



DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

111. Jahrgang Nr. 4/2024

Der Kanton muss handeln.



Fast 10% der Mitarbeitenden des Kantons verlassen ihren Arbeitsplatz.

Gemäss Personalstatistik waren Ende 2023 mit 12'354 Personen 159 Personen weniger beschäftigt als 2022, was 142 Vollzeitstellen entspricht. Dieser «Abbau» ist auf den Ausschluss der kantonalen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe von der Stellenplanpflicht zurückzuführen. Ohne diese Ausklammerung hätte der Personalbestand um 58 Vollzeitstellen zugenommen.

Gleichzeitig stellen langjährige Mitarbeitende fest, dass die Arbeitsbelastung und der Stress am Arbeitsplatz zunehmen. Dies zeigt sich nicht zuletzt in der Bruttofluktuationsrate, die Ende 2023 mit 9,3% rund 1,6% höher lag als im Vorjahr. Dies bedeutet, dass immer mehr Mit-

arbeitende dem Kanton den Rücken kehren. Dadurch sinkt auch das durchschnittliche Dienstalder von 12,2 auf 12,0 Jahre. Gemäss HR-Statistik 2023 werden 12,2% der kantonalen Gesamtarbeitszeit im Homeoffice erbracht. Spitzenreiter ist die Finanzdirektion mit einem Anteil von 29,5%, Schlusslicht ist die Sicherheitsdirektion mit einem Anteil von 5,1%.

Dies zeigt die Unterschiedlichkeit der Tätigkeiten auf. Rund 40% der Kantonsmitarbeitenden machen nie Homeoffice, rund 25% bis 10% ihrer Arbeitszeit, weitere 25% von 10% bis 40% und 10% mindestens 40% ihrer Arbeitszeit.

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

Geschäftsberge abbauen

Die Arbeit für die Kantonsmitarbeitenden nimmt zu. Das zeigen die Pendenzen in den Ämtern. So entsprechen die Restbestände bei den Grundbuchämtern rund einem Drittel der jährlich eingereichten Geschäfte. Rückstände gibt es auch bei der Justiz, beim Busseninkasso, bei den Fahrzeugkontrollen, bei den Stellvertreterlöhnen der Lehrpersonen etc. Überall bemühen sich die Mitarbeitenden des Kantons, die Geschäftsberge abzubauen, denken über entsprechende Prozessverbesserungen und digitale Lösungen nach und helfen sich notfalls mit privaten Dienstleistern aus. Und doch kämpfen viele Tag für Tag gegen einen nicht enden wollenden Geschäftsberg, was auf die Dauer zermürend ist. Da helfen auch keine kantonalen Resilienzurse oder Gesundheitstipps vom Personalamt. Frustrationskündigungen bleiben nicht aus und weiten sich manchmal zu

einem Flächenbrand aus, bis das Team wieder neu zusammengestellt werden muss, was Kraft und Zeit kostet.

Stärkung der Kräfte an der Front

Für den BSPV ist es wichtig, dass die kantonale Verwaltung ihre Aufgaben zeitgerecht und in guter Qualität erfüllt. Dazu braucht es neben organisatorischen Massnahmen auch die nötigen Ressourcen an der Front. Also keine Aufstockung der Personalabteilung, der Kommunikation oder der allgemeinen Bürokratie. Nein, ganz einfach die Stärkung der Kräfte an der Front, damit die Geschäftsberge spürbar kleiner werden. Dazu braucht es keine Wohlfühlkurse, keine bunten Broschüren und keine neuen Formulare. Einfach mit genügend Ressourcen die Kernaufgaben der kantonalen Verwaltung erfüllen. Das wünschen sich auch viele Mitarbeitende des Kantons.

wy



JEDES MITGLIED ZÄHLT!

Werben lohnt sich!

Der BSPV registriert alle Neumitglieder und Werbenden bis am 30. April 2025. Alle nehmen automatisch an der Verlosung von Gutscheinen nach Wahl teil (je Kategorie Werber bzw. Neumitglied). Die Verlosung findet an der Delegiertenversammlung im Mai 2025 statt.

1. Preis: CHF 300.00 / 2. Preis: CHF 200.00 / 3. Preis: CHF 100.00

Die Gewinner werden in der Mitgliederzeitschrift «Diagonal» vom Juli 2025 publiziert. Die Preise werden nicht in bar ausbezahlt.

Die Aktion findet jährlich statt, so steigen die Gewinnchancen. BSPV-Mitarbeitende und deren Angehörige sind nicht teilnahmeberechtigt.

**MITGLIEDERWERBUNG
MIT VERLOSUNG!**

Die Verzinsung der Pensionskassen Ende 2023 – ...und die BPK?

Gemäss Angaben der Schweizerischen Personalvorsorge verzinste die Pensionskassen die Altersguthaben mit durchschnittlich 2,4%. Die besten 10% mit überdurchschnittlichen 3,7%, die schlechtesten 10% mit 2,0%.

Die BPK benötigt langfristig eine Verzinsung der Altersguthaben von mindestens 2,85%, um das angestrebte Leistungsziel annähernd erreichen zu können. Ende 2023 betrug die Verzinsung aber nur 1,5%, weil die grosse Differenz zwischen dem schlechten Deckungsgrad (DG) Ende 2022 und dem Finanzierungspfad minimiert werden musste. Der Finanzierungspfad beschreibt den DG bis ins Jahr 2034, wo die BPK gemäss kantonalem Pensionskassengesetz den DG von 100% erreichen muss.

Mit der aktuellen Rendite könnte die BPK per Ende 2024 wieder über dem Finanzierungspfad (96,2%) liegen und die Altersguthaben überdurchschnittlich verzinsen. Interessant ist ein Blick auf die anderen kantonalen Pensionskassen. So hat der Kanton Jura mit einem DG von 74,1% die Guthaben mit 2,25% verzinst, ebenso der Kanton Neuenburg mit einem DG von 76,9%. Der Kanton Graubünden verzinst mit 4%, hat aber auch einen DG von 113,3%. Davon ist die BPK noch weit entfernt...

wy

Herbstzeit ist nicht nur Wildzeit, sondern auch «MAG»-Zeit.

Die Mitarbeitendengespräche (MAG) sind für viele im Kanton belastend. Da werden Stunden in die Vor- und Nachbereitung investiert. Da und dort werden MAG unter Tränen abgebrochen und neu angesetzt. Oft werden MAGs auch zu zweit mit einem Vorgesetzten geführt, was nicht der Normalfall sein sollte. Doch wie sieht ein MAG im Idealfall aus?

Auf der Homepage des Personalamtes findet man folgenden Inhalt:

Führungspersonen nehmen gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitendengesprächs (MAG) vor. Der Dialog mit Rück- und Ausblick schafft die Grundlage zur vertrauensvollen und transparenten Zusammenarbeit und fördert die kontinuierliche berufliche Entwicklung.

Man findet auch ein Erklärvideo, Kursmöglichkeiten, Unterstützungshilfen und Beratungsmöglichkeiten. Das heisst, es wird viel Aufwand betrieben, damit das Mitarbeitendengespräch in geordneten Bahnen verläuft. Entscheidend sollte der Inhalt des Gesprächs sein und nicht die Note.

Diese ist im langjährigen Durchschnitt in 63% der Fälle ein «A», in 33% ein «A+», in 1,5% ein «A++» und in 2,5% ein «B» oder «C». Ein «A+» gegenüber einem «A» bedeutet nicht in jedem Fall ein höheres Gehalt.

