

Prozess Nachfolgeregelung der Verbandsleitung, inkl. verbandspolitische Kriterien Stand: September 2021

1. Ziele bis 2023

- Nachhaltig das Know-how im Interesse der Organisation sicherstellen und den Wissenstransfer im Betrieb gewährleisten;
- Aufbau und Entwicklung von möglichen Kandidat:innen für strategische Aufgaben innerhalb des Branchenverbandes;
- Wichtigstes verbandspolitische Kriterium: mindestens zwei weibliche Vertreterinnen in der Verbandsleitung (VL);
- Eine gesunde Durchmischung und Sensibilisierung der heterogenen Mitgliederstruktur in den Führungsgremien sicherstellen;
- Im Frühling 2023 werden die Regionalverbände mögliche Kandidat:innen für eine Präsidiumskandidatur nominieren können. Die VL gibt den RV's den Wunsch mit auf den Weg, im Interesse der Kontinuität und nachhaltigen Personalentwicklung der Verbandsleitung diesen Gesichtspunkt bei der Rekrutierung von möglichen neuen VL-Mitglieder mit zu bedenken;
- Personalprozesse sind transparent und für Mitglieder nachvollziehbar.

2. Aufgaben «Komitee strategische Personalplanung und -entwicklung»

Das «Komitee strategische Personalplanung und -entwicklung» ist von der Verbandsleitung gemäss Statuten Art. 10.6 eingesetzt. Das Komitee besteht aus den Funktionsträgern Präsident, Vize-Präsident und in beratender Funktion der Direktor. Sie verantworten gegenüber der VL u.a. die planmässige Sicherstellung einer strategischen Personalplanung für HS-Mandate (Verbandsleitung sowie in strategischen Gremien, in welchen HotellerieSuisse Einsitz hat) sowie der Direktion.

3. Instrumente

- Statuten HotellerieSuisse
- Organisationsreglement
- Anforderungsprofil und Aufgaben Verbandsleitung
- Raster der «verbandspolitische Kriterien» zur Berücksichtigung von Personalentscheiden (siehe Punkt 4)
- Prozess Nachfolgeregelung VL (siehe Punkt 5)
- Mandats-Musterverträge für sämtliche HS-Mandatsträger (noch zu entwickeln)
- Entschädigungs- und Spesenreglement

4. Verbandspolitische Kriterien im Prozess Nachfolgeregelung VL

- Mitgliederstruktur: Die Vielfalt der Beherbergungsbranche und Mitgliederbasis von HS (Sternekategorie / Freizeit-, Business-, Stadt-, Land-, Kettenhotellerie / Pächter-, Eigentümerhotellerie / Parahotellerie usw.) ausgewogen berücksichtigen.
- Regionalität: Eine angemessene Vertretung der lateinisch- und deutschsprachigen Schweiz sicherstellen.
- Geschlecht: Mittelfristig ein gesundes Gleichgewicht erreichen.
- Alter: Eine gute Durchmischung zur nachhaltigen Absicherung der unterschiedlichen gesellschaftlichen Strömungen schaffen.

5. Prozess Nachfolgeregelung Verbandsleitung

Schritte	Verantw.	Termin	Status
<ul style="list-style-type: none"> Scouting und gezielte Förderung von Kandidaten:innen 	Komitee /RV	laufend	
<ul style="list-style-type: none"> Mitte jeder Amtszeit führt das Präsidium mit jedem VL-Mitglied ein Gespräch betreffend Absichten/Personalplanung. 	Präsident	laufend	
<ul style="list-style-type: none"> Bei sich abzeichnender Demission eines VL-Mitglieds wird der Beirat über den Sachverhalt, die Funktionsbeschreibung, die «Verbandspolitischen Kriterien» sowie den Nachfolgeprozess informiert. Der Nachfolgeprozess wird offiziell lanciert. 	Präsident	Frühlingsbeirat Wahljahr	
<ul style="list-style-type: none"> Gesprächsaufnahme mit den Präsidien/Geschäftsführenden der Regionalverbände (RV): Gibt es Kandidaten:innen, die dem «Anforderungsprofil und Aufgaben Verbandsleitung» entsprechen? Welche «Verbandspolitischen Kriterien (siehe Punkt 4)» sind bei der Rekrutierung mit zu berücksichtigen? 	Komitee	bis April; im Wahljahr	
<ul style="list-style-type: none"> Die RV nominieren ihre Kandidaten:innen zuhanden des Komitees «strategische Personalplanung und -entwicklung». Eine Interessensabklärung findet zu diesem Zeitpunkt noch nicht statt. 	RV	bis Ende Mai; im Wahljahr	
<ul style="list-style-type: none"> Sichten der eingegangenen Namen, Überprüfen des Leumunds (Betreibungs- und Strafregisterauszug, Bezahlung Mitgliederbeiträge, Status Hotela, Einhaltung L-GAV) und des Trustyou-Scores (> 80% des Maximalwertes = 80/100 oder 4/5). 	Komitee	bis Mitte Juli; im Wahljahr	
<ul style="list-style-type: none"> Das Komitee lädt die Kandidaten/innen zu einem Gespräch (formelle Prüfung) ein, um der VL eine Empfehlung bezüglich folgender Punkte abgeben zu können: <ul style="list-style-type: none"> Motivation Eignung gemäss «Anforderungsprofil und Aufgaben Verbandsleitung» Abwägungs-Empfehlung zu den «Verbandspolitischen Kriterien» 	Komitee	bis Mitte Juli; im Wahljahr	
<ul style="list-style-type: none"> Komitee stellt der VL nach erfolgter formeller Prüfung eine/n oder mehrere Kandidaten:innen vor. 	Komitee	bis August; im Wahljahr	
<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation und Vorstellen des/der Kandidaten im Beirat. 	VL	September; im Wahljahr	
<ul style="list-style-type: none"> Die VL stellt den/die definitiven Kandidaten z.H. der DV vor 	VL	Bis Anfangs Oktober; im Wahljahr	
<ul style="list-style-type: none"> Wahlunterlagen mit CV der Kandidaten:innen werden mit dem DV-Versand zugestellt (6 – 4 Wochen vor Winter-DV) 	HS	Mitte Oktober Wahljahr	
<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten:innen können sich gemäss Statuten grundsätzlich auch spontan vor oder an der DV zur Wahl stellen, wenn «Wahlen» traktandiert sind. 	DV	Winter-DV Wahljahr	