



SWISS Persona

Nummer 5 • 24. Mai 2021
95. Jahrgang • Cousset FR

AZB
8484 Weisslingen
Post CH AG

Ihr Personalverband • Votre association du personnel • La vostra associazione del personale • Vossa associaziun dal persunal

Neues Berufsbild

Projekt Berufsmilitär 4.0

Das Projekt Berufsmilitär 4.0 (BM 4.0) hat, zusammenhängend mit der Erhöhung des Pensionierungsalters, der Langzeitentwicklung, der Digitalisierung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitszeitmodelle, zum Ziel, das aktuelle Berufsprofil den Veränderungen im Rahmen der Bedingungen und der Gesellschaft anzugleichen. Die Projektziele sind mit der Strategie Bund, der Strategie «Verteidigung 2030+» und der «Personalstrategie Bundesverwaltung 2020–2023» abzustimmen. Die Armee muss sich, auf lange Sicht betrachtet, zum anziehenden Arbeitgeber wandeln. Zudem muss die Weiterentwicklung des Berufsbildes ab 2030 institutionalisiert und mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden.

Etienne Bernard, Präsident Vdl
Übersetzung Thomas Sutter

Die heutige Gesellschaft unterliegt einem stetigen Wandel. Das Verständnis eines modernen und zeitgemässen Arbeitgebers unterscheidet sich in den verschiedenen Generationen, die auch unterschiedliche Bedürfnisse bezüglich ihres Arbeitslebens formulieren. Der Beruf des Berufsmilitärs soll auch in Zukunft ein Teil unserer Berufslandschaft sein und sowohl die internen wie auch externen Weiterbildungsmöglichkeiten der schweizerischen und internationalen Bildungslandschaft aktiv und individuell nutzen können. Aufgrund der Erhöhung des Pensionierungsalters sollen auch für die älteren Mitarbeitenden flexible und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bestehen und die Erfahrungen und Netzwerke aktiv genutzt werden können. Ein modernes Familienbild prägt die heutige und zukünftige Generation und soll mit dem Beruf vereinbart werden. Der Beruf des Berufsmilitärs soll sich durch Individualität, Flexibilität und Transparenz auszeichnen. Durchlässigkeit, Lohn-



Bundesrätin Viola Amherd: «Es gilt, neue Arbeitsformen einzuführen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und die fortschreitende Digitalisierung nicht zu verpassen.» (Bild ZEM)

und Einsatzstufenmodell, differenzierte Arbeitszeitmodelle und Versetzbarkeit müssen analysiert und an die heutigen gesellschaftlichen Bedürfnisse angeglichen werden.

Projektziele

Im Bereich der Unternehmenskultur muss angestrebt werden, dass mittel- und langfristig das Berufsbild gegenüber dem gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und digitalen Wandel kurzfristig anpassungsfähig wird und damit eine Vorreiterrolle übernommen werden kann. Dafür müssen die richtigen Ressourcen definiert werden. Die Schweizer Armee wird dadurch ein innovativer, attraktiver und zuverlässiger Arbeitgeber. Es sind Lösungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der mobilen Arbeitsformen, der Arbeitszeitmodelle, der Lockerung des Laufbahnzwangs und der Durchlässigkeit zwischen zivilen und militärischen Laufbahnen vorzuschlagen. Dabei ist das lebenslange Lernen zu berücksichtigen.

Systemziele

Vision

Die Vision gibt Auskunft über die an-

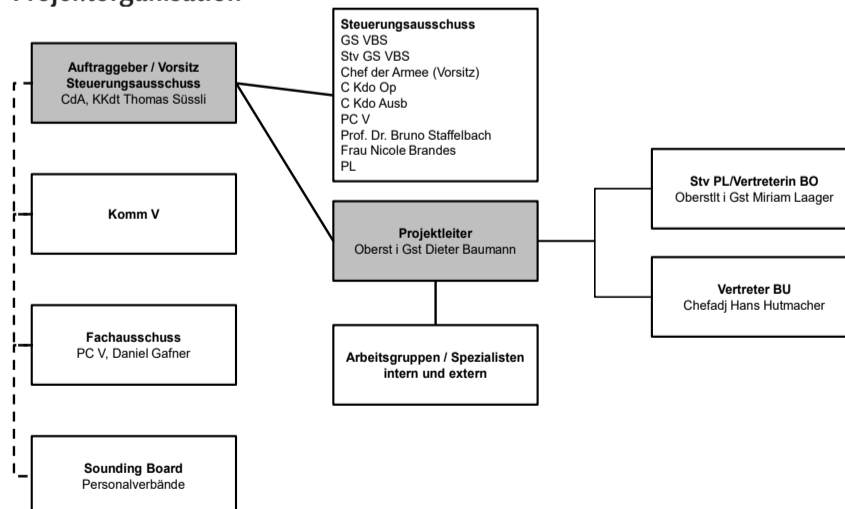
gestrebte Unternehmenskultur und den angestrebten Endzustand im Jahr 2030. Dem gesellschaftlichen Wandel, den Arbeitsformen und der Digitalisierung wird ein Schwergewicht beigemessen.

Teilprojekte

Die Erarbeitung des neuen Berufsbildes ist auf folgenden fünf Teilprojekten aufzubauen:

- Kultur, Beurteilung, Beförderungen

Projektorganisation



- Führung, Zusammenarbeit, Wissensmanagement
- Lebenslanges Lernen und persönliche Entwicklung
- Rekrutierung, Laufbahnen und Entschädigungen (inklusive Durchlässigkeit sowie Arbeitszeit und -ort)
- Wahrnehmung des Berufsmilitärs intern/extern und Kommunikation (Marketing, Botschaften, Bilder)

Weiterentwicklung des Berufsbildes

Für die Phase nach dem Jahr 2030 muss aufgezeigt werden, wie der Beruf «Berufsmilitär» institutionalisiert und mit den entsprechenden Ressourcen unterstützt werden kann.

Zeitlicher Ablauf

- Mai 2020 Start des Projekts
- 1. 1. 2022 Grobkonzept
- 1. 1. 2024 Detailkonzept
- 1. 1. 2030 Abschluss des Projekts – Einführung

Aktueller Stand

Im Herbst 2020 wurden vier dezentrale Workshops zum Thema Vision durchgeführt, an welchen insgesamt rund 104 Berufskameraden teilgenommen haben. Anschliessend wurde ein Entwurf der Vision Berufsmilitär 4.0 formuliert und am 1. Dezember 2020 dem Steuerungsausschuss (SAS) vorgestellt. Der SAS hat die Vision BM 4.0 als Grundlage zur Weiterarbeit genehmigt. Für die Weiterarbeit haben sich rund 90 Berufsmilitärs gemeldet, um in einem der fünf Teilprojekte aktiv mitzuarbeiten.

Fortsetzung auf Seite 2

KOMMENTAR



Neues Berufsbild: Die Chance nutzen!

Liebe Leserin
Lieber Leser

Wie andere Arbeitgeber auch kämpft unsere Armee um die Gunst der jungen Frauen und Männer. Genügend Miliz-AdA zu gewinnen und zu halten, ist eine riesige Herausforderung. Dasselbe gilt für das Instruktionkorps. Ohne Top-Berufsmilitärs gibt es keine leistungsfähige Milizarmee. Aber eben, Berufssoldat ist ein Beruf. Junge Leute schauen genau hin, wie die Arbeitsbedingungen sind, welche Perspektiven geboten werden.

