

Roman Pechous

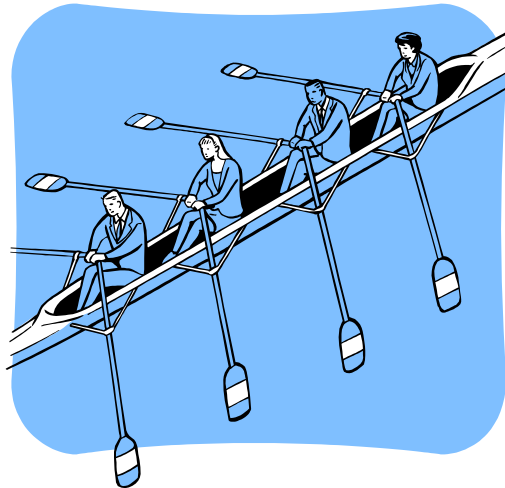


März 2014

PERSONALKONZEPT

INHALT

1. Einleitung gemäss Statuten
2. Personalbestandsanalyse / Organigramm
3. Personalentwicklung
4. Personalkostenstruktur
5. Fazit



1. Einleitung gemäss Statuten

ART. 8 GESCHÄFTSSTELLE

8.1 Geschäftsstelle

Der SGSV-FSSS kann mehrere Personen anstellen.

- a) Das Anstellungsverhältnis der Angestellten wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt. Die Anstellungsverträge werden von der Geschäftsstelle ausgearbeitet.
- b) Die Aufgaben und Tätigkeiten der Angestellten werden durch ein Pflichtenheft festgelegt.
- c) Das Personal muss die Gebärdensprache erlernen und beherrschen können.
- d) Der Arbeitsplatz ist in der SGSV-FSSS-Geschäftsstelle. Für Personen mit kleinem Pensum können spezielle Vereinbarungen getroffen werden.

8.2 Organisation

Die SGSV-FSSS-Geschäftsstelle untersteht den Weisungen und der Aufsicht des ER, vertreten durch den Präsidenten. Der ER bestimmt die Organisationsstruktur der SGSV-FSSS-Geschäftsstelle.

8.3 Aufgaben

Die SGSV-FSSS-Geschäftsstelle unterstützt die Organe, Mitglieder-Vereine und Kollektivmitglieder des SGSV-FSSS. Als Dienstleistungsanbieterin unterstützt sie die Mitglieder-Vereine und Kollektivmitglieder bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

8.4 Geschäftsleiter(in)

Der Geschäftsleiter wird durch den ER ernannt. Er leitet die Geschäftsstelle und nimmt an den Sitzungen und Versammlungen des ER, der Sportabteilungen, der DV und der PK mit beratender Stimme teil. Dort kann er Anträge und Vorschläge unterbreiten.

Hierfür werden Mitarbeitende benötigt, die in der Lage sind, diese Aufgaben effizient und effektiv wahrzunehmen. Das Personal ist damit eine der wichtigen strategischen Ressourcen der Verwaltung.

Wie viel Personal insgesamt benötigt wird, hängt grundsätzlich vom Aufgabenspektrum und dem jeweiligen Aufgabenvolumen der Verwaltung ab. Das Aufgabenspektrum ist in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen der Mitarbeitenden dargestellt. Sie sind regelmäßig einer Aufgabenkritik zu unterziehen. Hier ist regelmäßig zu prüfen, ob Aufgabenvolumen und Personaleinsatz in einem optimalen Verhältnis zueinander stehen. Das Aufgabenvolumen ist eine der wesentlichen Berechnungsgrundlagen des Personalbedarfs. Weitere Einflussfaktoren können die Absicherung von Öffnungszeiten sowie saisonal bedingte Schwankungen des Aufgabenvolumens sein.

