

Siegfried Ltd

Personalpolitik

1. Strategische Grundausrichtung

Siegfried ist ein sozialer Arbeitgeber für motivierte und talentierte Mitarbeitende, die eigenverantwortlich, ergebnisorientiert und respektvoll miteinander arbeiten. Das Unternehmen fördert das kontinuierliche Lernen und die Bereitschaft zur Veränderung.

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir setzen uns für eine gerechte Balance von Rechten und Pflichten zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden ein.

Wir gehen **respekt- und verantwortungsvoll** miteinander um und dulden keine Diskriminierung und Belästigung.

Wir honorieren **ziel- und resultatorientiertes Handeln** der Mitarbeitenden durch leistungs- und marktgerechte Entlohnung sowie Sozialleistungen. Alle Mitarbeitenden sollen am unternehmerischen Erfolg teilhaben.

Wir unterstützen **eigenverantwortliches Handeln** durch die Übertragung herausfordernder Aufgaben und das Gewähren von Freiräumen.

Unser Salärsystem gewichtet den Leistungsanteil stark. Unsere Beteiligungsmodelle beruhen auf dem Unternehmens- und dem Teamerfolg sowie der persönlichen Leistung.

Für gleichwertige Arbeit zahlen wir gleichen Lohn

Mit jedem Mitarbeitenden werden mindestens drei Ziele vereinbart.

Aufgaben und Kompetenzen sowie die Verantwortung werden auf die tiefstmögliche Ebene delegiert.

Wir schaffen ein motivierendes Umfeld und legen Wert darauf, dass sich die Mitarbeitenden mit dem Unternehmen identifizieren und kundenorientiert handeln.

3. Führungskräfte

Die Qualität der Führung ist für den Unternehmenserfolg wie auch für die Zufriedenheit und das Commitment der Mitarbeitenden entscheidend. Sie wird gemessen. Unsere Führungskräfte schaffen Voraussetzungen für eine eigenverantwortliche Aufgabenerfüllung. Sie vertrauen ihren Mitarbeitenden und führen im Interesse des Gesamtunternehmens Arbeitsteams zu Spitzenleistungen. Konflikte gehen sie aktiv an und sie sind glaubwürdig durch ihr eigenes Beispiel. Sie setzen die Personalpolitik sowie die Siegfried Kulturwerte und Führungsgrundsätze um.

Führungskräfte werden sorgfältig und mit geeigneten Hilfsmitteln ausgewählt.

Jede Führungskraft setzt jährlich mindestens zwei Tage für die Entwicklung ihrer Führungskompetenz ein.

Die Führungsqualität wird im Rahmen der Leistungsbeurteilung vom Vorgesetzten beurteilt und periodisch durch ein Vorgesetzten-Feedback der Mitarbeitenden ergänzt.

Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeitenden als Coaches, damit diese ihre Ziele erreichen. Der Coachingerfolg wird daran gemessen, wie gut die Ziele der Organisationseinheit erreicht werden und wie es gelingt, ein hohes Commitment der Mitarbeitenden zu erhalten. Die Gesamtfirmenziele dürfen dabei nicht aus den Augen gelassen werden.

4. Organisationsentwicklung

Kundenbedürfnisse und Marktgegebenheiten verlangen von Unternehmen und Mitarbeitenden Veränderungsbereitschaft. Siegfried fördert die Bereitschaft zum Wandel, die Flexibilität der Mitarbeitenden und die Projektarbeit. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie notwendigen Wandel unterstützen und als Chance sehen.

Damit die Mitarbeitenden längerfristig flexibel bleiben, fördern wir die Übernahme neuer Aufgaben auch in anderen Bereichen (Job Enrichment, Job Enlargement) und damit eine breite Personalentwicklung.

Im Rahmen der Potenzialbeurteilung wird periodisch überprüft, ob die einzelne Führungskraft eine neue Aufgabe übernehmen sollte.

Jungen Nachwuchskräften geben wir Rotationsmöglichkeiten.