Ein wichtiger Bestandteil des MAG ist das Feedback. Das Personalamt umschreibt dies wie folgt:

«Über Feedback wissen wir in der Theorie alle viel: konkrete Beispiele nennen, Ich-Botschaften, gut zu hören. Fakt ist: Nur durch Feedback ist Entwicklung möglich, auch wenn es manchmal im Moment nicht nur angenehm ist. Feedback sollte zum Arbeitsalltag gehören. Jede Person, unabhängig ihrer Funktion, die ein relevantes Verhalten beobachten oder erleben konnte, kann dazu Feedback geben. Regelmässiges, konstruktives Feedback hat nachgewiesen viele positive Folgen für Arbeitnehmende wie auch Arbeitgeber.

Die WWW-Methode (Wahrnehmung, Wirkung, Wunsch) ist sowohl im Alltag wie im MAG eine hilfreiche Orientie-

rung für gutes Feedback. Beschreiben Sie, welche Verhaltensweisen Sie im Arbeitsalltag tatsächlich wahrnehmen, welche Wirkung das bei Ihnen erzeugt und wie Sie sich zukünftiges Verhalten konkret wünschen.»

Was kann man tun, wenn man mit der MAG-Beurteilung nicht einverstanden ist?

1. Man kann auf dem MAG-Bogen unterschreiben, dass man nicht einverstanden ist. Mit der Unterschrift auf dem MAG-Bogen bestätigt man, dass das MAG stattgefunden hat. Ohne einen Zusatz wie «Inhalt bestritten» wird davon ausgegangen, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin mit dem Inhalt einverstanden ist.
2. Man kann das MAG auch von der nächsthöheren Führungskraft beurteilen lassen, wenn man nicht einverstanden ist. Wenn man danach immer noch nicht einverstanden ist, gibt es keine weitere Instanz mehr, die das MAG beurteilen kann. Gegen eine MAG-Beurteilung kann man auch keine Rechtsmittel einlegen. Das MAG ist keine Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung etc.

Es besteht die Möglichkeit, nach dem MAG ein separates Schreiben zu verfassen, welches dem MAG im Personalossier beigelegt wird. Hier kann der Mitarbeitende seinen Standpunkt darlegen, ohne dass der/die Vorgesetzte sein MAG ändern muss.

In einem späteren Konfliktfall können dann beide Versionen zur Beurteilung eines Konflikts herangezogen werden.

Bei Bedarf hilft der BSPV seinen Mitgliedern in schwierigen Situationen. wy

«Tipps für Ihre Säule 3a – bis Ende 2024 noch einzahlen».

Erfahren Sie von Glauser+Partner, dem offiziellen Finanzratgeber der BSPV-Mitglieder, wie und wann sich Einzahlungen in die Säule 3a am meisten auszahlen und wie Sie Ihr angespartes Kapital optimal wieder beziehen können.

Steuerersparnis bei Einzahlungen

Optimieren Sie Ihre Altersvorsorge und Steuern durch Einzahlungen in die Säule 3a. Je nach Einkommen und Wohnort können Sie pro Einzahlung von CHF 1000 zwischen rund CHF 200 und CHF 400 Steuern sparen. Für das Jahr 2024 dürfen Erwerbstätige mit Pensionskassenanschluss bis zu CHF 7056 und Erwerbstätige ohne Pensionskassenanschluss bis zu 20% des Nettoeinkommens, maximal jedoch CHF 35'280, in die Säule 3a leisten. Besonders vorteilhaft ist es, bereits zu Jahresbeginn in die Säule 3a einzuzahlen. Falls Sie 2024 noch nicht einbezahlt haben, empfehlen wir Ihnen, dies vor Jahresende nachzuholen.

Auch nach der Pensionierung kann es sich lohnen, weiterhin in die Säule 3a einzuzahlen, sofern Sie noch erwerbstätig sind (bis maximal zum 70. Lebensjahr möglich) und auf Ihrem Einkommen AHV-Beiträge geleistet werden.

Konto- oder Wertschriftenlösung

Regelmässige Vergleiche der Zinssätze von Säule-3a-Konten sind zu empfehlen, da schon geringe Unterschiede über die Jahre hinweg einen erheblichen Einfluss auf Ihr Altersguthaben haben können. Eine langfristige Anlage in Wertschriften in der Säule 3a bietet oft bessere Renditen als ein Zinskonto. Aktuelle Zinsen auf Säule-3a-Konten reichen nämlich oftmals nicht aus, um die Inflation auszugleichen. Eine Wertschriftenlösung kann deutlich höhere Erträge erzielen, erfordert aber auch eine entsprechende Risikobereit-

schaft, Risikofähigkeit und einen langfristigen Anlagehorizont. Um die Rendite weiter zu maximieren, sollten Sie eine Säule-3a-Wertschriftenlösung mit niedrigen Gebühren wählen. Hohe Gebühren, wie sie bei aktiv verwalteten Anlagen anfallen, mindern die Rendite erheblich. Kostengünstigere, passiv verwaltete Lösungen, die in ETFs oder Indexfonds investieren, bieten langfristig oft höhere Erträge.

*Simon Kaufmann,
Betriebsökonom FH,
ist Partner bei der
Glauser+Partner
Vorsorge AG in Bern.*



Die wichtigsten Kriterien bei einer Wertschriftenlösung sind die Kosten, die Transparenz und die eingesetzten Wertpapierprodukte.

Aufpassen bei Versicherungsprodukten

Eine Versicherungslösung kann oft sehr teuer und intransparent sein. Die hohen Provisionen mindern die Rendite erheblich, und es besteht das Risiko, dass ein Teil der eingezahlten Beiträge verloren geht, wenn die Prämienzahlung nicht mehr möglich ist oder die Police vorzeitig aufgelöst wird. Versicherungspolice bieten aber oft einen Todesfallschutz und eine Prämienbefreiung bei Invalidität, was gegenüber einer Banklösung als Vorteil angesehen werden kann.

Diese Risikoleistungen lassen sich aber auch separat über eine Säule-3b-Risikopolicy absichern. Es ist meist vorteilhafter, das Risiko und das Sparen voneinander zu trennen.

Vorsorgegelder wie und wann beziehen?

Planen Sie Ihre Kapitalbezüge aus der Vorsorge möglichst so, dass die Auflösung mehrerer Säule-3a-Gefässe nicht im selben Jahr wie die der Pensionskassen- und Freizügigkeitsguthaben erfolgen. Je höher die Bezüge in einem Kalenderjahr, desto höher die prozentuale Steuerbelastung

(Kapitalauszahlungssteuer). Die Steuerbehörden zählen alle Kapitalbezüge eines Jahres zusammen, in der Regel auch die des Ehepartners/der Ehepartnerin. Um Ihre Steuerlast weiter zu senken, empfiehlt es sich daher, mehrere Säule-3a-Gefässe zu eröffnen und diese später gestaffelt auszahlen zu lassen.

Wenn Sie ein Säule-3a-Konto auflösen, müssen Sie das gesamte Guthaben auf einmal beziehen. Daher ist es sinnvoll, Einzahlungen auf mehrere Konten zu verteilen oder ein neues Säule-3a-Gefäss zu eröffnen, sobald Sie eine bestimmte Summe (in der Regel ab rund CHF 40'000 im Kanton Bern) angespart haben. Die ordentlichen Bezugsmöglichkeiten aus der Säule 3a sind frühestens fünf Jahre vor dem AHV-Referenzalter und spätestens fünf Jahre danach, sofern man nach dem Erreichen des AHV-Referenzalters weiterhin erwerbstätig ist.

Glauser+Partner

Unter www.glauserpartner.ch/publikationen finden Sie viel kompaktes Wissen zu den Themen **Pensionsplanung** und **Vermögensverwaltung**:


jährlich aktualisierte Seminarbroschüre, Broschüre «die 13 Prinzipien des weisen Investierens» sowie sechs kompakte Ratgeber zu unterschiedlichen Finanzthemen.

