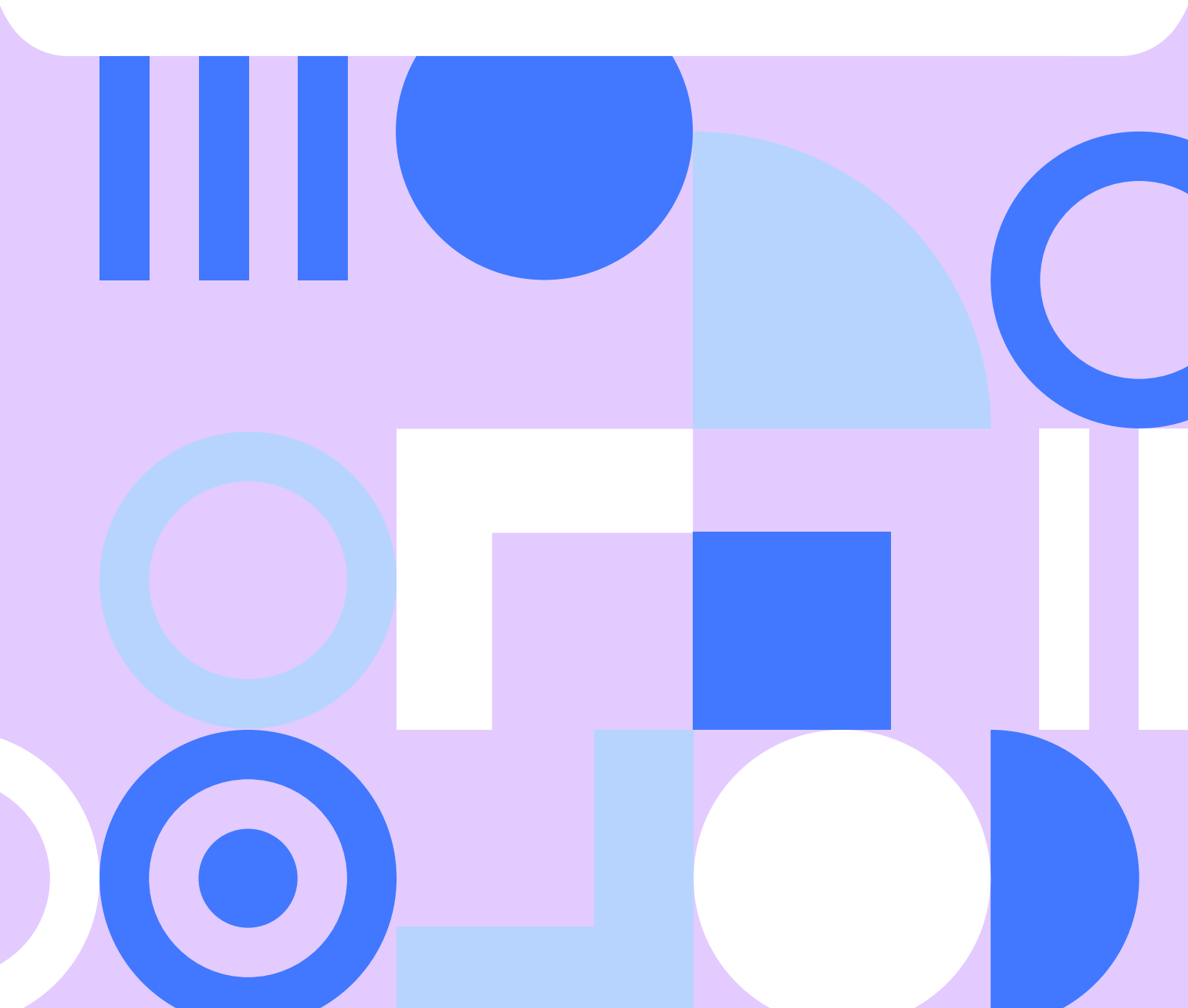




Schweizer
Paraplegiker
Gruppe

Personalpolitik

Schweizer Paraplegiker-Gruppe



1. Grundlagen

Gemäss Organisationsreglement der Schweizer Paraplegiker-Stiftung, Artikel 4.2.1, erlässt der Stiftungsrat das Leitbild und die Personalpolitik für die Schweizer Paraplegiker-Gruppe.

