

Personalpolitik.

Ziel

Die Personalpolitik fasst die Haltungen, Führungsgrundsätze und Zielvorstellungen in Bezug auf die Mitarbeitenden der Schützen Rheinfelden AG zusammen. Sie schafft Orientierung und Transparenz über die Erwartungen der Unternehmensleitung und der Mitarbeitenden mit und ohne Führungsverantwortung für eine erfolgreiche und konstruktive Zusammenarbeit. Als ein aktiver Bestandteil der Unternehmenspolitik bezieht sich die Personalpolitik auch auf die Geschäftspolitik und die aktuelle Strategie des Unternehmens und begründet damit deren Erfolg langfristig wirksam mit.

Die Personalpolitik richtet sich in erster Linie an Mitarbeitende und Führungskräfte der Schützen Rheinfelden AG und an potenzielle Mitarbeitende und Kooperationspartner. Die Personalpolitik ist verbindlich.

Grundhaltung

Es ist uns bewusst, dass wir unsere Dienstleistungsangebote nur mit dem aktiven Engagement von gut ausgebildeten, motivierten und entwicklungsbereiten Mitarbeitenden auf höchstem Qualitätsstandard anbieten können. Die Mitarbeitenden sind für uns von zentraler Bedeutung. Wir sind bestrebt, als attraktiver Arbeitgeber die besten Mitarbeitenden für uns zu gewinnen, diese bei uns zu behalten und zu fördern. Wir bieten viele Mitwirkungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume, die es verantwortungsbewusst, engagiert und kompetent auszufüllen gilt.

Die Personalpolitik ist geprägt von unseren grundlegenden Werten: Wertschätzung, Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit, Selbstverantwortung, Verbindlichkeit, Teamgeist, Fairness, Offenheit und Gleichstellung. Auf diesen Werten basieren auch unsere Führungsgrundsätze.

Erwartungen an unsere Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden identifizieren sich mit unseren grundlegenden Werten. Sie übernehmen Verantwortung für die Qualität ihrer Arbeit, denken im Sinne der Unternehmung mit und beziehen die Wirkung ihres Handelns auf Wirtschaftlichkeit, soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit mit ein. Sie sind ehrgeizig, zielorientiert und offen für Neues. Sie nehmen Unterschiede in Bezug auf Herkunft und Kultur anderer wahr und akzeptieren sie. Sie setzen sich für ihre persönliche Weiter- und Fortbildung sowie Entwicklung ein; damit tragen sie zum langfristigen Unternehmenserfolg bei.

Die Mitarbeitenden handeln mit hoher Fach- und Sozialkompetenz, grosser Motivation und einem professionellem Auftreten konsequent patienten- und kundenorientiert. Sie tragen dadurch zur hervorragenden Qualität unserer Leistungen bei. Sie sind die Visitenkarte unseres Unternehmens.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden eine hohe Leistungsbereitschaft, Verbindlichkeit und Loyalität unserem Unternehmen gegenüber und die Bereitschaft, sich für die Werte, die Zielsetzungen und den Erfolg des Unternehmens einzusetzen. Dazu gehört auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken. Diskretion gehört zum professionellen Arbeiten.

Personalpolitik.

Unsere Führungshaltung

Unsere Führung stellt sicher, dass die unternehmerischen Ziele gemeinsam mit den Mitarbeitenden erreicht werden können. Sie bietet Sicherheit und Orientierung, leitet kundenorientiert und wirtschaftlich und setzt die Unternehmensstrategie um.

Unsere Führungspersonen fokussieren auf die Ziele und Aufträge unserer Arbeit; sie steuern Handeln und Kommunikation effizient, eigeninitiativ und mit Übersicht. Sie fördern Leistungsbereitschaft und Einsatzwillen der Mitarbeitenden. Sie lassen ihnen angemessenen Raum für eine eigenständige Gestaltung ihrer Arbeit und sorgen für Mitwirkung in übergeordneten Themen. Führungspersonen erfüllen eine Vorbildfunktion; sie halten sich an Vereinbarungen und sorgen in der Zusammenarbeit für eine konstruktive Atmosphäre. Sie führen respektvoll, teamorientiert und wertschätzend. Sie setzen wirksame und bewährte Management-Methoden und -Instrumente ein.

