

# Motivierender Arbeitgeber

Die Westschweizer Zeitschrift Bilan hat die Vaudoise 2018 und 2019 als besten Arbeitgeber ausgezeichnet. Ein Beleg dafür, wie wichtig der Vaudoise das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden ist. Die Personalpolitik der Vaudoise beruht auf gemeinsamer Verantwortung und gegenseitigem Respekt. Die Mitarbeitenden der Gruppe sollen in ihrem Berufsalltag begleitet werden und sie sollen ihre Tätigkeit sicher, gesund und motiviert ausüben können.



## Ein herzliches Arbeitsklima

Die Vaudoise fördert ein respekt- und vertrauensvolles Arbeitsklima und setzt sich für das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben ein. Sie will den hohen Zufriedenheitsgrad ihrer Mitarbeitenden erhalten. Alle drei Jahre beauftragt sie ein externes Unternehmen, eine anonyme Befragung bei den Mitarbeitenden durchzuführen. 2020, genau wie 2017, gaben 95 % der Mitarbeitenden an, zufrieden zu sein, beim Unternehmen zu arbeiten, 92 % haben Vertrauen in die Direktion und 92 % in die Qualität der Beziehung zu ihrem Vorgesetzten. Die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden ist für die Vaudoise entscheidend für die Zufriedenheit ihrer Kunden und für den Erfolg ihrer Weiterentwicklung und Transformation.

Dieser hohe Zufriedenheitsgrad zeigt sich auch bei der jährlichen Fluktuationsrate, die 7,49 % im Jahr 2020 betrug. Das durchschnittliche Dienstalter der Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beträgt 11 Jahre.

Alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag sind direkt am Unternehmenserfolg beteiligt, über eine Gewinnbeteiligung und eine variable Entlohnung, die vom Erreichungsgrad der kollektiven und persönlichen Ziele abhängt. Die Einführung eines variablen Lohnanteils fördert die Motivation und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden. Darüber hinaus schenkt die Vaudoise allen Mitarbeitenden bei Eintritt ins Unternehmen einen Anteilschein. Auf Wunsch werden sie so Genossenschafter ihrer Arbeitgeberin.

Anlässlich ihres 125-jährigen Bestehens hat die Vaudoise die Sozialleistungen für ihre Mitarbeitenden weiter verbessert und einen zusätzlichen Ferientag gewährt, insgesamt 25 Tage. Ausserdem hat sie den Mutterschaftsurlaub von 16 auf 18 Wochen und den Vaterschaftsurlaub von 1 auf 3 Wochen verlängert.

## Diversität und Gleichbehandlung

Die Vaudoise setzt sich für Diversität ein und achtet auf die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden.

Im Rahmen der Gleichstellungsförderung freut es uns, dass der Anteil von Frauen in Kaderpositionen jedes Jahr steigt, ebenso wie die Zahl an Mitarbeitenden, Frauen wie Männer, die in Teilzeit arbeiten. Eine Arbeitsgruppe zum Thema hat den Auftrag, Massnahmen zur

Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu erarbeiten. In der Versicherungsbranche wird traditionell zwischen «internen» Mitarbeitenden im Innendienst und «externen» Mitarbeitenden im Aussendienst unterschieden. Als «Interne» bezeichnet man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Geschäftssitzes und die Teams, die in den Agenturen die Verkaufsteams im Aussendienst unterstützen. Sie machen zwei Drittel unseres Personals aus und das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist dort seit langem völlig ausgeglichen. Zu

den «Externen» zählen die Vertriebsteams, die in direktem Kontakt mit den Kunden stehen, zurzeit ist dieser Bereich noch sehr männlich geprägt. Auch die Vaudoise bildet da keine Ausnahme, wobei die Generalagentur Genf einen Anteil an Beraterinnen von 20 % ausweisen kann. Bemerkenswert ist die Zunahme des Frauenanteils im Kader, der seit 20 Jahren stetig steigt. Betrug dieser Anteil im Jahr 2000 gerade mal 12 %, war er 2010 schon auf 25 % gestiegen. Die Vaudoise ist stolz, dass sich diese Entwicklung beschleunigt hat: Heute beträgt der Anteil an Frauen in Kaderfunktionen 35,8 % (ohne Aussendienst).

**Unsere Ambition:  
«Gemeinsam bieten wir ein sicheres, gesundes, von gegenseitigem Respekt geprägtes und motivierendes Arbeitsumfeld.»**



Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gesunde Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu ermöglichen, können sie ihr Arbeitspensum auf allen Hierarchiestufen reduzieren. Was den Elternurlaub angeht, so haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihr Arbeitspensum um 20 % zu reduzieren, um eine gesunde Work-Life-Balance zu fördern.



