



rebequa®

In Zukunft demographie-fit

Warum Diversity Management ein personelles Gegenwartskonzept ist

- 1 Kurzvorstellung rebequa
- 2 Fokus: Gender Diversity
- 3 Best-Practice

Leonora Fricker,
Programmleitung rebequa
Diversity-Roundtable
Zürich, den 24.09.2012

Copyright 2012, rebequa®, healthpro
Hotline (0211) 88 28 45 68 - info@rebequa.de - www.rebequa.de

Alle Rechte vorbehalten. Alle gewerblichen Schutzrechte und Urheberrechte an diesen Unterlagen stehen der healthpro, Düsseldorf zu. Eine Vervielfältigung oder Nutzung zu eigenen Zwecken ist untersagt.

1 Kurzvorstellung rebequa

rebequa im Überblick

- rebequa steht für „Regionale Beratung und Qualifizierung“
- Bundesweites Angebot von kostenfreien Erst-Beratungen im Bereich betriebliches Demographiemanagements
- Aufzeigen von regional-demographischen Perspektiven
- Qualifizierung und Vermittlung von 800 Beratern/innen
 - Demographie-Berater
 - Diversity-Coach
- Initiiert 2005 von Unternehmensberatung healthpro und gefördert von Landes- und Bundesministerien mit Mitteln aus dem ESF-Sozialfond von 2006-2008
- Kunden aus kleinen, mittleren und großen Unternehmen



Portrait Demographie-Berater

- sensibilisieren Unternehmen und Einrichtungen
- präsentieren das Thema im Unternehmen
- führen Erstanalysen und Personalstrukturanalysen durch
- vermitteln an weiterführende Organisationen und Netzwerkpartner
- leiten erste Maßnahmen ein und unterstützen bei der Umsetzung
- tragen Thematik in die Öffentlichkeit

**Marco M. Reich, Demographie-Berater und Leiter
Personalentwicklung bei der ZF Friedrichshafen AG**

„Der demographische Wandel fordert von allen Unternehmen ein massives Umdenken. Während die Belegschaften älter werden, ist zugleich lebenslanges Lernen gefragt.“



Diversity-Coaching

- Beratung und Prozessbegleitung bei Ein- und Durchführung eines Diversity-Managements
- Beratung insbesondere im Bereich Unternehmenskultur, Rekrutierung und Personalentwicklung
- Durchführung von Diversity-Audit und Workshops
- Etablierung von Kennzahlen und Definition von quantitativen Zielgrößen
- Messung der Erfolge anhand Diversity-Scorecard
- Etablierung eines Diversity-Reportings

Reinhard Benz, Diversity-Coach und Leiter Gesundheits- und Familienmanagement bei der Rucker AG, Wiesbaden

„Als Diversity Coach optimiere ich die Integration der ausländischen Mitarbeiter und kümmere mich in erster Linie um deren Wohlfühlfaktor.“



