

Motivierender Arbeitgeber

Die Vaudoise legt grossen Wert auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Personalpolitik der Vaudoise beruht auf gemeinsamer Verantwortung und gegenseitigem Respekt. Die Mitarbeitenden sollen in ihrem Berufsalltag begleitet werden und ihre Tätigkeit sicher, gesund und motiviert ausüben können.

Arbeitsumfeld

«Wir fördern ein von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägtes und motivierendes Arbeitsumfeld und setzen uns für eine gesunde Balance zwischen Privat- und Berufsleben ein.»

GRI 103 – 1



Für die Vaudoise sind ihre 1'774¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr wertvollstes Kapital und deren körperliches und seelisches Wohlbefinden sind daher von grösster Bedeutung. Dies steht im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, bei denen menschenwürdige Arbeit eine zentrale Rolle spielt (SDG 8). Dank ihrer fairen und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen positioniert sich die Vaudoise als beliebter und zuverlässiger Arbeitgeber im Markt. Das Unternehmen legt grossen Wert darauf, neue Talente zu gewinnen und diese zu fördern und motiviert kompetente Mitarbeitende mit spezifischen und gesuchten Fachkenntnissen dank attraktiver Arbeitsmodelle, sodass sie sich langfristig ans Unternehmen binden.

Gute Arbeitsbedingungen fördern eine gesunde Work-Life-Balance und führen dazu, dass die Mitarbeitenden Freude an der Arbeit haben. Ein faires, konstruktives und motivierendes Arbeitsumfeld steigert die Produktivität der Mitarbeitenden, minimiert die Fluktuationsrate und erhöht die Loyalität zum Arbeitgeber. Dadurch wird die Qualität der erbrachten Dienstleistungen verbessert, die Kundenzufriedenheit gefördert und die Wettbewerbsfähigkeit der Vaudoise erhöht. Diese Aspekte fördern die Geschäftsentwicklung. Sie gelten als wichtige Kriterien bei der Zusammenarbeit mit öffentlichen Partnern wie Gemeinden und Kantonen und schaffen eine vertrauensvolle Beziehung zu den Behörden.

¹ Die Mitarbeitenden der Pittet AG, der Epona AG und von Berninvest AG sind nicht mitgerechnet.

Ziele, Werte und Normen

GRI 103 – 2

Die Vaudoise ist nah, vertrauenswürdig und menschlich. Diese grundlegenden Werte prägen jede Entscheidung, jede Handlung und den gesamten Führungsstil innerhalb des Unternehmens, sodass die Mitarbeitenden diese in ihrem Arbeitsalltag leben und nach aussen gegenüber den Kundinnen und Kunden kommunizieren können. Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist der Vaudoise als Arbeitgeberin ein zentrales Anliegen. Im Bereich Personalmanagement strebt die Vaudoise eine durchschnittliche Mitarbeiterzufriedenheit von über 85% und eine Fluktuationsrate von unter 10% an. Die Vaudoise hat sich zum Ziel gesetzt, Diskriminierung jeglicher Art vorzubeugen und zu unterbinden. Zudem legt sie grossen Wert auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Massnahmen

Gesundheit

Die Vaudoise achtet auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Um die Ausbreitung von Covid-19 am Arbeitsplatz zu verhindern und somit ihre Mitarbeitenden zu schützen, hat sie die Empfehlungen des Bundesrats für das Homeoffice umgesetzt.

Einmal pro Jahr veranstaltet die Vaudoise die «Woche des Wohlbefindens». Diese richtet sich an alle Mitarbeitenden. Das Ziel dabei ist, ihnen aufzuzeigen, wie wichtig faire Arbeitsbedingungen und ein gesundes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben sind. Im Rahmen dieser Veranstaltung werden am Geschäftssitz Aktivitäten wie Kochkurse mit einer Ernährungsberaterin, Massagen und Fitnesskurse für alle Mitarbeitenden angeboten. Zudem werden Online-Konferenzen und Online-Kurse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Geschäftssitzes und der Agenturen organisiert. Auch sonst setzt sich die Vaudoise für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden ein. Sie investiert aktiv in die Mobilitätsplattform Whim und hat eine Partnerschaft mit PubliBike, um nachhaltige Mobilität zu fördern und ihren Mitarbeitenden gesundheitsfördernde und umweltfreundliche Möglichkeiten für den Arbeitsweg zu bieten.

Seit dem 1. September 2021 ermutigen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich über die App Squadeasy für ihre Gesundheit, die Erde und eine gute Sache zu bewegen. Durch Spazieren, Joggen, Velofahren, Schneeschuhwandern oder Langlaufen haben die Mitarbeitenden zwischen dem 1. September und dem 21. Dezember 2021 in Einzel- oder Teammissionen rund 180'000 Kilometer zurückgelegt. Zusätzlich dazu wurden wöchentliche Quiz zu den Themen Wohlbefinden, Umwelt und Ernährung angeboten.

Bei Krankheit oder Unfall begleitet die Vaudoise ihre Mitarbeitenden bei Bedarf mit psychologischer Unterstützung und mit Massnahmen für eine optimale berufliche Wiedereingliederung. Dies bietet sie ebenfalls ihren Unternehmenskundinnen und -kunden an, die eine Kranktaggeldversicherung abgeschlossen haben oder UVG/UVG-Z versichert sind.

Auch im Bereich der Vorsorge kümmert sich die Vaudoise um das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden. Sie offeriert ihnen eine Prämie in Höhe von CHF 1'000.– für die dritte Säule und bietet ihnen eine sehr vorteilhafte Pensionskasse.

Kommunikation

Neben den üblichen Kommunikationstools wie die Unternehmenszeitschrift *echos*, die zweimal im Jahr erscheint, oder dem Intranet, auf dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich über die internen und externen Neuigkeiten der Vaudoise informiert werden, hat die Vaudoise während der Pandemie vermehrt auf aktive Online-Kommunikation gesetzt, um den Kontakt unter den Mitarbeitenden zu fördern, ihnen moralische Unterstützung zu bieten und die Unternehmenskultur zu erhalten.

In diesem Zusammenhang hat die Vaudoise Konferenzen und Webinare zu den Themen Gleichstellung, Selbstwertgefühl, sozial verantwortliche Investitionen und Nachhaltigkeit organisiert. Der soziale Austausch wurde durch eine aktive Kommunikation auf Yammer, dem unternehmensinternen Netzwerk, gefördert. Jede Woche erschienen Posts zu einem bestimmten Thema, zu dem sich die Mitarbeitenden äussern und ihre Ideen einbringen konnten. Zusätzlich veröffentlicht die Vaudoise jeden Monat ein Kurzporträt der neuen Mitarbeitenden, wodurch man sie und ihre Interessen kennenlernen kann. Die Unternehmenskommunikation gab in Zusammenarbeit mit der Kunstkommission das Feuilleton *«Durch Raum und Zeit»* in Auftrag, das eigens für die Vaudoise geschrieben wurde. Von Ende März bis Anfang Juli konnten die Mitarbeitenden jede Woche ein neues Kapitel im Intranet lesen.

Im Rahmen von Worksmart@Vaudoise – eine Initiative, die eine selbstständige Arbeitsorganisation, flexible Arbeitsmodelle und eine bessere Nutzung der Ressourcen und Infrastrukturen fördert – haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Rückmeldungen zu den umgesetzten Massnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen zu geben. 24 Mitarbeitende wurden ausgewählt, um die Interessen der einzelnen Departemente zu vertreten. Zudem besteht für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Fragen oder Ideen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds an Worksmart@Vaudoise zu senden.

