

Was wird beurteilt?

Mit der Förderung von folgenden sieben Mitarbeiterkompetenzen werden wir auch in Zukunft erfolgreich sein.



Servicehaltung

Wir sind alle Dienstleister für unsere internen und externen Kunden.



Ergebnisorientierung

Wir bringen uns mutig ein, integrieren unser Umfeld und übernehmen die Verantwortung für unsere Ziele.



Offenheit für Wandel

Wir gestalten und nutzen den Wandel für unsere Ziele.



Weltklasse sein

Wir sind der Konkurrenz überlegen. Unsere Geräte, Applikationen, Laborprozesse und die Servicefähigkeit sind das Beste auf dem Markt.



Fail Fast – Learn Fast

Wir sind Innovationsführer und entwickeln die Lösungen von morgen aus den Schwächen von heute.



Respekt

Wir arbeiten respektvoll zusammen und stellen uns in den Dienst des Teams.



Führen mit Leidenschaft

Wir setzen klare Ziele, inspirieren, vertrauen und befähigen.

8.000.5169DE-2015-10



Fragen und Kontakt

Für Fragen stehen Ihnen Ihre Vorgesetzte und das HR Team sehr gerne zur Verfügung.

Sandra Rüegg
Leiterin Human Resources
Metrohm AG
Ionenstrasse, 9100 Herisau
Switzerland
+41 71 353 87 10
srue@metrohm.com



Engagement

Die Initiative zur Zielerreichung und Mitarbeiterentwicklung von Metrohm



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir freuen uns, Sie über den neuen Beurteilungsprozess «Engagement» als ein Resultat aus der Mitarbeiterbefragung 2012/13 zu informieren.

Warum ist «Engagement» wichtig?

Unsere Märkte sowie die Kunden- und Mitarbeiterbedürfnisse sind in konstantem Wandel. Wenn wir mit diesen Veränderungen mithalten wollen, müssen wir auf die vereinbarten Ziele fokussieren und damit rasch und kompetent den Herausforderungen begegnen. Gleichzeitig haben wir uns überlegt, welche Mitarbeiterkompetenzen in nächster Zeit besonders wichtig sind. Überdurchschnittliches Engagement und hervorragende Zielerreichung sollen honoriert werden. Auf unseren Stärken aufbauend, wollen wir transparenter und agiler werden und eine motivierende, leistungssteigernde Kultur fördern.

Was ist der Nutzen für den Einzelnen?

Als Mitarbeiter/in erhalten Sie ein klares Feedback zu Ihrer Leistung und Ihrem Verhalten. Das dient Ihnen als Grundlage für Ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung. «Engagieren» Sie sich und lassen Sie uns als Team auch den zukünftigen Erfolg der Metrohm sicherstellen.

Jodok Reinhardt
CEO Stammhaus

Sandra Rüegg
Leiterin Human Resources

Der Beurteilungsprozess



Wie läuft der Beurteilungsprozess ab?

Im Oktober werden jeweils die Unternehmens- und Bereichsziele definiert und anschliessend auf die Abteilung und Mitarbeiterziele abgeleitet (**Zielkaskadierung**). Mit dem Start des Beurteilungsprozesses können Sie eine **Selbsteinschätzung** Ihrer Kompetenzen und Zielerreichung vornehmen. Diese dient als Diskussionsbasis für das Beurteilungsgespräch mit Ihrem Vorgesetzten. Gleichzeitig wird auch – wo vereinbart – das **Peer/Kollegen-Feedback** eingeholt. Positives Feedback, das Sie während des Jahres auf Ihr **Feedback-Konto** erhalten haben, ist ebenfalls ersichtlich. Damit hat der Vorgesetzte

eine breitere Basis und kann die abschliessende **Vorgesetzten-Beurteilung** objektiver vornehmen. In einem **Performance Board**, bestehend aus einem interdisziplinär zusammengesetzten Management-Team, werden Quervergleiche gemacht und herausragende Leistungen diskutiert. Anfang Jahr wird das **Beurteilungs-Gespräch** zwischen Mitarbeiter/in und Vorgesetzten durchgeführt, die neuen Ziele sowie Entwicklungs- und Laufbahnplanungsmassnahmen vereinbart. Im **Halbjahresgespräch** wird über den aktuellen Stand der Zielerreichung diskutiert und wo nötig Massnahmen eingeleitet.