

Personalstrategie 2025-2030



VORWORT

Die vorliegende Personalstrategie orientiert sich in ihren Grundzügen am Leitbild der Gemeinde Belp. Dieses zeichnet das Bild einer ambitionierten Gemeinde, die sich entwickelt und in der sich gut leben lässt. Das Leitbild beschreibt Belp als einen Ort mit Ausstrahlung und Vorbildfunktion.

Es ist das Ziel der Personalstrategie, dass die im Leitbild beschriebenen Eigenschaften der Gemeinde von den Mitarbeitenden im Arbeitsalltag erlebt werden können. Die Mitarbeitenden ihrerseits sollen ihren Teil dazu beitragen können, Belp als Agglomerationsgemeinde der Bundesstadt in einem attraktiven Kleid zu zeigen.

Gemessen wird die Attraktivität der Gemeinde im Wesentlichen an den Dienstleistungen ihrer Mitarbeitenden für die Bevölkerung und Unternehmen. Bürgerinnen und Bürger sowie die ortsansässigen Betriebe beurteilen die Gemeinde anhand der individuellen Erfahrungen mit den Mitarbeitenden.

In der Personalstrategie wird definiert, in welcher Art Menschen für die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen mit der im Leitbild beschriebenen Qualität gewonnen und entwickelt werden sollen. Die in der Strategie beschriebenen Ziele sind konkret und auf die Anforderungen unserer Zeit zugeschnitten. Sie zeichnen sich durch eine hohe Messbarkeit aus und sind in der ganzen Breite der Kompetenzen anwendbar.

RELEVANTE ENTWICKLUNGEN/TRENDS

Das Bevölkerungswachstum in Belp ist seit 2015 gestoppt. Die stagnierende Bevölkerungszahl ist begleitet von Zuzügen von jungen Familien, die zu einem wesentlichen Teil einen anderen kulturellen Hintergrund mitbringen. Die soziodemographische Entwicklung der Quartiere ist sehr unterschiedlich und verändert insbesondere die Anforderungen an die Angebote der Gemeinde. Immer mehr Menschen benötigen die Unterstützung der Gemeinde für ihre persönlichen Belange. Dies betrifft alle Generationen.

Die Gemeinde konnte ihre Infrastrukturen in der letzten Zeit nicht wunschgemäß erneuern, dies aus unterschiedlichen Gründen. Der Zustand der Infrastruktur – sowohl diejenige für unsere Mitarbeitenden wie auch diejenige für Bürgerinnen und Bürger – ist nicht im Einklang mit den Erwartungen der Nutzenden. Der Erneuerungsdruck besteht auch vor dem Hintergrund der klimatischen Veränderung und einer neuen Energiepolitik.

Die Digitalisierung beeinflusst mittlerweile alle Lebensbereiche und erfordert eine Modernisierung der Arbeitsabläufe und den Einsatz technologischer Innovationen. Dies bedeutet, dass wir nicht nur die internen Prozesse anpassen, sondern auch innovative Wege finden müssen, um mit der Bevölkerung zu kommunizieren und Dienstleistungen bereitzustellen.

Die Personalstrategie setzt auf eine klare Positionierung als attraktive Arbeitgeberin, um Talente für die Gemeinde Belp einerseits zu gewinnen und andererseits zu halten und zu fördern. Wir setzen auf qualifiziertes, motiviertes und dynamisches Personal.

GEMEINDE BELP ALS ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN

Die aktuellen und künftigen gut qualifizierten Mitarbeitenden bilden das Kernstück zur Erbringung von Gemeindedienstleistungen. Ihnen werden moderne Arbeits- und Anstellungsbedingungen geboten. Die heutige Arbeitswelt ist geprägt von einem spürbaren Fachkräftemangel. Um die Arbeitgeberattraktivität auszubauen, verfolgen wir bis 2030 folgende sechs strategische Stossrichtungen. Diese gelten sinngemäss auch für den Bereich Volksschule.

1. Konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen

Wir gestalten die Anstellungsbedingungen so, dass sie den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden. Wir ermöglichen den Mitarbeitenden, ihr berufliches Engagement mit ihren persönlichen Verpflichtungen in Einklang zu bringen und somit eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erreichen. Wir bieten eine konkurrenzfähige, transparente und als gerecht empfundene Entlohnung, ergänzt mit attraktiven Nebenleistungen.



Massnahmen

- M 1.1: Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -pensen, soweit es die jeweiligen betrieblichen Anforderungen zulässt.
- M 1.2: Bereitstellung genügender finanzieller Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg und Prüfung von punktuellen Optimierungen im Gehaltssystem.
- M 1.3: Bereitstellung von zusätzlichen Nebenleistungen für die Mitarbeitenden.
- M 1.4: Entwicklung von Arbeitsmodellen, welche auf die verschiedenen Lebenssituationen angepasst sind.

