sind die gleichen Modelle erwünscht und praktikabel. Es gilt herauszufinden, was nötig und was möglich ist. Auf diesem Wege steht Ihnen die Fachstelle Diversity beratend zur Seite.

Fachstelle Diversity

Raiffeisen Schweiz
Christa Messner und Regula Dietsche
Raiffeisenplatz
9001 St.Gallen
Telefon 071 225 97 74
diversity@raiffeisen.ch

Nur für internen Gebrauch.



Jeder unvergleichbar anders zum gemeinsamen Vorteil

Diversity bedeutet Vielfalt, und gelebte Vielfalt bedeutet Gewinn: Vielfältige Menschen bringen vielfältige Ansätze und Lösungen. Dies wirkt sich direkt positiv auf die Unternehmenskultur aus, und davon profitieren alle Beteiligten.

Wir machen den Weg frei

RAIFFEISEN

Hintergründe

Demografischer Wandel

Aufgrund demografischer Vorhersagen ist ab 2015 auf dem Arbeitsmarkt mit einem signifikanten Rückgang von qualifizierten Arbeitskräften zu rechnen. Deshalb gilt es heute schon, Massnahmen zur Sicherung der künftig benötigten Personalkapazitäten zu treffen.

chen, damit die zahlreichen Qualitäten der Vielfalt in Zukunft die ganze Gemeinschaft durchdringen können und so eine Unternehmenskultur entsteht, welche allen Gewinn bringt. In diesem Sinne ist Diversity viel mehr als soziales Engagement. Sie ist ökonomisch motiviert und wird als strategisches Mittel zu Wettbewerbsvorteilen eingesetzt.

Lösungsansatz: Diversity

Diversity steckt in den Unternehmen in vielen Bereichen noch in den Kinderschuhen und verlangt von allen Beteiligten Einsatz und die Bereitschaft, für gesetzte Ziele auch Kompromisse einzugehen. Im Gegenzug dazu öffnet Diversity für jeden Einzelnen neue Wege. Diese Wege gilt es frei zu ma-



Fakten

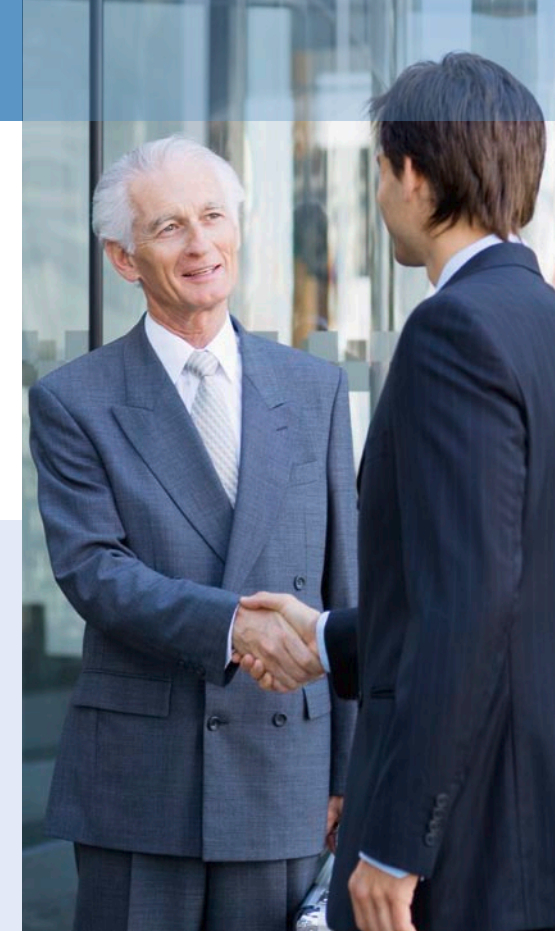
Diversity bringt Gewinn

Studien zur betrieblichen Wirtschaftlichkeit von Diversity belegen es: Diversity lohnt sich, und dies gleich mehrfach:

1. Modellrechnungen zeigen, dass die unmittelbaren positiven Effekte einer «diversen» Personalpolitik die Kosten für die Massnahmen übersteigen. Innerhalb der Modellrechnungen wird unter Annahme realistischer Wirkungen ein Return-on-Investment von acht Prozent ermittelt. Die Nutzeneffekte werden bezüglich folgender drei Faktoren gemessen, welche alle der Personalbindung und den damit verbundenen Kosteneinsparungen dienen:

- der Rückkehr-Effekt
- der Teilzeit-Effekt
- der Karriere-Effekt

Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. www.worklife.ch



2. Eine Studie aus dem Hause McKinsey belegt es eindrücklich: Vielfalt schafft Qualität und zahlt sich aus. Gemischte Führungsgremien sind ökonomisch wie auch bezüglich der Unternehmenskultur signifikant erfolgreicher. So erzielten die Firmen mit den meisten Frauen im Vorstand im Vergleich zu solchen ohne Frauen eine bis zu 53 Prozent höhere Eigenkapitalrendite.

Women Matter
Gender diversity, a corporate performance driver.
www.mckinsey.com

Massnahmen

Die Mitarbeitenden als Kapital verstehen

In einem Drei-Stufen-Programm will Raiffeisen Schweiz bis ins Jahr 2015 nicht nur 30 Prozent des Kaders mit qualifizierten Frauen besetzen, sondern die gesamte Belegschaft in ihrer Zusammensetzung repräsentativ der Kundenstruktur anpassen. Um dieses Ziel zu erreichen, steht ein breites Massnahmen-Bündel zur Verfügung, das laufend ergänzt wird. Diese Massnahmen sind als Modelle zu verstehen und nicht auf jede Raiffeisenbank übertragbar. Raiffeisen Schweiz lotet mit der Fachstelle Diversity durch diese Massnahmen die Möglichkeiten einer gelebten Diversity aus. Sie leistet in diesem Sinne Pilot-Arbeit, damit die Raiffeisenbanken vor Ort künftig von den Erfahrungen profitieren können, wenn es darum geht, qualifizierte Mit-



arbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden.

- Elternschaft bei Raiffeisen
- Raiffeisen Familienferienwochen
- Sumsihaus (Raiffeisen Kinderkrippe)
- Eltern in Führungsfunktionen
- Familienplattform Ostschweiz
- Nationaler Tochtertag
- Raiffeisen Kids Mobile
- Diversity-Controlling
- Mentoringprogramm
- Interessiertenzyklen
- Mittagstisch-Diskussion
- Netzwerkveranstaltungen
- Professionell älter

Ausführliche Informationen zu den einzelnen Massnahmen finden Mitarbeitende der Raiffeisen Gruppe im RAWeb unter Personal/Fachstelle Diversity