



PERSONAL- POLITIK

Schweizer Paraplegiker-Gruppe





1. Grundlagen

Gemäss Organisationsreglement der Schweizer Paraplegiker-Stiftung, Artikel 4.2.1, erlässt der Stiftungsrat die Personalpolitik für die Stiftung und die Tochtergesellschaften.

2. Ziel und Zweck

Die Schweizer Paraplegiker-Gruppe (SPG) will eine attraktive und faire Arbeitgeberin sein. Unsere Personalpolitik bildet die Grundlage für alle personalrelevanten Massnahmen und schafft einen transparenten, kohärenten Ansatz in der ganzen Gruppe. Dabei werden Besonderheiten der Tochtergesellschaften und nahestehenden Organisationen berücksichtigt. Die Personalpolitik setzt die Erwartungen und Leitplanken im Personalbereich und umschreibt:

- das Fundament einer erfolgreichen Personalarbeit,
- den Umgang mit unseren Mitarbeitenden,
- den Dienstleistungsauftrag für die Personalabteilung.

Unsere Personalpolitik soll die Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeitenden und der Organisation als Ganzes fördern. Sie leistet einen entscheidenden Beitrag zur Erreichung unserer strategischen Unternehmensziele und hilft, den nachhaltigen Erfolg der Organisation zu sichern.

3. Fundament der Personalpolitik

3.1 Werte

Nicht der persönliche Profit, sondern die Lebensqualität der Querschnittgelähmten und die Identifikation mit der SPG sind unser Antrieb. In der täglichen Arbeit bauen wir auf folgende Werte:

Werte	Leitsätze zu den Werten
Vertrauen	Wir pflegen offene, ehrliche und transparente Beziehungen. Auf unsere Professionalität und unser Fachwissen kann man sich verlassen.
Wertschätzung	Wir pflegen einen respektvollen Umgang. Die Leistungen der Mitarbeitenden werden durch die Führungskräfte anerkannt und gewürdigt.
Zusammenarbeit	Wir erbringen unsere Leistungen in Teams und im Bewusstsein, aufeinander angewiesen zu sein. Interne und externe Konflikte lösen wir mit Respekt im konstruktiven Gespräch unter den Beteiligten.
Ergebnisorientierung	Wir sind mit Leidenschaft dabei. Zufriedene Patienten und Kundinnen sind unsere erste Priorität. Wir setzen auf Qualität und gehen sorgfältig mit den Ressourcen um. Dabei suchen wir ein ausgewogenes Mass an unternehmerischem Handeln und langfristigem Nutzen.
Vorreiterrolle	Wir sind innovativ und bereit, neue Wege zu beschreiten. Zur Weiterentwicklung unserer Kompetenz und Dienstleistungen sind wir im Gespräch mit internen und externen Partnerinnen/Partnern und bilden tragfähige Netzwerke.

Neben den erwähnten Werten und Leitsätzen bildet der Verhaltenskodex eine weitere Grundlage unseres Handelns. Gemeinsam prägen sie unsere Unternehmenskultur.



3.2 Strategie

Unternehmensstrategie und Personalpolitik sind aufeinander abgestimmt. Externen Faktoren wie Trends im Personalbereich, Entwicklung des Arbeitsmarktes oder technologischem Fortschritt wird Rechnung getragen.

3.3 Führung

Die Führungskräfte leben unsere Werte, Leitsätze und unseren Verhaltenskodex vor. Sie nehmen ihre Führungsrolle aktiv wahr, entwickeln eine nachhaltige Strategie für ihren Zuständigkeitsbereich und setzen klare Ziele. Mit einem situativ angepassten Führungsstil werden die Mitarbeitenden eingebunden, gefordert und gefördert. Die Führungskraft gewährt angemessenen Handlungs- und Entscheidungsspielraum, gibt regelmässig Feedback und zeigt ehrliche Wertschätzung. Sie kommuniziert direkt und freut sich am Dialog mit den Mitarbeitenden. Zudem stellt die Führungskraft ein effektives Qualitäts- und Wissensmanagement sicher. Fehler werden sachlich angesprochen und als Chance zur Verbesserung verstanden. Die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen ist offen und konstruktiv.

3.4 Personalplanung

Die Personalplanung leitet sich von der Unternehmensstrategie, der Mehrjahresplanung und dem Jahresbudget ab. Zu jeder Stelle gehört eine aktuelle Stellenbeschreibung.

