

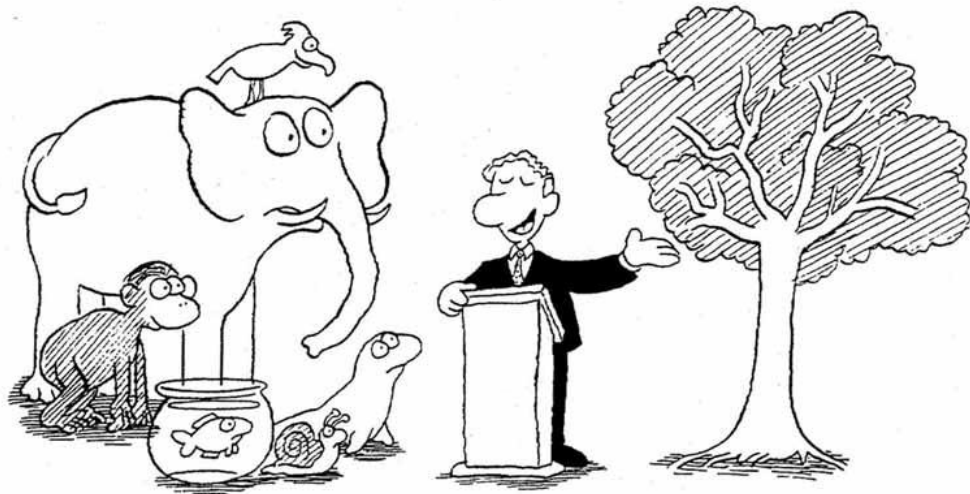
Warum wollen / sollen Unternehmen familien- freundlich sein: Soziales Engagement oder ökologischer Mehrwert?

Eidgenössische Koordinationskommission für
Familienfragen (EKFF)

25. Juni 2013

Yvonne Seitz,
Head Diversity & Family Care AXA Winterthur

- Was versteht man unter Diversity?
- Warum macht es Sinn, sich mit Diversity resp. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinanderzusetzen?
- Was macht die AXA Winterthur bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- Fragen, Diskussion



*» Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe:
Klettern Sie auf diesen Baum! «*

Mitarbeitende sind vielfältig

Pensionierung in
10 Jahren



2. Standbein
aufbauen

Gerade Vater
geworden



Pensenreduktion
von 100% auf 80%

Weitbildung



Pensenreduktion
(Ziel: Karriere)

VR-Mandat



Telearbeit als
Option

Wissenstransfer:
Wissen bleibt länger
erhalten

**Motivation/
Kostenreduktion**

Studie McKinsey:
50% bessere
finanz. Performance

Positionierung



Anstehende Pensionierung

Elternschaft

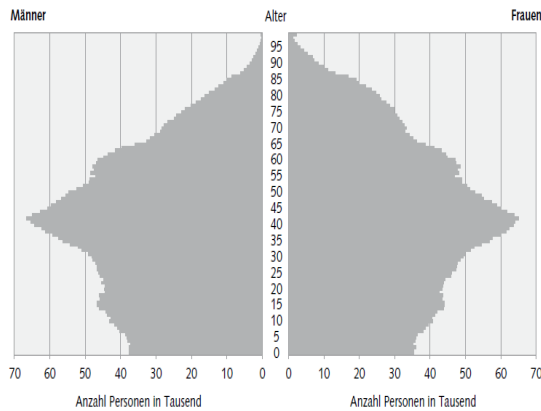
Weiterbildung

Verwaltungsratsmandate

Unternehmensziele: Profitabilität, gutes Image, attraktiver Arbeitgeber

Facts and Figures

Altersaufbau der ständigen Wohnbevölkerung nach Geschlecht, 2006



Quelle: BFS/ESPOP © Bundesamt für Statistik (BFS)

