



## Personalpolitik

---

vom 11. April 2005

## Ziele unserer Personalpolitik

Die Personalpolitik soll unsere Haltung und unser Handeln im Umgang mit den Mitarbeitenden bestimmen. Wir legen somit die längerfristige Personalstrategie fest und wollen Engagement und Motivation unserer Mitarbeitenden erhalten und verbessern.

Als Führungsgremien in der Katholischen Kirche Stadt Luzern sind wir uns der Bedeutung des Personals für eine glaubwürdige und zeitgemässe Verkündigung der frohen Botschaft bewusst. Als Kirche, die auf die Menschen zugeht und sie in Freud und Leid begleiten will, brauchen wir kompetente und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei personalpolitischen Entscheidungen berücksichtigen wir die innerkirchlichen wie auch die staatskirchenrechtlichen Vorgaben. Bei unseren Regelungen orientieren wir uns an christlichen Grundsätzen. Dabei wissen wir uns den Bedürfnissen und Anliegen der Kirchenmitglieder, der Freiwilligen und der Steuerzahlenden verpflichtet, in deren Dienst wir und die Mitarbeitenden stehen. Schliesslich handeln wir auch im Personalbereich nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen sowie den finanziellen Möglichkeiten entsprechend.

## Kultur

Unser Klima soll von Vertrauen, Respekt, Offenheit und Toleranz getragen sein. Wir wollen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, insbesondere auch innerhalb unserer Doppelstruktur. Wir verstehen Veränderungen als Gelegenheit zum Lernen. Wir pflegen die Beziehungen zu den städtischen, regionalen und überregionalen kirchlichen Stellen, Institutionen und Organisationen.

## Führung

Das Führungsverhalten sowie der Führungsstil bestimmen zu einem wesentlichen Teil die Qualität der Zusammenarbeit. Unsere Führungskräfte ermöglichen selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten. Wir pflegen einen kooperativen Führungsstil. Unsere Führungskräfte vereinbaren mit den Mitarbeitenden realisierbare und messbare Ziele als Grundlage für eine transparente und faire Beurteilung der geleisteten Arbeit.

## Personalentwicklung

Die Lern- und Entwicklungsfähigkeit der Mitarbeitenden tragen wesentlich zu einem besseren Ergebnis der Arbeitsleistung bei. Unsere Mitarbeitenden werden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten gefördert. Jeder Vorgesetzte führt mindestens einmal im Jahr mit seinen Mitarbeitenden ein Fördergespräch durch. Wir unterstützen in angemessenem Umfang das Angebot von Ausbildungsplätzen.

## Rekrutierung

Die Basis für eine erfolgreiche Rekrutierung sind Anforderungsprofil und Stellenbeschreibung. Die Mitarbeitenden sollen so ausgewählt, eingesetzt und gefördert werden, dass sie ihre fachlichen, sozialen und spirituellen Kompetenzen voll entfalten können. Wir ermöglichen die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit im Rahmen unserer Möglichkeiten.

## Personalmarketing

Wir wollen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft als attraktive und soziale Arbeitgeberin mit guten Anstellungsbedingungen anerkannt sein. Wir fördern die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.

## Entlöhnung

Das Salär bemisst sich an der Funktion, an der funktionsrelevanten Ausbildung und Erfahrung sowie an der erbrachten Leistung. Mann und Frau erhalten für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn.

Diese Personalpolitik wird periodisch (alle 3-4 Jahre) überprüft und wenn nötig angepasst.