

Mitarbeitende

| | |
|---|-----------|
| Attraktivität als Arbeitgeberin | 54 |
| Sehr erfreuliches Ergebnis für die CPV/CAP Pensionskasse Coop | 54 |
| Gleichstellung@Coop | 54 |
| Mitarbeitendenumfrage Veritas 2021 | 54 |
| GAV-Verhandlungen 2021 – neuer GAV ab 1. Januar 2022 | 54 |
| Verkaufsregion Suisse Romande als beste Arbeitgeberin ausgezeichnet | 55 |
| Ausbildung und Personalentwicklung | 55 |
| Coop Campus Compact | 55 |
| Grundbildung – Erfahrungen mit Coopilot | 55 |
| Horizont erweitern mit “Seitenwechsel 10 Days” | 55 |
| Neue Kompetenzen erlernen mit “Quattro” | 55 |
| CAS FH in Prozesse und Kultur gestalten | 56 |
| Grundbildungsreformen in der Ausbildung | 56 |

Mitarbeitende

Mitarbeitende meistern das zweite ausserordentliche Pandemie-Jahr mit viel Engagement, Motivation und Solidarität und setzen Corona-Schutzmassnahmen konsequent um. Die Mitarbeiterbefragung zeigt eine hohe Arbeitszufriedenheit und die Verkaufsregion Romande wird als beste Arbeitgeberin ausgezeichnet. Die Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag werden erfolgreich abgeschlossen.

95 420

Mitarbeitende
in der Coop-Gruppe

Wie auch im letzten Jahr forderte die Corona-Pandemie viel Einsatz, Flexibilität und Durchhaltevermögen von den Mitarbeitenden der Coop-Gruppe. Mit grossem Engagement wurden die Schutzkonzepte in den jeweiligen Verkaufsstellen, aber auch in der Produktion oder in der Logistik umgesetzt und so ein sicheres Arbeitsumfeld geschaffen. Dadurch fühlten sich auch Kundinnen und Kunden in den Verkaufsstellen gut aufgehoben. Leider mussten aufgrund des zweiten Lockdowns am 18. Januar erneut alle Non-Food-Formate und Restaurants schliessen und tausende Mitarbeitende konnten über längere Zeit nicht mehr ihren gewohnten

Tätigkeiten nachgehen. Für Mitarbeitende in der Verwaltung galt bis Ende Mai Homeoffice-Pflicht, anschliessend arbeiteten die Mitarbeitenden wieder mindestens 50% im Büro. Nach den Öffnungsschritten im März (Non-Food-Formate) und Ende Mai (Restaurants) kehrte trotz der aussergewöhnlichen Lage wieder etwas Normalität in das Tagesgeschäft zurück. Der beispiellose Einsatz und die grosse Solidarität unter den Mitarbeitenden in dieser schwierigen Zeit waren beeindruckend und einmal mehr ein Beweis für den tollen Zusammenhalt innerhalb der Coop-Gruppe.

2021 zählte die Coop-Gruppe insgesamt 95 420 Mitarbeitende in den Geschäftsbereichen Detailhandel und Grosshandel/Produktion – darunter 3 411 Lernende. Im Berichtsjahr befinden sich 61.8% der Arbeitsplätze in der Schweiz, die restlichen im Ausland. Coop übt in der Gesellschaft eine wichtige integrative Funktion aus, indem sie Menschen aller Ausbildungsstufen und Nationalitäten beschäftigt.

Auch die aktuelle Entwicklung im Arbeitsmarkt macht die nachhaltige Personalarbeit zur Herausforderung. Im Zentrum stehen der Fachkräftemangel, ein zunehmender Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende und der rasante technische Fortschritt. Auch der demografische Wandel, insbesondere im Hinblick auf die geburtenschwachen Jahrgänge und die Pensionierung der Babyboomer, erfordert eine hohe Anpassungsfähigkeit bei den Unternehmen. Die Bedeutung der Berufstätigkeit von Frauen hat stark zugenommen, die Arbeitswelt wird zunehmend multikultureller und die Arbeitsmodelle werden flexibler. In diesem Umfeld positioniert sich die Coop-Gruppe als vielfältige, attraktive und nachhaltige Arbeitgeberin. Dies ist besonders wichtig, um bestens qualifizierte Stellensuchende als Mitarbeitende gewinnen und auch halten zu können.