Als **BSPV-Mitglied** erhalten Sie **10% Rabatt** auf die Beratungskosten. *Das Erstgespräch ist kostenlos und unverbindlich.*

Bezug	Jahr	Alter	Gefäss	Kapitalbezug	Steuern
Einmalig	2027	64	alles auf einmal	500'000	39'280
				500'000	39'280
Gestaffelt	2024	61	Säule 3a Herr I	40'000	1'260
	2025	62	Säule 3a Frau I	40'000	1'260
	2026	63	Säule 3a Herr II	30'000	930
	2027	64	Pensionskasse	360'000	25'660
	2028	65	Säule 3a Frau II	30'000	930
				500'000	30'040
Steuervorteil:					9'240

Ausgangslage: verheiratet, beide reformiert mit Jahrgang 1963, beide Pensionierung mit 64 Jahren (Jahr 2027), Teilkapitalbezug aus PK: CHF 360'000, gemeinsames Säule 3a-Guthaben: CHF 140'000. (Quelle: TaxWare 2024).

ANZEIGE



Viel zu tun, aber zu wenig Personal?

Überbrücken Sie personelle Engpässe mit unseren qualifizierten Fachkräften. Effizient, flexibel und kostengünstig.

Federas Beratung AG, info.bern@federas.ch, www.federas.ch
Casinoplatz 2, 3011 Bern, Telefon +41 58 330 05 10

«Wir sind immer wieder gefordert».

Fritz Nyffenegger ist seit 2020 Vorsteher des Spitalamts. Es wurde per 1. Januar 2021 zusammen mit dem Alters- und Behindertenamt (ALBA), dem Kantonsapothekeramt (KAPA) und dem Kantonsarztamt (KAZA) zum Gesundheitsamt (GA) zusammengeführt. Diesem steht er vor und sorgt zusammen mit den Leistungserbringern für eine zugängliche, bedarfsgerechte, qualitativ gute und wirtschaftliche Gesundheitsversorgung.



Fritz Nyffenegger kennt als ehemaliger Heimleiter und Vizedirektor einer Spital-Gruppe und Verantwortlicher des Spitals Frutigen auch die Seite der Leistungserbringer. (Bild: zVg)

Der gelernte Maschinenbauingenieur absolvierte früh ein Nachdiplomstudium in Unternehmensführung und Betriebswirtschaft. Er ist 64-jährig, passionierter Bergsteiger und Bergführer und wohnt mit seiner Frau in Unterseen.

Fritz Nyffenegger, die Spitäler sind ein Dauerthema. Die öffentlichen Spitäler sind selbständige Aktiengesellschaften, der Kanton ist meist zu 100 Prozent Aktionär. Wie kann der Kanton die medizinische Grundversorgung im ganzen Kanton gewährleisten?

Bei unseren Spitälern sprechen wir von Listenspitälern mit unterschiedlicher Trägerschaft. Nur rund die Hälfte der Spitäler sind im Eigentum vom Kanton. Die «Insel» ist eine Stiftung und der Kanton zu weniger als 1% Eigentümer. Den Begriff öffentliche und private Spitäler verwenden wir nicht. Die Eigentümerrolle wird innerhalb unserer Direktion durch das Generalsekretariat wahrgenommen; das Gesundheitsamt ist zuständig für die Sicherstellung der Versorgungsplanung. Der Kanton kann über die stationären Angebote die

Listenspitäler mit dem Erteilen von Leistungsaufträgen steuern. Diese sind in den Spitallisten definiert. Die Spitäler bewerben sich für die Leistungsangebote. Es gibt Spitalisten für die Akutversorgung, die Psychiatrie und die Rehabilitation. Bei der Vergabe wird sichergestellt, dass in allen Regionen Grundversorgung mit Notfall angeboten wird. Bei den Spezialitäten wollen wir künftig je Region einen Anbieter. Die Spitäler bieten auch ambulante Leistungen an, welche der Kanton jedoch nicht beeinflussen kann.

Ist die kantonale Steuerung und die unternehmerische Freiheit der Spitäler nicht ein Widerspruch?

Die Hebel zur Steuerung sind beschränkt, es ist ein gewisses Dilemma. Einerseits wollen wir, dass die Versorgung am richtigen Ort sichergestellt ist und die WZW-Regeln erfüllt sind. Andererseits ist der Kanton interessiert, dass die Spitäler in seinem Besitz kostendeckend wirtschaften und möglichst einen umfassenden Leistungsauftrag bekommen.

Was kann der Kanton tun, damit die Spitäler und Psychiatrien weniger defizitär sind?

Hier muss man wissen, wie Spitäler refinanziert sind. Stationäre Leitungen werden mit Fallpauschalen abgegolten. Diese Preise werden zwischen Spitälern und Krankenversicherungen verhandelt, der Regierungsrat bestätigt sie. Ambulante Leistungen werden über Tarife je Leistungspunkt berechnet. Diese Tarife werden ebenfalls durch Spitäler und Krankenversicherungen festgelegt. Der Kanton beteiligt sich nicht an diesen Kosten. In einigen Bereichen zahlen wir den Spitälern GWL-Zuschüsse für Leistungen, die nach KVG nicht abgegolten werden.

Laufen wir im Kanton Bern Gefahr, diese Institutionen dereinst mit einem dreistelligen Millionenbetrag à fonds perdu unterstützen zu müssen, wie dies andere Kantone für ihre Spitäler getan haben?

Der Kanton kann die Spitäler momentan mit temporären Darlehen unterstützen. Der Grosse Rat hat dafür einen Kredit von CHF 100 Mio. gesprochen. Es ist einiges im Wandel und die Spitäler müssen sich anpassen. Das braucht Zeit und liquide Mittel. Wenn ein versorgungsrelevantes Spital gefährdet ist, wie beispielsweise die UPD, wird der Kanton nicht drum herumkommen, mit nicht rückzahlbarem Kapital zu unterstützen. Ich bin der Meinung, dass die Spitäler noch Optimierungspotential haben.

Die Spitäler erbringen viele Leistungen, die vom Gesundheitsamt datentechnisch ausgewertet werden, um den nächsten Leistungskatalog festzulegen. Wäre es nicht einfacher und effizienter, wenn im Kanton Bern flächendeckend ein Spitalinformationssystem wie EPIC des Inselspitals eingeführt würde? Auch die Gesundheitszentren und Hausärzte könnten sich daran anschliessen.

Bei der Digitalisierung sind wir in einigen Bereichen im Kanton Bern schon weit, die Datenerhebung ist ziemlich automatisiert. Wir haben über die elektronische Abrechnung viele Daten, die wir heute mit einem guten Auswertungstool transparent und zeitnah aufbereiten. EPIC ist in erster Linie ein Klinikinformationssystem für die Versorgungsprozesse in den Spitälern. Setzen mehr Leistungserbringer das gleiche Tool ein, dann dient dies natürlich der Vernetzung. Die Spitäler sind jedoch frei, welche Tools sie einsetzen. Der Kanton kann da nicht direkt Einfluss nehmen.

Das Amt für Gesundheit beaufsichtigt auch die Pflegeheime. Musste kürzlich ein Heim schliessen?

Es kommt selten vor, dass Heime die Anforderungen nicht erfüllen. Meistens werden Defizite rasch korrigiert. Ich musste erst einem Heim die Betriebsbewilligung entziehen. Wenn ein Heim unlösbare Schwierigkeiten hat, gibt es die Pflegeheimtätigkeiten in der Regel selbst auf. Gewisse kleine Heime mit 10 bis 20 Plätzen haben in den letzten Jahren die Anforderungen nicht mehr erfüllt.

Das Gesundheitsamt ist für die Gesundheitsförderung zuständig. Was tut das Amt in diesem Bereich?