Ich begrüsse daher das aktuell laufende Projekt Berufsmilitär 4.0. Mit diesem soll das Berufsbild attraktiver gestaltet werden. Die ersten Ideen aus dem Projekt sehen vielversprechend aus (siehe nebenstehenden Bericht). Es ist an der Zeit, dass die Berufsbilder aktualisiert und modernisiert werden. Der Pensionsentscheid des Bundesrates macht dies dringend nötig. Denn, nur mit attraktiven Arbeitsbedingungen wird die Armee auch künftig in der Lage sein, genügend motiviertes und qualifiziertes Personal zu rekrutieren.

In diesem Sinne: Bringen wir uns ein. Nutzen wir die Chance!

Freundliche Grüsse

Dr. Markus Meyer
Zentralpräsident swissPersona

Projekt Berufsmilitär 4.0

Mit dem Projekt Berufsmilitär 4.0 rüstet sich die Armee für die Zukunft. Im Rahmen von «Sounding-Boards» bringen sich swissPersona und Vdl aktiv mit ein.

Seiten 1–3

Kontaktpersonenkonferenz des Vdl

Die Kontaktpersonenkonferenz des Vdl fand in diesem Jahr als Skype-Veranstaltung statt. Viele offene Fragen konnten in der Diskussionsrunde geklärt werden.

Seiten 4–5

VBS-Botschafter Air2030

Wie weit dürfen sich Mitarbeitende des VBS für die Beschaffung der neuen Kampffjets öffentlich starkmachen? Die neuen Richtlinien geben Auskunft darüber.

Seiten 5–6

Impressum

Verleger:
swissPersona, Impasse Granges-Philing 8,
1774 Cousset FR
Redaktion:
Beat Wenzinger, Im Zentrum 7b, 6043 Adligenswil
beat.wenzinger@swisspersona.ch
Redaktionsteam:
Silvano Lubini, Franz Gobel, Beat Grossrieder,
Roland Tribolet, Urs Stettler, Beat Wenzinger
Inseratverwaltung:
Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona,
Dettenried 36, 8484 Weisslingen
079 501 19 72, zentral.kassier@swisspersona.ch

Insertionspreis:
Annoncen 50 Rappen/Millimeter (Zehntelspalte)
Adressänderungen an:
Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona
Dettenried 36, 8484 Weisslingen
079 501 19 72, zentral.kassier@swisspersona.ch
Druck und Spedition:
CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Abonnementspreis: 22 Franken jährlich
Erscheinungsweise: monatlich
Nächster Redaktionsschluss: 9. Juni 2021
Internet: www.swisspersona.ch

Nuovo profilo professionale

Progetto Militari di professione 4.0

Il progetto Mil prof 4.0 (Mil prof 4.0) mira, in relazione all'aumento dell'età del pensionamento, allo sviluppo a lungo termine ed alla classificazione dei modelli di lavoro e ad adattare l'attuale profilo professionale alle modifiche delle condizioni quadro ed ai cambiamenti della società. Gli obiettivi del progetto vanno armonizzati con la strategia della Confederazione, con la strategia «Difesa 2030+» e la «Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020-2023». L'Esercito deve presentarsi a lungo termine come un datore di lavoro attrattivo. Inoltre, a partire dal 2030 l'ulteriore sviluppo del profilo professionale deve essere istituzionalizzato e dotato delle relative risorse.

Etienne Bernard, Presidente Adl
Traduzione Carlo Spinelli

La società di oggi è soggetta a un costante mutamento. La concezione di un datore di lavoro moderno e al passo con i tempi si differenzia nelle diverse generazioni, che formulano anche esigenze differenti in merito alla loro vita lavorativa. Anche in futuro il militare di professione deve essere parte integrante del nostro panorama professionale e poter sfruttare attivamente e in modo individuale le possibilità di perfezionamento interne ed esterne nell'ambito del sistema formativo svizzero e internazionale. In seguito all'aumento dell'età di pensionamento, deve essere possibile anche per i collaboratori più anziani avvalersi di possibilità di sviluppo flessibili e individuali nonché di sfruttare attivamente le esperienze e le reti. Un'immagine moderna della famiglia caratterizza la generazione odierna e quella futura e deve essere conciliabile con la professione. La professione del militare di professione deve distinguersi per l'individualità, la flessibilità e la trasparenza. La permeabilità, il modello di stipendio e di livello d'impiego, i modelli di orario di lavoro differenziati e la trasferibilità devono essere analizzati e allineati alle attuali esigenze sociali.

Obiettivi del progetto

Nell'ambito della cultura aziendale, l'obiettivo deve essere quello di garantire che, a medio e lungo termine, il profilo professionale sia in grado di adattarsi in tempi brevi ai cambiamenti sociali, economici e digitali assumendo così un ruolo pionieristico. A tale scopo devono essere definite le risorse adeguate. In tal modo



A tale riguardo ritengo particolarmente importante non limitare il pensiero. (Foto CME)

L'Esercito svizzero diventa un datore di lavoro innovativo, attrattivo e affidabile. Bisogna proporre soluzioni nell'ambito della conciliabilità tra professione e famiglia, delle forme di lavoro mobili, dei modelli di orario di lavoro, dell'allentamento dei vincoli di carriera e della permeabilità tra carriere civili e militari. Occorre tenere conto dell'apprendimento permanente.

Obiettivi di sistema

Visione

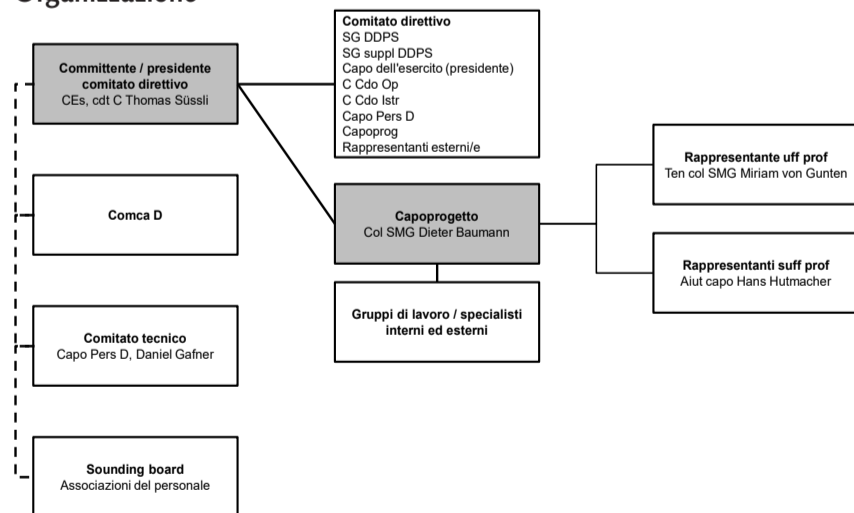
La visione informa sulla cultura aziendale a cui si mira e sullo stato finale auspicato nel 2030. L'accento è posto sul cambiamento sociale, sulle forme di lavoro e sulla digitalizzazione.

Progetti parziali

Entro la fine del 2021 deve essere realizzato il concetto sommario Militari di professione 4.0. Per elaborare il nuovo profilo professionale bisogna fondarsi sui seguenti 5 progetti parziali:

- cultura, valutazione, promozioni
- condotta, collaborazione, gestione delle conoscenze
- apprendimento permanente e sviluppo personale

Organizzazione



- reclutamento; carriere e indennità (incl. la permeabilità nonché l'orario e il luogo di lavoro)
- percezione dei mil prof internamente/esternamente e comunicazione (marketing, messaggi, immagini)

Ulteriore sviluppo del profilo professionale

Per la fase dopo il 2030 occorre illustrare come la professione «militare di professione» può essere istituzionalizzata e sostenuta con le relative risorse.

