



# DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

107. Jahrgang Nr. 5/2020

## Corona – Personal(un)recht?



Ferien müssen nicht zwingend im Ausland sein.

Foto jb

*Sind personalrechtliche Massnahmen in Zeiten von Corona gerecht? Im Zusammenhang mit Corona werde ich immer wieder gefragt, ob gewisse Sachverhalte rechtens sind. Da wird oft die Frage gestellt: Warum geniesst der Mitarbeitende Max Muster gegenüber seinen Kollegen/-innen dank den Corona-Massnahmen besondere Privilegien?*

Corona verändert im Moment vieles. Auch am Arbeitsplatz gibt es immer wieder neue Herausforderungen. Neben Hygienemassnahmen, Abstandsregeln etc.

tauchen immer wieder neue personalrechtliche Probleme auf. Dabei ist ein Beurteilungskriterium entscheidend: Ist Homeoffice grundsätzlich möglich oder nicht? Es gibt viele Berufe, in denen Homeoffice nicht möglich ist. Ich denke da z.B. an die Strassenmeister, an viele Mitarbeitende im Justizvollzug, an die Polizeibeamten oder die Fahrzeugprüfer etc. Da nützen auch keine Videokonferenzen.

**Gleichzeitig Home-Officeing, Home-Schooling, Home-Aushaltung und Home-Bespassungslowning = Home-Nervenzusammenbruching.**

Fortsetzung Seite 2

Beim Lockdown im Frühling, als Kindergärten und Schulen geschlossen wurden, mussten viele Berufstätige die Betreuung ihrer Kinder selber übernehmen. Auch das Thema Grosseltern war gestrichen. Betroffene erhielten Kurzsurlaube, aber wer keine zu betreuende Kinder hatte, erhielt auch keinen Kurzsurlaub. Diese Ungleichbehandlung der Mitarbeitenden relativierte sich schnell, als man feststellte, dass berufstätige Eltern mit gleichzeitiger Kinderbetreuung einem unheimlichen Stress ausgesetzt waren. Wer wollte da noch tauschen?

### **Auf gesundheitlich gefährdete Mitarbeitende wurde Rücksicht genommen.**

Die Nicht-Risikogruppe aber verblieb am Arbeitsplatz und malte sich aus, wie die Gefährdeten in der Sonne liegend ein Buch lasen. Mit den immer schlimmer werdenden Meldungen aus den Spitälern konnten die Gesunden nur froh sein, dass sie nicht vulnerabel waren.

Es stellte sich auch noch die Frage, wie es mit den geplanten Ferien aussehen würde. Mussten die im Frühling eingegebenen Ferien bezogen werden, auch wenn man nicht ins gewünschte Ferienland reisen konnte?

Ja, man musste, denn Ferien müssen nicht zwingend im Ausland sein. Ferien dienen der Erholung und wer sich zuhause nicht erholen kann, der sollte etwas an seinem Zuhause ändern. Seit Herbst ist nun auch klar, dass Ferien im Ausland aufgrund der drohenden Quarantäne, weiterhin schwierig sein werden. Also genießen wir die schöne Schweiz, die ja auch einiges zu bieten hat.

### **«Ich hasse es, zuhause zu arbeiten» (Jonas, 21, Feuerwehrmann)**

Wer nicht an seinem angestammten Arbeitsplatz arbeiten konnte, der musste Überstunden abbauen. D.h. wer sich Überstunden angespart hatte, der war gegenüber dem «Minimalisten» benachteiligt. Das passte den Sparern natürlich nicht und es wurde als ungerecht empfunden. Diese kritischen Voten verstummten zusehends, als vermehrt Kurzarbeit angeordnet wurde. Dem Kanton ist es untersagt für seine Mitarbeitenden Kurzarbeit zu beantragen, dafür bot er aber Alternativen in Bereichen an, in denen besonders viel Arbeit anfiel. Dieses interne Jobangebot wurde über 100-mal genutzt. Alle Mitarbeitenden hatten stets 100 % Lohn und erlitten aufgrund der fehlenden Arbeitsmöglichkeit keine

Lohneinbussen. Im Normalfall ist es auch die Aufgabe des Arbeitgebers für ausreichende Arbeit zu sorgen.

Im Frühling reagierte der Kanton Bern sehr schnell und richtete für die Angestellten Homeoffice ein. So zeigte eine erste Bilanz im Sommer, dass gesamthaft nur ein Tag bezahlter Kurzsurlaub pro Angestellten gewährt werden musste, inkl. den normal gewährten Kurzsurlauben. D.h. der effektive Ausfall für den Kanton als Arbeitgeber ist praktisch null. Mit dem plötzlichen Homeoffice konnten sogar wertvolle Erfahrungen gesammelt werden und der Kanton wird vermehrt und gezielt in die weitere Digitalisierung investieren.

### **Zweite Welle? Zweiter Lockdown?**

In der Herbstsaison stiegen die Zahlen der Infizierten, die sich in Isolation begeben mussten. Personalrechtlich sind die Betroffenen «krank» und erhalten den vollen Lohn. Anders verhält es sich mit denen, die sich in Quarantäne befinden. Diese sind nicht krank und müssen entweder im Homeoffice arbeiten oder bei mangelnder Arbeitsmöglichkeit (Strassenmeister etc.) Überstunden abbauen. Dies gilt auch, wenn sie sich unverschuldet in Quarantäne begeben müssen. Vereinzelt kann dies zu bedrohlichen Situationen führen, nämlich dann, wenn die Quarantänepflicht ignoriert wird. Das ist verantwortungslos gegenüber allen anderen.

Fasst man alle personalpolitischen Massnahmen zusammen, dann können gesunde, kinderlose Mitarbeitende mit Homeoffice-Möglichkeit von keiner neuen Regelung profitieren, die anderen Mitarbeitenden je nachdem aber schon, falls man dies als Profit bezeichnen möchte. Ich persönlich denke da an die gesamte Lebens-Arbeitsleistung. Das relativiert doch wieder einiges. Viele der Kantonsmitarbeitenden sind solidarisch, was mich freut. Viele gewinnen den Herausforderungen mit Corona auch Positives ab. Andere beschäftigt aber die Situation weiterhin schwer und benötigen eine gute Portion Durchhaltewillen. Diese Anspannungen, gepaart mit der MAG-Zeit, sind auch bei den BSPV-Rechtsberatungen spürbar.

Letztlich geht es in der jetzigen Zeit um den Schutz derjenigen, die das schwächste Glied in der Kette darstellen. Und ich bin überzeugt, dass wir dies gemeinsam schaffen, nicht nur innerhalb des Kantons.

wy

# Homeoffice für Kantonsmitarbeitende

*Schon immer setzte sich der BSPV für die Möglichkeit Homeoffice machen zu können ein, sofern es die betrieblichen Umstände erlauben. In der Vergangenheit war Homeoffice kein grosses Thema und wurde wenig genutzt. Viele Vorgesetzte verhielten sich Homeoffice gegenüber skeptisch.*

Dank der Corona-Krise wissen wir nun, dass vermehrtes Homeoffice möglich ist. Technisch funktioniert dies im Kanton Bern recht gut und mit der zunehmenden Digitalisierung laufen immer mehr Prozesse digital ab. Weitere Digitalisierungsprojekte sind für die nächsten Jahre geplant und budgetiert.

