

Unser Engagement für Diversity

Seit vielen Jahren setzt sich Ernst & Young für eine integrative Personalpolitik ein, in der die diversen Eigenschaften verschiedener Menschen gefördert werden. Eine multikulturelle Unternehmenskultur mit einer kooperierenden Vielfalt von Nationen, Religionen, Geschlechtern und Altersgruppen in den Projektteams bringt eine vielfältige intellektuelle Leistung hervor. Sie vermag somit besser auf verschiedene Denkweisen und Bedürfnisse von Kunden einzugehen. Ein wichtiger Aspekt von Diversity (Vielfalt) ist bei Ernst&Young Schweiz vor allem die Gender Diversity.

Die nachhaltige Senkung der Fluktuationsquote und die Erhöhung des Frauenanteils stehen bei Ernst & Young Schweiz seit 2006 explizit auf dem Programm der Unternehmung. Dr. Erika Schraner, die die Abteilung Transaction Integration Services leitet, hat im Januar 2008 die GROW-Initiative (Growth and Retention of Women) als Chairwoman übernommen und stellte folgende Fragen: Welche Initiativen sind bisher unter GROW gestartet worden? Was sollte künftig verbessert, was sogar neu angestossen werden? Anschliessend bildete sie ein GROW Committee mit zehn weiblichen und männlichen Mitgliedern aus möglichst unterschiedlichen Geschäftseinheiten, Funktionen und Regionen.

Das GROW Committee legte vier wesentliche Ziele für das Programm fest:

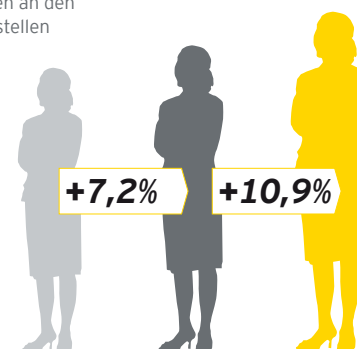
- ▶ Alle Mitarbeitenden von Ernst&Young sollen dieselben Möglichkeiten haben.
- ▶ Die Zahl der Frauen soll auf jeder Hierarchiestufe Jahr für Jahr steigen.
- ▶ Die Verweildauer (Retention Rate) von Frauen im Unternehmen soll verbessert werden.
- ▶ Die Flexibilität am Arbeitsplatz soll für alle Mitarbeitenden erhöht werden.

Ausserdem verpflichtete sich die Unternehmensleitung explizit zur nachhaltigen Unterstützung der GROW-Initiative, um die Priorität und die Verbindlichkeit hierfür deutlich zu signalisieren. Die Erfüllung genau definierter Ziele für GROW wird mit messbaren Kriterien und Indikatoren überprüft und in die Leistungsbemessung der obersten Kader einbezogen. Die Absicht dabei: Gender Diversity soll in die Unternehmensprozesse integriert und somit Teil der Entscheidungen des operativen Geschäfts werden.

«Die GROW-Initiative hat schon vieles erreicht, aber wir wollen nun auf die nächste Ebene vorrücken», erklärt Dr. Erika Schraner. Als grosser Erfolg erweist sich das Mentoring, bei dem ein Partner von Ernst & Young für zwei Jahre zum speziellen Förderer einer Mitarbeiterin wird. Der Mentor ist Vertrauensperson, Anlaufstelle und Coach für Fragen aller Art. Er unterstützt die Mentee auch beim informellen Networking. Beim Ausbau des Mentoring-Programms will GROW einen ersten konkreten Schwerpunkt setzen.

MITARBEITERINNEN

Anteil der Mitarbeiterinnen an den insgesamt 1'879 Vollzeitstellen



2006	2007	2008
636	682	757

Zwei weiteren Aspekten will Ernst&Young in nächster Zeit während der GROW-Initiative besondere Beachtung schenken: einem Networking-Konzept, das die Vernetzung von Mitarbeitenden innerhalb und ausserhalb von Ernst&Young gezielt unterstützt, sowie einem Programm für den erfolgreichen Wiedereinstieg, beispielsweise nach einer Babypause. In unserer heutigen Gesellschaft ist die Kinderbetreuung ein weiteres wichtiges Thema, das sowohl Mütter wie auch Väter betrifft. Kinderbetreuung ist somit eine unternehmensweit angelegte Initiative, die federführend von der Personalabteilung getrieben wird. GROW nimmt hier eine unterstützende Rolle ein.