



HR-Strategie Stadt Winterthur 2021 - 2026

Stadt Winterthur



Editorial: Der Weg bis 2026

Die HR-Strategie 2021 - 2026 beschreibt die Handlungsfelder und die Stossrichtungen im Personalmanagement der Stadt Winterthur und ist vom Stadtrat unter breitem Einbezug von Führungskräften und HR-Fachleuten aus allen Departementen erarbeitet worden.

Die Arbeitswelt verändert sich in immer schnelleren Schritten und in unterschiedlichen Facetten: New Work, New Leadership, Arbeitswelt 4.0, digitale Transformation um nur einige Schlagwörter zu nennen. Auch die Stadtverwaltung Winterthur steht als Arbeitgeberin unter dem Einfluss der beschriebenen Veränderungen und muss die künftigen, gerade auch personellen Herausforderungen bewältigen. Der demografische Wandel führt zu einem Engpass an qualifizierten Fachkräften und zu einer älter werdenden Belegschaft. Gleichzeitig stellt der Wertewandel der nachfolgenden Generationen von Mitarbeitenden, den Digital Natives, andere Bedingungen an die Arbeitssituation und die Führungskultur, als wir dies heute kennen.

Wie die Stadtverwaltung Winterthur diese Herausforderungen angehen möchte und wo dabei die Schwerpunkte gelegt werden sollen, wird in der vorliegenden HR-Strategie festgelegt. Dabei geht es im Grunde darum, sicherzustellen, dass die richtigen Mitarbeitenden und Führungskräfte zur richtigen Zeit am richtigen Ort eingesetzt werden können.

Angesichts der Dynamik der Entwicklung in den festgelegten Handlungsfeldern werden nicht jetzt schon alle Massnahmen für die gesamte Strategieperiode festgelegt, sondern die Massnahmen werden durch die Departemente je nach Bedarf erarbeitet und umgesetzt.

Unsere Handlungsfelder

Mit den drei Handlungsfeldern sollen die Mitarbeitenden auf die tiefgreifenden Veränderungen vorbereitet und die Stadt Winterthur als attraktive Arbeitgeberin positioniert werden.

Führungs- und Unternehmenskultur

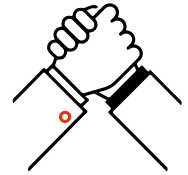
Seite 4

Arbeitgeberattraktivität / Employer Branding

Seite 5

Personalentwicklung

Seite 6



Führungs- und Unternehmenskultur

Wir stellen durch inspirierende Führung auf allen Ebenen das Engagement und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sicher.

- ◆ Wir, die Führungskräfte, sind uns unserer Verantwortung bewusst. Unsere Führungskompetenzen sind auf allen Stufen gestärkt.
- ◆ Wir erarbeiten und leben ein modernes Führungsverständnis, indem wir den Mitarbeitenden Vertrauen schenken, ihnen Verantwortung übergeben und transparent kommunizieren.
- ◆ Wir unterstützen die digitale Transformation mit unserem Handeln und innovativen Vorhaben.
- ◆ Wir setzen auf Diversität und wir sorgen für ausgewogene Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen.



Arbeitgeberattraktivität / Employer Branding

Wir schaffen motivierende Arbeitsbedingungen und positionieren uns mit unseren Qualitäten als attraktive Arbeitgeberin am Arbeitsmarkt.

- ◆ Die Stadt Winterthur wird als moderne und attraktive Arbeitgeberin mit sinnstiftenden Aufgaben wahrgenommen.
- ◆ Wir schaffen ein innovatives Arbeitsumfeld und fördern flexible Arbeitsformen.
- ◆ Wir gewinnen passende und gut qualifizierte Mitarbeitende und entwickeln diese weiter.
- ◆ Wir tragen der Gesundheit der Mitarbeitenden Sorge und achten auf die Balance zwischen Arbeit und Privatleben.

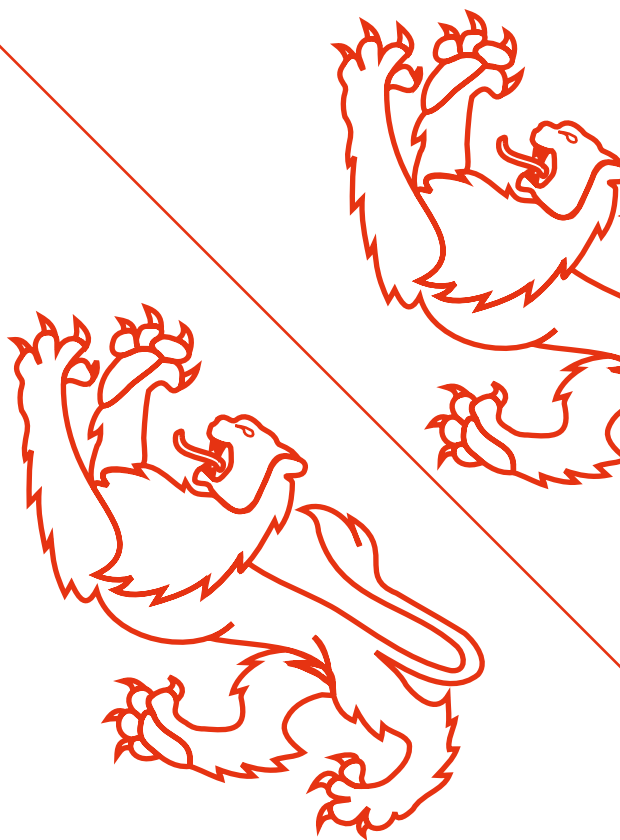


Personalentwicklung

Unsere Mitarbeitenden verfügen über zukunftsorientierte Kompetenzen und sind auf kommende Herausforderungen vorbereitet.

- ◆ Die Mitarbeitenden sind Teil der digitalen Transformation und verfügen über das notwendige Know-How.
- ◆ Schlüsselfunktionen sind definiert und ein Prozess für eine systematische Nachfolgeplanung ist etabliert.
- ◆ Wir erfassen das Potenzial unserer Mitarbeitenden in regelmässigen Standortbestimmungen und unterstützen sie in ihrer Weiterentwicklung.





Herausgeber

Personalamt Stadt Winterthur
Pionierstrasse 7, 8403 Winterthur
personalamt@win.ch

Stadt Winterthur