Die Führungskräfte im Kanton haben während der Homeoffice-Zeit im Frühling folgende positive Feststellungen machen können: die Mitarbeitenden sind zufriedener, ihre Selbstständigkeit ist gesteigert worden, dank den Telefonkonferenzen gab es Zeitersparnisse und die Leistungsbereitschaft der MA ist höher geworden. Auch die Produktivität und Arbeitsqualität sei besser geworden. Gleichzeitig zeigten sich gewisse negative Trends auf: der Austausch zwischen den MA fehlt, die Problemfrüherkennung ist erschwert, die Team-

Stimmung verschlechterte sich und diverse Mitarbeitende verspürten einen Zwang zur dauernden Arbeitsbereitschaft.

Es fällt also auf, dass Homeoffice viel Positives mit sich bringt, aber im psychischen und sozialen Bereich der richtige Umgang noch gefunden werden muss. Deswegen erschien das BEinfo: FLASH am 9. November mit dem Titel: «Homeoffice – schon wieder!– Homeoffice – packen wir's gemeinsam an» mit Tipps und Tricks zur psychischen Gesundheit:

- Sei dein eigener Chef
- Schaffen Sie Strukturen
- Akku laden
- Frische Luft
- Frische Gedanken
- Genug ist genug

Das Personalamt stellt Kantonsmitarbeitenden ein entsprechendes Beratungsangebot zur Verfügung, das kostenlos und absolut vertraulich ist.

Es ist erfreulich, dass Homeoffice in der kantonalen Verwaltung vermehrt gelebt und die Mitarbeitenden betreffend der psychischen Gesundheit unterstützt werden. Mit diesem gesamthaft aufgeschlossenen Umgang mit Homeoffice wird der Kanton als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnen. – In der BSPV-Geschäftsstelle ist seit Frühling Homeoffice schon fast Normalität und eine Rückkehr zur Dauerpräsenz ist nicht mehr vorstellbar.

wy

## Doch ein kleiner Luftsprung



**Ein freudiger Luftsprung zierte die letzte Titelseite des Diagonals. Im dazugehörigen Artikel berichtete Geschäftsführer Daniel Wyrsh, dass sich das Kantonspersonal wohl nicht lange über die 1,5% Lohnmassnahmen im Voranschlag 2021 freuen könnte, da die Regierung aufgrund der aktuellen Begebenheiten nur die Rotationsgewinne in Aussicht stellte (Spur 3 im VA21).**

Für die Genehmigung des negativen Voranschlages im Grossen Rat waren mindestens 96 Stimmen nötig.

Es bestand die Angst, nicht genügend Befürworter/-innen zu finden. Ein Kompromissvorschlag von budgetrelevanten 0,4% individueller Gehaltsaufstiege verhalf zum Durchbruch. Der BSPV-Geschäftsführer war bei der Ausarbeitung dieses Kompromisses nicht ganz untätig . . .

Es profitieren nicht nur Mitarbeitende des Kantons und alle Lehrkräfte, sondern auch Angestellte anderer Institutionen, z.B. für Behinderte- oder Alters- und Pflegeheime, die sich an den Lohnmassnahmen des Kantons orientieren.

Der Kompromiss kann auch als Wertschätzung für ausserordentliche Leistungen von Mitarbeitenden während der Corona-Krise verstanden werden. Für das Kantonspersonal bedeuten die 1,2% Lohnmassnahmen, dass durchschnittlich etwa zwei Gehaltsstufen zur Verfügung stehen.

Im momentanen Wirtschaftsumfeld freut den BSPV das erreichte Ergebnis für den Voranschlag 2021 und die Fortschreibung in den Folgejahren (AFP).

wy

# Viele Mitarbeitende sind mit ihren Ressourcen am Anschlag

*Theo Ninck ist Amtsvorsteher des Mittelschul- und Berufsbildungsamts (MBA) des Kantons Bern, was zur Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) gehört. Der 62-Jährige leitet das Amt schon seit 18 Jahren und hat den Bildungsbereich Sekundarstufe II im Kanton Bern stark geprägt. Ursprünglich ist Theo Ninck Ingenieur Agronom, was vielleicht seine Bodenhaftung erklärt. Der vierfache Familienvater wohnt in Kirchdorf und ist BSPV-Mitglied. Trotz hektischer Zeit stand er dem BSPV Rede und Antwort.*

**Theo Ninck, Sie sind Amtsleiter mit ca. 340 Mitarbeitenden, das ist ein Drittel aller Mitarbeitenden der ganzen BKD. Was bedeutet das für Sie?**

Zwei Drittel unserer Mitarbeitenden arbeiten in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an acht Standorten. In der eigentlichen Verwaltung sind wir gut hundert Mitarbeitende. Das sind nicht so viele, wenn man bedenkt, dass wir rund 30'000 Lehrverhältnisse, 15'000 Lehrbetriebe, über 40 Berufsfachschulen und Gymnasien und über hundert Institutionen der höheren Berufsbildung und Weiterbildung betreuen müssen. Mit einem Umsatz von CHF 700 Mio. sind wir eines der grössten Ämter.

**Das MBA ist verantwortlich für die Bereiche Mittelschulen, Berufsfachschulen, Betriebliche Bildung, Weiterbildung / höhere Fachschulen und**



*Theo Ninck  
Amtsvorsteher des MBA  
des Kantons Bern*

*Foto Pia Neuenschwander*

**Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Kurz, das Amt deckt alles zwischen der Volksschule und den Hochschulen ab. Was sind neben Corona die neusten Herausforderungen?**

Die Berufsbildung ist in einem enormen Wandel. Die 230 Berufe werden alle fünf Jahre auf nationaler Ebene überprüft und den neusten Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst. Aktuell laufen Reformen in den grössten Berufen wie KV, Detailhandel, Informatik und MEM-Berufe, welche auf die digitale Transformation ausgerichtet werden. Wir begleiten diese Entwicklungen und müssen sie dann in den Lehrbetrieben und Berufsfachschulen umsetzen. Eine grosse Herausforderung ist die Sicherstellung von genügend Lehrstellen. Aufgrund der Corona-Krise ist der Lehrstellenmarkt unter Druck. Bei den Gymnasien mussten wir in den letzten Jahren verschiedene Projekte bewältigen wie die Einführung der basalen Studierkompetenzen, das vergleichbare Prüfen, das selbstorganisierte Lernen und die Einführung des obligatorischen Fachs Informatik. Aktuell läuft auf nationaler Ebene ein Projekt zur Weiterentwicklung der gymnasialen Maturität, mit einer Totalrevision des Rahmenlehrplans und Anpassungen des Maturitätsanerkennungsreglementes. In der Berufsberatung stehen die Förderung der Berufsabschlüsse für Erwachsene und die Laufbahn-

beratung für Menschen mit einer beruflichen Neuorientierung besonders im Fokus. Diese ist gerade in Zeiten von Corona rege gefragt. Wir entwickeln hier auch neue Instrumente, abgestimmt mit den anderen Kantonen.

**Nach der Volksschule entscheiden sich Unentschlossene oft für ein Brückenangebot (10. Schuljahr). Wie viele Schüler/-innen finden dank diesem Angebot eine Anschlusslösung?**

Wir konnten mit verschiedenen Massnahmen den Direkteinstieg in die Berufsbildung in den letzten Jahren stark fördern. Dadurch wurden die Zahlen in den Brückenangeboten massiv reduziert. 2019 hatten 83 Prozent der Schüler/-innen in den «Berufsvorbereitenden Schuljahren Praxis und Allgemeinbildung» (BPA) einen Anschluss in eine Berufslehre. Bei den Vorlehren waren es 72 Prozent. Die spät zugewanderten Lernenden und solche mit Mehrfachproblematik brauchen mehr Zeit. Entsprechend sind dort die realisierten Anschlusslösungen tiefer.

