



Personalkonzept

In diesem Konzept wird dargelegt

- wie das Institut Menzingen die geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren und halten kann;
- welche Führungsphilosophie und Führungsmittel eingesetzt werden;
- wie im Betrieb kommuniziert wird;
- wie die Mitarbeitenden finanziell entschädigt werden;
- wie die Provinzleitung das Controlling durchführt.

Präambel

Die Schwestern vom Hl. Kreuz (Institut) Menzingen sind darauf angewiesen, dass sie durch Nichtordensleute (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) unterstützt werden. Der finanzielle Aufwand für die Entlohnung der Mitarbeitenden beträgt rund 60% der Gesamtausgaben. Dies zeigt die enorme Bedeutung der Mitarbeitenden bei den Schwestern vom Hl. Kreuz. Die Mitarbeitenden kommunizieren ihre Erfahrungen und Eindrücke nach aussen und beeinflussen das Erscheinungsbild der Gemeinschaft.

Ziel

Das Institut Menzingen möchte genügend Mitarbeitende, welche die gewünschten Qualifikationen mitbringen, engagieren. Die persönlichen Werthaltungen der Mitarbeitenden sollen den ideellen Zielen der Schwesterngemeinschaft nicht fundamental gegenüberstehen. Von den Kaderpersonen wird das Mittragen der Werthaltungen der Schwesterngemeinschaft erwartet.

Führungsverständnis

Im Wissen, dass nur mit einem zielgerichteten Einsatz der beschränkten Ressourcen (Finanzen, Personal) die gewünschten Ergebnisse erreicht werden können, ist ein **kooperativer Führungsstil** aller Vorgesetzten Voraussetzung. Die Mitarbeitenden stellen dem Betrieb je nach Aufgabe/Tätigkeit ihre persönlichen und fachlichen Fähigkeiten zur Verfügung. Wir fordern von den Mitarbeitenden die Arbeitsleistung in entsprechender Qualität und Menge ein. Unsere Grundhaltung den Mitarbeitenden gegenüber basiert auf einem gegenseitigen Vertrauensverhältnis. Damit sich die Mitarbeitenden in ihrer Tätigkeit entfalten können, erhalten sie die entsprechenden Kompetenzen und übernehmen dafür Verantwortung. Die Mitarbeitenden werden in ihrer beruflichen Entwicklung durch interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten gefördert.

Das Betriebsklima wird wesentlich beeinflusst durch die Wertschätzung, die die Mitarbeitenden durch Vorgesetzte, andere Mitarbeitende aber auch durch die Schwestern erhalten. Explizit geschieht dies



durch jährliche Veranstaltungen wie Jahresendessen, Begegnungsangebote, Mitarbeiterausflüge, ausserbetriebliche Teamaktivitäten, Gratulationen usw.

Personalbeschaffung/-entlassung

Die Auswahl der richtigen Mitarbeitenden ist der erste Schritt für das Erreichen der gesetzten Ziele. Die Auswahl der Mitarbeitenden soll deshalb sorgfältig und strukturiert, unter Beachtung der folgenden Kriterien, erfolgen:

- persönliche Integrität
- fachlich für die zu besetzende Stelle qualifiziert
- ausgewogenes Verhältnis zwischen den Nationalitäten, Kulturen
- Akzeptanz der Werthaltungen der Schwesterngemeinschaft

Die Bewerber/innen werden von den Bereichsleitenden in enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung selektiert und mittels schriftlichen Arbeitsvertrags verpflichtet. Während der Probezeit werden die neuen Mitarbeiterinnen in einem gestalteten Prozess eingearbeitet. Jährlich finden zusätzlich bereichsübergreifende Einführungsnachmittage statt, welche auch einen Einblick in die klösterliche Lebensgestaltung ermöglichen.

Bei Kündigungen durch den Mitarbeiter wollen wir in Gesprächen erfahren, was zur Kündigung geführt hat, um daraus für den Betrieb zu lernen.

Die Entlassung eines Mitarbeitenden nach der Probezeit erfolgt – ausser bei Hausschliessungen – unter Einbezug der Provinzleitung, nur nachdem dem Mitarbeitenden vorher unter Fristansetzung die zu erreichenden Ziele, Haltungen schriftlich kommuniziert wurden und keine positive Veränderung festgestellt bzw. erreicht werden kann. Nach Möglichkeit wird eine Austrittsvereinbarung angestrebt.

Führungsinstrumente

Folgende Führungsinstrumente werden eingesetzt:

- Stellenplan (auch für die Budgetierung)
- Stellenbeschreibungen
- Arbeits- und Kompetenzanweisungen
- Anstellungsverträge mit Personalreglement
- Jährliches Qualifikationsgespräch mit Zielvereinbarung
- Regelmässige Teambesprechungen

Die Bereichsleitenden sorgen dafür, dass diese Instrumente korrekt umgesetzt werden. Diese Instrumente werden regelmässig überprüft.

Kommunikation

Wir fordern und fördern eine konstruktive Kommunikationskultur im ganzen Betrieb, damit Zufriedenheit, Qualitätsverbesserungen und Veränderungen angesprochen werden können.

Jeder Bereich führt regelmässig Team- und Bereichssitzungen durch, in denen Informationen ausgetauscht und über die Arbeit gesprochen wird.

Wir beachten die Dienstwege und sprechen kritische Themen am richtigen Ort an.

Nebst den Teamsitzungen sind das Mitarbeiter-Info oder Personalversammlungen Instrumente der Kommunikation.



Qualifikation/Ausbildung

Wir fördern die berufliche Qualifikation der Mitarbeitenden durch interne obligatorische Weiterbildungskurse und Unterstützung von externen Weiterbildungsangeboten. Bei grösseren externen Lehrgängen ist eine schriftliche Vereinbarung über die Kostenbeteiligung und/oder eine Verpflichtungszeit abzuschliessen.

Wir bilden nach Möglichkeit in den Bereichen Pflege und Infrastruktur Lehrlinge aus. Wir prüfen die jeweils konkreten Möglichkeiten u.a. Verbundausbildungen oder Nachholausbildungen.

Entlöhnung

Wir bezahlen unsere Mitarbeitenden entsprechend ihrer Leistungen marktgerecht und fair. Der Lohn ist immer auch ein Ausdruck der Anerkennung und Wertschätzung. In der allgemeinen Lohnentwicklung lehnen wir uns an die Regelung des Kantons Zug an und reagieren auf den Markt.

Mitarbeiter/innen mit einer IV-Rente oder einer Beeinträchtigung

Mitarbeiterinnen, welche eine IV-Rente beziehen oder mit einer körperlichen/psychischen Behinderung leben müssen werden im Betrieb in "geschützten" Arbeitsplätzen beschäftigt (ca. 5 Plätze). Diese Stellen werden im Stellenplan nicht aufgeführt.

Controlling

Trimesterweise werden folgende Personalkennzahlen dem Strategierat vorgelegt:

- Stellenplan (Vergleich Soll/Ist)
- Personalfuktuation
- Absenzkennzahlen
- Finanzieller Vergleich Soll/Ist Löhne, Sozialkosten

Alle drei Jahre wird im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erfasst und ausgewertet.

Von der Provinzleitung und Strategiegremium genehmigt am 20. Juni 2011

Die Provinzoberin:

Sr. Anne Roch