Unser Führungsstil ist transparent, zielorientiert und partizipativ auf der Basis von klaren Strukturen. Die Führungskräfte arbeiten partnerschaftlich zusammen, auch bereichsübergreifend. Sie sind in den betrieblichen Alltag eingebunden, kennen so die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, der Patientinnen und Patienten sowie der Kundinnen und Kunden und berücksichtigen diese bei ihren Handlungen.

Die Weiterentwicklung von Führungspersonen wird aktiv unterstützt.

Dem formellen und informellen Austausch unter allen Mitarbeitenden, auch zwischen verschiedenen Hierarchiestufen und Geschäftsbereichen, messen wir grosse Bedeutung bei.

Zusammenarbeit und Kommunikation

Wir fördern die Zusammenarbeit auf allen Ebenen und in allen Bereichen, um einen hohen Qualitätsstandard zu sichern.

Informationen werden zeitgerecht, regelmässig, verständlich, umfassend und zielgruppengerecht weitergegeben. Dabei wird von allen Mitarbeitenden erwartet, dass sie sich aktiv Informationen holen, solche weitergeben und mit diesen sorgsam umgehen. Wir legen Wert auf eine offene und ehrliche Kommunikation, nach innen wie nach aussen. Wir setzen uns für eine respektvolle Gesprächskultur ein, die den Dialog und eine freie Meinungsäusserung fördert. Dazu dient auch das gemeinsam eingenommene «Znüni». Wir loben und kritisieren offen und sprechen Konflikte zeitnah an. Der Austausch zwischen Leitenden und Mitarbeitenden wird aktiv gepflegt. Entscheidungsprozesse sind nachvollziehbar.

Bei Bedarf stehen unseren Mitarbeitenden interne und externe Ombudspersonen als Vertrauenspersonen zur Verfügung. Sie sind zu absoluter Diskretion verpflichtet. Wir pflegen eine Kommunikation auf Augenhöhe. Wir im Schützen sagen einander «du».

Mitarbeitendenentwicklung: Aus-, Weiter- und Fortbildung

Wir wählen die neuen Mitarbeitenden sorgfältig aus, setzen sie gemäss ihren beruflichen Aus- und Weiterbildungen, persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen ein und unterstützen sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit, auch mit Förderungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wir rekrutieren entsprechend dem Stellenplan mit einem strukturierten Ablauf. Das Personalwesen unterstützt die Verantwortlichen, welche den Entscheid über die Personalauswahl treffen.

Personalpolitik.

Ein besonderes Anliegen ist uns eine umfassende Mitarbeiterentwicklung: Wir fördern und fordern Weiter- und kontinuierliche Fortbildung sowie persönliche Entwicklung. Allen Mitarbeitenden stehen grosszügige und motivierende Regelungen zu internen wie externen Weiter- und Fortbildungen offen. Mitarbeitende und Teams fördern wir; Fach- und Führungslaufbahnen gewichten wir gleichwertig.

Im Wissen um die strategische Bedeutung von gut aus- und weitergebildeten Fachkräften setzt sich die Schützen Rheinfelden AG aktiv für den Berufsnachwuchs ein und bietet im ganzen Unternehmen für verschiedene Berufe Aus- und Weiterbildungsplätze an.

Der Austritt eines Mitarbeitenden aus dem Betrieb wird individuell geplant und umfasst ein strukturiertes Austrittsgespräch.

Die Ausbildung der Kadermitarbeitenden, insbesondere in Führungsfragen, wird mit internen Angeboten gefördert; zudem werden extern angebotene gezielte Weiterbildungen grosszügig finanziert.

Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit

Die Schützen Rheinfelden AG ist ein verlässlicher Arbeitgeber, der den Mitarbeitenden materiell wie immateriell attraktive Anstellungsbedingungen bietet, die nötigen Ressourcen mit Sorgfalt zur Verfügung stellt und auf einen modernen Arbeitsplatz achtet.

