

16-19



Personalstrategie Kanton Bern

2016 bis 2019

Personalamt des Kantons Bern

| | |
|---------------------------------|---|
| Vorwort | 3 |
| Personalstrategie 2016 bis 2019 | 4 |

Stossrichtungen

| | |
|---|----------|
| Konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen bieten | 6 |
|---|----------|

| | |
|------------------------------------|-----------|
| Führung fordern und fördern | 10 |
|------------------------------------|-----------|

| | |
|--|-----------|
| Mitarbeitende für aktuelle und künftige Anforderungen befähigen | 12 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| Personalgewinnungs- und -bindungsmassnahmen ausbauen | 14 |
|---|-----------|

Vorwort

Täglich erbringen unsere über 14 000 Mitarbeitenden wichtige Dienstleistungen für die Einwohnerinnen und Einwohner des Kantons Bern sowie für die im Kanton ansässigen Unternehmen und Organisationen. Zur Sicherstellung eines dienstleistungsorientierten Service public sind engagierte und gut qualifizierte Mitarbeitende entscheidend.

Um auch in Zukunft für den Arbeitgeber Kanton Bern geeignete Mitarbeitende gewinnen und halten zu können, sind besondere Anstrengungen nötig, beispielsweise beim anerkannten Handlungsbedarf im Lohnbereich.

Der Arbeitgeber Kanton Bern darf aber auch selbstbewusst auf seine ausgewiesenen Stärken aufbauen: Er bietet motivierende, sinnstiftende Arbeitsinhalte, ist in Zeiten des raschen Wandels ein stabiler und verlässlicher Partner, lebt Gleichstellung und schafft Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf, Familie und Freizeit.

Mit einer in dieser Form erstmals erarbeiteten Personalstrategie zeigt der Regierungsrat auf, wie der Arbeitgeber Kanton Bern die Herausforderungen in der Personalpolitik in den nächsten Jahren angehen will und wie er gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen Rechnung trägt. Die Personalstrategie schafft ein Dach und eine Orientierungshilfe über künftige personalpolitische Massnahmen. Sie dient mit ihren vier Stossrichtungen als Kompass für die Personalpolitik der nächsten Jahre.

Die Personalstrategie wird durch konkrete Massnahmen umgesetzt. Bei der Ausgestaltung dieser Massnahmen ist es dem Regierungsrat ein wichtiges Anliegen, dass diese der Gleichstellung von Frau und Mann Rechnung tragen. Damit setzt der Regierungsrat auf eine Gleichstellungspolitik, welche einen integralen Bestandteil sämtlicher Bestrebungen der Personalpolitik darstellt.

Der Regierungsrat dankt allen Beteiligten, insbesondere den Führungskräften und den Personalfachleuten, für ihr Engagement bei der Umsetzung der Personalstrategie.

Der Regierungsrat des Kantons Bern
9. Dezember 2015

Personalstrategie 2016 bis 2019

Mit der vorliegenden Personalstrategie werden für die nächsten vier Jahre Schwerpunkte in der Personalpolitik des Kantons Bern gesetzt. Im Rahmen der Erarbeitung dieser Strategie wurde eine übergeordnete Herausforderung für den Arbeitgeber Kanton Bern formuliert:

«Der Kanton Bern ist ein attraktiver Arbeitgeber, dem es gelingt, Mitarbeitende mit den notwendigen persönlichen und fachlichen Kompetenzen zu rekrutieren, zu halten und weiter zu entwickeln, um seine vielfältigen, einem meist steten Wandel unterliegenden Aufgaben in der geforderten Qualität zu erfüllen.»

Basierend auf dieser Herausforderung wurden vier Stossrichtungen festgelegt. Jeder Stossrichtung sind personalpolitische Ziele zugeordnet. Diese Ziele sollen mit der Umsetzung konkreter Massnahmen erreicht werden.

In einer rollenden Umsetzungsplanung werden die Massnahmen terminiert und mittels geeigneter Indikatoren deren Umsetzungsstand analysiert. Die Umsetzungsplanung und eine Übersicht über die Indikatoren finden sich in separaten Dokumenten. Diese können bei Bedarf während der Gültigkeitsdauer der Personalstrategie an neue Rahmenbedingungen angepasst werden.

Die Personalstrategie 2016 bis 2019 hat Gültigkeit für das Kantonspersonal der sieben Direktionen, der Staatskanzlei, der Justiz, der Parlamentsdienste, der Finanzkontrolle und der Datenschutzaufsichtsstelle. Sie bezieht sich hingegen nicht auf das Personal der drei kantonalen Hochschulen und die Lehrkräfte.