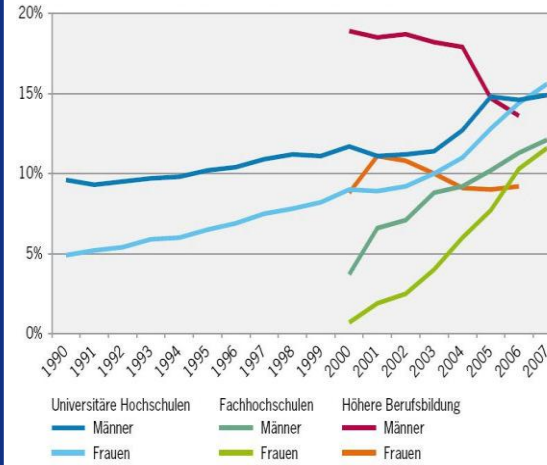
G2 Demographische Veränderung

→ Die Potentiale aller Beschäftigten müssen genutzt und gefördert werden.

→ Die Produkte müssen an die neuen Bedürfnisse angepasst werden

Aus- und Weiterbildung

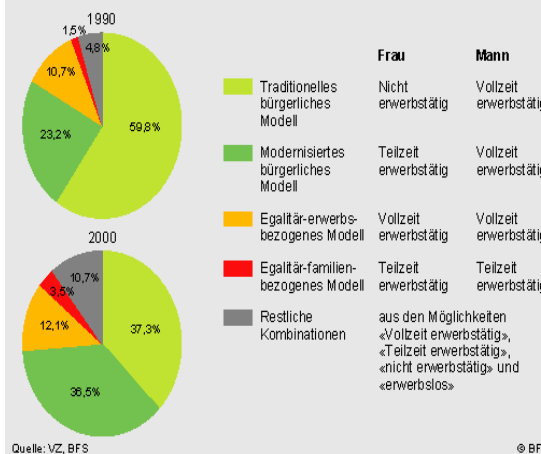
→ Unternehmen müssen ein von Akzeptanz geprägtes Arbeitsumfeld bieten und spezifische Bedürfnisse berücksichtigen, um für weibliche Führungskräfte attraktiv zu sein.



Quelle: Bundesamt für Statistik, SHIS, ESPOP, SAKE © BFS

Erwerbskombinationen in Paarhaushalten mit Kindern unter 7 Jahren

Anteile in % an allen Paarhaushalten mit Kindern unter 7 Jahren



Quelle: VZ, BFS © BFS

Erwerbsmodelle

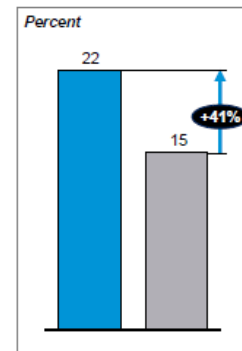
→ Unternehmen mit familienfreundlichen Massnahmen sind im Vorteil, da sie den gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung tragen.

Studien

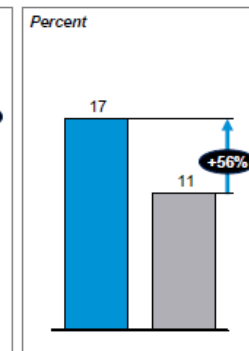
→ Diverse Studien zeigen, dass Firmen mit Management-Teams, die sich aus Frauen und Männern zusammensetzen, finanziell erfolgreicher sind.

Companies in the top quartile for the women representation in executive committee vs. sector¹
Companies with 0 women in executive committee in that specific sector

