

Bank Coop erhält Zertifikat als familienbewusstes Unternehmen

Die Bank Coop hat zum wiederholten Mal eine Auszeichnung für ihre familienfreundliche Unternehmenspolitik erhalten. Nach dem Gewinn des "Prix Egalité" im Jahr 2005 und dem "Prix famille entreprise" 2007 in der Region Biel-Seeland, hat sie nun als erstes Finanzinstitut das Zertifikat "familienbewusstes Unternehmen" der Familienmanagement GmbH erhalten. Warum das Thema Familienfreundlichkeit bzw. Work-Life-Balance bei der Bank Coop einen wichtigen Stellenwert einnimmt, erfahren Sie in dem nachfolgenden Interview mit dem CEO der Bank Coop, Andreas Waespi.



Andreas Waespi, CEO Bank Coop

Herr Waespi, warum hat sich die Bank Coop als familienbewusstes Unternehmen zertifizieren lassen?

Seit 2000 ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - insbesondere die Frauenförderung - ein wichtiges Thema für die Bank Coop. 2001 wurde mit "eva" ein spezielles Angebot für Frauen eingeführt; 2005 hat die Bank Coop den Prix Egalité gewonnen. Mit der Zertifizierung als familienbewusstes Unternehmen gehen wir unseren Weg konsequent und erfolgreich weiter.

Die Bank ist auch als frauenfreundliches Institut bekannt. Mit Initiativen wie eva betreiben Sie aktive Frauenförderung. Ist das kalkulierte Rekrutierungs-Taktik oder was steckt dahinter?

Über 50% der Bank Coop Kundenschaft ist weiblich. Etwa 70% der Frauen sind heute berufstätig und in vielen Fällen kümmern sich

heute die Frauen um die Finanzen des Haushalts. Mit unserem Angebot eva und unseren Massnahmen zur Frauenförderung bilden wir die gesellschaftlichen Veränderungen ab. Wir sind der Überzeugung, dass gemischte Teams erfolgreicher sind. Es handelt sich also um eine klare Win-Win Situation und nicht kalkulierte Rekrutierungstaktik.

Sie haben bereits den nationalen Prix Egalité und den Prix famille entreprise, eine Auszeichnung aus der Region Biel/Seeland, erhalten. Sind Sie auf Trophäenjagd oder verfolgen Sie eine klare Strategie?

Wir verfolgen eine klare Strategie. Im Bereich der familienfreundlichen Unternehmen wollen wir zu den Besten gehören. Deshalb vergleichen und messen wir uns immer wieder mit anderen. So können wir sicherstellen, mit den aktuellen Entwicklungen mitzuhalten. Zudem werden wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Denn die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Entscheidungskriterium bei der Arbeitgeberwahl nimmt zu.

Zertifizierungen und Preise nützen aber nur etwas, wenn sich diese konkret in der Unternehmenskultur auswirken. Spüren Sie da eine Veränderung im Verhalten Ihrer Mitarbeitenden?

Ja, wir spüren Verhaltensänderungen bei unseren Mitarbeitenden. Durch die konsequente Umsetzung - auch neuer Massnahmen - merken die Mitarbeitenden, dass uns dieses Thema wichtig ist und sie ernst genommen werden. Wir ha-

ben z.B. eine Frau in der Geschäftsleitung, Mitarbeitende in Führungsfunktionen, die Teilzeit arbeiten und gerade wurde eine Job-Sharing Lösung in der Kundenberatung gutgeheissen. Unsere Massnahmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und damit auch die Bindung an die Bank Coop als Arbeitgeber.

Frauenförderung, Vaterschaftsurlaub und Arbeitsunterbrechungen sind ein paar Stichwörter, mit denen Sie sich gegenüber Ihrer Konkurrenz positionieren. Kann sich eine Bank solche Strategien überhaupt leisten?

Solche Massnahmen zahlen sich für ein Unternehmen in vieler Hinsicht aus - auch finanziell. Dies zeigt zum Beispiel eine Studie zum Thema Teilzeitarbeit, welche die Prognos AG Schweiz im Jahr 2005 durchgeführt hat.

Viele Menschen streben nach einer gesunden Work-Life-Balance. Sie zeigen mit Ihrer Strategie, dass das auch in einem Umfeld mit hartem Wettbewerb möglich ist. Worauf kommt es an, dass solche Massnahmen Erfolg haben?

Sie müssen konsequent umgesetzt und vorgelebt werden. Und man muss deren Erfolg regelmässig prüfen. Ich bin der Überzeugung, dass langfristig nur Menschen mit einer gesunden Work-Life-Balance wirklich erfolgreich sein können. Wir möchten Mitarbeitende, die lange bei uns arbeiten und langfristig in der Lage sind, Höchstleistungen zu erbringen.

Welche weiteren Massnahmen sind geplant?

Wir werden den bezahlten Vaterschaftsurlaub generell auf zwei Wochen erhöhen. Zudem besteht die Möglichkeit, weitere 4 Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub zu beziehen. Diese 6 Wochen Vaterschaftsurlaub können auch verteilt auf sechs Monate genommen werden. Für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen bieten wir pro Ereignis, das nicht gesetzlich geregelt ist, neu einen Tag oder zwei halbe Tage bezahlten Urlaub. Das sind zwei Massnahmen, die wir gerade umgesetzt haben, weitere sind in Vorbereitung.

Wie schaffen Sie es persönlich, eine gesunde Work-Life-Balance aufrecht zu erhalten?

Eine gesunde Work-Life-Balance aufrecht zu erhalten, ist für mich eine Daueraufgabe. Im Speziellen achte ich darauf, dass mein eingeschränktes Zeitbudget primär für positive Erlebnisse eingesetzt wird. Sei es bei Aktivitäten mit der Familie, mit Kollegen oder beim Sport. Ich versuche möglichst wenig aus Zwang zu tun. Die dadurch gewonnene Energie hilft mir auch im Betrieb für ein positives Arbeitsklima zu sorgen.