Es stehen dafür nur beschränkt Mittel zur Verfügung. Bei der Gesundheitsförderung orientieren wir uns vor allem an den nationalen Programmen, welche gemeinsam durch Bund und Kantone finanziert werden.

Der kantonsärztliche Dienst war während der Corona-Zeit sehr gefordert und in der Öffentlichkeit bekannt. Was macht dieser Dienst in ruhigeren Zeiten?

Es gibt weiterhin übertragbare Krankheiten, die im Auge behalten werden müssen. In diesem Zusammenhang sind viele Anfragen von Patienten und Meldungen der Leistungserbringer zu bearbeiten. Weiter gilt es zusammen mit den niedergelassenen Ärzten Lösungen für die Sicherstellung der Notfalldienste in den Regionen zu finden. Momentan wird für die Sicherstellung des schulärztlichen Dienstes die Verordnung angepasst. Das sind nur einige Beispiele, die aufzeigen, was während der Pandemie liegengeblieben ist. Zu erwähnen sind auch die Anstrengungen in der Digitalisierung, wie zum Beispiel die Einführung eines neuen Programms für Impfungen.

Was sind die Aufgaben des pharmazeutischen Dienstes?

Der PAD stellt sicher, dass das Heilmittel-/Betäubungsmittelgesetz befolgt und erfüllt ist. Auch hier haben wir Aufholbedarf. Beispiele sind das Aufarbeiten und Digitalisieren der Beurteilung eigener Formeln von Apotheken und Drogerien, die Inspektionen in den Apotheken und Überwachung der Medikamentenrezepte.

Viele Institutionen im Gesundheitswesen leiden unter Personalmangel und finanziellem Druck. Müsste da nicht der Kanton die kantonalen Lohnmassnahmen an die Institutionen weitergeben?

Dort wo der Kanton Leistungen einkauft, und auch bei der Pflegerestkostenfinanzierung, werden die gleichen Lohnmassnahmen berücksichtigt wie sie für das Kantonspersonal gelten.

Wo sollte der Kanton mehr für sein Personal tun?

Ich finde, dass der Kanton ein guter Arbeitgeber ist. Im Gesundheitsamt leiden wir unter dem Druck des Ressourcenmangels. In letzter Zeit sind viele neue Aufgaben hinzugekommen, aber das nötige Personal fehlt. Wir können nicht alle Aufgaben so angehen, wie wir das gerne möchten. Ich sehe aber auch eine Chance, dass wir immer wieder gefordert sind, all unsere Tätigkeiten zu hinterfragen und diese bedarfsorientiert zu optimieren. Aber eine leichte Erhöhung des Stellenetats bei gleichzeitiger Reduktion der befristeten Stellen würde einiges an Sicherheit beim Personal bringen. Insgesamt haben wir interessante Aufgaben und ein gutes gegenseitiges Commitment. Möglicherweise sind das auch die Gründe der tiefen Fluktuation im Gesundheitsamt. wy

Wie hoch waren die individuellen Lohnerhöhungen per Anfang 2024?

Der Regierungsrat hat per 1.1.2024 einen Teuerungsausgleich von 2% gewährt, was unter der effektiven Teuerung liegt. Dieser kommt allen Mitarbeitenden des Kantons zugute, da die Gehaltsklassentabelle entsprechend erhöht wurde. Auch Personen, die sich im Maximum befinden oder gegen Ende des letzten Jahres beim Kanton angefangen haben, erhielten die Teuerung.

Bei den individuellen Lohnerhöhungen wird bei den Mitarbeitenden des Kantons vor allem auf das Mitarbeitendengespräch (MAG) abgestellt, und es werden je nach Leistung mehr oder weniger Lohnstufen verteilt. Dies bedeutet, dass man auf der Lohnskala um Stufen aufsteigt. Die Stufen sind zu Beginn der beruflichen Laufbahn höher als später, d.h. man erhält anfangs mehr Lohnzuwachs. Dieser Effekt (degressiver Lohnanstieg) ist gewollt und entspricht auch der Privatwirtschaft.

Korrektur zu Lasten der älteren Mitarbeitenden

Für die Jahre 2014-2020 wurden individuelle Lohnerhöhungen von ca. 1,5 % pro Jahr festgelegt, die danach in einer Bandbreite von 1,2 bis 1,5 % variieren. Für das Jahr 2024 wurden Lohnerhöhungen von 1,3% gesprochen, davon 1,1% für alle Mitarbeitenden und 0,2% für gezielte Lohnkorrekturen für Mitarbeitende unter 35. Die Begünstigung der Jungen wurde mit Quervergleichen zur Privatwirtschaft begründet. Man hätte auch feststellen können, dass die Einstiegsgehälter im Kanton zu tief sind und in der Folge rasch korrigiert werden müssen. Dass diese Korrektur zu Lasten der älteren, langjährigen Mitarbeitenden geht, ist unbefriedigend und widerspricht auch dem Grundgedanken der lohnrelevanten MAG. Die Auswertung der Lohnanstiege zeigt, dass die über 35-jährigen Mitarbeitenden im Durchschnitt 2,8 Lohn-

stufen, die jüngeren 3,8 Lohnstufen erreichen konnten. Die Stufenzuteilung war über die Direktionen, Geschlechter, Pensen und Lohnklassen sehr ähnlich, was erfreulich ist. Rund 64% der Mitarbeitenden verfügten über eine A-Beurteilung und rund ein Drittel über eine A+-Beurteilung, wobei die bessere Beurteilung nicht immer zu einem höheren Lohnanstieg führte. Die Mitarbeitenden mit einer B- oder C-Beurteilung erhielten keine Lohnerhöhung, ebenso wenig die neuen Mitarbeitenden der 2. Jahreshälfte.

Die Zuteilung der Lohnerhöhung erfolgt pro Organisationseinheit, welche den Frankenbetrag in die verschiedenen Lohnstufen umrechnen muss. Der Betrag berücksichtigt auch die Altersstruktur und das Potenzial für Lohnerhöhungen aufgrund einer Intervention des BSPV. Das klingt sehr mathematisch. Die Organisationseinheiten werden vom Personalamt mit Tools digital unterstützt.

Einfacher ist es bei den Mitarbeitenden, die keine gehaltsabhängigen MAG haben und automatisch gleich viele Gehaltsstufen erhalten. Dies sind zum Beispiel die Richterinnen und Richter. Die Lehrpersonen erhalten die Lohnerhöhungen nach einer genauen Lohnzielkurve der BKD, was weniger nervenaufreibend ist als beim übrigen Kantonspersonal. Auch hier wünschen sich viele kein MAG. Trotzdem wünscht der BSPV eine gute MAG-Zeit! wy

Der durchschnittliche Kantonsmitarbeitende 2023

- spricht zu 8,1% französisch
- ist 44,9 Jahre alt
- arbeitet seit 12 Jahren beim Kanton
- ist zu 48,2% weiblich
- arbeitet zu 40,3% Teilzeit
- wechselt zu 9,3% die Stelle
- hat ein Zeitguthaben von 22,2 Tagen
- ist 8 Tage krank pro Jahr
- fehlt 1 Tag pro Jahr wegen Unfall
- macht 6,2 Tage Weiterbildung
- hatte einen Gehaltsaufstieg von 2,8 Stufen
(Quelle: HR-Reporting 24, Personalamt Bern)

Kolumne: «Früher war alles besser»

von *Reto Pfister, Kantonspolizei Bern, Chef Ressourcen und Dienstleistungen*



Früher war alles besser, zumindest bei der Polizei. Bei meinem Eintritt im Jahr 1999 war es selbstverständlich, dass die Arbeitspensen 100% betrug. Ebenso war es die Regel, dass man dem Polizeikorps bis zur Pension treu bleibt. Abgänge in andere Berufe gab es kaum.

