



Risch Rotkreuz

Strategische Grundlagen

Personal- wesen



Kontakt

Gemeinde Risch
Zentrum Dorfmat
6343 Rotkreuz
Telefon 041 798 18 18
www.rischrotkreuz.ch

Impressum

Text: Gemeinde Risch
Bilder: Hans Galliker
Gestaltung: Künzli Communication AG asw, Luzern
Druck: Anderhub Druck-Service AG, Rotkreuz

Vorwort

Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Risch

Im Jahre 1999 hat der Gemeinderat erstmals ein Leitbild präsentiert und umgesetzt. Das vorliegende Personalleitbild gilt als Ergänzung zum Gesamtleitbild und soll die Ziele der Gemeinde als Arbeitgeberin und deren Umsetzung für die Mitarbeitenden der Gemeinde Risch im Personalbereich greifbar machen. Die nachstehend erarbeiteten Grundlagenpapiere im Personalwesen dienen als Orientierungshilfe für die Zusammenarbeit und den Umgang untereinander.

Personalleitbild

Das Leitbild enthält die grundsätzlichen Werte im Personalwesen, zeigt die Wichtigkeit des Personals in einem Dienstleistungsbetrieb auf, dient den Mitarbeitenden als Orientierung und ist somit handlungsleitend für die Gemeinde Risch als Ganzes. Das Personalleitbild beschreibt einen erreichbaren Zielzustand jedoch ohne Rechtsableitung.

Personalpolitik

Die Personalpolitik konkretisiert die Aussagen des Personalleitbildes. Die personalpolitischen Empfehlungen sollen für Führungs- und Fachkräfte, die mit der Personalpolitik in ihren Funktionen befasst sind, einen Handlungsrahmen geben und Richtschnur sein.

Werte und Leitsätze

Die gelebten Werte stellen einen äusserst wichtigen Erfolgsfaktor für die Gemeinde Risch als Organisation dar. Daraus ergibt sich eine stärkere Unternehmenskultur. «Werte sind das, was uns im Leben bzw. in diesem Fall bei unserer Arbeit in der Organisation wichtig ist».

Erwartungen an die Führungskräfte und die Mitarbeitenden

Es ist wichtig, dass sich die Mitarbeitenden und Führungskräfte selber ihrer grossen Bedeutung für den Erfolg der Gemeinde Risch bewusst sind und sich bereit erklären, eine gute Leistung zu erbringen und die Erwartungen zu erfüllen.

Im Namen des Gemeinderates danke ich euch für den täglichen, wertvollen Einsatz zu Gunsten der Öffentlichkeit. Eure Kompetenzen, das Engagement und die entgegengebrachte Freundlichkeit im täglichen Kundenkontakt sind unsere Visitenkarte und somit entscheidend für eine attraktive, lebenswerte Gemeinde Risch!

Rotkreuz, 1. August 2013
Peter Hausherr, Gemeindepräsident

Inhalt





- 3 **Vorwort**
- 6 **Personalleitbild**
- 8 **Unsere Werte und Leitsätze**
- 10 **Erwartungen an die Mitarbeitenden**
- 12 **Erwartungen an die Führungskräfte**
- 14 **Personalpolitik**

Personal- leitbild





Gemeinde Risch – die attraktive Arbeitgeberin

Unsere Mitarbeitenden sind die wichtigsten Dienstleistungserbringer für unsere Gemeinde. Ihre Leistung und ihr Verhalten sind unsere Visitenkarte.

Als attraktive Arbeitgeberin bieten wir zeitgemässe Arbeitsbedingungen. Wir fördern und unterstützen die individuelle Weiterbildung und Entwicklung nach den vorhandenen Fähigkeiten und Neigungen der Mitarbeitenden im Einklang mit den Anforderungen der Gemeinde.

Wir gewichten die Nachwuchsförderung sehr hoch und bieten verschiedene Ausbildungsplätze an.

