

HIRSLANDEN KLINIK AARAU  
KLINIK BEAU-SITE, BERN  
KLINIK PERMANENCE, BERN  
SALEM-SPITAL, BERN  
ANDREASKLINIK CHAM ZUG  
KLINIK AM ROSENBERG, HEIDEN  
CLINIQUE BOIS-CERF, LAUSANNE  
CLINIQUE CECIL, LAUSANNE  
KLINIK ST. ANNA, LUZERN  
KLINIK BIRSHOF, MÜNCHENSTEIN BASEL  
KLINIK BELAIR, SCHAFFHAUSEN  
KLINIK STEPHANSHORN, ST. GALLEN  
KLINIK HIRSLANDEN, ZÜRICH  
KLINIK IM PARK, ZÜRICH



### KOMPETENZ, DIE VERTRAUEN SCHAFFT.

BERATUNG UND INFORMATION  
HIRSLANDEN HEALTHLINE 0848 333 999

**HIRSLANDEN**  
SEEFELDSTRASSE 214  
CH-8008 ZÜRICH  
T +41 44 388 67 77  
F +41 44 388 75 14  
HR-HELPDESK-ZH@HIRSLANDEN.CH

WWW.HIRSLANDEN.CH

**HIRSLANDEN** 

# PERSONALPOLITIK DER PRIVATKLINIK- GRUPPE HIRSLANDEN



## VISION DER PRIVATKLINIKGRUPPE HIRSLANDEN

### Schweizweit Vertrauen geniessen und vor Ort erste Wahl sein

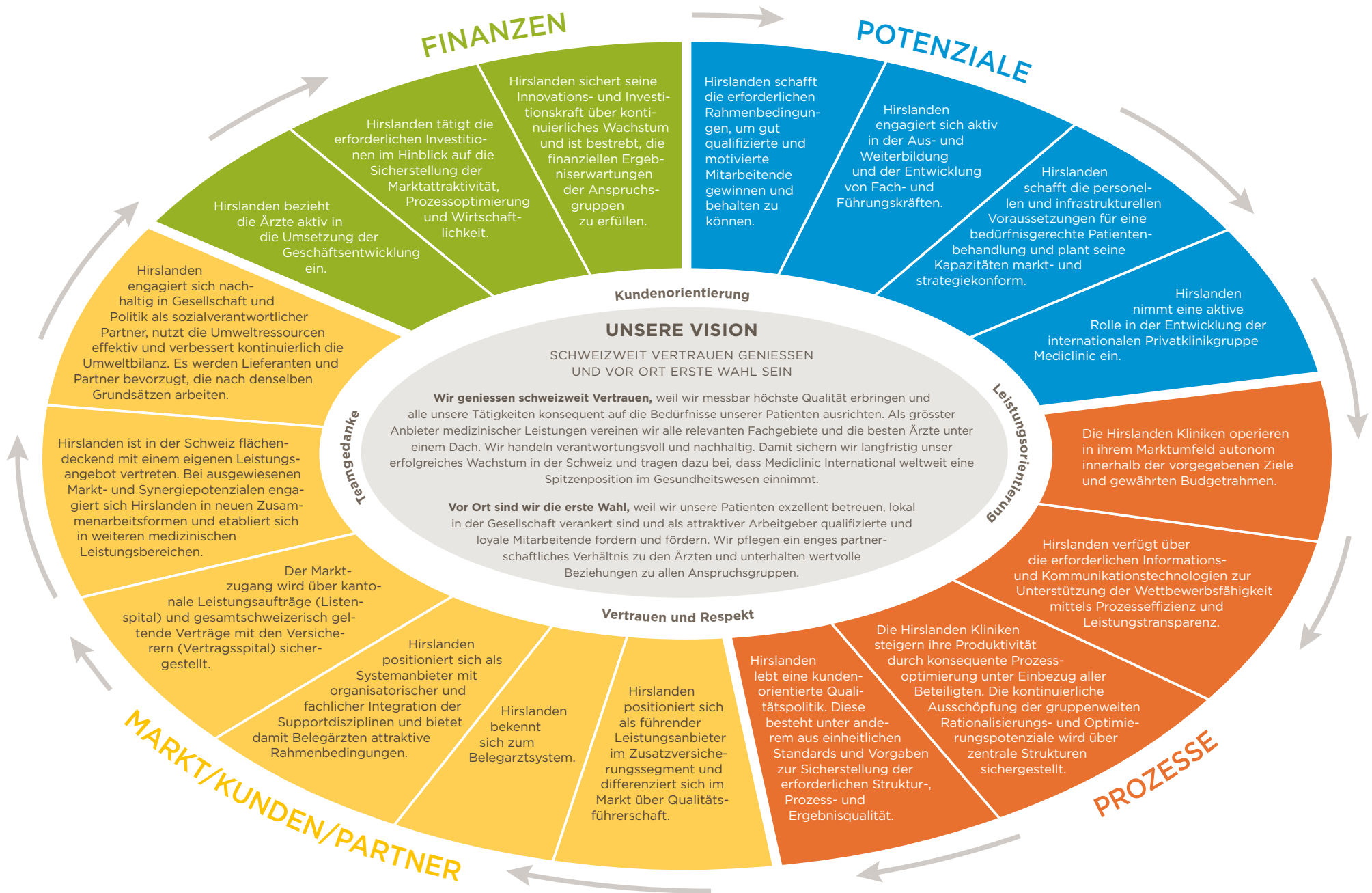
**Wir geniessen schweizweit Vertrauen**, weil wir messbar höchste Qualität erbringen und alle unsere Tätigkeiten konsequent auf die Bedürfnisse unserer Patienten ausrichten. Als grösster Anbieter medizinischer Leistungen vereinen wir alle relevanten Fachgebiete und die besten Ärzte unter einem Dach. Wir handeln verantwortungsvoll und nachhaltig. Damit sichern wir langfristig unser erfolgreiches Wachstum in der Schweiz und tragen dazu bei, dass Mediclinic International weltweit eine Spitzenposition im Gesundheitswesen einnimmt.