2. Ziel und Zweck

Die Schweizer Paraplegiker-Gruppe (SPG) schafft mit ihrer Personalpolitik einen klaren, gruppenweiten Rahmen für eine faire und attraktive Arbeitswelt. Sie definiert die **Werte**, den **Verhaltenskodex** und die **Grundlagen der Personalarbeit** als verbindliche Leitlinien für alle Organisationen.

Unsere Vision zeigt uns eine Zukunft, die wir aktiv mitgestalten:

Eine Welt, in der Menschen mit Querschnittlähmung gesund, selbstbestimmt und chancengleich leben.

Unsere Mission leitet unser tägliches Handeln:

Wir begleiten Menschen mit Querschnittlähmung. Ein Leben lang.

Die Personalpolitik richtet sich an dieser Vision und Mission aus. Sie unterstützt die strategischen Ziele und den nachhaltigen Erfolg der SPG.

3. Werte und Leitsätze

3.1 Werte

Unsere Werte sind Grundlage für unser Verhalten. Sie prägen unsere Entscheidungen und ermöglichen neue Perspektiven und eine gemeinsame Haltung – unabhängig von Funktion, Organisationseinheit oder Berufsgruppe:



wirkungsvoll



wertschätzend



wegbereitend

3.2 Handlungsleitsätze

Die Handlungsleitsätze zeigen, wie wir miteinander arbeiten und für unsere Patientinnen, Patienten, Klientinnen, Kunden und Mitglieder da sind:

Werte	Handlungsleitsätze zu den Werten
wirkungsvoll	Zufriedene Patientinnen und Kunden sind unsere erste Priorität. Unser Handeln wirkt nachhaltig. Wir arbeiten in Teams und bilden Netzwerke für das bestmögliche Ergebnis für Menschen mit Querschnittlähmung. Gemäss der Philosophie von Guido A. Zäch: «Hat es mich heute gebraucht?»
wertschätzend	Wir gehen respektvoll miteinander um und würdigen die Leistungen des Gegenübers. Wir verbessern uns durch konstruktive Feedbacks und pflegen eine offene und ehrliche Kommunikation. Gemäss der Philosophie von Guido A. Zäch: «Wie hätten Sie es gerne, wenn ...?»
wegbereitend	Wir prägen den Fortschritt. Auf unsere Professionalität und unser Fachwissen ist Verlass. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern fördern wir eine lebendige, gesunde Gesellschaft, in der Menschen mit Querschnittlähmung Perspektiven haben und ihre Möglichkeiten ausschöpfen. Gemäss der Philosophie von Guido A. Zäch: «Was man besser machen kann, muss man verändern.»

3.3 Führungsleitsätze

Gestützt auf die Handlungsleitsätze definieren wir das Führungsverständnis gegenüber unseren Mitarbeitenden wie folgt:

Werte	Handlungsleitsätze zu den Werten
wirkungsvoll	Wir schaffen Klarheit. Wir setzen abgestimmte Ziele und lassen Handlungs- und Entscheidungsspielraum am Ort des Geschehens zu.
wertschätzend	Wir sind Vorbilder. Wir pflegen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe, halten uns an Vereinbarungen und verstehen Fehler als Chance zur Verbesserung.
wegbereitend	Wir zeigen Mut. Wir fördern und fordern einander und gehen neue Wege, indem wir Wissen und Erfahrung sinnvoll verbinden.

4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex präzisiert unsere Werte im alltäglichen Handeln und in besonderen Situationen. Werte und Verhaltenskodex prägen unsere Unternehmenskultur.