Was die Presse über rebequa sagt

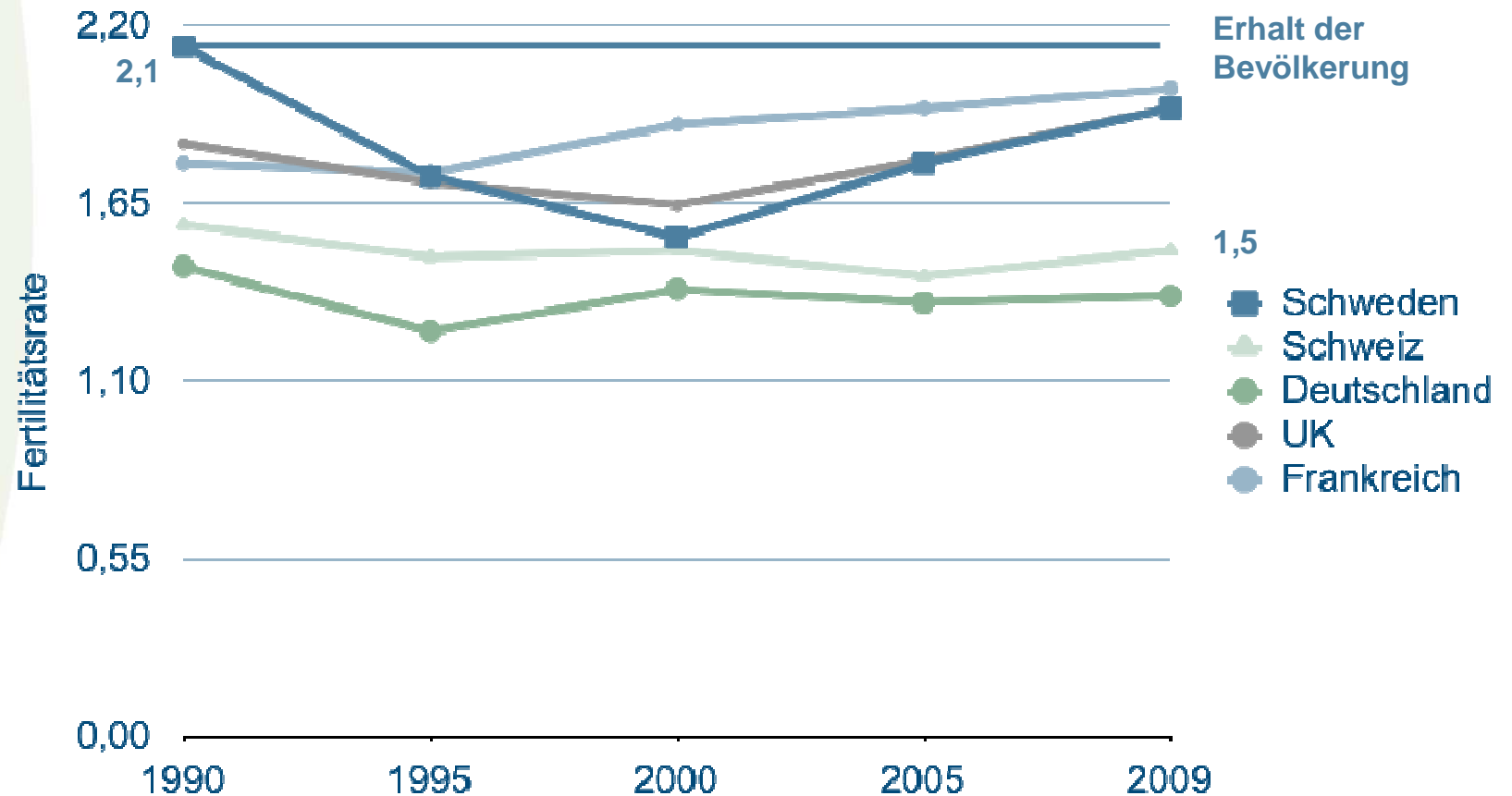
- Deutschland hat einen neuen Beruf erfunden: **Demographie-Berater** (Les Echos, 2008)
- Vielen Unternehmen ist durch **Demographie-Berater** erst in diesen Wochen klar geworden, wie gefährlich ihr innerbetrieblicher Altersaufbau