Als Arbeitgeberin erwarten wir von unseren Mitarbeitenden eigenverantwortliches Handeln, Loyalität und Identifikation mit der Gemeinde.

Unsere Werte und Leitsätze





Gemeinde Risch – respektvoll und menschlich

Wir halten uns an die rechtsstaatlichen Grundsätze.

Wir stellen unsere Mitarbeitenden in den Mittelpunkt.

Wir begegnen einander respektvoll, fair und mit Menschlichkeit.

Wir nehmen Kritik an und sehen darin eine Chance für mögliche Verbesserungen.

Wir sind freundlich und setzen uns für die Anliegen des Gemeinwesens und unserer Kundschaft ein.

Wir handeln mit Blick auf das Wohl der Gemeinde.

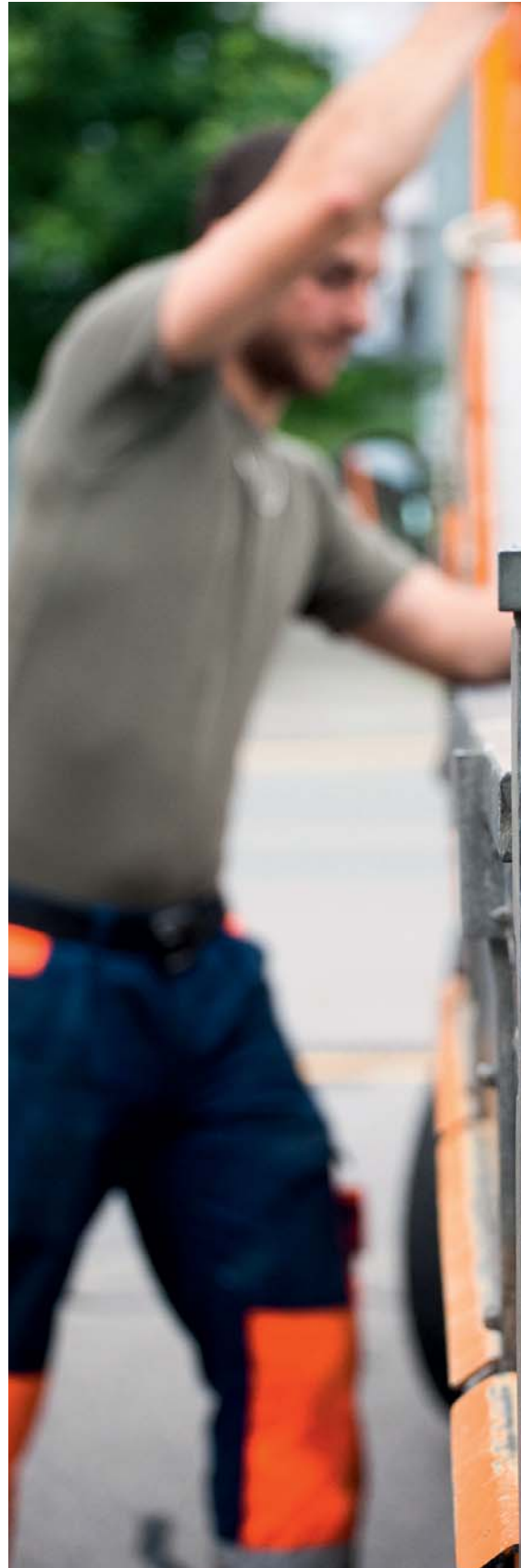
Wir pflegen eine gute Zusammenarbeit nach innen und aussen.

Wir sind verantwortungsbewusst, leistungsfreudig, motiviert und denken wirtschaftlich.

Wir halten Termine ein und priorisieren nach Wichtigkeit und Dringlichkeit.

Wir gehen mit Ressourcen umsichtig, schonend und haushälterisch um.