Die Vaudoise führt zudem alle drei Jahre eine Zufriedenheitsumfrage bei den Mitarbeitenden durch.

Infrastruktur

Ein gut durchdachter Arbeitsplatz gilt als Voraussetzung für das Wohlbefinden und die Effizienz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Vaudoise stellt ihren Mitarbeitenden eine moderne IT-Infrastruktur, angenehme Arbeitsplätze und hochwertiges Mobiliar bereit. Damit geht sie auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ein (beispielsweise ergonomische Verstellfunktion der Büromöbel). Um ihren Mitarbeitenden die Arbeit im Homeoffice möglichst angenehm zu gestalten, stellt die Vaudoise ihnen ein Tablet, ein kabelloses Headset für Telefonanrufe und Sitzungen sowie eine Docking-Station und einen Bildschirm zur Verfügung.

Finanzielle Konditionen

Neben der variablen Vergütung beteiligt die Vaudoise alle Mitarbeitenden direkt an den Ergebnissen des Unternehmens. Diese Beteiligung besteht aus einem Anteilschein und einer Prämie, die je nach Geschäftsergebnis bis zu CHF 1'200.– pro Person betragen kann. Des Weiteren profitieren sie über die App adVAntage von diversen Rabatten und vorteilhaften Konditionen beim Abschluss ihrer Versicherungen. Das Angebot reicht von Flottenrabatten über den Zugang zu Privatverkäufen bis hin zu Vorzugskonditionen beim Kauf von Informatikmaterial.

Homeoffice und Befreiung von der Arbeitszeiterfassung

Seit 2021 können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vaudoise pro Woche ein bis zwei Tage im Homeoffice arbeiten, insofern dies nicht mit ihren Pflichten in Konflikt steht. Diese flexiblere Arbeitsstruktur ist ein Zeichen des Vertrauens gegenüber den Mitarbeitenden und deren Kapazität, mehr Eigenverantwortung übernehmen zu können. Die neue Arbeitsstruktur führt zu einer besseren Work-Life-Balance und trägt dazu bei, dass die Mitarbeitenden aufgrund des geringeren Mobilitätsbedarfs weniger oft das Auto nehmen oder den öffentlichen Verkehr nutzen. Im Sinne dieser flexibleren Arbeitsstruktur hat sich die Vaudoise ebenfalls dazu entschieden, einen Teil der Führungskräfte im gesetzlich zulässigen Rahmen von der Arbeitszeiterfassung zu befreien. Zu diesem Zweck hat sie die Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ) des Bankensektors unterzeichnet.

Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

Der CEO und die Geschäftsleitung definieren die Arbeitsbedingungen; diese sollen modern sein, im Einklang mit den Entwicklungen der Arbeitswelt. Das Departement Human Resources ist dafür zuständig, dass die laufenden Massnahmen reibungslos funktionieren und dass neue Ansätze zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden vorgeschlagen und umgesetzt werden. Alle Vorgesetzten führen mindestens einmal pro Jahr ein Evaluierungsgespräch mit ihren Mitarbeitenden durch. Dabei besprechen sie das vergangene Jahr und die beruflichen Ambitionen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und damit einhergehende Entwicklungsmassnahmen.

Ein Verhaltens- und Ethikkodex legt die grundlegenden Verhaltensregeln innerhalb der Vaudoise fest. Er findet auch im Bereich der Geschäftsbeziehungen Anwendung, da dargelegt wird wie sich die Mitarbeitenden korrekt mit Kunden, Lieferantinnen und Partnern usw. der Vaudoise zu verhalten haben.

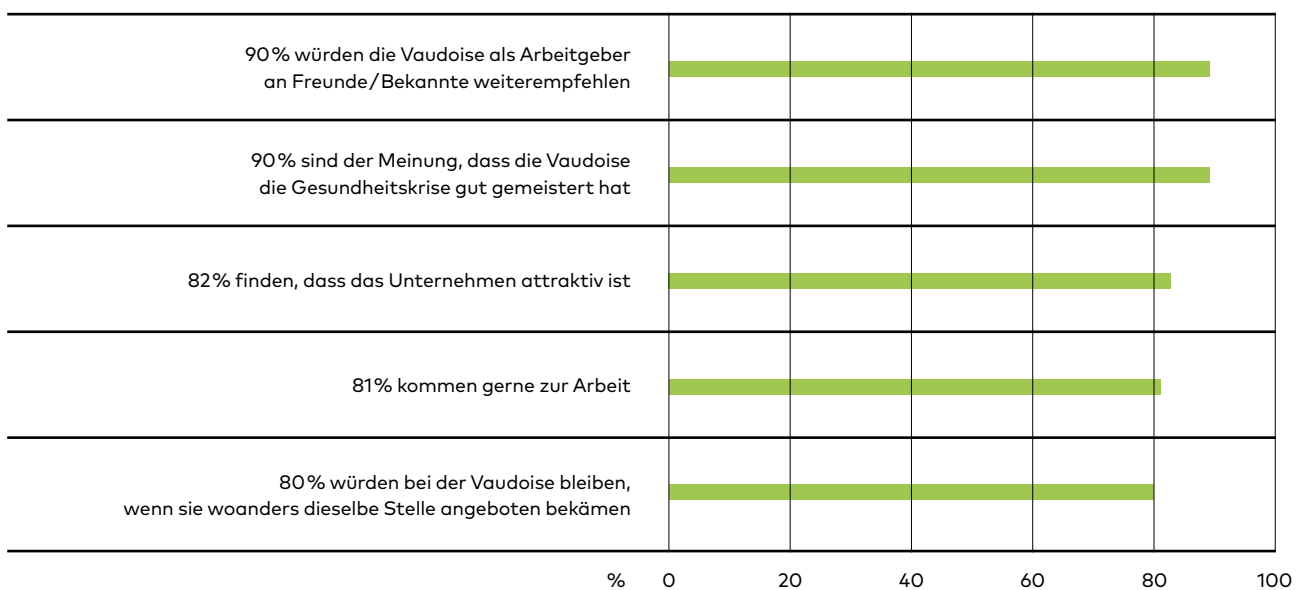
Im Falle von Beschwerden können sich die Mitarbeitenden direkt an das Departement Human Resources oder an ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten wenden. Je nach Problematik kann der Compliance Officer Gruppe kontaktiert werden. Derartige Angelegenheiten werden streng vertraulich behandelt. Die Mitarbeitenden können sich auch an eine Vertrauensperson, die Trusted Office Mentors (kurz TOMs), wenden. Dabei handelt es sich um einen unabhängigen und streng vertraulichen Service. Die Mitarbeitenden können sich an einen TOM wenden, wenn ihnen eine Situation am Arbeitsplatz Schwierigkeiten bereitet (z. B. Stress, Konflikte, Mobbing oder sexuelle Belästigung) und sie darüber mit einer externen Fachperson sprechen möchten.

