

Mitarbeitende

Die Unternehmenszusammenschlüsse des Geschäftsjahres 2014 haben auch die HR-Agenda stark geprägt. Ein umfassendes Veränderungsmanagement und die umsichtige Eingliederung der neuen Mitarbeitenden zählen zu den Fokusthemen der Integrationsarbeit.

Führungskultur

Die Unternehmenskultur der Helvetia ist auf Leistung und Vertrauen ausgerichtet. Der respektvolle Umgang, das persönliche Vorbild und die partnerschaftliche Zusammenarbeit sind im Leitbild der Helvetia Gruppe fest verankert. Diesem Grundsatz bleibt die Helvetia auch bei der Integration der 2014 neu erworbenen Gesellschaften treu. Insgesamt gilt es gruppenweit rund 2000 neue Mitarbeitende der Nationale Suisse Gruppe und der Basler Österreich in die Helvetia einzugliedern. Ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Zusammenführung der Mitarbeitenden ist das Erleben einer gemeinsamen Integrationskultur – die letztlich auch Grundsteinlegung für ein gemeinsames Führungsverständnis ist. So wurde die Integration mit gemeinsamen Projektteams aus jeweils beiden Häusern gestartet, um von Beginn an eine partnerschaftliche Integrationskultur zu etablieren. Die Eingliederung der neuen Gesellschaften folgt gruppenweiten Grundsätzen, die der Führungskultur der Helvetia Rechnung tragen. Zudem wird die Integration durch geeignete HR-Massnahmen wie Führungsseminare, Bereichsbegleitungen und Teambildungsanlässe flankiert, die den Veränderungsprozess unterstützen.

Helvetia pflegt eine Gesprächskultur, in der gegenseitige Rückmeldung wichtig ist. Dies folgt der Überzeugung, dass regelmässiges Feedback die Voraussetzung für die Potenzialentfaltung des Einzelnen sowie eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung ist. Der Dialog zwischen den Mitarbeitenden und der Helvetia wird durch nationale Gremien unterstützt, die auch Interessen und Rechte der Mitarbeitenden vertreten. Als international tätige Gruppe findet zudem ein

länderübergreifender Dialog zwischen der Gruppengeschäftsleitung und den nationalen Arbeitnehmervertretungen statt, der das gegenseitige Verständnis und die Zusammengehörigkeit fördert.

Mitarbeiterzufriedenheit

Helvetia ist bestrebt, ihren Mitarbeitenden ein Umfeld zu bieten, das ihr Wohlbefinden und überdurchschnittliche Leistungen fördert. Dazu setzt Helvetia auf eine positive, wertebasierte Unternehmens- und Führungskultur, auf ein transparentes und zielorientiertes Vergütungssystem sowie die Anerkennung von Leistung und Selbstverantwortung. Gruppenweit ist dafür ein einheitlich ausgestaltetes Zielvereinbarungssystem im Einsatz. Im Rahmen eines formellen Mitarbeitendengesprächs werden die Leistung beurteilt und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten besprochen. Helvetia legt dabei grossen Wert auf individuelle, chancengleiche Möglichkeiten. Massnahmen zur Frauenförderung gelten unter anderem der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa durch flexible Teilzeitmodelle, die Gewährung von Mutter- und Vaterschaftsurlaub oder unternehmenseigene Kinderbetreuungsangebote. Helvetia hat zudem den Anspruch, Lohngleichheit zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden zu gewährleisten.