Die vorliegende Personalstrategie bezweckt eine fokussierte Ausrichtung der Personalpolitik für die Jahre 2016 bis 2019. Sie hat nicht zum Ziel, organisatorische Aspekte der Personalarbeit weiter zu entwickeln. Der Kanton Bern wird sich jedoch einer weiteren Professionalisierung der HR-Prozesse und -Instrumente ebenfalls annehmen. Dies mit dem Ziel, dass das HR die Linienverantwortlichen kompetent und effizient unterstützen kann. Auf die Organisation abgestimmte HR-Strukturen und -Prozesse tragen auch dazu bei, die vier Stossrichtungen der vorliegenden Personalstrategie umzusetzen.

The background consists of several overlapping geometric shapes. A large blue triangle is on the left side. A large pink triangle is on the right side. A dark purple horizontal bar is at the bottom left. A red horizontal bar is at the bottom right. The text 'STOSSRICHTUNGEN' is centered in white.

STOSSRICHTUNGEN

Konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen bieten

Der Kanton Bern steht auf dem Platz Bern mit vielen namhaften grossen Arbeitgebern im Wettbewerb um potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In diesem Umfeld muss er attraktive Anstellungsbedingungen bieten, um Mitarbeitende gewinnen und auch halten zu können. Gerade im Lohnbereich hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass der Kanton Bern vor allem bei den 30- bis 45-jährigen Mitarbeitenden grössere Lohnrückstände im Vergleich zum Konkurrenzumfeld aufweist. Zudem verläuft die Lohnentwicklung bei anderen Arbeitgebern am Anfang einer beruflichen Karriere steiler und flacht danach ab (degressiver Gehaltsaufstieg). Der Kanton Bern verfügt hingegen über eine lineare Lohnkurve. Der gesellschaftliche Wandel hat es auch mit sich gebracht, dass viele Mitarbeitende vermehrt während der Nacht oder an Wochenenden ihre Arbeitseinsätze leisten müssen. Auch dem will der Regierungsrat bei der Ausgestaltung der Anstellungsbedingungen Rechnung tragen.

Attraktive Anstellungsbedingungen bestehen jedoch nicht nur aus einer konkurrenzfähigen Entlohnung; der Kanton Bern hat sich in der Vergangenheit stets dafür stark gemacht, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf, Familie und Freizeit miteinander vereinbaren können. Zu dieser Stärke will der Kanton Bern Sorge tragen und sie in Zukunft weiter ausbauen.

ZIEL 1 Der Kanton Bern bietet eine leistungs- und marktgerechte sowie diskriminierungsfreie Vergütung.

Massnahmen

- M 1.1 Bereitstellung genügender finanzieller Mittel für den individuellen und generellen Gehaltsaufstieg¹
- M 1.2 Umsetzung eines degressiven Gehaltsaufstiegs (beschleunigter Gehaltsaufstieg für jüngere Mitarbeitende und Abflachung der Lohnentwicklung von älteren Mitarbeitenden)
- M 1.3 Anpassung von Pikettdienst-, Nacht- und Wochenendzulagen an das Marktniveau und Ausdehnung der Wochenendzulage auf den Samstagvormittag
- M 1.4 Regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit von Frau und Mann

1

In der Personal- und Lehreranstellungsgesetzgebung wurde mit einer Revision im Jahr 2013 die Zielsetzung verankert, dass für den individuellen Gehaltsaufstieg genügend Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen, so dass die Mitarbeitenden langfristig das Maximum der Gehaltsklasse erreichen können. In diesem Sinne sollen jährlich 1,5 Prozent der Lohnsumme für den individuellen Gehaltsaufstieg vorgesehen werden.

ZIEL 2 Der Kanton Bern fördert die Gleichstellung und Vielfalt und baut die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit weiter aus.

Massnahmen

- M 2.1 Gezielte Förderung von Home-Office unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse. Prüfung der Umsetzung weiterer Bestandteile der Work Smart-Initiative (bspw. Entlastung der Verkehrsinfrastruktur)
-
- M 2.2 Bieten fortschrittlicher Arbeitsumgebungen und -mittel (bspw. mobiler Zugriff)
-
- M 2.3 Zeitgemässe Arbeitsmodelle und Arbeitszeitmodelle beibehalten, an veränderte Rahmenbedingungen anpassen und neue Modelle einführen (Ausschöpfen des Potentials an attraktiven Teilzeitoptionen, Prüfen eines Anspruchs auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach Geburt oder Adoption eines Kindes, Prüfen des Modells der Bogenkarriere, Prüfung der Einführung eines Teillohnmodells für Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, Evaluation der Arbeitszeitbestimmungen)



Führung fordern und fördern

Führungskräfte nehmen in verschiedener Hinsicht eine zentrale Stellung ein. Indem sie ihre Mitarbeitenden anleiten, unterstützen und begleiten, haben sie einen grossen Einfluss auf die Zufriedenheit, die Produktivität und letztlich auch auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Führungskräfte sind deshalb gefordert, ihre Führungskompetenzen stets weiter zu entwickeln und ihren Führungsstil situativ den sich ändernden Rahmenbedingungen anzupassen. Der Arbeitgeber Kanton Bern unterstützt sie dabei mit entsprechenden Instrumenten und Angeboten.

