



Umsetzungskonzept Personalstrategie Bundesverwaltung 2016 – 2019

Das vorliegende Gesamtkonzept konkretisiert nachfolgend die strategisch bedeutenden Massnahmen der Personalstrategie Bundesverwaltung 2016 – 2019 entlang der acht Stossrichtungen und legt Inhalt und Zeitrahmen fest.

Erneuerung der strategischen Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement (Stossrichtung Nr. 1 bis 7)	
<i>Inhalt und Ausrichtung der Massnahme</i>	Die Zielerreichung der Personalstrategie wird anhand strategischer Messgrössen verfolgt. Zu diesen strategischen Messgrössen werden Sollwerte und Indikatoren definiert. Diese zeigen den Stand, der bis Ende der Legislatur (Ende 2019) zu erreichen ist.
<i>Start- und Endzeitpunkt</i>	Der Bundesrat verabschiedet die neuen Sollwerte und Indikatoren bis Ende Mai 2016

Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen gerecht werden (Stossrichtung 1.2.1) - Umsetzung Generationenmanagement, um Potential Mitarbeitender aller Generationen zu nutzen - Konzept „Bogenkarriere“ mit Ziel der Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender	
<i>Inhalt und Ausrichtung der Massnahme</i>	Das Konzept Generationenmanagement vom Januar 2013 bildet die Grundlage, um das Potential der Mitarbeitenden aller Generationen zu nutzen. Ein Konzept zum Thema „Bogenkarriere“ (Arbeitstitel) wird erarbeitet. Der Begriff „Bogenkarriere“ geht davon aus, dass ältere Mitarbeitende Verantwortung abgeben oder ihr Arbeitspensum reduzieren, jedoch ihre Arbeitstätigkeit bis zur Pensionierung oder darüber hinaus fortsetzen. Dieses Laufbahn-Modell ermöglicht älteren Mitarbeitenden, länger im Arbeitsprozess zu bleiben, trägt zur persönlichen Life-Domain-Balance bei und leistet einen Beitrag zur Gesundheitsförderung. Mit Blick auf die demografischen Herausforderungen fördert dieses Modell auch die rechtzeitige Planung von Nachfolgeregelungen und Wissenstransfer.
<i>Start- und Endzeitpunkt</i>	Q3 2016 Konzept, Q3 2017 Einführungsphase

Weiterentwicklung Lohnsystem (Stossrichtung 2.1)	
<i>Inhalt und Ausrichtung der Massnahme</i>	<p>Mit der Annahme des Postulates 14.3999 (Bericht zum Lohnsystem des Bundes) am 12. November 2014 hat der Bundesrat seine Bereitschaft signalisiert, das aktuelle Lohnsystem zu überprüfen und wenn nötig anzupassen.</p> <p>Nach einer ersten Analyse hat der Bundesrat im Sinne von Sofortmassnahmen zwei Anpassungen am aktuellen Lohnsystem vorgenommen. Mit der Neudefinition der Beurteilungsstufen auf den 1. Januar 2015 und der Verlangsamung der Lohnentwicklung nach Artikel 39 Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) per 1. Oktober 2015 hat er das Lohnsystem in zwei Teilbereichen angepasst. Schliesslich hat sich der Bundesrat an seiner Sitzung vom 4. März 2016 gegen ein vollständig neues Lohnsystem und für die Weiterentwicklung des bestehenden Lohnsystems sowie ein schrittweises Vorgehen ausgesprochen. Im Rahmen der Analyse des Lohnsystems ist</p>

	auch die Frage zu klären, ob das Lohnsystem vom Beurteilungssystem (Lohnrelevanz der Beurteilung) entkoppelt werden soll.
<i>Start- und Endzeitpunkt</i>	Q2 2016 Vorbereitung BR, 2018 Einführungsphase

Aufhebung des Kaderplans 2 (Stossrichtung 2.2)	
<i>Inhalt und Ausrichtung der Massnahme</i>	Der Bundesrat hat am 3. Juli 2015 beschlossen, den Kaderplan 2 aufzuheben und die Versicherten vom Kaderplan 2 in den Kaderplan 1 zu überführen. Bei der Überführung sind folgende Aspekte zu berücksichtigen: Es ist eine Übergangsbestimmung vorzusehen. Nach Beschluss des Bundesrates ist die Übergangsbestimmung Personen vorbehalten, welche im Zeitpunkt des Primatwechsels bereits im Vorsorgewerk Bund im Kaderplan 2 versichert waren und die kurz vor der Pensionierung stehen.
<i>Start- und Endzeitpunkt</i>	Q2 2016 Vorbereitung Bundesrat, Q1 2017 Realisierung

Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ausschöpfen (Stossrichtung 3.1.1)	
<i>Inhalt und Ausrichtung der Massnahme</i>	Les conditions cadres favorisant la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée existent au sein de l'administration fédérale. Elles permettent d'attirer, d'intégrer et de garder les personnes qualifiées tels les femmes et les hommes de tout âge, les personnes handicapées et les personnes de diverses régions linguistiques. Pourtant les résultats de l'enquête 2014 auprès du personnel de l'administration fédérale montrent que les instruments favorisant la conciliation sont partiellement utilisés. Les différentes dispositions prises dans les départements seront examinées, l'information et les formations seront passées en revue et intensifiées et des actions communes seront réalisées. Concrètement : Le bilan des dispositions dans les différents départements (chiffres indicatifs ; raisons ; mesures) sera fait et des activités de sensibilisation seront réalisées (p.ex. best practices accumulés et communiqués, événements, cours)
<i>Start- und Endzeitpunkt</i>	Q3 2016 Konzeptphase, Q3 2017 Einführungsphase

