

Personalpolitische Grundsätze und Richtlinien

vom 27. August 1980

1 Grundsatz

Die Stadtverwaltung Winterthur befolgt im Rahmen ihrer Aufgabe im Dienste der Bürger eine Personalpolitik, die der Persönlichkeit ihrer Mitarbeiter Rechnung trägt.

2 Gleichstellung von Mann und Frau

Bei gleicher Ausbildung, gleicher Arbeit und gleicher Verantwortung sind Mann und Frau einander gleichgestellt.

3 Anstellung

Die Stadtverwaltung Winterthur ist bestrebt, die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass es möglich ist, geeignete neue Mitarbeiter zu gewinnen und bewährte Mitarbeiter zu behalten. Ungeeignete Mitarbeiter sind in ihrer Funktion zu ersetzen.

Die Stadtverwaltung ist auf die Gewinnung und Erhaltung qualifizierter Mitarbeiter angewiesen. Deshalb legt sie Wert darauf

- 31 den qualitativen, quantitativen und zeitlichen Personalbestand durch eine entsprechende Personalplanung festzustellen
- 32 durch ein gutes Image der Verwaltung und ihrer Betriebe die Personalwerbung zu erleichtern
- 33 die Möglichkeit der Teilzeitarbeit zu berücksichtigen
- 34 die Arbeitsplätze zweckmässig und ansprechend zu gestalten
- 35 die Austrittsgründe systematisch zu erfassen, zu analysieren und bei festgestellten Mängeln gezielte Massnahmen einzuleiten
- 36 Mitarbeiter, die sich pflichtwidrig verhalten oder leistungsmässig nicht genügen, rechtzeitig zu ersetzen, wobei vor einer Entlassung zu prüfen ist, ob innerhalb der Stadtverwaltung an geeigneter Stelle eine Weiterbeschäftigung möglich ist.

4 Personalschulung

Die Stadtverwaltung Winterthur misst einer guten beruflichen Grundschulung sowie der dauernden fachlichen Fortbildung und der allgemeinen Weiterbildung grossen Wert bei. Vorgesetzte erhalten eine gezielte Führungsschulung. Die Personalschulung wird nach Möglichkeit finanziell, arbeitszeitlich und organisatorisch durch die Stadt unterstützt.

Die Bewältigung der vielfältigen Gegenwarts- und Zukunftsaufgaben erfordert ein gut geschultes Personal. Die Stadtverwaltung will deshalb

- 41 bei der Personalschulung den Interessen der Stadtverwaltung wie auch den Bedürfnissen des einzelnen Mitarbeiters Rechnung tragen
- 42 die Schulungsbedürfnisse periodisch abklären und die Schulungsmassnahmen anforderungsgerecht planen
- 43 zeitgemässe und wirkungsvolle Schulungsmethoden anwenden und den Erfolg der Personalschulung überprüfen
- 44 die Mitarbeiter im Lehrverhältnis gründlich ausbilden
- 45 den Mitarbeitern eine systematische Einführung am Arbeitsplatz und eine angemessene fachliche Fortbildung vermitteln, damit sie jederzeit den Anforderungen gewachsen sind
- 46 die Initiative des Mitarbeiters zur allgemeinen Weiterbildung unterstützen, damit jeder mit der Entwicklung der Arbeits- und weiteren Umwelt Schritt halten und seine Persönlichkeit entfalten kann
- 47 die Vorgesetzten in der Führungs- und Arbeitstechnik schulen
- 48 Umschulungsbedürfnisse rechtzeitig erkennen und die Mitarbeiter gründlich in neue Aufgabengebiete einführen
- 49 im Interesse der Talentförderung begabten Mitarbeitern – im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten – die berufliche Weiterbildung erleichtern.

5 Mitarbeiterförderung und beruflicher Aufstieg

Die Stadtverwaltung Winterthur befolgt eine leistungsbezogene Beförderungspolitik, unter Beachtung der menschlichen Werte und der führungs-mässigen Qualitäten. Leitende Funktionen werden wenn möglich durch qualifizierte eigene Mitarbeiter besetzt.