Piano orario

Maggio 2020	Lancio del progetto
1.1.2022	Concetto globale
1.1.2024	Concetto dettagliato
1.1.2030	Fine del progetto – implementazione

Situazione attuale

Nel corso dell'autunno 2020 si sono tenuti quattro tavoli di lavoro decentralizzati sul tema visione a cui hanno preso parte in totale 104 camerati. Al termine dei lavori è formulata la proposta sulla visione Militare di professione 4.0 la stessa è stata trasmessa in data 1° dicembre 2020 al comitato direttivo. La documentazione presen-

tata è stata approvata da parte del comitato e servirà da base per il proseguo dei lavori. Per i lavori che ne seguiranno e in qualità di parte attiva in uno dei cinque progetti parziali si sono annunciati 90 militari di professione. Ogni gruppo di lavoro approfondisce i temi «cultura, valutazione, promozione», «condotta, collaborazione, gestione delle conoscenze», come pure «considerazione del militare di professione dall'interno/dall'esterno e comunicazione». Il comitato ha inoltre deciso di attivare i gruppi di lavoro riguardanti «HSO/E5», «impiego» come pure «militare di professione specializzato». I gruppi di lavoro avevano il compito di valutare, completare o adattare il modello «INIZIO» (riassunto schematico delle idee in merito all'immagine della professione basandosi sulle formulazioni iniziali del CdEs). Al termine il tutto è stato visionato dal comitato centrale ed a fine marzo presentato al comitato direttivo. Basandosi sulle varianti decise dal comitato direttivo dai diversi «Sounding-Boards» e l'elaborazione del concetto generale, il concetto globale sarà concretizzato entro la fine del 2021.

Ruolo dell'Adl

Fin dal 2018 dovemmo convincere il CdEs che il corollario della decisione del Consiglio federale di elevare l'età del pensionamento delle categorie particolari di personale necessitava un ripensamento sulle condizioni di lavoro dei militari di professione. Il progetto Profilo professionale mil di prof 2020+ era lanciato. Le condizioni rigide di quest'ultimo non permettevano un margine di manovra di pensiero e di idee o soluzioni che uscissero dai ranghi. Forti di questa constatazione abbiamo ripreso il contatto con il CdEs sollecitando un'udienza con la Capa del DDPS. Nell'autunno del 2019 la Signora Consigliera federale Viola Amherd ci comunicò che lei pure aspirava ad un profilo professionale moderno, conciliabile per la famiglia tramite attribuzioni e tempi di lavoro moderati. Si dovevano attivare le riflessioni sul lavoro parziale, su modelli di lavoro diversificati ed il jobsharing. Soddisfatti di constatare che dividevamo lo stesso punto di vista, è su queste nuove basi che il progetto è stato rielaborato. Considerando che siamo sempre stati coinvolti in modo attivo in merito al nostro profilo professionale, siamo parte attiva anche in questo progetto attualmente in corso e ci lasciamo informare sullo stato dei lavori nel quadro del sounding boards come avvenuto lo scorso 20 aprile. Al momento siamo soddisfatti di come il progetto si sta sviluppando. Con la possibilità d'intervento intravediamo un considerevole potenziale e la domanda sta nel fatto a sapere se la disponibilità a profondi cambiamenti sarà ancora presente al momento della messa in opera. ■

COMMENTO



Nuova immagine della professione: occasione da sfruttare!

Traduzione Carlo Spinelli

Care lettrici
Cari lettori

Come altri datori di lavoro che si adoperano a favore delle giovani e dei giovani, anche il nostro Esercito opera in questa direzione. Garantirsi e mantenere un effettivo sufficiente è una sfida non da poco. Lo stesso vale per il Corpo degli istruttori. Senza militari di professione validi, l'idoneità dell'esercito di milizia non è garantita. Comunque, l'essere militare di professione è una professione. I giovani vogliono sapere quali sono le condizioni di lavoro, quali sono le prospettive che vengono loro offerte.

Per questo saluto con piacere il progetto, attualmente in corso, militare di professione 4.0. Con questo l'immagine della professione dovrebbe in futuro essere più attrattiva. Le prime idee scaturite dal progetto si rivelano assai promettenti (vedi rapporto a lato). È nel tempo orario di lavoro che l'immagine dev'essere aggiornata e modernizzata. La decisione del Consiglio federale sul pensionamento rende urgente affrontare questo tema. Solo così, tramite condizioni di lavoro allentate, l'esercito sarà anche in futuro in grado di reclutare per il proprio personale insegnante giovani motivati e qualificati.

Per questo: mettiamoci in gioco. Sfruttiamola questa occasione!

Cordiali saluti

Dr. Markus Meyer
Presidente centrale swissPersona

Fortsetzung von Seite 1

Je eine Arbeitsgruppe vertiefte die Themen «Kultur, Beurteilung, Beförderung», «Führung, Zusammenarbeit, Wissensmanagement» sowie «Wahrnehmung Berufsmilitär intern/extern und Kommunikation». Der SAS hatte zusätzlich unterschieden, die Arbeitsgruppen «HSO/E5», «Einsatz» sowie «Fachberufsmilitär» ins Leben zu rufen. Die Arbeitsgruppen hatten den Auftrag, bis Anfang März das Modell «INIZIO» (schematische Zusammenfassung der Ideen zum Berufsbild aus den Antrittsbesuchen des Chefs der

Armee) zu beurteilen, zu ergänzen oder anzupassen. Diese wurden anschliessend vom Kernteam aufbereitet und Ende März dem SAS präsentiert. Ab Mai 2021 wird dann, basierend auf den Variantenentscheidungen des SAS sowie der Resultate aus verschiedenen «Sounding-Boards», die Erarbeitung des Grobkonzeptes angegangen, das bis Ende 2021 vorliegen soll.

Mitwirkung von Vdl und swissPersona

Ende 2018 konnten wir Korpskommandant Thomas Süssli, Chef der

Armee, davon überzeugen, dass, als Folge des Entscheides des Bundesrates, das Pensionierungsalter der besonderen Personengruppen zu erhöhen, es notwendig sei, die Auflagen der Arbeit der Berufsmilitärs zu überdenken. Das Projekt «Berufsbild; Berufsmilitär 2020+» war geboren. Die zu starren Bedingungen desselben erlaubten keine grossen Freiheiten im Denken, und die Ideen oder Lösungen fielen schnell aus dem gesteckten Rahmen. Gestützt auf diese Erfahrungen haben wir wiederum mit dem Chef der Armee das Gespräch gesucht und um eine An-

hörung bei der Chefin VBS angesucht. Im Herbst 2019 hat sich Bundesrätin Viola Amherd uns gegenüber dahingehend geäussert, dass auch sie ein modernes Berufsbild anstrebe, welches vorteilhaft für die Familie und mit moderaten Arbeitszeitmodellen ausgestattet sei. Überlegungen betreffend Teilzeitarbeit, verschiedenen Arbeitsmodellen sowie Jobsharing müssen gemacht werden. Befriedigt stellten wir fest, dass wir die Sichtweisen miteinander teilen. Auf dieser neuen Grundlage wurde das Projekt auf Feld eins zurückgestellt und neu gestartet. Da wir

immer aktiv durch unser Berufsbild betroffen sind, nehmen wir auch aktiv am laufenden Projekt teil. So bringen wir uns immer wieder im Rahmen der «Sounding-Boards», wie anlässlich des letzten «Sounding-Boards» vom 20. April, ein. Momentan sind wir mit der Art, wie sich das Projekt entwickelt, zufrieden. In den Möglichkeiten, etwas genau in Augenschein zu nehmen, sehen wir ein erhebliches Potenzial, und die Frage bleibt bestehen, ob die Bereitschaft für tiefgreifende Veränderung anlässlich der Umsetzung immer noch da sein wird. ■

Nouveau profil professionnel

Projet Militaire de carrière 4.0

Le projet Militaire de carrière 4.0 (Mil carr 4.0) vise, en lien avec l'élévation de l'âge de la retraite, du développement à long terme, de la numérisation et des modèles de travail; à adapter le profil professionnel actuel aux modifications des conditions-cadres et aux changements de la société. Les objectifs du projet doivent être axés sur la stratégie de la Confédération, sur la stratégie «Défense 2030+» et sur la «Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2020 à 2023». L'Armée doit se présenter à long terme comme un employeur attractif. Le développement du profil professionnel doit être institutionnalisé à partir de 2030 et doté des ressources nécessaires.