War früher wirklich alles besser? Heute ist es unseren Mitarbeitenden – mit wenigen Ausnahmen – möglich, in einem Teilzeitpensum tätig zu sein. Mütter sind nach der Geburt ihres Kindes mangels Teilzeitalternativen nicht mehr gezwungen, das Polizeikorps zu verlassen. Wir bieten heute individuelle Möglichkeiten, um nach dem Mutterschaftsurlaub mit einem angepassten Pensum in den Polizeiberuf zurückzukehren. Zudem sind Top- und Job-Sharing keine Fremdworte mehr, auch wenn wir noch Luft nach oben haben. Für mich ist das Fazit somit eindeutig: Nein, früher war nicht alles besser.

Ist denn heute alles gut? Erst kürzlich wurde die Polizeiverordnung revidiert. Dabei konnten die Ent-

schädigungen im Bereich der Sondereinsätze auf ein kompetitives Niveau angehoben werden. Noch nicht gelungen ist uns dies im Bereich der Wochenendeinsätze. Hier wird es in den nächsten Jahren Nachbesserungen brauchen, damit der Kanton Bern konkurrenzfähig bleibt. Ich bin optimistisch, dass in naher Zukunft weitere Verbesserungen umgesetzt werden. Somit wird deutlich: Nein, heute ist noch nicht alles gut.

Und im Bereich der Rekrutierung? War da früher alles besser? Noch vor 15 Jahren musste für die Polizeiberufe kaum geworben werden. Trotzdem gingen für 50 Stellen nicht selten gegen 500 Bewerbungen ein. Heute betreibt unser Rekrutierungsteam einen markant grösseren Aufwand, um genügend Bewerbende zu finden. Wir haben auf die veränderte Situation nicht nur mit mehr Werbung reagiert, sondern mit einem neuen Ausbildungsgefäss (der BEstPol) und einem neuen Berufsbild (Polizeiliche Fallbearbeiterin / Polizeilicher Fallbearbeiter).

Mein Fazit: Früher war es bezüglich Rekrutierung nicht besser, aber deutlich einfacher. Welche Bilanz lässt sich ziehen? Die Entwicklung schreitet, was die Arbeitsbedingungen und die Erwartung der Mitarbeitenden an eine moderne Arbeitgeberin betrifft, rasch voran. Es ist wichtig, dass wir ständig agieren und uns den veränderten Verhältnissen anpassen. Nur so gelingt es, die Attraktivität der Kantonspolizei Bern als Arbeitgeberin aufrecht zu erhalten.

Reto Pfister

Barbara Béguin-Jünger neue Vizepräsidentin

Die Geschäftsleitung hat an ihrer Sitzung vom 4. Juli 2024 **Barbara Béguin-Jünger** (Bild rechts) zur BSPV-Vizepräsidentin gewählt. Als ehemalige Gemeindepräsidentin mit vielen weiteren Ämtern kann sie bei Bedarf den Verband leiten. Sie ist beruflich im Bereich Polizei und Justiz tätig. An der Delegiertenversammlung vom 25. Oktober wird voraussichtlich ein neuer BSPV-Präsident gewählt, da nur Männer kandidieren. Die jetzige Präsidentin, **Anastasia Falkner**, tritt per Ende 2024 nach 10,5 Jahren zurück.



Die kantonalen Lohnmassnahmen für das Jahr 2025 sind ungenügend.

Der Regierungsrat sieht für das Jahr 2025 Lohnmassnahmen für die Teuerung von einem Prozent und individuelle Lohnerhöhungen von 1,3 Prozent für das Kantonspersonal und 1,5 Prozent für die Lehrpersonen vor. Gerade im Bereich der Teuerung ist dies ungenügend.

Die individuelle Lohnerhöhung entspricht den Vorjahren. Die Lohnerhöhung ist nicht hoch, aber stetig, was den Kanton als verlässlichen Arbeitgeber auszeichnet. Analysen in allen Bereichen haben jedoch gezeigt, dass die Einstiegsgehälter beim Kanton relativ tief sind.

Dies gilt nicht nur für die Lehrkräfte, sondern auch für viele andere Berufssparten. Eine rasche Anhebung der Löhne ist daher notwendig, um einigermaßen konkurrenzfähig zu bleiben. Besser wäre es, von Anfang an mehr Lohn zu zahlen, dann muss man die Löhne nicht erst mühsam schnell anheben.

In den Sozialpartnerggesprächen Anfang 2024 konnte festgestellt werden, dass beim Kanton die Angestellten

aus den letzten Jahren einen Teuerungsrückstand von 2,3% haben. Die Verbände erwarten, dass dieser Rückstand in den nächsten Jahren mit einem Teuerungsausgleich von mindestens 2% abgebaut wird. Der budgetierte Teuerungsausgleich von 1% ist somit ungenügend, und der Teuerungsrückstand dürfte sich per Ende Jahr weiter erhöhen. Dies bedeutet, dass ein Teil des Personals einen dauerhaften Kaufkraftverlust in Kauf nehmen muss. Der Kanton wird dadurch als Arbeitgeber nicht attraktiver, wie auch die Fluktuationsrate zeigt.

Gute finanzpolitische Ausgangslage

Das Budget 2025 weist ein positives Gesamtergebnis von 246 Millionen Franken aus. Man hätte gut 44 Millionen Franken mehr für die Teuerung ausgeben können. Dann hätte das Personal wie im Vorjahr 2% Teuerung erhalten, was den Teuerungsrückstand etwas verringert hätte. Gerade in Zeiten rückläufiger Teuerung bieten sich solche Ausgleiche an. Die finanzpolitische Ausgangslage wäre gut. Der Regierungsrat, der letztlich für das Personal verantwortlich ist, sieht dies leider anders. Der Grosse Rat kann im Dezember noch korrigieren. wy

BSPV

BSPV-WERBEMONAT NOVEMBER

Der BSPV-Eintritt im November lohnt sich mehrfach. Man ist nicht nur BSPV-Mitglied, sondern hat bis Ende Jahr eine Gratismitgliedschaft und nimmt erst noch an der **Sonderverlosung** teil:

Unter allen **Werber*innen** wird ein **Essensgutschein nach Wahl** à CHF 200 verlost (nebst der ordentlichen Werbepremie à CHF 50). Unter allen **Neumitgliedern** wird ebenfalls ein Essensgutschein nach Wahl à CHF 200 verlost.

Die Gewinner*innen werden im nächsten «Diagonal» aufgeführt. BSPV-Mitarbeitende und deren Angehörige sind nicht teilnahmeberechtigt.

Öffnungszeiten Geschäftsstelle

Montag-, Mittwoch- und Freitagvormittag:
8.30 Uhr – 11.45 Uhr (oder nach Vereinbarung)

Telefonzeiten Geschäftsstelle

Telefon 031 311 11 66
- Montag- bis Freitagvormittag: 8.30 – 11.45 Uhr
- Dienstag- / Donnerstagnachmittag: 13.30 – 16.00 Uhr

Impressum: Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes BSPV – Organe officiel de l'Association du personnel de l'Etat de Berne APEB. ISSN 2997-1866.

