

Frau des Monats

Im Rahmen unserer Reihe „Frau des Monats“ stellen wir Ihnen in diesem Monat Frau Katrin Weitz als aktive Teilnehmerin im Arbeitskreis Frauen & Führung vor. Sie freut sich, ihre persönliche Geschichte mit Ihnen zu teilen.

Frau Katrin Weitz ist Mitglied des VGA und aktive Teilnehmerin im Arbeitskreis Frauen & Führung, sie freut sich, ihre persönliche Geschichte mit Ihnen zu teilen. Mein Name ist Katrin Weitz, ich bin 61 Jahre jung und seit 33 Jahren bei der ERGO Group AG tätig. Vom VGA-Geschäftsführer Oliver Mathais, Geschäftsführer des VGA, sprach mich auf den Arbeitskreis „Frauen & Führung“ an mit der Bitte, als Expertin zum Thema Diversity teilzunehmen.

Seit 2021 bringe ich mich dort aktiv ein. Ich unterstütze in erster Linie das wichtige Thema, Frauen in den Versicherungsvertrieb zu bringen, vor allem in die Führungsetagen. Mich haben in dem Arbeitskreis die Frauen begeistert, die im Vertrieb unserer Branche ihren Karriereweg gegangen sind und folglich Role Models und Mutmacherinnen für andere Frauen sind.

Mein beruflicher Werdegang startete 1986 nach dem Abschluss meines Studiums. Das Studium legte ich in den Fächern Pädagogik und Philosophie an der Bergischen Universität Wuppertal, meiner Heimatstadt, ab. Mein Studium finanzierte ich mit zahlreichen Nebenjob in ebenso zahlreichen Branchen.

Die GEFA-Bank, damals eine Tochter der Deutschen Bank, bot mir den ersten „richtigen“ Job in der Betriebsorganisation an, und so kam ich in die Wirtschaftswelt, obwohl mein Studium eher die Welt der Erwachsenenbildung vorsah. Mein Ziel, „Human Resources“ als beruflichen Ort anzustreben, war zu der Zeit noch nicht in Sicht.



Katrin Weitz

Durch Kontakte in meinem beruflichen Umfeld bekam ich ein Angebot der Victoria Versicherung AG in Düsseldorf, nach dem Fall der Berliner Mauer, neue Verwaltungsstandorte in den neugegründeten Bundesländern mit aufzubauen. Berlin, Potsdam, Leipzig und Erfurt wurden meine Wirkungsorte. In der Zeit dieses einmaligen Aufbruches erlebte ich eine berufliche Welt des eigenständigen Handelns und Wirken, der Akzeptanz aller, unabhängig von Hierarchien und ein Vertrauen in meine persönlichen Fähigkeiten, auch der spontanen Entscheidungen. Dieses Erlebnis stärkte mein Selbstbewusstsein und meine Ambition, in der stark dominierenden Männerwelt, der Bau- und Raumplanung, innerhalb der Betriebsorganisation meinen Karriereweg zu gehen. Die Verantwortung für den betriebsorganisatorischen Part, den ich 1994 in Düsseldorf für den Neubau des Verwaltungsgebäudes erhielt, stärkte meine Kompetenz durch eine erhöhte Sichtbarkeit im Unternehmen. Somit bekam ich, als eine von wenigen Frauen, die Handlungsvollmacht im Jahr 1995. Die Entscheidung, zusätzlich auch einen Platz im Betriebsrat der Victoria anzunehmen, gab mir nicht nur Selbstvertrauen, sondern auch die Möglichkeit, mein Netzwerk zu erweitern und über Hierarchiegrenzen hinaus Kontakte zu knüpfen. In meiner Betriebsratsarbeit lag mein Schwerpunkt auf dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Das Thema war und ist mein Herzensthema, nicht zuletzt durch die Geburt meiner Tochter im Jahr 1997. In dieser

