

Nachhaltigkeit in der Bundespersonalpolitik

Dr. Barbara Schaerer
Direktorin Eidg. Personalamt



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

Nachhaltigkeit in der Bundespersonalpolitik

Dr. Barbara Schaerer

Direktorin Eidgenössisches Personalamt

22. November 2013



Ausgangslage

- **Strategie Nachhaltige Entwicklung des Bundesrates:** Personalpolitik kommt darin nicht vor.
- **Personalstrategie Bundesverwaltung 2011 – 2015:** Nachhaltigkeit steht nicht im Vordergrund.
- **Schlussfolgerung:** Nachhaltigkeit ist für die Bundespersonalpolitik nicht zentral.



Ein Blick zurück

- 2002 Inkrafttreten Bundespersonalgesetz: Aufbauphase, Flexibilität, Kulturwandel
- 2005 – 2008 Verwaltungsreform: Dezentralisierung, Departementalisierung, Abbau, Kürzungen, Personalquotient
- Mitte 2008 Wahl Direktorin EPA
- 2009 Gegensteuer: Inspektion der GPK zur Steuerung der Personalpolitik und Zielerreichung
- Ende 2010: Verabschiedung Personalstrategie durch BR
- 2012: Aufnahme in Legislaturplanung



Ist öffentliche Personalpolitik nachhaltig?

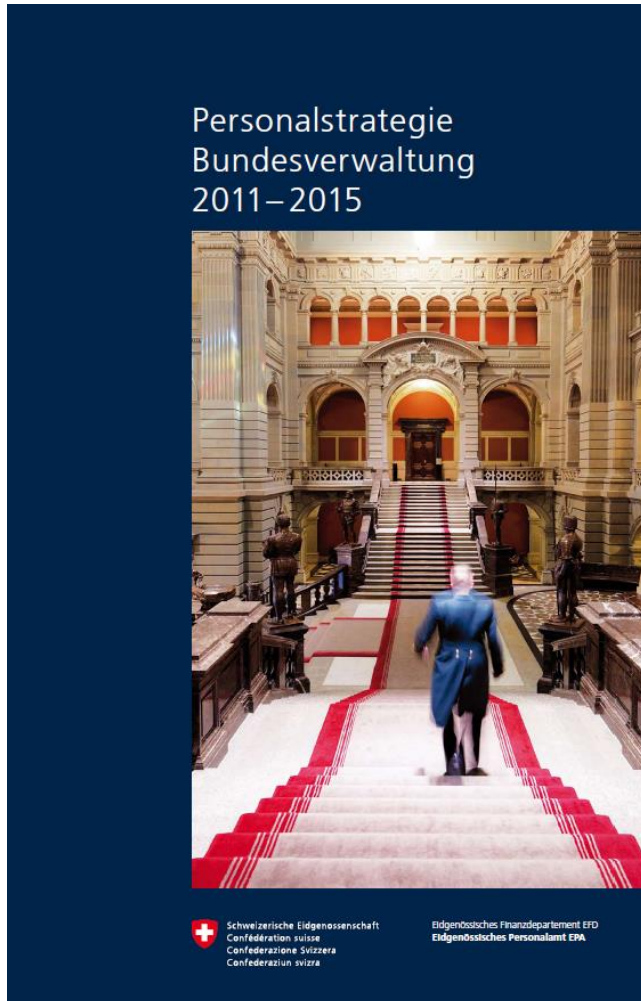
Öffentliche Personalpolitik muss:

- Ressourcen schonen
- Langfristig denken
- Vorbild sein
- Gesellschaftliche Trends berücksichtigen
- Sozialverträglich sein

ist somit per se nachhaltig.



