

DIVERSITY & INCLUSION

Mehr Frauen in Führungspositionen

Die Individualität der Mitarbeiter ist einer der Erfolgsfaktoren eines Unternehmens. Da ist sich Finanz-Vorstand Etienne Bouas-Laurent sicher. Er ist 2014 für die Verankerung des Themas Diversity & Inclusion im Vorstand und in den Führungsgremien verantwortlich. Auch für 2014 hat er sich die Förderung von Frauen als Schwerpunkt gesetzt.

Das Thema Diversity & Inclusion (D&I) – also der Vielfalt der Menschen und der Anerkennung von Individualität – hat jedes Jahr einen Fürsprecher aus dem Konzernvorstand, der das Thema unterstützt. 2013 hatte Thomas Michels die Position inne. „Ihm gilt ein herzlicher Dank für sein Engagement“, so sein Nachfolger Etienne Bouas-Laurent.

„Wir brauchen einen Kulturwandel in unserem Unternehmen, der Individualität und Potenziale fördert. Vor allem bei dem Thema Frauen in Führungspositionen haben wir noch Nachholbedarf“, so Etienne Bouas-Laurent. Das möchte er gemeinsam mit dem Diversity & Inclusion-Projektteam bei AXA Deutschland ändern. Unterstützung erhält Etienne Bouas-Laurent von Chief Diversity Officer Christian Riekel und durch den Sponsor des Projekts, Personalvorstand Manfred Engelking. „Unsere Belegschaft besteht zu 53 Prozent aus Frauen. Die Frauenquote unter den Top 100 Executives beträgt allerdings nur rund zwölf Prozent. Das wollen wir bis 2018 verdoppeln“, erklärt Etienne Bouas-Laurent. Auch bei den anderen Führungskräften sowie bei den Angestellten im Außendienst soll der Frauenanteil angehoben werden.

Tandem mit dem Vorstand

2014 wird es deswegen auch ein neues Tandem Programm geben. „Ein Jahr lang werden Frauen mit Potenzial zur Bereichsleitung jeweils von einem Vorstand oder Bereichsleiter als Sponsor betreut“, so Christian Riekel. Weitergeführt wird auch das Gender Mentoring



Mentoren und Mentees der Förderprogramme verfolgen gespannt den Vortrag von Sabine Asgodom (links im Bild).

Programm, bei dem eine weibliche und eine männliche Führungskraft ein Gespann bilden. Ziel dieser Programme ist vor allem der Erfahrungsaustausch und die gezielte Förderung der Qualifikation.

„Allerdings: Frauenförderung bedeutet nicht, dass Männer zukünftig weniger gefördert werden“, sagt Etienne Bouas-Laurent. Ausschlaggebend für die Stellenbesetzung sei immer die beste Qualifikation.

“ Wir brauchen einen Kulturwandel in unserem Unternehmen, der Individualität und Potenziale fördert.

Etienne Bouas-Laurent



„Frauen tendieren allerdings dazu, sich nicht aktiv auf eine höhere Stelle zu bewerben, und das möchten wir ändern“, fügt Christian Riekel hinzu. Dafür brauche es eine Kultur, die dies fördert.

Männerrituale humorvoll erklärt

Den Auftakt für die diesjährigen Förderprogramme bildete eine Veranstaltung zum Thema „7 Männerrituale – Was Frauen davon lernen können“ mit der bekannten Management-Trainerin Sabine Asgodom. Auf humorvolle Weise beleuchtete sie die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Verhaltensweisen im Arbeitsalltag und zeigte auf, dass Frauen sich durchaus etwas von ihren männlichen Kollegen abschauen können. Damit ist natürlich nicht das Ziel verbunden, dass sich Frauen den Männern angleichen und deren „Rituale“ übernehmen sollten, aber man sollte einander verstehen. Die Veranstaltung endete mit dem Erarbeiten eines sogenannten Manifests für gute Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen, verbunden mit dem Vorsatz, den Worten auch Taten folgen zu lassen.