

«Human Resources» im Wandel

Der Personalbereich ist eine tragende Säule der Unternehmung. Und bei einer Krankenversicherung, einer Dienstleisterin also, sind die Mitarbeitenden der zentrale Wert: ihre Kompetenz entscheidet über alles. Wir haben uns mit Nicole Brönnimann, der Leiterin der Personalabteilung über ihren Arbeitsbereich unterhalten, über Strukturen, Grundsätze und Systeme.



Nicole Brönnimann,
Leiterin Human Resources
nicole.broennimann@atupri.ch

Nicole Brönnimann, was ist unter Human Resources zu verstehen?

Bis vor nicht allzu langer Zeit fristeten die Personalbereiche in den Unternehmen ein Mauerblümchendasein. Das Administrieren von Personalwechseln, verwalten der Ferienguthaben, das Ausbezahlen der Löhne und Gehälter sowie weitere nicht eindeutig einer anderen Abteilung zuordenbare Verwaltungsaufgaben, prägten diesen Bereich. Mit der wachsenden Erkenntnis, dass gute, motivierte und zufriedene Angestellte das wichtigste Kapital einer erfolgreichen Unternehmung darstellen, hat die Bedeutung der Personalabteilung – oder neudeutsch Human Resources, kurz HR

– an Wichtigkeit gewonnen. Das HR arbeitet heute strategisch und gestalterisch schwergewichtig in folgenden Hauptgebieten: Personalplanung, -gewinnung, -beurteilung, -honorierung und -entwicklung. Zudem sind die HR-Spezialistinnen und Spezialisten neutrale Beraterinnen und Berater sowohl für Führungskräfte als auch für alle andern Mitarbeitenden.

Welche Berufe sind bei der Atupri - Krankenkasse SBB gefragt?

In den Abteilungen Rechnungswesen, Human Resources, Kommunikation, Sekretariat, Marketing und interne Revision werden Personen mit kaufmännischer Grundausbildung sowie spezifischen Weiterbildungen beschäftigt. In den vier Regionaldirektionen Bern, Luzern, Zürich und Lausanne arbeiten in den Bereichen Leistungen, Underwriting sowie Beratung und Verkauf Leute mit kaufmännischer oder vereinzelt mit medizinischer Ausbildung. Sie verfügen zusätzlich über fundierte

Kenntnisse des Krankenversicherungsgesetzes.

Haben Quereinsteigerinnen und -einsteiger bei Atupri eine Chance?

Grundsätzlich sind wir offen, Quereinsteigerinnen und -einsteiger, das heisst Personen ohne Branchenkenntnisse, zu beschäftigen. Im Leistungsbereich, dem Underwriting oder teilweise auch in der Abteilung Beratung und Verkauf wird ein breites Wissen über das Krankenversicherungsgesetz verlangt. Deswegen bestehen in diesen Bereichen geringere Chancen für einen Quereinstieg. Der Aufwand für die Schulung einer Person ohne Krankenversicherungskennntnisse ist gross und sehr zeitintensiv.

Finden Sie genügend Fachleute?

Der Markt für gut ausgebildete Krankenversicherungsspezialistinnen und -spezialisten ist eher ausgetrocknet. Unserem guten Image, den bekannten, sehr guten Arbeitsbedingungen und der hervorragenden Unternehmenskultur ist es zuzuschreiben, dass unsere Rekrutierungsbemühungen um geeignetes Personal meistens von Erfolg gekrönt sind. In der Regel können offene Stellen immer mit den Wunschkandidatinnen und -kandidaten besetzt werden.

Worauf wird bei der Rekrutierung Wert gelegt, wie gehen Sie vor?

Ich denke, dass sich unser Rekrutierungsablauf nicht wesentlich von dem anderer Firmen unterscheidet. Alle Stellen werden sowohl intern (Intranet) und extern (Internet, Stelleninserate) ausgeschrieben. Einer unserer personalpolitischen Grundsätze lautet: Kaderstellen mindestens zu 80% aus dem Mitarbeiterbestand zu besetzen. Dem Kandidatengespräch messen wir einen sehr hohen Stellenwert bei.

Nicole Brönnimann spontan zu folgenden Stichworten

- **Expo 02** ... Swissspower Gigathlon – Respekt für die ausgezeichneten Leistungen!
- **Im Moment lese ich** ... «Jobnomaden – wie wir arbeiten, leben und lieben werden»
- **Was ich nicht mag** ... Kröten! (Nicht Geld, sondern Tiere. Anm. Red.)
- **Was ich mag** ... Gummibärli!
- **Krankheit** ... Ist für uns leider allgegenwärtig. Ich bin froh, dass wir unseren Versicherten im Krankheitsfall durch unser kompetentes und einfühlsames Verhalten sowie die reibungslose und speditive Leistungsabwicklung wenigstens «administrative» Erleichterung und Unterstützung bieten können.
- **Eigenverantwortung im Gesundheitswesen** ... Als Hobbysportlerin, Nichtraucherin und Vegetarierin übernehme ich einen grossen Teil an Eigenverantwortung für mein gesundheitliches Wohlbefinden.

