Personal

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Tätigkeitsbericht / Internationales Komitee vom Roten Kreuz**

Band (Jahr): **- (1987)**

PDF erstellt am: **28.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Im Jahre 1987 waren am Hauptsitz in Genf durchschnittlich 596 Mitarbeiter beschäftigt. Die meisten von ihnen hatten Posten inne, die unmittelbar mit der Schutz- und Hilfstätigkeit des IKRK in der ganzen Welt im Zusammenhang standen. Rund ein Drittel dieser Mitarbeiter war sowohl im Hauptsitz als auch in den Delegationen tätig.

In den Einsatzgebieten belief sich der Personalbestand auf durchschnittlich 492 schweizerische Mitarbeiter und 61 Mitarbeiter, die von nationalen Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften für die Teilnahme an spezifischen Aktionen zur Verfügung gestellt wurden (namentlich auf medizinischem, paramedizinischem und technischem Gebiet), sowie auf 2 470 einheimische Mitarbeiter, die bei den IKRK-Delegationen angestellt sind.

Anwerbung, Ausbildung

Um stets über das für die Erhaltung und den Ausbau seiner Tätigkeit erforderliche Personal zu verfügen, warb das IKRK 120 Mitarbeiter für die Einsatzgebiete an, d.h. 72 Delegierte, 11 Administratoren und 37 Fachleute im medizinischen, paramedizinischen und technischen Bereich. Alle nahmen an einem der fünf Einführungslehrgänge teil, die vor ihrer Abreise in ihr jeweiliges Einsatzgebiet für sie durchgeführt wurden.

Im Hauptsitz konnten 70 der 104 neuen Mitarbeiter an einem der vier ''Tage der offenen Tür'' teilnehmen, die zu ihrer angemessenen Eingliederung in die Institution organisiert wurden.

Zwecks Fortbildung besuchten die Mitarbeiter insgesamt 1 055 Lehrgänge. Nebst der Weiterbildung der Kader im Einsatzgebiet zur Leitung einer Delegation (13 Teilnehmer), der Kader im Einsatzgebiet und am Hauptsitz im Hinblick auf Personalführung (45 Teilnehmer) sowie spezifischen Lehrgängen auf den Gebieten der Anwerbungstechnik, der Kenntnis seiner selbst, der Rhetorik, der Beziehungen zur Presse (78 Teilnehmer) besuchten 333 Teilnehmer Einführungs- oder Weiterbildungslehrgänge in Informatik. Nicht weniger als 125 Mitarbeiter erwarben sich ergänzende Sprachkenntnisse für die Erfordernisse ihrer beruflichen Tätigkeit.

Verwaltung der menschlichen Ressourcen

Im Anschluss an die Vereinheitlichung seiner Gehaltspolitik und die allgemeinen Bemühungen zur Beschreibung, Beurteilung und Einstufung der Gesamtheit der Posten am Hauptsitz setzte das IKRK sein globales Vorhaben bezüglich der Verwaltung der menschlichen Ressourcen fort.

Zu diesem Zweck wurde ein neues System der Leistungsbeurteilung jedes Mitarbeiters aufgrund der Arbeitsplatzbeschreibung seines Postens und der Verantwortlichkeiten, die ihm übertragen werden, sowie eines Dialogs mit seinem direkten Vorgesetzten über die im Rahmen seiner Tätigkeit bzw. seiner Mission erzielten Ergebnisse ausgearbeitet und eingeführt.

Dieses System ergänzt die individuelle Eignungsbewertung, die zur Zeit im Einsatzgebiet praktiziert wird und für den Hauptsitz vorgesehen ist, integriert sich in den Prozess der Beurteilung jedes Mitarbeiters, ermöglicht jedoch vor allem einen besseren Zugang zu der bei der Institution erwünschten Laufbahn.