Redaktion / Rédaction / Inseratenverwaltung / Administration des annonces: Remo Reist (rr), Daniel Wyrsch (wy)
BSPV, Postgasse 60, Postfach 533, 3000 Bern 8,
Tel. 031 311 11 66 / sekretariat@bspv.ch / www.bspv.ch
Übersetzung französisch / Traduction française: Anne-Marie Krauss. Druck und Spedition / Impression et expédition:
Lüthi Druck AG, Herzogenbuchsee

Pensionierte BSPV

Forum Mittwoch, 30. Oktober 2024

*Altersdiskriminierung im Gesundheitswesen:
Fakt, keine Verschwörungstheorie.
Wie können sich über 55-jährige wappnen?*

Laut WHO sind Benachteiligungen aufgrund des Alters weltweit sehr verbreitet. Dies gilt auch für die Schweiz. Altersdiskriminierung kann auf Gesundheit und Lebensqualität von Betroffenen negative Auswirkungen haben. Akteure des Gesundheitswesens haben die Aufgabe, je nach Diagnosestellung, Behandlungsmassnahmen vorzuschlagen, die den individuellen Bedürfnissen von Patienten bestmöglich entsprechen.

Dieser Prozess läuft nie objektiv ab, er hängt unter anderem mit dem Altersbild zusammen: Im guten Fall, hat ein Arzt / eine Ärztin ein positives Altersbild. Allerdings ist dies alles andere als selbstverständlich: Bewusste und unbewusste subjektive Einstellungen, Haltungen, Vorurteile des medizinischen Fachpersonals beeinflussen die medizinische Versorgung. Verschiedene Studien zeigen, dass Menschen aufgrund ihres Alters Gefahr laufen, diskriminiert zu werden. Dies kann sich in der Kommunikation zeigen, indem zum Beispiel ein

bevormundender Kommunikationsstil zum Tragen kommt. Gravierender ist, dass ältere Menschen teils nicht dieselben Behandlungsoptionen erhalten wie jüngere, Behandlungen hinausgezögert, Beschwerden und Symptome bagatellisiert werden. Häufig erhalten ältere Menschen überdosierte oder zu viele Medikamente.

Am Forum wird **Frau Elisabeth Striffeler** (Präsidentin Arbeitsgruppe Gesundheit des Schweizerischen Seniorenrats) in einem Einstiegsreferat die Problematik erörtern, um dann konkrete Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sich über 55-jährige auf Gespräche mit Akteuren des Gesundheitswesens vorbereiten können. Im zweiten Teil der Veranstaltung werden im Plenum Fragen und weitere konkrete Lösungsansätze diskutiert.

Der Vorstand lädt alle Pensionierten sowie die aktiven Mitglieder des BSPV ab Alter 55 zum Forum ein!

Datum: Mittwoch, 30. Oktober 2024, 16.30 – 18.00 Uhr

Ort: Kongresszentrum Kreuz,
Zeughausgasse 41, Bern, Saal Anker

Kosten: Gratis. Pensionierte BSPV offeriert dieses Forum.

Anmeldung und Auskunft:

marlis.koller-tumler@hotmail.com, 079 790 14 86

Ursula Hottinger

Rückblick auf die Bildungsreise

Asphaltminen im Val de Travers und Moorlandschaft im Neuenburger Jura

Via Biel – Twann – Neuchâtel – Les Gorges de l'Areuse kamen am 28. August 63 Pensionierte im Val de Travers an. Ausgerüstet mit warmer Kleidung, Helm und Taschenlampen konnte wir einen kleinen Teil des weitverzweigten Netzes der Asphaltminen in diesem «queren Tal» erkunden. Während rund drei Jahrhunderten wurde in diesen Minen Asphalt abgebaut; gegen Ende des 19. Jahrhunderts insgesamt ein Fünftel der weltweiten Produktion. Zu hören und zu sehen, unter welchen Bedingungen die asphalthaltigen Gesteinsschichten gefunden werden mussten, bevor sie mit Pickel und Bohrmaschine abgebaut wurden, beeindruckte. Dass Asphalt nicht gleich Teer ist, interessierte



Foto: Heidi Renggli

uns ebenso wie die Erkenntnis, dass in Asphalt gekochter Schinken wirklich vorzüglich schmeckt. Die nachmittägliche Fahrt nach Les Ponts-de-Martel, ins zweitgrösste Hochmoor der Schweiz, führte an «landschaftlichen Leckerbissen» vorbei. Der zum Spazieren einladende Torflehrpfad erinnerte an eine Auenlandschaft an der Nordsee. Letztendlich stand auch die Rückfahrt via Vue-des-Alpes und Neuchâtel – dank gekonnter Routenwahl – ganz im Zeichen «genussvoller Horizonterweiterung».

Ursula Hottinger

BSPV-Mitglieder profitieren.



**Wir stellen vier von zahlreichen Partnern vor.
Scannen Sie den QR-Code für detaillierte Informationen.**



KPT-Kollektivvertrag: attraktive Rabatte

Bei der KPT erhalten Sie und Familienangehörige im selben Haushalt grosszügige Kollektiv-Rabatte auf diverse Zusatzversicherungen. Zudem wird gesundes und präventives Verhalten belohnt.



Massgeschneiderte Rechtsschutzversicherungen

Dank der Zusammenarbeit mit Coop Rechtsschutz profitieren Sie vom Spezial-Angebot für BSPV-Mitglieder. Sie erhalten 20% Rabatt auf die Prämien der Rechtsschutzversicherungen für Privatpersonen.

«Benefit Program»: exklusive Angebote

Neukunden und Sunrise Privatkunden mit bestehenden Abos können direkt online neue Produkte mit exklusiven Konditionen beziehen und am «Benefit Programm» teilnehmen (Nachweisformular beim BSPV anfordern).



REKA-Geld mit 5% Rabatt

BSPV-Mitglieder erhalten pro Jahr Reka-Geld im Wert von CHF 1000 mit einem Rabatt von 5%. Allen Aktiv-Mitgliedern ist der Bezug von Reka-Geld in Form der Reka-Card möglich (Bezugsformular beim BSPV anfordern oder herunterladen).



25 Jahre Wandergruppe VPPA Bern: Jubiläumswanderung

Fünf Personen riefen im Jahr 2000 die Wandergruppe des Verbandes Pensionierter Polizeiangehöriger Bern (VPPA Bern) ins Leben. Seit her werden jährlich zehn Langwanderungen mit zum Teil integrierten Kurzwanderungen bei jedem Wetter durchgeführt. Aktuell sind im 25. Wanderjahr sieben Wanderleiter tätig.



Unterwegs auf dem «Bänkli-Rundwanderweg».

Bild: zVg

Die Jubiläumswanderung im August führte mehrheitlich auf dem «Bänkli-Rundwanderweg» von Aeschi bei Spiez hinauf nach Aeschiried und nach dem Mittagessen wieder hinab zum Ausgangspunkt (Wanderzeit: ca. 3 Std. 15 Min.). Die Kurzwanderer absolvierten eine gut einstündige Rundwanderung in der Region Aeschiried. Auf die Mittagszeit hin trafen sich die beiden Wandergruppen und einige ehemalige Wandernde sowie die eingeladenen Gäste im Restaurant «Chemihütte» in Aeschiried.

Insgesamt nahmen an diesem Jubiläumsevent 67 Personen teil. Der Anlass fand bei schönstem Wetter und ausgezeichneter Stimmung statt. Mit dabei waren auch ein Gründungswanderleiter – der notabene die Langwanderung absolvierte – und drei ehemalige Wanderer, die im Gründungsjahr und während vielen nachfolgenden Jahren an zahlreichen Wanderungen teilnahmen. Die Wanderleiter hoffen auch künftig auf eine so rege Teilnahme.

Beat Lustenberger, VPPA Bern, Wanderleiter



Le Canton doit agir.

Près de 10% des collaboratrices et collaborateurs quittent leur emploi.