Erwartungen an die Mitarbeitenden





Unsere Mitarbeitenden sind unsere Visitenkarte

Unsere Mitarbeitenden

verfügen über Verantwortungsbewusstsein und Eigeninitiative.

besitzen die Bereitschaft zur aktiven Gestaltung der Zusammenarbeit.

sind flexibel im Arbeitseinsatz.

sind für Entwicklungen und Veränderungen offen.

gehen mit den Ressourcen verantwortungsvoll um.

arbeiten engagiert und loyal zusammen.

sind bereit für persönliche Weiterentwicklung und Fortbildung.

arbeiten kunden- und dienstleistungsorientiert.

denken vernetzt, arbeiten lösungsorientiert und eigenverantwortlich.

besitzen versiertes Fachwissen, Integrität im Handeln und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber.

Erwartungen an die Führungskräfte





Unsere Führungskräfte sind Vorbilder

Unsere Führungskräfte

führen zielorientiert, professionell und motivierend.

gehen als Vorbilder voran, sind glaubwürdig und innovativ.

fördern die Entwicklung des Teams, verbessern die Leistungen der Mitarbeitenden durch Zielsetzungen, Anleitungen, Feedback und nehmen Rückmeldungen entgegen.

initiiieren und lenken Veränderungsprozesse gezielt.

verfügen über gutes Einfühlungsvermögen und Konfliktfähigkeit.

fördern die Lernbereitschaft und soweit möglich die Entwicklungswünsche der Teammitglieder.

stärken die Teams und sorgen für eine konstruktive Zusammenarbeit.

denken in Varianten, abteilungsübergreifend und langfristig.

gehen mit den Finanzressourcen haushälterisch um.

Personal- politik





Gemeinde Risch – Wertschätzung und Offenheit

1. Führung

Unser Menschenbild basiert auf Offenheit, Wertschätzung, Respekt und einer positiven Grundhaltung.

Vertrauen, Respekt und Kooperation sind für uns zentrale Elemente des Führungsverhaltens. Wir führen und arbeiten mit klaren Zielen, gewähren Handlungsspielräume, kommunizieren situationsgerecht und fördern konstruktives Feedback.

Wir fällen Entscheide rechtzeitig und vertreten sie auf den verschiedenen Führungsebenen loyal. Wir verstehen uns als wichtigen Teil eines zusammengehörenden Ganzen und beteiligen uns an der Meinungsbildung. Wir treten glaubwürdig auf und setzen Entscheide konsequent um.

In unserer Kommunikation gegenüber den Mitarbeitenden gilt der Grundsatz «intern vor extern». Direktbetroffene werden persönlich informiert. Aktiv Informationen einholen und aktiv informieren gehören zu unserer Kommunikationskultur.

2. Personalgewinnung

Wir erkennen frühzeitig Veränderungen, welche die personellen Ressourcen beeinflussen oder neue Kompetenzen erfordern und planen die notwendigen Massnahmen.

Mit einer proaktiven Personalplanung und Nachwuchsförderung stellen wir Kontinuität und Professionalität im Fach- und Führungsbereich sicher.

Wir nutzen Möglichkeiten, offene Stellen mit internen, geeigneten Mitarbeitenden zu besetzen. Offene Stellen werden ansonsten bedarfsgerecht in diversen Stellenportalen ausgeschrieben.

Wir setzen auf gut qualifizierte, leistungsbereite und kundenfreundliche Mitarbeitende mit hoher Team- und Kommunikationsfähigkeit, welche ihre Aufgabe engagiert erfüllen. Auf allen Stufen wird der Fachkompetenz, der persönlichen Kompetenz und der Sozialkompetenz grosses Gewicht beigemessen.

Unser Rekrutierungsprozess ist standardisiert und transparent.

Die Auswahl ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Bei der Selektion stehen Sach-, Fach- und Sozialkompetenzen sowie die Persönlichkeit im Vordergrund. Jede Funktion ist mit der am besten geeigneten Person für die offene Stelle zu besetzen. Bei gleicher Eignung werden interne Bewerbende den externen Bewerbenden vorgezogen.

