

ERZPersonal

Human Resources (HR) der ERZ – neu gestaltet

Ursina Schürmann, Leiterin Personalentwicklung GS/PMV

Im Personalmanagement Verwaltungspersonal (PMV) der ERZ hat sich in den letzten Monaten viel verändert: neue Ansprechpersonen, überarbeitete Prozesse, Umzug, Funktionswechsel usw. Mit dem 2013 lancierten HR-Projekt der ERZ hatten wir die HR-Bedürfnisse in den Ämtern abgeholt. Nebst dem Wunsch nach vereinfachten Prozessen, klaren Verantwortungen und Aufgabenzuordnungen wurde auch das Bedürfnis nach verstärkter HR-Beratungsleistung deutlich. Deshalb wurde die Funktion der/des «Personalverantwortlichen (PV)» neu aufgeteilt in das auf HR-Administration ausgerichtete Profil «HR-Supporter/in (HR-A)» sowie das auf Beratung fokussierte Profil «HR-Partner/in (HR-P)». Durch die Zusammenführung der HR-Abteilungen der Ämter AH, AK, AZD und des GS im PMV konnten Synergien genutzt werden, die es ermöglichen, dem Wunsch nach verstärkter

beraterischer Unterstützung entgegenzukommen. So wurden viele der bisherigen PV durch ein internes Weiterbildungsprogramm auf diese neuen Aufgaben vorbereitet und darin ausgebildet. Zudem konnte der Bereich Personalentwicklung (PE) leicht ausgebaut werden, indem Adriana Giovanoli als ehemalige PV in den PE-Bereich wechselte. Nach ihrem Studium in Arbeits- und Personalpsychologie ergänzte Melanie Bucheli schliesslich in einem kleinen Teilpensum das PE-Team. Sie kann nun – ganz im Sinne konkreter Personalentwicklung – ihre Führungsfunktion ergänzen und erste Erfahrungen in der operativen und der strategischen PE-Arbeit sammeln. Diesen Sommer wird auch der HR-Bereich des AKVB ins PMV integriert. Wir freuen uns auf diese intensive Zusammenarbeit und sind überzeugt, damit noch bessere Qualität aus einer Hand bieten zu können.

Was hat Personalentwicklung mit einem Zitronenfalter zu tun?

Neben unseren vielfältigen Einsätzen als Teamentwicklerinnen, Beraterinnen und Coaches arbeiten wir zurzeit intensiv an der Aktualisierung des PE-Konzepts. Dabei geht es uns nicht darum, ein Konzept für unser Team zu schreiben. Vielmehr möchten wir ein Instrument schaffen, das Ihnen als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter mit oder ohne Führungsfunktion Ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Angebote aufzeigt und beschreibt, wie Sie dieses Vorhaben umsetzen bzw. Unterstützung erhalten können. Angedacht ist auch ein jährlich wechselndes Angebot an kurzen Weiterbildungssequenzen, um dem vielseitigen Wunsch nach mehr Austausch untereinander zu aktuellen Themen der Arbeitswelt gerecht zu werden. Die Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeitenden wollen wir sichtbarer



Foto: Ruedi Lanz

Das Team Personalentwicklung: Melanie Bucheli, Ursina Schürmann, Adriana Giovanoli (v.l.n.r.)

und zugänglicher machen und die Führungskräfte noch besser in ihren Aufgaben der PE unterstützen. Denn: Wer glaubt, dass Personalentwickler Personal entwickeln, glaubt wohl auch, dass Zitronenfalter Zitronen falten.

Sprache und Schreibstil

Im Rahmen der Weiterbildung der HR-Mitarbeitenden haben wir einen Workshop zum Schreibstil durchgeführt. Wir haben uns intensiv mit der Sprache unserer E-Mails, Briefe und offizieller Schreiben beschäftigt und nach Formulierungen gesucht, die die Werte unseres Leitbildes besser wiedergeben als die bisherigen. Dabei stellten wir rasch fest, dass die Sprache unserer schriftlichen und elektronischen Kommunikation einen viel «verstaubteren Verwaltungsgroove» hat, als uns lieb ist. Wir erkannten die Chance, sowohl intern wie auch extern eine andere Wirkung zu erzielen, wenn wir für die gleichen Inhalte andere Formulierungen verwenden. Ich stehe Ihnen also nicht mehr «jederzeit für allfällige Fragen zur Verfügung», sondern «freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme und Ihre Fragen».