ist und wie wenig sie auf die zunehmende Alterung der Belegschaft eingestellt sind. (FAZ, 2010)
- Aufgestiegen zum **Demographie-Berater** (karriereführer hochschulen, 2012)



2 Fokus: Gender Diversity

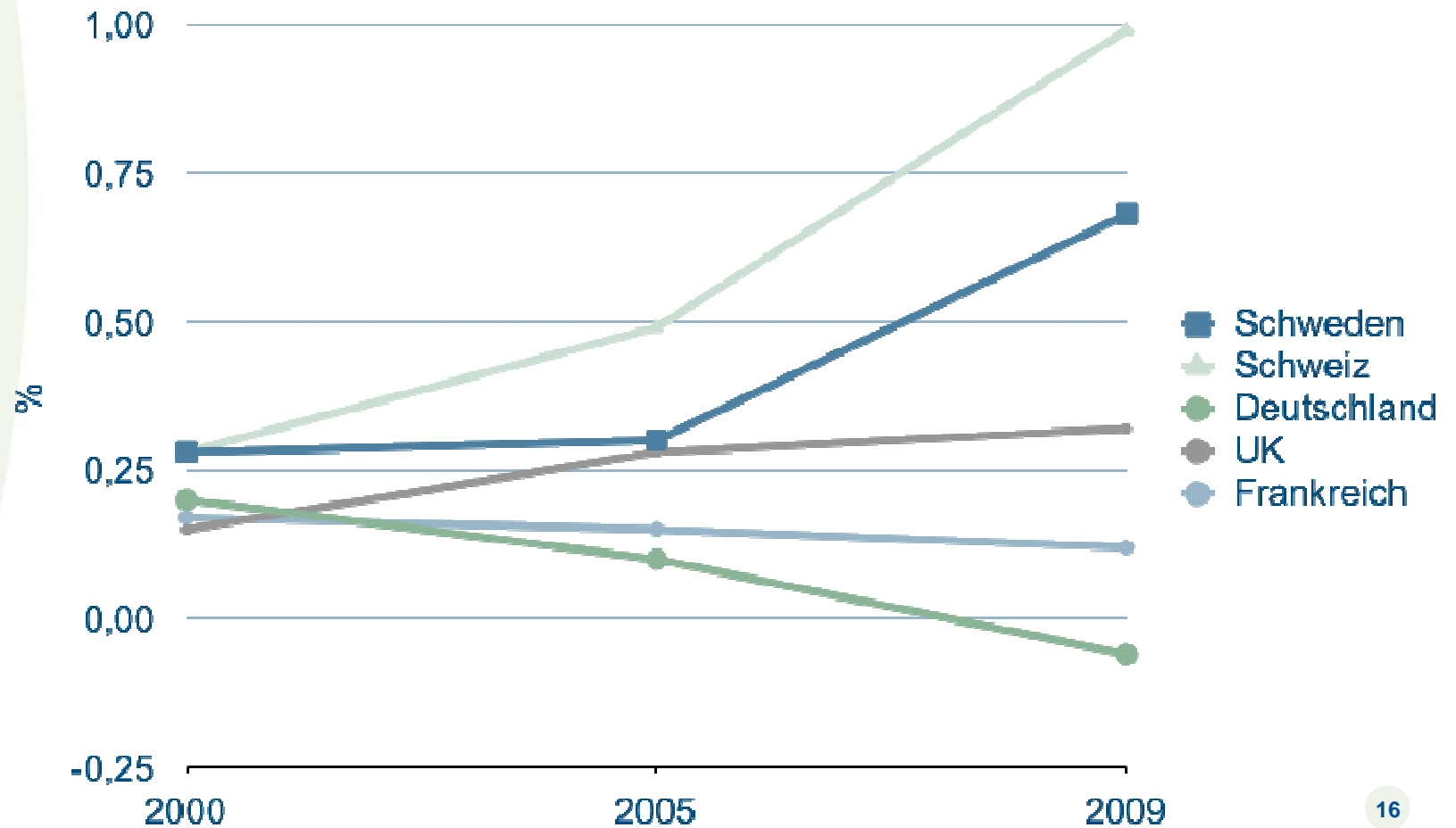
Kaum Bevölkerungswachstum wegen sehr niedriger Geburtenrate