Etienne Bernard, Président AdI
Traduction partielle Jean Pythoud



La cheffe du DDPS salue le fait que l'AdI et swissPersona, en tant que partenaires sociaux et représentants des militaires de carrière, soient actifs dans le projet.

La société actuelle est en constante transformation. Le concept d'employeur moderne diffère d'une génération à l'autre; chaque génération formule également des besoins différents quant à sa vie professionnelle. Par conséquent, le militaire de carrière doit, à l'avenir également, faire partie de notre paysage professionnel et tirer activement et individuellement profit des possibilités tant internes qu'externes de perfectionnement que lui offre le monde de la formation suisse et internationale. L'élévation de l'âge de la retraite doit également donner aux collaborateurs plus âgés des possibilités de développement flexibles et individualisées; ils doivent également tirer activement profit de leurs expériences et de leurs réseaux. La génération actuelle et la génération future sont marquées par une image moderne de la famille; cela doit être également conciliable avec la profession. Celle de militaire de carrière doit se distinguer par son aspect individuel, sa flexibilité et sa transparence. La perméabilité, un modèle salarial et de niveaux d'engagement, des modèles de temps de travail différenciés et le changement d'affectation doivent être analysés et adaptés aux besoins sociaux actuels.

Objectifs du projet

Dans le domaine de la culture d'entreprise, il faut essayer de faire en sorte qu'à moyen et à long terme, le profil professionnel soit adaptable à court terme en fonction de la transition sociétale, économique et numérique et qu'ainsi il puisse jouer un rôle de pionnier. Pour cela, il faut définir les ressources appropriées. De cette manière, l'Armée suisse deviendra un employeur de qualité, innovant et fiable. Il faut proposer des solutions dans les domaines de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des formes de travail mobile, des modèles de temps de travail, dans celui de la diminution de la pression qui pèse sur la carrière et de la perméabilité entre carrière civile et carrière militaire. Pour ce faire, il faut tenir compte de la possibilité de se former tout au long de sa vie.

Objectifs du système

Vision
La vision donne des renseignements sur la culture d'entreprise et le résultat

final souhaités en 2030. L'accent est mis sur le changement sociétal, les formes de travail et la numérisation.

Sous-projets

- Pour élaborer le nouveau profil professionnel, il faut s'appuyer sur les 5 sous-projets suivants:
- Culture, évaluation, promotions
 - Conduite, collaboration, gestion des connaissances
 - Apprentissage tout au long de la vie et développement personnel
 - Recrutement, carrières et indemnités (y compris perméabilité, temps et lieu de travail)
 - Perception interne et externe mil carr et communication (marketing, messages, photos)

Développement du profil professionnel

Pour la phase après 2030, il faut mettre en évidence de quelle manière la profession de militaire de carrière est institutionnalisée et comment elle peut être soutenue par les ressources nécessaires.

Plan horaire

Mai 2020	Lancement du projet
1.1.2022	Concept global
1.1.2024	Concept détaillé
1.1.2030	Fin du projet – introduction

État actuel

En automne 2020, quatre workshops décentralisés ont été conduits sur le

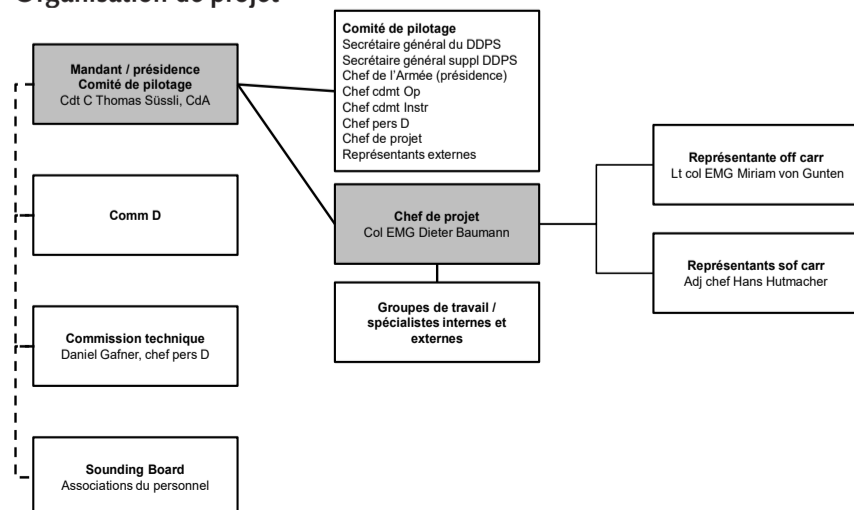
thème Vision, quelque 104 collègues y ont pris part. Ensuite, une ébauche de Vision militaire de carrière 4.0 a été formulée et présentée au comité de pilotage le 1^{er} décembre 2020 (CDP). Le CDP a approuvé la Vision mil carr 4.0 comme base pour le travail futur. Quelque 90 militaires de carrière se sont annoncés pour continuer le travail afin de collaborer activement dans un des cinq sous-projets. Chacun des groupes a approfondi les thèmes «culture, évaluation, promotion», «conduite, collaboration, gestion des savoirs» ainsi que «perception interne/externe militaire de carrière et communication». Le CDP a encore décidé de créer les groupes de travail «HSO/E5»; «Engagement» ainsi que «Profession spécialiste militaire de carrière». Les groupes de travail avaient la mission d'évaluer, de compléter ou d'adapter le modèle «INIZIO» (résumé schématique des idées sur le profil professionnel présenté lors des premières visites du CdA) jusqu'au début mars. Ensuite, ceci a été préparé par le groupe central et présenté au CDP en fin mars. L'élaboration du concept général, basé sur les variantes de décisions du CDP ainsi que des résultats provenant des divers «Sounding-Boards» doit être abordé dès fin mai 2021 et doit être présenté jusqu'en fin 2021.

Rôle de l'AdI et de swissPersona

Fin 2018, il nous avait fallu convaincre le CdA que le corollaire de la décision du Conseil fédéral d'élever l'âge

de la retraite des catégories particulières de personnel, nécessitait de repenser les conditions de travail des militaires de carrière. Le projet Profil professionnel mil carr 2020+ était lancé. Les conditions de ce dernier trop rigides, n'autorisaient pas une large liberté de pensée et des idées ou solutions sortant du cadre. Fort de ce constat nous avons repris langue avec le CdA et sollicité une audience auprès de la Cheffe du DDPS. En automne 2019, Madame la Conseillère fédérale Viola Amherd nous a alors exprimé qu'elle aussi aspirait à un profil professionnel moderne, favorable à la famille avec des affectations et temps de travail modérés. Des réflexions sur le travail partiel, sur des modèles de travail différents, le jobsharing doivent être menées. Satisfait de constater que nous partageons le même point de vue, c'est donc sur une nouvelle base que le projet a été réinitialisé. Parce que nous avons toujours été activement concernés par notre profil professionnel, nous participons activement aussi dans le projet en cours comme nous nous laissons rapporter l'état d'avancement dans le cadre de «Sounding-Boards» comme celui du 20 avril dernier. À ce moment, nous sommes satisfaits de la manière dont se développe le projet. Des possibilités à examiner, nous voyons un potentiel considérable et la question demeure à savoir si la disposition pour de profonds changements sera toujours présente pour la mise en œuvre. ■

Organisation de projet



COMMENTAIRE



Nouveau profil professionnel: saisir la chance!