In ihrer Personalarbeit verfolgt die Coop-Gruppe folgende strategische Schwerpunkte: Attraktivität als Arbeitgeberin, Unternehmertum und Führung sowie Change-Management. Neben der Rekrutierung neuer Kräfte sind die Qualifizierung und Begeisterung der Mitarbeitenden für den technologischen Wandel und die Digitalisierung eines der wichtigsten Ziele der Personalarbeit von Coop.

Attraktivität als Arbeitgeberin

Sehr erfreuliches Ergebnis für die CPV/CAP Pensionskasse Coop

In einem weiterhin durch die Pandemie geprägten Jahr konnte die CPV/CAP Pensionskasse Coop eine sehr erfreuliche Rendite von 8.6% erwirtschaften. Damit wurde der Soll-Ertrag deutlich übertroffen und der Deckungsgrad erhöhte sich per 31.12.2021 auf 120.3% (Vorjahr 118.2%) - der Soll-Wert des Deckungsgrades beträgt 118.0%. Die Altersguthaben der aktiven Versicherten wurden im Jahr 2021 mit 3.0% verzinst. Damit war die Verzinsung deutlich besser als die BVG-Mindestverzinsung (1.0%). Der provisorische Zinssatz für das Jahr 2022 liegt bei 2.0%. Die Renten blieben unverändert, dies gilt auch für das Jahr 2022. Der Bestand der aktiven Versicherten lag mit 39 305 über dem Bestand des Vorjahres (38 431 aktive Versicherte). Die Anzahl Rentenbezüger erhöhte sich um 428 Personen auf 21 140 Rentenbezüger per Ende 2021.

Gleichstellung@Coop

Im Rahmen des Projekts "Gleichstellung@Coop" mit den Säulen Lohngleichheit, familienfreundliche Strukturen und Förderung von Frauen in Kaderfunktionen finden unter anderem seit 2018 jährliche Kaderkurse für Frauen statt – ab 2022 auch in der Westschweiz. Anfang April 2020 hat Coop von der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) für die Coop Direktionen die Zertifizierung "Fair Compensation" erhalten und stellt somit die Lohngleichheit sicher. Gleichzeitig fördert Coop alternative Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel das Top- und Jobsharing. 2021 wurden in den Retail-Verkaufsregionen in diversen Supermärkten "Topsharings" auf Stufe "Geschäftsführerin" und "stellvertretende Geschäftsführerin" erfolgreich eingeführt. Das Thema "Förderung von Teilzeit-Kaderstellen" wurde schweizweit vorangetrieben und ermöglicht so grosse Chancen für Frauen, zum Beispiel nach dem Mutterschaftsurlaub. Der Frauenanteil in Kaderfunktionen betrug 2021 erfreuliche 44.5%.

Mitarbeitendenumfrage Veritas 2021

Zum sechsten Mal hat Coop die Mitarbeitendenbefragung "Veritas" durchgeführt. Um die Anonymität zu gewährleisten, erfolgte die Befragung wiederum in enger Zusammenarbeit mit einem externen Befragungsinstitut. Insgesamt haben 22 451 Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen. Damit ist die Teilnehmerzahl leicht höher als in der letzten Umfrage im Jahr 2017. Die Auswertung hat gezeigt, dass die Mitarbeitenden von Coop eine gute und hohe Arbeitszufriedenheit haben. Beim Zugehörigkeitsgefühl (Commitment) zeigen sich im Vergleich zu 2017 leicht bessere Werte. Sehr hohe Bewertungen sind im Bereich Kundenorientierung und Arbeitsinhalt festzustellen. Der Arbeitsinhalt zusammen mit den Bewertungen "direkte Vorgesetzte", "Sicherheit der Arbeitsstelle" und "faire Behandlung" sind besonders hervorzuheben. Die Ergebnisse wurden auf allen Stufen kommuniziert. Ebenso wurden zu allen Punkten, welche einen Handlungsbedarf zeigten, Massnahmen definiert.

