



# Personalpolitik

der Heilsarmee Schweiz



## Einleitung

Die Heilsarmee ist hoffnungsvoll, zukunftsgerichtet und innovativ mit Menschen unterwegs, welche als Offiziere, Angestellte, Freiwillige und Mitglieder ihren Auftrag unterstützen und ihr Engagement fördern. Diese Mitarbeitenden tragen mit ihren Werten, Kompetenzen und ihrem Wissen erfolgreich zur Umsetzung der Unternehmensziele und nachhaltigen Sicherung der Zukunft der Organisation bei.

Die Personalpolitik leistet dazu einen wesentlichen Beitrag und richtet sich an alle Mitarbeitenden und Personen mit Führungsverantwortung. Sie definiert die Arbeitsverhältnisse und -beziehungen für Angestellte und Offiziere der Heilsarmee Schweiz. Sie unterstützt ein Klima der Wertschätzung, Klarheit und Transparenz und schafft Rahmenbedingungen für die individuelle Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie der strategischen Förderung von Führungspersonen. Dadurch sollen Fachlichkeit und persönliche Kompetenz gestärkt, gefördert und gefordert werden.

Dafür setzen wir uns ein.

Stiftung Heilsarmee Schweiz

*Kommissär*  
**Henrik Andersen**  
Präsident des Stiftungsrats

*Oberstleutnantin*  
**Marianne Meyner**  
Chefsekretärin, CEO



## Ziel

Die Umsetzung der Personalpolitik auf allen Hierarchiestufen dient der Erfüllung unseres Auftrags.

## Organisationskultur

Unsere Organisationskultur ist einerseits stark von der internationalen Ausrichtung der Heilsarmee, andererseits von nationalen und regionalen Gegebenheiten, geprägt. Trotz dieser grossen Vielfalt basiert die Identität des Werkes auf dem gemeinsamen Verständnis von Auftrag, Vision und Mission.

Auf der Basis des biblischen Grundsatzes der Annahme und Wertschätzung des Menschen setzen wir uns für das seelische, geistige, körperliche und soziale Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ein. Wir orientieren uns dabei an folgenden christlichen Werten: Würde, Hoffnung, Freiheit, Nächstenliebe, Gerechtigkeit, Verantwortung und Versöhnung.

Als lernende Organisation streben wir nach überdurchschnittlicher Qualität zugunsten unserer Anspruchsgruppen. Dabei betrachten wir Stärken und Schwächen sowie Freude und Leid als Teil des Lebens und gehen sorgfältig damit um.

## Formen der Mitarbeit

Die Heilsarmee kennt verschiedene Formen der Mitarbeit:

- Der vollamtliche Dienst als Heilsarmeeoffizier. Der Offizier verpflichtet sich der Heilsarmee gegenüber mit der Unterzeichnung eines Versprechens (Gelübde).
- Das Arbeitsverhältnis, das mit einem Arbeitsvertrag geregelt ist.
- Das Arbeitsverhältnis, das einen Einsatz an einem angepassten Arbeitsplatz regelt.
- Der Einsatz in der Freiwilligenarbeit, der in unserer Organisation einen hohen Stellenwert genießt.

## Gleichstellung und Vielfalt

Wir sehen die Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden als Chance und Potential, die wir als Gewinn nutzen wollen.

Grundsätzlich achten wir darauf, dass Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Sprache, Alter und Kultur in unserer Organisation dieselben beruflichen Chancen haben. Bestimmte Funktionen besetzen wir als christliche Organisation bewusst mit Personen, welche sich mit dem christlichen Glauben aus Überzeugung identifizieren.

Wir setzen uns für die Beschäftigung und Integration von Personen mit einer Beeinträchtigung ein und fördern Inklusion (Teilhabe) gegenüber allen unserer Mitarbeitenden.

Benachteiligungen und Diskriminierungen werden nicht geduldet.

## Führung

Führungskräfte sind Schlüsselpersonen, welche unsere Organisation und deren Wirksamkeit prägen. Die Heilsarmee benötigt fähige, kompetente und qualifizierte Führungspersonen, welche respektvoll und konsequent führen, verständlich kommunizieren, wertschätzend mit ihren Mitarbeitenden umgehen und in anspruchsvollen Situationen Verantwortung übernehmen. Sie verpflichten sich, gemäss unseren Führungsgrundsätzen zu handeln.

Zu einer transparenten Führungsarbeit gehören eine verständliche Strategie, vereinbarte Ziele, verbindliche und klare Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen. Diese machen die Führungstätigkeit für die Mitarbeitenden fassbar und geben ihnen Sicherheit, Zielorientierung und Motivation.

Die Führungsverantwortung liegt bei den Linienvorgesetzten und ist nicht delegierbar.



## Personalauswahl

Wir rekrutieren unter Berücksichtigung der Aspekte Beruf und Berufung. Für die Passung einer Stelle gewichten wir die Eignung der Persönlichkeit und die fachliche Qualifikation zu gleichen Teilen. Wir ermöglichen Mitarbeitenden eine interne Laufbahnentwicklung und berücksichtigen für die Besetzung von Stellen bei gleicher Eignung interne Bewerbungen.

In spezifische Führungspositionen werden Heilsarmeeoffiziere von der Leitung berufen und eingesetzt.