Indikatoren

GRI 103 – 3
GRI 401 – 1

Mitarbeiterzufriedenheit

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird bei der Vaudoise alle drei Jahre in Form einer Mitarbeiterbefragung gemessen. Die letzte Zufriedenheitsumfrage fand 2020 statt, wobei die Mitarbeiterzufriedenheit bei 95% lag. 2021 nahm die Vaudoise zusätzlich an einer iCommit-Umfrage im Rahmen des Swiss Arbeitgeber Awards teil. Dabei gaben 91% der Mitarbeitenden der Vaudoise an, dass sie mit ihrer beruflichen Situation zufrieden sind. Zudem konnten bei der iCommit-Befragung folgende Feststellungen gemacht werden:



Beim Swiss Arbeitgeber Award haben wir am 18. November 2021 den ersten Platz in der Kategorie «Grosse Unternehmen mit 1000+ Mitarbeitenden» belegt. Mit dieser Auszeichnung haben wir uns in beeindruckender Weise bei diesem Benchmarking durchgesetzt. Von den insgesamt 57 Unternehmen, die das Label erhalten haben, ist die Vaudoise das einzige Unternehmen aus der Romandie.

Der Swiss Arbeitgeber Award ist seit über 20 Jahren die grösste Benchmarking-Initiative der Schweiz. Durch die Teilnahme an der iCommit-Zufriedenheitsumfrage haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vaudoise diesen Spitzenplatz ermöglicht.

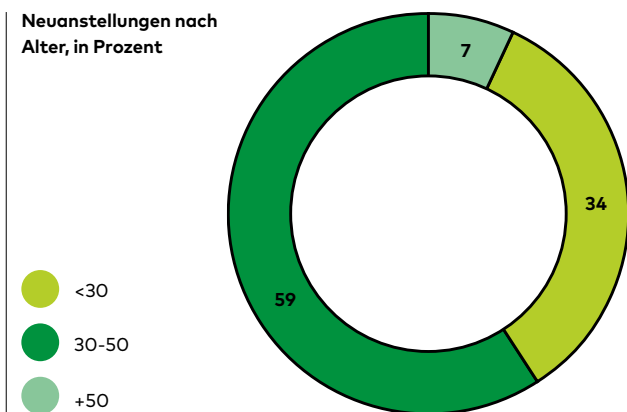
Zusätzlich zu den oben erwähnten Zufriedenheitsumfragen führt die Vaudoise je nach Nachrichtenlage auch spontane Umfragen durch. So hat die Vaudoise während der Covid-19-Pandemie eine Umfrage durchgeführt, um in Erfahrung zu bringen, wie es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht.

Die Umfrage zur Woche des Wohlbefindens und die zahlreichen positiven Rückmeldungen dazu zeigen, dass die Mitarbeitenden – genau wie im Vorjahr – auch 2021 mit dieser Woche sehr zufrieden waren.

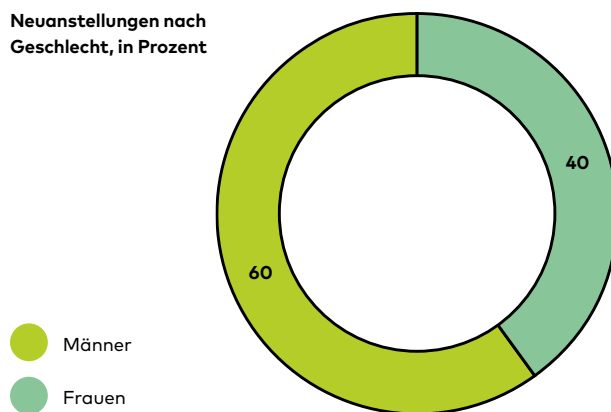
Neue Mitarbeitende und Fluktuationsrate

Im Jahr 2021 traten 198 neue Mitarbeitende ins Unternehmen ein, während 128 Mitarbeitende die Vaudoise verliessen. Dabei waren Männer sowohl bei den Neuanstellungen als auch bei den Personalabgängen leicht in der Überzahl. Die untenstehenden Diagramme zeigen die Verteilung der Neuanstellungen und Personalabgänge nach Alter und Geschlecht auf:

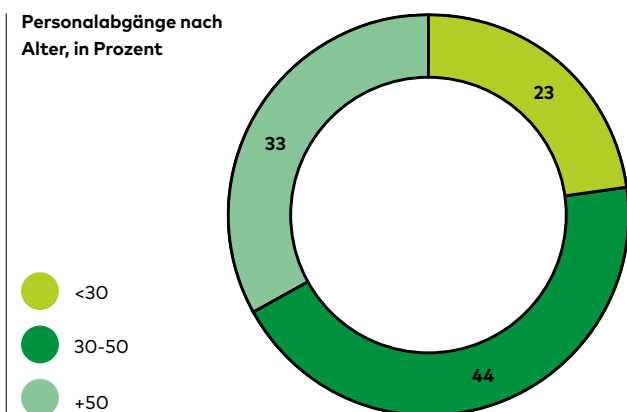
Neuanstellungen nach Alter, in Prozent



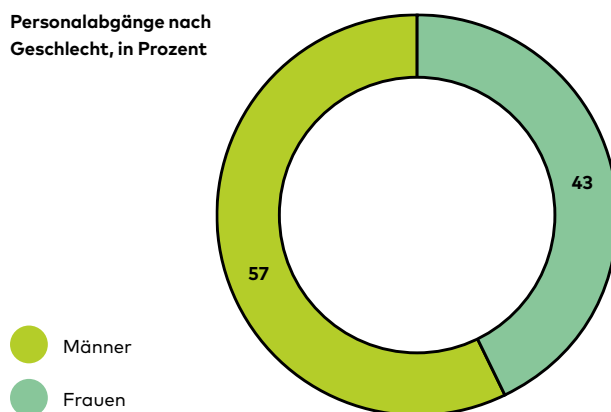
Neuanstellungen nach Geschlecht, in Prozent



Personalabgänge nach Alter, in Prozent



Personalabgänge nach Geschlecht, in Prozent



2021 sank die Fluktuationsrate um 0,32% auf 6,16%. 4,71% der Abgänge waren freiwillig und 1,45% unfreiwillig (75 Kündigungen und 23 Entlassungen)².

Ausblick

Im Jahr 2022 möchte die Vaudoise die bereits bestehenden Massnahmen für gerechte Arbeitsbedingungen und ein angenehmes Arbeitsumfeld beibehalten. Eine weitere Woche des Wohlbefindens ist deshalb bereits geplant und die Gesundheitspolitik des Unternehmens wird in den verschiedenen Departementen vorgestellt. Die Vaudoise verfolgt ausserdem das Ziel, aktiv nach neuen Partnerschaften zu suchen, um weiterhin eine attraktive Arbeitgeberin zu bleiben. Dies möchte sie dank Spezialkonditionen, Rabatten oder Dienstleistungen am Arbeitsplatz erreichen.

Diversität am Arbeitsplatz

«Wir fördern Diversität und achten darauf, dass alle Mitarbeitenden gleich behandelt werden.»

GRI 103 – 1



Die Vaudoise ist in der ganzen Schweiz vertreten und bietet vielfältige Versicherungsprodukte für jede Generation an. Die Diversität der Geschäftsaktivitäten spiegelt sich in den Profilen und Erfahrungen unserer Mitarbeitenden wider, beispielsweise beim Alter, der Sprache oder der Ausbildung. Daraus ergibt sich ein modernes, vielfältiges und innovatives Unternehmensbild, wodurch die Vaudoise Talente mit gesuchten Fachkenntnissen anzieht und somit ihre internen Stärken ergänzen kann. Diversität und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz erhöhen die Loyalität der Mitarbeitenden, geben ihnen Entwicklungsmöglichkeiten und verringern die Fluktuationsrate. Dank den vielfältigen Teams kann die Vaudoise die Unterstützung, den Service und die Beratung individuell auf die Kundenbedürfnisse abstimmen und sich somit erfolgreich auf dem Markt positionieren.