Durchschnittliche Kinderzahl pro Frau 1990-2009



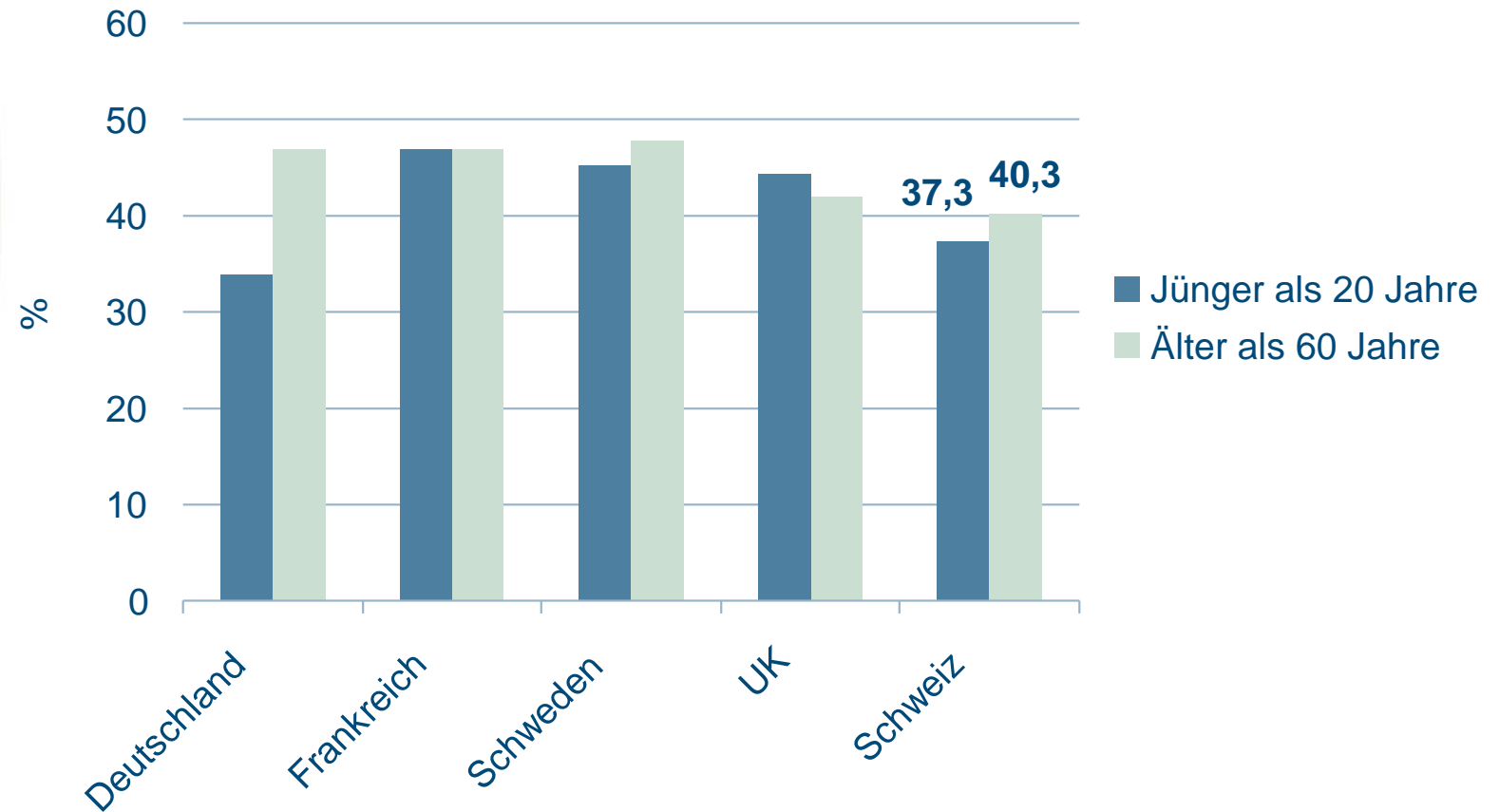
Die Schweiz ist Gewinner bei der Zuwanderung aus dem Ausland

