

**suva**



## Die HR-Politik der Suva

Was Mitarbeitende und Arbeitgeberin  
voneinander erwarten dürfen



Unsere Politik für den Umgang mit Mitarbeitenden (HR-Politik) beschreibt, was die Mitarbeitenden von der Suva erwarten können und was das Unternehmen von seinen Angestellten erwartet. Dies mit dem Ziel, eine gegenseitige Verbindlichkeit herzustellen. Die HR-Politik gilt für uns alle, unabhängig von der Funktion, die wir ausüben.



Felix Weber  
Vorsitzender der Geschäftsleitung



Daniel Roscher  
Mitglied der Geschäftsleitung



Edouard Currat  
Mitglied der Geschäftsleitung



Ernst Mäder  
Mitglied der Geschäftsleitung

# 1 Leisten, honorieren und trennen

- **Wir honorieren unsere Mitarbeitenden fortschrittlich entsprechend Funktion, Leistung, Verhalten und Zielerreichung.**
- Wir setzen die Mitarbeitenden entsprechend dem Bedarf und ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen ein.
- Wir unterstützen flexible Arbeitszeitmodelle, auch für Kader.
- Wir schätzen die Erfahrungen und das Wissen unserer langjährigen Mitarbeitenden und erwarten von ihnen, dass sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben.
- Wir ermöglichen spezielle Einsatzmöglichkeiten, entsprechend den besonderen Leistungsfähigkeiten.
- Wir unterstützen das flexible Altern (inklusive Altersrücktritt).
- Bei unzureichender Leistung oder nicht angemessenem Verhalten machen wir rechtzeitig darauf aufmerksam und definieren die zu erreichenden Veränderungen mit einer realistischen Zeitvorgabe.
- Wenn die geforderte Leistung und das Verhalten nicht erbracht werden können, dann suchen wir eine neue Einsatzmöglichkeit.
- Wenn keine neue Einsatzmöglichkeit gefunden werden kann, dann trennen wir uns.
- Trennen wir uns von Mitarbeitenden aus wirtschaftlichen Gründen, bieten wir den Betroffenen, wo notwendig und angebracht, Hilfe zur Neuorientierung an.

## 2 Lernen, verbessern und verändern

- **Unsere Mitarbeitenden sind für ihre berufliche Entwicklung verantwortlich. Wir unterstützen sie dabei, dass sie arbeitsmarktfähig bleiben.**
- **Wir erkennen Mitarbeitende mit Leistungspotenzial und fördern diese unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft.**
- **Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden Veränderungsbereitschaft bezüglich Aufgabengebiet und Einsatzort.**
- **Wir bekennen uns zum dualen Bildungssystem und engagieren uns für eine professionelle Nachwuchsentwicklung.**
- Wir anerkennen mit der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung die geleistete Arbeit, zeigen Entwicklungsmöglichkeiten auf und vereinbaren die erforderlichen Massnahmen.
- Mitarbeitende mit Leistungspotenzial fördern wir mit gezielten Programmen. Gleichzeitig geben wir ihnen die Möglichkeit, sich in Projekten und anspruchsvollen Aufgaben zu bewähren.
- Wir bieten verschiedene Ausbildungen in der beruflichen Grundbildung an und schaffen Einstiegsmöglichkeiten für Hochschulabgänger. Nach Abschluss der Ausbildung und bei Eignung erwarten wir den weiteren Einsatz in unserem Unternehmen.





# 3 Sozial verantwortlich sein

- **Wir nehmen unsere sozialpolitische Verantwortung wahr.**
- **Wir achten und respektieren die Würde und Integrität unserer Mitarbeitenden.**
- **Wir achten die Individualität unserer Mitarbeitenden und erwarten, dass sie im Interesse des Gesamtunternehmens handeln.**
- Wir unterstützen Mitarbeitende, die sich ehrenamtlich für die Gesellschaft engagieren.
- Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen sind bei uns gleich gestellt und willkommen.
- Wir tolerieren keinerlei Persönlichkeitsverletzungen wie beispielsweise Diskriminierung, sexuelle Übergriffe, Mobbing, Bossing.
- Stellen unsere Mitarbeitenden vermeintliche Verstöße gegen den Datenschutz, Persönlichkeitsverletzungen, Fehlverhalten im Umgang mit Geldwerten, Bevorzugung von Geschäftspartnern, Bestechung oder andere Unregelmässigkeiten fest, sind sie aufgefordert, dies zu melden. Dafür stehen speziell bezeichnete Stellen zur Verfügung. Mitarbeitende, die solche Meldungen in guten Treuen erstatten, sind vor Sanktionen geschützt.
- Fehlverhalten ahnden wir konsequent.
- Mitarbeitenden in schwierigen beruflichen oder privaten Situationen steht die Externe Mitarbeitendenberatung (ICAS) zur Verfügung. Wir setzen diese auch gezielt ein.