Im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeitsziel der Vereinten Nationen für Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5) setzt sich die Vaudoise für Chancen- und Lohngleichheit ein. Die Vaudoise möchte andere Unternehmen inspirieren und mit gutem Beispiel vorangehen. Als erstes Versicherungsunternehmen erhielt sie 2018 das Equal-Salary-Label, das die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bescheinigt. Die 2019 und 2020 durchgeführten Überwachungsaudits bestätigten, dass bei der Vaudoise Lohngleichheit herrscht. Zudem haben wir 2021 die Logib-Prüfung erfolgreich bestanden. Logib ist ein vom Bund im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes (GIG) eingeführtes Tool und es ermöglicht, allfällige Lohnunterschiede zu analysieren und zu ermitteln, inwiefern diese Unterschiede auf das Geschlecht zurückzuführen sind. Die Ergebnisse dieser Analyse wurden von PwC geprüft. Daraus ging hervor, dass die Vaudoise eine absolut gerechte Lohnpolitik anwendet. Gerechter Lohn trägt zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei und wirkt sich positiv auf Produktivität und Motivation aus. Die Förderung der Diversität innerhalb des Unternehmens stärkt auch die Kontakte und das Vertrauen zu den Behörden, da deutlich wird, dass die Vaudoise ein besonderes Augenmerk auf dieses Thema legt.

Ziele, Werte und Normen

GRI 103 – 2

Die Vaudoise will den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen. Deshalb sollen bis 2025 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchiestufen die Möglichkeit haben, ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Eine gerechte Geschlechterverteilung – insbesondere beim oberen Kader – steht dabei im Mittelpunkt. Die Vaudoise strebt auf allen Hierarchiestufen Lohngleichheit zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an.

Um allen Mitarbeitenden ein gesundes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu ermöglichen, haben alle Mitarbeitenden nach der Elternzeit die Möglichkeit, ihr Arbeitspensum um 20 % zu verringern. Unser Ziel ist, dass bis 2025 mindestens 75 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Elternzeit zurückkehren, ein Arbeitspensum von 60 % oder mehr übernehmen.

Durch ihren Verhaltens- und Ethikkodex und die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes stellt die Vaudoise sicher, dass jegliche Form von Diskriminierung ausgeschlossen wird. Belästigung am Arbeitsplatz wird bei der Vaudoise nicht geduldet.

Massnahmen

Diversität im Unternehmen

Die Vaudoise fördert aktiv die Diversität im Unternehmen, indem sie bei der Zusammensetzung ihrer Teams auf Komplementarität und Vielfalt achtet. Die Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen – Führungspositionen eingeschlossen – können Teilzeit arbeiten. Neue Stellen werden mit der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, ausgeschrieben (80-100 %). Die Vaudoise bietet den Mitarbeitenden zudem flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, um eine gesunde Work-Life-Balance zu schaffen.

Die Vaudoise bietet 18 Wochen Mutterschaftsurlaub an (anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen 14 Wochen). Mitarbeiterinnen, die seit mehr als drei Jahren bei der Vaudoise arbeiten, erhalten während der gesamten 18 Wochen den vollen Lohn. Mitarbeiterinnen, die seit weniger als drei Jahren bei der Vaudoise arbeiten, werden die ersten 14 Wochen zu 100 % entlohnt und die zusätzlichen vier Wochen zu 80 %. Der Vaterschaftsurlaub beträgt 15 Tage und wird zu 100 % entlohnt. Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters können sie nach der Geburt (oder Adoption) eines Kindes den Beschäftigungsgrad um 20 % senken. Die Vaudoise ist bestrebt, derartige Leistungen für die Mitarbeitenden zu erhöhen, um die Diversität weiter zu fördern.

Sensibilisierung und Kommunikation

Um die Mitarbeitenden im Hinblick auf Diversität zu sensibilisieren, organisiert das Departement Human Resources verschiedene Aktivitäten wie Konferenzen und Workshops über Wohlbefinden und Gleichstellung am Arbeitsplatz. Je nach Bedarf und Aktualität des Themas werden Schulungen durchgeführt. Mindestens einmal pro Jahr informiert die Gleichstellungsbeauftragte die Mitarbeitenden über das Vorgehen der Vaudoise in Sachen Gleichstellung. Zudem erhalten die Kader, die für Neueinstellungen und Evaluierungen zuständig sind, regelmässig Informationen und Schulungen zum Thema Diversität, die ihnen deren Wichtigkeit innerhalb des Unternehmens aufzeigen.

Im März 2021 organisierte die Vaudoise eine Online-Konferenz zum Thema Gleichstellung der Geschlechter unter der Leitung von Eftychia Fischer (Verwaltungsrätin) und Jean-Daniel Laffely (CEO) auf Französisch und Deutsch. Die Konferenz wurde aufgezeichnet und kann jederzeit auf der unternehmenseigenen Plattform eCampus angesehen werden.

Ende 2019/Anfang 2020 hat die Vaudoise eine Umfrage zur Gleichstellung durchgeführt. Die Ergebnisse wurden an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeleitet. Es wurden mehrere Workshops abgehalten, um Stärken, Schwächen, Risiken und Chancen zu erörtern und konkrete

Massnahmen für die Zukunft festzulegen. Die Woche der Gleichstellung, die für 2020 geplant war, musste leider aufgrund der Covid-19-Pandemie abgesagt werden.

Veranstaltungen und Aktionen im Bereich Gleichstellung wird ein Budget und Personal zur Verfügung gestellt, damit das Thema am Arbeitsplatz gefördert werden kann.

Aktionen und Partnerschaften

Seit 2019 engagiert sich die Vaudoise in einer Partnerschaft mit der Stiftung Pacte, die sich für Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit einsetzt. Hierzu wurden im Dezember 2020 Videos auf der Website der Stiftung veröffentlicht und die Partnerschaft und das Sponsoring der Vaudoise wurden ebenfalls erwähnt. Die Verlängerung dieser Partnerschaft für drei weitere Jahre steht 2022 zur Diskussion.

Die Vaudoise nimmt jedes Jahr am Women's Contact Day teil, an dem Studentinnen und junge Fachhochschul- und Universitätsabsolventinnen die Möglichkeit haben, sich mit weiblichen Führungskräften von fortschrittlichen Schweizer Arbeitgebenden auszutauschen.

Seit Juli 2020 wird die Vaudoise auf der Website www.respect8-3.ch/de aufgeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden diesbezüglich durch eine Nachricht im Intranet informiert. Auf dieser Website werden Unternehmen aufgelistet, die die Lohngerechtigkeit im eigenen Unternehmen analysiert haben. Diese Analyse ist obligatorisch für Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

Die Geschäftsleitung steht vollkommen hinter den Gleichstellungsbemühungen im Unternehmen. Eine Verantwortliche der Human Resources ist damit beauftragt, neue Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung vorzuschlagen.

