



# Unsere Personalpolitik

## Grundsatz

Technologische Innovationen und vielfältige Kundenansprüche prägen unser Tätigkeitsfeld. Es ist für uns selbstverständlich, alle unsere Mitarbeitenden aktiv zu unterstützen, um mit den steigenden Anforderungen Schritt zu halten.

Im Gegenzug erwarten wir, dass unsere Mitarbeitenden neben ihrer Arbeitsleistung mit Energie und Initiative ihre berufliche Entwicklung vorantreiben.

Um unsere gegenwärtige Stellung im Markt beizubehalten und die laufend ändernden Kundenbedürfnisse zu antizipieren, sind wir gefordert, unser Können täglich neu unter Beweis zu stellen.

## Bindung und Unabhängigkeit

Wir streben eine langfristige Anstellung aller Mitarbeitenden an, aber mit dem Ziel, die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten.

## Anerkennung für Leistung

Anerkennung von Leistung ist uns wichtig, weil davon eine stimulierende Wirkung ausgeht. Wir bezahlen branchenübliche Löhne, mit denen die fachlichqualitative Leistung angemessen honoriert wird und geben uns regelmässig Feedback. Fachlicher Wettstreit ist erwünscht, soll jedoch weder Kollegialität und Teamarbeit behindern noch egoistisches Konkurrenzverhalten auslösen.

## Führung

Um unseren Erfolg beizubehalten, sind Führung und Management zentral. Unsere Führungskräfte verfügen über vier Qualifikationen: fachliche Expertise mit einer hohen Sensibilität für zukunftssträchtige Entwicklungen; sie sind in der Lage, tragfähige Beziehungen zu unseren internen und externen Kunden aufzubauen und sie zu pflegen; ihre soziale Kompetenz befähigt sie, ihre Mitarbeitenden zu Pflichtbewusstsein, Eigeninitiative und Veränderungsbereitschaft zu motivieren; Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge in unserem Unternehmen.

## Fach- und Führungsverantwortung

Wir sind an Mitarbeitenden interessiert, die sich auf eine Fachlaufbahn konzentrieren; wir bieten anspruchsvolle Projekte mit der Chance, ihre Qualifikationen zu er-

weitern. Unsere Führungskräfte sind dafür besorgt, dass die individuellen Entwicklungswünsche nach Möglichkeit realisiert werden können. Mit der Leitung bereichsübergreifender Projekte können Mitarbeitende für sich überprüfen, ob sie eine Führungsposition anstreben möchten.

## Gestaltungsspielräume und Innovation

Wir bieten unseren Mitarbeitenden Spielräume für die Gestaltung der eigenen Aufgabe und erwarten von ihnen Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Initiative und Kreativität. Innovation hat bei uns zwei Gesichter: zum einen geht es um die Optimierung der bestehenden Dienstleistungen, insbesondere der Standardprozesse; zum anderen sollen innovative marktfähige Produkte und Dienstleistungen erzeugt werden. Wir legen Wert darauf, dass das Wissen unserer Mitarbeitenden in einem geregelten Prozess in die Entscheidungsfindung einfließt.

## Vielfalt und Einheit

Für uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeitenden das gesamte Unternehmen überblicken. Erst dieser Überblick erlaubt es, das Verbindende und die Gemeinsamkeit in der vielfältigen Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens zu erkennen. Dieser Überblick ist Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg.

## Wissen und Weiterbildung

Wissen ist unser Rohstoff. Wir sind darauf angewiesen, relevantes Wissen und Können kontinuierlich zu vermehren. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie aktiv ihre Weiterbildung betreiben. Unsere weltweite Einbindung in Wissenschaft und Wirtschaft soll dafür konsequent genutzt werden.

Die Personalgewinnung ist für uns ein wichtiges Instrument, um das notwendige Qualifikations-Portfolio zu ergänzen und zu entwickeln. Dies erlaubt uns, mit einer Mischung von Mitarbeitenden mit längerer und kürzerer Zugehörigkeit zum Unternehmen zu arbeiten.

## Wirkung nach aussen

Wir erwarten, dass geeignete Mitarbeitende die Interessen des Unternehmens in technischen, wirtschaftlichen und politischen Gremien vertreten. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie sich ausserhalb des Unternehmens als Botschafter des Unternehmens verstehen.