2. Infrastrukturelle Voraussetzungen

Wir investieren gezielt in infrastrukturelle Voraussetzungen, die eine zeitgemässe Arbeitsumgebung gewährleistet und eine inspirierende sowie angenehme Arbeitsatmosphäre schaffen. Ebenfalls investieren wir gezielt in die Digitalisierung und den Einsatz von digitalen Technologien zu Gunsten der Effektivität und Effizienz unserer Arbeitsabläufe sowie zur Verbesserung unserer Dienstleistungen.



Massnahmen

- M 2.1 Attraktive Infrastruktur für Mitarbeitende und die Bevölkerung, welche Dienstleistungen empfängt.
- M 2.2 Laufende Umsetzung der ICT-Strategie und Digitalisierung der Verwaltungsprozesse.

3. Flexibilisierung, neue Arbeitsformen und Zusammenarbeit

Wir setzen aktiv auf die Förderung neuer Arbeitsformen und unterstützen eine kooperative Teamkultur sowie eine übergreifende Zusammenarbeit in der Verwaltung. Mit diesen zentralen Faktoren soll ein inspirierendes und partizipatives Arbeitsumfeld geschaffen werden, in dem die Mitarbeitenden ihr Potential entfalten können.



Massnahmen

- M 3.1 Möglichkeiten neuer Arbeits- und Zusammenarbeitsformen
- M 3.2 Teilzeitarbeit in allen Hierarchiestufen

4. Gesundheit & Resilienz

Gute Arbeitsbedingungen stärken das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden und fördern die Produktivität, Arbeitszufriedenheit und persönliche Widerstandsfähigkeit. Führungspersonen sind gefordert, ihre Mitarbeitenden in Veränderungsprozessen zu begleiten und zu unterstützen, denn sie haben einen grossen Einfluss auf deren Zufriedenheit, Produktivität und Entfaltung.



Massnahmen

- M 4.1 Entwicklung betriebliches Gesundheitsmanagement
- M 4.2 Unterstützung und Stärkung der Führungspersonen für ein erfolgreiches Change-Management mit ihren Mitarbeitenden

5. Attraktiver Auftritt

Wir pflegen unser Image sowie unseren attraktiven Auftritt gegen innen und aussen. Durch gezielte Kommunikation stärken wir unser Selbstverständnis und positionieren uns als fortschrittliche Gemeinde mit Zentrumsfunktion.



Massnahmen

- M 5.1 Professionalisierung in der Kommunikation
- M 5.2 Nutzung von Social Media-Plattformen zur Positionierung der Gemeinde Belp als attraktive Arbeitgeberin
- M 5.3 Regelmässige Informationen und Austausch mit anderen Gemeinden

6. Mitarbeitendenentwicklung

Wir fördern die wichtigen Schlüsselkompetenzen und individuelle Entwicklung aller Mitarbeitenden. Dabei stehen nicht nur fachspezifische Qualifikationen im Mittelpunkt, sondern auch übergeordnete Kompetenzen. Dieser Ansatz gilt gleichermassen für Mitarbeitende und Führungspersonen. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung auf allen Ebenen trägt dazu bei, die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft unserer Gemeinde langfristig zu stärken. Wir fördern die Kompetenzen der Mitarbeitenden, um auf die sich verändernden Bedingungen und Voraussetzungen im Arbeitsalltag reagieren zu können.



Massnahmen

- M 6.1 Fördern und Fordern der Mitarbeitenden
- M 6.2 Entwicklung von Führungsgrundsätzen
- M 6.3 Berufliche und persönliche Entwicklungen ermöglichen

SCHLÜSSELKOMPETENZEN DER ZUKUNFT

Mit den sich stets verändernden Anforderungen und Herausforderungen ist Flexibilität seitens Mitarbeitende gefragt. Damit sollen die Effizienz und Effektivität der Gemeinde Belp erhalten und ausgebaut und die Bedürfnisse der Bevölkerung abgedeckt werden. Nachfolgend sind die Schlüsselkompetenzen aufgezeigt, welche wir in Zukunft bei unseren Mitarbeitenden fördern und fordern. Die Kompetenzen orientieren sich am Kompetenzmodell der Verwaltung des Kantons Bern.¹

Soziale Kompetenz

Schlüsselkompetenz «Teamfähigkeit»

Mitarbeitende beteiligen sich aktiv an teamorientierten Aufgaben und Arbeitsabläufen. Sie bringen ihre Ideen ein. Die Teamfähigkeit ist nicht nur in den jeweiligen Abteilungen zu stärken, sondern auch abteilungsübergreifend. Die Führungspersonen leiten, befähigen und inspirieren ihre Mitarbeitenden.

Schlüsselkompetenz «Kommunikationsfähigkeit»

Mitarbeitende kommunizieren entsprechend ihren Aufgaben adressatengerecht. Sie pflegen damit den professionellen Auftritt gegen aussen und innen. Die Förderung der Kommunikationsfähigkeiten unterstützt eine effektive Zusammenarbeit und trägt zum Erfolg der Gemeinde bei.