Personalstrategie 2011–2015



- Effektiv und kostenbewusst
- Attraktiv und wettbewerbsfähig
- Vorbildlich und ethisch verantwortlich
- Verlässlich und nachhaltig
- Fördernd und fordernd



Rahmenbedingungen der Personalstrategie

➤ Extern

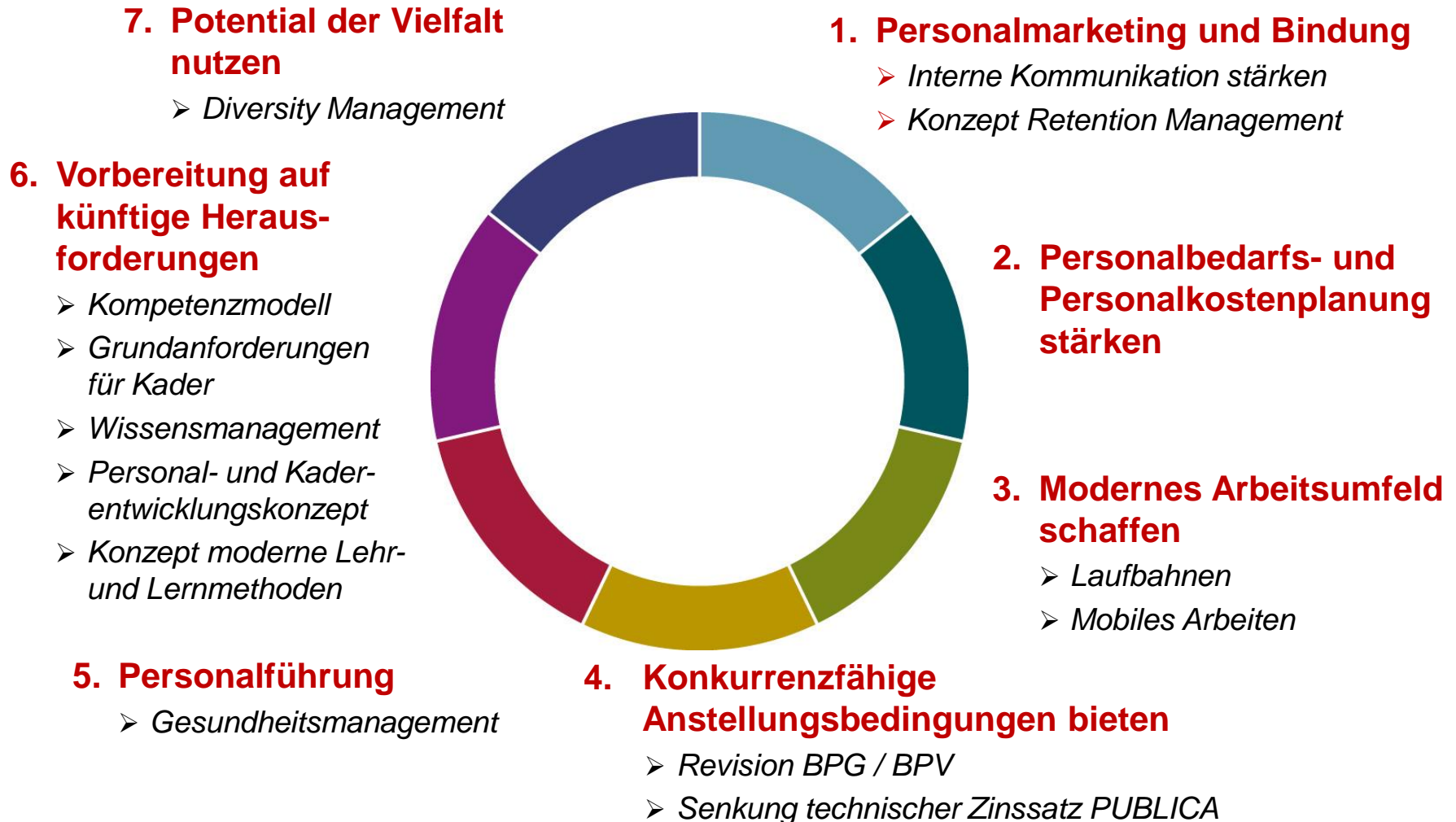
- Demografischer Wandel
- Technologie
- Gesamtgesellschaftlicher Wertewandel
- Internationalisierung/Globalisierung

➤ Intern

- Legislaturziele, Ziele des Bundesrates
- Anforderungen der Politik
- Struktur und Funktionsweise der Bundesverwaltung
- Bundeshaushalt



Stossrichtungen und Projekte





Messbarkeit mittels Sollwerten und Indikatoren

- **Sollwerte und Indikatoren**
 - Sollwerte sind Ziele, die sich auf harte, quantitative Kennzahlen aus dem elektronischen Personalinformationssystem stützen.
 - Indikatoren beziehen sich auf weiche, qualitative Daten aus der Personalbefragung.
- **Zielbänder**
- **Jährliche Berichterstattung im Reporting Personalmanagement**