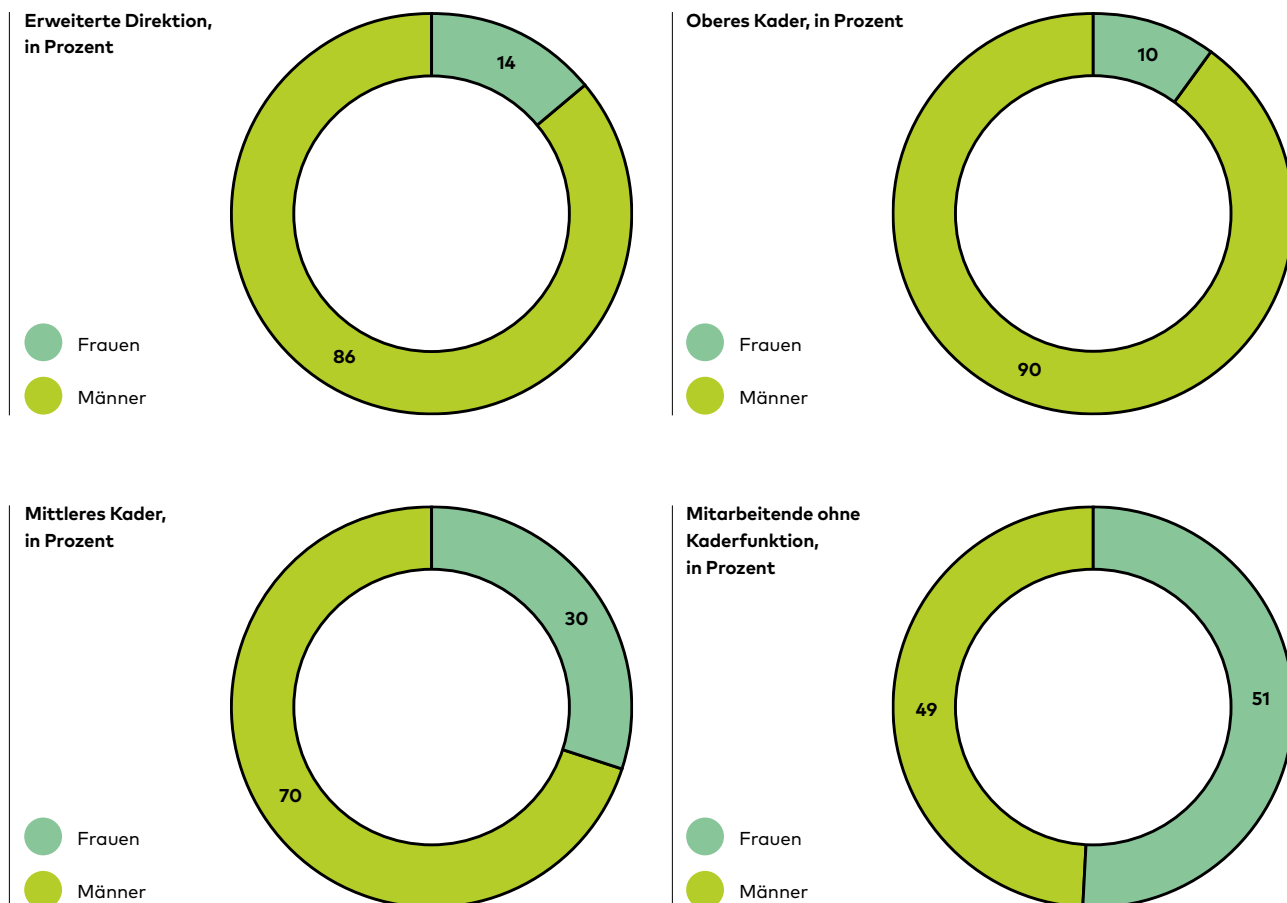
Die Entwicklung der Gleichstellung im Unternehmen wird überwacht und dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats werden jährlich Statistiken vorgelegt.

Die Vaudoise geht zudem konsequent gegen Diskriminierung und Mobbing. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Opfer von Diskriminierung oder Mobbing wurden, wissen, dass sie sich an das Departement Human Resources oder die Compliance der Gruppe wenden können. Sie können bei Bedarf externe Vertrauenspersonen heranziehen. Derartige Angelegenheiten werden streng vertraulich behandelt. Innerhalb der Vaudoise gibt es ebenfalls die Möglichkeit, anonym Beschwerde einzureichen.

Indikatoren

GRI 103-3
GRI 405-1
GRI 102-8
GRI 401-3

Prozentualer Frauenanteil in den verschiedenen Führungsstufen und bei Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion³:



Während der Frauenanteil in der erweiterten Direktion (Mitglieder des Direktionsausschusses, Vizedirektorinnen und Vizedirektoren) sowie im oberen Kader noch sehr gering ist (14% bzw. 10%), beträgt er im mittleren Kader 30% und 51% bei den Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion. Die Anzahl an Frauen in Kaderpositionen steigt jedoch bei der Vaudoise.

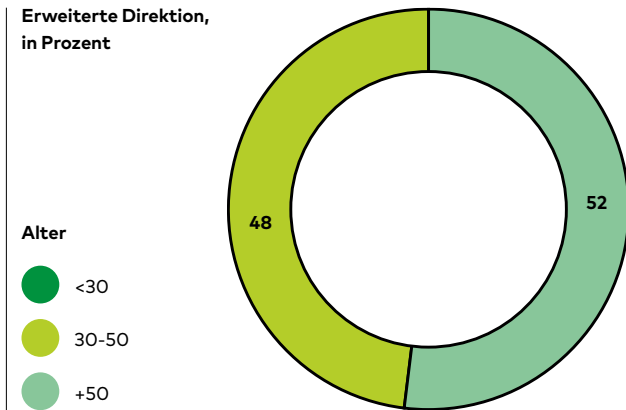
In der Versicherungsbranche wird traditionell zwischen Mitarbeitenden im Innendienst und Mitarbeitenden im Aussendienst unterschieden. Als «Interne» bezeichnet man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Geschäftssitzes und die Teams, die in den Agenturen die Verkaufsteams im Aussendienst unterstützen. Sie machen zwei Drittel ihres Personals aus. Dabei ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern seit langem völlig ausgeglichen. Zu den «Externen» zählen die Vertriebsteams, die in direktem Kontakt mit den Kundinnen und Kunden stehen. Dieser Bereich ist zurzeit noch vorwiegend männlich geprägt.

³ Die Mitarbeitenden der Pittet AG, der Epona AG und von Berninvest AG sind in dieser Grafik nicht berücksichtigt.

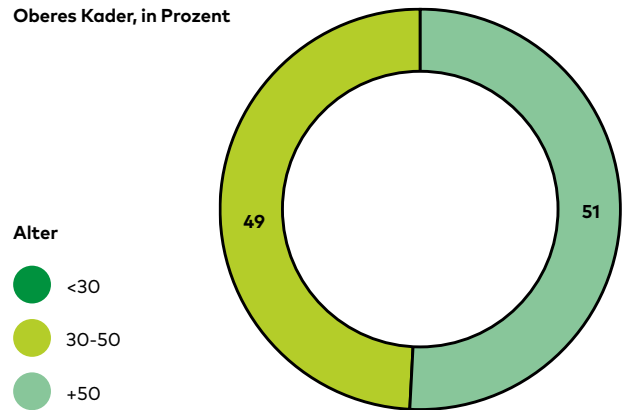
Bemerkenswert ist die Zunahme des Frauenanteils bei Kaderpositionen im Innendienst, die seit 20 Jahren anhält. Der Frauenanteil ist von nur 12% im Jahr 2000 auf 25% im Jahr 2010 gestiegen. Die Vaudoise ist stolz darauf, dass sich diese Entwicklung nun fortsetzt: Heute beträgt der Frauenanteil bei internen Kaderpositionen 33% .