GAV-Verhandlungen 2021 – neuer GAV ab 1. Januar 2022

Coop und die Sozialpartner haben im Jahr 2021 den Gesamtarbeitsvertrag Coop für vier Jahre neu ausgehandelt. Mit dem neuen GAV werden per 1. Januar 2022 die Leistungen für die Coop-Mitarbeitenden weiter massgeblich ausgebaut. Der Mindestlohn wurde um monatlich 100 CHF auf 4 100 CHF und der Referenzlohn für eine zweijährige Lehre um monatlich 50 CHF auf 4 200 CHF angehoben. Ebenso wurden die Referenzlöhne für eine dreijährige beziehungsweise vierjährige Grundbildung mit 4 200 CHF beziehungsweise 4 300 CHF im GAV verankert und die Pikettdienstentschädigungen erheblich erhöht. Zudem hat Coop im neuen GAV die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen weiter verbessert. So profitieren Mitarbeiterinnen neu ungeachtet des Dienstjahres von pauschal 18 Wochen Mutterschaftsurlaub zu 100 Prozent des ordentlichen Bruttolohns. Coop geht damit deutlich über die gesetzliche Regelung hinaus. Mit dem neuen GAV wurde auch das "Coop Child Care"-Angebot, mit welchem Mitarbeitende mit geringem Einkommen bei der externen Kinderbetreuung finanziell unterstützt werden, weiter ausgebaut. Die Einschränkung auf alleinerziehende Elternteile wurde aus dem GAV gestrichen und die Maximallohn-grenze, welche zur finanziellen Unterstützung berechtigt, stark angehoben. Daneben gewährt Coop beim Tod der Ehegattin beziehungsweise des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners sowie eigener Kinder/Pflegekinder im Sinne des Gesetzes – anstelle der bisher 4 Tage – neu 5 Tage bezahlten Urlaub. Die für beide Seiten sehr positiven Resultate sind das Ergebnis von konstruktiven und lösungsorientierten GAV-Verhandlungen zwischen Coop und ihren Sozialpartnern.

Verkaufsregion Suisse Romande als beste Arbeitgeberin ausgezeichnet

Zum vierten Mal in Folge gewinnt die Coop Verkaufsregion Suisse Romande den Preis der Zeitung "Bilan" als beste Arbeitgeberin in der Kategorie Grossunternehmen. Dieser Preis würdigt das Engagement von Coop, um ihren Mitarbeitenden hervorragende Arbeitsbedingungen zu bieten. Die Suche nach Lösungen für die Kinderbetreuung, die Organisation eines jährlichen Gratistages für Rentner (ausserhalb der Corona-Zeit), eine Sonntagswanderung für alle, ein internes Volleyballturnier oder das Projekt "Confiance", bei dem die HR-Mitarbeitenden Unterstützung bieten, sind nur einige der Initiativen, die in der Westschweiz umgesetzt werden. Dazu kommen natürlich noch weitere Vorteile wie etwa die hochstehenden Campus-Schulungen, Vaterschaftsurlaub oder die Wertschätzung von Jubilaren.

Ausbildung und Personalentwicklung

Coop Campus Compact

Mit den Meet & Eat-Veranstaltungen, welche jeweils über Mittag stattfinden, hat Coop Campus eine attraktive Plattform geschaffen, um interne und externe Fachthemen einem breiten Mitarbeitendenkreis zugänglich zu machen. Seit diese Veranstaltungen nicht mehr ortsgebunden, sondern im digitalen Raum per Teams angeboten werden, profitieren noch mehr Teilnehmende davon. Das hat zur Idee des neuen Formats "Coop Campus Compact" geführt. Dabei soll eine Plattform für übergreifenden Fach- oder Erfahrungsaustausch entstehen. Kurze, offene Meetings für Interessierte zu Themen wie zum Beispiel Innovationen, IT-Kenntnissen, Führungstipps oder Lehrlingsfragen. Dieses Angebot soll den Wissensaustausch innerhalb des Unternehmens fördern und die Vernetzung weiter vorantreiben.

Grundbildung – Erfahrungen mit Coopilot

Am 1. August 2020 startete Coop mit dem neuen betrieblichen Lernkonzept Coopilot. Im Februar und März 2021 überprüfte Coop in der Deutsch- und Westschweiz die Umsetzung der geforderten Handlungskompetenzen des Lernkonzepts in den Coop Supermärkten. Mit der "Mysterycheck"-Methode wurde überprüft, ob die Lernenden in der Lage sind, Fragen der Kundschaft korrekt zu beantworten und ob sie betriebliche Systeme und Instrumente im Warenbewirtschaftungsprozess gekonnt einsetzen können. In einem weiteren Schritt wurden Interviews mit Lernenden sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern zu den Prozessen des betrieblichen Lernkonzeptes und dem selbstorganisierten Lernen geführt. Die Überprüfung zeigt auf, dass Coop auf einem guten Weg ist, die Handlungsentwicklung der Lernenden gezielt auszubilden und zu fördern. Sie zeigt aber auch, dass Optimierungsmassnahmen in der Aus- und Weiterbildung der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner notwendig sind, Ausbildungsprogramme im Basisjahr überprüft werden müssen und auf dem betrieblichen Lernkonzept ein weiterführendes Konzept zur Förderung von Talenten bei den Lernenden entwickelt werden muss.

