Personalstrategie Bundesverwaltung 2020–2023

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

Einleitung

Die Digitalisierung bestimmt heute zunehmend die Arbeitswelt und stellt die Bundesverwaltung vor neue Herausforderungen. Erwartungen ändern sich und agile, interdisziplinäre Vorgehensweisen sind gefragt. Aufgabenfelder und Berufsprofile wandeln sich und stellen neue Anforderungen an das Personal. Daher fokussiert die Personalstrategie Bundesverwaltung 2020–2023 auf das Thema Digitalisierung.

Mit den beiden Schwerpunkten «digitale Transformation gestalten» und «Kompetenzen gewinnen und entwickeln» sollen die Mitarbeitenden auf die tiefgreifenden Veränderungen vorbereitet werden, welche die Digitalisierung mit sich bringt.

Die Umsetzung erfolgt mittels bundesweiter Massnahmen. Angesichts der Dynamik der Entwicklungen werden nicht jetzt schon alle Massnahmen für die gesamte Strategieperiode festgelegt, sondern die Massnahmen werden je nach Bedarf erarbeitet und umgesetzt.

Die Personalpolitik der Arbeitgeberin Bundesverwaltung ist in den Grundzügen im Bundespersonalrecht definiert. Sie bildet nach wie vor ein tragfähiges Fundament und wurde gestützt auf die beiden letzten Personalstrategien in vielen Bereichen weiterentwickelt. Die klassischen Themen der Personalpolitik wie beispielsweise attraktive Arbeitsbedingungen, Personalentwicklung, Diversität, Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben, Gesundheit und berufliche Grundbildung werden weiterhin vorangetrieben.

Der Bundesrat wird für das Personalmanagement der Bundesverwaltung neue Messgrössen festlegen, deren Erreichungsgrad wie bis anhin gegenüber Bundesrat und Parlament jährlich aufgezeigt wird.

Schwerpunkte

1 Digitale Transformation gestalten

Die Digitalisierung verändert das Arbeitsumfeld nachhaltig.
Die Führungskräfte gestalten zusammen mit den Mitarbeitenden die digitale Transformation der Bundesverwaltung.

1.1 Innovation fördern

Das heisst für unsere Zielgruppen:

Mitarbeitende	Führungskräfte	HR-Fachleute
Suchen nach kreativen und innovativen Lösungen, um die Herausforderungen zu bewältigen. Arbeiten teamübergreifend und nutzen die eigenen sowie die Kompetenzen anderer Mitarbeitenden.	Schaffen Rahmenbedingungen und Freiräume für kreative Prozesse, Innovation und interdisziplinäre Arbeit in den Teams. Sie zeigen Mut und wagen Neues. Zudem begleiten und coachen sie ihre Mitarbeitenden.	Beraten und begleiten Führungskräfte und Mitarbeitende bei der Gestaltung eines zeitgemässen Arbeitsumfelds, das die Innovation fördert.

1.2 Wissen vernetzt nutzen

Das heisst für unsere Zielgruppen:

Mitarbeitende	Führungskräfte	HR-Fachleute
Tauschen ihr Wissen mit anderen aus und nutzen dabei zeitgemässe Kommunikationsformen. Leisten ihren Beitrag, um Synergien zu nutzen und übergreifende Lösungen zu finden.	Fordern und fördern die Vernetzung und den Wissensaustausch unter Mitarbeitenden und Führungskräften. Nutzen dazu die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden und die Möglichkeiten der Digitalisierung.	Das EPA schafft Plattformen für die Vernetzung und den Austausch unter Mitarbeitenden und Führungskräften.

1.3 Zeitgemässes Arbeitsumfeld schaffen

Das heisst für unsere Zielgruppen:

Mitarbeitende	Führungskräfte	HR-Fachleute
Nutzen die Möglichkeiten eines zeitgemässen, digitalen Arbeitsumfelds, um die Zusammenarbeit zu fördern.	Reflektieren ihre Führungsrolle und passen diese an das veränderte Arbeitsumfeld an. Leisten damit ihren Beitrag, um die Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin Bundesverwaltung zu binden.	Unterstützen Führungskräfte mit gezielten Massnahmen, um sie auf ihre veränderte Führungsrolle und die neue Arbeitskultur im digitalen Umfeld vorzubereiten.
Nutzen geeignete Arbeitsformen, um ihre Ziele zu erreichen und ihre Aufgaben zu erfüllen.	Ermöglichen ihren Mitarbeitenden das mobile Arbeiten, sofern dies betrieblich möglich ist.	Das EPA entwickelt Instrumente, Modelle und Rahmenbedingungen für die mobilen Arbeitsformen.
Handeln verantwortungsvoll, achten auf die Balance zwischen Arbeit und Privatleben.	Fördern neue, flexible Arbeitsformen und achten dabei auf die Gesundheit und die Balance zwischen Arbeit und Privatleben der Mitarbeitenden.	Beraten Führungskräfte und Mitarbeitende bei Fragen zur Balance zwischen Arbeit und Privatleben.