4.1 Die Schweizer Paraplegiker-Gruppe

Wir sind Teil von etwas Grösserem.

Jede und jeder Einzelne von uns trägt im Sinne der Vision und Mission dazu bei, dass Menschen mit Querschnittlähmung ein Leben lang begleitet werden und gesund, selbstbestimmt sowie chancengleich leben können. Im Sinne des grossen Werkes sind wir mit Leidenschaft dabei und bereit, auch neue Wege zu beschreiten, um eine zielführende Entwicklung zu prägen. Führungskräfte und Mitarbeitende gestalten eine vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit. Innerhalb der Schweizer Paraplegiker-Gruppe sprechen wir einander per Du an. Gemeinsam fördern wir das gute Image unserer Organisation.

4.2 Patientinnen, Patienten und Klientinnen, Klienten

Das Wohl und die Sicherheit unserer Patientinnen, Patienten und Klientinnen, Klienten stehen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten und haben höchste Priorität.

Wir leben eine respektvolle und vertrauensvolle Beziehung. Wir nehmen uns Zeit für die Menschen, die sich uns anvertrauen. Wir interessieren uns für ihre Meinungen und stimmen unser Handeln darauf ab. Gemeinsam wägen wir das menschlich Sinnvolle mit dem technisch Machbaren ab. Wir begleiten diese Menschen auf dem Weg zu einem selbstbestimmten Leben mit dem Ziel einer für das Individuum bestmöglichen Partizipation.

Wir tolerieren kein grenzverletzendes Verhalten und informieren proaktiv, warum wir Betroffene nach Informationen zu sensiblen Themen fragen oder ein bestimmtes Körperteil berühren oder untersuchen. Unsere Patientinnen, Patienten und Klientinnen, Klienten sowie unsere medizinischen Fachpersonen haben jederzeit das Recht, eine Behandlung abzubrechen oder die Anwesenheit einer Drittperson während einer Untersuchung anzufragen. Patientinnen, Patienten und Klientinnen, Klienten siezen wir, bis sie uns das Du anbieten.

4.3 Kundinnen, Kunden und weitere Anspruchsgruppen

Wir kennen unsere Kundschaft und sprechen ihre Sprache.

Die Erwartungen und Ansprüche unserer Kundinnen, Kunden und weiterer Anspruchsgruppen nehmen wir ernst und wir erbringen überzeugende Dienstleistungen. Wenn möglich und sinnvoll, gehen wir auf Wünsche ein und erfüllen sie unbürokratisch und bedarfsgerecht. Mit Qualität, Innovation und Begeisterung schaffen wir langfristige Kundenbeziehungen. Neue Bedürfnisse und wachsende Sensibilität unserer Kundschaft sowie weiterer Anspruchsgruppen spornen uns zusätzlich an.

4.4 Mitglieder, Spenderinnen und Spender

Wir erfüllen die Erwartungen unserer Mitglieder, Spenderinnen und Spender und gehen sorgfältig mit den finanziellen Mitteln um.

Die uns anvertrauten Gelder verwenden wir im Sinne des Stiftungszwecks, umsichtig, wirkungsorientiert und wirtschaftlich. Wir informieren transparent über die Verwendung der Mittel. Spenden mit bekanntermassen dubiosem Ursprung lehnen wir ab.

4.5 Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner

Wir sind eine faire Partnerin.

Wir bauen auf weitsichtige Beziehungen mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern. Bei der Vergabe von Aufträgen setzen wir uns ein für ein gerechtes, transparentes Verfahren. Mit den Mitgliedschaftsbeiträgen vor Augen verhandeln wir attraktive Preise und Konditionen und schöpfen Marktchancen aus.

4.6 Soziale Verantwortung

Wir nehmen unsere soziale Verantwortung wahr.

Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung als eine der grössten Arbeitgeberinnen in der Region bewusst und setzen uns aktiv ein für Chancengleichheit, Gerechtigkeit, Wiedereingliederung und lebenslange Begleitung querschnittgelähmter Menschen. Auch Umweltschutz, nachhaltige Entwicklung und das Wohl der Gemeinschaft sind uns wichtig.

4.7 Gewalt, Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Jegliche Form von Gewalt hat bei uns keinen Platz.

Wir achten und schützen die Persönlichkeit. Mit Respekt und Toleranz behandeln wir alle gleich. Herkunft, Geschlecht, Alter, Sprache, soziale Stellung, Lebensform, Religion, politische Überzeugung sowie körperliche, geistige und psychische Beeinträchtigung spielen für uns keine Rolle. Gewalt, Diskriminierungen und Belästigungen sexueller oder persönlicher Art dulden wir in keiner Weise. Ob als Betroffene oder Beobachtende – wir schauen nicht weg, sondern intervenieren bei Missständen.

4.8 Gesundheit

Wir kümmern uns aktiv um unsere eigene Gesundheit.

Wir schaffen ein grosszügiges Angebot zur Gesundheitsförderung und nutzen dieses bewusst. Vorschriften zu Arbeitssicherheit und Arbeitszeiten nehmen wir ernst. Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung bewusst und fördern sowie unterstützen die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Wir fördern eine Kultur des Vertrauens und der Offenheit und sprechen Probleme an.

4.9 Material und Infrastruktur

Wir tragen Sorge zum Material und zur Infrastruktur.

Unser Umgang mit Material und Infrastruktur ist sorgsam. Beschädigungen, Verlust oder Diebstahl beugen wir vor. Wenn trotzdem etwas passiert, sprechen wir dies offen an.

4.10 Informationen und Medien

Unser Umgang mit Informationen und der Auftritt in der Öffentlichkeit zeugen von Respekt.

Wir sind der ärztlichen Schweigepflicht, dem Persönlichkeitsschutz und dem Datenschutz verpflichtet und halten uns daran. Mit vertraulichen Unternehmensdaten gehen wir sorgfältig um und prüfen deren Weitergabe mit den Vorgesetzten. Geschäftliche Informationen lassen wir im Geschäft. Medienanfragen beantworten wir nicht selber, sondern leiten sie an die interne Medienstelle weiter. Fotos und Informationen publizieren wir nur mit der Einwilligung der Betroffenen. In unseren Beiträgen – sei dies auf geschäftlichen oder privaten Kanälen – zeigen wir Fairness und Respekt. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

4.11 Betrug und Vorteilsannahme

Wir sind ehrlich und integer.

Persönliche Vorteile, Bestechung, Korruption und Betrug werden in keiner Weise toleriert. Ein Dankeschön, eine Wertschätzung in Form eines kleinen Geschenkes oder eine verhältnismässige Einladung zum Lernen und Netzwerken dürfen wir annehmen – und wo angebracht, teilen wir mit dem Team. In Zweifelsfällen sprechen wir uns mit den Vorgesetzten ab. In Verdachtsmomenten zeigen wir uns mutig, sprechen die Situation an und suchen die uns zur Verfügung stehenden Anlaufstellen.

4.12 Interessenkonflikte

Wir handeln stets im Interesse der Schweizer Paraplegiker-Gruppe.

Die Interessen der Gruppe und die gewissenhafte Aufgabenerfüllung stehen immer im Vordergrund. Interessenkonflikte zwischen Beruflichem und Privatem vermeiden wir. Im Zweifelsfall suchen wir das Gespräch mit den Vorgesetzten. Die dienstliche Stellung missbrauchen wir nie für eigene Vorteile. Nebenbeschäftigungen bedürfen einer Bewilligung der Arbeitgeberin.

4.13 Verstoss gegen den Kodex

Unsere Verstösse beurteilen wir im Kontext und mit Konsequenz.

Grundsätzlich ist jede und jeder Mitarbeitende selbst verantwortlich für ihr oder sein Verhalten und Handeln. Vorgesetzte haben zudem die Verantwortung für ihr Team. Wir erwarten von allen, dass dieser Kodex in seinem Sinn und Geist eingehalten wird. Verstösse gegen den Kodex werden nicht toleriert und ziehen Disziplinarmassnahmen bis hin zur möglichen Kündigung nach sich.

5. Grundlagen der Personalarbeit

5.1 Anstellungsbedingungen

Die SPG ist als vorbildliche Arbeitgeberin mit attraktiven Anstellungsbedingungen bekannt. Sie zeichnet sich insbesondere durch ein zeitgemässes Arbeitsumfeld aus, in dem besonderer Wert auf die Vereinbarkeit mit Familie und Privatleben gelegt wird. Mitarbeitende werden in ihrem persönlichen und beruflichen Weiterkommen gefördert und Diversität ist eine Stärke.

5.2 HR-Management

Der Bereich Human Resources stellt für die ganze SPG ein professionelles HR-Management sicher. Als partnerschaftlicher Dienstleister orientiert er sich an den Bedürfnissen der Organisation, der Führungskräfte und der Mitarbeitenden. Wir setzen auf ein HR-Business-Partner-Modell, bei dem HR-Verantwortliche für einen oder mehrere Bereiche zuständig sind. Die Geschäftsleitungen der einzelnen Tochtergesellschaften und nahestehender Organisationen werden in ihrer Personalarbeit unterstützt, die oder der HR-Verantwortliche der Gruppengesellschaften kann Einsitz in die entsprechende Geschäftsleitung nehmen und situativ an den Sitzungen teilnehmen, dies in Absprache mit der Direktion oder der Geschäftsführerin resp. dem Geschäftsführer. Mit persönlichen Informationen geht das HR vertraulich um. Allgemeine Informationen über Neuerungen, Prozesse und relevante Entscheide werden zeit- sowie stufengerecht und klar kommuniziert.

5.3 Personalplanung

Die Personalplanung leitet sich von der Unternehmensstrategie, der Mehrjahresplanung und dem Jahresbudget ab. Das HR gestaltet diese strategischen Grundlagen von Beginn weg aktiv mit und begleitet im Anschluss die jeweiligen Linienverantwortlichen in der operativen Umsetzung.

5.4 Personalgewinnung

Der Bereich HR ist verantwortlich für den Prozess der Gewinnung von Mitarbeitenden. Er stellt in Absprache mit der Direktorenkonferenz gruppenweite Standards auf. Interne Bewerbungen und solche von Menschen im Rollstuhl prüfen wir besonders wohlwollend. Der Anstellungsentscheid wird durch die Linie gefällt, wobei der Lohn in Zusammenarbeit mit dem HR festgelegt wird. Das HR sorgt für einen geregelten Eintritt, die Linie ist verantwortlich für die Arbeitsplatzgestaltung und die effektive Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden.

5.5 Berufsbildung

Die Ausbildung des eigenen Berufsnachwuchses ist uns wichtig und soll uns auch in Zukunft auszeichnen. Wir engagieren uns insbesondere in jenen Bereichen, in denen ein Fachkräftemangel vorhanden ist oder sich abzeichnet. Das HR koordiniert die Aktivitäten der Berufsbildung und setzt in Absprache mit der Direktorenkonferenz Standards in der SPG.

5.6 Leistungsmanagement

Sämtliche Mitarbeitenden haben eine aktuelle Stellenbeschreibung und kennen die jeweiligen Aufgaben. Die Führungskraft vereinbart gemeinsam mit den Mitarbeitenden angemessene Ziele und gibt ihnen regelmässig konstruktives Feedback. Mindestens einmal jährlich werden neben der gegenseitigen Beurteilung der Zusammenarbeit auch Themen wie generelle Zufriedenheit, Karriereplanung und Ausbildungsbedarf besprochen. Das HR gestaltet die dazu notwendigen Prozesse und Tools, die Linie ist für die Inhalte und die Durchführung verantwortlich.