**Das duale Bildungssystem mit Berufsschulen, Lehrbetrieb und überbetrieblichen Kursen (Verbände) wird weltweit gerühmt. Die Berufe werden immer individueller, die Ansprüche bei den verschiedenen Akteuren immer höher. Laufen wir nicht Gefahr, dass die Koordination einmal zu kompliziert wird? Welchen Beitrag leistet ihr Amt bei all den Ansprüchen und Wünschen?**

Die Berufe werden im Rahmen der Verbundpartnerschaft weiterentwickelt. Die Berufsverbände haben die Federführung. Damit ist sichergestellt, dass der Bedarf der Arbeitswelt einfließt und die Berufslernenden nach ihrem Abschluss eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt finden. Dies ist eine grosse Stärke der Schweizer Berufsbildung. In der Verbundpartnerschaft reden aber auch der Bund und die Kantone mit. Dadurch werden die Prozesse komplex und erfordern eine gute Koordination und eine hohe Konsensbereitschaft. Meine Mitarbeitenden arbeiten auf nationaler Ebene in mehreren Kommissionen mit und können so direkt die Berufsentwicklung mitgestalten. Ich bin im Vorstand der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz und durfte diese während sieben Jahren präsidieren. Aktuell bin ich in der Steuergruppe Berufsbildung 2030 und in der Taskforce «Lehrstellen» des Bundesrates. Als Kanton können wir so unseren Einfluss gut wahrnehmen.

**In Bern erreichen rund 94% der Schüler/-innen einen Abschluss auf der Sekundarstufe II. Dieser**

**Wert ist sehr hoch und lobenswert, garantiert eine gute Grundausbildung und bewahrt am ehesten vor Arbeitslosigkeit. Was ist das Erfolgsrezept für diesen hohen Wert?**

Der Kanton Bern hat starke ländliche Regionen, in welchen die Berufslehre in der Wirtschaft und in der Bevölkerung sehr gut verankert ist. Wir haben einen guten Mix mit einer moderaten Maturitätsquote und einer starken Berufsbildung. Wir betreiben seit Jahren eine aktive Lehrstellenförderung, zusammen mit den Sozialpartnern. Wir haben verschiedene Unterstützungsmassnahmen aufgebaut, wie spezielle Supportangebote in der Berufsberatung, Case Management, spezielle Brückenangebote für spät Zugewanderte, zweijährige Berufslehren mit Attest (EBA). Das Zusammenspiel dieser Faktoren ist wohl verantwortlich für die hohe Abschlussquote.

**Mit den Berufsmaturitätsschulen haben die Gymnasien eine starke Konkurrenz für leistungsstarke Schüler/-innen erhalten. Wie viel Prozent eines Jahrgangs erzielen welchen Abschluss und welche Entwicklung ist für die Zukunft zu erwarten?**

Aktuell machen 18,5 Prozent eine gymnasiale Maturität, 17,3 Prozent eine Berufsmaturität und 1,6 Prozent eine Fachmaturität. Bei der gymnasialen Maturität und der Fachmaturität liegen wir deutlich unter dem schweizerischen Durchschnitt, bei der Berufsmaturität darüber. Insgesamt stehen wir mit einer Gesamtmaturitätsquote von 37,5 Prozent auf Rang 14 aller Kantone. Der Arbeitsmarkt wird zunehmend Abschlüsse von Hochschulen und höherer Berufsbildung verlangen. Daher werden wir die Maturitätsquoten tendenziell steigern müssen.

**In der Berufsbildung kann man aufgrund der Durchlässigkeit für Lernwillige auch höhere Ausbildungsniveaus erreichen. Wie beteiligt sich der Kanton Bern an den Kosten?**

Die höhere Berufsbildung ist für die Wirtschaft zentral. Die KMUs rekrutieren dort einen grossen Teil ihrer Kaderleute. Der Kanton Bern fördert die höhere Berufsbildung besonders, indem er für gewisse höhere Fachschulen eine Zusatzfinanzierung zu den national vereinbarten Beiträgen leistet, welche fünfzig Prozent der Kosten decken. So sind beispielsweise Bildungsgänge in der Gesundheit, in der Sozialpädagogik und in der Landwirtschaft praktisch gleich hoch finanziert wie Hochschulstudiengänge.

*Fortsetzung Seite 6*

**Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist ein wichtiger Teil des MBA. Eine gute Beratung ermöglicht eine effiziente Bildung. Im Internet können sich vermehrt viele Interessierte selber informieren. In welche Richtung bewegen sich die Aufgaben der Berater/-innen?**

Die Online-Information und -Beratung wird an Bedeutung steigen. Auch unsere Berufsberatung ist hier besonders aktiv. So bauen wir beispielsweise auch unsere Infotheken um. Allerdings ist es oft schwierig, sich allein mit dem Internet zurecht zu finden. Häufig spielen persönliche Umstände mit, wie beispielsweise Familienpflichten, Stellenverlust, Neuorientierung, schwieriges soziales Umfeld, welche eine persönliche Beratung notwendig machen. Unsere Beraterinnen und Berater werden zunehmend mit umfassenden Lebensfragen konfrontiert.

**Wie sehen Sie die Zukunft zum Thema Homeoffice in Ihrem Amt?**

Wir verlangen von unseren Schulen Präsenzunterricht, solange es die epidemiologische Situation zulässt. Dies unter erschwerten Bedingungen mit Masken. Als Bildungsamt wollen wir eine gewisse Solidarität zeigen und sind mit Homeoffice eher zurückhaltend. Die Berufsberatung muss sowieso vorwiegend Präsenzberatung machen. Die Ratsuchenden können zwischen Online und Präsenz wählen, die meisten wollen Vor-Ort-Beratung. Wir handhaben Homeoffice flexibel, angepasst auf die Verhältnisse. Vor allem legen wir auch mehr Wert auf Videokonferenzen. Damit sind wir deutlich flexibler, als wenn wir immer Sitzungen in Präsenz organisieren müssen.

**Was würden Sie sich für Ihr Amt und Wirken wünschen, wenn Sie frei wählen könnten?**

Aufgrund des raschen Wandels in der Bildung und den hohen Anforderungen der Wirtschaft sind wir mit grossen Aufgaben konfrontiert. Zusätzlich werden Projekte im Kanton wie die ERP-Einführung und newweb@be gestartet, ohne zusätzliche Ressourcen. Mich beschäftigt, dass viele Mitarbeitende mit den Ressourcen am Anschlag sind. Es wäre schön, wenn wir unbürokratisch für einzelne Projekte zusätzliche Mitarbeitende verpflichten könnten.

**Vielen Dank, dass Sie sich für dieses Interview Zeit genommen haben.**

wy/jb

# Besuchen Sie unsere



*Vielleicht ist es schon einigen aufgefallen, seit einem Monat ist die neue Website des BSPV aufgeschaltet. [www.bspv.ch](http://www.bspv.ch)*

Mit der Struktur unserer Website waren wir nicht wirklich zufrieden, deshalb haben wir beschlossen eine neue Website zu gestalten. Auch die Bewirtschaftung war doch etwas umständlich. Da wir in einem kleinen Team arbeiten, war es unser Ziel eine Website aufzubauen, die es ermöglicht, dass jeder auf unserer Geschäftsstelle die Website ohne grossen Aufwand und Instruktionen bearbeiten kann.

