

GVZ- PERSONALPOLITIK

1. Führung und Zusammenarbeit

Ziele und Leistungen	Wir fordern und fördern unsere Mitarbeitenden, indem wir ihre Stärken nutzen. Wir vereinbaren mit den Mitarbeitenden klare und realistische Ziele. Wir begleiten die Leistungserbringung und sind uns bewusst, dass hauptsächlich das Resultat zählt.
Werte und Leitsätze	Wir leben nach den GVZ-Werten und Leitsätzen. Unsere Vorgesetzten befolgen die GVZ-Führungsgrundsätze. Sie leben nach dem Grundsatz „Chefs sind spürbar“. Unsere Vorgesetzten sind Bezugspersonen, die unsere Mitarbeitenden wertschätzen. Sie nehmen eine Vorbildfunktion für die Mitarbeitenden ein.
Zusammenarbeit	Es ist Aufgabe unserer Vorgesetzten, die Zusammenarbeit durch klare organisatorische Verhältnisse, Koordination, Pflege guter zwischenmenschlicher Beziehungen sowie durch das Bewältigen von Konflikten zu fördern. Ebenfalls fördern unsere Vorgesetzten das Delegieren von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung. In der Zusammenarbeit steht der persönliche und direkte Kontakt im Vordergrund. Ein gutes Arbeitsklima, gemischte Teams sowie ein motivierendes Arbeitsumfeld haben Auswirkung auf die Leistung. Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung für eine gute Zusammenarbeit.
Kommunikation und Information	Wir stehen in einem ständigen, konstruktiven Dialog mit unseren Mitarbeitenden und schaffen gegenseitiges Vertrauen. Wir informieren die Mitarbeitenden über alles, was sie für eine zielgerichtete und effiziente Aufgabenbewältigung wissen müssen. Information ist immer eine Bring- und Holschuld. Alle tragen diesbezüglich Verantwortung.
Feedback und Mitarbeiter-Beurteilung	Regelmässige Feedbacks dienen dazu, Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und die weitere Zusammenarbeit effektiver und besser zu gestalten. Wir beurteilen die Zielerreichung, die Leistung und das Verhalten der Mitarbeitenden im persönlichen Gespräch. Es bildet die Grundlage für Fördermassnahmen. Vorgesetzte und ihre Mitarbeitenden bringen ihre Erwartungen und Haltungen offen und transparent zum Ausdruck.

Mitarbeiterumfrage Die Meinung unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig. Deshalb wird die Mitarbeiterzufriedenheit anhand von Mitarbeiterumfragen erhoben. Aufgrund ihrer Ergebnisse werden Verbesserungsbereiche definiert.

2. Personalgewinnung und -erhaltung

Personalplanung Eine Bedarfsplanung richtet sich nach dem Grundauftrag und den zu erbringenden Dienstleistungen der Unternehmung, dabei ist das Prinzip der Wirtschaftlichkeit zu beachten. Eine Nachfolgeplanung für Schlüsselfunktionen dient dem geordneten Übergang und der Gewährleistung von Know-how.

Marketingaktivitäten Durch gezielte Marketingaktivitäten, wozu hierbei die Präsenz vor Ort von grosser Bedeutung ist, erzielen wir bei verschiedenen Anspruchsgruppen positive Aufmerksamkeit und bewirken, dass wir als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden. Wir sprechen gezielt Frauen und junge potenzielle Arbeitnehmende an, um eine gesunde Durchmischung zu erreichen. Um dies zu erreichen, sind auch erfahrene Mitarbeitende wichtig.

Personalrekrutierung Falls intern kein/e geeignete/r Nachfolger/in vorgesehen ist, wird die wieder zu besetzende Stelle in der Regel öffentlich ausgeschrieben. Neue Mitarbeitende werden durch die Vorgesetzten und durch die Personalabteilung ausgewählt.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben Wir fördern flexible Arbeitsmodelle. Als Arbeitgeberin bieten wir den Mitarbeitenden zeitgemässe und faire Arbeitsbedingungen, welche auf die physische und psychische Gesundheit Rücksicht nehmen und so persönliche Leistungsfähigkeit und Freude an der Arbeit sichern. Dabei liegt der Schwerpunkt bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben.

Entlöhnung Wir setzen auf marktgerechte und auf die Funktion, Leistung und Erfahrung angepasste Löhne. Wir gewährleisten Lohngleichheit von Frauen und Männern. Nebenbei bieten wir attraktive Personalvergünstigungen an.

Gesundheit Wir tragen mit gesundheitsfördernden Aktionen und gezielten Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden bei.

Soziale Verantwortung Wir verwirklichen die Chancengleichheit für Frauen und Männer. Wir suchen mit Mitarbeitenden in schwierigen Lebenssituationen gemeinsam nach Lösungen. Die GVZ bieten den Mitarbeitenden einen umfassenden Versicherungsschutz bei der beruflichen Vorsorge sowie den Sozialversicherungen an.

Mitarbeiteranlässe Wir tragen mit der Durchführung von Mitarbeiteranlässen zur Personalbindung bei.

3. Personalentwicklung

Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Wir unterstützen unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden dabei, ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln.
Führungskräfteentwicklung	Durch die systematische Entwicklung der Führungskräfte tragen wir dazu bei, die Führungsleistung stetig zu verbessern und die notwendigen Führungskompetenzen sicherzustellen.
Karriereplanung	Wir erfassen und fördern gezielt potenzielle Nachwuchskräfte. Wir fördern gezielt Frauen mit Fach- und Führungstalent. Wir erachten eine erfolgreiche Personalentwicklung auch als persönlichen Führungserfolg.
Coaching / Mentoring	Wir bieten unseren potenziellen Nachwuchskräften die Unterstützung durch erfahrene Führungskräfte an (Mentoring). Für unsere Führungskräfte bieten wir die Unterstützung und Begleitung durch (externe) Beratende an (Coaching).
Job Enlargement / Job Enrichment	Wir setzen verschiedene Instrumente der Arbeitsplatzgestaltung ein. Es besteht für die Mitarbeitenden die Chance, neue Tätigkeiten auszuüben und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Diese Massnahmen können die Produktivität, Kreativität und Motivation der Mitarbeitenden fördern. Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Abteilungen bezüglich verfügbarer Kapazitäten ist gewährleistet.

Dok.-Nr. 15042201
 Dok.-Name Personalpolitik GVZ
 Dok.-Eigner Direktor
 Version 1.1
 gültig ab 23.04.2015