



Gewinnerin Kategorie «Dienstleistungen Grossunternehmen»

## **AXA Winterthur**

### **Eine Firmenkultur, die auf der Vielfalt der Lebensmodelle basiert**

**In der AXA Winterthur hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit einen hohen Stellenwert. Die Fachstelle Diversity & Family Care nimmt Aufgaben wahr, die über die Geschlechtergleichstellung hinaus der Vielfalt von Lebensentwürfen und Lebensumständen Rechnung tragen.**



Acht Uhr morgens. Männer und Frauen, den Aktenkoffer in der Hand, betreten die hohe Eingangshalle des AXA-Winterthur-Hauptsitzes am Rande der Winterthurer Altstadt; ein Haustechniker im Arbeitstenü verschwindet hinter der Glastür zum Treppenhaus. In einem Sitzungsraum empfängt uns Yvonne Seitz, verantwortlich für die Bereiche Diversity & Family Care. Sie hat vor drei Jahren die Fachstelle gleichen Namens aufgebaut, die dem Bereich Human Resources angeschlossen ist.

«Unsere Firmenkultur ist auf Vielfalt, auf das Erkennen und Integrieren von Unterschiedlichkeiten ausgerichtet», erklärt Yvonne Seitz und verweist auf die gesellschaftlichen und demografischen Veränderungen, auf die jedes Unternehmen antworten müsse – aus gesellschaftlichem Engagement und aus wirtschaftlichen Gründen: «Wenn wir heute und in Zukunft gut qualifizierte Mitarbeitende gewinnen möchten, ist eine familien- und gleichstellungsfreundliche Unternehmenspolitik unerlässlich.» Aus diesem Grund bewirbt sich die AXA Winterthur zurzeit auch um das Label «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND.

### **Vereinbarkeit ist vom ersten Tag an Thema**

Schon beim Bewerbungsgespräch respektive am «Welcome Day» werden künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Angebote des Unternehmens im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit hingewiesen, wie zum Beispiel Work-Life-Balance oder Unterstützung bei Betreuungspflichten. «Für uns ist Familie ein weit gefasster Begriff, der dem gesellschaftlichen und demografischen Wandel Rechnung trägt», präzisiert Yvonne Seitz. «Family Care schliesst Kinder und ältere sowie möglicherweise pflegebedürftige Angehörige ein, denn wir alle können plötzlich mit der Situation konfrontiert sein, dass Eltern, Partner oder Schwiegereltern krank werden und



unsere Hilfe benötigen. Wir bieten unseren Mitarbeitenden kostenlos Beratung und Unterstützung in Fragen zur Lebensgestaltung im Alter, zum Umgang mit Behinderungen oder bei der Suche nach geeigneten Pflegeplätzen für betagte Eltern.»

Die Leistungen der AXA Winterthur sind eindrücklich: Kinder bis ins Vorschulalter finden unter anderem in der firmeneigenen Kindervilla Chäferfäscht ganz in der Nähe des AXA-Winterthur-Hauptsitzes oder in der Region einen Tagesplatz, dessen Kosten bis zu drei Viertel vom Betrieb übernommen werden. Und auch in der übrigen Schweiz können Mitarbeitende auf familienexterne Betreuungsangebote zurückgreifen. «Wenn Mütter und Väter, die abends oft an Sitzungen sind oder zeitweise auswärts arbeiten, zeitlich flexiblere Betreuungsmöglichkeiten brauchen, helfen wir bei der Suche nach einer Tagesfamilie oder einer Nanny», sagt Yvonne Seitz. Auch bei der Arbeitszeitgestaltung wird auf Familienpflichten Rücksicht genommen. «Wir sind offen für Teilzeit und Jobsharing, und es gibt bei uns Paare, die sich die Erwerbs- und die Familienarbeit teilen. Durch unser Modell der Vertrauensarbeitszeit ist es möglich, je nach Bedürfnissen weniger lang am Arbeitsplatz zu sein und diese Zeiten ein anderes Mal zu kompensieren. Das ist auch für Väter eine gute Möglichkeit, öfter mit den Kindern zusammen zu sein.» Yvonne Seitz, früher Journalistin und TV-Moderatorin, spricht aus eigener Erfahrung; sie ist Mutter von zwei Vorschulkindern, arbeitet zurzeit in einem 70-Prozent-Pensum und schätzt es, an ihren Arbeitstagen auch mal früher nach Hause zu gehen und die Kinder von der Krippe abzuholen. Dafür kann sie abends mit Teleworking noch arbeiten.

### **Gender Mentoring als Pilotprojekt**

Bausteine zu einer gleichstellungsfreundlichen Firmenkultur sind ein Seminar für Väter, regelmässige Mittagsanlässe unter dem Titel «Lunch and Learn» und ein quartalsweise durchgeführtes Treffen für Frauen in (künftigen) Senior-Management-Positionen. Wie sich in einer Umfrage unter 60 AXA-Winterthur-Mitarbeiterinnen gezeigt hat, ist der Wunsch gross nach einem verständnisvollen Miteinander von Frauen und Männern. Aus den Befragungsergebnissen heraus entwickelte der Fachbereich Diversity & Family Care das Projekt Gender Mentoring, das als Pilot bis Herbst 2010 weitergeführt wird. Danach soll es als fixes Mentoring-Projekt verankert werden. Beteiligt sind rund 80 Personen – je zur Hälfte Frauen und Männer aus verschiedenen Abteilungen des Unternehmens. Als Mentoren stellen sich die gesamte Geschäftsleitung sowie diverse Personen aus dem Top-Management zur Verfügung – ebenso sind alle rechtlich eigenständigen Einheiten der AXA beteiligt. «Ziel des Projekts ist es, die Sensibilität bezüglich Verschiedenheit und Gleichheit zwischen Männern und Frauen zu fördern und den Mehrwert zu erkennen, der entstehen kann, wenn weibliche und männliche Denkweisen kombiniert werden», sagt Yvonne Seitz. «Für Veränderungen in den Köpfen brauchen wir Erfolgsgeschichten, und dass jeder dritte Mann aus dem Top-Management sich am Projekt Gender Mentoring beteiligt, ist ein solcher Erfolg.»