Altersverteilung in den verschiedenen Führungsstufen und bei Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion⁴:

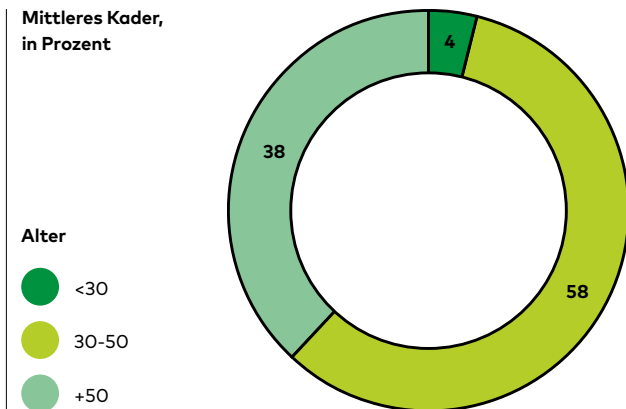
Erweiterte Direktion, in Prozent



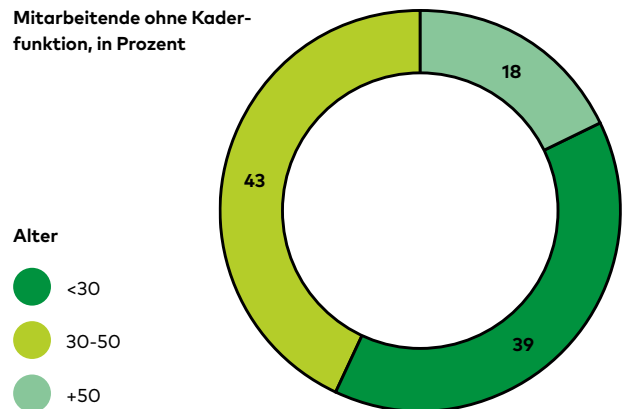
Oberes Kader, in Prozent



Mittleres Kader, in Prozent



Mitarbeitende ohne Kaderfunktion, in Prozent



In der erweiterten Direktion und dem oberen Kader sind mehrheitlich die Altersgruppen von 30-50 Jahren und 50+ vertreten. Im mittleren Kader und bei Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion sind alle Altersgruppen vertreten.

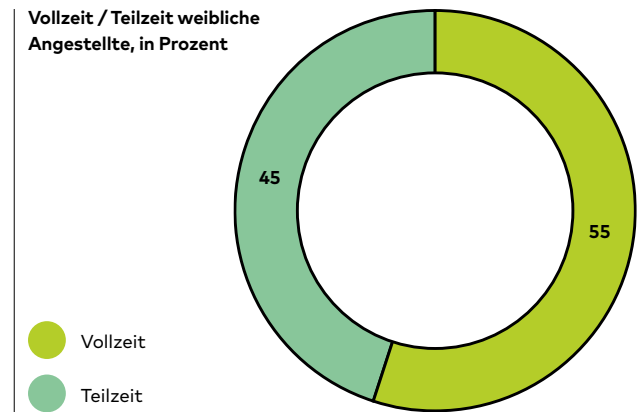
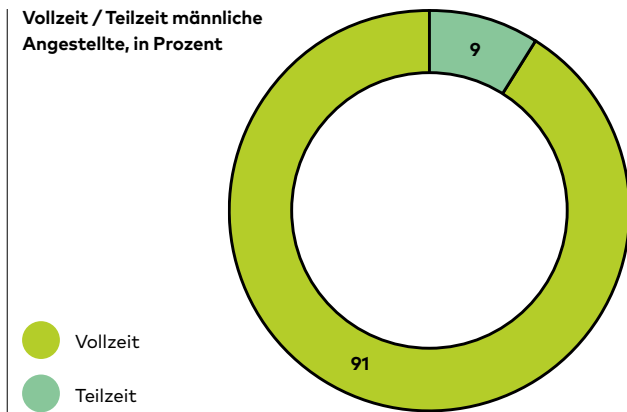
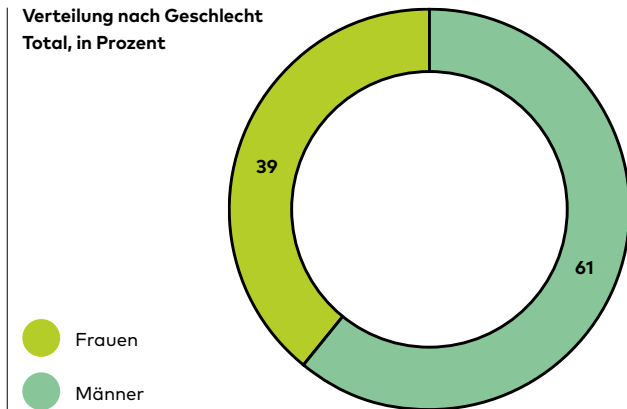
⁴ Die Mitarbeitenden der Pittet AG, der Epona AG und von Berninvest AG sind in dieser Grafik nicht berücksichtigt.

Folgende Tabelle detailliert die Verteilung nach Geschlecht und Alter in den verschiedenen Hierarchiestufen:

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten nach Alter und Geschlecht

	2020		2021	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Gesamtzahl und prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der erweiterten Direktion, nach Geschlecht	42	100%	42	100%
Männer	36	86%	36	86%
Frauen	6	14%	6	14%
Divers	0	0%	0	0%
Gesamtzahl und prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der erweiterten Direktion, nach Alter	42	100%	42	100%
– Unter 30-Jährige	0	0%	0	0%
– 30 bis 50-Jährige	24	57%	22	52%
– Über 50-Jährige	18	43%	20	48%
Gesamtzahl und prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des oberen Kaders, nach Geschlecht	74	100%	72	100%
Männer	68	92%	65	90%
Frauen	6	8%	7	10%
Divers	0	0%	0	0%
Gesamtzahl und prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des oberen Kaders, nach Alter	74	100%	72	100%
– Unter 30-Jährige	0	0%	0	0%
– 30 bis 50-Jährige	39	53%	37	51%
– Über 50-Jährige	35	47%	35	49%
Gesamtzahl und prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des mittleren Kaders, nach Geschlecht	790	100%	845	100%
Männer	564	71%	592	70%
Frauen	226	29%	253	30%
Divers	0	0%	0	0%
Gesamtzahl und prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des mittleren Kaders, nach Alter	790	100%	845	100%
– Unter 30-Jährige	28	4%	35	4%
– 30 bis 50-Jährige	452	57%	489	58%
– Über 50-Jährige	310	39%	321	38%
Gesamtzahl und prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des mittleren Kaders, nach Geschlecht	845	100%	857	100%
Männer	413	49%	422	49%
Frauen	432	51%	435	51%
Divers	0	0%	0	0%
Gesamtzahl und prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Kaderfunktion, nach Alter	845	100%	857	100%
– Unter 30-Jährige	340	40%	332	39%
– 30 bis 50-Jährige	343	41%	367	43%
– Über 50-Jährige	162	19%	158	18%

Frauen- und Männeranteil bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung⁵:



Alle Mitarbeitenden der Vaudoise haben die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Obwohl nach wie vor mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten, ist seit einiger Zeit eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von Männern zu beobachten. 2021 stieg der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer von 6% auf 9%. Die Vaudoise möchte diesen Trend mit flexiblen Arbeitsmodellen noch weiter unterstützen.