Wanderungssaldo in Prozent zur Bevölkerung



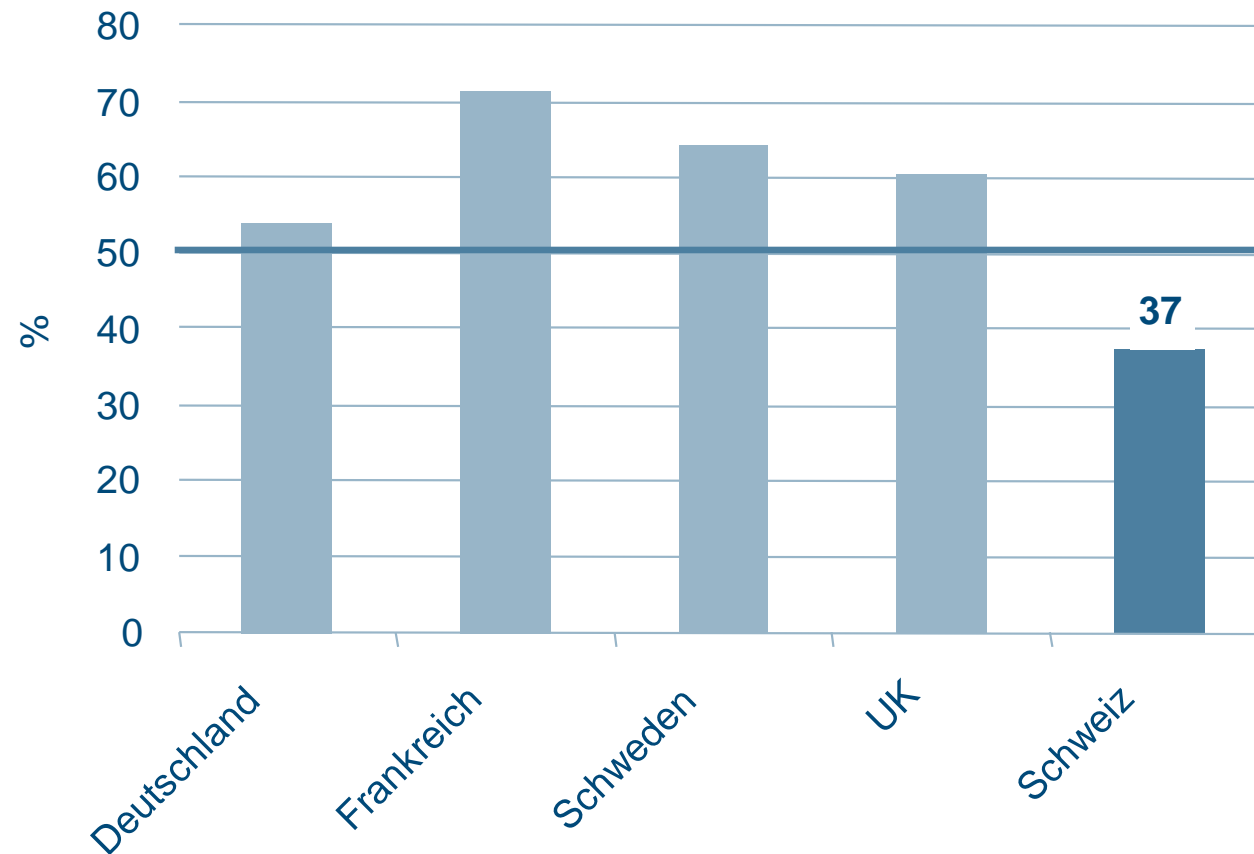
Mehr Ältere als Jüngere in der Schweiz

Anteil von jungen und alten Menschen an der Erwerbsbevölkerung im Jahr 2010



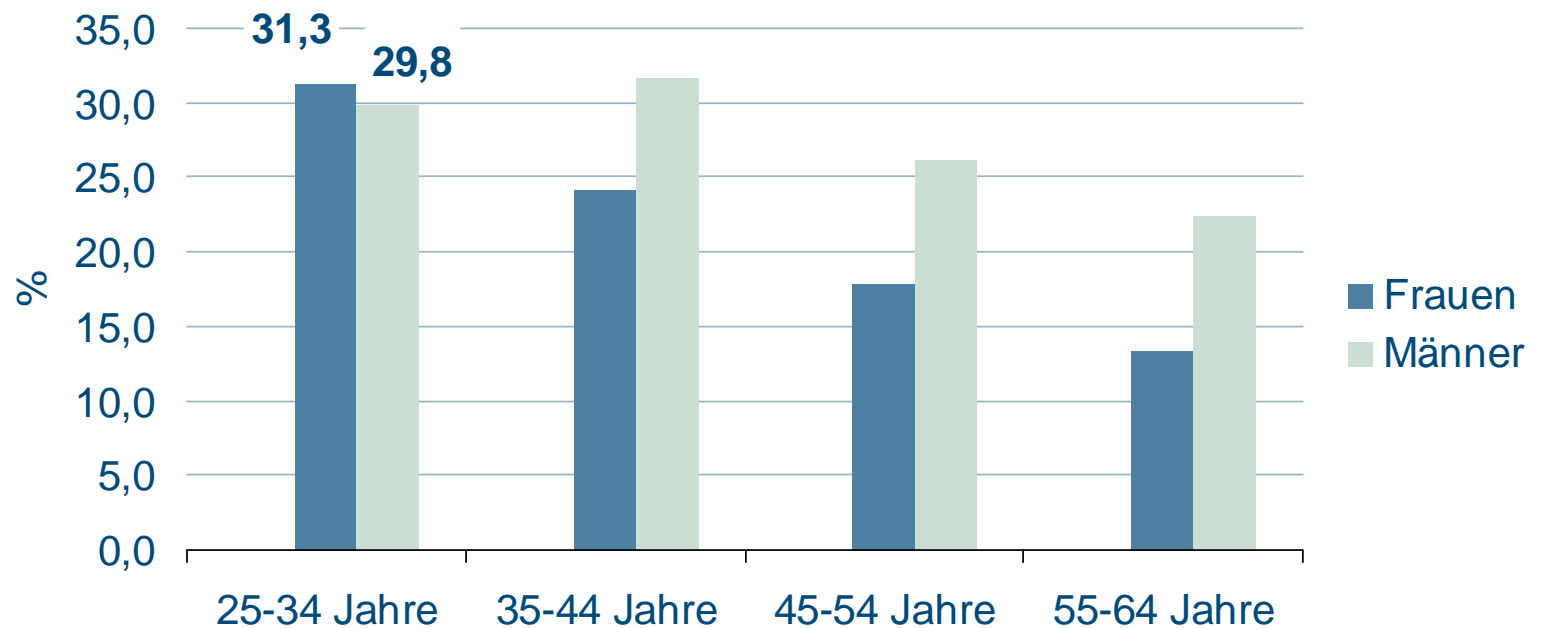
Nur jede dritte Frau im Alter von 25-49 Jahren arbeitet in der Schweiz in Vollzeit