# 4 Gesundheit fördern und erhalten

- **Wir erhalten und fördern die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.**
- **Neue Erkenntnisse im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) nehmen wir aktiv auf und setzen diese bei uns um.**
- **Wir leben selber vor, was wir unseren Kunden empfehlen und von ihnen fordern.**
- Wir sorgen dafür, dass die Arbeitsverhältnisse und das Arbeitsverhalten entsprechend den Kriterien sicherer und gesunder Arbeit gestaltet sind.
- Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden am Arbeitsplatz, aber auch in ihrer Freizeit ein gesundheitsbewusstes Verhalten.
- Wir unterstützen Gesundheit erhaltende Aktivitäten im Arbeitsumfeld und befähigen unsere Mitarbeitenden, dass sie diese Prinzipien auch in der Freizeit anwenden.
- Wir respektieren und unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben.
- Wir unterstützen aktiv die Integration von verunfallten und erkrankten Mitarbeitenden.

# 5 Miteinander umgehen

- **Die gemeinsam gelebten Werte des Leitbildes bilden die Basis unserer Zusammenarbeit.**
- **Wir tragen den Besonderheiten wie Funktion, Branche, Sprachregionen und Kultur Rechnung.**
- Wir fördern den gegenseitigen Respekt dieser Besonderheiten; diese müssen die Gesamtinteressen der Suva unterstützen.
- Wir begrüßen, dass Mitarbeitende eine zweite Landessprache verstehen. Dies ermöglicht, dass jeder in seiner Muttersprache sprechen kann.
- Wir schreiten bei Konflikten ein und lösen diese gemeinsam mit den Beteiligten.
- Wir tolerieren keine abwertenden Äußerungen über Mitarbeitende und unterbinden das Verbreiten von Gerüchten.

# 6 Sozialpartnerschaft leben

- **Wir stehen zu einer starken Sozialpartnerschaft.**
- Wir betrachten die Vertreterinnen und Vertreter des Personalverbandes und der Personalkommission als unsere Partner in Angelegenheiten, die das gesamte Personal der Suva betreffen und nehmen diese ernst.
- Gleichzeitig erwarten wir von ihnen eine Haltung, die sich an den Möglichkeiten des Unternehmens orientiert und die wirtschaftliche Zukunft der Suva fördert.

# Unsere Führungsgrundsätze

Unsere drei Führungsdimensionen  
auf einen Blick:  
Bewegen – Managen – Forcieren

## Bewegen

- Ich hole andere Meinungen bei Lösungs-/ Entscheidungsfindung ein. **(einbeziehen)**
- Ich bin interessiert und engagiert. **(begeistern)**
- Ich ermutige Neues auszuprobieren, verhalte mich wertschätzend und sehe Fehler als Chance. **(fördern)**
- Ich bin offen für verschiedene Ansichten und neue Lösungswege. **(berücksichtigen)**

## Managen

- Ich drücke meine Erwartungen klar aus und setze nachvollziehbare Ziele. **(vereinbaren)**
- Ich ermögliche Eigenverantwortung und Gestaltungsspielraum. **(übertragen)**
- Ich überprüfe die Ergebnisse und die Qualität. **(sicherstellen)**

## Forcieren

- Ich entscheide mutig und bin zeitnah in der Umsetzung, auch bei Unsicherheiten. **(mutig vorgehen)**
- Ich setze mich für bereichsübergreifende Lösungen ein und bin entschlossen in der Umsetzung. **(gemeinsam verwirklichen)**



## Das Modell Suva Die vier Grundpfeiler

---



Die Suva ist mehr als eine Versicherung; sie vereint Prävention, Versicherung und Rehabilitation.

---



Gewinne gibt die Suva in Form von tieferen Prämien an die Versicherten zurück.

---

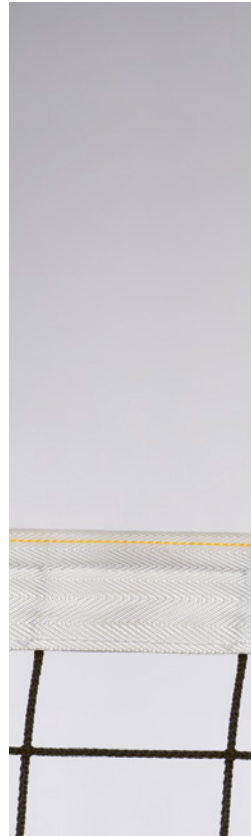


Die Suva wird von den Sozialpartnern geführt. Die ausgewogene Zusammensetzung im Suva-Rat aus Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Bundesvertretern ermöglicht breit abgestützte, tragfähige Lösungen.

---



Die Suva ist selbsttragend; sie erhält keine öffentlichen Gelder.



### Suva

Postfach, 6002 Luzern  
Telefon 041 419 51 11  
[www.suva.ch](http://www.suva.ch)

Ausgabe: September 2018

### Publikationsnummer

2963.d