## ANZEIGE

# neue Website

ns Mitglieder Wir bieten Kontakt Français



Übersichtlich und einfach sollte sie sein. Kein langes Suchen nach Formularen, Öffnungszeiten oder Terminen. Nun sind wir auf Ihr Feedback gespannt. Wie gefällt Ihnen die neue Website? Haben Sie einen Verbesserungsvorschlag oder haben Sie einen Fehler entdeckt? Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen an [sekretariat@bspv.ch](mailto:sekretariat@bspv.ch).

jb

## Stadtratswahlen

**Wir gratulieren unseren Mitgliedern zur Wahl in den Berner Stadtrat:**

Thomas Fuchs, Ingrid Kissling-Näf und Barbara Nyffeler

## Wochenendarbeitszeit

**Mit der Änderung der Personalverordnung per 1. Januar 2021 wird die Wochenendarbeitszeit auf den Samstagmorgen ausgeweitet. D.h. die Zeit am Samstag von 06.00 Uhr bis 12.00 Uhr ist nicht mehr normale Arbeitszeit, sondern Wochenendzeit mit einem entsprechenden Zuschlag von CHF 6.00 pro Stunde. Diese Zulage ist auch pensionskas-senberechtigt.**

Diese Neuregelung betrifft vor allem Polizistinnen und Polizisten, Mitarbeitende im Justizvollzug oder beim Tiefbauamt. Die Mehrkosten von CHF 0,8 Mio. pro Jahr sind verkräftbar.

Bei den kaufmännischen Berufen gilt der Samstagmorgen schon seit Jahrzehnten als Freizeit. Den BSPV freut es sehr, dass eine langjährige For-derung nun endlich umgesetzt wird.

wy

## Sektion Gemeindepersonal Zollikofen

**Nach gut 40 Jahren kam das «Aus»**

Am 29. Januar 1980 wurde die Sektion «Gemeindepersonal Zollikofen» gegründet. Fast alle Gemeindeange-stellten bildeten jahrzehntlang die Sektion. Das jewei-lige Präsidium der Sektion war der Ansprechpartner bei den regelmässigen Sozialpartnergesprächen mit dem Gemeindepräsidium.

Mit den Jahren wurde das Interesse der Mitglieder, sich im Vorstand zu engagieren, immer geringer und schluss-endlich hing die ganze Verantwortung an zwei Perso-nen: **Matthias Tschabold und Marco Schaffer.**

Nachdem sich niemand mehr bereit erklärt hatte, im Vorstand mitzuarbeiten, hat die Sektion an ihrer Ver-sammlung vom 10. September 2020 beschlossen, sich aufzulösen. Das schmerzt, zählt die Sektion doch 38 Mitglieder.

Das verbleibende Vermögen wird der BSPV während fünf Jahren für eine allfällige Neugründung reservieren.

**Die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt.**

Die Mitglieder werden als Einzelmitglieder weiterhin von den Rabatten und Dienstleistungen des BSPV profitie-ren können.

wy

## BPK-Delegierte

In den letzten Monaten haben sich verschiedene BSPV-Mitglieder als Delegierte der BPK zur Verfü-gung gestellt. Die Geschäftsleitung und die Ge-schäftsstelle des BSPV danken ganz herzlich für die Bereitschaft, sich für unsere Pensionskasse zu en-gagieren.

**Die nächste BPK-Delegiertenversammlung ist am 1. Juli 2021 vorgesehen.** Wir bitten den Tag bereits zu reservieren.

ANZEIGE



**LeihBOX**

FALTEN

STAPELN

ROLLEN

**UMZUGSKISTEN  
ZUM MIETEN!**

**10% BSPV-RABATT**

**WWW.LEIHBOX.COM**

# Aussergewöhnliche Situationen erfordern aussergewöhnliche Massnahmen.

*Unter Einhaltung der vorgegebenen Massnahmen des BAG konnte die diesjährige Delegiertenversammlung im Restaurant Schmiedstube in Bern am 16. Oktober 2020, doch noch durchgeführt werden.*

*Trotz einiger Absagen, was auch verständlich war, fanden 29 Delegierte den Weg nach Bern. Erfreulich war auch das Kommen der 40-Jahr-Jubilar/-innen, obwohl auch hier verständlicherweise nur 10 von 77 geladenen Mitgliedern sich einfanden.*

Die Geschäftsstelle hatte sich im Vorfeld genau überlegt, wie sie die Massnahmen zum Schutz der Anwesenden anwenden konnte. So wurde auf den Tischen die Gedecke im geforderten Abstand aufgelegt, nummeriert und die Delegierten mit der entsprechenden Nummer erfasst. Mit der Nummerierung wurde sichergestellt, dass im Falle einer Covid-Ansteckung die nächsten Tischnachbarn ausfindig gemacht werden konnten. Beim Eintreten und Verlassen des Raumes herrschte Maskenpflicht. (Ansteckungen wurden uns keine gemeldet.)

## Wahlen und Ehrungen

Dieses Jahr stand die Wiederwahl von Anastasia Falkner als Präsidentin an. Einstimmig wurde sie in ihrem Amt bestätigt. Auch die drei Revisoren/-innen Cornelia Ritter, Beat Baumgartner und Marcel Meier stellten sich

erneut zur Wahl und wurden einstimmig gewählt. In diesem Zusammenhang bedankte sich Marcel Meier bei Erwin Balsiger für die gute Rechnungsführung, auch Anastasia Falkner bedankte sich und überreichte Erwin Balsiger für seine 30. Rechnung ein Präsent.

Eine traurige Nachricht überbrachte Anastasia Falkner den Anwesenden, denn Eugen Schneider, Ehrenmitglied des BSPV, ist am 1. Oktober 2020 verstorben (s.S. 12). Zum Gedenken an Eugen Schneider wurde eine Schweigeminute eingelegt.

## Zum Abschluss

Einen interessanten Vortrag hielt Stefan Studer, Kantonsoberingenieur / Amtsvorsteher Tiefbauamt (TBA), zum Thema: «Die Herausforderungen im kantonalen Tiefbauamt.» Beim anschliessenden Mittagessen konnten sich alle anwesenden Delegierten und Gäste mit gegebenem Abstand mit ihren Tischnachbarn lebhaft austauschen. **Die nächste Delegiertenversammlung findet am 19. Mai 2021 in Bern statt.** jb



Stefan Studer, Amtsvorsteher Tiefbauamt (TBA) im Gespräch mit Daniel Wyrsch, Geschäftsführer BSPV. Fotos jb



Trotz dem vorgeschriebenen Abstand konnten sich die Delegierten doch lebhaft austauschen.



Anastasia Falkner gratulierte Flavia Dürrenmatt (geb. Schuhmacher), Sekretariatsleiterin, zur Hochzeit im Oktober 2020.

## Neue Zukunft für die kantonalen Schulheime

Der Regierungsrat hat Ende letzten Jahres beschlossen, die fünf kantonalen Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe zu verselbstständigen. Konkret sind dies das Schulheim Schloss Erlach, das Zentrum für Sozial- und Heilpädagogik Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz, das Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache Münchenbuchsee, die BEO-Bewachungsstation Bolligen sowie das Jugendheim Lory.