⁵ Die Mitarbeitenden der Pittet AG, der Epona AG und von Berninvest AG sind in dieser Grafik nicht berücksichtigt.

In der folgenden Tabelle werden die verschiedenen Arbeitsverträge und Arbeitspensum der Vaudoise dargestellt:

Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	2020	2021
Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Arbeitsvertrag und Arbeitspensum	1709	1774
Unbefristeter Vertrag	1562	1623
Männer	957	996
Frauen	605	627
Divers	0	0
Befristeter Vertrag	347	151
Männer	88	83
Frauen	59	68
Divers	0	0
Befristeter Vertrag	1326	1371
Männer	954	986
Frauen	372	385
Divers	0	0
Befristeter Vertrag	383	403
Männer	91	93
Frauen	292	310
Divers	0	0

82% der Mitarbeitenden (93% der Männer und 67% der Frauen) haben ihre Tätigkeit nach der Elternzeit wieder aufgenommen und 72% haben nach Wiederaufnahme der Arbeit noch mehr als zwölf Monate im Unternehmen gearbeitet (85% der Männer und 52% der Frauen). Weitere Einzelheiten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen⁶.

⁶ Die Mitarbeitenden der Pittet AG, der Epona AG und von Berninvest AG sind nicht mitgerechnet.

Elternzeit

	Einheit	2020	2021
Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Anspruch auf Elternzeit hatten, nach Geschlecht	#	60	65
Männer	#	32	38
Frauen	#	28	27
Divers	#	0	0
Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht	#	61	68
Männer	#	33	41
Frauen	#	28	27
Divers	#	0	0
Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Berichtszeitraum nach ihrer Elternzeit die Arbeit wieder aufgenommen haben, nach Geschlecht	#	54	56
Männer	#	33	38
Frauen	#	21	18
Divers	#	0	0
Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Elternzeit über 12 Monate bei der Vaudoise blieben	#	49	49
Männer	#	31	35
Frauen	#	18	14
Divers	#	0	0
Prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Elternzeit die Arbeit wieder aufgenommen haben	%	89%	82%
Männer	%	100%	93%
Frauen	%	75%	67%
Divers	%	0%	0%
Prozentualer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Elternzeit über 12 Monate bei der Vaudoise blieben	%	80%	72%
Männer	%	94%	85%
Frauen	%	75%	52%
Divers	%	0%	0%

Ausblick

Für das kommende Geschäftsjahr plant die Vaudoise, die Diversität im Unternehmen noch stärker zu fördern, indem sie die oben beschriebenen Massnahmen noch stärker implementiert. Insbesondere möchte sie zusätzliche Möglichkeiten für Teilzeitarbeit anbieten und den Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen erhöhen.

Aus- und Weiterbildung

«Wir unterstützen die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden während ihrer ganzen beruflichen Laufbahn und setzen auf interne Mobilität. Wir investieren in ihre Entwicklung und achten auf ihre Beschäftigungsfähigkeit.»



Es ist der Vaudoise ein zentrales Anliegen, ihre Mitarbeitenden zu fördern und ihnen durch interne und externe Ausbildungsmöglichkeiten eine Zukunftsperspektive und einen Karrierepfad aufzuzeigen und anzubieten. Unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen spielt eine hochwertige Ausbildung (SDG 4) eine entscheidende Rolle für die Vaudoise. In diesem Zusammenhang investiert sie kontinuierlich in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden und legt besonders grossen Wert auf die Ausbildung der jungen Mitarbeitenden. Dadurch erhöht sich die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Leistung verbessert sich und die Fluktuationsrate sinkt. Die Vaudoise kann sich deshalb als attraktiver und sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber positionieren und neue Talente anziehen. Dies erfordert zumindest am Anfang gewisse Investitionen, wirkt sich jedoch langfristig positiv auf die Mitarbeiterbindung, das Arbeitsumfeld und die Produktivität aus.

Ziele, Werte und Normen

Die Vaudoise verfolgt eine Aus- und Weiterbildungspolitik durch die junge Mitarbeitende gefördert und erfahrenere Mitarbeitende regelmässig weitergebildet werden. Sie investiert in die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Durch die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung während der gesamten Berufslaufbahn und der Förderung der internen Mobilität investieren wir in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und achten auf ihre Beschäftigungsfähigkeit. Jedes Jahr erheben die HR-Verantwortlichen und die Departementsleiterinnen und -leiter den Ausbildungsbedarf für das folgende Jahr. Dadurch können sie das Budget festlegen und die Ausbildungsmaßnahmen, die für die Entwicklung der Mitarbeitenden erforderlich sind, definieren. Die Zahl an der Schulungsinitiativen soll zukünftig erhöht werden. Zudem sollen gezielte Schulungsprogramme entwickelt werden, die sich an den Bedürfnissen der unterschiedlichen Teams orientieren.

Massnahmen

Ausbildung neuer Talente

Die Vaudoise bietet Lehrstellen, Praktika für die kaufmännische Berufsmaturität (BM 3+1), «Schnupperpraktika» und eine Grundausbildung im Versicherungsbereich für Personen mit einem Sekundarschulabschluss (Young Insurance Professional VBV) an. Des Weiteren bietet die Vaudoise Stellen für junge Menschen an, die berufsbegleitend ein HSW-Studium absolvieren möchten sowie Bachelor- oder Masterpraktika. Erste Anstellungen für junge Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind ebenfalls verfügbar. Junge Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit, interne Praktika in einer anderen Sprachregion der Schweiz zu absolvieren, um nicht nur wertvolle Arbeitserfahrung zu sammeln, sondern auch eine weitere Landessprache zu perfektionieren. Die Vaudoise unterstützt sie dabei mit Kursen und finanzieller Hilfe für die Unterkunftskosten.

Weiterentwicklung und interne Mobilität

Alle Mitarbeitenden haben über das Intranet Zugang zu allen offenen Stellen bei der Vaudoise und können sich frei bewerben. Falls das Profil passt, werden interne Bewerberinnen und Bewerber gegenüber externen bevorzugt. Dank der internen Mobilität will die Vaudoise ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln, wodurch ihre Kompetenzen der Vaudoise erhalten bleiben. Interne Mobilitätsmöglichkeiten werden auch in den jährlichen Evaluationsgesprächen mit den Vorgesetzten thematisiert und es werden mögliche Entwicklungsmassnahmen besprochen. Konkrete Aktionen oder Massnahmen werden dann von Fall zu Fall mit dem Departement Human Resources im Detail angeschaut.

Fachkompetenzmodelle und übergreifende Kompetenzmodelle sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Intranet zugänglich. Sie halten fest, was von den einzelnen Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Berufssparte erwartet wird und welche Anforderungen sie erfüllen müssen, um in der Hierarchiestufe aufsteigen zu können. Zudem vermitteln sie ein besseres Verständnis der verschiedenen Berufe innerhalb des Unternehmens, die den Mitarbeitenden dank der internen Mobilität zugänglich sind.

Interne Schulungen

Die Vaudoise bietet auf der Plattform eCampus Sprachkurse, Kollektivkurse und Online-Kurse an. Die Aufnahmen vergangener Konferenzen sind zugänglich. Diese Schulungen richten sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Vaudoise bietet zahlreiche Schulungen in verschiedenen Bereichen an. Dadurch können die Mitarbeitenden ihre technischen, fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen erweitern, sich beruflich weiterentwickeln und den Kundinnen und Kunden den bestmöglichen Service bieten. Das Campus-Team veröffentlicht zudem eine Liste mit frei zugänglichen Kursen – MOOCs – für Mitarbeitende, die sich ausserhalb der Arbeitszeit online weiterbilden möchten.