Informatikbasierte Anwendungen zur Bearbeitung von Personaldaten bereitstellen (Stossrichtung 3.1.3)	
<ul style="list-style-type: none"> - Einführung von ESS/MSS-Prozessen - Einführung von ECL 	
<i>Inhalt und Ausrichtung der Massnahme</i>	Den Mitarbeitenden und Führungskräften der Bundesverwaltung sollen informatikbasierte Anwendungen bereitgestellt werden, welche sie bei der Bearbeitung von Personaldaten unterstützen. Im Projekt ESS/MSS (Employee Self Service / Management Self Service) werden schrittweise standardisierte Prozesse bereitgestellt, welche die Mitarbeitenden und Vorgesetzten nutzen können. In einem Fachkonzept „HR-Professional“ werden standardisierte, informatikbasierte Anwendungen für die HR-Dienste geprüft. Im Teilprojekt ECL (Evaluation des compétences linguistiques) werden die Voraussetzungen geschaffen, damit die Mitarbeitenden ihre Sprachkompetenzen in den Amtssprachen gemäss dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) selbständig evaluieren und erfassen können. Den Vorgesetzten wird via MSS eine Übersicht der Sprachkompetenzen ihrer Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Die erfassten Daten bilden die Grundlage für das Reporting der Delegierten des Bundes für die Mehrsprachigkeit.

<i>Start- und Endzeitpunkt</i>	2016 Konzept- und Realisierungsphase, 2017 Einführung und Betrieb
--------------------------------	---

Führungsgrundsätze und Werte erarbeiten (Stossrichtung 4.1.2) - Aktualisierung der Führungsfragen für die Bundesverwaltung	
<i>Inhalt und Ausrichtung der Massnahme</i>	<p>Veränderungsprozesse, die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt, neue Arbeitsmodelle und mobile Arbeitsformen stellen traditionelle Führungsmuster in Frage und verlangen nach neuen Formen der Zusammenarbeit. Die Führungsaufgabe wird damit komplexer und anspruchsvoller.</p> <p>Die heute gültigen „Führungsfragen für die Bundesverwaltung“ (welche die früheren „Richtlinien für die Verwaltungsführung beim Bund“ ersetzen) stammen aus dem Jahre 2002. Sie haben sich grundsätzlich bewährt dank des zugrundeliegenden offenen auf (Selbst)Reflexion und Dialog basierenden Führungsverständnisses. Nach beinahe 15 Jahren sollen sie nun überprüft, auf die neuen Herausforderungen ausgerichtet und auf geeignete Weise (z. B. Führungsausbildung) implementiert werden.</p>
<i>Start- und Endzeitpunkt</i>	Q3 2017 Konzept- und Realisierungsphase, Q3 2018 Einführungsphase und Betrieb

Die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau überprüfen (Stossrichtung 6.1.2)	
<i>Inhalt und Ausrichtung der Massnahme</i>	<p>L'administration fédérale accorde une grande importance à l'égalité salariale entre femmes et hommes. Comme le dernier contrôle des salaires de la Confédération a été effectué entre 2011 et 2014 un nouveau contrôle devra être effectué pendant la législature 2016-2019.</p> <p>Les départements sont responsables de la vérification des salaires dans leurs unités administratives au moyen de l'outil Logib. Le contrôle des salaires doit être effectué les deux premières années. Si des inégalités salariales discriminatoires sont constatées les mesures à entreprendre doivent être réalisées dans les deux années qui suivent et un contrôle des salaires est à répéter lors de la quatrième année (2019). Les mesures planifiées sont communiquées à l'OFPER qui en informe le Comité de suivi des partenaires sociaux (CSPS).</p>
<i>Start- und Endzeitpunkt</i>	Q2 2016 Konzeptphase, Q3 2019 Informationsnotiz an den Bundesrat

Steuerung im Personalbereich unter NFB (Stossrichtung 7.1)	
<i>Inhalt und Ausrichtung der Massnahme</i>	<p>Die Steuerung im Personalbereich unter NFB ist weitgehend definiert (Fachpapiere NFB) und mit den Budgetweisungen zum Voranschlag 2017 umgesetzt und kommuniziert worden. Die noch offenen Aspekte sind unter Berücksichtigung der Erfüllung der Motion 15.3494 (Begrenzung der Stellen auf 35'000 FTE) zu klären. Die zwei offenen Fragen aus der Überprüfung des Verfahrens der Gesamtbeurteilung Ressourcen im Personalbereich (Einbezug der GSK in den Beurteilungsprozess von Ressourcengeschäften und die Sanktionsmöglichkeit bei einer Überschreitung des Zielbandes) werden bis Ende 2017 geklärt.</p>
<i>Start- und Endzeitpunkt</i>	Q2 2016 Konzeptphase, 2017 Realisierungs- und Einführungsphase