Workshop mit dem GS

Diese Erkenntnis hat uns derart überzeugt, dass wir dazu einen weiteren Workshop, dieses Mal mit dem gesamten GS, durchführten. Nun kam die Zweisprachigkeit hinzu – eine Herausforderung! Denn die französische Sprache orientiert sich vielleicht noch stärker als die deutsche an Formulierungen, die «man» einfach aus Höflichkeit (und Gewohnheit) anwendet. Wir stiessen auf Fragen wie «wo liegen die Grenzen eines moderneren, wertorientierten Schreibstils», «Wo hört die Höflichkeit auf?» oder «Welche Werte aus dem Leitbild können wir gewinn-

bringend in unsere Korrespondenz einfließen lassen?». Die Erfahrungen unserer Kursleiterin Angelika Ramer (vgl. Interview) ermutigten uns, neue Formulierungen zu testen und wirken zu lassen.

Auch etwas für Sie?

Nun wäre es natürlich schön (und wirkungsvoll), wenn dieser Funke, der bei uns im GS entfacht wurde, weiter sprühen und die ganze Direktion erreichen würde. Wir können den Workshop samt Moderatorin wärmstens weiterempfehlen und hoffen, dass das eine oder andere Amt sich auch vom Schreibstilvirus anstecken lässt.

Nachhaltige Personal- und Kulturentwicklung machen Sie, liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter und liebe Führungskräfte – fangen Sie heute an! Wir unterstützen Sie dabei, wo und wie immer wir können.

Für Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie bald das aktualisierte PE-Konzept, fragen Sie bei Ihrer Chefin, Ihrem Chef oder Ihrer HR-Partnerin nach oder richten Sie Ihr Anliegen an personalentwicklung@erz.be.ch.

ERZ Schreibstil

Sorgfältige Sprachkultur pflegen

Interview mit Angelika Ramer: Ruedi Lanz

Unterscheidet sich der Schreibstil einer öffentlichen Verwaltung von dem anderer Unternehmen?

Angelika Ramer: Jedes Unternehmen – auch eine öffentliche Verwaltung – hat ein Interesse daran, richtig verstanden zu werden und möglichst sympathisch zu wirken. In der Zusammenarbeit mit Behörden, Ämtern und anderen Dienststellen zeigen sich jedoch oft überholte Glaubenssätze oder Denkmuster wie: sympathisch ist nicht professionell. Oder: freundlich ist nicht zielführend. Eine Verwaltung ist oft weisungsbefugt. Da herrscht die Meinung, dass die Sprache nicht gewinnend und auf Augenhöhe sein darf. Meine Erfahrung: Verwaltungen mit einer bewussten und sorgfältigen Sprachkultur sind besser in Kontakt mit ihren Zielgruppen, die Kommunikation verläuft insgesamt erfolgreicher.

Welche Formulierungen oder Begriffe sind ein No-Go?

Ein Begriff, eine Wendung wird zu einem No-Go, wenn dadurch Abwertung oder Ausgrenzung entsteht. Und oft sind diese No-Gos subtil und sehr vertraut. Nehmen wir das kleine, aber bedeutungshaltige Wort «leider». Leider ist ein No-Go, wenn wir damit Personen beurteilen. «Leider verfügen Sie nicht über...» wertet gesamthaft ab. Eine sorgfältige Sprachkultur sagt zum Beispiel: «In Ihrer Bewerbung fehlt uns...». Gemeinsam mit meinen Kundinnen und Kunden durchforsten wir Standardtexte und prüfen, wo wir verletzend, angreifend oder gar drohend auftreten. Denn: Die Sprache sagt auch etwas über die Kultur eines Unternehmens aus. Manchmal sind No-Gos auch sehr tief verankert, wie etwa der Begriff «invalid». Da geht es um viel mehr als eine Formulierung.



Angelika Ramer begleitet und trainiert Unternehmen auf ihrem Weg zu einer wertvollen, passenden und damit erfolgreichen Sprachkultur. Ihr Sinnbild ist der Vulkan Osorno im chilenischen Patagonien. Er steht für Sichtbarkeit, Kraft und inneres Feuer. All diese Qualitäten sind in Leitbildern, Visionen und Missionen zu entdecken. Mehr dazu unter www.ramer-osorno.ch.

Worauf sollten wir achten?