Themen

- Verbleibquote Lernende und Hochschulpraktikant/innen
- Commitment (Bindung)
- Anteil Lernende und Hochschulpraktikant/innen
- Personalinformation
- Vereinbarkeit Arbeit und Privatleben
- Arbeitszufriedenheit
- Gesundheit
- Anteil Ausbildungsausgaben
- Eigenrekrutierung Kader
- Geschlechterverteilung
- Sprachenanteile
- Anteil beschäftigter Menschen mit Behinderungen



Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Personalpolitik

- Strategie als Grundlage
- Vernetzung mit der übergeordneten Planung
- Messbarkeit und Reporting ans Parlament
- Langfristiges Denken wichtig
- Offen sein für neue gesellschaftliche Entwicklungen
- Ausbalancieren divergierender Interessen
- Ressourcen schonen und effizient einsetzen



Konkrete Beispiele für Nachhaltigkeit in der Bundespersonalpolitik

- Ökonomie
 - Ressourcensteuerung mit einem Zielband
- Ökologie
 - Verstärkte Zusammenarbeit bei Themen wie Mobilität, Informatik, Arbeitsplätze
- Soziales
 - Demografische Herausforderung
 - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



Gesamtbeurteilung Ressourcen im Personalbereich

- Der Bundesrat legt für den Aufwandzuwachs ein Zielband fest.
- Die Ressourcenbegehren werden im Rahmen der internen Verfahren einzeln beurteilt (Notwendigkeit und Umfang).
- Der Bundesrat nimmt den personellen Mehrbedarf bei neuen Aufgaben laufend zur Kenntnis, beschliesst aber keine neuen Stellen.
- Der Bundesrat nimmt im Rahmen des Voranschlags eine Gesamtbeurteilung vor und führt, wenn erforderlich, das Wachstum ins Zielband zurück.
- Proportionale Plafondkürzungen bei Überschreiten des Zielbandes.

Das Verfahren führt zu Selbstdisziplin beim Aufwandwachstum, speziell bei dezentralen Strukturen.



Mobilität - Informatik - Arbeitsplätze

- Home Office als neue Arbeitsform
- Aktive Gestaltung der Pendlerströme wird zum Thema.
- Mobiles Arbeiten führt zu Fragen der Technologie, Arbeitsgestaltung und Führung.
- Arbeitsinstrumente: Smartphone, iPad, Handy, Laptop, Internettelefonie etc.
- Gestaltung der Arbeitsplätze: Grossraumbüro, Desksharing, Verzicht auf Büros, Ruheräume

Das interdisziplinäre (EPA, BIT, BBL, EFV) Weiterentwickeln des Arbeitsumfeldes führt zu einer Win-win-Situation.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