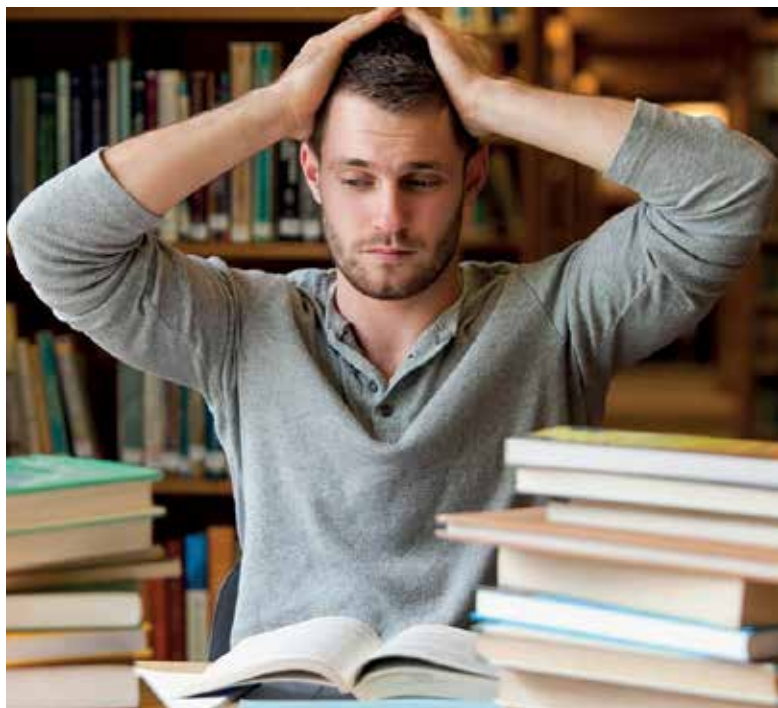
Selon les statistiques du personnel à fin 2023, avec 12'354 personnes employées il y avait 159 personnes de moins qu'en 2022, ce qui correspond à 142 emplois à temps plein. Cette baisse est à rapporter à l'exclusion des postes des institutions cantonales d'aide à l'enfance et à la jeunesse. Sans cette mise à l'écart, l'effectif aurait augmenté de 58 emplois à temps plein.

Parallèlement, des employés de longue date constatent que la charge de travail et le stress au poste de travail augmentent. Cela ressort notamment du taux de fluctuation brute, qui avec 9,3% fin 2023 était de 1,6% plus élevé que l'année précédente. Cela signifie que de plus en plus de collaboratrices et collaborateurs tournent le dos au Canton. De ce fait, l'ancienneté diminue également de 12,2 à 12 ans.

Selon les statistiques RH 2023, 12,2% de la durée totale de travail est effectuée en télétravail. La direction des finances pointe en tête avec une part de 29,5%, la lanterne rouge étant la Direction de la sécurité avec une part de 5,1%. Cela souligne la variabilité des activités. 40% du personnel ne pratique jamais le télétravail, 25% jusqu'à 10% de son temps de travail, 25% de 10% à 40% de son temps de travail, et 10% au moins 40% de son temps de travail.

Faire diminuer les piles de dossiers

Le travail des employées et employés du Canton augmente. Les affaires en suspens dans les offices en sont un signe. Ainsi, les dossiers résiduels dans les registres fonciers correspondent à un tiers des affaires entrées annuellement. Des retards il y en a aussi à la Justice, à l'encaissement des amendes, au contrôle des véhicules, dans les salaires des remplaçants du personnel enseignant, etc. Partout les collaboratrices et collaborateurs du Canton s'efforcent de faire diminuer les piles de dossiers, réfléchissent à des améliorations des processus et des solutions numériques et en cas de nécessité font appel pour dépanner à des prestataires privés. Malgré tout, ils sont nombreux à lutter jour après jour avec une pile de dossiers qui ne diminue pas, ce qui à la longue



est épuisant. Les cours cantonaux de résilience ou les conseils en santé de l'Office du personnel ne servent alors à rien. Les démissions en raison de frustrations ne manquent pas et font parfois tache d'huile, jusqu'à ce que qu'il faille constituer à neuf une équipe, ce qui nécessite toujours beaucoup d'énergie et de temps.

Consolidation des forces au front

Pour l'APEB, il est important que l'administration cantonale accomplisse ses tâches dans les temps tout en assurant la qualité. Pour ce faire, en parallèle des mesures organisationnelles, il faut également les ressources nécessaires au front. Et donc pas de renforcement du département du personnel, de la communication ou de la bureaucratie générale. Non, simplement la consolidation des forces au front, pour que les piles de dossiers diminuent sensiblement. Dans ce but, il n'y a besoin ni de cours de bien-être, ni de brochures en couleurs, ni de nouveaux formulaires. Simplement accomplir les tâches centrales de l'administration cantonale avec suffisamment de ressources. C'est ce que souhaitent également de nombreuses collaboratrices et collaborateurs du Canton. wy



L'automne, saison de la chasse mais aussi saison de l'EEP.

Les entretiens d'évaluation périodique sont une charge pour de nombreuses personnes au Canton. Ici et là, des EEP sont interrompus dans les larmes et refixés. Des heures sont ainsi perdues dans la préparation et le suivi. Souvent les EEP sont menés à deux avec un supérieur, ce qui ne devrait pas être la normalité. Mais comment se présente un EEP dans l'idéal?

Sur le site internet de l'Office du personnel, on trouve le contenu suivant:

«Au moins une fois par an, les cadres dressent avec leurs collaborateurs et collaboratrices un bilan sous la forme d'un entretien d'évaluation périodique (EEP) au cours duquel ils et elles procèdent à un examen à la fois rétrospectif et prospectif. Ce dialogue, qui instaure une collaboration fondée sur la confiance et sur la transparence, favorise aussi l'évolution professionnelle tout au long de la carrière.»

On trouve aussi une vidéo explicative, des offres de cours, des aides et des conseils. Cela signifie que l'effort est conséquent dans le but que l'entretien d'évaluation se déroule dans de bonnes conditions. C'est le contenu de l'entretien qui devrait être décisif et non pas la note. Celle-ci est en moyenne sur le long terme dans 63% des cas un «A», dans 33% un «A+», dans 1,5% un «A++» et dans 2,5% un «B» ou un «C». Un «A+» par rapport à un «A» ne signifie pas dans chaque cas un salaire plus élevé.

Une partie importante de l'EEP est le feedback.

L'Office du personnel le décrit ainsi:

«La théorie du feedback n'a guère de secret pour nous : donner des exemples concrets, s'exprimer à la première personne du singulier et prêter une oreille attentive. La pratique n'est pas toujours aussi simple ni agréable, mais c'est le seul moyen de se développer. Le feedback doit être une pratique professionnelle quotidienne. Toute personne, quelle que soit sa fonction, peut faire part à une autre d'un comportement qu'elle a observé chez elle ou auquel elle a été confrontée, pourvu que ça relève du cadre professionnel. C'est un fait établi : le feedback constructif et régulier a de nombreux effets positifs tant pour le personnel que pour l'employeur.»

Les règles d'un bon feedback doivent être appliquées lors de l'EEP comme au quotidien : il s'agit de décrire les comportements qui vous interpellent dans le travail (perception), ce qu'ils vous inspirent (effet) et quelle attitude vous attendez concrètement à l'avenir (souhait).

Que peut-on faire si l'on n'est pas d'accord avec l'évaluation de l'EEP?

1. On peut indiquer sur le formulaire EEP que l'on n'est pas d'accord. En signant le formulaire EEP, on confirme que l'EEP a eu lieu. Sans ajout tel que «contenu contesté», il est admis que la collaboratrice ou le collaborateur est d'accord avec le contenu.