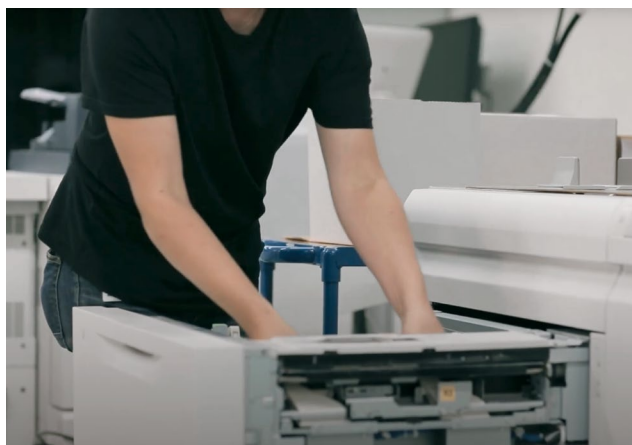
Diese Gleichbehandlung gilt natürlich auch bei der Vergütung: Bei der Vaudoise erhalten Männer und Frauen in jeder Angestelltenkategorie den gleichen Lohn. Ausserdem hat die Vaudoise als erstes privates Versicherungsunternehmen 2018 das Equal-Salary-Label erhalten, das die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen

bescheinigt. Dazu wurden anonymisierte Lohndaten analysiert und mit Mitgliedern der Geschäftsleitung und rund 100 Mitarbeitenden ein Audit durchgeführt. Die Zertifizierung wurde 2019 und 2020 bestätigt. Das Equal-Salary-Audit belegt, dass die Personalpolitik der Vaudoise in jeglicher Hinsicht gerecht ist.

#### Praktika zur Wiedereingliederung

Die Vaudoise setzt sich seit mehreren Jahren für die soziale, berufliche und schulische Wiedereingliederung ein. In diesem Zusammenhang bietet sie Personen, die mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben, Praktika an, damit sie wieder in den Arbeitsmarkt zurückfinden.

Die Praktika dauern im Schnitt sechs Monate und werden in Zusammenarbeit mit PSS IT Solutions organisiert. Am Ende ihres Praktikums erhalten die Praktikanten ein Arbeitszeugnis, das ihnen die Wiedereingliederung erleichtert.



#### Mitarbeiterförderung

Die Weiterentwicklung unseres Personals ist uns ebenfalls ein grosses Anliegen. Deshalb wurde ein abteilungsübergreifender Ausbildungsausschuss eingerichtet, um sicherzustellen, dass der Ausbildungsbedarf der verschiedenen Fachbereiche gedeckt wird. Das Management fördert das «Empowerment» der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In diesem Sinne wurde ein Mentoring-Programm für junge Talente eingeführt.

Die Vaudoise fördert die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden während ihrer beruflichen Laufbahn und investiert in ihre Entwicklung und ihre Beschäftigungsfähigkeit. Darum bietet sie interne und externe Schulungen an und baut ihr Angebot kontinuierlich aus. Im Vaudoise-eigenen Ausbildungszentrum «Campus» nehmen jedes Jahr mehr als 900 Mitarbeitende an Präsenz- oder virtuellen Schulungen teil. 2020 haben 714 Mitarbeitende an einer von Campus organisierten Schulung teilgenommen und 747 konnten sich bei einem oder mehreren Onlinekursen weiterbilden, die über das Learning Management System der Vaudoise angeboten werden. Ausserdem optimiert sie ihre Schulungsmethoden und setzt dabei auf blended learning, eine Mischung aus E-Learning und Präsenzveranstaltungen oder spielbasiertes Lernen (Gaming).

Die Mitarbeitenden können sich die Fach- und übergreifenden Kompetenzmodelle im Intranet ansehen, was ihnen eine klare Vorstellung davon vermittelt, was von ihnen erwartet wird, welche Anforderungen sie erfüllen müssen, um befördert zu werden und über die verschiedenen Berufsbilder im Unternehmen.

Um die Mitarbeitenden bei ihrer Entwicklung zu begleiten, fördert die Vaudoise die interne Mobilität. Die Mitarbeitenden können von der angebotenen Vielfalt der Fachgebiete bei der Vaudoise profitieren und sich in anderen Funktionen entfalten. Im Intranet finden sie die Kompetenzmodelle der Vaudoise und die offenen Stellen.

#### Homeoffice und Coronavirus

Als im März 2020 der erste Teil-Lockdown verhängt wurde, konnten die Mitarbeitenden der Vaudoise innerhalb von einem Tag zum Homeoffice übergehen, da bereits alle seit 2018 mit einem Tablet ausgestattet waren. So können alle sicher von zu Hause aus arbeiten. Um den Komfort im Homeoffice zu erhöhen, hat die Vaudoise zusätzliches IT-Equipment zur Verfügung gestellt. Diese Aktion wurde Anfang 2021 wiederholt. Während des Teil-Lockdown behielt die Vaudoise das Stresslevel der Mitarbeitenden angesichts der neuen Situation im Auge. Das Zeiterfassungssystem wurde angepasst, so dass Minusstunden nicht berücksichtigt wurden.