Unternehmensinteressen gehen den Interessen der einzelnen Organisationseinheiten vor.

5. Dialog

Unsere Kommunikationswege sind offen und einfach. Herzstück der Kommunikation ist das Mitarbeitergespräch. Wir fördern den Dialog und die feste Verankerung einer Lern- und Feedbackkultur.

Allen Mitarbeitenden sind die Unternehmensziele bekannt.

Innert zwei Tagen werden alle Mitarbeitenden über wichtige Entscheidungen stufengerecht informiert.

Jede Abteilung führt mindestens quartalsweise eine Mitarbeiterinformation durch.

Die Mitarbeitergespräche werden termingerecht und vollständig geführt.

Wir richten Plattformen für den Wissensaustausch ein (z.B. Erfahrungsaustausch, Intranet, usw.).

Nach Abschluss jedes grösseren Projektes findet eine Reflexion oder Manöverkritik statt, um für spätere Vorhaben zu lernen.

6. Personalentwicklung

Unsere Personalentwicklung fördert praxisbezogen neben der Fach- und Führungskompetenz auch die sozialen und unternehmerischen Kompetenzen der Mitarbeitenden. Sie sichert die langfristige Leistungs- und Lernfähigkeit von Siegfried. Personalentwicklung erfolgt primär am Arbeitsplatz durch Übertragung neuer, erweiterter Aufgaben und Mitarbeit in Projekten und nur sekundär durch Seminarveranstaltungen.

Die Mitarbeitenden ergreifen selber die Initiative für ihre berufliche Entwicklung und werden dabei von ihren Vorgesetzten und der Personalabteilung unterstützt.

Führungsschulung und -entwicklung findet primär intern statt.

Für jeden Mitarbeitenden sind mindestens 4 Weiterbildungstage pro Jahr vorgesehen.

Jedes Jahr wird ein strategischer Schwerpunkt festgelegt und das Weiterbildungsprogramm darauf ausgerichtet.

Mindestens einmal jährlich wird die Kader- und Nachfolgeplanung für Schlüsselfunktionen massnahmenbezogen diskutiert.

Mit allen Mitarbeitenden mit Potenzial werden jährlich Massnahmen bezüglich ihrer Weiterbildung und -entwicklung vereinbart.

Mindestens 75 % der Führungspositionen werden längerfristig intern besetzt.

7. Human Resources Management (HRM)

Das HRM entwickelt einfache Personalinstrumente und -systeme zur Umsetzung der Personalpolitik. Sie sorgt für die nötige Transparenz, berät und unterstützt Führungskräfte und Mitarbeitende in Personal-, Führungs- und Weiterbildungsfragen. Das Personalcontrolling überprüft die Umsetzung der Personalpolitik.

Alle Mitarbeitenden werden im Rahmen der periodischen Mitarbeiterbefragung über ihre Zufriedenheit mit der Personalabteilung und den Personalinstrumenten befragt.

Jeder Mitarbeitende hat am Austrittstag sein Arbeitszeugnis.

Jährlich wird auf mindestens einem Gebiet des HRMs ein vertieftes Benchmarking durchgeführt.

Mit einer vorausschauenden, qualitativen und quantitativen Personalplanung wollen wir Entwicklungen frühzeitig erkennen und aktiv angehen.

Wir messen bei der Rekrutierung neben den fachlichen auch den persönlichen und sozialen Fähigkeiten grosse Bedeutung zu. Qualität hat auch dann Vorrang, wenn dadurch eine termingerechte Stellenbesetzung verunmöglicht wird.

Neue Mitarbeitende führen wir sorgfältig in ihr neues Tätigkeitsgebiet ein. Die Checkliste des HRMs stellt sicher, dass durch die Vorgesetzten ein Einführungsplan erstellt wird.

Ein fundiertes Personalcontrolling unterstützt die Umsetzung der Personalpolitik. Die erfolgskritischen Personalkennzahlen und –standards sind definiert.