Anteil von Frauen in Vollzeit im Alter von 25-49 Jahren im Jahr 2010



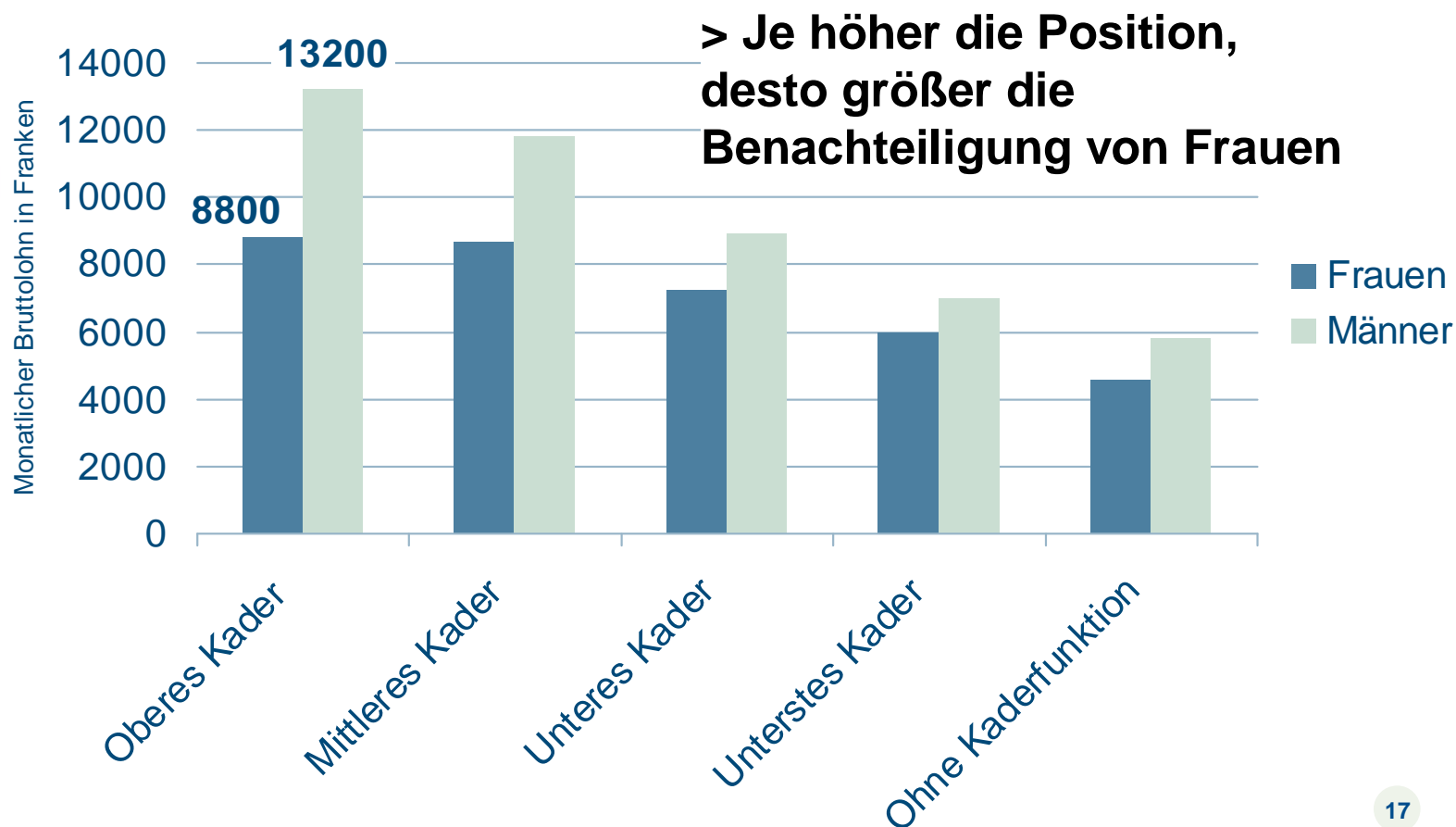
Jüngste Generation von Frauen in der Schweiz gleich gut qualifiziert wie Männer

Personen mit Tertiärschulabschluß (Hochschulen) nach Geschlecht
und Altersgruppen in 2011, in %



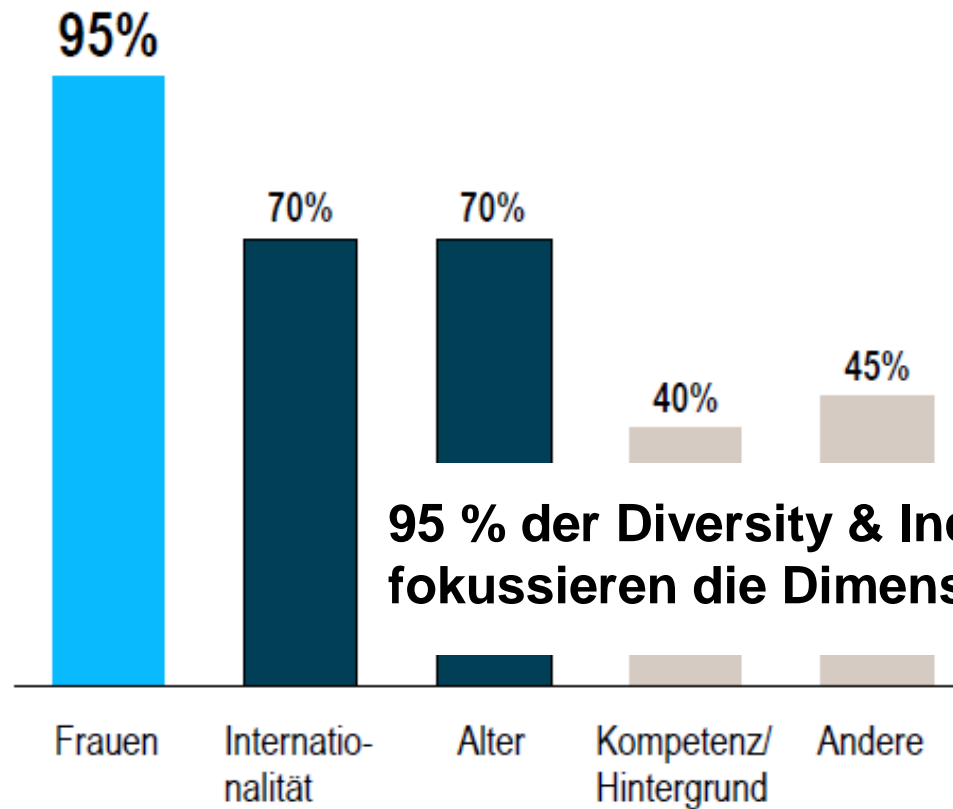
Ungleichbezahlung von weiblichen Top-Führungs- und Fachkräften in der Schweiz