Manche Kurse sind auf eine bestimmte Zielgruppe ausgerichtet. In diese Kategorie gehören beispielsweise Schulungen für Führungskräfte. Aufgrund der Covid-19-Pandemie fanden die Schulungen per Fernunterricht statt. Neue Schulungen wurden so entwickelt, angepasst und organisiert, dass sie den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen. 2020 wurde ein Online-Kurs für Managerinnen und Manager angeboten. Ihnen wurde vermittelt, wie sie ihre Teams auch auf Distanz begleiten können. Eine weitere Schulung dieser Art ist für 2022 geplant: «manager as a coach».

Ein Teil dieser Schulungen wird von Mitarbeitenden des Unternehmens – den sogenannten Milizionärinnen und Milizionären – durchgeführt. Bevor sie selbst eine Schulung durchführen dürfen, müssen sie an einer vom Campus-Team organisierten Schulung teilnehmen, bei der sie zu Schulungsleiterinnen und Schulungsleiter ausgebildet werden. Einmal pro Jahr findet das Milizseminar statt. Das Campus-Team und die Milizionärinnen und Milizionäre tauschen sich über organisatorische Aspekte, neue Ideen und Verbesserungsvorschläge aus. Wir sind stolz auf unsere internen Schulungsleiterinnen und Schulungsleiter. Sie kennen die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und bilden sie dementsprechend aus. Durch diesen persönlichen Einsatz entwickeln sie ihre eigenen Führungskompetenzen und tragen zum Wissensaustausch zwischen den verschiedenen Einheiten bei.

Soziale Projekte/berufliche Wiedereingliederung

Aufgrund ihrer genossenschaftlichen Wurzeln und Identität beteiligt sich die Vaudoise an verschiedenen Initiativen zur beruflichen Wiedereingliederung, insbesondere durch die Integration von Menschen mit körperlichen Behinderungen oder durch das Anbieten von Praktikumsplätzen für Geflüchtete oder Migrantinnen und Migranten. 2019 wurde die Vaudoise mit dem «Preis der beruflichen Eingliederung», der von der Association des entreprises d'intégration professionnelle (AEIP) verliehen wird, ausgezeichnet. Aufgrund der gesundheitspolitischen Lage fand die Verleihung des Preises am 14. September 2021 anlässlich des Forum économique romand (Westschweizer Wirtschaftsforum) im Beisein verschiedener Vertreterinnen und Vertreter der Westschweizer Wirtschaft statt.

Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

Innerhalb des Unternehmens ist das Campus-Team für Aus- und Weiterbildungen zuständig. Im Campus Vaudoise spiegelt sich die Unternehmenskultur wider: Begegnungsplattform und Schulungsraum werden vereint und sind allen Mitarbeitenden, Partnerinnen und Partnern zugänglich. Das Campus-Team implementiert oder unterstützt die Umsetzung von Schulungen oder Ausbildungssystemen, die auf die Entwicklung des Personals abzielen.

Eine Mitarbeiterin des Departements Human Resources pflegt und entwickelt die Beziehung zu Universitäten und Fachhochschulen und entwickelt die Arbeitgebermarke weiter.

Innerhalb des Departements Human Resources gibt es eine Stelle, die sich spezifisch um Auszubildende kümmert.

Die Geschäftsleitung, das Management und die Mitarbeitenden sind für die Ausbildung mitverantwortlich. Der Ausbildungsausschuss, der sich aus Mitgliedern der Geschäftsleitung, der erweiterten Direktion und aus Verantwortlichen des Campus zusammensetzt, tagt viermal im Jahr. Es gehört zu den Aufgaben der Vorgesetzten, Karrierewünsche und Weiterbildungswünsche/-massnahmen in den jährlichen Mitarbeitergesprächen zu thematisieren.

Basierend darauf wird der Schulungsbedarf ermittelt. Danach kann das Campus-Team das Budget und die Massnahmen für das folgende Jahr planen. Die Anträge für dieses Budget werden von Fall zu Fall geprüft.

Indikatoren

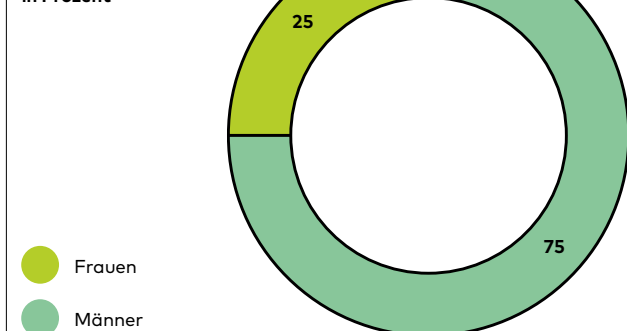
GRI 103 – 3
GRI 404 – 1

Nach jeder Schulung wird den Teilnehmenden eine Zufriedenheitsumfrage zugeschickt. Darin wird die Durchführung, der Inhalt, die pädagogischen Kompetenzen der Kursleiterin oder des Kursleiters und die Organisation bewertet. Die Zufriedenheit liegt generell zwischen sehr zufriedenstellend bis ausgezeichnet (88% der Bewertungen). Der Durchschnitt der Bewertung beträgt 3,14 Punkte und entspricht so «sehr zufriedenstellend» (4 Punkte entspricht «ausgezeichnet»). Sowohl die Managerinnen und Manager als auch die Teilnehmenden verfestigen ihr erlerntes Wissen, indem sie es aktiv im Arbeitsalltag anwenden. Dies wird in den Mitarbeitergesprächen thematisiert und die Leistungsverbesserung wird in den jährlichen Beurteilungen gemessen.

Im Geschäftsjahr 2021 hat die Vaudoise ihren Mitarbeitenden 110 Aus- und Weiterbildungskurse offeriert. Im Vergleich zu 2020 haben wir 14 zusätzliche Schulungen angeboten. Dadurch zeigt sich unser Engagement gegenüber unseren Mitarbeitenden auch während der Pandemie.

Im Jahr 2021 haben die Mitarbeitenden insgesamt 34'334 Stunden in Aus- und Weiterbildungen investiert, was auf das Jahr hin durchschnittlich 19,3 Stunden pro Person entspricht. Dies liegt deutlich über dem Durchschnitt des Vorjahrs mit 15,1 Stunden pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter und 24'007 Stunden insgesamt. Dieser Anstieg ist auf das breitere Angebot an Aus- und Weiterbildungskursen im zweiten Jahr der Pandemie zurückzuführen. Wie die folgende Grafik zeigt, haben hauptsächlich Männer von diesen Ausbildungsangeboten profitiert. Bezüglich der Hierarchiestufe haben vor allem das mittlere Kader und Mitarbeitende ohne Kaderfunktion profitiert.

Ausbildungsstunden nach Geschlecht, in Prozent



Ausbildungsstunden nach Hierarchiestufe, in Prozent



Ausblick

Im Jahr 2022 will die Vaudoise das aktuelle Schulungsangebot überarbeiten und ihren Mitarbeitenden noch gezieltere und bedürfnisgerechtere Weiterbildungen anbieten. Zudem soll der Ansatz, «vom Wissenstransfer zur Kompetenz» weiter ausgebaut werden.