



PERSONALPOLITIK

der Wolfensberger AG

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|----------|---|----------|
| 1 | SINN UND ZWECK DER PERSONALPOLITIK | 3 |
| 2 | UNSERE FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE | 3 |
| | Führung | 3 |
| | Führungsgrundsätze | 3 |
| | Vertrauen | 4 |
| | Verantwortung | 4 |
| | Kommunikation, Information | 4 |
| 3 | UNSERE MITARBEITENDEN | 4 |
| | Wissen als Erfolg | 4 |
| | Eigenverantwortung | 4 |
| | Unterschiedliche Kulturen verbinden | 5 |
| | Leistungsbereitschaft | 5 |
| | Teamwork | 5 |
| | Firmenanlässe | 5 |
| 4 | GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG | 5 |
| 5 | PERSONALWESEN | 5 |
| | Personal-Rekrutierung | 5 |
| | Personal-Entwicklung | 6 |
| | Personal-Honorierung | 6 |
| 6 | GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT | 6 |
| | Grundsatz | 6 |
| | Umsetzung | 6 |
| 7 | ARBEITNEHMERVERTRETUNG (ANV) | 7 |
| 8 | GESETZGEBUNG | 7 |

1 SINN UND ZWECK DER PERSONALPOLITIK

Unsere Personalpolitik bildet die Grundlage, auf der alle personalrelevanten Massnahmen abgeleitet werden. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele und zur nachhaltigen Sicherung der Zukunft unseres Unternehmens. Sie definiert die Spielregeln für den Umgang untereinander. Faire Spielregeln schaffen klare Verhältnisse.

In unserer Personalpolitik legen wir verbindliche Führungsgrundsätze und unsere gemeinsamen Werte fest. Diese Werte sind nicht einfach gegeben, sondern müssen in der täglichen Arbeit stets aufs Neue mit Leben erfüllt werden.

Als Führungsperson in unserem Unternehmen verpflichten Sie sich auf diese Werte. Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wissen Sie, was Sie von uns erwarten dürfen und was von Ihnen erwartet wird.

2 UNSERE FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

Führung

Führen heisst zielorientiert Einfluss nehmen auf die Erreichung der Unternehmensziele. Unsere Führungskräfte sind sich ihrer verantwortungsvollen Aufgabe bewusst, kontrollieren und handeln konsequent. Die Führung von Mitarbeitenden aus verschiedenen Kulturräumen stellt einen erhöhten Anspruch an die Kommunikation und verlangt soweit gegenseitige Toleranz, wie sie mit der Zielerreichung vereinbar ist. Unsere Zusammenarbeit beruht auf gegenseitiger Wertschätzung – Benachteiligungen und Diskriminierung dulden wir nicht.

Führungsgrundsätze

| | |
|---|---|
| Wir sind klar und eindeutig in unseren Erwartungen und Zielen. | Klare Zielvorgaben, verbindliche Vereinbarungen, laufende Korrekturen bei Abweichungen, Vorbildfunktion, zeitnahes Feedback, Probleme ansprechen, Berechenbarkeit des Führungsstils |
| Wir erwarten Leistung und Qualität und erkennen sie an. | Messbare und erreichbare Ziele vereinbaren, Shop-Floor Management, Anerkennung, Wertschätzung, Förderung & Weiterbildung, Entlohnung |
| Wir sprechen Probleme an und finden gemeinsame Lösungen. | Shop-Floor Management, Probleme stufenübergreifend ansprechen, Mitarbeitende in den Lösungsfindungsprozess einbinden, Q-Zirkel, KVP |
| Wir übertragen Verantwortung und schenken unseren Mitarbeitenden Vertrauen. | Mitarbeitende zur Selbstständigkeit entwickeln, Eigenverantwortung fördern und einfordern |
| Wir nehmen Regelungen und Anweisungen ernst und setzen sie durch. | Vorleben, Einhaltung kontrollieren, Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, konsequentes Handeln |
| Wir zeigen Präsenz vor Ort; unsere Führung ist sicht- und spürbar. | Regelmässige Anwesenheit vor Ort, Beobachtung, Kritik und Anregungen aufnehmen, Lob und Tadel aussprechen |

Die Führungskräfte führen regelmässig Qualifikations-, Förderungs- und Entwicklungsgespräche mit allen Mitarbeitenden durch. Mit Mitarbeitenden des höheren und mittleren Kadern werden zudem jährlich Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche durchgeführt.

Die Personalleitung unterstützt die Führungskräfte bei der Personalführung.

Vertrauen

Vertrauen bildet die Grundlage für die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden. Wir fördern die Zusammenarbeit durch gegenseitiges Vertrauen. Um Vertrauen zu stärken, handeln wir verbindlich, begegnen einander respektvoll, fair und mit Menschlichkeit. Unsere Führungskräfte leben diese Werte vor und handeln danach.

