



Kanton Bern
Canton de Berne

Personalstrategie Kanton Bern 2024–2027

Vorwort	3
Einleitung	5
Stossrichtungen	7
Konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen bieten	7
Führung fordern und fördern	9
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für aktuelle und künftige Anforderungen befähigen	10
Personalgewinnungs- und bindungsmassnahmen ausbauen	12

Vorwort

Täglich erfüllen motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtige Aufgaben für die Bevölkerung sowie Unternehmen und Organisationen im Kanton Bern. Der Regierungsrat will, dass dies in Zukunft so bleibt.

In einer Zeit des schnellen Wandels und der sich stetig entwickelnden Anforderungen ist die Gestaltung einer zukunftsgerichteten Personalstrategie für den Kanton Bern als Arbeitgeber essenziell. Die öffentliche Verwaltung steht heute vor einer Reihe von Herausforderungen, die nicht nur ihre Effizienz und Effektivität beeinflussen, sondern auch ihre Fähigkeit, qualifizierte Fachkräfte anzuziehen, zu halten und zu fördern. Mit seiner Personalstrategie will der Regierungsrat sicherstellen, dass der Kanton Bern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Die vier definierten Stossrichtungen zielen darauf ab, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Innovation fördert und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den notwendigen persönlichen und fachlichen Kompetenzen anzieht und hält, um die vielfältigen Aufgaben weiterhin in der geforderten Qualität zu erfüllen. Indem der Kanton Bern Fachkräfte anzieht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkt und die digitale Transformation weiter vorantreibt, legt er den Grundstein für eine innovative und zukunftsfähige öffentliche Verwaltung.

Mit der «Personalstrategie Kanton Bern 2024-2027» zeigt der Regierungsrat auf, wie er den zahlreichen Herausforderungen in den nächsten vier Jahren begegnen will. Der Regierungsrat dankt allen Beteiligten, insbesondere den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der drei Startworkshops sowie den Führungspersonen und den HR-Fachpersonen, für ihr Engagement bei der Erarbeitung und Umsetzung der aktualisierten Personalstrategie.

Der Regierungsrat des Kantons Bern

13. Dezember 2023

Einleitung

Die «Personalstrategie Kanton Bern 2024-2027» schafft ein gemeinsames Dach über die personalpolitischen Massnahmen der nächsten vier Jahre. Die vier Stossrichtungen der letzten Personalstrategien wurden mit nur geringfügigen Anpassungen in die aktualisierte Personalstrategie übernommen. Jeder Stossrichtung sind personalpolitische Ziele zugeordnet, die mit der Umsetzung von insgesamt 17 konkreten Massnahmen erreicht werden sollen.

Die heutigen Herausforderungen erfordern eine vorausschauende Herangehensweise, die nicht nur die Effizienz der Verwaltung stärkt, sondern auch der sozialen Verantwortung des Kantons Bern als Arbeitgeber entspricht. Dem Regierungsrat ist es ein wichtiges Anliegen, dass die definierten Massnahmen der Gleichstellung von Frau und Mann Rechnung tragen. Die Gleichstellungspolitik stellt einen integralen Bestandteil sämtlicher Bestrebungen der Personalpolitik dar. Die Förderung der Zweisprachigkeit sowie die aktive berufliche Integration von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt sind weitere wichtige Themen der Personalstrategie.

Die Personalstrategie gilt nur für das Kantonspersonal im engeren Sinne, d. h. für das Personal der sieben Direktionen, der Staatskanzlei, der Justiz, der Parlamentsdienste, der Finanzkontrolle und der Datenschutzaufsichtsstelle, nicht aber für die Lehrpersonen sowie das Personal der Hochschulen.

Die vorliegende Personalstrategie konzentriert sich wiederum auf ausgewählte personalpolitische Ziele und bezweckt damit eine fokussierte Ausrichtung der Personalpolitik für die Jahre 2024-2027. Sie hat nicht zum Ziel, organisatorische Aspekte der Personalarbeit weiterzuentwickeln. Der Kanton Bern ist jedoch im Rahmen des Projekts ERP (Enterprise Resource Planning) intensiv daran, die HR-Prozesse zu überprüfen. Angestrebt wird vor allem eine weitere Vereinfachung der HR-Prozesse durch eine verbesserte Systemunterstützung.

Konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen bieten

Moderne Anstellungsbedingungen sind entscheidend im Fachkräftewettbewerb. Flexible Arbeitsmodelle, eine konkurrenzfähige, transparente und als gerecht empfundene Entlohnung und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind integraler Bestandteil der Personalstrategie. Der Kanton Bern will ein Arbeitsumfeld schaffen, das die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt.

In den vergangenen Jahren wurden für den individuellen Gehaltsaufstieg genügend Mittel zur Verfügung gestellt. An diesem Kurs muss festgehalten werden, damit keine neuen Lohnrückstände gegenüber der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt entstehen.

Die Personalstrategie sieht vor, die Palette der Arbeits- und Arbeitszeitmodelle weiter zu flexibilisieren, um den individuellen Lebenssituationen und Präferenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser gerecht zu werden. Der Kanton Bern stellt verschiedene Optionen zur Verfügung und ermöglicht dadurch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre Arbeit – soweit es die jeweilige betriebliche Situation zulässt – an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen.

Die gesellschaftliche und berufliche Integration von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein Entwicklungsschwerpunkt in den Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026. Der Kanton Bern als Arbeitgeber hat diesbezüglich eine Vorbildfunktion.

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 Gehaltsaufstieg
M 1.2	Regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit von Frau und Mann
M 1.3	Prüfung von punktuellen Optimierungen im Gehaltssystem
M 1.4	Prüfung von zusätzlichen Vergünstigungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
M 1.5	Vereinfachung der Anspruchsvoraussetzungen und Bemessungsgrundlagen für die Betreuungszulagen

Ziel 2

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

	Massnahmen
M 2.1	Prüfung von Möglichkeiten und Ableitung von allfälligen Massnahmen zur beruflichen Integration von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt und der Abfederung des damit verbundenen Mehraufwandes
M 2.2	Prüfung von Möglichkeiten zur weiteren Flexibilisierung der bestehenden Arbeits- und Arbeitszeitmodelle sowie zur besseren Nutzung der bereits bestehenden Flexibilität

Führung fordern und fördern

Führungspersonen haben einen grossen Einfluss auf die Zufriedenheit, die Produktivität und auch auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Kanton Bern will eine Arbeitsumgebung bieten, in der positive Erfahrungen gemacht werden und sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entfalten können. Die digitale Transformation verändert die Arbeitswelt immer schneller. Führungspersonen sind gefordert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Veränderungsprozessen zu begleiten und zu unterstützen.

Neben den herkömmlichen Führungskompetenzen sollen sich die Führungspersonen mit neuen Arbeits- und Organisationsformen auseinandersetzen und entsprechende Kompetenzen erwerben. Die Stärkung der Vertrauenskultur sowie die Implementierung verteilter Verantwortung und neuer Führungsmodelle spielen in Zukunft eine immer wichtigere Rolle, sowohl für die Rekrutierung als auch für die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Personalstrategie legt einen starken Fokus auf die Entwicklung von Führungspersonen, die nicht nur ihre Teams leiten, sondern auch befähigen und inspirieren.

Ziel 3 Führungspersonen sind Vorbilder. Sie führen kompetent sowie im Einklang mit den Führungswerten des Kantons Bern.

	Massnahmen
M 3.1	Unterstützung und Stärkung der Führungspersonen und HR-Fachpersonen für ein erfolgreiches Changemanagement
M 3.2	Stärkung einer zeitgemässen Führungskultur

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für aktuelle und künftige Anforderungen befähigen

Die fortschreitende digitale Transformation verändert nicht nur die Arbeitsweise, sondern auch die Anforderungen an die Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Personalstrategie setzt darauf, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in diesen Transformationsprozess einzubinden. Der Kanton Bern bietet gezielte Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, um die digitale Kompetenz zu stärken.

