



HR-Charta

Humankapital – unser Erfolgsfaktor

Ziel



Die HR-Charta definiert unsere Identität in Bezug auf die zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb des TCS. Ihre Anwendung auf allen Ebenen fördert das sozial verantwortungsbewusste Handeln und Denken sowie ein produktives Miteinander aller Beteiligten. Sie schafft die Grundlagen einer Partnerschaft, die allen Beteiligten erlaubt, ihr Bestes zu geben. Eine motivierende, harmonische und die Selbstverwirklichung begünstigende Arbeitsatmosphäre tragen zum Erfolg unseres Clubs bei.

Die Funktion „Human Resources“



HR übt eine strategische Funktion aus und nimmt als Business Partner aktiv an der Umsetzung der Unternehmensstrategie teil. Unter Berücksichtigung der TCS-Werte antizipiert HR die Bedürfnisse, entwickelt und begleitet alle Arbeitsprozesse in Verbindung mit dem Personalmanagement. Diese Prozesse definieren die Aufgaben, Kompetenzen und Schnittstellen zwischen den Vorgesetzten, den Mitarbeitenden und HR.

Mitarbeiterführung



Die Vorgesetzten führen, delegieren und treffen Entscheidungen. Sie leben im Alltag die Führungsgrundsätze, damit die Mitarbeitenden engagiert, verantwortungsbewusst, selbstständig und auch in interdisziplinären Teams arbeiten. Die Vorgesetzten und ihre Mitarbeiter vereinbaren gemeinsam die persönlichen Ziele. Eine aktive Unterstützung der Vorgesetzten motiviert die Mitarbeitenden, über die eigenen Vorstellungen hinauszuwachsen. Alle Beteiligten nehmen eine positive, unternehmensorientierte und dem Andern gegenüber offene Haltung ein. Bei Differenzen und Konflikten handeln die Vorgesetzten verantwortungsvoll und mutig. Sie berücksichtigen die Interessen aller Parteien.



Unternehmenskultur: „Engagement mit Leidenschaft“

Alle Mitarbeitenden setzen sich mit Leidenschaft für die Mitglieder unseres nicht gewinnorientierten, nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten geführten Clubs ein. Unsere Beziehungen basieren auf fairem Umgang mit allen Beteiligten, gegenseitigem Vertrauen und Verständnis, sowie auf konstruktivem Feedback. Wir sehen Fehler als Lernmöglichkeiten und eine Chance zur Verbesserung. Wir sind gegenüber Wandel und Veränderung offen und gestalten damit aktiv die Unternehmensentwicklung. Wir fördern das Arbeiten in fachübergreifenden, hierarchisch durchmischten Arbeitsteams, weil wir überzeugt sind, dass so die Leistung und der Spass an der Arbeit steigen.

Kommunikation



Die Geschäftsleitung schafft und unterhält Kommunikationskanäle, die es allen Mitarbeitenden erlauben, sich umfassend zu informieren und qualitativ einwandfreie Leistungen zu erbringen. Alle Mitarbeitenden sind für die Beschaffung und Weiterleitung der zur Verrichtung ihrer Arbeit notwendigen Informationen verantwortlich. Wir kommunizieren umfassend, wahrheitsgetreu und transparent.

Attraktiver Arbeitgeber



Die Mitarbeitenden entscheiden sich für den TCS als Arbeitgeber aufgrund seiner Bekanntheit, seines Image als Leader im Mobilitätsbereich, seiner Rolle als nicht gewinnorientierter Club und aufgrund seiner Dienstleistungen im Bereich Assistance gegenüber seinen Mitgliedern. Der TCS bietet als Arbeitgeber attraktive Stellen, eine menschliche Unternehmensgröße, eine große Vielfalt von Berufen und die Möglichkeit, sich am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Der TCS fördert die Vielfalt seiner Mitarbeitenden und zielt darauf ab, Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer oder kultureller Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion oder einer anderen Unterscheidung oder Minderheit zu vermeiden.

Durch die schweizweite Tätigkeit identifiziert er sich mit den drei Sprachregionen, unterstützt den kulturellen Austausch sowie den täglichen Gebrauch verschiedener Sprachen. Wir positionieren uns als attraktiver Arbeitgeber und sind überzeugt, dass unsere Mitarbeitenden unsere besten Botschafter sind.

Der Mitarbeiter und sein Arbeitsumfeld



Der TCS sorgt laufend für ein attraktives Arbeitsumfeld. Er fördert die Gesundheit und Sicherheit sowie die Flexibilität der Mitarbeiter in Bezug auf die Arbeitszeiteinteilung und den Arbeitsort. Die Vorgesetzten sorgen für ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben; dabei berücksichtigen sie sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch jene des Unternehmens.

Evaluation und Weiterentwicklung



Beim jährlichen Mitarbeitergespräch besprechen die Vorgesetzten und ihre Mitarbeitenden inwiefern die gemeinsam vereinbarten Ziele erreicht wurden. Das persönliche Entwicklungspotenzial jedes Mitarbeitenden ist dabei auch Gesprächsthema. Der TCS unterstützt und fördert gezielt die Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter und deren Laufbahnplanung. Mit Hilfe gezielter individueller und kollektiven Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten steigern wir die Mitarbeiterleistung. Wir entwickeln und stellen Prozesse sowie Mittel bereit, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu gewährleisten und die berufliche Mobilität zu fördern. Lernende und Praktikanten erwerben ihre beruflichen und sozialen Kompetenzen in einem konstruktiven Arbeitsumfeld. Damit wird Nachfolgepotenzial generiert.

Entlohnung und Mitarbeitervorteile



Die von der Geschäftsleitung festgelegte Lohnpolitik basiert auf interner Lohngerechtigkeit und honoriert die Leistung. Wir vergleichen uns regelmäßig mit den auf dem Markt herrschenden Lohnverhältnissen. Der TCS bietet attraktive Sozialleistungen und dem Lebensabschnitt des Mitarbeitenden entsprechend anpassbare Arbeitsbedingungen.

Ende des Arbeitsverhältnisses



Am Ende des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt der TCS die Interessen aller Parteien und respektiert die individuelle Persönlichkeit.