2. Personalbestandsanalyse / Organigramm

Die Geschäftsstelle des SGSV-FSSS setzt sich wie folgt zusammen:

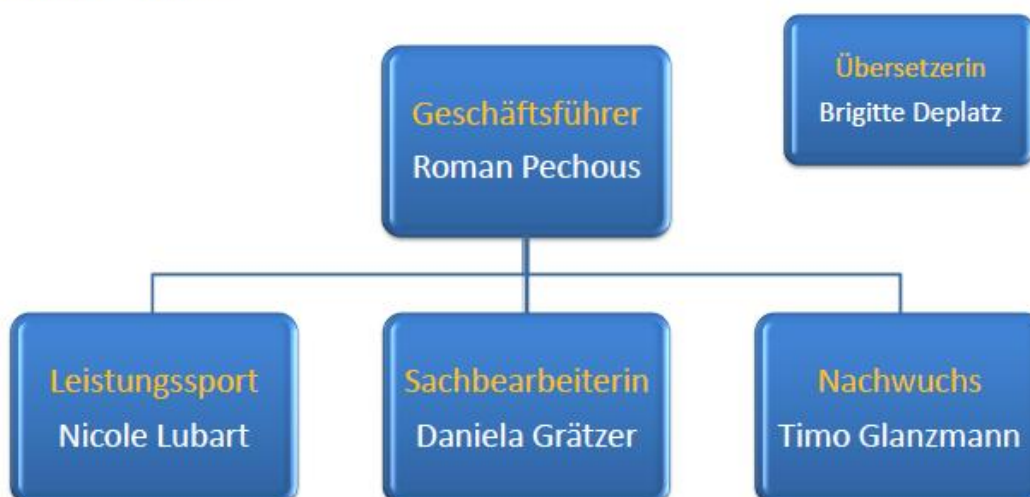
- Geschäftsführer 80%
- Sachbearbeiterin 50%
- Leiterin Leistungssport 40%
- Leiter Nachwuchs 25%

Zudem arbeitet noch eine Übersetzerin (55%) für den Verband im Homeoffice. Diese Person übernimmt auch die Rückrufe der Spendenaktionen sowie die Dankesbriefe.

Schweizerischer Gehörlosen Sportverband
Fédération Sportive des Sourds de Suisse
Federazione Sportiva dei Sordi della Svizzera



ORGANIGRAMM GESCHÄFTSSTELLE



3. Personalentwicklung

Personalentwicklung zielt darauf ab:

- die Lernfähigkeit und -bereitschaft sowie die Problemlösungsfähigkeit Einzelner und der Gesamtorganisation zu erkennen und gegebenenfalls zu erhöhen;
- die Dienstleistungs- und Kundenorientierung zu fördern, das Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein weiter zu entwickeln,
- die Mitarbeitenden zu befähigen, kostenverantwortlich zu handeln;
- die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten und zu verbessern;
- die Verwaltungskultur als Gesamtheit der gelebten Werte, Einstellungen, Normen und Leitbilder zu verändern.

Im Vordergrund der Personalentwicklung sollten stets die Verwaltungseffizienz sowie die Kundenorientierung stehen. Alle Massnahmen zur Erlangung dieser Zielsetzungen sollten jedoch möglichst sozialverträglich umgesetzt werden.

Die Mitarbeiter/innen sind bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbereiche einzubeziehen. Diese müssen den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der ergonomischen, insbesondere der arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen Erkenntnisse entsprechen. Hard- und Software sollen dabei stets einem zeitgemässen Leistungsstand unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit entsprechen.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist zu wahren.

4. Personalkostenstruktur

Durch den Unterleistungsvertrag (ULV) mit PluSport sind die Löhne der hörbehinderten Angestellten beim SGSV-FSSS subventioniert (jährlich Fr. 70'000.-).

Die Finanzierung der Löhne der hörenden Mitarbeitenden erfolgt aus dem Tagesgeschäft des Verbandes.

Stellen- und Lohnprozentage im Überblick:

Hörbehinderte	3 Personen	115%	46%
Hörende	2 Personen	135%	54%

5. Fazit

Der SGSV-FSSS ist personell nicht optimal bestückt, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Es fehlen Stellenprozentage beim Nachwuchs, Medien und Sponsoring.

Die Finanzierung der Personalkosten ist abhängig vom ULV mit PluSport. Sollte dieser Unterleistungsvertrag einmal nicht erneuert werden, muss der Verband andere Geldquellen finden.