Der Entscheid des Regierungsrats ist kein Sparauftrag. Grund

für die Ausgliederung sind viel mehr Governance-Überlegungen und der Anspruch der Gleichbehandlung mit den über 90 bereits heute privatrechtlich organisierten Kinder- und Jugendheimen im Kanton Bern. Mit dem neuen Gesetz über die Leistungen für Kinder mit besonderem Förder- und Schutzbedarf (KFSG) sowie dem revidierten Volksschulgesetz (VSG) erfolgt 2022 ein Systemwechsel zu einer leistungsbezogenen Finanzierung. Künftig ist der Kanton Leistungsauftraggeber und schliesst mit allen Institutionen Leistungsverträge ab. Als unabhängige Institutionen mit eigenen Finanz- und Personalkompetenzen können die Schulheime rascher auf Veränderungen reagieren, Kooperationen mit anderen Einrichtungen eingehen und einen massvollen Gewinn für die Zukunft erzielen.

Bei den fünf Institutionen arbeiten heute rund 510 Mitarbeitende, die über 1000 Kinder, Jugendliche



Regula Müller, Projektleiterin,  
stellvertretende Generalsekretärin  
Direktion für Inneres und Justiz

und ihre Eltern bilden, betreuen und unterstützen.

### Was ändert für die Mitarbeitenden?

Vorgesehen ist, dass die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden gleichwertig mit den kantonalen Bedingungen sind, auch wenn sie künftig privatrechtlich geregelt werden. Auch der Verbleib in den heutigen Pensionskassen ist beabsichtigt, so dass die Rentenleistungen und Bedingungen vollumfänglich weiterbestehen.

Für die Kinder und Eltern bringen die Änderungen von Gesetz und Strukturen Leistungen, die für alle gleich zugänglich und noch stärker auf den Bedarf ausgerichtet sind.

Die Projektarbeiten haben Anfang Jahr begonnen. Auftraggeberinnen sind die Regierungsrätinnen Evi Allemann und Christine Häslar. Beteiligt sind auch die Sicherheitsdirektion und die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion. Die Institutionen sind in allen Projektgremien und bei den Projektarbeiten einbezogen. Zurzeit erarbeiten wir die Grundlagen für den Kreditantrag, damit der Grosse Rat im Sommer 2021 über die Kosten des Ausgliederungsprojekts und die Ausstattung der Institutionen mit dem notwendigen Eigenkapital beraten kann. Per 2023 sollen die fünf Schulheime in die Selbstständigkeit starten.

Regula Müller

### ANZEIGE



## Treffen Sie die richtigen Entscheidungen

Beratungsqualität vom BSPV getestet und für gut befunden. **Mit Sonderkonditionen für Verbandsmitglieder.**

Steueroptimierung, finanzielle Pensionsplanung, unabhängige Vermögensberatung, Zweitmeinung zu Bank- und Versicherungsangeboten – bei uns erhalten Sie alle Entscheidungsgrundlagen aus einer Hand. Damit Sie entspannt in die Zukunft blicken können.

Buchen Sie jetzt Ihren Termin:

[www.glauserpartner.ch/termin](http://www.glauserpartner.ch/termin) – 031 301 45 45

Wir freuen uns auf Sie!

**GLAUSER+PARTNER**

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

[www.glauserpartner.ch](http://www.glauserpartner.ch)

# Laufbahnplanung: Nur der eigene Massstab zählt

*Nicht alles im Leben ist planbar. Dennoch ist es bestimmt nicht falsch, sich ab und zu mit seinen persönlichen Wünschen und Zielen für die berufliche Entwicklung auseinanderzusetzen. Dabei lernen wir uns besser kennen und sind auch für schwierigere Phasen gewappnet.*

Vollzeitangestellte sind jedes Jahr rund 2000 Stunden «on the job», und dies während der Hälfte ihres Lebens. Die Zeit, die wir bei der Arbeit verbringen, verdient also durchaus eine aufmerksame, sorgfältige Planung – zumal es heute nicht mehr dem Normalfall entspricht, dass jemand nach 45 Dienstjahren auf der gleichen Stelle in den Ruhestand tritt.

Zugegeben, auch das Berufsleben kann so manche Überraschung bereithalten. Umso wichtiger ist es, konstruktiv mit Veränderungen umzugehen und sie als Chancen für neue Lösungen zu nutzen. Für Lösungen, die auf die eigene Persönlichkeit und auf die aktuellen Präferenzen und Wünsche abgestimmt sind.

## **Mit Lebenszyklen planen**

Der niederländische Arzt und Sozialökonom Bernard Lievegoed hat die Lebensphasen beschrieben, die besonders auch für die berufliche Orientierung entscheidend sein können (s. Abbildung Seite 11).

In Kenntnis dieser Phasen lohnt es sich, von Zeit zu Zeit nach innen zu lauschen und sich mit einigen grundlegenden Fragen auseinanderzusetzen:

*Jürg Minger  
Fürsprecher und Coach*

*Leiter Berner Niederlassung  
der Federas Beratung AG.  
Das Unternehmen bietet  
Beratungen und Dienstleistungen  
für Institutionen  
mit öffentlichen Aufgaben an.*



*Kontakt: [juerg.minger@federas.ch](mailto:juerg.minger@federas.ch)  
[www.federas.ch](http://www.federas.ch)*

- Was habe ich schon erreicht, was noch nicht?
- Worin bin ich gut, worin nicht?
- Was macht mich aus?
- Was benötige ich und was tut mir gut?
- Wie beurteile ich die aktuelle Situation und wohin zieht es mich?

Vielleicht mag es gar nicht so einfach sein, diese Fragen für sich zutiefst ehrlich zu beantworten. Aber klar ist: Je ehrlicher die Antworten sind, desto nützlicher ist die Selbstdiagnose, die am Anfang jeder Planung steht.

## **Welcher Karrieretyp bin ich?**

In der populären Managementliteratur werden immer wieder neue Anläufe genommen, verschiedene Karrieretypen zu unterscheiden und

mit plakativen Titeln zu benennen. Beispielsweise ehrgeizige «Gipfelstürmerinnen», experimentierfreudige «Unternehmer», an Flexibilität interessierte «Lebensgeniesserinnen» oder sich in ein Fachgebiet vergrabende «Nerds». Hilfreicher als derartige Etikettierungen ist die Frage nach den persönlichen Werten, Treibern und inneren Motiven in der Arbeitswelt. Dabei wird unterschieden zwischen extrinsischen Motivatoren (Geld, Prestige, Ruhm, Anerkennung, Angst etc.) und intrinsischen Motivatoren (Sinn, Interesse, Eigenantrieb, Glücksgefühl etc.). Auch hier ist Ehrlichkeit gefragt!

### Wie finde ich mein persönliches Glück?

Die Glücksforschung geht davon aus, dass die Glückskurve in der Regel ein «U» bildet: Das Glücksempfinden nimmt also bis etwa zum 42. Lebensjahr ab und steigt dann gegen das Alter hin wieder an. Gefühle wie Selbstzweifel, Nutzlosigkeit, verfehlte Ziele, ausbleibende Bestätigung oder Reue über verpasste Chancen können das Glücksgefühl in der (auch beruflichen) Lebensmitte negativ beeinflussen. Umso wichtiger ist es, das auf die eigene Persönlichkeit und Befindlichkeit massgeschneiderte Glück in der beruflichen Laufbahn aktiv anzustreben. Dabei können zum Beispiel folgende Fragen prüfenswert sein:

- **Führungslaufbahn?** Identifiziere ich mich stark mit den fachlichen Inhalten und fühle mich wertgeschätzt, wenn ich mein spezifisches Fachwissen nutzbar machen kann? Oder bin ich konfliktresistent und an Führung und Gestaltung im Interesse der Gesamtorganisation interessiert?
- **Bogenkarriere?** Will ich mich bis zur Pensionierung hin nach oben entwickeln und werde ich damit umgehen können, dass mein berufliches Engagement danach von einem Tag auf den anderen von 100 auf 0 sinken wird? Oder kommt ein schrittweiser Rückgang meines Beschäftigungsgrades meinen vielfältigen Interessen entgegen?
- **Selbstständigkeit?** Bin ich ein ausgesprochener Teamplayer und kann ich gut damit umgehen, in eine Organisation eingespannt und von einer vorgesetzten Person abhängig zu sein? Oder verspüre ich den Wunsch nach Unabhängigkeit und scheue das Risiko nicht, eine selbstständige Tätigkeit aufzubauen?