Persönliche Kompetenz

Schlüsselkompetenz «Leistungsbereitschaft»

Die Gemeinde Belp bietet eine breite Palette an Aufgaben- und Einsatzgebieten. Daher ist es zentral, dass die Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Bereichen engagiert und bereit sind, ihr Potential einzusetzen, um Dienstleistungen und Tätigkeiten zum Wohle der Bevölkerung zu erbringen.

Schlüsselkompetenz «Verantwortungsbewusstsein»

Die Mitarbeitenden übernehmen die Verantwortung im betreffenden Themengebiet und erarbeiten fundierte Entscheidungsgrundlagen für die Führungsebene. Führungspersonen treffen fundierte Entscheidungen, weisen personelle und finanzielle Ressourcen entsprechend zu und motivieren ihre Teams, gemeinsam die Ziele zu erreichen. Die Führungspersonen haben ein umfassendes Verständnis, wohin die Gemeinde als Ganzes strebt und welche Ziele sie im Rahmen der Legislaturplanung erreichen müssen. Das Leitbild und die gesetzlichen Grundlagen gelten hierbei als Basis. Die übergreifenden politischen Ziele werden auf allen Hierarchiestufen umgesetzt.

¹ <https://kompetenzmodell.sites.be.ch/>

Unternehmerische Kompetenz

Schlüsselkompetenz «Dienstleistungsorientierung»: Durch klare Kommunikation und eine offene Haltung gegenüber der Bevölkerung und internen und externen Anspruchsgruppen wird kontinuierlich an der Optimierung der angebotenen Dienstleistungen gearbeitet, um den sich wandelnden Bedürfnissen gerecht zu werden. Intern wird eine Kultur der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Unterstützung zwischen den verschiedenen Abteilungen gefördert. Der Austausch von Wissen, Ressourcen und Best Practices steigert die Effizienz und optimiert die Qualität der Dienstleistungen.

Fachliche Kompetenz

Schlüsselkompetenz «Aufgabenspezifische Anforderungen»: Bei der Gemeinde Belp sind nicht nur Mitarbeitende mit entsprechender Berufserfahrung in den jeweiligen Bereichen willkommen, sondern auch Quereinsteigende, die motiviert sind, ihre Fähigkeiten auf- und auszubauen und ihr Potential auszuschöpfen. Neben den unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen sind auch Kompetenzen im Bereich der Digitalisierung notwendig.

Ressourcenmanagement und Methodenkompetenz

Schlüsselkompetenz «Zielorientiertes Denken und Handeln»

Mitarbeitende wirken im Rahmen ihres Aufgabengebietes bei der Ausgestaltung und Umsetzung von Zielen mit. Führungspersonen übernehmen die Verantwortung für die Erreichung der Ziele. Die Ziele werden klar kommuniziert, damit alle Mitarbeitende sie verstehen und darauf hinarbeiten können. Zielkonflikte gilt es zu erkennen und zu bereinigen.

Strategische Kompetenz

Schlüsselkompetenz «Motivationsfähigkeit»

Mitarbeitende motivieren sich selbst, zeigen Freude an der Arbeit und tragen damit zu einem positiven Teamumfeld bei. Die Führungspersonen spielen eine zentrale Rolle bei der Schaffung von Rahmenbedingungen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, motiviert zu arbeiten. Dies beinhaltet die Erarbeitung und Kommunikation von klaren Zielen und Erwartungen, sowie das Fordern und Fördern ihrer Fähigkeiten, um ihr Potential auszuschöpfen. Dabei gehen sie selbst als Vorbild voran, indem sie eine positive Einstellung und Engagement zeigen.

Führungskompetenzen für Vorgesetzte

Unternehmerische Kompetenz: Führungspersonen interessieren sich für branchenspezifische Entwicklungen und informieren sich entsprechend. Sie nehmen Veränderungen frühzeitig wahr, erkennen und thematisieren Trends in ihrem Bereich. Sie sorgen für eine kontinuierliche Prozessoptimierung und Qualitätssicherung.

Strategische Kompetenz: Führungspersonen erkennen Abhängigkeiten im relevanten Umfeld und leiten daraus Ziele für die übergeordnete Planung ab. Sie richten die Prozesse auf die strategischen Ziele und Instrumente (Leitbild, Legislaturziele, Aufgaben- und Finanzplan, Budget) der Gemeinde aus.

Personal-, Teamführung: Führungspersonen begegnen Menschen und Situationen mit einer positiven Grundhaltung. Sie hören aktiv zu und interessieren sich für andere Standpunkte. Sie fördern Feedbackprozesse sowie eine konstruktive Gesprächskultur und ermutigen zu offenen Diskussionen. Sie nehmen Einfluss auf Gruppenprozesse. Sie nehmen Führung auch unter Belastung wahr. Sie sind offen für Feedback von Mitarbeitenden und Dritten.