

Zusammenarbeits- und Organisationsverständnis

Zusammenarbeits- und Organisationsverständnis

Organisation	<p>Das ZEM CES gestaltet seine Strukturen und Abläufe transparent und ordnet Verantwortung und Entscheidungskompetenzen der Handelnden nach Kriterien der Effizienz und Funktionalität zu.</p> <p>Hybride Organisationsformen (Matrix- und Linienorganisation) ermöglichen es, den teilweise widersprüchlichen Ansprüchen und Kontexteinflüssen zu genügen. Ihre Funktionalität ist mittels interner und externer Konsensbildung sichergestellt und wird periodisch überprüft und angepasst.</p>
Grundlagen-dokumente	<p>Grundlagendokumente sind: Statut, Leistungsauftrag, Strategie, Leistungskonzept, Organigramm, Rollenbeschreibungen und Funktionen, Funktionendiagramm, Tätigkeitsplan, Budget.</p>
Handlungs-prinzipien	<p>In ihrem Handeln berücksichtigt das ZEM CES die nationalen, sprachregionalen und kantonalen bildungspolitischen Entwicklungen sowie gesellschaftlichen Gegebenheiten mit ihren Auswirkungen für die Sekundarstufe II.</p> <p>Die folgenden fünf Kriterien sind leitend für Handlungsentscheidungen des ZEM CES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Mittelschulen betreffend: Relevanz für die Schulen und die Schultypen der Sekundarstufe II ▪ Interkantonalität: Nutzen für mehrere Kantone bzw. eine Sprachregion ▪ Subsidiarität / Kooperationen: subsidiäres Handeln und Kooperation mit relevanten Akteuren ▪ Themen: Bedeutsamkeit des Themas für die Entwicklung der Schulen bzw. eines Schultyps Sekundarstufe II ▪ Ergebnis: einen relevanten Nutzen auf der Seite der Zielgruppen des ZEM CES erzeugen und auch einen finanziellen Ertrag für das ZEM CES <p>Vom ZEM CES bearbeitete Themen und Aktivitäten gründen auf relevanten, nachvollziehbaren (wissenschaftlichen) Referenzen bzw. Referenzsystemen.</p>
Führung	<p>Führung wird als eine Funktion verstanden mit dem Zweck, die Erfüllung des Auftrages der Organisation sicherzustellen. Führung steht im Dienste der Entwicklung der Organisation und der Mitarbeitenden.</p> <p>Das ZEM CES geht von einem kooperativen Führungsstil aus. Kennzeichnend dafür sind der Einbezug aller Mitarbeitenden in einer sinnvollen Balance zwischen Mitwirkung und Effizienz sowie eine hohe Transparenz bezüglich Entscheidungen und Vorgehensweisen.</p> <p>Der Regelkreis der Führung ist das leitende Prinzip:</p> <p><i>Ziel/Auftrag → Durchführung → Auswertung/Überprüfung/Kontrolle → Verbesserung</i></p> <p>Es gibt zwei verschiedene Führungsfunktionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hierarchisch Vorgesetzte/r ▪ fachlich Vorgesetzte/r

Das ZEM CES kennt zwei Grundformen der Kontrolle:

- Die Selbstkontrolle: Jede/-r kontrolliert ihre/seine Arbeit selbst bezüglich Zielerreichung, Wirkung sowie formale und inhaltliche Korrektheit. Die Mitarbeitenden nutzen das Vier-Augen-Prinzip.
- Die Führungskontrolle: Je nach Aufgabe kontrolliert die Fachführung oder die Personalführung entsprechend dem Regelkreis der Führung.

Konfliktregelung

Für die Konfliktregelung ist immer die Personalführungsrolle, d.h. der/die Vorgesetzte zuständig, wenn die beteiligten Parteien es nicht aus eigener Kraft schaffen oder Ziele der Organisation bzw. die Organisation als Ganzes gefährdet sind.

Auftrags- und Projektmanagement

Im ZEM CES wird nach dem Prinzip des Auftrags- und Projektmanagements gearbeitet. Die Aufträge werden in Absprache und transparent erteilt. Niemand kann sich selbst einen Auftrag erteilen, sofern er/sie Anspruch auf eine Entschädigung in irgendwelcher Art erwartet.

