

FOKUS Personalstrategie 2025-2027

Strategisches Personalmanagement ZIVI während dem Change*

*Unter Change verstehen wir im ZIVI den Wandel, ausgelöst durch politische Aufträge, gesellschaftliche Entwicklungen (z. B. Verhaltensänderungen, Demografie, flexible Arbeitsformen), Aktualisierungen von Fachprozessen, technologischen Anpassungen (z. B. ZiviConnect, SAP) sowie Veränderungen der Aufbau- und Ablauforganisation

Während dem Change liegt der personalstrategische Fokus auf der Personalentwicklung, der Personalführung sowie der Kommunikation. Damit soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeitenden die unterschiedlichen Herausforderungen sowie die laufenden Veränderungen möglichst gut mitgestalten und bewältigen und somit einen effizienten Vollzug des Zivildienstes gewährleisten können.



Personalentwicklung

Die persönliche Weiterentwicklung ist gerade in einem Veränderungsprozess von grosser Bedeutung. Das ZIVI legt ein Gewicht darauf, dass Mitarbeitende durch eine Weiterbildung sowie den regelmässigen Austausch mit der/dem Vorgesetzten und/oder dem HR die Arbeitsmarktfähigkeit erhalten. Dabei wird der Eigenverantwortung, der Weiterentwicklung von eigenen Kompetenzen und dem Wissenstransfer einen hohen Stellenwert beigemessen.

Personalführung

Die Personalführung steht vor Herausforderungen, mit ihren Mitarbeitenden neue Entwicklungen antizipieren, in der Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit zu reagieren, Vorgaben und Weisungen umzusetzen, Personalengpässe zu meistern, mit schwierigen Situationen umzugehen und dabei Ruhe, Sicherheit und Zuversicht zu vermitteln. Der Change im ZIVI stellt erhöhte Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeitenden. Aufgaben, die Teamzusammensetzung oder der Arbeitsort können sich verändern. Es braucht eine Offenheit für Wissensmanagement und -transfer. Die Mitarbeitenden werden gefordert und auch gefördert. Gleichzeitig wird dabei auf die Gesundheit geachtet und die Unterstützungsmöglichkeiten im HR oder der Personal- und Sozialberatung Bund PSB werden erkannt. Es wird zueinander geschaut, beispielsweise mittels 360° Feedback. Auch den Arbeitskolleginnen und -kollegen oder den Vorgesetzten werden Rückmeldungen gegeben, um gemeinsam aus Fehlern zu lernen und sich stetig zu verbessern. Dabei werden unter anderem die Möglichkeiten genutzt, welche der neue Zielvereinbarungs- und -beurteilungsprozess bietet.



Kommunikation

Durch die Nutzung der zur Verfügung gestellten Informationen und Kommunikationskanäle informieren sich die Mitarbeitende über die aktuelle Situation und kommende Veränderungen. Fragen werden fortlaufend gestellt und beantwortet, so dass Klarheit entsteht und keine falschen Annahmen getroffen werden.

FOKUS Personalstrategie 2025-2027

Zusatz für die Zielgruppe Vorgesetzte* und HR

*Umfasst GLM, HK und Kader ZIVI

Die Grundlagen des Strategischen Personalmanagements ZIVI gelten weiterhin, insbesondere die Rollendefinition zwischen Vorgesetzten und HR. Während der nächsten zwei Jahre wird der Fokus insbesondere auf die Personalführung, die Personalentwicklung sowie eine situationsgerechte Kommunikation gelegt. Als Ergänzung zu den Ausführungen für die Zielgruppe Mitarbeitende werden folgende Schwerpunkte definiert:



Personalführung

Führungspersonen sind gefordert, Orientierung zu geben. Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die Gestaltung des Wandels und für die operativen Aufgaben des Zivildienstvollzugs gefördert. Führungspersonen arbeiten an ihren Führungskompetenzen weiter, indem sie sich vernetzen, weiterbilden und gegenseitig unterstützen. Dafür stehen verschiedenen AZB-Angebote, Führungszirkel, Coachings und externe Weiterbildungen zur Verfügung. Mit dem Führungsverhalten wird einerseits das Tagesgeschäft sichergestellt, aber auch Platz für die Gestaltung der Zukunft geschaffen. Den Mitarbeitenden wird Struktur gegeben, auch wenn die Planung schwierig ist. Vorausschauend werden die Rollen und die dafür benötigten Skills der Mitarbeitenden definiert. In befristeten Arbeitsverhältnissen wird frühzeitig Klarheit geschaffen.

Personalentwicklung

Die Unterstützung der Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird vom Vorgesetzten und vom HR geprüft, auch wenn eine externe Weiterbildung keinen direkten Nutzen für den aktuellen Arbeitsplatz im ZIVI aufzeigt oder eine berufliche Veränderung als Folge erwartet werden kann. Die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden, innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung, ist dem ZIVI als Arbeitgeberin wichtig.



Kommunikation

Jede Führungskraft informiert zeitgerecht, transparent und klar, denn wenn der Interpretationsspielraum zu gross ist, entstehen Gerüchte und Unsicherheiten. Mit regelmässigen Informationsgeüssen und Interaktionsmöglichkeiten wird Orientierung geschaffen und auf Fragestellungen rasch reagiert. Der Dialog wird aktiv gefördert.