So verschieden die persönlichen Vorlieben und Abneigungen der Menschen sind, so vielfältig werden die Antworten auf diese Fragen sein. Wichtig ist es in jedem Fall, sich diesen und weiteren Fragen offen zu stellen, um am Ende des Berufslebens mit Genugtuung und vielleicht sogar einem Glücksgefühl auf das Geleistete und Erreichte zurückzublicken.

<i>Lebensalter</i>	<i>Phase</i>	<i>Merkmale</i>
21-28 Jahre	Sturm und Drang Phase	Erste Phase des Erwachsenenalters; Engagement und Emotionalität; unmittelbare Feedbacks sind wichtig; vitaler Drang zur Expansion.
28-35 Jahre	Organisatorische Phase	Der Ernst des Lebens beginnt; Verstand, Organisation, Rationalität, Logik und Systematik; Leistungsverhalten; alle Probleme sind lösbar; <b>Entscheidung: Welche Karriere?</b>
35-42 Jahre	Selbstkritische Phase	Wertkrise, unsichere Gefühle; geistige Interessen entwickeln sich; Reifeprozess; auch komplexe Formen der Zusammenarbeit werden möglich.
42-49 Jahre	Krise der Lebensmitte	Biologischer Abbau; geistige Entfaltung; Sinnfrage, Findung der existenziellen Werte; Scheideweg: Nun entscheidet sich, ob die ersehnte Realisierung des Leitmotivs möglich wird.
49-56 Jahre	Synthese	Neues gefunden? Wenn nein: Verbitterung, abgleitende Lebenslinie ins Tragische. Wenn ja: Befreiung und Horizonterweiterung, Aufbruch zu neuen Ufern.
ab 56 Jahren	Weise werden	Blick auf innere Werte; Loslösung; Bilanz ziehen und Früchte ernten; sich auf den Frieden des Alters einstellen; Orientierung am Wesentlichen; Akzeptanz des Übergangs; Weise sein.

Die verschiedenen Lebensphasen sind auch für die berufliche Orientierung von grosser Bedeutung.

## Rentnervereinigung

### **Am Tage unseres Herbstaussflugs ist Eugen Schneider im Alters- und Pflegeheim Hofmatt in Uettligen entschlafen.**

Mit ihm hat die Rentnervereinigung eine markante Persönlichkeit verloren, die ihr während vieler Jahre im Vorstand gedient hat, als Mitglied, Sekretär, Vizepräsident und als Präsident und Mitglied der Geschäftsleitung des Bernischen Staatspersonalverbands.

Stets hat er sich nicht nur für die Belange der Rentner, sondern auch des ganzen Verbandes engagiert. Seine Botschaft war: Engagiert Euch, setzt Euch ein da, wo ihr steht, für Eure Anliegen und die der Gesellschaft! Er selber hat diese Aufforderung für sich vorbildlich umgesetzt, er war sehr gut vernetzt, verfolgte verschiedene Stränge des gesellschaftlichen Lebens und hat sein «Machtzentrum», wie er seine Büroecke zuhause nannte, mit dem Eintritt in ein Pflegeheim nicht aufgegeben, sondern mitgenommen.

Er war eine gewichtige Persönlichkeit, in beiden Bedeutungen des Wortes. Er hatte durchaus etwas von einem Autokraten, aber von der sympathischen Art, die neben sich manches duldet, Wertschätzung zeigen konnte

und seine Anliegen mit Phantasie vertrat.

In den letzten Jahren ist es stiller geworden um ihn, geistig ist er aber bis zuletzt wach geblieben. Er war ein Mensch, der trotz mancherlei gesundheitlicher Bedrängnisse stets positiv im Leben stand. Schade, dass wir nun seine Einladung zum 100. Geburtstag nicht wahrnehmen können. Wir werden seiner gerne gedenken. Seiner Frau Hanni, die ihn bis zuletzt unterstützt und umsorgt hat, seinen Kindern und Enkeln und allen Hinterbliebenen entbieten wir unser herzliches Beileid.

*Für den Vorstand der Rentnervereinigung BSPV  
Robert Ruprecht*



**Eugen Schneider  
(4.11.1938 – 1.10.2020)**

*Eugen Schneider war Ehrenmitglied und 35 Jahre im Verband. In der Geschäftsleitung wirkte er von 2007-2016 mit. Präsident der Rentnervereinigung 2009-2015.*

## Hinaus in die Natur

*Auch in der Rentnervereinigung des BSPV hat die Pandemie einiges verhindert. Der Vorstand hat aber Anfang August beschlossen, den Herbstaussflug mit dem Ziel Hagneck/Aarberg doch durchzuführen.*

Knapp halb so viele Mitglieder wie normal haben sich entschlossen, auf die Einladung einzugehen. Damit sind sie den restriktiven Pandemie-Vorgaben der Kraftwerksleitung Hagneck am Bielersee entgegengekommen, und der Ausflug konnte wie vorgesehen durchgeführt werden.

Hagneck ist das älteste und inzwischen modernste Kraftwerk der BKW. Der Vorgängerbau steht noch und ist auch noch in Betrieb, reduziert allerdings. Das neue Wehr und die neue Maschinenhalle mit ihren beiden mächtigen Kaplan-Turbinen fügen sich auch farblich harmonisch in die Landschaft ein. Diese ist aber die wahre Sensation der Anlage: Im Zusammenhang mit dem Neubau wurde das Gelände erfolgreich und fischfreundlich renaturiert, was schon erste Früchte zu tra-

gen scheint. Wir hatten Technik im Kopf und sind mit einer phänomenalen Landschaftsgestaltung konfrontiert worden.

Nach dem Mittagessen führte uns Martin Hagi durch das Städtchen Aarberg und machte deutlich, dass es sich hier nicht nur um den Standort einer der beiden schweizerischen Zuckerraffinerien handelt, sondern dass sich hinter den malerischen Kulissen manches Interessante entdecken lässt. Ihm, der die Exkursion angeregt und vor Ort organisiert hat, und unserem bewährten Reiseleiter Roland Schaffer herzlichen Dank!

### **Unsere nächsten Anlässe werden sein:**

Am **13. Januar 2021**, der dritte Besuch des Lichtspiels in Bern und das neunte politische Treberwurstessen am **17. Februar** in Schafis. Beiden Anlässen sollten die Covid-19-Bedrohungen nichts anhaben können.

