

# Seitz und macht's

**YVONNE SEITZ** Dass die ehemalige Journalistin nicht in der Medienstelle von Axa Winterthur landete, sondern Leiterin der Abteilung Diversity und Family Care wurde, ist nicht nur dem Zufall zu verdanken.

VON SANDRA ESCHER CLAUSS, FOTO: PETER FROMMENWILER



Freut sich, dass sie jeden Tag so viel lernen und Neues entdecken kann: Das Multifunktionalstalent Yvonne Seitz.

**F**lexibel, ständig in Bewegung und offen für Neues. Diese Kriterien treffen sowohl auf Yvonne Seitz als auch auf ihr liebstes Steckenpferd, die Diversität, zu. Denn diese beschränkt sich ihrer Meinung nach nicht nur darauf, Frauen zu fördern oder Teams zu durchmischen, sondern ist eine Haltung. «Wir sollten Unterschiedlichkeit jeglicher Art nicht nur im Beruf, sondern überall im Leben als Chance begreifen und diese täglich zulassen», ist die 41-jährige Kaderfrau überzeugt. Dies braucht dann eben Flexibilität und Offenheit und mitunter viel Hartnäckigkeit. Bei Seitz ist Letztere gepaart mit einer grossen Portion Leidenschaft. Diese zu leben, legt sie allen ans Herz, «denn wenn man etwas mit Herzblut macht, sieht man das dem Resultat auch an». Das gilt auch für ihre Arbeit; doch dazu später.

### Von der Lehrerin ...

Herzblut und Leidenschaft wiesen der heutigen Leiterin der Abteilung Diversity und Family Care bei Axa Winterthur schon in jungen Jahren den Weg. Nachdem sie als 20-Jährige während eines Zwischenjahres im Lehrerseminar Rorschach Studenten in den USA unterrichtet hatte, beschloss sie, in die Schweiz zurückzukehren und das höhere Lehramt an der Uni Bern zu machen: «Der Job in den USA hat mich begeistert, und ich hatte im Sinn, dort als Lehrerin tätig zu werden. Dazu brauchte ich aber eine höhere Ausbildung.» Als sie zu Beginn des Anglistik-Studiums realisierte, dass sie sich für das höhere Lehramt in den ersten Jahren vor allem mit alten Sprachen hätte auseinandersetzen müssen, wechselte sie die Studienrichtung. «Da ich mein Leben lang sehr gerne geschrieben hatte, beschloss ich, Journalistik zu studieren», erinnert sich Seitz. Ihr Lizenziat in Germanistik, Medienwissenschaften und Volkskunde schloss sie 2003 an der Universität Bern ab.

Während des Studiums absolvierte sie diverse Praktika bei Zeitungen, Radios und Nachrichtendiensten und verspürte irgendwann auch Lust auf Fernsehluft. Am Tag, an dem sie ein Praktikum beim Schweizer Fernsehen hätte beginnen sollen, ging Yvonne Seitz in der Eingangshalle vergessen. «Ich las zwei Stunden lang Zeitung, und als dann endlich jemand auftauchte, der sich daran erinnerte, dass ich eigentlich die neue Praktikantin wäre, bat diese Person mich, ich solle doch kurz warten und weiter Zeitung lesen, sie kläre unterdessen ab, was allenfalls zu tun wäre.» Doch Seitz wollte nicht einfach nur warten und Zeitung lesen, sondern ging von Büro zu Büro und fragte von der Sekretärin bis zur Pro-

duzentin jede und jeden, ob sie nicht irgendwas für sie erledigen könne. Dies tat sie auch an den folgenden Tagen – so lange, bis sie den Zusammenschritt einer Sendewoche machen durfte und damit beweisen konnte, dass sie journalistisches Gespür besass.

Der verantwortliche Ressortleiter war nicht nur vom Resultat, sondern vor allem auch von der Hartnäckigkeit der Praktikantin begeistert und bot ihr ein Volontariat an. Dieses lehnte Yvonne Seitz jedoch ab: «Ich hatte schon genug Kollegen gesehen, die ihr Studium temporär aufgegeben und ihre Ausbildung dann

**«Diversität  
ist kein Prozess, der  
implementiert, sondern  
eine Haltung, die gelebt  
werden muss.»**

ganz abgebrochen hatten. Daher wollte ich eigentlich zurück an die Uni und erst danach beim Schweizer Fernsehen anfangen.» Ihr damaliger Freund und heutiger Mann fand ihren Entscheid falsch. «Für ihn war klar, dass ich diese einzigartige Gelegenheit beim Schopf packen muss.» Also ging sie noch einmal zum Ressortleiter und revidierte ihren Entschluss.