Traduction Jean Pythoud

Chère lectrice
Cher lecteur

Comme les autres employeurs, l'armée lutte aussi au profit des jeunes femmes et des jeunes hommes. C'est un énorme défi que de gagner et de conserver suffisamment de militaires de milice. Il en va de même avec le corps d'instruction. Sans militaires de carrière au top, il n'y a aucune armée de milice performante. Mais justement, soldat de métier est une profession. Les jeunes gens regardent avec précision quelles sont les conditions de travail et quelles sont les perspectives offertes.

Pour cette raison, je salue l'actuel projet Militaire de carrière 4.0 en cours. Par celui-ci, le profil professionnel doit être aménagé de manière attractive. Les premières idées ressortant du projet paraissent prometteuses (voir l'article ci-contre). C'est le moment d'actualiser et de moderniser le profil professionnel. La décision du Conseil fédéral sur les retraites rend ceci nécessaire de manière urgente. Alors, seulement avec des conditions attractives de travail, l'armée sera, dans le futur, en mesure de recruter suffisamment de personnel motivé et qualifié.

Dans ce sens: engageons-nous! Saisissons la chance!

Cordiales salutations

Dr. Markus Meyer
Président central swissPersona

Ihr Personalverband
Votre association du personnel
La vostra associazione del personale
Vossa associaziun dal personal

SEKTIONSNACHRICHTEN

OSTSCHWEIZ

Gedenken

Wir nehmen Abschied von Ehrenmitglied Max Mattenberger

Max Mattenberger war 53 Jahre lang treues Mitglied von swissPersona. Am 2. Mai 2021 verstarb er im Alter von 81 Jahren. Max Mattenberger arbeitete als Chef Funkabteilung im ehemaligen AMP Hinwil. Während 20 Jahren leitete er von 1977 bis 1997 als Präsident die Sektion Hinwil/Uster. Für seine grossen Verdienste zugunsten der Sektion Hinwil/Uster und der Mitglieder erhielt er von seiner damaligen Sektion die Ehrenmitgliedschaft überreicht.

Wir behalten Max Mattenberger in guter Erinnerung und sprechen seinen Angehörigen und Kameradinnen und Kameraden unser aufrichtiges Mitgefühl aus. Mögen die schönen



gemeinsamen Momente zusammen mit Max Mattenberger helfen, die Trauer zu überwinden.

Vorstand Sektion Ostschweiz ■

THUN & OBERSIMMENTAL

Geburtstage März bis Mai 2021

Der Vorstand gratuliert unserem Ehrenmitglied Walter Hunziker sowie den übrigen Geburtstagskindern von Herzen zum Geburtstag und wünscht allen gute Gesundheit und Zufriedenheit im weiteren Lebensjahr.

- Willi Jost-Siegenthaler aus Steffisburg (91)
- Ursula Walker aus St. Stephan (85)
- Ernst Stauffer aus Steffisburg (85)
- Rolf Anken aus Thun (80)
- Ida Iseli aus Thun (80)
- Edith Seif aus Thun (80)
- Werner Tauss aus Zweisimmen (80)
- Walter Hunziker aus Steffisburg (80)

Vorstand
Sektion Thun & Obersimmental ■

ALTDORF

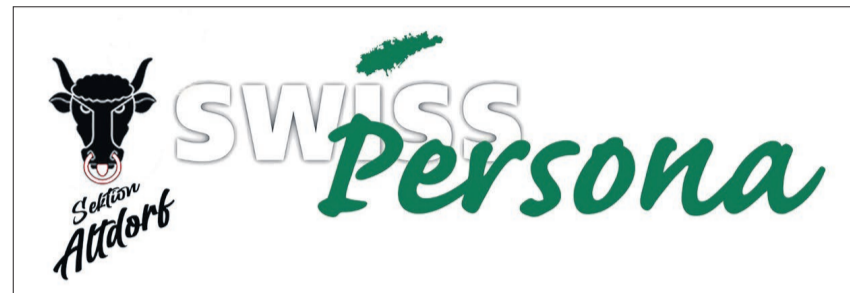
Neues Datum für Generalversammlung 2021

Geschätzte Mitglieder

Infolge der weiterhin angespannten Corona-Situation hat der Vorstand entschieden, die Generalversammlung vom 23. April 2021 in den Herbst zu verschieben. Die Generalversammlung 2021 findet neu am Frei-

tag, 1. Oktober 2021, im Schützenhaus Altdorf statt. Die Einladungen mit Traktandenliste erfolgen im September. Der Vorstand wünscht allen eine schöne Sommerzeit und Gesundheit.

Vorstand Sektion Altdorf ■



LYSS

Hauptversammlung vom 4. Juni findet nicht physisch statt

Werte Aktiv- und Passivmitglieder

In Anlehnung an Artikel 27 der Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19-Verordnung 3) vom 19. Juni 2020 (Stand am 15. April 2021) hat sich der Vorstand von swissPersona Sektion Lyss entschieden, die ordentliche

Hauptversammlung vom 4. Juni 2021 nicht physisch durchzuführen. Stattdessen können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Rechte auf schriftlichem Weg ausüben. Der Versand der Unterlagen ist in Bearbeitung.

Vorstand Sektion Lyss ■



BERNER MITTELLAND

Hauptversammlung vom 28. Mai findet nicht physisch statt

Werte Ehren-, Aktiv- und Passivmitglieder

In Anlehnung an Artikel 27 der Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19-Verordnung 3) vom 19. Juni 2020 (Stand am 15. April 2021) hat sich der Vorstand von swissPersona Sektion Berner Mittelland entschieden, die

ordentliche Hauptversammlung vom 28. Mai 2021 nicht physisch durchzuführen. Stattdessen können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Rechte auf schriftlichem Weg ausüben. Der Versand der Unterlagen ist in Bearbeitung.

Vorstand
Sektion Berner Mittelland ■



**VERBAND DER INSTRUKTORESSEN
ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS
ASSOCIAZIONE DEGLI ISTRUTTORI**

1938-2021



Kaserne
CH-9000 St. Gallen
www.vdi-adi.ch

Konferenz der Kontaktpersonen des VdI 2021

Herzlichen Dank an Sie alle!

Silvano Lubini
Kommunikation/Redaktion
Übersetzung Thomas Sutter

Dieses Jahr trafen sich die Kontaktpersonen des Verbandes der Instruktoressen (VdI) zum ersten Mal auf Skype. An der Konferenz, die dem Informationsaustausch zwischen der Basis und dem VdI diente, nahmen 33 Kameraden teil. Neben Präsident Etienne Bernard waren Silvano Lubini, Ressort Kommunikation/Redaktion, und Roland Tribolet, Ressort Delegierter swissPersona/Pensionierte, in Payerne vor Ort. Als externer Gast und Referent war ebenfalls Beat Grossrieder, Zentralsekretär von swissPersona, anwesend.

Unter der Leitung von Silvano Lubini wurde die Konferenz um 10 Uhr mit dem folgenden Programm eröffnet:

- Vorstellung des Vorstands
- Zielsetzungen der Kontaktpersonen
- Rekrutierung
- Erhöhung der Lohnklasse
- Erhöhung der Verzinsung des Alterskapitals der 2. Säule



Etienne Bernard (links), Präsident, und Roland Tribolet, Ressort Delegierter swissPersona/Pensionierte.

- Wahl von 3 VdI-Mitgliedern für die Delegiertenversammlung PUBLICA
- Militärversicherung

- FABI
- Neues Berufsbild (BM 4.0)
- BVG 21/LPP 21

- Zusammenarbeit mit dem VBS
- Wechsel des Präsidenten 2022
- Worte des Zentralsekretärs swissPersona

Während der Konferenz konzentrierte sich die Diskussion auf die Beantwortung der vielen Fragen, die über das Anmeldeformular eingegangen waren. Zum Beispiel, wie (auf welcher Basis) und warum die Lohnklasse erhöht wurde. Leider lief nicht alles reibungslos, ich habe vergessen, einige Einladungen zu verschicken. Ich entschuldige mich bei denen, die nicht teilnehmen konnten!

Herzlichen Dank an alle für die vielen positiven Feedbacks, die Fragen und die vielen Dankeschön. Aber eigentlich sollten wir diejenigen sein, die sich bei Ihnen für die Arbeit bedanken, die Sie tun. Ohne Sie gäbe es den VdI nicht!

Im Namen des VdI möchte ich mich besonders bei Beat Grossrieder, Zentralsekretär swissPersona, für seine Unterstützung und sein Engagement für den VdI bedanken.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website www.vdi-adi.ch (News).

Herzliche Grüsse mit unserem Motto: «Gemeinsam sind wir stark!» ■

Conférence des personnes de contact de l'AdI 2021

Un grand merci à vous tous!

Silvano Lubini
Communication/Rédaction
Traduction Jean Pythoud

Cette année, les personnes de contact de l'AdI se sont rencontrées pour la première fois sur Skype. La conférence visant à échanger des informations entre la base et le comité de l'AdI a été suivie par 33 camarades. Outre le président Etienne Bernard, Silvano Lubini, responsable du ressort Communication/Rédaction, et Roland Tribolet, responsable du ressort Délégué swissPersona/Retraités, étaient physiquement présents à Payerne. Beat Grossrieder, secrétaire central de swissPersona, était également présent en tant qu'invité externe et conférencier. Dirigée par Silvano Lubini, la conférence s'est ouverte à 10 heures avec le programme suivant:

- Présentation du comité
- Objectifs des personnes de contact
- Recrutement
- Relèvement de la classe de salaire
- Relèvement de l'intérêt du capital de vieillesse du 2^e pilier
- Élection de 3 membres de l'AdI à l'assemblée des délégués PUBLICA
- Assurance militaire
- FAIF (FABI)
- Mil carr 4.0 (BM 4.0)
- BVG 21-LPP 21
- Coopération avec le DDPS
- Changement de président 2022
- Mot du secrétaire central swissPersona



Etienne Bernard (à gauche), président, et Roland Tribolet, responsable du ressort Délégué swissPersona/Retraités.

Au cours de la conférence, la discussion s'est concentrée sur la réponse aux nombreuses questions reçues via le formulaire d'annonce. Par exemple, comment (sur quelle base) et pourquoi la classe de salaire a-t-elle été relevée. Malheureusement, tout ne s'est pas déroulé sans heurts, j'ai oublié d'envoyer quelques invitations. Je m'excuse auprès de ceux qui n'ont pas pu y participer! Merci à tous pour les très nombreux feedbacks positifs, pour les questions et les nombreux remerciements. Mais

c'est nous qui devrions vous remercier pour le travail que vous faites. Sans vous, l'AdI n'existerait pas! Au nom du comité de l'AdI, je tiens à remercier tout particulièrement Beat Grossrieder, secrétaire central de swissPersona, pour son soutien et son engagement en faveur de l'AdI. Vous trouverez de plus amples informations sur notre site web www.vdi-adi.ch (News).

Un salut chaleureux avec notre devise: «Ensemble nous sommes forts!»

Conferenza delle persone di contatto dell'AdI 2021

Grazie di cuore a tutti voi!

Silvano Lubini
Comunicazione/Redazione

Quest'anno le persone di contatto dell'AdI si sono ritrovate per la prima volta su Skype. La conferenza che ha come obiettivo lo scambio di informazioni tra la base e il comitato dell'AdI ha registrato la presenza di 33 camerati. Oltre al presidente Etienne Bernard, erano fisicamente presenti a Payerne il responsabile dicastero Comunicazione/Redazione, Silvano Lubini, ed il responsabile dicastero Delegato swissPersona/Pensionati, Roland Tribolet. Quale ospite esterno e relatore era presente Beat Grossrieder, Segretario centrale di swissPersona. Diretta da Silvano Lubini, la conferenza ha aperto i lavori alle 10 ore con il seguente programma che prevedeva:

- Presentazione del comitato
- Obiettivi delle persone di contatto
- Reclutamento
- Aumento della classe salariale
- Aumento dell'interesse versato sul capitale vecchiaia del 2^o pilastro
- Elezione dei 3 membri dell'AdI all'AG dei delegati PUBLICA
- Assicurazione militare
- FAIF (FABI)
- Nuova immagine della professione
- AVS 21-LPP 21
- Collaborazione con il DDPS
- Cambio presidenza 2022
- Parola al Segretario centrale swissPersona

Nel corso della conferenza la discussione si è concentrata sul rispondere alle numerose domande pervenute tramite formulario d'annuncio. Ad esempio come (su quali basi) e per-

ché dell'aumento della classe di stipendio. Purtroppo non tutto si è svolto nel migliore dei modi, mi sono dimenticato di inviare alcuni inviti. Mi scuso con coloro che non hanno potuto partecipare!

Ringraziamo tutti voi per i moltissimi feedback positivi, per le domande e i tantissimi ringraziamenti. Ma in realtà dovremmo essere noi a ringraziare voi per il lavoro che svolgete. Senza di voi l'AdI non esisterebbe!

A nome del comitato della AdI ringrazio in particolare Beat Grossrieder, Segretario centrale swissPersona, per il sostegno e l'impegno che dedica all'AdI.

Maggiori informazioni le trovate sul nostro sito www.vdi-adi.ch (News).

Un caloroso saluto con il nostro motto: «Uniti siamo forti!»

Was ist erlaubt und was ist nicht erlaubt?

VBS-Mitarbeitende als Air2030-Botschafter

Die Beschaffung neuer Kampfflugzeuge steht auch nach der Annahme durch das Stimmvolk politisch im Fokus. Wie weit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des VBS für die Beschaffung öffentlich starkmachen dürfen, haben der Generalsekretär, der Chef der Armee und der Rüstungschef in Richtlinien definiert.

Darf ich ein Referat halten, einen Leserbrief schreiben, mich politisch engagieren? Fragen wie diese stellen sich für Bundesangestellte – umso mehr, wenn sie in Zusammenhang mit einem Geschäft des eigenen Departements stehen. Ein solches Geschäft ist im VBS die Beschaffung neuer Kampfflugzeuge, die auch nach der Annahme durch das Stimmvolk Ende September 2020 stark im Fokus der Öffentlichkeit und der Politik steht. Aus diesem Grund gelten die im Vorfeld der Volksabstimmung vom Generalsekretär, dem Chef der Armee und dem Rüstungschef verabschiedeten Verhaltensrichtlinien für die VBS-Angestellten in leicht angepasster Form weiterhin. Zu beachten ist: Es gelten während der Arbeitszeit als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer nicht dieselben Regeln wie in der Freizeit als Bürgerin oder Bürger.