*Robert Ruprecht*



*Foto Peter Schneider, Diessbach*

# Coronavirus et droit du personnel

*Les mesures en matière de droit du personnel sont-elles justes en cette période de crise sanitaire? Je suis souvent interrogé en lien avec le coronavirus pour savoir si certaines situations sont correctes. Une question se pose souvent: pourquoi le collaborateur Jean Dupont (nom fictif) jouit-il de privilèges particuliers par rapport à ses collègues en raison des mesures prises pour lutter contre le virus.*

Le coronavirus amène de nombreux changements en ce moment. Au travail, il y a toujours de nouveaux enjeux. En plus des mesures d'hygiène, règles de distanciation etc., il y a sans cesse de nouveaux problèmes qui se posent en matière de droit du personnel. De ce point de vue, un critère d'évaluation est décisif : le télétravail est-il en principe possible ou non. Il existe de nombreuses professions dans lesquelles le télétravail n'est pas possible. Je pense par exemple aux cantonniers, à de nombreuses collaboratrices et collaborateurs dans l'exécution judiciaire, aux policières et policiers ou aux inspecteurs automobiles etc. Dans ces cas-là des vidéoconférences ne servent à rien.

## **Le télétravail, l'école à distance, le confinement à la maison, cela met les nerfs à rude épreuve.**

Lors du premier lockdown au printemps, lorsque les crèches et les écoles ont été fermées, de nombreuses personnes actives ont dû assurer elles-mêmes la garde de leurs enfants. Il a fallu également renoncer à recourir aux grands-parents. Des collaboratrices et collaborateurs concernés ont obtenu un congé de courte durée mais celle ou celui qui n'avait pas d'enfants à garder n'a pas obtenu un tel congé. Cette inégalité de traitement au sein du personnel a été rapidement relativisée lorsqu'on a pu constater que les parents actifs professionnellement et qui devaient en même temps assurer la garde de leurs enfants étaient soumis à un stress énorme. Qui aurait encore voulu échanger sa place?

## **On a tenu compte des personnes à risque.**

Les personnes qui ne sont pas à risque sont restées à leur poste de travail et s'imaginaient les personnes vulnérables lisant un livre étendues au soleil. Les nouvelles de plus en plus mauvaises en provenance des hôpitaux ont fait que les personnes en bonne santé se sont estimées heureuses de ne pas faire partie des groupes vulnérables.

La question des vacances déjà planifiées s'est également posée. Devait-on prendre les vacances annoncées au printemps, même si on ne pouvait pas se rend-



*Les vacances ne se prennent pas obligatoirement à l'étranger.*

*Photo jb*

re dans le pays souhaité ? Oui, on a dû, car les vacances ne doivent pas obligatoirement se dérouler à l'étranger. Depuis l'automne, il est également clair que les vacances à l'étranger restent compliquées en raison de la menace de quarantaine. Profitons donc de la belle Suisse, qui a de magnifiques choses à offrir.

## **«Je déteste travailler à la maison» (Jonas, 21, pompier)**

Celles et ceux qui n'ont pas pu travailler à leur place habituelle ont dû récupérer des heures supplémentaires. Celles et ceux qui avaient accumulés des heures sup-

*Suite à page 14*

plémentaires ont par conséquent été désavantagés par rapport aux « minimalistes ». Cela n'a évidemment pas plu aux « épargnants » et a été ressenti comme injuste. Ces voix se sont rapidement tues lorsque que la réduction des heures de travail s'est largement répandue. Le Canton n'est pas autorisé à demander une réduction des heures de travail pour son personnel, en échange il a offert des alternatives dans des domaines où il y avait particulièrement beaucoup de travail. Il a été fait usage plus de 100 fois de cette offre d'emploi interne. Tous les collaborateurs et collaboratrices ont touché 100 % de leur salaire et n'ont subi aucune perte de salaire en raison d'un manque de travail. En temps normal, c'est également à l'employeur de veiller à ce qu'il y ait suffisamment de travail.

Au printemps, le canton de Berne a réagi rapidement et a mis en place le télétravail pour les collaboratrices et collaborateurs. Un premier bilan réalisé en été a montré que globalement seul un jour de congé payé par employé-e devait être accordé en incluant les congés normaux de courte durée. Cela veut dire que la perte effective pour le Canton en tant qu'employeur est pratiquement nulle. Au contraire, avec l'irruption du télétravail, de précieuses expériences ont pu être récoltées et le Canton va poursuivre la digitalisation de manière accrue et ciblée.

### Deuxième vague? Deuxième lockdown?

En automne, les chiffres des personnes infectées qui ont dû se mettre en isolement ont grimpé. Selon le droit du personnel, elles sont malades et reçoivent un salaire plein. Il en va autrement des personnes qui sont en quarantaine. Elles ne sont pas malades et doivent soit faire du télétravail soit, en cas d'impossibilité de télétravail (cantonniers, etc.), compenser des heures supplémentaires. Cette règle est également valable si elles doivent se mettre en quarantaine sans en être responsables. Dans certains cas cela peut mener à des situations dangereuses, notamment lorsque le devoir de quarantaine n'est pas respecté, ce qui est irresponsable à l'encontre de toutes les autres personnes.

Si l'on résume toutes les mesures en matière de politique du personnel, les collaboratrices et collaborateurs qui peuvent faire du télétravail, qui sont en bonne santé et n'ont pas d'enfants, ne peuvent pas profiter d'une

nouvelle réglementation, d'autres dans l'un ou l'autre cas par contre oui, si on considère cela comme un profit. Personnellement, je pense plutôt aux conditions globales de vie et de travail. Cela permet de relativiser bien des choses.

De nombreuses collaboratrices et collaborateurs cantonaux sont solidaires, ce qui me réjouit. Beaucoup voient des côtés positifs aux défis posés par la crise sanitaire. D'autres sont par contre très préoccupés par la situation et ont besoin d'une bonne dose de persévérance. Ces tensions, couplées avec la période des entretiens d'évaluation, sont également palpables dans les consultations juridiques de l'APEB.

En fin de compte, dans la période actuelle, l'important est de protéger les personnes qui représentent le maillon faible de la chaîne. Je suis persuadé que nous y arriverons tous ensemble, et pas uniquement au sein du Canton.

wy

## ***Temps de travail de fin de semaine***

**Avec la modification de l'ordonnance du personnel au 1er janvier 2021, le temps de travail de fin de semaine sera étendu au samedi matin. Les heures le samedi de 06h00 à 12h00, ne sont plus du temps de travail normal mais du temps de travail de fin de semaine avec l'indemnité correspondante de CHF 6.00 par heure. Cette indemnité est également soumise à la LPP.**

Cette nouvelle réglementation concerne avant tout les policières et les policiers, les collaboratrices et collaborateurs de l'exécution judiciaire ou de des ponts et chaussées. Les coût supplémentaire de CHF 0,8 Mio par année engendré par la mesure est supportable.

Dans les professions commerciales, le samedi matin fait partie depuis des décennies déjà du travail de fin de semaine.

L'APEB se réjouit beaucoup de la mise en œuvre de cette exigence de longue date.

wy

# Télétravail pour le personnel cantonal

*L'APEB s'engage depuis toujours en faveur du télétravail, dans la mesure où les conditions opérationnelles le permettent. Jusqu'ici, le télétravail n'était pas un sujet important et restait peu utilisé. Bien des responsables étaient sceptiques vis-à-vis du télétravail.*

Grâce à la crise du coronavirus, nous savons à présent que la généralisation du télétravail est possible. Techniquement, cela fonctionne plutôt bien au sein du Canton et le développement de la digitalisation s'étend à toujours davantage de processus. D'autres projets de digitalisation sont planifiés et budgétés pour les prochaines années.