Neben dem Wandel, der mit der Digitalisierung einhergeht, erfahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch weitere Veränderungen in ihrem Arbeitsalltag: Gesetzliche Rahmenbedingungen verändern sich, gesellschaftliche Entwicklungen führen zu veränderten Aufgaben, Kundenbedürfnisse wandeln sich usw. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich Bedingungen und Voraussetzungen für die Aufgabenerfüllung immer schneller verändern. Veränderungskompetenz und Lernfähigkeit sind entscheidende Kompetenzen, um langfristig gesund und erfolgreich mit Veränderungen umgehen zu können und den Wandel als Chance zu begreifen.

Die Ausgangslage der HR-Arbeit hat sich mit den zahlreichen Veränderungen in der Arbeitswelt erheblich verändert. Das HR muss für die steigenden operativen und strategischen Anforderungen mit einer gezielten Kompetenzentwicklung gestärkt werden, damit es die Führungspersonen als Sparringpartner aktiv unterstützen kann.

Die Bindung bestehender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ebenso bedeutsam wie die Gewinnung neuer Talente. Die systematische Förderung erhöht die Chance, Talente an den Arbeitgeber Kanton Bern zu binden. Ziel ist es, Fähigkeiten und Potentiale zu erkennen und (weiter) zu entwickeln. Durch gezielte Weiterentwicklung können vielversprechende Talente auf eine Fach- oder Führungslaufbahn vorbereitet werden, was die Organisation langfristig stärkt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gefördert werden, fühlen sich zudem ermutigt, neue Ideen einzubringen und innovative Lösungsansätze zu entwickeln. Dies fördert eine Kultur der Kreativität und Innovationsbereitschaft, die für den Kanton Bern in einer sich wandelnden Welt unerlässlich ist.

Ziel 4

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind befähigt, aktuelle und künftige Herausforderungen zu bewältigen.

	Massnahmen
M 4.1	Befähigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Veränderungen umzugehen und diese als Chance zu sehen (Changemanagement)
M 4.2	Umsetzung von Massnahmen für die Begleitung der digitalen Transformation
M 4.3	Stärkung der HR-Fachpersonen für künftige Herausforderungen
M 4.4	Systematische Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Personalgewinnungs- und bindungsmassnahmen ausbauen

Die heutige Arbeitswelt ist geprägt von einem spürbaren Fachkräftemangel. Die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfordert ein Umdenken in der Herangehensweise. Die Personalstrategie setzt auf moderne Rekrutierungsmethoden und eine klare Positionierung als attraktiver Arbeitgeber, um Talente für den Kanton Bern zu gewinnen und zu halten.

Der gesamte Bewerbungsprozess bis hin zum Onboarding soll zielgruppenorientiert ausgestaltet werden und den Kandidatinnen und Kandidaten positive Erlebnisse bieten. Die Nutzung von Social Media-Plattformen als Marketingkanal wird weitergeführt, um die Stärken des Kantons Bern als Arbeitgeber bekannt zu machen und eine positive Wahrnehmung zu verankern.

Verschiedene Massnahmen sollen dazu führen, den Anteil der französischsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kantonsverwaltung zu erhöhen. Im Hinblick auf den Fachkräftemangel will der Kanton Bern mehr Lernende in verschiedenen Lehrberufen ausbilden und den jungen Berufsleuten Anschlusslösungen bieten. Die zu erarbeitende Berufsbildungsstrategie soll die Grundlage für eine qualitativ hochwertige und zukunftsfähige Berufsbildung schaffen.

Ziel 5

Der Kanton Bern wird von den verschiedenen internen und externen Zielgruppen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.

	Massnahmen
M 5.1	Erarbeitung einer Berufsbildungsstrategie
M 5.2	Weiterführung von Massnahmen zur Förderung der Sprachkompetenzen in beiden Amtssprachen und zur Erhöhung des Anteils der französischsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
M 5.3	Personalgewinnungsprozess bis hin zum Onboarding zeitgemäss und zielgruppenorientiert ausgestalten
M 5.4	Nutzung von Social Media-Plattformen zur Positionierung des Kantons Bern als attraktiver Arbeitgeber