Bruttolöhne nach Kaderstellung und Geschlecht im Kanton Zürich, 2008



Diversity = Frauenförderung

Ergebnisse einer Befragung von 21 internationalen Großkonzernen



95 % der Diversity & Inclusion Programme fokussieren die Dimension „Frauen“

Frauen in Top-Positionen eine Randerscheinung

Beteiligung von Frauen in % in deutschen Unternehmen, 2011

Top-200-Unternehmen (ohne Finanzsektor)

Vorstand	3%
Aufsichtsrat	11,9%

Staatsunternehmen (z.B. Deutsche Bahn AG)

Vorstand	8,2%
Aufsichtsrat	11,7%

**Trotz Förderung:
Frauen sind an wesentlichen
Entscheidungsprozessen in
Großunternehmen kaum beteiligt**

Top-Positionen kaum von Frauen besetzt

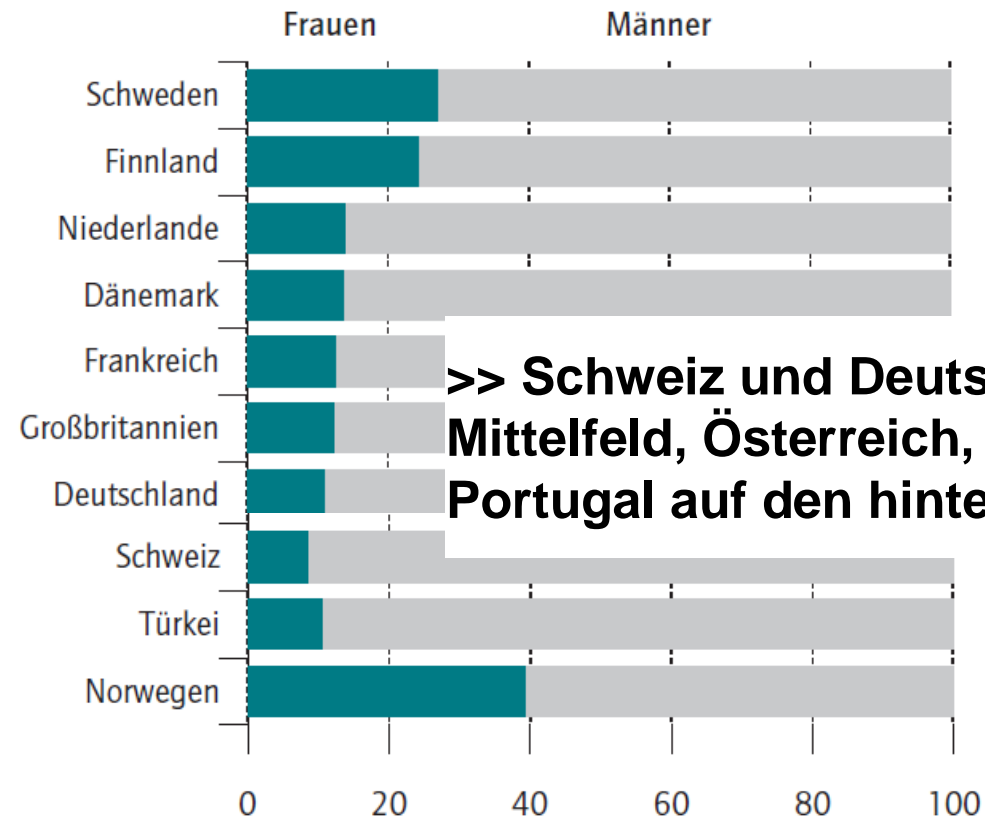
Anteil in Vorständen in Deutschland, 2006-2011 in %



Trotz Selbstverpflichtung der Wirtschaft seit 2001: Frauen weiterhin kaum in Führungspositionen

Frauen in Top-Positionen sind die Ausnahme

Frauenanteil in höchsten Entscheidungsgremien börsennotierter
Unternehmen in Europa 2011 in %