Alle Aktivitäten des ZEM CES werden an überprüfbareren Zielen ausgerichtet. In der Ziel- bzw. Auftragsformulierung sind die Qualität der erwarteten Ergebnisse sowie deren Überprüfung beschrieben.

Die Mitarbeitenden handeln immer im Rahmen übergeordneter Vorgaben, die in den Grundlagendokumenten beschrieben sind.

Lernende Organisation / Qualitätsmanagement

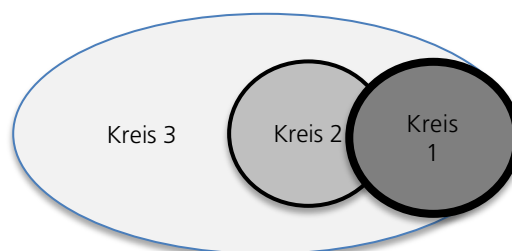
Das ZEM CES versteht sich als lernende Organisation. In der Selbstreflexion und in der effizienten Überprüfung der Wirksamkeit des Handelns orientiert es sich am Modell des EFQM.

Ein effektives Informationsmanagement stellt die allgemeine Zugänglichkeit, die einheitliche Handhabung und die adäquate Dokumentation von Geschäften und Aktivitäten des ZEM CES sicher. Dadurch wird der interne Informations- und Wissensaustausch unterstützt und die effiziente Arbeit, insbesondere bei Stellvertretungen.

Interne und externe Personalressourcen

Die Personalressourcen lassen sich in einem Drei-Kreise-Modell darstellen. Die Personen stehen in einem unterschiedlich engen Verhältnis zum ZEM CES:

- Kreis 1: festangestellte Mitarbeitende
- Kreis 2: Personen mit befristeten Arbeitsaufträgen
- Kreis 3: Mitglieder von Netzwerk- und Arbeitsgruppen



- Mitarbeitende** Die Mitarbeitenden sind zentraler Erfolgsfaktor der Institution. Fach-, Feld- und Sozialkompetenz aus ihren Reihen werden in Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse angemessen einbezogen und tragen so zu optimalen Lösungen bei.
Die Mitarbeitenden bilden sich permanent weiter und sehen sich als Teil nationaler und internationaler Netzwerke in ihren Bereichen. Die Institution unterstützt sie dabei nach Kräften.
Die Mitarbeitenden des ZEM CES verstehen sich als Dienstleistende gegenüber internen und externen Anspruchsgruppen.
- Das ZEM CES pflegt den Kontakt zu ehemaligen Mitarbeitenden, um wichtige Ressourcen im Netzwerk zu erhalten.
- Verhältnis der Geschlechter** Das ZEM CES strebt ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter an. Es beachtet deshalb Genderaspekte sowohl in der Personalpolitik als auch in Aktivitäten und in der Entwicklung von Produkten und Angeboten.
- Kommunikation als Haltung** Die Bereitschaft zum internen und externen Austausch von Wissen und Erfahrungen ist Grundvoraussetzung für das Funktionieren des ZEM CES. Alles, was im Auftrag der Institution erarbeitet wird, unterliegt deshalb – sofern nicht eindeutig als Ausnahme definiert – dem (internen) Öffentlichkeitsprinzip.
- Im ZEM CES wird mit einer zentralen Datenablage gearbeitet, die allen Mitarbeitenden mit Ausnahme der als klassifiziert bezeichneten Dateien vollumfänglich zugänglich ist.
- Eine transparente, aktuelle und strukturierte interne Kommunikation unterstützt den Wissensaustausch und die Nutzung von Synergien. Das Hol- und Bring-Prinzip sowie die Verantwortlichkeiten sind klar geregelt. Die Unternehmenskommunikation entspricht den Zielen und Leistungen der Institution. Die Kommunikationsmassnahmen sind zeitgemäss und zielgruppenorientiert.
- Finanzen** Die finanzielle Führung erfolgt nach einheitlichen und klaren Regeln. Die Mitarbeitenden verpflichten sich dazu, die Budgets einzuhalten und haushälterisch mit den Mitteln umzugehen.