Horizont erweitern mit "Seitenwechsel 10 Days"

Das Projekt "Seitenwechsel 10 Days" gibt Mitarbeitenden der Coop-Direktion Marketing/Beschaffung die Möglichkeit, während 2x 5 Tagen die wichtigsten Warenwirtschaftsprozesse in einer Verkaufsstelle von Coop zu erleben. Dabei geht es vor allem um den Erwerb von breiterem Wissen im Sinne einer Horizont-erweiterung, welcher den Teilnehmenden ermöglicht, mittelfristig im eigenen Bereich qualitativ bessere Entscheidungen zu treffen und damit die Kundenzufriedenheit nachhaltig zu verbessern. Das Programm ist so gestaltet, dass neue Arbeitssituationen "on the Job" erlebt und neues Wissen erworben werden kann. Dabei werden die Teilnehmenden an der Front in die Prozesse eingeführt, um dann Aufgaben in der Verkaufsstelle selbstständig übernehmen zu können.

Neue Kompetenzen erlernen mit "Quattro"

Ausgewählte Mitarbeitende in einer Managementstufe übernehmen im Rahmen des Programms "Quattro" in einem anderen Bereich für mindestens zwei Monate eine konkrete Aufgabe. "Selber machen und nicht nur begleiten" lautet das Grundmotto. Das kann so weit gehen, dass Mitarbeitende temporär eine andere Funktion übernehmen. Ziel ist, das eigene Wissen in einem der Bereiche "Kunde/Verkauf", "IT/Digitalisierung" oder "Prozesse" zu erweitern. Quattro-Programme sind zu einem grossen Teil massgeschneidert und dadurch in der Planung und Umsetzung anspruchsvoll. Die ersten Erfahrungen in den Direktionen Retail und Marketing/Beschaffung im 2021 zeigen, dass alle Beteiligten von diesem Austausch profitieren.

CAS FH in Prozesse und Kultur gestalten

Nachdem Coop-Mitarbeitende intern bereits das “CAS FH in Management and Leadership” durchlaufen können und jetzt die vierte Durchführung gestartet ist, wird neu ein zweites CAS auf Fachhochschul-Niveau angeboten. Hier ist der Start zum ersten Durchgang mit 12 Teilnehmenden erfolgt. In diesem zweiten Kurs-Setting werden unter anderem Themen wie “Modernes Zusammenarbeiten”, “Strategisches Denken und Prozesse erleben” oder “Kultur entwickeln und Veränderungen begleiten” aufgegriffen und vertieft. Die beiden Coop-internen CAS schliessen jeweils mit 15 ECTS-Punkten ab – ein weiteres zusätzliches CAS ermöglicht danach das Schreiben einer Masterarbeit. Im Coop Campus wird alles darangesetzt, Mitarbeitenden aus den verschiedensten Bereichen grossartige Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten – sei es mit Einsteigerkursen oder mit Angeboten auf höchstem Niveau.

Grundbildungsreformen in der Ausbildung

Die Reform “Verkauf 2022+” geht stetig voran. Bei Coop finden die letzten Anpassungen und Optimierungen für den Start im August 2022 statt. Für den neuen Schwerpunkt “Betreuen von Onlineshop” wurde ein Umsetzungskonzept erarbeitet, und dies wird in Abstimmung mit den Kantonen BE, SG, VD und ZH in Form eines Piloten ab August 2022 angeboten. Im August 2021 wurde zudem in der Informatik die neue Bildungsverordnung mit den beiden Fachrichtungen Applikations- und Plattformentwicklung gestartet. Auch die Grundbildung Podologen/innen EFZ wurde mit einer neuen Bildungsverordnung in das neue betriebliche Lernkonzept bei Coop integriert. Bei den Grundbildungen Logistiker/in EFZ und EBA hat der Reformprozess gestartet. Ebenfalls sind die Grundbildungen der Lebensmitteltechnologie und Polydesigner/innen 3D im Reformprozess. Bei den Systemgastronomen wurde der Bedarf einer EBA-Grundbildung geprüft und der Antrag zur Entwicklung gestellt. Die Einführung der neuen KV-Grundbildung wurde um ein Jahr auf 2023 durch das SBFI verschoben. In den kommenden Jahren findet somit in mehreren der Lehrberufe, die bei Coop angeboten werden, eine Totalrevision statt.