Les cadres dirigeants du Canton de Berne ont fait les constats positifs suivants durant la période de télétravail du printemps: le degré de satisfaction des collaboratrices et collaborateurs est plus élevé, leur autonomie a augmenté, grâce aux vidéoconférences il y a eu un gain temps et la disponibilité des collaborateurs et collaboratrices s'est accrue. La productivité et la qualité du travail ont aussi augmenté. En même temps, des tendances négatives se sont dessinées: l'échange entre collègues manque, l'identification précoce des problèmes est plus difficile, l'ambiance dans l'équipe s'est

péjorée et certains collaborateurs et collaboratrices ont ressenti une pression pour une disponibilité permanente. Il est manifeste que le télétravail apporte beaucoup d'aspects positifs mais il faut encore apprendre à l'utiliser correctement en ce qui concerne les domaines social et mental. C'est le sujet du BEinfo : FLASH du 9 novembre avec comme titre « Télétravail : le retour... Télétravail : on s'y met tous ensemble » avec des conseils et des astuces en matière de santé mentale :

- Soyez votre propre chef/fe
- Structurez votre journée de travail
- Recharger les batteries
- Un bol d'air frais pour se rafraîchir les idées
- J'en ai assez !

L'Office du personnel met à disposition des collaborateurs et collaboratrices une offre de conseil correspondante, gratuite et totalement confidentielle.

Il est réjouissant que le télétravail soit plus répandu dans l'administration cantonale et que le personnel soit soutenu en ce qui concerne sa santé mentale. Avec cette attitude globalement ouverte envers le télétravail, le Canton gagnera en attractivité. Au secrétariat de l'APEB, le télétravail est presque devenu la normalité depuis le printemps et un retour à une présence permanente est à peine imaginable.

wy

## Un petit saut de joie malgré tout

**Un saut de joie illuminait la page de titre du dernier Diagonal. Dans l'article correspondant, l'administrateur Daniel Wyrch rapportait que le personnel cantonal ne pourrait se réjouir que brièvement des mesures salariales de 1,5 % dans le budget 2021, car le gouvernement, au vu des circonstances actuelles, n'envisageait d'appliquer que les gains de rotation (Voie 3 dans le Budget 2021).**

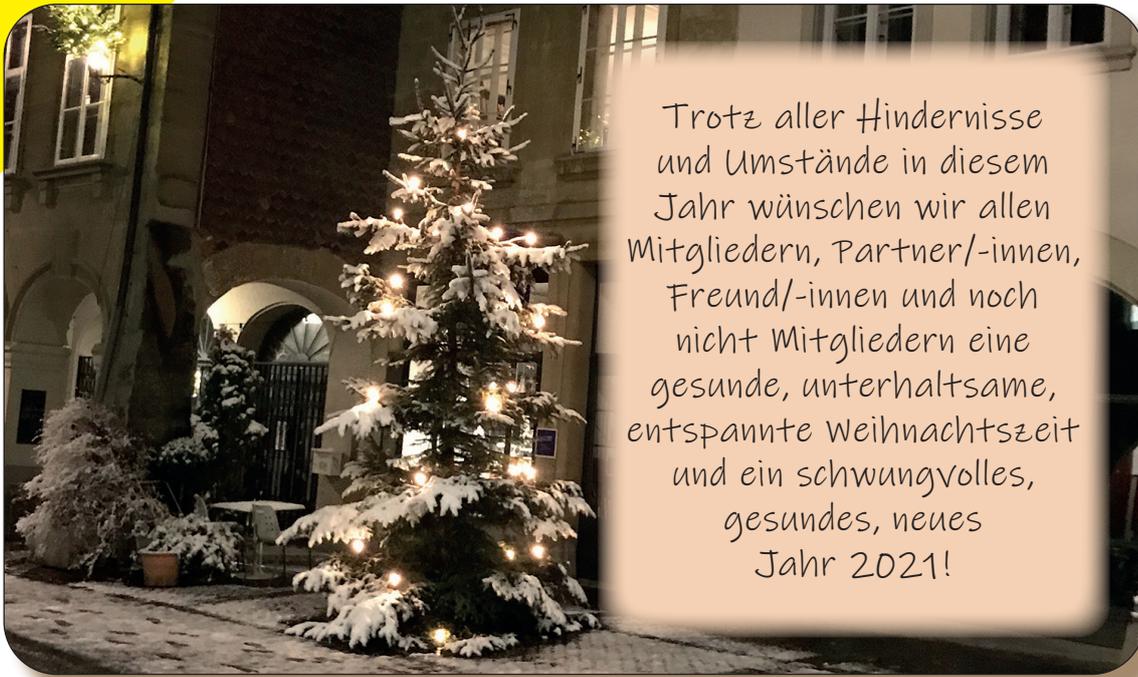
L'approbation par le Grand Conseil du budget déficitaire exigeait au minimum 96 voix pour. La crainte régna de ne pas rassembler suffisamment de voix. Une proposition de compromis, se répercutant sur le budget, d'une augmentation de salaire individuelle de 0,4 % a ouvert la brèche. L'administrateur de l'APEB n'a pas été totalement inactif dans l'élaboration de ce com-

promis... N'en profitent pas seulement les collaboratrices et collaborateurs du Canton et tout le corps enseignant, mais également les employées et employés d'autres institutions, comme par exemple les établissements pour personnes avec handicap ou personnes âgées, qui s'alignent sur les mesures salariales du Canton.

Le compromis peut également être considéré comme une marque d'estime pour les prestations extraordinaires fournies par le personnel durant la crise du coronavirus. Pour le personnel cantonal, les mesures salariales de 1,2 % correspondent en moyenne à deux échelons de traitement. Malgré le contexte économique difficile, l'APEB se réjouit du résultat obtenu pour le budget 2021 et la projection pour les années suivantes (PIMF).

wy





Trotz aller Hindernisse  
und Umstände in diesem  
Jahr wünschen wir allen  
Mitgliedern, Partner/-innen,  
Freund/-innen und noch  
nicht Mitgliedern eine  
gesunde, unterhaltsame,  
entspannte Weihnachtszeit  
und ein schwungvolles,  
gesundes, neues  
Jahr 2021!

**DIEPOST**  
AZB  
3011 BERN

## Agenda

**Delegiertenversammlung** 19. Mai 2021, Bern

### **Hauptversammlungen**

Linien- und Fachkader Kanton Bern, Mitgliederversammlung, **Mittwoch, 17. März 2021**

Fachpersonen Information und Dokumentation Kanton Bern, **25. März 2021**

## Diagonal

Möchten Sie das Diagonal nicht mehr  
in Papierform erhalten?

Das Diagonal ist zeitgleich mit dem  
Versand auch online auf unsere  
Website verfügbar.

Ein Mail ans Sekretariat genügt:

[sekretariat@bspv.ch](mailto:sekretariat@bspv.ch)  
Stichwort: Diagonal abbestellen

### **Impressum**

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonal-  
verbandes BSPV

Organe officiel de l'Association du personnel de  
l'Etat de Berne APEB

ISSN 2997-1866

Redaktion / Rédaction / Inseratenverwaltung /  
Administration des annonces:

Joanne Bisig (jb), Daniel Wyrsh (wy)  
BSPV  
Postgasse 60, Postfach 533, 3000 Bern 8

Tel. 031 311 11 66 /  
[sekretariat@bspv.ch](mailto:sekretariat@bspv.ch) / [www.bspv.ch](http://www.bspv.ch)

Übersetzung französisch /  
Traduction française: Anne-Marie Krauss

Druck und Spedition /  
Impression et expédition:  
Lüthi Druck AG  
Bodackerweg 4  
3360 Herzogenbuchsee