Engagement während der Arbeitszeit
Während der Arbeitszeit ist es Angestellten des VBS erlaubt, Referate zu Air2030 zu halten. Voraussetzungen dafür sind: Das Einverständnis der vorgesetzten Stelle und die Verwendung des Foliensatzes der Kommunikation VBS (www.vbs.ch/air2030 unter Handouts). Der Auftritt erfolgt im Namen und als Repräsentant des Arbeitgebers. Heisst: Es wird die Meinung des VBS vertreten, und Berufsmilitärs treten in Uniform auf. Die Teilnahme an Podiumsdiskussionen sowie Mediensprechstunden oder -auftritte sind nicht erlaubt, können jedoch ausnahmsweise durch die Kommunikation VBS bewilligt wer-

den. Podiumsmoderationen, die Organisation von Anlässen, die Teilnahme an einer Kampagne (zum Beispiel in einer Partei, Offiziersgesellschaft), Leserbriefe und Social-Media-Posts sind private Tätigkeiten: Sie sind während der Arbeitszeit nicht erlaubt.

Für ausgewählte Führungspersonen, die Referentinnen und Referenten aus dem Referentenpool Air2030 und die Höheren Stabsoffiziere (HSO) gelten separate Regelungen, da diese Personen beruflich Repräsentantinnen und Repräsentanten des VBS und von Air2030 sind.

Engagement in der Freizeit

In der Freizeit gelten für die Angestellten des VBS die Bürgerrechte. Das heisst: Referate, Teilnahmen an Podiumsdiskussionen, Podiumsmoderationen, die Organisation von Anlässen, die Teilnahme an einer Kampagne (zum Beispiel in einer Partei, Offiziersgesellschaft), Leserbriefe, Social-Media-Posts sowie Mediensprechstunden und -auftritte sind erlaubt. Voraussetzung ist jedoch, dass ein solches Engagement privat und nicht als offizielle Vertretung des VBS erfolgt oder ein entsprechender Anschein erweckt wird. Der Auftritt erfolgt in eigenem Namen und nicht als Angestellte oder Angestellter des VBS. Zudem muss darauf geachtet werden, den guten Ruf, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit des Bundes nicht zu beeinträchtigen. Für Berufsmilitärs ist ebenso zu beachten, dass bei öffentlichen Auftritten als Privatperson die Uniform nicht getragen werden darf.

Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für diese Hilfestellungen sind unter anderem das Bundespersonalgesetz, die Bundespersonalverordnung, die Geschäftsordnung VBS, das Militärgesetz, die Weisungen über Spesen, Anlässe und Abgabe von Geschenken im VBS, die Bundesverfassung (Rede- und Versammlungsfreiheit), der Verhaltenskodex der Bundesverwaltung sowie das Dienstreglement der Armee. (Quelle: Kommunikation VBS, Marco Zwahlen)



F/A-18C Hornet J-5024, 35-mm-Fliegerabwehr-Kanone 63/12 M Flab, Flugplatz Payerne. (Bild VBS/DDPS, Donat Achermann)



Silvano Lubini, responsabile dicastero Comunicazione/Redazione, e Roland Tribolet (sinistra), il responsabile dicastero Delegato swissPersona/Pensionati.



Gemeinsam sind wir stark!

Ensemble nous sommes forts!

Uniti siamo forti!

Qu'est-ce qui est autorisé et qu'est-ce qui ne l'est pas?

Le personnel du DDPS, ambassadeur d'Air2030

L'acquisition de nouveaux avions de combat reste un sujet politique d'actualité, même après son acceptation dans les urnes. Le secrétaire général du DDPS, le chef de l'Armée et le directeur général de l'armement ont défini des règles de comportement admissible de la part des collaboratrices et collaborateurs du DDPS soutenant le projet.

Puis-je faire une présentation, écrire une lettre de lecteur, m'engager en politique? Autant de questions que se posent les employés de la Confédération, surtout lorsque le dossier est traité dans leur département, comme l'acquisition de nouveaux avions de combat au DDPS. Même si le peuple a accepté le projet dans les urnes fin

septembre 2020, le dossier est toujours très discuté au sein de la population et dans le monde politique. Par conséquent, les règles de comportement édictées pour le personnel du DDPS par le secrétaire général du DDPS, le chef de l'Armée et le directeur général de l'armement avant la votation restent valables sous une forme légèrement adaptée. Il convient de relever que les règles applicables pendant le temps de travail diffèrent de celles régissant le comportement des collaboratrices et collaborateurs du DDPS en tant que citoyennes et citoyens pendant leur temps libre.

Engagement pendant le temps de travail

Il est permis aux employés du DDPS de faire des présentations concernant Air2030 pendant le temps de travail, à condition d'obtenir l'accord du supérieur hiérarchique et d'utiliser les diapositives mises à disposition

par la Communication DDPS (www.ddps.ch/air2030, onglet Handouts). Les exposés sont présentés au nom et pour le compte de l'employeur. Par conséquent, tout conférencier doit adopter le point de vue du DDPS et porter l'uniforme, s'il est un militaire de carrière.

La participation à des tables rondes, la fourniture de renseignements aux médias et l'apparition dans les médias ne sont en principe pas permises, sauf exceptions accordées par la Communication DDPS. Quant à l'animation de discussions, à l'organisation de manifestations, à la participation à une campagne (p. ex. avec un parti ou une société d'officiers), à la rédaction de lettres de lecteur et aux publications sur les réseaux sociaux, elles constituent toutes des activités privées qui ne sont pas autorisées pendant le temps de travail. Quelques cadres triés sur le volet, les membres du pool des conférenciers

Air2030 et les officiers généraux sont soumis à une réglementation séparée puisqu'ils représentent le DDPS et Air2030 à titre professionnel.

Engagement pendant le temps libre

Il est permis aux collaborateurs du DDPS d'exercer leurs droits civiques pendant le temps libre. En d'autres termes, ils peuvent présenter des exposés, prendre part à des tables rondes, animer des discussions, organiser des manifestations, participer à une campagne (p. ex. avec un parti ou une société d'officiers), écrire des lettres de lecteur, publier sur les réseaux sociaux, renseigner les médias et apparaître dans les médias. Ces activités sont permises à condition que le collaborateur concerné se présente comme un particulier et non comme un représentant officiel du DDPS, et qu'il prenne garde à ne pas donner l'impression d'agir en représentation officielle du DDPS. Le collaborateur

concerné intervient donc en son nom propre et non en tant qu'employé du DDPS. Il doit toutefois veiller à ne pas nuire à la réputation et à la crédibilité de la Confédération dans le cadre de ces activités. Enfin, les militaires de carrière intervenant publiquement en qualité de particuliers ne doivent pas porter l'uniforme.

Bases légales

La loi sur le personnel de la Confédération, l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, le règlement de gestion du DDPS, la loi sur l'armée, les directives sur les frais, les événements et l'octroi de cadeaux au DDPS, la Constitution (liberté de parole et liberté de réunion), le Code de comportement de l'administration fédérale et le règlement de service de l'armée constituent les principales bases légales utilisées pour fixer les règles susmentionnées. (Source: *Communication DDPS, Marco Zwahlen*) ■

Cosa è permesso fare e cosa non lo è?

I collaboratori del DDPS nelle vesti di ambasciatori di Air2030

L'acquisto di nuovi aerei da combattimento rimane un tema centrale della politica anche dopo la sua approvazione da parte dell'elettorato. Il segretario generale, il capo dell'esercito e il capo dell'armamento hanno definito delle direttive che stabiliscono in quale misura i collaboratori del DDPS possono impegnarsi pubblicamente a sostegno dell'acquisto.