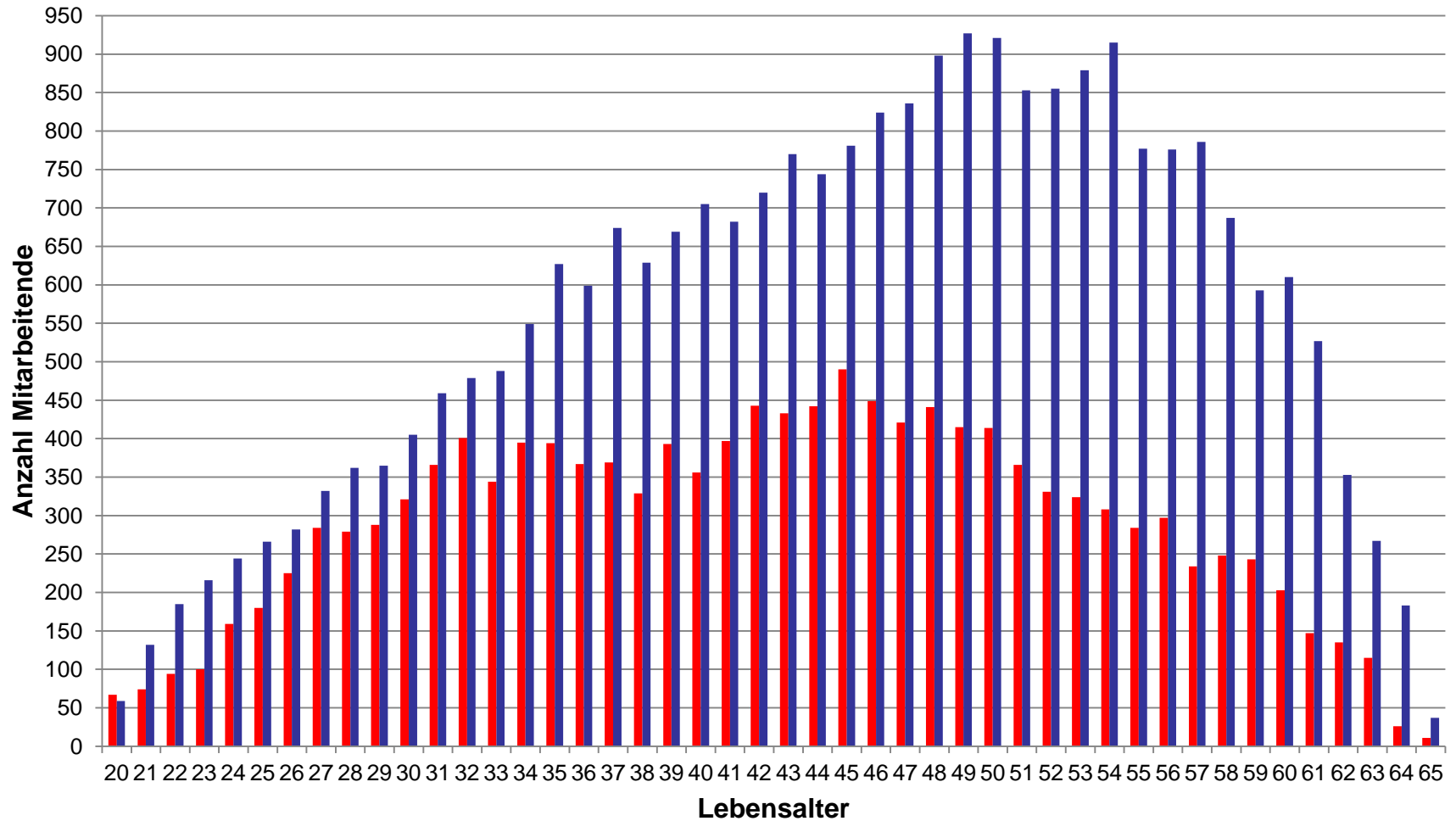
- Flexible Arbeitszeitformen
- Teilzeit / Jobsharing / Topsharing
- Familienexterne Kinderbetreuung
- Anspruch auf Arbeitszeitreduktion um 20 %
- 10 Tage Vaterschaftsurlaub
- Sensibilisierung der Führungskräfte

Anpassung an neue gesellschaftliche Bedürfnisse und Lebensformen.



Altersstruktur 2013

■ weiblich ■ männlich





Demografie

- Lebensphasenorientierte Personalpolitik
- Personalbindung und -information ausbauen
- Personal- und Führungsentwicklung stärken
- Lebenslanges Lernen
- Gesundheitsförderung
- Teilzeit bei voller Versicherung ab 58 Jahren möglich
- Weiterbeschäftigung ab 65
- Zentraler Ausgleich bei der Finanzierung der Vorsorge

Vorausschauendes Handeln auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes von morgen.



Nachhaltigkeit versus Personalpolitik?

- Öffentliche Personalpolitik ist per se nachhaltig. Treiber ist der politische Rahmen, der unser Handeln prägt.
- Nachhaltigkeit ist aus der öffentlichen Personalpolitik nicht wegzudenken. Es geht um die langfristige Bindung und Entwicklung von Mitarbeitenden, die unsere wichtigste Ressource sind.
- Nachhaltige Unternehmensentwicklung ist nur mit einer nachhaltigen Personalpolitik möglich. Das unterstreicht die Wichtigkeit einer guten Personalpolitik.
- In die Personalstrategie 2016 – 2019 sollte der Begriff der Nachhaltigkeit vermehrt im Zentrum stehen, um die positiv besetzte Idee zu nutzen.