3.5 Anstellungsbedingungen

Die SPG ist als vorbildliche Arbeitgeberin mit attraktiven Anstellungsbedingungen bekannt.

4. Mitarbeitende

4.1 Anforderungen

Unsere Mitarbeitenden sind mit Freude und Leidenschaft dabei, sind begeisterungsfähig und setzen sich für die SPG ein. Sie fühlen sich den Werten, Leitsätzen und dem Verhaltenskodex verpflichtet und handeln danach. Mit ihren Fähigkeiten, ihrem Einsatz und ihren Persönlichkeiten machen sie den Erfolg unserer Organisation aus. Gesunder Menschenverstand, Eigeninitiative und Eigenverantwortung sind genauso ständige Begleiter wie Loyalität und Offenheit gegenüber Veränderungen.

4.2 Gewinnung

Der Bereich HR ist verantwortlich für den Prozess der Gewinnung und stellt gruppenweite Standards auf. Bei der Rekrutierung entscheiden wir uns für die bestgeeignete Person. Neben Ausbildung, Berufserfahrung, Kompetenzen und Persönlichkeit spielt auch das Potenzial eine zentrale Rolle. Interne Bewerbungen und solche von Menschen im Rollstuhl prüfen wir besonders wohlwollend. Der finale Anstellungsentscheid wird durch die Linie gefällt, wobei der Lohn in Zusammenarbeit mit dem HR festgelegt wird. Die Linie ist verantwortlich für eine effektive Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden.

4.3 Personalbeurteilung

«Fordern und fördern der eigenen Mitarbeitenden» ist ein verbindlicher Führungsgrundsatz. Sämtliche Mitarbeitenden haben eine aktuelle Stellenbeschreibung und kennen die jeweiligen Aufgaben. Die Führungskraft vereinbart mit den Mitarbeitenden anspruchsvolle Ziele und gibt ihnen auf dem Weg zur Zielerreichung regelmässig Feedback. Beim Jahresgespräch werden neben der Leistungsbeurteilung auch Themen besprochen wie generelle Zufriedenheit, Karriereplanung, Ausbildungsbedarf, Feedback an die Führungskraft, Anregungen und Wünsche.



4.4 Ausbildung / Nachwuchs

Die Ausbildung des eigenen Berufsnachwuchs ist uns wichtig und soll uns auch in Zukunft auszeichnen. Wir engagieren uns insbesondere in jenen Bereichen, in denen ein Fachkräftemangel vorhanden ist oder sich abzeichnet. Auch in den nicht-medizinischen Bereichen bieten wir Ausbildungsangebote an. Neben klassischen Ausbildungsplätzen wollen wir speziell Menschen im Rollstuhl eine Erst- oder Zweitausbildung ermöglichen.

4.5 Personalentwicklung

Das Herzstück der SPG bilden gut ausgebildete Mitarbeitende, die sich mit der Zeit und im Sinne der SPG bewegen und weiterentwickeln. Lebenslanges Lernen ist eine Notwendigkeit – entsprechend aktiv und weitsichtig sind wir im Bereich der Personalentwicklung. Ein konstanter Wissens- und Erfahrungsaustausch im Arbeitsalltag ist fundamental. Für die fachspezifische Aus- und Weiterbildung ist die Linie verantwortlich und für die nicht fachspezifische Aus- und Weiterbildung der Bereich HR, wobei sich HR und Linie absprechen. Der Bereich HR organisiert auch eine übergreifende Führungsausbildung und koordiniert Kaderentwicklung und Nachwuchsmanagement. Offene Kaderstellen wollen wir mehrheitlich mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzen. Eine weitsichtige Nachfolgeplanung hilft uns dabei.

4.6 Betreuung / Coaching

Erste Anlaufstelle für die Mitarbeitenden ist die jeweilige Führungskraft. Im Vertrauen sollen herausfordernde Situationen, Probleme und Konflikte konstruktiv diskutiert und gelöst werden. Eine aktive Vorgesetzte sieht sich auch als Mentorin, fördert die Entwicklung ihres Mitarbeitenden und unterstützt ihn bei der Zielerreichung. In begründeten Fällen kann die Mitarbeitende neben dem direkten Vorgesetzten auch die nächst höhere Hierarchiestufe oder die zuständige HR-Ansprechperson kontaktieren.