**Vor Ort sind wir die erste Wahl**, weil wir unsere Patienten exzellent betreuen, lokal in der Gesellschaft verankert sind und als attraktiver Arbeitgeber qualifizierte und loyale Mitarbeitende fordern und fördern. Wir pflegen ein enges partnerschaftliches Verhältnis zu den Ärzten und unterhalten wertvolle Beziehungen zu allen Anspruchsgruppen.



# ERFOLGSMOTOR DER PRIVATKLINIKGRUPPE HIRSLANDEN

## ERFOLGSMOTOR 2013-2017 VISION - GRUNDWERTE - STRATEGIE



## LEITBILD DES HR-MANAGEMENTS

### **Wir gewinnen und binden die richtigen Mitarbeitenden zur Umsetzung der Unternehmensstrategie**

Das Human-Resources-Management leistet einen wesentlichen Beitrag zur Wertschöpfung des Unternehmens und fördert dabei den intensiven Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden zur Weiterentwicklung unseres Unternehmens und zur Schaffung von Wettbewerbsvorteilen.

Zudem stellt das HR effektive Prozesse und Instrumente zur Verfügung und erbringt effiziente Dienstleistungen für Mitarbeitende und Führungskräfte.

Alles Handeln richtet sich nach den Grundwerten der Gruppe:

- Kundenorientierung;
- Leistungsorientierung;
- Vertrauen und Respekt;
- Teamgedanke.



## STRATEGISCHE ZIELE DES HR

### Personalführung

Sämtliche Mitarbeitende, allen voran die Führungskräfte, orientieren sich an unseren Grundwerten: Kundenorientierung, Leistungsorientierung, Vertrauen und Respekt, Teamgedanke. Wir kommunizieren ehrlich und verbindlich und behandeln unsere Mitarbeitenden mit Wohlwollen.

Unsere Führungskräfte tragen die wirtschaftliche Verantwortung (Ergebnisverantwortung) für ihre Entscheidungen und setzen ihren Mitarbeitenden hohe, aber erreichbare Ziele. Gute Leistung honorieren wir durch Lob und Anerkennung. Bei mangelhafter Leistungserbringung geben wir klare Rückmeldungen, analysieren die Gründe gemeinsam und versuchen, die Mitarbeitenden gezielt weiterzuentwickeln. Die Linienverantwortlichen sind für die Personalentscheide zuständig; sie werden bei der Entscheidungsfindung durch HR-Verantwortliche unterstützt, die für die Entscheidungsumsetzung verantwortlich sind.

Wir entwickeln unsere Organisationsstrukturen im Dienste der strategischen Zielerreichung weiter und stellen sicher, dass Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen auf allen Stufen miteinander übereinstimmen. Wir arbeiten nicht nur für unsere jeweilige Organisationseinheit, sondern denken und handeln bereichsübergreifend, indem wir uns auch für die Interessen des Gesamtunternehmens einsetzen und vorhandene Synergien nutzen.

### Personalplanung

Nebst einer kurz- und mittelfristigen Einsatzplanung sorgen wir mit einer längerfristigen Bedarfsplanung dafür, dass das Erreichen unserer strategischen Ziele im Rahmen unserer Wachstumsstrategie und Qualitätsführerschaft dank dem Einsatz unserer qualifizierten Mitarbeitenden auch in Zukunft gesichert ist. Dabei berücksichtigen wir die relevanten gesellschaftlichen, politischen und technischen Entwicklungen.

Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle für eine verbesserte Personalplanung. Wo immer möglich, fördern wir einen Kapazitätsausgleich über verschiedene Organisationseinheiten hinweg.

Wir setzen uns regelmässig mit der Frage auseinander, wie wir mit einem Optimum an Ressourcen ein Maximum an Ergebnissen erzielen können.

Im Rahmen einer gruppenweiten Nachfolgeplanung identifizieren wir frühzeitig und systematisch mögliche Nachfolger für Schlüsselpositionen (Zeithorizont: zwei bis vier Jahre). Im Sinne des integrierten Ansatzes ist die Nachfolgeplanung eng mit der Personalbeurteilung sowie der Personalentwicklung verknüpft.