Die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen soll Wertschätzung ausstrahlen und die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden am Erreichen der Unternehmensziele und an der Weiterentwicklung des Unternehmens unterstützen.

Wir pflegen ein förderndes und vertrauensvolles Arbeitsklima. Fehler betrachten wir als Chancen und Ansporn zur Verbesserung und als Teil des Lernprozesses. Erfolge des Unternehmens und der einzelnen Mitarbeitenden werden gefeiert; ausserordentliche Leistungen würdigen wir mit Anerkennungsprämien.

Wir setzen uns für Chancengleichheit aller Mitarbeitenden ein.

Wir dulden keine psychischen, körperlichen oder sexuellen Belästigungen oder andere Handlungen und Äusserungen, welche die Würde und die Achtung von Mitarbeitenden beeinträchtigen.

Wir legen Wert auf Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit. Darum legen wir unsere Ferienregelungen im Vergleich mit den Branchenlösungen grosszügig aus und stehen Teilzeitanstellungen und unbezahltem Urlaub auf allen Stufen positiv gegenüber. Wir beschäftigen auch Menschen mit Einschränkungen.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden einen Versicherungsschutz über das gesetzliche Minimum hinaus.



Personalpolitik.

Unsere Lohnsysteme orientieren sich an den Niveaus der jeweiligen Branche und entsprechen den Vorgaben der Lohngleichstellung. Wir halten Einkommensunterschiede in einem vertretbaren Rahmen.

All unsere Mitarbeitenden werden am finanziellen Erfolg des Unternehmens beteiligt, in Form eines Anteils eines 14. Monatslohnes, in der Regel in der Grössenordnung von 25% eines Monatslohns. Individuell richten wir keine variablen, vom Unternehmenserfolg abhängigen Lohnbestandteile aus

Zielvereinbarungen, Mitarbeitenden-Gespräche (MAG)

Neben den üblichen formellen und informellen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden findet einmal jährlich ein strukturiertes Mitarbeitenden-Gespräch statt. Persönliche Leistungen und Entwicklungen werden besprochen und bewertet, Potentiale erfasst, Karriere-Schritte geplant und Förderungsmaßnahmen thematisiert.

Rückmeldungen der Mitarbeitenden zu ihrem Arbeitsalltag und ihren persönlichen Erfahrungen mit Vorgesetzten sowie mit der Bereichs- und Unternehmensleitung werden eingeholt und dokumentiert. Wir nehmen diese Rückmeldungen zum Anlass für Verbesserungen und Weiterentwicklung.

Auf allen Stufen führen wir mit Zielen. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitenden-Gesprächs wird die individuelle Ziel-Erreichung der vergangenen Periode bewertet, und neue Ziele für die kommende Periode werden vereinbart.

Regelmässig erheben wir unternehmensweit anonyme Mitarbeitende-Befragungen. Leistungskennzahlen werden standardisiert erhoben, ausgewertet und in der Betriebsentwicklung berücksichtigt. Wir nutzen diese Befragungen für Quervergleiche mit Unternehmen der gleichen Branchen.

Massnahmen zur Gesundheitsförderung

Der Gesundheitsförderung sowie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden misst das Unternehmen einen hohen Stellenwert bei. Zentrale Basis dafür sind das positiv-wertschätzende, unterstützende und fördernde Betriebsklima und unsere Konflikt- und Dialog-Kultur.

Mit einem attraktiven und kostengünstigen Kursangebot werden die Mitarbeitenden zum sportlichen und kulturellen Ausgleich in der Freizeit animiert. Der interne personalärztliche Dienst steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Mitarbeitende in schwierigen Lebenssituationen beraten und unterstützen wir im Rahmen des Möglichen; konkrete Massnahmen müssen betrieblich tragbar sein. Wir begleiten krankheitsbedingte Abwesenheiten von Mitarbeitenden und fördern bei längeren Absenzen, gemeinsam mit den Betroffenen, ihre sorgfältige Reintegration in den Arbeitsalltag.

Mai 2022