Zeit erlebte ich noch teilweise eine gesamtgesellschaftlich vorhandene Kultur von männlichen und weiblichen Führungskräfte, die Familie und Karriere für sich und bei anderen gedanklich nicht in Einklang bringen konnten. Sie taten sich anhand ihrer Stereotype schwer damit, Beförderungen von Frauen zu befürworten. Noch vor 25 Jahren galt vielen Führungskräften die Heirat einer Frau als eindeutiges Zeichen, dass sie nun zeitnah ein Kind bekommen würde und ihre berufliche Laufbahn beendet sei. Gleichzeitig galt vielfach das Stereotyp, dass Männer ihrer Heirat im Gegenzug nun befördert werden mussten, um ihrer Rolle als Ernährer der Familie gerecht zu werden. Die jungen Kolleginnen, die ich in unserem Mentoringprogramm betreue, können sich das heute gar nicht mehr vorstellen.

Der Wunsch, eine Kultur der Chancengerechtigkeit mitzugestalten, war unbewusst als Saatkörnchen in mir gepflanzt. Somit bin ich meinem damaligen Personalvorstand dankbar, der mich 2002 zur Gleichstellungsbeauftragten der Victoria ernannte, mit dem klaren Auftrag, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Er erkannte bereits vor mehr als 20 Jahren, dass uns als Unternehmen Talente fehlen würden, wenn wir die Zielgruppe „Frauen“ ausschließen würden.

Somit waren meine nächsten 10 Jahre als thematische Einzelkämpferin geprägt durch zahlreiche Versuche, eine Kultur der Chancengerechtigkeit zu prägen. Meine Position unter der Bereichsleitung des Personalmanagements, wie auch ein eigenes Budget und dem klaren Auftrag durch den gesamten Vorstand, gaben mir die Chance, genau das umzusetzen und zwar mit großem Erfolg. So wurde die Victoria im Jahr 2003 als eines der 10 großen Wirtschaftsunternehmen ausgezeichnet, die nachweislich familienbewusste Personalpolitik betreiben. Bereits seit 2002 ist dieses Unternehmen mit dem audit berufundfamilie® der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ausgezeichnet.

2007 bekam ich die Verantwortung für dieses Thema für die gesamte ERGO.

2011 entstand durch den Zusammenschluss mit der Abteilung Change die Abteilung „Diversity&Change“, wodurch das Thema als ein strategisches erkannt und implementiert wurde. Dies setzt sich bis heute fort, und ich bin dankbar, nicht mehr Einzelkämpferin zu sein, sondern nun in einem Team von vier fachkundigen Diversitymanagerinnen zu arbeiten, unter der Leitung einer ebensolchen Chefin, die noch zusätzlich Change und Organisational Development verantwortet.

Erfolge lassen sich sehen: Das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bei ERGO weltweit bis 2025 auf 40 Prozent zu erhöhen, ist schon heute erreicht.

Diversity Management ist aber ein nicht endender Prozess, da wir uns kontinuierlich in gesellschaftlichen Veränderungen befinden. Und wir haben es im Unternehmen mit Menschen zu tun, die in ihrer Vielfalt so unterschiedlich sind hinsichtlich Erziehung, Sozialisation, Lebensumständen und Herkunft. Eine gemeinsame Kultur zu schaffen, die alle Talente gleichwertig betrachtet und die Chancengerechtigkeit als eine Chance für den Erfolg des Unternehmens sieht, ist und bleibt unser oberstes Ziel.

Mein berufliches Wirken ist geprägt durch Leidenschaft für das Thema und die Sinnhaftigkeit meines Tuns. „Nicht aufgeben, ist der Trick“ - das ist und war immer mein Motto meines beruflichen Werdegangs. Begleitet haben mich dabei die Menschen, die dem Thema zugewandt waren, die das Thema und mich unterstützten oder sich davon überzeugen ließen, wie notwendig Diversity Management im Unternehmen ist. Ich blicke heute auf intensive und herausfordernde 33 Berufsjahre mit wertvollen Erfahrungen und in der Branche zurück. Ich habe es nie bereut.