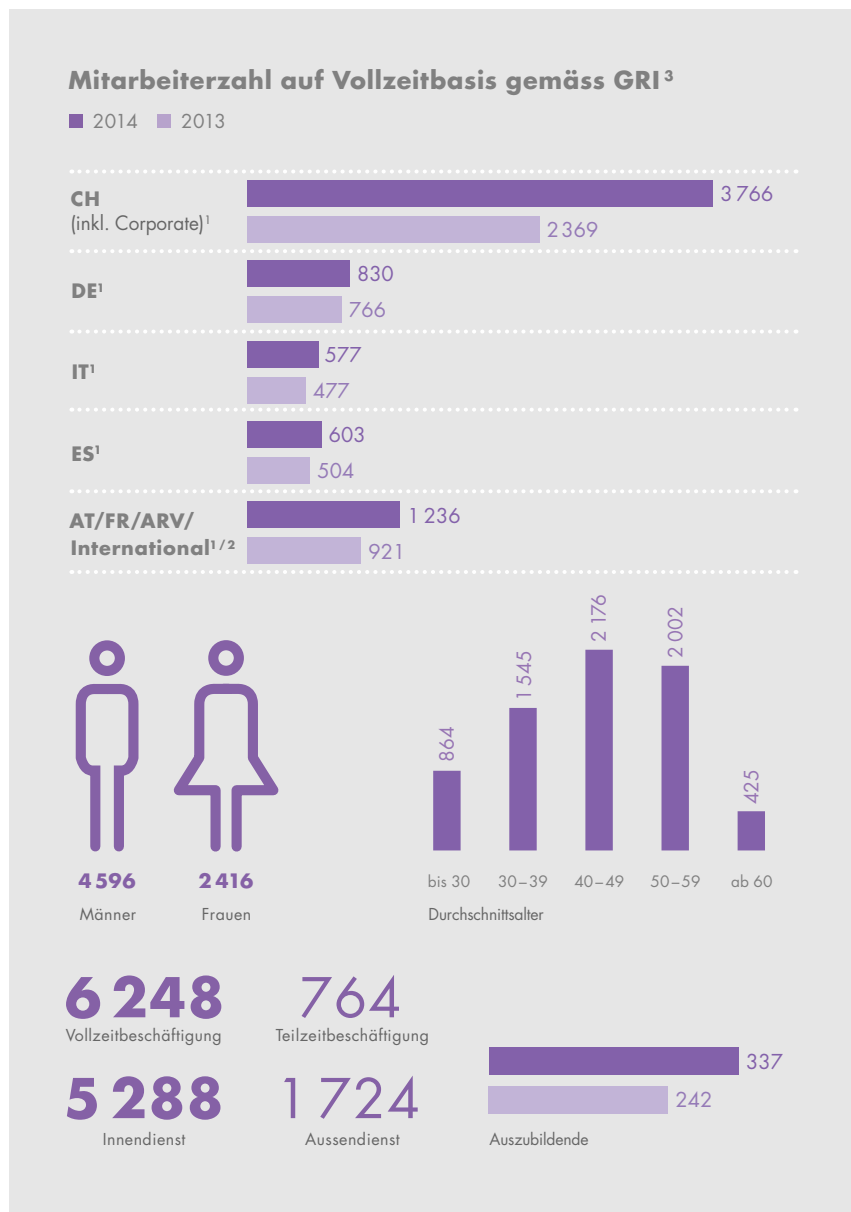
Im Rahmen der Befragung «Commit» wird die Mitarbeitendenzufriedenheit regelmässig durch ein unabhängiges Institut erhoben. Zuletzt hatten alle Mitarbeitenden der Helvetia Gruppe im Jahr 2013 die Möglichkeit, sich anonym zu ihrem Arbeitsumfeld zu äussern. Insgesamt beteiligten sich 85 Prozent (2010: 84 Prozent) an der Umfrage. Die Ergebnisse zeigten eine hohe Verbundenheit mit der Helvetia, die im Verhältnis zum Benchmark anderer Finanzdienstleister mit 78 von 100 erzielbaren Punkten (2010: 77 Punkte) nachhaltig und überdurchschnittlich hoch ist. Die nächste gruppenweite Umfrage ist für das Jahr 2016 vorgesehen.

Personalentwicklung

Gut ausgebildete, engagierte und kompetente Mitarbeitende gehören zu den wichtigsten Treibern unseres Erfolgs. Helvetia operiert in einem anspruchsvollen, wettbewerbsintensiven und durch Globalisierung, Technologisierung und Regulierung stark veränderlichen Marktumfeld. Mit einer systematisch und vorausschauend betriebenen Personalplanung und -entwicklung begegnet Helvetia diesen Veränderungen sowie zukünftigen demographischen Herausforderungen. Die Personalplanung konzentriert sich auf die Gewinnung neuer Arbeitskräfte sowie die systematische Potenzialerschließung und -entwicklung.

Im Rahmen der Integrationsarbeit gehört die Unterstützung der Linienfunktionen in Besetzungsfragen mit zu den wesentlichen HR-Aufgaben, um die Balance zwischen Stabilität und Weiterentwicklung der Gruppe sowie den optimalen Einsatz der Mitarbeitenden zu gewährleisten und das vorhandene Wissen zu nutzen und zu erweitern. Der Wissensaustausch zwischen den Mitarbeitenden der verschiedenen Unternehmen wird im Rahmen der Führungskräfteausbildung gefördert, ebenso wie der Wille der Mitarbeitenden, Veränderungen aktiv mitzugestalten. Unter dem Titel «So führen Sie sicher durch die Integration» wurde ein Leadership-Training konzipiert, das 2014 in der Schweiz startete und 2015 in alle betroffenen Ländermärkte ausgerollt wird. Um den verschiedenen lokalen Bedürfnissen gerecht zu werden, wird dieses Trainingsangebot jeweils durch spezifische lokale Bausteine ergänzt. Das Programm fügt sich in das bewährte Konzept des modular aufgebauten internationalen Management-Trainings der Gruppe ein, an dem die Top-Führungskräfte in regelmässigen Abständen teilnehmen und bei dem wechselnde strategische Themen behandelt werden. Um die Aktualität der Inhalte sicherzustellen, arbeitet Helvetia eng mit renommierten Bildungsinstitutionen wie der London Business School oder der Universität St.Gallen zusammen. Helvetia fördert den internationalen Wissenstransfer und die gruppenweite Kooperation zudem mittels eines Inpat-/ Expatprogrammes für Fachspezialisten und Führungskräfte. Das jährliche Managementforum stellt eine weitere Plattform für Führungskräfte

aller Ländermärkte zum Austausch über ein jeweils aktuelles, strategisch relevantes Managementthema der Gruppe dar. Im Jahr 2014 stand auch dieses ganz im Zeichen der Integration.



^{1/2} Der Anstieg der Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr beruht auf den Akquisitionen der Nationale Suisse Gruppe (1) sowie der Basler Österreich (2).

³ Die Definition der Kennzahlen erfolgt gemäss Global Reporting Initiative (GRI) und berücksichtigt den gesamten Mitarbeitendenstamm (befristete und unbefristete Verträge). Die Mitarbeitenden in Ausbildung werden nicht dazugezählt, jedoch als separate Kennzahl offengelegt. Die Definition wurde überarbeitet, so dass die für das Vorjahr ausgewiesenen FTE (inklusive Mitarbeitende in Ausbildung) um rund 90 FTE unter der im Geschäftsbericht 2013 publizierten Zahl liegt.