Menschen wirken, Sprache wirkt. Am besten, wir achten darauf, ob die Aussagen verbindend oder trennend wirken. Gerade Verwaltungen gewinnen enorm, wenn sie sich auf ihren Auftrag besinnen und eine Dienstleistungskultur leben. Anleiten, herzlich führen, klar informieren und die Lösung kommunizieren ist viel besser als drohen oder misstrauisch sein. Nicht der Inhalt einer Nachricht ist das Problem, oft sind es die Wortwahl und die Stimmung, die über Kooperation oder Widerstand entscheiden.

Ein Text muss verständlich, gleichzeitig leserfreundlich formuliert sein: ein Widerspruch?

Aus meiner Sicht und Erfahrung ist das kein Widerspruch, nur einfach sehr anspruchsvoll. Schreiben ist Übungssache und braucht viel Training sowie persönliches Engagement. Es gibt Leute, die informieren, ohne sich zu überlegen, ob ihr Text gerne gelesen wird. Und es gibt – auch in öffentlichen Ver-

waltungen – Fachleute, die Wert legen auf Lesefreude. Diese Texte leben von Verben, aktiver Formulierung oder von Fragen, die zum Nachdenken anregen.

Häufig sind Texte formellen Vorgaben unterworfen, die sprachlich nur schwer zu umschiffen sind: Ihr Tipp?

Ganz einfach: Amtlich ist in Ordnung, bürokratisch ist mühsam, unnötig und

unsympathisch. Amtlich geht zum Beispiel so: «Die Verordnung ist für ... verbindlich (siehe Art. ...)» Bürokratisch so: «Gemäss Art. ... ist die Verordnung zwingend einzuhalten.» Die Wendung «... ist zu ...» erzeugt eine passive Drohung. Und das mögen die wenigsten Menschen. Verwaltungen sind wichtig. Wir sollten ihnen mündlich und schriftlich vertrauen können.

Liebe alle!

Der Anfang ist schon das halbe Ende oder zumindest die Idee davon. Das Gute an diesem Start ist die unpersönliche Note, leicht bedeckt mit der Liebe. Niemandem kommt man zu nah. Aber hier atmet kein sichtbarer Mensch, alle sind gemeint und damit niemand persönlich. Was für ein Anfang – er regt mich auf. Und alle können wir nicht lieben. Warum bloss ist die Ansprache so schwer? Sie legt die Begegnung offen, definiert die Bezie-

hung. Liebe alle, es bleibt schwer oder wird ganz leicht, wenn wir Austausch mit Bauchgefühl beginnen. Liebe alle, zu meinen Favoriten gehört diese Anrede nicht.

Quelle: «Sie stehen jederzeit gerne zur Verfügung – Arbeitswörter und ihr Zauber»; © by Osorno Verlag, Angelika Ramer; www.ramer-osorno.ch

Korrigendum zum ERZBlatt 3/2018

Das ERZBlatt 3/2018 weist einen Fehler auf: Sandro Vicini, Leiter Beratungsstelle der Berner Hochschulen und Verfasser eines Beitrags auf Seite 3, wurde irrtümlicherweise ein falsches Amt zugewiesen. Die Beratungsstelle der Berner Hochschulen gehört nicht zum MBA, sondern zum Amt für Hochschulen (AH). Wir bitten um Entschuldigung für den gravierenden Fehler.

Die ERZBlatt-Redaktion

ERZ Austausch

Was bewegt die Denkmalpflege?

Seit Januar 2017 ist die gesamte Denkmalpflege an der Schwarztorstrasse 31 unter einem Dach untergebracht. Die Mitarbeitenden bestätigen, dass der direkte Austausch zwischen den verschiedenen Teams der Bauberatung, der Forschung, des Archivs und der Baudokumentation einfacher geworden ist und dass sich die erhofften Synergien in den Arbeitsabläufen ergeben. Das räumliche Näherücken ermöglicht das Surfen quer durch das ganze Haus und stärkt das Wirgefüh. Doch wo steht die Denkmalpflege in ihrem Arbeitsalltag, welches sind derzeit die grössten Herausforderungen?

