

PERSONALPOLITIK

ein Teil der Unternehmungspolitik der Stadt Sursee

1 Führung

- 1.1 Es ist Aufgabe der Vorgesetzten durch klare Ziele, Vorbild und Verständnis, die Mitarbeitenden zu initiativem, verantwortungsbewusstem, leistungs- und kundenorientiertem Denken und Handeln zu fördern und zu fordern.
- 1.2 Im Gegenzug wird von den Mitarbeitenden erwartet, durch engagiertes und freundliches Verhalten, auf die Kundenzufriedenheit einzuwirken.
- 1.3 Die Stadt Sursee pflegt den Grundsatz, dass bei der Führungspolitik der Kundennutzen im Vordergrund steht und dass sich die Mitarbeitenden daran orientieren.
- 1.4 Es wird ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen der Stadt Sursee und dem Personal angestrebt.

2 Personalmarketing

- 2.1 Auf das Ziel, eine kunden- und leistungsorientierte Dienstleistungsunternehmung zu sein, passt die Stadt Sursee auch das Personalmarketing an.
- 2.2 Bestehendes und potentiell Personal zeichnet sich durch die Umsetzung oben genannter Ziele aus. Dadurch wird ein entsprechendes Image einer effizienten, initiativen, kundenfreundlichen und modernen Dienstleistungsunternehmung geschaffen.
- 2.3 Die Chancengleichheit von Mann und Frau ist gewährleistet.

3 Arbeitsgestaltung

- 3.1 Die Stadt Sursee pflegt und fördert moderne Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zur Wahrung der Gesundheit und Freude an der Arbeit.
- 3.2 Vom Personal wird erwartet, diese Rahmenbedingungen durch verantwortungsvolles Mitarbeiten optimal zu nutzen.

4 Leistungsbeurteilung

- 4.1 Die Stadt Sursee führt periodisch Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen durch, die an Inhalten und Zielen der jeweiligen Stelle gemessen werden.
- 4.2 Dabei spielen die fachliche und die persönliche Leistung und Entwicklung eine gleichwertige Rolle.
- 4.3 Die Leistungsbeurteilung ist im Rahmen der vorhandenen finanziellen Möglichkeiten lohnrelevant.

5 Personalentwicklung

- 5.1 Die Stadt Sursee fördert und unterstützt aktiv die fachliche, soziale und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden.
- 5.2 Diese Entwicklung orientiert sich sowohl an den gesetzten Leistungszielen als auch am vereinbarten konkreten Verhalten.
- 5.3 Aus- und Weiterbildungen werden als eine nachhaltige Investition betrachtet. Deshalb muss sie ein entsprechendes Wachstum in der Leistungsfähigkeit der Stadt auslösen. Sie sind deshalb relevant für die Leistungsbeurteilung und Zielsetzung.
- 5.4 Weitere Grundsätze zur Personalentwicklung
 - a. **Ausbildung von Lernenden**
Die Stadt Sursee bietet jährlich verschiedene Ausbildungsrichtungen an.
 - b. **Praktikumsstellen**
Die Stadt Sursee bietet nach Möglichkeit Praktikumsstellen von unterschiedlicher Dauer an. Sie bietet wenn nötig und sinnvoll Beschäftigungsprojekte für Bezüger/innen von wirtschaftlicher Sozialhilfe an.

c. Aus- und Weiterbildung (**Personalentwicklungsmassnahmen**) werden aufgrund der Bedürfnisse, Leistungsanforderungen oder Mängel durch die Arbeitgeberin und/oder Arbeitnehmende nach Interessengrad für die Stadt Sursee unterstützt.

d. Karriereplanung

Für besondere Funktionen und Fähigkeiten wird die Förderung und Forderung der Eignung unterstützt.

Im Begriff Karriereplanung ist nicht nur ein hierarchischer Aufstieg verstanden, sondern auch eine horizontale Verschiebung (Bsp: Wechsel von Funktionen) oder auch Massnahmen für Pensionierungen, Outplacements usw.

e. Für **Anforderungen an neue Technologien** werden Ausbildungsmöglichkeiten angeboten.

f. **Weiterbildungsmöglichkeiten** werden für die Aufgaben und Aufträge der Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung (GL) wie auch der Bereiche angeboten oder unterstützt.

Die Zusammenarbeit, vor allem auf Verwaltungsebene, mit der Fachstelle Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz (VWBZ) wird bevorzugt.

g. Ein erfolgreicher **Praxistransfer** der Weiterbildungsmassnahmen wird von den Vorgesetzten erwartet und überprüft.

h. Die Stadt Sursee begrüsst grundsätzlich das Engagement von Mitarbeitern in verschiedenen Fachgremien (Verbänden, Vereinen, ERFA-Gruppen und weiteren Organisationen).

6 Salär

6.1 Die Stadt Sursee entlohnt alle Mitarbeitenden gerecht, das heisst sie bezahlt Löhne, die sowohl
- die Anforderungen der Position als auch
- die persönlichen Leistungen des Mitarbeiters und der Mitarbeiterin und
- das Lohnniveau des Arbeitsmarktes
in fairer Weise berücksichtigen.

6.2 Die Entlohnung orientiert sich an den geltenden Rahmenbedingungen und der Stadt zur Verfügung stehenden Ressourcen.

7 Sozialleistung

Die Stadt Sursee bietet fortschrittliche Sozialleistungen und Anstellungsbedingungen.

8 Innerbetriebliche Kommunikation

8.1 Die Stadt Sursee kommuniziert rechtzeitig und offen mit den Mitarbeitenden. Dabei wird der Grundsatz der Wertschätzung eingehalten.

8.2 Kommunikation wird als Ausdruck ihrer Haltung und der Einstellung zu den Mitarbeitenden, den Vorgesetzten, den Kunden und Partnern betrachtet.

8.3 Gute Kommunikation ist der Ausdruck der modernen Unternehmenskultur der Stadt Sursee.

9 Mitwirkung

9.1 Innerbetriebliche Herausforderungen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden werden aus Sicht der leistungs- und kundenorientierten Dienstleistungsunternehmung gelöst.

9.2 Die Mitarbeitenden engagieren sich auf allen Stufen und in allen Funktionen auf den Nutzen der Arbeitgeberin ausgerichtet.

9.3 Die Stadt Sursee ist offen für Entwicklungen und Vorschläge, die ihren Unternehmenszielen dienen.

7.2.2007 bzw. 12.5.2004

Stadtrat Sursee