### ... zur Fernsehredaktorin ...

Aus dem Volontariat wurden acht abwechslungsreiche Jahre, von denen Seitz keine Minute bereut. Die Themenvielfalt reichte von Kultur über Wirtschaft und Politik bis hin zu Kindersendungen und entsprach somit voll und ganz dem vielfältigen Naturell und der ungestümen Neugierde der Ostschweizerin.

Gegen Ende ihrer Zeit beim Fernsehen wurde sie Mutter von zwei Töchtern und erlebte hautnah, dass sich ein tagesaktueller Berufsalltag mit zwei Kleinkindern nur mit viel Improvisationstalent, verbunden mit einem hohen Adrenalinpiegel, vereinbaren liess. Aus diesem Grund begann sie, vermehrt als Moderatorin im Studio zu arbeiten – nicht zuletzt auch deshalb, weil ihr Arbeitsablauf dadurch planbarer wurde. Doch irgendwann wollte Yvonne Seitz nicht mehr primär darüber berichten, was andere taten, sondern selbst aktiv bewegen. Als sie 2006 über ein Stelleninserat der damaligen Winterthur Versicherung stolperte, in dem jemand gesucht wurde, um eine Stelle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzubauen, war ihre Leidenschaft sofort entfacht. «Da ging es darum, etwas von null

aufzubauen. Diese grüne Wiese reizte mich, denn etwas Neues selbst zu gestalten, war mir als Redaktorin nur im Kleinen möglich», erzählt sie. Weil sie für das Thema Feuer und Flamme war und über vielfältige Kompetenzen verfügte, schaffte Seitz es, die Verantwortlichen davon zu überzeugen, dass sie die Idealbesetzung für die neue Position sei.

### ... zur Diversity-Expertin

Als nach zwei Jahren Aufbauarbeit in den Bereichen Child- und Elder-Care auch ein Diversity-Konzept, das unter anderem die Bereiche Gender- und Age-Diversity umfasste, zu ihren Aufgaben zählte, führte Yvonne Seitz als eine der ersten Amtshandlungen zusammen mit dem HR-Leiter einen Workshop mit rund 60 Mitarbeiterinnen durch. In diesem wurden die grössten Stolpersteine auf dem Weg der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eruiert. Als erfahrene Kommunikatorin wusste die Powerfrau sehr wohl, dass das persönliche Erleben am meisten Bewusstsein schafft. Also luden sie und die Workshop-Teilnehmerinnen die gesamte Geschäftsleitung zu einer Vernissage ein, an der die herausgearbeiteten Stolpersteine präsentiert wurden. Und zwar sehr wirksam: «Wir nahmen unser Markenzeichen, den roten Switch, sowie den Slogan «Kommen Sie auf unsere Seite» aus unserer Werbung und luden die Mitglieder der Geschäftsleitung dazu ein, auf unsere Seite zu kommen.» Das Resultat dieser aktiven Einbindung der obersten Führungsebene: Seither engagiert sich die gesamte Geschäftsleitung sowie ein Drittel aller Topmanager aktiv beim Gender-Mentoring, bei einem Diversity-Programm, das den Dialog zwischen Männern und Frauen fördert und Diversity erlebbar macht. Auch andere Angebote wie das jährlich stattfindende Väterforum, die Kidsferienwoche während der Sommerferien, Betreuungsangebote für die familienergänzende Kinder- und Angehörigenpflege sowie Mittagsveranstaltungen zu unterschiedlichen Diversity-Themen wurden und werden seither vom Top-Management mitgetragen und finden gemäss Seitz grossen Anklang.

Dank ihren exzellenten Kommunikationsfähigkeiten, der Hartnäckigkeit und der bereits erwähnten Leidenschaft ist es Yvonne Seitz gelungen, das Thema Diversity innerhalb der Axa Winterthur zu verbreitern. Was vor acht Jahren mit einem Schwerpunkt auf Kinderbetreuung und Frauenförderung begonnen hat, ist seit 2012 unter den Themen «Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben», «Fördern flexibler Arbeitsmodelle» sowie «Achten von Vielfalt» im Personalleitbild und somit in der Unternehmensstrategie verankert. →

Anzeige



# Bildung macht agil

[www.vbv.ch](http://www.vbv.ch)

Berufsbildungsverband  
der Versicherungswirtschaft  
Laupenstrasse 10  
Postfach 8625  
3001 Bern

Telefon 031 328 26 26  
info@vbv.ch



→ Aus der grünen Wiese ist mittlerweile eine kunterbunte Blumenwiese mit einer hohen (Bio-)Diversität geworden. «Zentral ist, dass wir es in den vergangenen Jahren geschafft haben, diese Themen in der Strategie, in der Kultur und in den Strukturen unseres Unternehmens zu verankern», hält Seitz fest. Auch die Zahlen sprechen Bände: Von den rund 4000 Mitarbeitenden arbeiten 46 Prozent der Frauen und bereits 16 Prozent der Männer Teilzeit, darunter auch ein Mitglied der Geschäftsleitung. Die Anzahl der Frauen im Senior Management hat sich seit 2008 um über 80 Prozent gesteigert und im Middle Management um 30 Prozent. Zudem heimst die Axa Winterthur seit einigen Jahren mit schöner Regelmässigkeit Awards ein: 2011 den Prix Balance des Kantons Zürich und den Diversity Award der Axa Gruppe, 2012 die Zertifizierung Beruf und Familie der Fachstelle UND sowie 2014 den nationalen Gleichstellungspreis Prix Egalité.