1.4 Prozesse standardisieren, digitalisieren und medienbruchfrei gestalten

Das heisst für unsere Zielgruppen:

Mitarbeitende	Führungskräfte	HR-Fachleute
Nutzen die standardisierten Prozesse, um ihre Aufgaben zu bewältigen und die Zusammenarbeit im Team zu fördern.	Nutzen die standardisierten Prozesse im Rahmen ihrer Führungsarbeit und geben Impulse, wie diese weiterentwickelt werden sollen.	Das EPA definiert standardisierte HR-Prozesse unter Einbezug der Anspruchsgruppen.
Geben Rückmeldung zur Gestaltung und Anwendung der Prozesse.	Unterstützen die Mitarbeitenden bei der Anwendung neuer Prozesse.	Das EPA gestaltet die HR-Prozesse effizient, digital, barrierefrei und ohne Medienbrüche. Es vereinfacht und reduziert dadurch die administrative Arbeit.

2 Kompetenzen gewinnen und entwickeln

Die Bundesverwaltung verfügt über qualifizierte Mitarbeitende und Führungskräfte. Sie erkennt und fördert deren Potenziale.

2.1 Rolle der Führungskräfte neu denken

Das heisst für unsere Zielgruppen:

Mitarbeitende	Führungskräfte	HR-Fachleute
Geben Feedback zum Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten.	Reflektieren ihre Führungsrolle im Kontext der Agilität, Flexibilität und Mobilität. Passen ihr Führungsverhalten an und handeln vorbildlich.	Beraten und begleiten Führungskräfte im Hinblick auf ihre Entwicklung in den Themen Agilität, Flexibilität und Mobilität.

2.2 Zukunftsorientierte Kompetenzen identifizieren und weiterentwickeln

Das heisst für unsere Zielgruppen:

Mitarbeitende	Führungskräfte	HR-Fachleute
Setzen sich eigenverantwortlich mit ihren Kompetenzen auseinander.	Identifizieren im Hinblick auf die Aufgaben der Organisation jene Kompetenzen, welche bei ihren Mitarbeitenden vorhanden sein sollten.	Das EPA stellt standardisierte Grundlagen und Instrumente zur Identifizierung der Anforderungen zur Verfügung.
Nehmen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten regelmässig Standortbestimmungen vor.	Führen regelmässig Standortbestimmungen mit ihren Mitarbeitenden durch. Sie erkennen und fördern ihre Stärken.	Beraten und begleiten Führungskräfte und Mitarbeitende im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung.
Bilden sich im Hinblick auf die erforderlichen Kompetenzen weiter.	Bilden sich im Hinblick auf die erforderlichen Kompetenzen weiter.	Bilden sich im Hinblick auf ihre Beratungsrolle und für die Begleitung von Veränderungen weiter.
Sind verantwortlich für ihre Weiterentwicklung und sind auf Veränderungen vorbereitet.	Erkennen den Bedarf an veränderten Berufsbildern in der Organisation und richten die Zusammensetzung ihrer Teams konsequent darauf aus.	Beraten und begleiten Führungskräfte bei der Definition von veränderten Berufsbildern.

2.3 Digitale Lernformen einsetzen

Das heisst für unsere Zielgruppen:

Mitarbeitende	Führungskräfte	HR-Fachleute
Nutzen eigenverantwortlich die Möglichkeiten der digitalen Lernformen und Lernmethoden.	Fördern die Nutzung der digitalen Lernformen bei Aus- und Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden.	Informieren und beraten Führungskräfte und Mitarbeitende über die Möglichkeiten der digitalen Lernformen. Sie fördern deren Einsatz.

2.4 Zeitgemässe Kanäle für die Gewinnung von Mitarbeitenden nutzen

Das heisst für unsere Zielgruppen:

Mitarbeitende	Führungskräfte	HR-Fachleute
Nutzen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ihre digitalen Netzwerke. Damit stärken sie das Ansehen der Bundesverwaltung.	Sind mit den digitalen Kanälen vertraut und setzen sie für die Gewinnung von Mitarbeitenden gezielt ein.	Gehen neue Wege bei der Gewinnung neuer Mitarbeitenden und Führungskräften. Nutzen dazu digitale Kanäle.

Herausgeber
Eidgenössisches Personalamt EPA
Eigerstrasse 71, CH-3003 Bern
info@epa.admin.ch
epa.admin.ch
infopers@epa.admin.ch
intranet.strategie.admin.ch

Vertrieb
BBL, Vertrieb Bundespublikationen, CH-3003 Bern
bundespublikationen.admin.ch
Bestellnummer: 614.224.d

Weitere Informationen
Cette publication existe également en français.
La presente pubblicazione è disponibile anche in lingua italiana.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA