



Bern, 08. Januar 2007

HR-Vision 2015 / HR-Mission / strategische Stossrichtungen

HR-Vision 2015

Mit der HR-Vision 2015 setzt sich der Bundesrat Ziele für das HRM der nächsten Jahre. Jeder einzelne Mitarbeitende trägt mit seinem Handeln und Verhalten zur Zielerreichung bei.

- Die Bundesverwaltung gilt unter grossen, national und international tätigen Unternehmen sowie grossen öffentlichen Verwaltungen als attraktive und als wettbewerbsfähige und vorbildliche Arbeitgeberin.
- Das Bundespersonal und die in der Bundesverwaltung erworbenen Qualifikationen sind dank Leistung, Dynamik, Vielseitigkeit und Engagement anerkannt und begehrt.
- Das Verhältnis zwischen Bundespersonal und Arbeitgeberin ist getragen durch gegenseitigen Respekt, Loyalität und Wertschätzung.

HR-Mission

Sämtliche Aktivitäten des HRM zielen darauf, die HR-Vision zu erreichen, d.h.

- dass die Bundesverwaltung das notwendige und richtige Personal zur erfolgreichen Erfüllung ihrer Aufgaben hat.
- die richtigen Leute zu gewinnen und zu halten und eine Ausgewogenheit zwischen Mitarbeitendenbindung und Mobilität der Mitarbeitenden zu erreichen.
- die Ressourcen ökonomisch und nachhaltig wirksam einzusetzen.
- dass sich die Bundesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt durch ihre gestaltenden und teilweise einzigartigen Arbeitsinhalte sowie attraktive, vielfältige Anstellungsbedingungen positioniert.
- dass Leistung, Dynamik und Vielseitigkeit der Mitarbeitenden gestärkt werden und die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber Bund positiv beeinflusst wird.
- Respekt, Loyalität und Wertschätzung vorzuleben.

Strategische Stossrichtungen

Aus HR-Vision 2015 und HR-Mission folgt, dass sich die Arbeit im HRM an folgenden Stossrichtungen orientieren muss (Aufzählung stellt keine Priorisierung dar):

- vorausschauende Führungs- und Controllinginstrumente (inkl. rollende qualitative und quantitative Personalbedarfsplanung)
- ein marktgerechtes, flexibles Lohnsystem
- eine wettbewerbsfähige berufliche Vorsorge
- fokussiertes bundesweites Ausbildungsangebot (EPA)
- ein vereinfachtes, transparentes Personalrecht
- ein gezieltes Personalmarketing, das sich an den spezifischen Erfordernissen der Verwaltungseinheiten orientiert und Imagemassnahmen für die Bundesverwaltung erarbeitet
- eine Berufsbildungspolitik, die stärker der Weiterbeschäftigung in der BV Rechnung trägt
- alternative Karrieremodelle, welche neue Lebensmodelle begünstigen
- angewandtes Diversity Management
- eine intakte Sozialpartnerschaft