

DIVERSITY BEI ERGO

LEBENSPHASENORIENTIERUNG ALS GESAMTBILD

Lebensphasenorientiert und generationsübergreifend zusammenarbeiten in einer Kultur, die Vielfalt wertschätzt – so lautet die Leitidee des Diversity-Managements in der ERGO Versicherungsgruppe AG. Das DGFP-Mitgliedsunternehmen hat dazu umfassende Angebote zur Unterstützung der vielfältigen Bedürfnisse der Mitarbeiter entwickelt.

ERGO



ZAHLEN UND FAKTEN ERGO

Branche:	Versicherungen
Anzahl Mitarbeiter/-innen:	19.191
Anteil Frauen in der Belegschaft:	52,5%
Anteil Frauen in Führungspositionen:	21,4%
Anteil Mitarbeiter mit Migrationshintergrund:	2,4% (Mitarbeiter ohne deutsche Staatsangehörigkeit, nur Innendienst)
Anteil Mitarbeiter mit Behinderungen	4,4% (nur Innendienst)

(Alle Angaben Stand Dezember 2012, gültig für Deutschland)

Die Maßnahmen in Bezug auf Diversity umfassen bei ERGO primär die drei Handlungsfelder „Freiräume schaffen“, „Entwicklung fördern“ und „Gesundheit erhalten“. Die entsprechenden Maßnahmen sollen allen Mitarbeitern in deren individueller Lebensphase zugänglich sein. Zugleich geht es bei ERGO darum, im Sinne eines „Diversity Mindsets“ eine Kultur zu fördern, die Vielfalt wertschätzt. Ein weiteres Ziel ist die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen. Flankierend zu Maßnahmen für einzelne Zielgruppen wird durch das Gesamtbild „ERGO als lebensphasenorientierter Arbeitgeber“ eine Leitidee verfolgt, von der sich alle Mitarbeiter angesprochen fühlen (sollen).

RICHTUNGSWEISENDE PILOTPROGRAMME

Konkrete Maßnahmen zu den genannten Zielsetzungen bestehen unter anderem aus einer umfassenden Informationsoffensive sowie aus Aktionen zum Thema „Wir leben Vielfalt – ERGO als lebensphasenorientierter Arbeitgeber“. Alle Angebote zu Lebensphasenorientierung sind in einer Diversity-Broschüre zusammengefasst, die Anfang Juni jeder Mitarbeiter persönlich erhalten hat. Neu hinzu kommen die Pilotprogramme „Führen in Teilzeit“ sowie „Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort“, die auf die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensaspekten abzielen.

BEGLEITUNG DURCH EXTERNEN COACH

Am Piloten „Führung in Teilzeit“ beteiligen sich zehn leitende Führungskräfte der ERGO über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten. Im Rahmen des Piloten sollen Möglichkeiten und Grenzen ausgelotet werden, die im Rahmen von Führung hinsichtlich unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle gegeben sind. Der Pilot wird durch einen externen Coach begleitet. Die zu Beginn vereinbarten Rahmenbedingungen werden dabei gemeinsam kontinuierlich überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die bisherigen Erfahrungen sind laut ERGO sehr gut; die Teilnehmer erleben nach Aussage des Unternehmens insbesondere durch den höheren Grad an Flexibilität und Selbstbestimmung einen persönlichen Mehrwert sowie eine große Anerkennung für Ihre Entscheidung zur Teilzeitarbeit. Der Pilot „Flexibilisierung Arbeitszeit und -ort“ wird im Laufe des 2. Halbjahres gestartet. Auch hier geht es darum, bisherige „Tabus“ aufzubrechen und potentielle zukünftige Arbeitsformen bei ERGO gemeinsam mit einem Arbeitsbereich auszuprobieren.

FAZIT

- Die deutliche und konsequente Lebensphasenorientierung ist ein besonderes Kennzeichen des Diversity-Managements von ERGO.
- Die wichtigsten Handlungsfelder des Diversity-Managements von ERGO umfassen die Themen „Freiräume schaffen“, „Entwicklung fördern“ und „Gesundheit erhalten“.
- Neu hinzu kommen die Pilotprogramme „Führen in Teilzeit“ sowie „Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort“, die auf die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensaspekten abzielen und „das Bohren dicker Bretter“ bedeuten.

Fotos: © ERGO

KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gern an Dagmar Brück,
Projektleitung Diversity, E-Mail dagmar.brueck@ergo.de wenden



WWW.DGFP.DE/VIELFALT



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.