Fragen zu diesem Thema? Gerne beantworten wir Ihre Anfragen per eMail oder Post! Redaktion Atupri Magazin, Stichwort HR, Zieglerstrasse 29, 3000 Bern 65, nicole.broennimann@atupri.ch oder redaktion@atupri.ch

Für uns sind Persönlichkeit und Sozialkompetenz ebenso wichtig wie fachliche Qualifikationen. Unserem Qualitäts-Kredo entsprechend, steht die Freundlichkeit im Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden, die Teamfähigkeit und das vorhandene Potenzial der Bewerbungsperson im Mittelpunkt.

Gibt es aktuelle offene Stellen?

Wie erwähnt, können wir zum Glück unsere Stellen immer rasch besetzen. Im Moment gibt es keine Vakanzen. Interessierte können sich jedoch unter www.atupri.ch informieren oder uns spontan ihre Bewerbungsunterlagen zustellen.

Werden Sie als Frau auf oberster Führungsstufe anerkannt und wieviele Frauen nehmen bei Atupri hohe Führungsfunktionen wahr?

Ich fühle mich sehr wohl bei Atupri und bin voll und ganz akzeptiert. Wir pflegen ein sehr kollegiales Verhältnis untereinander – es gibt weder Neid noch Missgunst. Was die Anzahl Frauen in der obersten Führungsebene betrifft, so haben bei uns nach wie vor die Herren «die Hosen an». Trotzdem tobt in unserem Betrieb kein Geschlechterkampf. Immerhin haben es zwei Frauen in die oberste Führungsstufe geschafft. Diese kleine Zahl bedeutet jedoch nicht, dass Jobs für Frauen auf oberster Hierarchiestufe bei uns kontingentiert sind. Im Gegenteil. Es melden sich aber hauptsächlich Männer für Funktionen in der obersten Führungsetage. Ich kann also meine Geschlechtsgenossinnen nur ermutigen, «nehmt eure Chancen wahr, denn sie sind gleich gross wie die der Herren!» Und apropos Gleichstellung: Selbstverständlich bezahlt Atupri für die gleiche Funktion bzw. Arbeit den gleichen Lohn.

Wie sieht das Atupri-Lohnsystem aus?

Wir haben im vergangenen Jahr ein neues Beurteilungs- und Lohnsystem eingeführt. Im Gespräch werden die individuellen Leistungsziele für das bevorstehende Jahr besprochen und festgelegt. Damit das System auch funktioniert, ist es aber wichtig, dass die Vorgesetzten mit ihren



Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmässig über die Arbeitsleistung und die Ziele reden. Am Ende des Jahres werden die Ziele sowie das Leistungsverhalten in einem Gespräch abschliessend beurteilt. Das

aus, jemanden zur Weiterbildung zu motivieren. Jährlich werden unternehmensweit gezielte Schulungen zu aktuellen Themen durchgeführt. Gegenwärtig ist ein neues Personalentwicklungsmodell in Planung,

Zur Person

Nicole Brönnimann

Ausbildung: KV-Abschluss, eidg. dipl. Personalfachfrau, Nachdiplomstudium zur dipl. HR-Managerin NDS/FH an der Fachhochschule Solothurn

Hobbies: Vorwiegend Sport (Aerobic, Jogging, Biken, Skifahren), Lesen, Kochen, Backen und meine Freunde

Zivilstand: ledig

Resultat bildet die Basis für die Festsetzung des neuen Gehalts. Dieses neue Lohn- bzw. Beurteilungssystem ist ein wichtiger Bestandteil der strategischen Unternehmensentwicklung.

Und das Weiterbildungsprogramm?

Die Mitarbeitenden und ihr Wissen sind ein wesentlicher Teil unseres Kapitals. Wir legen also grossen Wert auf die gezielte Weiterbildung. Ausbildungswünsche, sofern sie mit der Tätigkeit in Verbindung stehen, werden in der Regel grosszügig behandelt. Oftmals geht die Initiative von den Personalverantwortlichen

das interne Mitarbeitende auf die Übernahme von Führungs- oder Kaderfunktionen vorbereiten soll. Die Einführung des Modells wird in naher Zukunft erfolgen.

Nicole Brönnimann, wir danken für das Gespräch.