

Personalpolitik.

Wir legen Wert auf Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit. Darum stellen wir allen Mitarbeitenden in der Regel mehr Freitage zur Verfügung, als dies branchenüblich ist (Feiertage, Vaterschaftsurlaub). Teilzeitanstellungen auf allen Stufen stehen wir positiv gegenüber. Wir beschäftigen auch Menschen mit körperlichen und seelischen Einschränkungen.

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

Unsere Lohnsysteme sind transparent und orientieren sich an den Branchenvorgaben. Tendenziell werden Spitzen bei den unteren und oberen Einkommen ausgeglichen; die Lohnspanne halten wir bei 1 : 9.

Unsere Mitarbeitenden werden am finanziellen Erfolg des Unternehmens beteiligt.

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 gemeinsam geplant und Förderungsmassnahmen thematisiert.

Rückmeldungen der Mitarbeitenden wie sie ihren Arbeitsalltag erleben und ihre persönlichen Erfahrungen mit Vorgesetzten sowie 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 Mitarbeitenden-Befragungen. Rückmeldungen an die Leistung 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 kontrollieren krankheitsbedingte Abwesenheiten von Mitarbeitenden und fördern bei längeren Absenzen, gemeinsam mit den Betroffenen, die sorgfältige Reintegration in den Arbeitsalltag.

Mai 2014

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. Wir sind bestrebt, als attraktiver Arbeitgeber die besten Mitarbeitenden für uns zu gewinnen, diese bei uns zu behalten und zu fördern. Die Mitarbeitenden sind für uns zentrale Erfolgsfaktoren. Sie verfügen über grosse Gestaltungsräume und füllen diese verantwortungsbewusst, engagiert und kompetent aus.

Die Personalpolitik ist geprägt von unseren grundlegenden Werten: Wertschätzung, Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit, Selbstverantwortung, Teamgeist, Fairness, Offenheit und Verbindlichkeit. Die Personalpolitik wird in den – mit den Mitarbeitenden gemeinsam erarbeiteten – Führungsgrundsätzen konkretisiert.

Die Umsetzung dieser Personalpolitik ist die Aufgabe aller Mitarbeitenden mit und ohne Führungsfunktion.

Erwartungen an unsere Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden übernehmen Verantwortung für die Qualität ihrer Arbeit, denken im Sinne der Unternehmung mit und beziehen die Wirkung ihres Handelns auf Wirtschaftlichkeit, soziale Verantwortung und Umwelt (Nachhaltigkeit) mit ein. Sie sind ehrgeizig, zielorientiert und offen für Neues und 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 Fachkompetenz, grosser Motivation und sozial-kompetentem und professionellem Auftreten konsequent patienten- und kundenorientiert und tragen damit entscheidend zur hervorragenden Qualität unserer Leistungen bei. Wir sehen sie als Visitenkarte unseres Unternehmens.

Personalpolitik.

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

Unsere Führungshaltung

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

Unsere Führung fokussiert auf die Ziele und Aufträge unserer Arbeit; sie steuert Handeln und Kommunikation effizient, eigeninitiativ und mit Übersicht. Sie fördert Leistungsbereitschaft und Einsatzwillen und lässt den Mitarbeitenden angemessenen Raum für eine eigenständige Gestaltung ihrer Arbeit. Führungspersonen erfüllen eine Vorbildfunktion; sie halten sich an Vereinbarungen, Regelungen und Vorschriften und Gesetze. Sie führen respektvoll, teamorientiert und nicht diskriminierend. Sie setzen wirksame und bewährte Managementmethoden 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 und kennen so die Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie der Patientinnen und Patienten und der Kundinnen und Kunden.

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 die 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 steht allen unseren Mitarbeitenden eine Ombudsperson als Vertrauensperson zur Verfügung. Sie ist absoluter Diskretion verpflichtet.

Personalpolitik.

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 in der Arbeit, auch durch Förderungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wir rekrutieren entsprechend dem Stellenplan mit einem strukturierten Ablauf. Der Personaldienst unterstützt die Linienvorgesetzten, welche den Entscheid über die Personalauswahl treffen.

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.