Ein weiterer Beweis, dass die Vielfalt in der Axa Winterthur nicht nur ein hochglänzendes Schlagwort, sondern gelebte Kultur ist, stellt auch die Tatsache dar, dass die Initiativen und Massnahmen mittlerweile einen CEO-Wechsel sowie den Wechsel in der HR-Leitung überstanden haben. Zudem, so Seitz, kämen Mitarbeitende oder Führungskräfte bei Fragen rund um Veränderungen und Diversity-Themen nicht mehr immer zu ihr oder zu ihren zwei Mitarbeitenden, sondern sie fänden immer mehr Rollenbilder im Unternehmen, die sie nach ihren Erfahrungen befragen könnten.

«Damit bin ich meinem Ziel, meine Rolle abzuschaufen, einen Schritt näher gekommen», lacht Yvonne Seitz. Diese Aussage ist nicht etwa ein ironisches Kokettieren, sondern aus dem eingangs erwähnten Grundanspruch der 41-Jährigen abzuleiten, dass Diversität kein Prozess ist, der implementiert, sondern eine Haltung, die gelebt werden muss. Die Ostschweizerin blickt zuversichtlich in die Zukunft, denn «es gibt noch so viele Themen, die im engen und weiten Sinn mit Diversität zu tun haben, die Ideen gehen mir noch lange nicht aus ...».

## Ein Thema, das alle angeht

Im Gespräch mit der engagierten Fachfrau entsteht der Eindruck, es habe in ihrem persönlichen Umgang mit dem Spagat zwischen

Berufs- und Privatleben sowie mit der unternehmensinternen Verankerung des Diversity-Themas kaum Hürden gegeben. «Dieser Eindruck», konstatiert Seitz, «ist definitiv nicht korrekt.» Eine grosse Hürde, die es beispielsweise im Unternehmen zu überwinden gelitten hat, war die Breite des Themas. «Wir mussten bewusstmachen, dass die Themen nicht nur Frauen oder Teilzeit-Mitarbeitende betreffen, sondern dass Diversity alle angeht.» Im Zentrum stehe das Zusammenführen verschiedener Blickwinkel und das Erreichen von Lösungen, die dadurch vielschichtiger und durchdachter seien. Das war und sei mitunter immer noch Knochenarbeit.

## Flexibilität vorleben

Auch die Privatfrau Yvonne Seitz kämpft immer wieder mal mit den Tücken des Alltags als multifunktionale Person. «Trotzdem glaube ich an das flexible Arbeiten und lebe dieses auch vor.» So arbeitet sie drei Tage in Winterthur und einen halben Tag vom Home-Office in St. Gallen aus. Dasselbe gilt für ihre beiden Mitarbeitenden, die sie zu 50 beziehungsweise 40 Prozent unterstützen. Zu Seitz' dicht gepackten Berufsalltag gehört es auch, dass sie intern und extern immer wieder Vor-

«Wir sollten  
Unterschiedlichkeit  
jeglicher Art nicht  
nur im Beruf, sondern  
überall im Leben,  
als Chance  
begreifen und diese  
täglich zulassen.»

träge zum Thema Diversity hält. Eine Aufgabe, die ihr als ehemalige Journalistin nicht nur auf den Leib geschneidert ist, sondern, die auch wieder geprägt ist durch ihre Leidenschaft. Zudem unterrichtet sie seit 2011 das Diversity-Modul an der ZHAW im CAS Corporate Responsibility, seit

2012 engagiert sie sich im Demografie-Forum Schweiz, seit einem Jahr sitzt sie im Beirat des Instituts für Personalmanagement und Organisation an der Fachhochschule Nordwestschweiz und seit diesem Jahr auch im Stiftungsrat der Axa-Winterthur-Stiftung «Generationen-Dialog».

Die Kraft für all dies schöpft Yvonne Seitz aus ihrer Leidenschaft für Neues, aus ihrem Rückhalt durch ihren Mann und ihre Familie, aber eben auch aus der Vielfalt ihres Lebens. «Ich kann jeden Tag so viel lernen und Neues entdecken, da ertrage ich es auch, dass ein Termin den andern jagt», schmunzelt sie. Getreu ihrem Lebensmotto «Seitz und macht's» steht sie am Ende des Gesprächs auf und saust strahlend zu einem weiteren Termin. ■