Average return on equity 2007-2009²



Average EBIT margin 2007-2009³

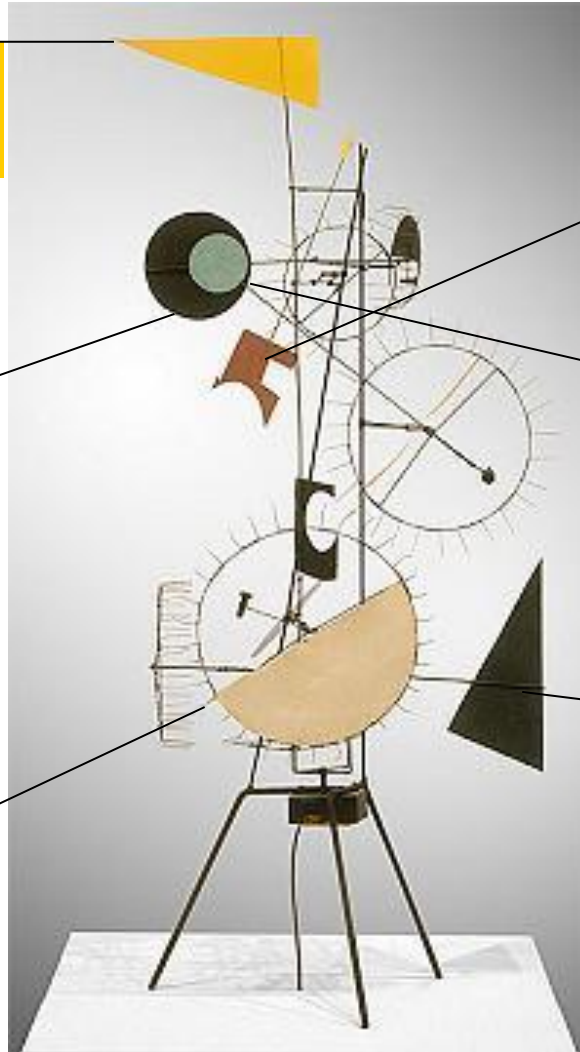


Diversity-Ziele AXA Winterthur

Diskriminierungsfreies
Umfeld

Potential älterer
Mitarbeitenden

Vereinbarkeit
Beruf Familie



Work-Life-Balance

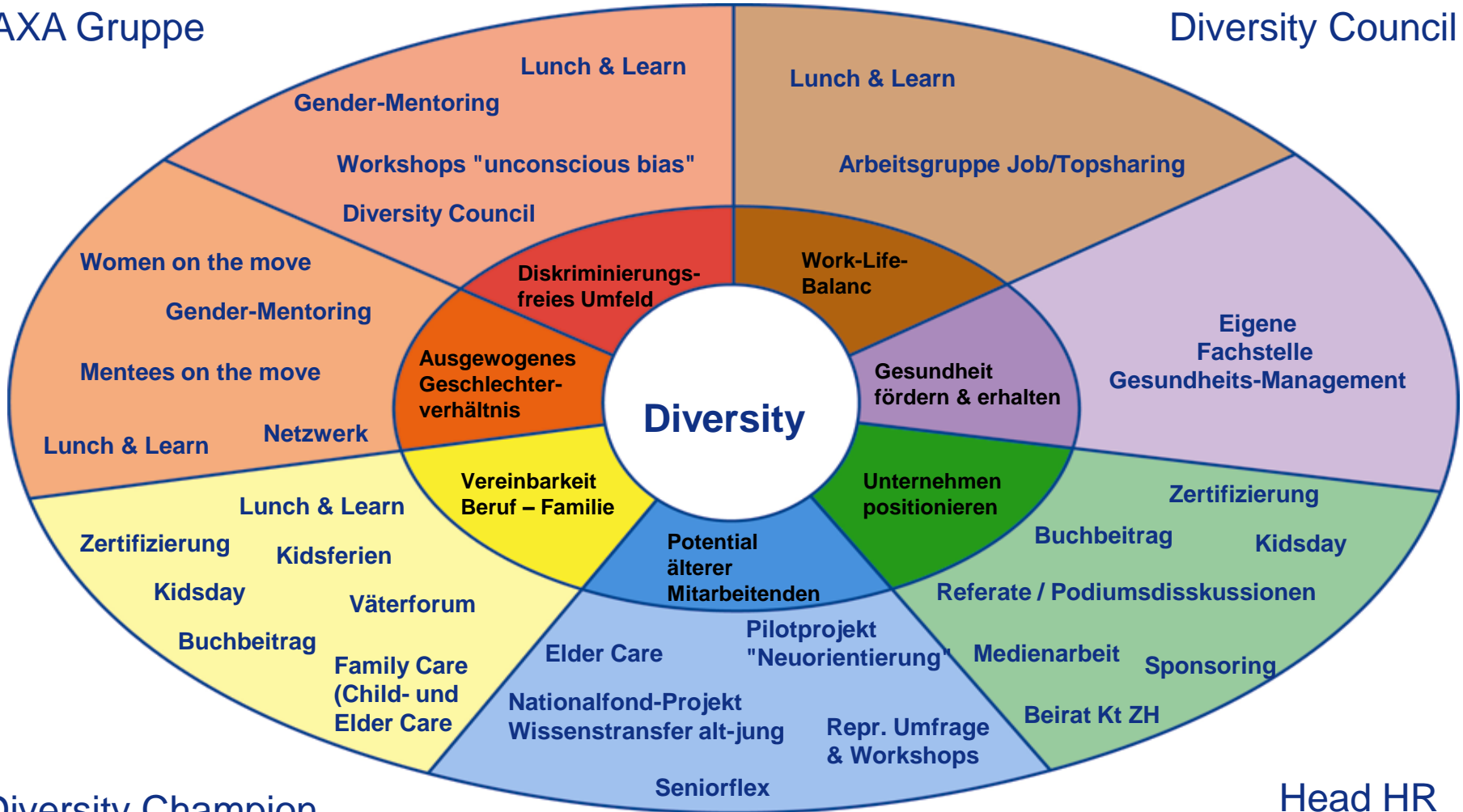
Ausgewogenes
Geschlechterverhältnis
im Management