ZIEL 3 Führungskräfte sind Vorbilder. Sie führen kompetent sowie im Einklang mit festgelegten Führungsgrundsätzen und -werten.

Massnahmen

- M 3.1 Definition von Führungsgrundsätzen und -werten sowie Sicherstellung von deren Anwendung (Schulung und Bereitstellung der entsprechenden Instrumente)
- M 3.2 Ausbau der adressaten- und zeitgerechten Unterstützung der Führungskräfte (Weiterentwicklung des spezifischen Kursangebots für Führungskräfte, Schaffung von Coaching- und Mentoringangeboten, Organisation von Führungszirkeln, Befähigung im Bereich Change Management)
- M 3.3 Verbindliche periodische Durchführung eines den Rahmenbedingungen angepassten Vorgesetzten-Feedbacks



Mitarbeitende für aktuelle und künftige Anforderungen befähigen

Viele Mitarbeitende sind in ihrem Arbeitsumfeld einem steten Wandel ausgesetzt: Gesetzliche Rahmenbedingungen verändern sich, Sparsbemühungen führen zu veränderten Aufgaben, technologische Neuerungen fliessen in den Arbeitsalltag ein und die Kundenbedürfnisse wandeln sich. Solche Veränderungen stellen die Mitarbeitenden vor Herausforderungen verschiedener Natur. Einerseits gilt es, Kompetenzen an neue Rahmenbedingungen anzupassen. Veränderungen und eine hohe Arbeitslast stellen jedoch andererseits oftmals auch Belastungen dar, welche sich negativ auf die Gesundheit auswirken können.

Der Arbeitgeber Kanton Bern ist vor diesem Hintergrund gefordert, seine Mitarbeitenden bei ihrer Weiterentwicklung aktiv zu unterstützen und entsprechende Angebote zur Verfügung zu stellen. Der Kanton Bern sieht sich auch verpflichtet, den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden weiter auszubauen.

ZIEL 4 Die Mitarbeitenden sind befähigt, aktuelle und künftige Herausforderungen zu bewältigen.

Massnahme

- M 4 Unterstützung und Entwicklung der Mitarbeitenden (Entwicklungsmöglichkeiten «on the job» verstärken; Weiterentwicklung des Kursangebotes für Mitarbeitende; Aufbau von organisationsübergreifenden Lernpartnerschaften wie bspw. Mentoring, Tandem und job rotation)

ZIEL 5 Der Arbeitgeber Kanton Bern unterstützt mit gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen die Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeitenden.

Massnahme

- M 5 Erarbeitung, Verabschiedung und Umsetzung eines Konzeptes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)²

²

Das BGM-Konzept soll gezielte Massnahmen in den Bereichen Prävention, Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz, Absenzenmanagement und Eingliederungsmanagement enthalten.

Personalgewinnungs- und -bindungsmassnahmen ausbauen

Die Mitarbeitenden des Kantons Bern schätzen ihre sinnstiftende Arbeit für einen verlässlichen Arbeitgeber, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit und dass sie an attraktiven Standorten tätig sind. Diese Stärken des Arbeitgebers Kanton Bern sind vielen potenziellen Mitarbeitenden nicht bekannt. Es gilt deshalb, dem Arbeitgeber Kanton Bern ein klares Profil zu geben und dieses nach aussen zu tragen. Ein attraktives Bild eines Arbeitgebers stellt den ersten Schritt einer erfolgreichen Rekrutierung dar.

Mitarbeitende sollen jedoch nicht nur gewonnen, sondern insbesondere auch gehalten werden können. Motivierten und engagierten Mitarbeitenden sollen deshalb ansprechende Möglichkeiten zur Weiterentwicklung geboten werden.

ZIEL 6 Der Kanton Bern hat ein klares Profil. Er wird von den verschiedenen Zielgruppen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Es gelingt ihm, Leistungsträgerinnen und -träger zu halten.

Massnahmen

- M 6.1 Formulierung eines Arbeitgeberprofils
-
- M 6.2 Ausbau des heutigen Stellenportals zu einem auf die verschiedenen Zielgruppen ausgerichteten «Karriereportal» (Portal auf welchem Schüler, Lernende, Studierende und Berufserfahrene zielgruppenspezifisch angesprochen werden)
-
- M 6.3 Einführung eines E-Recruiting-Systems
-
- M 6.4 Zur Verfügung stellen von Angeboten für Berufseinsteigende und Hochschulabsolvierende (bspw. Temporärstellen, Praktika, Begleitung von Bachelor- und Masterarbeiten, Bereitstellen von Fallstudien)
-
- M 6.5 Dezentrale Einführung einer Nachfolge- und Laufbahnplanung für Führungs- und Fachkarrieren: Konzeption von Grundlagen und Beratung der Personaldienste durch das Personalamt