2. On peut aussi faire évaluer l'EEP par le responsable du supérieur direct si l'on n'est pas d'accord. Si l'on n'est ensuite toujours pas d'accord, il n'y a pas de deuxième instance pour évaluer l'EEP. Il n'est pas non plus possible d'utiliser un moyen juridique contre une évaluation de l'EEP. L'EEP n'est pas une disposition avec voies de recours, etc. Il y a la possibilité après l'EEP de rédiger un mot séparé, qui sera joint à l'EEP dans le dossier personnel. La collaboratrice ou le collaborateur peut exposer son point de vue, sans que le supérieur doive modifier l'EEP. Plus tard, en cas de conflit, les deux versions pourront être invoquées pour l'appréciation du litige. En cas de besoin, l'APEB apporte de l'aide à ses membres dans des situations difficiles. wy

«Diagonal» en ligne

Vous ne souhaitez plus le journal «Diagonal» dans sa forme papier? Un mail au secrétariat suffit : sekretariat@bspv.ch

Quelles ont été les augmentations de salaire individuelles début 2024?

Le Conseil exécutif a accordé une compensation au renchérissement de 2% au 1.1.2024, soit moins que le renchérissement effectif. Cette mesure bénéficie à tout le personnel du Canton, car l'échelle des traitements a été augmentée en conséquence. Des personnes qui se situent au maximum ou qui ont débuté vers la fin de l'année dernière au Canton ont également reçu cette compensation.

Les augmentations individuelles de salaire des collaboratrices et collaborateurs du Canton résultent avant tout de l'EEP ; plus ou moins d'échelons de traitement sont accordés en fonction de la performance. Les échelons en début de carrière professionnelle sont plus hauts que par la suite, cela signifie que l'on reçoit une majoration de salaire plus élevée que par la suite. Cet effet (augmentation dégressive de salaire) est voulu et correspond également à l'économie privée.

Correction à charge des collaborateurs plus âgés.

Pour les années 2014-2021, des augmentations individuelles de salaire d'environ 1,5% par an ont été fixées, elles ont ensuite varié dans une fourchette de 1,2 à 1,5%. Pour 2024, des augmentations de salaire de 1,3% ont été accordées, dont 1,1% pour tout le monde et 0,2% pour des corrections salariales pour les collaborateurs de moins de 25 ans.

On aurait également pu constater que les salaires de départ au Canton sont trop bas et doivent être rapidement corrigés. Que cette correction se fasse à charge des collaborateurs de longue date et plus âgés est insatisfaisant et contredit l'idée fondamentale de l'influence de l'EEP sur le salaire. L'évaluation de l'augmentation salariale montre que les collaborateurs de plus de 35 ans ont obtenu en moyenne 2,8 échelons de traitement, et les plus jeunes 3,8 échelons de traitement.

64% des collaborateurs ont obtenu une évaluation A et un tiers A+, alors qu'une meilleure évaluation n'a pas toujours conduit à une plus forte augmentation de salaire. Les collaborateurs avec une évaluation B ou C n'ont pas reçu d'augmentation de salaire, il en va de même pour les nouveaux collaborateurs de la 2ème moitié de l'année.

La répartition de l'augmentation salariale se fait par unité organisationnelle, laquelle doit convertir le montant en francs dans les différents échelons de traitement. Le montant tient compte également de la structure d'âge et du potentiel pour des augmentations de salaire sur la base d'une intervention de l'APEB. C'est plus simple avec les collaborateurs dont l'EEP n'influence pas le salaire et qui reçoivent automatiquement le même nombre d'échelons de traitement, comme par exemple les juges. wy

ANNONCE



OFFRES EXCLUSIVES POUR:
membres de l'Association du personnel de l'État de Berne (APEB)

Une liberté illimitée en Suisse à partir de CHF 22.95 par mois!

Jusqu'à **63%** de rabais

192.- Welcome Bonus

Sunrise

Scannez ce code QR et inscrivez-vous.

Obtenez des abonnements mobiles à un prix préférentiel (prix employé moins Welcome Bonus au total de CHF 192.-). Le Welcome Bonus vous sera déduit à partir de la prochaine facture couvrant un mois entier (24 x CHF 8.-/mois). À la fin des 24 mois, le prix catalogue est facturé avec un rabais de 50%. Ceci est valable pendant la durée de l'adhésion au «Benefit Program». Durée minimale du contrat: 12 mois. Valable uniquement pour Up Mobile (XL, L et M) dans le cadre du «Benefit Program». Non valable pour le passage d'un abonnement Freedom Mobile ou We Mobile existant à Up Mobile. Frais d'activation de CHF 59.90 offerts. Offre valable jusqu'au 31.12.2024. Un SMS contenant les détails du rabais sera envoyé après l'activation.

Veranstaltungen

«Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht»

Kursleitung: Reto Hohl

Betriebsökonom FH, Dipl. Bankwirtschafter HF,
Glauser + Partner Vorsorge AG

Daten:

Montag, 17. Februar 2025, 18.00 – 21.00 Uhr
(Montag, 14. Oktober und 11. November 2024
ausgebucht)

Kursort: Postgasse 60, Bern

Kosten: BSPV-Mitglieder CHF 90.00
Mitglieder angestellte bern CHF 110.00
Nicht-Mitglieder CHF 160.00

Anmeldung:

sekretariat@bspv.ch / 031 311 11 66

Infoveranstaltung über den BSPV

mit anschliessendem kleinem Apéro.

- Was macht der BSPV?
- Wie ist der BSPV aufgebaut?
- Die Sektionen des BSPV.
- Rechte und Pflichten der Angestellten.

Kursleitung: Daniel Wyrach,
Geschäftsführer BSPV

Datum: Dienstag, 5. November 2024,
17.30 – 20.00 Uhr

Kursort: Postgasse 60, Bern

Kosten: gratis

Mitglieder und Nichtmitglieder sind willkommen!

Auskunft und Anmeldung:

sekretariat@bspv.ch / 031 311 11 66

UNERREICHTE TREUE ZUM BSPV

Uns hat diesen Sommer die Nachricht erreicht, dass der pensionierte Polizist Gottfried N. leider verstorben ist. Mit Jahrgang 1922 wurde er fast 101,5 Jahre alt. Mit 23 Jahren trat er am 6.9.1945 dem BSPV bei und hielt diesem während Jahrzehnten die Treue. Das ergibt **fast 79 Jahre BSPV-Mitgliedschaft!** Das ist gemäss heutiger Datenlage Rekord!

Sektion Pensionierte

Nächstes Forum

Altersdiskriminierung im Gesundheitswesen: Ein Fakt. Wie können sich über 55-jährige wappnen?

Datum: Mittwoch, 30. Oktober 2024,
16.30 – 18.00 Uhr

Ort: Kongresszentrum Kreuz,
Zeughausgasse 41, Bern, Saal Anker

Kosten: Gratis. Pensionierte BSPV offeriert dieses Forum.

Aktive Mitglieder des BSPV ab Alter 55 sind ebenfalls eingeladen.

Anmeldung und Auskunft:

marlis.koller-tumler@hotmail.com
079 790 14 86

Zu guter Letzt

Kostengünstige kantonale Verwaltung

Der Regierungsrat hat den Finanzhaushalt des Kantons Bern extern evaluieren lassen.

Das Ergebnis der BAK-Studie 2024 zeigt für die allgemeine Verwaltung, dass die Kosten rund 8% unter dem Durchschnitt der anderen Kantone liegen.

In diesem Durchschnitt sind die Kosten der Bau- und Liegenschaftsverwaltung, der Personalverwaltung, der Informatikdienste, der Finanz- und Steuerverwaltung und der Staatskanzlei enthalten. Die Justiz wurde nicht berücksichtigt.

Auch wenn die 8% unter dem Durchschnitt mit Vorsicht zu interpretieren sind, ist die Tendenz erkennbar.

Die Berner Kantonsverwaltung arbeitet effizient und kostengünstig.

Der BSPV hofft, dass der Grosse Rat dies zur Kenntnis nimmt.

wy