### Personalmarketing

Wir positionieren Hirslanden gezielt und deutlich als einen der attraktivsten Arbeitgeber im Schweizer Gesundheitswesen und nutzen dabei unsere Gruppenvorteile als auch unsere regionale Verankerung. Wir treiben die Arbeitgebermarkenbildung aktiv voran. Das externe Personalmarketing richtet sich dabei primär auf die Schweiz sowie – für die gezielte Migration – auf den deutschsprachigen Raum und die angrenzenden Länder.

### Personalgewinnung

Wir sprechen im Rahmen der Personalgewinnung gezielt Mitarbeitende an, die mit hoher fachlicher Kompetenz und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber kundenorientiert Dienstleistungen erbringen. Wir erwarten, dass sich unsere Mitarbeitenden neben ihrer fachlichen Kompetenz durch folgende Eigenschaften auszeichnen:

- hohe Selbstmotivation/Engagement;
- engagierte Leistungsbereitschaft;
- schnittstellenübergreifendes und interdisziplinäres Denken und Handeln;
- privatwirtschaftliches Grundverständnis;
- dynamische und flexible Veränderungsbereitschaft;
- Lernbereitschaft.

Hirslanden positioniert sich als einer der attraktivsten Arbeitgeber im europäischen Gesundheitswesen und tritt dabei geschlossen als Gruppe auf. Unser Personalgewinnungsprozess basiert auf festgelegten Rekrutierungsstandards, mit denen alle Kliniken arbeiten. Unsere neuen Mitarbeitenden werden systematisch und umfassend in ihre neuen Aufgaben eingeführt. Die Probezeit wird gezielt zur Qualitätssicherung unseres Personalbestandes genutzt.

### **Personalbeurteilung**

Unsere Mitarbeitenden wissen, was von ihnen verlangt wird. Sie erhalten auch ausserhalb des jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächs regelmässig aufbauendes Feedback von uns. Ungenügende Leistungen und Verhaltensdefizite adressieren wir zeitgerecht.

Wir beurteilen sowohl die Leistung und das Verhalten des Einzelnen als auch die Zielerreichung des Teams.

Beurteilungsgespräche dienen der Zielerreichung, der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sowie der Anerkennung und Leistungssteigerung. Sie dienen hingegen nicht dem Aushandeln allfälliger Saläranpassungen.

Vorgesetzte und Mitarbeitende erhalten einfache und sachbezogene Hilfsmittel zur Durchführung ihrer Leistungsbeurteilungen.

### **Entlohnung**

Wir entlohnen regional marktgerecht und führen regelmässig Marktvergleiche durch. Der Fokus liegt auf dem Salär. Bei der individuellen Salärfindung berücksichtigen wir primär die Funktion sowie die Aus-, Fort- und Weiterbildungen und Berufserfahrungen, die für die jeweilige Funktionsausübung bedeutend sind. Herausragende bzw. ungenügende Leistungen können bei der jährlichen Salärrunde berücksichtigt werden.

### **Personalbindung**

Wir schaffen ein attraktives Arbeitsumfeld und angenehme Arbeitsbedingungen, sodass qualifizierte und engagierte Mitarbeitende dem Unternehmen erhalten bleiben. Wichtige Elemente sind eine vorbildliche Unternehmenskultur, die massgeblich durch das Leben unserer Grundwerte geprägt wird, und ein positives Betriebsklima.

Wir ermöglichen flexible Arbeitsbedingungen, die es Müttern und Vätern gleichermaßen erlauben, Berufstätigkeit und Familienaufgaben miteinander zu verbinden. Die Gründe für einen Wechsel bei austretenden Mitarbeitenden analysieren wir systematisch und leiten, wo nötig, entsprechende Massnahmen ein.

### **Personalentwicklung**

Unsere gruppenweite, strukturierte Personalentwicklung orientiert sich sowohl an unseren strategischen und betrieblichen Bedürfnissen als auch an den jeweiligen gesundheitspolitischen Vorgaben.

Die Führungsentwicklung wird zentral angeboten und gesteuert. Die fachliche Aus- und Weiterbildung wird gruppenweit koordiniert und in den Kliniken zielgerichtet umgesetzt.

Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich in Fach- und Führungslaufbahnen weiterzuentwickeln. Neben Entwicklungspotenzial ist dafür die Eigeninitiative der Mitarbeitenden gefragt. Die Vorgesetzten haben dabei die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass das Potenzial der Mitarbeitenden gezielt gefördert, erfolgskritische Kompetenzen zeitnah aufgebaut und die Bildungsinvestitionen anschliessend in der täglichen Arbeit umgesetzt werden.

Wir haben als Unternehmen ein grosses Interesse daran, dass sich unsere Mitarbeitenden weiterbilden, und stellen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung. Das Hauptgewicht der beruflichen und persönlichen Entwicklung zielt auf deren konkrete Anwendung in der Praxis ab. Wo immer möglich, besetzen wir Führungspositionen mit kompetenten internen Nachwuchskräften.