## Personalentwicklung

Wir betrachten Personalentwicklung als strategische Investition in die Zukunft der Organisation und der Mitarbeitenden. Fort- und Weiterbildung verstehen wir als wichtiges Element, um mit den Veränderungen in der Gesellschaft und den Anforderungen in der beruflichen Welt Schritt zu halten. Für die Erhaltung seiner Arbeitsmarktfähigkeit ist in erster Linie der Mitarbeitende selbst verantwortlich. Die Arbeitgeberin unterstützt dies mit geeigneten Weiterbildungsmöglichkeiten, stellt dafür entsprechende Ressourcen zur Verfügung und bietet Möglichkeiten zur Laufbahnentwicklung. Durch gemeinsam vereinbarte Entwicklungsziele findet die Abstimmung zwischen Zielen der Organisation und Bedürfnissen der Mitarbeitenden statt.

Wir investieren in die Förderung unserer Führungspersonen und in eine systematische Nachfolgeplanung.

## Mitwirkung

Durch aktive und konstruktive Mitwirkung und Beteiligung der Mitarbeitenden wollen wir themenorientiert Bedürfnisse erkennen und Potential nutzen: zum Beispiel bei Fragen der Arbeitssicherheit, Schutz, Gesundheitsförderung und Qualitätsentwicklung. Damit fördern wir die Eigenverantwortung und Motivation der Mitarbeiterschaft.

In grösseren Betrieben können Betriebskommissionen geschaffen werden.

Gemäss den Grundsätzen der internationalen Heilsarmee legen wir über unsere Arbeit Rechenschaft ab und setzen uns für Transparenz ein.

## Kommunikation

Wir legen Wert auf eine respektvolle, transparente und ehrliche Kommunikation und konstruktive Feedbackkultur, welche auch die freie Meinungsäusserung, ohne Furcht vor Konsequenzen, fördert.

Wir informieren rechtzeitig, verständlich und zielgruppengerecht.

Konflikte anerkennen wir als Teil des Zusammenarbeitens und menschlichen Unterwegsseins und sehen sie auch als Entwicklungschance. Durch eine gute Kommunikationskultur tragen wir zur Verhinderung von Konflikten bei. Im Fall eines Konflikts handeln wir gemäss unseren Grundsätzen zur Konfliktbewältigung und suchen tragfähige Lösungen.

## Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung

Das physische und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden geniesst im Rahmen der Auftrags Erfüllung hohe Priorität, denn zufriedene Menschen sind gesünder, kreativer und leistungsfähiger. Wir fördern die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Leistungsbereitschaft durch eine sorgfältige Einführung in das Arbeitsgebiet, durch das Übertragen von herausfordernden Aufgaben und angemessenen Kompetenzen und durch Strukturen, die es erlauben, neu erworbenes Wissen umzusetzen.

Wir unterstützen flexible Arbeitsmodelle und leisten damit einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit.

Massnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Arbeitssicherheit werden systematisch umgesetzt und kontinuierlich verbessert. Dabei wird dem Schutz der Persönlichkeit ein hoher Wert beigemessen.





## Soziale Verantwortung

Durch gute Sozialleistungen und Versicherungsschutz nehmen wir unsere Verantwortung wahr und bieten den Mitarbeitenden im Falle von Krankheit, Alter, Invalidität und Tod angemessene Unterstützung.

Das Schaffen von Ausbildungsplätzen sehen wir als Investition in die Zukunft. Durch klar definierte Konzepte und kompetente Ausbilder garantieren wir Qualität in den Berufsausbildungen.

Wir bekämpfen jegliche Art von Missbrauch. Irritationen und vage Vermutungen können einer unabhängigen Fach- und/oder Ombudsstelle gemeldet werden. Begründeter Verdacht muss der Polizei gemeldet werden.

Wir handeln verantwortungsvoll in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht.

## Entlöhnung

Als Non Profit Organisation bewegen sich unsere Löhne im Mittelfeld mit vergleichbaren Arbeitsfeldern. Im Sozialwerk lehnt sich die Entlöhnung oft an die Richtlinien des Kantons an. Heilsarmeeoffiziere werden auf der Basis eines Bedarfslohnes entschädigt.

Wir legen Wert auf ein nachvollziehbares und transparentes Lohnsystem und achten darauf, dass unsere Lohnschere ethisch und sozial vertretbar ist, auch im Kaderbereich. Gleicher Lohn für Mann und Frau ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Kollektivarbeitsverträge führen wir dort, wo wir dazu verpflichtet sind.

Mitarbeitende an betreuten Arbeitsplätzen werden ihrem Leistungsvermögen entsprechend individuell entlohnt.



## Auftrag der internationalen Heilsarmee

**Die Heilsarmee** ist eine internationale Bewegung und Teil der weltweiten christlichen Kirche.

**Ihre Botschaft** gründet auf der Bibel. Ihr Dienst ist motiviert von der Liebe Gottes.

**Ihr Auftrag** ist es, das Evangelium von Jesus Christus zu predigen und in seinem Namen menschliche Not ohne Ansehen der Person zu lindern.

### IMPRESSUM

Direktion      Oberstleutnantin Marianne Meyner  
Abteilung HR   Major Daniel Imboden | Martin Gygax | Mathias Hofstetter  
Grafik          martin grafik, Thomas Martin  
Druck          Rub Media, Wabern, rubmedia.ch  
Bilder          Christa Minder (S. 2)  
                    Ruben Ung (S. 1, 9, 10)  
                    Unsplash.com, Amy Hirschi (S. 6)  
                    Pexels.com, Andrea Piacquadio (S. 11)  
                    Thomas Martin (S. 4)

### Stiftung Heilsarmee Schweiz

Hauptquartier Schweiz, Österreich & Ungarn  
Laupenstrasse 5, 3001 Bern



heilsarmee.ch