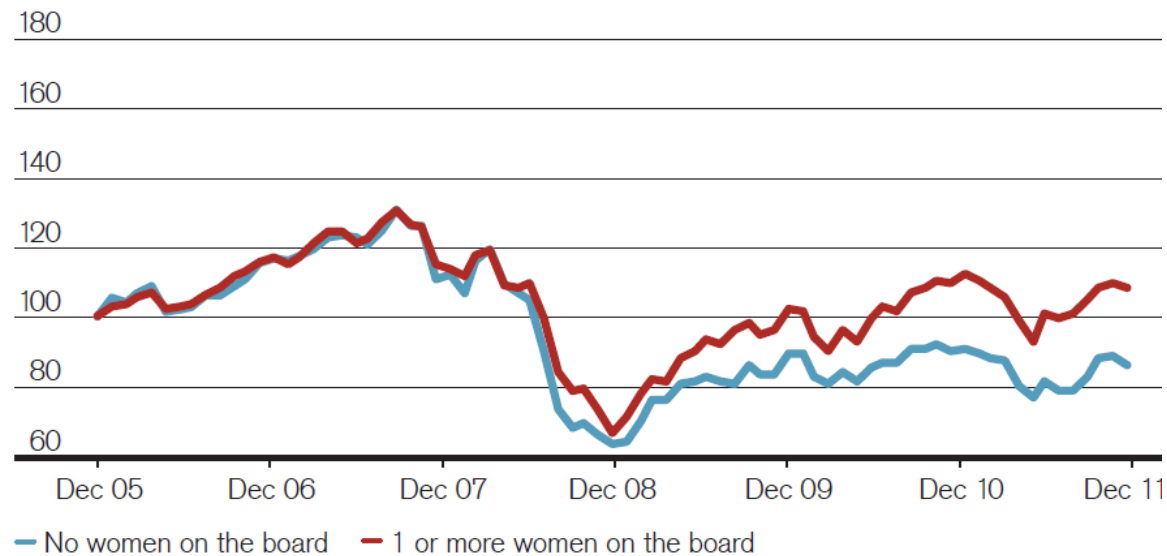
>> Schweiz und Deutschland im
Mittelfeld, Österreich, Italien und
Portugal auf den hintersten Plätzen

Männliche Monokulturen verhindert Chancengleichheit



Frauen führen vorsichtiger aber erfolgreicher

Untersuchung von 2400 Unternehmen (Marktkapitalisierung
> 10 Mrd. USD) mit Frauen in GF-Leitung seit 2005



**Frauen in Top-Positionen machen
Unternehmen erfolgreicher -
vor allem in der Baisse-Phase**

3 Good-Practice

Strategien für mehr Frauen an der Spitze

Empfehlungen des Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung

- Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen als **zentrales Unternehmensziel** verankern
- Erstellung eines **verbindlichen Zeitplanes** mit konkreten Ziel- und Zeitgrößen
- Transparenz bei der Besetzung von **TOP-Positionen** und Gehältern und sonstigen Vergütungen
- Einbezug von Frauen in die Karriereförderung bei der **Personalentwicklung**
- **Öffnung der Unternehmenskultur** für Frauen und deren Lebenswirklichkeiten



Betriebliche Gute-Praxis-Beispiele

- Henkel AG & Co. KGaA
Elternzeitpass, begleitet Mitarbeiterinnen während der Elternzeit und organisiert regelmäßige Treffen
- Fraport AG
 - **Tandem** von qualifizierter Mitarbeiterin mit TOP-Führungskraft
 - Etablierung eines **Väter-Netzwerkes**
- Merck KGaA
Organisation von Ferienangeboten



Gesellschaftliches Gute-Praxis-Beispiel Healthcare Frauen e.V.

- Netzwerk für weibliche Führungskräfte im Gesundheitswesen
- 40 Frauen in Top-Positionen unterstützen weibliche Nachwuchskräfte
- Mentoringprogramm: Mentorin und Mentee treffen sich monatlich während eines Jahres und arbeiten zusammen
- Aufnahme von Mentee durch Bewerbung



Gesellschaftliches Gute-Praxis-Beispiel Building on Diversity, GE Capital

- Sponsoring und Durchführung von öffentlichen Seminaren zum beruflichen Wiedereinstieg für berufstätige Mütter
- 3 Wochenendseminare in Berlin, Düsseldorf und München
- Teilnahmegebühr von 100 Euro inkl. Trainingsunterlagen, Verpflegung und eine Hotel-Übernachtung
- Erörterung von Berufssituationen und -fragestellungen in der Gruppe

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Informationen zur Demographie-Beratung:

<http://www.rebequa.de>

Informationen zur Qualifizierung zum/zur "Demographie-Berater/in"
und "Diversity-Coach":

<http://www.healthpro-academy.de>

rebequa® - Regionale Beratung und Qualifizierung

Citadellstr. 11 - 40213 Düsseldorf

Fon (0211) 88 28 45 68 - Fax (0211) 88 28 45 69

info@rebequa.de - rebequa.de