Der Wirkungskreis und der berufliche Aufstieg sind für die Entfaltung des Mitarbeiters sowie für die Aufgabenerfüllung der Stadt bedeutungsvoll. Die Stadtverwaltung trachtet deshalb danach,

- 51 die Mitarbeiter nach dem Grundsatz „die rechte Person am rechten Platz“ einzusetzen
- 52 das Kader aus den eigenen Reihen heranzuziehen und fähigen Mitarbeitern den Aufstieg in anspruchsvollere Funktionen zu ermöglichen
- 53 die Nachwuchskräfte aufgrund ihrer Fähigkeiten und Leistungen zu erfassen, sie individuell auf ihre künftigen Aufgaben vorzubereiten und die Nachfolge der Kader rechtzeitig zu planen
- 54 leitende Funktionen auch dann mit eigenen Mitarbeitern zu besetzen, wenn sie in ihrer bisherigen Funktion schwer ersetzbar sind
- 55 den Einsatz in verschiedenen Aufgabenbereichen zu fördern, damit sich die künftigen Führungskräfte eine breite Erfahrung aneignen können
- 56 die Vorgesetzten in der Förderung ihrer Mitarbeiter und in der Schaffung beruflicher Entfaltungsmöglichkeiten zu unterstützen.

6 Besoldung

Die Stadtverwaltung Winterthur strebt eine gerechte und differenzierte Besoldungspolitik an, welche speziell die Anforderungen des Arbeitsplatzes, den Umfang des Aufgabenkreises, die Leistungen, das Arbeitsverhalten, das Mass der beruflichen Beanspruchungen und die Erfahrung berücksichtigt.

Die Stadtverwaltung befürwortet eine ausgewogene Besoldungspolitik als Mittel des Leistungsansporns und der sozialen Gerechtigkeit. Dabei will sie

- 61 ein Besoldungsniveau anstreben, das sowohl den Winterthurer Verhältnissen wie dem guten Durchschnitt der kantonal zürcherischen Löhne anderer öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft für gleichwertige Arbeit Rechnung trägt
 - 62 generelle Verbesserungen im Besoldungssektor zeitlich und im Ausmass so durchführen, dass sie sich als wirksam erweisen
 - 63 mit einer angemessenen Besoldungsabstufung der Nivellierung entgegenwirken
 - 64 die Anforderungen und Beanspruchungen eines Arbeitsplatzes mit Hilfe einer Funktionsbewertung auf analytischer Grundlage erfassen
 - 65 die individuelle Besoldungsansetzung auf einer systematischen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung basieren lassen.
-

7 Sozialwesen

Die Stadtverwaltung Winterthur fördert durch eine fortschrittliche betriebliche Sozialpolitik das Wohl und die soziale Sicherheit ihrer Mitarbeiter und deren Familien

Das Wohl und die soziale Sicherheit der Mitarbeiter sind der Stadtverwaltung ein wichtiges Anliegen. Deshalb strebt sie danach,

- 71 eine aktive Unfallverhütung und Krankheitsprophylaxe zu betreiben
- 72 die Personalvorsorge bei Krankheit, Unfall, Invalidität, Alter und Tod sowie bei unverschuldeter Nichtwiederwahl und Entlassung sicherzustellen und den in Not geratenen Mitarbeitern durch individuelle Hilfe und Beratung beizustehen
- 73 Behinderte im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten einzugliedern
- 74 die Wohnraumbeschaffung für Mitarbeiter zu fördern und für die Finanzierung von Eigenheimen Hypothekendarlehen zu gewähren oder zu vermitteln
- 75 den Mitarbeitern den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern und die Beziehungen zu ihnen aufrechtzuerhalten.

8 Mitspracherecht

Die Stadtverwaltung Winterthur anerkennt das Mitspracherecht des Personals am Arbeitsplatz. In Grundsatzfragen arbeitet sie mit den Personalverbänden im Sinne der Sozialpartnerschaft zusammen.

Die Mitwirkung des Personals auf allen Stufen ist für die Bewältigung der vielfältigen Aufgaben im Dienste der Stadt unerlässlich.

Die Stadtverwaltung setzt sich deshalb das Ziel,

- 81 alle Mitarbeiter zum Mitdenken und zur Mitverantwortung anzuspornen, indem Anregungen über die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und über den Arbeitsbereich erwartet werden
- 82 administrative oder technische Verbesserungsvorschläge zu prüfen und gute Lösungen im Rahmen des Vorschlagswesens zu prämiieren
- 83 für besondere Probleme geeignete Mitwirkungsmöglichkeiten durch Projektorganisationen, Arbeitsgruppen der Beteiligten, Vernehmlassungen der Interessenvertreter u.ä. zu schaffen
- 84 mit den Delegierten der Personalverbände über alle grundsätzlichen Fragen der Arbeits-, Arbeitsentgelt-, Arbeitszeit- und Personalverhältnisse zu beraten.

Winterthur, 27. August 1980

Im Namen des Stadtrates

Der Stadtpräsident: U. Widmer

Der Stadtschreiber: H. Brichler