Unternehmen
positionieren

Ziele und Massnahmen von Diversity bei der AXA Winterthur

AXA Gruppe

Diversity Council



Diversity Champion

Head HR

Konkrete Massnahmen der AXA Winterthur

Kids-Ferien: Zirkuswoche / Kleinkunst

Gender-Diversity



Positionierung

AXA / Profil der AXA

Lancierung 55Plus

Zwischen Pflegebett und Schreibtisch

Kidskoffer



«Immer mehr Väter arbeiten Teilzeit»

ZÜRICH. Unternehmen, für die «Väterbarkeit» von Familie und Beruf mehr als nur ein Lippenbekenntnis ist, können sich um ein Glückwunsch der Fachzeitschrift «Handelsblättern» freuen. In der Kategorie der Familienfreundlichkeit hat sich AXA Winterthur in der Rangliste der 100 besten Arbeitgeber für Familien im Jahr 2013 auf Platz 10 positioniert. Das ist ein Rekord für ein Unternehmen in der Schweiz. Die Studie ist ein gemeinsames Projekt von «Handelsblättern» und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV). Die Studie ist ein gemeinsames Projekt von «Handelsblättern» und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV). Die Studie ist ein gemeinsames Projekt von «Handelsblättern» und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV).



Kidskoffer an den Empfängen W, SC und NW



Beruf und Familie unter einen Herausforderung. Und manchmal für den Fall, dass es einmal nicht ausreicht, hat die AXA Winterthur ein besonderes Angebot an den Empfängen der Gebäude der AXA Winterthur. Er enthält Spiel- und Bastmaterialien für Kinder im Alter von eins bis sieben Jahren. Das Material ist so überbrückt, dass es trotz der unterschiedlichen Bedürfnisse der Kinder nutzbar ist.