Verantwortung

Führungskräfte tragen und übergeben Verantwortung. Wer sich mit einer Aufgabe betrauen lässt, übernimmt Verantwortung.

Für das Tun und Handeln, aber auch für das Nicht-Handeln, kann man zur Verantwortung gezogen werden - das fordert.

Es schafft aber auch Befriedigung, wenn es gelingt, die Mitarbeitenden für ihre Aufgabe zu begeistern.



Kommunikation, Information

Die Geschäftsleitung und die Führungskräfte gewährleisten klare, stufengerechte und transparente Kommunikation und Information zur richtigen Zeit.

3 UNSERE MITARBEITENDEN

Wissen als Erfolg

Das Wissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens. Dieses Wissen wollen wir teilen, gemeinsam vergrössern und im Interesse unserer Kunden einsetzen.

Eigenverantwortung

Wir schaffen ein Umfeld, wo Selbstverantwortung so weit wie möglich wahrgenommen wird.

Unterschiedliche Kulturen verbinden

Von unseren Mitarbeitenden aus den verschiedensten Kulturräumen erwarten wir einen respektvollen Umgang untereinander.

Mitarbeitende aus anderen Kulturen passen sich unserer Kultur soweit an, damit die gemeinsame Zielerreichung nicht gefährdet wird.



Leistungsbereitschaft

Unter Leistungsbereitschaft verstehen wir den Willen, persönliche Arbeitskraft und Fähigkeiten für die Ziele der Wolfensberger einzusetzen.

Teamwork

Unsere Führungskräfte fördern die Zusammenarbeit im Team. Um das bestmögliche Resultat zu erreichen, erarbeiten wir Lösungen gemeinsam.

Firmenanlässe

Unsere Freizeitorganisation bietet jährliche Aktivitäten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Damit fördern wir die zwischenmenschlichen Beziehungen, das Verständnis untereinander und tragen zur Verbindung unterschiedlicher Kulturen bei.



4 GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Als wichtigster Arbeitgeber der Region sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, insbesondere der Bevölkerung, bewusst. Wir pflegen den Produktionsstandort Schweiz und agieren gleichzeitig international.

5 PERSONALWESEN

Personal-Rekrutierung

Für offene Stellen suchen wir die dafür am besten geeignete Person. Im Rahmen der Nachwuchsförderung oder Laufbahnplanung berücksichtigen wir auch eigene qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stellenbesetzung. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen wir sorgfältig in ihre Aufgabe ein.

Personal-Entwicklung

Durch gezielte Aus- und Weiterbildung unterstützen wir die Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz unserer Mitarbeitenden und erhalten damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Wir sichern den eigenen Nachwuchs durch Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für die berufliche Grundausbildung. Motivierten, engagierten, angelernten Mitarbeitenden ermöglichen wir eine fachtechnische Grundausbildung. Damit tragen wir aktiv zum Erhalt des in der Schweiz rückläufigen Berufsstandes bei, stärken und sichern unser betriebsinternes Know how.

Personal-Honorierung

Wir bekennen uns zu zeitgemässen, attraktiven Anstellungsbedingungen in Anlehnung des Gesamtarbeitsvertrages unter Aufrechterhaltung unserer Konkurrenzfähigkeit. Wir entlohnen unsere Mitarbeitenden anforderungs-, leistungs- und sozial-gerecht. Unsere Personal-Honorierung soll nicht nur intern überzeugen, sondern auch im regionalen Vergleich und insbesondere innerhalb der entsprechenden Branche gut standhalten.

6 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Grundsatz

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig, die Arbeitssicherheit genießt hohe Priorität.

Umsetzung

Wir fördern die Eigenverantwortung unserer Mitarbeitenden. Die Einhaltung der erlassenen Sicherheitsvorschriften wird laufend überwacht und mit aller Konsequenz durchgesetzt.

Die Vorgesetzten tragen durch ihre Führungsverantwortung und Vorbildfunktion wesentlich dazu bei.

Unsere Mitarbeitenden sensibilisieren wir im Hinblick auf ihre Eigenverantwortung zur Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit.

Wir unterstützen das Sicherheitsdenken und -verhalten zur Verhütung von Unfällen. Die geeigneten Schutzkleidungen stellen wir den Arbeitsplätzen angepasst unentgeltlich zur Verfügung.



7 ARBEITNEHMERVERTRETUNG (ANV)

Mit unserer internen Arbeitnehmersvertretung pflegen wir eine konstruktive Zusammenarbeit auf der Grundlage von Treu und Glauben. Bei regelmässigen Aussprachen und Informationen in offener Atmosphäre streben wir gemeinsame faire Lösungen im Interesse des Unternehmens und der Mitarbeitenden an.

8 GESETZGEBUNG

Durch Information, Ausbildung, interne Weisungen und Kontrolle sorgen wir für die Einhaltung der Gesetze.

Genehmigt durch den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und die Arbeitnehmersvertretung.
Ersetzt Version vom 24. August 2011.