5.7 Personalentwicklung

Lebenslanges Lernen ist eine Notwendigkeit, ein konstanter Wissensaustausch im Arbeitsalltag ist fundamental. Für die fachspezifische Aus- und Weiterbildung ist die Linie verantwortlich und für die nicht fachspezifische Aus- und Weiterbildung der Bereich HR, wobei das HR für beide Bereiche organisatorische und infrastrukturelle Rahmenbedingungen schafft. Der Bereich HR erstellt zudem übergreifende Angebote für Führungskräfte und Nachwuchsmanagement. Mit einer weit-sichtigen Nachfolgeplanung wollen wir Kaderstellen, wenn möglich, mit geeigneten internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzen.

5.8 Führung und Betreuung

Erste Anlaufstelle für die Mitarbeitenden ist die zuständige Führungskraft. Im Vertrauen sollen herausfordernde Situationen, Probleme und Konflikte konstruktiv diskutiert und möglichst gelöst werden. Bei Bedarf können Mitarbeitende neben der bzw. dem direkten Vorgesetzten auch die nächsthöhere Hierarchiestufe oder die zuständige HR-Ansprechperson kontaktieren. In besonderen Fällen stehen den Mitarbeitenden mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und einer unabhängigen Ombudsstelle auch weitere Beratungspersonen zur Verfügung.

5.9 Honorierung und Vorsorge

Unseren Mitarbeitenden bezahlen wir marktgerechte Löhne und orientieren uns dabei insbesondere an Funktion, Fähigkeiten und Leistung. Interne Lohngerechtigkeit ist uns wichtig. Ab einer gewissen Kaderstufe wird Mehrarbeit mit dem Lohn und allenfalls zusätzlichen Ferientagen abgegolten. Mit einer eigenen Pensionskasse und einem zeit-gemässen Vorsorgereglement gewährleisten wir unseren Mitarbeitenden eine sichere Rente im Alter sowie Schutz im Invaliditäts- oder Todesfall.

5.10 Gesundheit

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und legen Wert auf hohe Arbeitssicherheit und gute Arbeitsbedingungen, speziell auch für ältere Mitarbeitende. Mit einem soliden Versicherungsschutz bieten wir Sicherheit und Unterstützung auch in schwierigen Zeiten.

5.11 Beruf, Freizeit und Familie

Wir bekennen uns zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gegenüber flexiblen Arbeitszeitmodellen, Sabbaticals und unbezahltem Urlaub sind wir offen, solange der Leistungsauftrag erbracht werden kann. Angemessener Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ist selbstverständlich. Familien unterstützen wir mit einer besonderen Sozialzulage. Werdenden Eltern bieten wir, wenn immer möglich, auch nach der Geburt eine geeignete Arbeitsstelle an. Die eigene Kindertagesstätte soll den Bedürfnissen unserer Mütter, Väter und deren Kinder gerecht werden.

5.12 Personalkommission

Wir fördern den Austausch zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden bewusst. Die Personalkommission vertritt die Interessen der Mitarbeitenden und ermutigt diese, die Zukunft aktiv mitzugestalten. Sie arbeitet im regelmässigen Austausch mit dem HR.

5.13 Trennung

Mitarbeitenden, die uns verlassen, begegnen wir korrekt und kooperativ. Mit einer gut organisierten Übergabe können wir einen Grossteil des Wissens im Hause behalten. Kündigungen, die durch Führungskräfte der SPG ausgesprochen werden, sind vorgängig mit dem Bereich HR abzusprechen.

6. Inkraftsetzung

Die Personalpolitik tritt mit Verabschiedung durch den Stiftungsrat anlässlich seiner Sitzung vom 16. September 2026 sofort in Kraft.