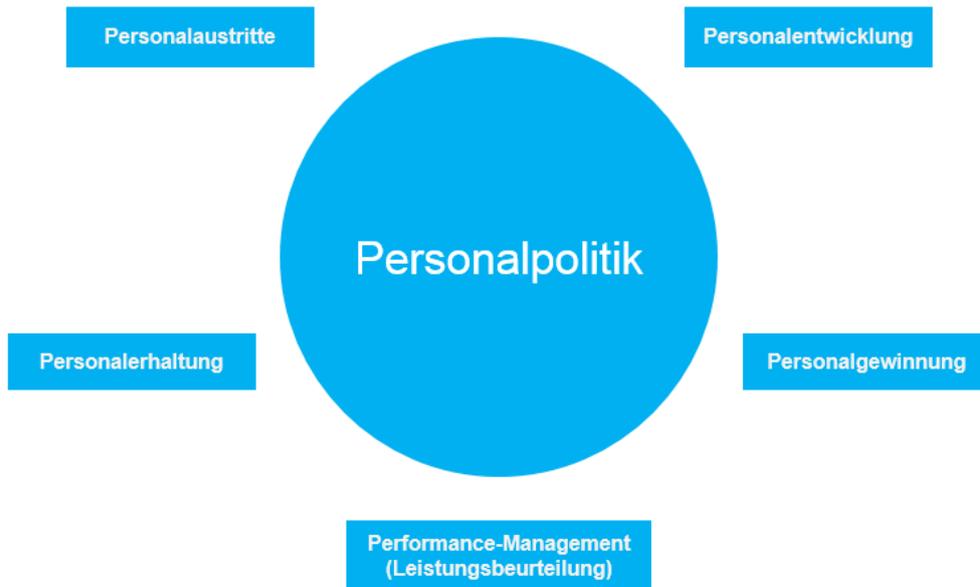




Thalwil, 1. August 2020

## Personalpolitik der Gemeinde Thalwil



Die Personalpolitik der Gemeinde Thalwil orientiert sich an unseren Werten<sup>1</sup>. Aus ihr lässt sich die Personalstrategie mit ihren Bestandteilen Personalgewinnung, Performance-Management, Personalentwicklung, Personalerhaltung sowie Personalaustritte definieren.

Die Führungspersonen bei der Gemeinde Thalwil verpflichten sich auf diese Werte. Die Mitarbeitenden wissen, was sie von den Führungspersonen erwarten dürfen und was von ihnen erwartet wird.

Unsere Mitarbeitenden stehen mit ihrem Wissen, ihren Fähigkeiten und ihren Kompetenzen für den Erfolg der Gemeinde Thalwil. Es ist unser Ziel, ihre Motivation zu fördern, ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, und die Zusammenarbeit langfristig zu gestalten. Dafür schaffen wir ein offenes Arbeitsklima, das auf gegenseitigem Vertrauen basiert. Dieses trägt dazu bei, eine attraktive Arbeitgeberin in der Branche und im Bezirk Horgen zu sein.

<sup>1</sup> Präambel der [Personalverordnung PerVO](#)  
[Führungswerte Visitenkarte 20190228](#)  
[Leitbild Gemeinde Thalwil 2001](#)

## Personalgewinnung

- Mit geeigneten Personalgewinnungs- und Auswahlverfahren werden die richtigen Mitarbeitenden am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt.
- Wir nutzen Möglichkeiten, offene Stellen primär mit internen, geeigneten Mitarbeitenden zu besetzen. Offene Stellen werden ansonsten bedarfsgerecht in diversen Stellenportalen ausgeschrieben.
- Mit einer proaktiven Personalplanung und Nachwuchsförderung stellen wir Kontinuität und Professionalität im Fach- und Führungsbereich sicher. Wir kennen das Potenzial unserer Mitarbeitenden.
- Unser Rekrutierungsprozess ist standardisiert und transparent.
- Bei der Personalauswahl wird neben den fachlichen Qualifikationen auch auf Sozialkompetenz geachtet.
- Wir verpflichten uns zu einer umfassenden Einführung der neuen Mitarbeitenden.

## Performance-Management (Leistungsbeurteilung)

- Unser MAG-Prozess fördert den Austausch von zeitnahe, objektivem Feedback und beinhaltet regelmässige Gespräche.
- Im Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeitenden und Führungsperson werden Stärken und Schwächen den erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten gegenübergestellt und bewertet. Aus dieser Gegenüberstellung wird ein Entwicklungsplan mit konkreten Massnahmen abgeleitet.