Die Reservation erfolgt über den Kontaktstichwort «Kidskoffer CH-W-X»

Nutzen einer diversity-orientierten Personalpolitik

HR-Prozesse

Personal-
Gewinnung

Betreuung

Entwicklung

Entlöhnung

Trennung

Unterstützung durch Diversity & FC

- **Personal-Marketing-argument**
- Positionierung als moderner, Arbeitgeber
- Trumpf im Kampf um gut qualifizierte Arbeitskräfte

- **Effizienzsteigerung** dank Stressentlastung
- Steigerung der Motivation
- Hohe Loyalität gegenüber Arbeitgeber
- Unternehmen kann Entwicklungsmöglichkeiten anbieten, auch wenn sich persönliche / private Situation verändert
- Senkung von Fehlzeiten

- Positionierung des Angebots als **Fringe benefit** – Komponente
- Einkommensabhängiges Subventionssystem

- Reduktion der Personalfluktuation
- **Know-how bleibt im Unternehmen**
- Erhöhung Rückkehrquote nach Mutterschaftsurlaub
- Vermeidung von Burnouts

Diversity: Ein Zusammenspiel



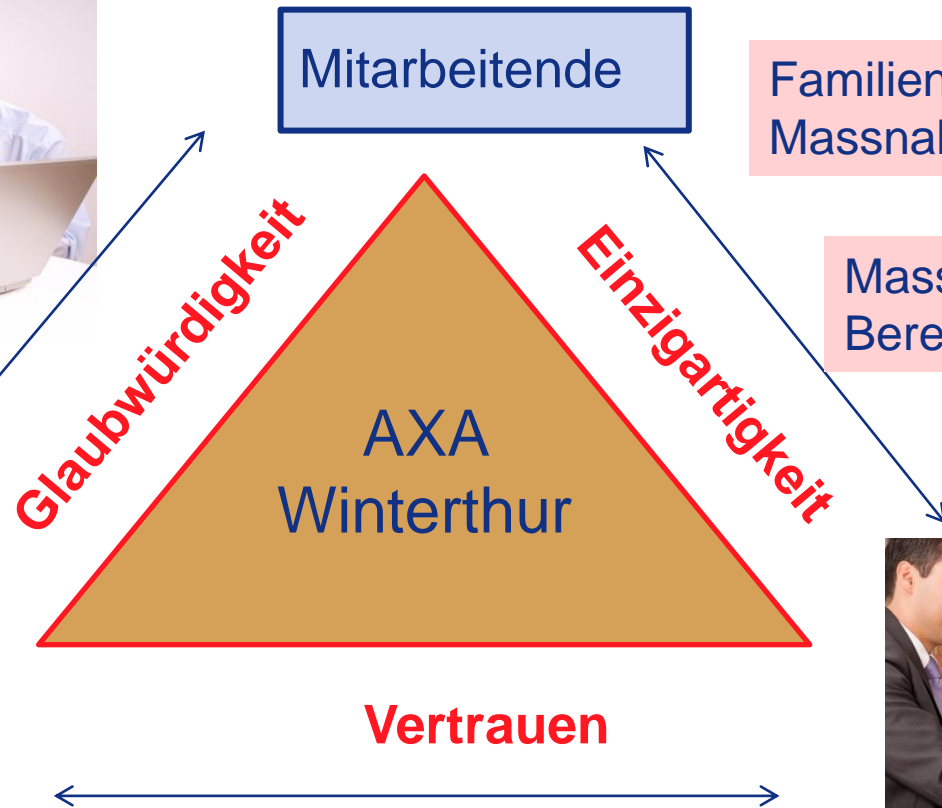
Mehrwert durch Diversity



Segment:
50Plus

Segment:
Young families

Kunden



Mitarbeitende

Familienfreundliche
Massnahmen

Massnahmen im
Bereich 50 Plus



Öffentlichkeit

- Diversity ist eine **Realität**: Der Umgang damit muss allerdings geübt werden
- Diversity ist auf **Nachhaltigkeit** angelegt – Erfolge brauchen Geduld und Zeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird je länger je mehr zu einer **Notwendigkeit**, um Humankapital sicherzustellen
- **Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein betriebswirtschaftliches Investment in die Zukunft - und birgt Chancen hinsichtlich Mitarbeitenden und Kunden!**



...

Thank you!