4.7 Vergütung

Unseren Mitarbeitenden bezahlen wir marktgerechte Löhne und orientieren uns dazu insbesondere an Funktion, Fähigkeiten und Leistung. Interne Lohngerechtigkeit ist uns wichtig. Mit einer eigenen Pensionskasse und einem zeitgemässen Vorsorgereglement gewährleisten wir unseren verdienten Mitarbeitenden eine sichere Rente im Alter sowie Schutz im Invaliditäts- oder Todesfall.

4.8 Gesundheit

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeitenden mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dabei legen wir Wert auf hohe Arbeitssicherheit und angemessene Arbeitsbedingungen, speziell auch für ältere Mitarbeitende. Mit einem soliden Versicherungsschutz und einer Kultur des Vertrauens und der Offenheit bieten wir Sicherheit und Unterstützung auch in schwierigen Zeiten.

4.9 Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle

Wir bekennen uns zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Unsere Ferien-, Feiertags- und Pausenregelung ist vorbildlich. Für die Mitarbeitenden gelten branchenübliche Arbeitszeiten. Ab einer gewissen Stufe wird Mehrarbeit mit dem Lohn und allenfalls zusätzlichen Ferientagen abgegolten. Gegenüber Arbeitszeitmodellen, Sabbaticals und unbezahltem Urlaub sind wir offen, solange der Leistungsauftrag effizient und ohne Mehrkosten erbracht werden kann.

4.10 Beruf und Familie

Wir sind eine familienfreundliche Arbeitgeberin. Angemessener Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ist selbstverständlich. Familien unterstützen wir mit einer besonderen Sozialzulage. werdenden Müttern bieten wir wenn möglich auch nach der Niederkunft eine geeignete Arbeitsstelle an. Die hausinterne Krippe soll den Bedürfnissen unserer Mütter, Väter und deren Kindern gerecht werden.



4.11 Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit, Gleichstellung

Wir achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und dulden keine Diskriminierung. Wir sind namentlich offen gegenüber Herkunft, Geschlecht, Alter, Sprache, sozialer Stellung, Lebensform, Religion, politischer Überzeugung sowie körperlicher, geistiger und psychischer Behinderung. Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann fördern wir aktiv. Als Institution mit schweizweiter Bedeutung sind wir bestrebt, die Vielfalt des Landes auch in unserem Hause abzubilden.

4.12 Personalkommission

Wir fördern den Austausch zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden bewusst. Die Personalkommission bildet das Bindeglied und vertritt die Interessen der Mitarbeitenden aus den verschiedenen Fachdisziplinen der Gesellschaften und Organisationen, die an der Personalkommission beteiligt sind.

4.13 Austritt

Mitarbeitenden, die uns verlassen, begegnen wir korrekt und kooperativ. Dabei halten wir die Türe offen für eine mögliche Rückkehr. Mit einer gut organisierten Übergabe können wir einen Grossteil des Wissens im Hause behalten. Kündigungen, die durch Führungskräfte der SPG ausgesprochen werden, sind vorgängig mit dem Bereich HR abzusprechen.

5. HR-Management

Als kundenorientierter Dienstleister orientiert sich der Bereich HR an den Bedürfnissen des Hauses, der Führungskräfte und der Mitarbeitenden. Wir setzen auf ein HR-Business-Partner-Modell, bei dem HR-Verantwortliche für einen oder mehrere Bereiche zuständig sind. Die Geschäftsleitungen der einzelnen Tochtergesellschaften und nahestehenden Organisationen werden bei der Umsetzung des HR-Managements unterstützt. Mit persönlichen Informationen gehen wir vertraulich um. Allgemeine Informationen über Neuerungen, Prozesse und relevante Entscheide verbreiten wir zeitnah, stufengerecht und transparent. Ein modernes HR-Management bedingt den Einsatz von umfassenden HR-Systemen. Die SPG stellt die nötigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung, um die Personalpolitik erfolgreich umzusetzen. Das HR-Controlling unterstützt die Führungskräfte mit aussagekräftigen Daten.

6. Inkraftsetzung

Die Personalpolitik tritt mit Verabschiedung durch den Stiftungsrat anlässlich seiner Sitzung vom 8. Oktober 2014 sofort in Kraft.