



Fallstudie:

Helvetia Versicherungen möchte Innovationen vorantreiben und sich als bevorzugte Arbeitgeberin positionieren

Die Konzernleitung von Helvetia Versicherungen, eine weltweit tätige Versicherungsgruppe, entschied, das Thema «Diversity» gezielt anzugehen und eine Diversity-Strategie zu entwickeln. Im ersten Schritt sollten die Stärken und Handlungsfelder des Unternehmens in Bezug auf Diversity im Vergleich zu Peer-Unternehmen analysiert werden.

Analyse und Ergebnisse

Zunächst führte das Competence Centre for Diversity & Inclusion der Universität St.Gallen (CCDI) gemeinsam mit Helvetia Versicherungen eine gründliche Analyse durch. Hierzu wurden die Personaldaten und die Resultate der Mitarbeitendenzufriedenheits-Befragung unter dem Gesichtspunkt «Diversity» analysiert. Das Unternehmen stellte fest, dass es eine höhere Fluktuationsrate bei jungen weiblichen Fachkräften aufweist. Darüber hinaus ergab die Zufriedenheitsumfrage, dass Frauen eine geringere Einschätzung ihrer eigenen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen sowie ein geringeres Engagement im Vergleich zu Männern aufweisen. Eine weitere Erkenntnis betraf das Thema «Generationen». In den «Rush-Hours of Life», also im Alter von 30-50 Jahren, wenn Mitarbeitende oft (jüngere) Kinder haben und gleichzeitig wichtige Karriereschritte gemacht werden, war das Engagement der Mitarbeitenden geringer. Sie hatten das Gefühl, weniger Unterstützung im Team zu bekommen und waren nicht immer in der Lage, ihre Arbeitsbelastung und ihr Privatleben aufeinander abzustimmen. Darüber hinaus arbeiteten Frauen hauptsächlich in Teilzeit und Männer in Vollzeit. Für Führungspositionen war jedoch nahezu immer Vollzeit erforderlich.

Definition konkreter Ziele und Massnahmen

Auf Basis dieser Ergebnisse beschloss die Konzernleitung, sich in den nächsten fünf Jahren darauf zu konzentrieren, die Fluktuation junger Frauen auf das Niveau junger Männer zu senken. Das zweite Ziel war, den Frauenanteil in Talentpools und im Kader zu erhöhen. Bei der Umsetzung wurden diese Ziele mit anderen Initiativen in der Organisation verknüpft, z.B. mit der Next Generation-Initiative, der Führungsweiterbildung und der Kultur-Veränderungsinitiative oder mit Anpassungen im Bereich Talent Management sowie einer Angebotserweiterung flexibler Arbeitsformen und -modellen. Alle Initiativen leiteten sich aus dem strategischen Ziel ab, die Innovationsfähigkeit zu verbessern und das Unternehmen als bevorzugte Arbeitgeberin zu positionieren.

Messung der Ziele

Mit Unterstützung des CCDI entwickelte Helvetia Versicherungen ein Kennzahlenset, um die Zielerreichung zu messen. Diese KPIs werden regelmässig an das Top-Management, an die Projektleitenden und die Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter berichtet.

Referenz der Helvetia Versicherungen

Manuela Bärtsch Forster, Head of Diversity & Inclusion steht gerne als Referenz zur Verfügung.

Rückfragen

Universität St.Gallen
Competence Center for Diversity & Inclusion
Dr. Ines Hartmann
Tel. 071 220 82 16
ines.hartmann@unisg.ch