Revision Bauinventar 2020: Reduktion der Inventarobjekte

Neben dem Alltagsgeschäft beschäftigt der Auftrag des Grossen Rates, bis Ende 2020 das Bauinventar von heute knapp zehn auf sieben Prozent des ganzen Gebäudebestandes zu reduzieren, die

Denkmalpflege intensiv. Seit 2010 liegt die Gesamtschau über den historischen Bestand in allen Gemeinden vor, die die Revision bzw. die Reduktion überhaupt ermöglicht. 2016 wurden die Baugruppen um 25 Prozent gekürzt, seit Anfang 2017 bearbeitet die Fachstelle die rund 25 000 als erhaltenswert eingestuft Objekte. In der letzten Phase folgt die Überprüfung der schützenswerten Objekte.

Die Reduktion des Bauinventars nehmen die Mitarbeiterinnen nicht linear, sondern im Quervergleich nach gleichartigen Baugattungen, Regionen und Baujahren vor. An den wöchentlich durchgeführten Workshops müssen jeweils je 150 Objekte überprüft werden. Gefordert sind routinierte Mitarbeiter und eine enge Zusammenarbeit zwischen den praktischen und den forschenden Bereichen – die denkmal-



Neuer Empfangsbereich an der Schwarztorstrasse 31 in Bern.

pflegerische Arbeit ist immer auch Teamarbeit.

Verdichtung: Aufgabe für die Denkmalpflege

Der Umbruch in der Landwirtschaft ist nicht nur für die Bäuerinnen und Bauern eine Herausforderung, sondern bedroht auch den einzigartigen Bestand an bäuerlichen Bauten im Kanton Bern. Die Restaurierung und Umnutzung dieser Bauten macht einen wesentlichen Anteil der Arbeit der Bauberatung aus.

Die politisch geforderte bauliche Verdichtung nach innen führt dazu, dass

in den Ortskernen die Umgebung von Baudenkmalern unter Druck gerät. Für die Denkmalpflege ist verdichtetes Bauen keine Bedrohung, sondern eine Aufgabe. Es geht dabei um den respektvollen Umgang mit unseren Denkmälern und Ortsbildern – Standardlösungen gibt es dabei keine.

Abschluss Grundlagenwerke

Innerhalb eines halben Jahres stehen gleich drei Buchvernissagen auf dem Programm. Im April 2019 erscheint der zweisprachige vierte und letzte Bauernhausband Berner Jura sowie Jurasüdfuss und Seeland, womit die Berner

Reihe dieses wissenschaftlichen Werks abgeschlossen sein wird. Bereits im Dezember 2018 fand die Doppelbuchvernissage der zwei Bände der Reihe «Kunstdenkmäler der Schweiz», Bern Land IV und V, über den ehemaligen Amtsbezirk Wangen sowie den Amtsbezirk Aarberg statt.

*Beatrice Stadelmann,
Denkmalpflege des Kantons Bern*

ERZ Eintritt

An dieser Stelle informieren wir Sie regelmässig über neue Gesichter in der Erziehungsdirektion.

1. **Beeler Sabrina** Erziehungsbaterin/Schulpsychologin, AKVB-EB-EB-BIEL
2. **Bütikofer Thomas** Ausbildungsberater, MBA-ABB-TEBE
3. **Eschmann Susanne** Leitung EB Burgdorf-Langnau, AKVB-EB-EB-BURGDORF
4. **Hottinger Sarah** Sachbearbeiterin, AZD-APD-S-C
5. **Koller Bettina** Berufsschulinspektorin, MBA-ABS
6. **Queaires Vanessa** Sachbearbeiterin, MBA-AMS
7. **Rrahimi Ferdane** Revisorin, AZD-APD-S-C
8. **Scherler Daniel** Service Manager End User Support, AZD-AID-UCM-SD
9. **Stillhard Lilien** Sekretariatsleiterin, AKVB-EB-EB-TAVANNES

Berchtold Philippe Produktmanager EDUBERN, Account Management, AZD-AID-ACM

Chevalley Ana Wissenschaftliche Mitarbeiterin, AKVB-VSD-FB-BM

Habegger Martin ICT-Techniker BFF, AZD-AID-UCM-FS

Iseli Priska Sekretariatsleiterin, AKVB-EB-EB-SPIEZ

Nyffeler Corina Erziehungsbaterin/Schulpsychologin, AKVB-EB-EB-BERN

Rieder Vera Testassistentin, MBA-BSLB-ZD

Sherzad Laila Lernende, MBA-BSLB-BIZ-BEM-BIZ-BERN-KS



1



2



3



4



5



6



7



8



9