## Personalentwicklung

- Die Personalentwicklungsmassnahmen sichern die Qualifikation der Mitarbeitenden für die momentanen und zukünftigen Anforderungen. Diese werden gezielt auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden und die Gemeinde Thalwil abgestimmt. Die persönliche Aus- und Weiterbildung liegt sowohl in der Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden als auch in jener der Gemeinde Thalwil. Die Unterstützung kann dabei finanziell und/oder durch bezahlten oder unbezahlten Urlaub erfolgen.
- Jedem Mitarbeitenden wird pro Jahr ein Weiterbildungstag, im Rahmen ihres Tätigkeitsbereichs, zur Verfügung gestellt.
- Unsere Mitarbeitenden sollen intern und extern marktfähig bleiben.
- Wir fördern den beruflichen Nachwuchs durch gezielte Ausbildung von Lernenden.

## Personalerhaltung

- Wir fördern ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden darin bestärkt fühlen, ihre Ideen und Meinungen zu äussern. Die Meinung unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig. Wir holen deshalb regelmässig Feedforward ein.
- Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich für die Gemeinde Thalwil einsetzen, sich ethisch und gesetzeskonform verhalten und ihre Kollegen wertschätzend und respektvoll behandeln.
- In der Kommunikation gegenüber den Mitarbeitenden gilt der Grundsatz «intern vor extern». Direktbetroffene werden persönlich informiert. Aktiv Informationen einholen und aktiv informieren gehören zu unserer Kommunikationskultur.
- Führungspersonen nehmen die Führung wahr und leben die Führungswerte vor, das heisst: Wir begegnen uns mit Respekt und Wertschätzung, führen mit gemeinsam festgelegten Zielen, unterstützen die Mitarbeitenden in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und Kompetenzen. Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln, leben eine konstruktive Feedback-Kultur.
- Die Gemeinde Thalwil engagiert sich für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Gleichzeitig müssen die Mitarbeitenden alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen einhalten. Sexuelle Belästigungen, Mobbing oder Diskriminierung werden nicht geduldet. Wir schützen die Privatsphäre unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.
- Wir nehmen gegenüber unseren Mitarbeitenden soziale Verantwortung wahr und unterstützen sie bei der Bewältigung besonderer Lebenssituationen.
- Unsere Entlohnung orientiert sich insbesondere an Funktion, Leistung, Ausbildung und Erfahrung. Unser Lohnsystem ist transparent, zeitgemäss, nachvollziehbar und branchengerecht. Die Gemeinde Thalwil bezahlt Frauen und Männern die gleichen Löhne für gleichwertige Arbeit. Das Lohnsystem wird systematisch und konsequent analysiert. Die Gemeinde Thalwil liegt unter der Toleranzgrenze von 5 % (Vorgabe Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG) und erreicht eine faktische Lohngleichheit.
- Wir bieten flexible Arbeitszeitregelungen an, in dem wir uns dafür einsetzen, dass unsere Mitarbeitenden Arbeit und Privatleben miteinander vereinbaren können. Wir ermöglichen die Schaffung von Teilzeitstellen, auch im Kaderbereich.
- Die Mitarbeitenden können unter bestimmten Voraussetzungen ihre Arbeit teilweise im Homeoffice leisten.
- Gegenüber unbezahltem Urlaub sind wir offen, solange der Leistungsauftrag effizient und ohne Mehrkosten erbracht werden kann.
- Wir sind eine familienfreundliche Arbeitgeberin. Angemessener Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sind selbstverständlich. werdenden Müttern bieten wir wenn möglich auch nach der Niederkunft eine geeignete Arbeitsstelle an.
- Die Gemeinde Thalwil schafft günstige Rahmenbedingungen für die nebenamtliche Tätigkeit in Behörden und Berufsverbänden.

## Personalausritte

- Unsere Mitarbeitenden bereiten wir frühzeitig auf die Pensionierung vor und informieren über die gesetzlichen Regelungen.
- Wir begegnen austretenden Mitarbeitenden weiterhin mit Respekt und Wertschätzung.
- Wir verhalten uns im Trennungsverfahren angemessen, fair und bestimmt. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird angestrebt, soweit keine Gründe für eine ausserordentliche Auflösung bestehen.
- Wir verhalten uns im Personalabbauverfahren fair und informieren über Veränderungen so früh wie möglich. Wir mildern durch angemessene Massnahmen die Auswirkungen für die Betroffenen.
- Mit einer gut organisierten Übergabe können wir einen Grossteil des Wissens in der Organisation behalten.
- Mit allen Mitarbeitenden, welche in einer Festanstellung mit der Gemeinde standen, führen wir beim Austritt ein Austrittsgespräch. Mit den dadurch gewonnenen Erkenntnissen leisten wir einen nachhaltigen Beitrag zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess innerhalb unserer Personalpolitik.
- Wir bleiben mit ausgetretenen Mitarbeitenden über ein Alumni-Netzwerk in Kontakt.