Wir wählen unser Personal nach indirekten (z. B. Dossierprüfung, Internetrecherchen, Referenzauskünfte) und direkten (z. B. Vorstellungsgespräche) Beurteilungsmethoden aus und wenden bei Bedarf zusätzliche Auswahlverfahren (z. B. Arbeitsproben, Schnuppertage) an.

Wir verpflichten uns zu einer umfassenden Einführung der neuen Mitarbeitenden.

3. Beurteilung und Betreuung

Wir führen zielorientiert. Im Zielvereinbarungsprozess formulieren wir gegenseitige Erwartungen und legen fach- und verhaltensbezogene Ziele sowie faire Beurteilungskriterien fest.

Wir beurteilen die Zielerreichung, die Leistung und das Verhalten im Alltag. Im Beurteilungsprozess kommunizieren wir offen und nehmen Kritik als Chance für Verbesserungen wahr.

Die Mitarbeitenden werden zur Leistungserhaltung, Leistungsverbesserung und in ihrer Entwicklung gefördert.

Wir nehmen gegenüber unseren Mitarbeitenden soziale Verantwortung wahr und unterstützen sie bei der Bewältigung besonderer Lebenssituationen.

Wir dulden keine Diskriminierung, Belästigung oder Übergriffe jeglicher Art, welche die Würde und Achtung von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beeinträchtigen.

Eine aktive Feedbackkultur ist für uns Ausdruck von Wertschätzung und Voraussetzung für eine konstruktive Zusammenarbeit.

Mit einem überobligatorischen Versicherungsschutz bieten wir Sicherheit und Unterstützung für unsere Mitarbeitenden.

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeitenden Arbeit und Privatleben miteinander vereinbaren können.

Wir kennen die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und streben eine hohe Arbeitszufriedenheit an.

4. Honorierung

Unsere Entlohnung orientiert sich insbesondere an Funktion, Leistung und Erfahrung. Für gleichwertige Arbeit, Erfahrung und Ausbildung wird gleicher Lohn entrichtet.

Unser Lohnsystem ist transparent, zeitgemäss, nachvollziehbar und branchengerecht. Unsere Honorierung motiviert unsere Mitarbeitenden zur längerfristigen Mitarbeit.

5. Entwicklung

Wir erkennen Fähigkeiten und Neigungen unserer Mitarbeitenden und erhalten und entwickeln diese weiter.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden in ihrer Laufbahnentwicklung. Wir fordern von unseren Mitarbeitenden die Bereitschaft, Neues zu erlernen und unterstützen sie dabei.

Unser Erfolgsfaktor sind qualifizierte Mitarbeitende. Deshalb fördern wir gezielt die Aus- und Weiterbildung.

Die persönliche Aus- und Weiterbildung liegt sowohl in der Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden als auch in jener der Gemeinde Risch. Wir geben den Mitarbeitenden Gelegenheit, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten weiter zu entwickeln. Die Entwicklung der Mitarbeitenden ist auf die jeweiligen Aufgaben abgestimmt.

6. Trennung / Abbau / Pensionierung

Wir begegnen austretenden Mitarbeitenden weiterhin mit Respekt und Wertschätzung.

Wir verhalten uns im Trennungsverfahren angemessen, fair und bestimmt. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird angestrebt, soweit keine Gründe für eine ausserordentliche Auflösung bestehen.

Wir verhalten uns im Personalabbauverfahren fair und informieren über Veränderungen so früh wie möglich. Wir mildern durch angemessene Massnahmen die Auswirkungen für die Betroffenen.

Wir bereiten unseren Mitarbeitenden frühzeitig auf die Pensionierung vor und informieren über die gesetzlichen Regelungen.





Gemeinde Risch

Zentrum Dorf matt 6343 Rotkreuz Telefon 041 798 18 18
www.rischrotkreuz.ch