Posso tenere una presentazione, scrivere lettere ai giornali, impegnarmi in politica? I collaboratori della Confederazione si pongono spesso queste domande, soprattutto quando si tratta di un affare di competenza del proprio dipartimento, come l'acquisto di nuovi aerei da combattimento

nel caso del DDPS. Tale acquisto rimane al centro dell'attenzione pubblica e politica anche dopo la sua approvazione da parte dell'elettorato alla fine di settembre 2020. Per questo motivo, le direttive di comportamento per i collaboratori del DDPS adottate dal segretario generale, dal capo dell'esercito e dal capo dell'armamento prima della votazione rimangono in vigore in forma leggermente adattata. È importante tener conto del fatto che le regole da rispettare in veste di collaboratori durante l'orario di lavoro non sono le stesse da osservare in qualità di cittadini nel tempo libero.

Attività durante l'orario di lavoro

Durante l'orario di lavoro i collaboratori del DDPS possono tenere delle presentazioni su Air2030, a condizione che abbiano l'autorizzazione dell'organo superiore e utilizzino il set

di slide della Comunicazione DDPS (www.ddps.ch/air2030, sotto Handouts). Il collaboratore terrà la presentazione a nome del datore di lavoro e in qualità di suo rappresentante. Ciò significa che dovrà sostenere l'opinione del DDPS e portare l'uniforme se è un militare di professione.

La partecipazione a tavole rotonde e le apparizioni nei media o le informazioni per i media non sono consentite, ma possono essere autorizzate in via eccezionale dalla Comunicazione DDPS. La moderazione di tavole rotonde, l'organizzazione di eventi, la partecipazione a campagne (es. in un partito, società degli ufficiali), le lettere ai giornali e i post sui social media sono attività private e non sono dunque consentite nel tempo di lavoro.

Per alcuni quadri scelti, i relatori del pool Air2030 e agli alti ufficiali superiori (AUS) sono in vigore regolamen-

tazioni separate, poiché queste persone rappresentano infatti il DDPS e Air2030 a titolo professionale.

Attività nel tempo libero

Durante il tempo libero i collaboratori del DDPS esercitano i propri diritti civili. Le presentazioni, la partecipazione a tavole rotonde, la moderazione di tavole rotonde, l'organizzazione di eventi, la partecipazione a campagne (es. in un partito, nella società degli ufficiali), le lettere ai giornali, i post sui social media nonché le informazioni per i media e le apparizioni nei media sono dunque consentite, a condizione che vengano svolte in veste di privato cittadino e non in rappresentanza ufficiale del DDPS e assicurandosi di non dare l'impressione di agire in questo senso. L'attività deve essere svolta a proprio nome e non in veste di collaboratore del DDPS. Inoltre è neces-

sario prestare attenzione a non nuocere alla buona reputazione, all'immagine e alla credibilità della Confederazione. Ai militari di professione non è infine consentito indossare l'uniforme se partecipano ad apparizioni pubbliche in qualità di privati cittadini.

Basi legali

Le basi legali di queste direttive sono la legge sul personale federale, l'ordinanza sul personale federale, il regolamento interno del DDPS, la legge militare, le Istruzioni concernenti le spese, gli eventi e la consegna di omaggi in seno al DDPS, la Costituzione federale (libertà d'opinione e libertà di riunione), il Codice di comportamento dell'Amministrazione federale, il Regolamento di servizio dell'esercito e altre ancora. (Fonte: *Comunicazione DDPS, Marco Zwahlen*) ■

Wenn der Pilot nicht antwortet

«Hot Mission» über dem Tessin

Die Piloten der Luftwaffe sind täglich für die Sicherheit im Schweizer Luftraum im Einsatz, unter anderem im Luftpolizeidienst. Hauptmann Yannick Zanata, Berufsmilitärpilot auf der F/A-18, leistete bereits zahlreiche solche Einsätze und erzählt, was dabei in der Luft geschieht. Ein Erfahrungsbericht.

«An diesem Nachmittag hatten mein Wingman und ich gerade den Dienst angetreten. Wir gingen verschiedenen Aufgaben nach, als wir den «Scramble»-Befehl erhielten, mit welchem ein «Hot Mission»-Einsatz ausgelöst wird. Per Telefon wurden wir umgehend über die Ausgangslage informiert: Ein aus Italien kommendes Flugzeug im Instrumentenflug und ohne Funkkontakt ist in Richtung Schweizer Grenze unterwegs. Wir unterbrachen sofort unsere Tätigkeiten, zogen die Pilotenausrüstung an, und knapp zwölf Minuten später wa-

ren wir in der Luft: «Wir fingen das Flugzeug in der Region von Lugano ab, als es Wolken durchflog – ein gefährliches Unterfangen in Anbetracht seiner Flughöhe.»

Ab der Landesgrenze übernehmen wir

Auf der Funkfrequenz des taktischen Flugverkehrsleiters erhielten wir weitere Informationen: Es handle sich um ein Privatflugzeug, das von den italienischen Kampfflugzeugen zuvor abgefangen worden war. Doch der Pilot antwortete nach wie vor nicht auf die Funksprüche und würde bald in den Tessiner Luftraum einfliegen. Auch fliege das Flugzeug unterhalb der für den Instrumentenflug vorgeschriebenen Minimalflughöhe. Für uns hiess das, dass wir ausserhalb der Wolken bleiben müssen, um es abzufangen. Noch vor der Schweizer Grenze drehten die italienischen Flugzeuge weg und übergaben die Mission an uns.

Gefährliche Flughöhe

Wir fingen das Flugzeug in der Region von Lugano ab, als es Wolken

durchflog – ein gefährliches Unterfangen in Anbetracht seiner Flughöhe. In der Tat riskierte es, unvermittelt an einem von einer Wolke verdeckten Berg zu zerschellen. Wir flogen im Slalom zwischen den Wolken, bis es mir gelang, mich neben dem Flugzeug zu positionieren, damit ich es gemäss internationaler Zeichengebung auf uns aufmerksam machen konnte. Darauf identifizierte ich das Flugzeug und übermittelte der Einsatzzentrale, was ich sah: ein zweimotoriges Flugzeug mit vier Plätzen.

«Race track»

Unvermittelt begann das Flugzeug zu steigen, wobei es gleichzeitig seine Geschwindigkeit reduzierte. Für mich war es in dieser Situation schwierig, meine Position zu halten, während ich meine F/A-18 so langsam und so tief wie möglich hielt. Ich übergab daraufhin meinem Wingman, und wir begannen ein sogenanntes «race track»: Dabei wechselten wir uns so ab, dass jeweils einer von uns die Position neben dem Flugzeug hielt, während der andere eine Schlaufe



Erscheint eine F/A-18 neben einem Flugzeug, ist es für den Piloten höchste Zeit zu reagieren. (Symbolbild VBS/DDPS, Alexander Kühni und Sam Bossard)

flog. Das erlaubte es uns, eine höhere Geschwindigkeit beizubehalten und gleichzeitig das abgefangene Flugzeug weiterhin zu überwachen und gegebenenfalls zu unterstützen.

Mission erfolgreich beendet

Nachdem wir das Flugzeug einige Minuten lang auf diese Weise begleitet hatten, erhielten wir einen neuen Auftrag: Rückkehr zum Militärflugplatz. Der Pilot des abgefangenen Flugzeugs hatte, nachdem er uns

schliesslich gesehen hatte, seinen Funk überprüft und den Fluglotsen geantwortet. Nach 45 Minuten intensiven Fluges landeten wir wieder in Payerne. Mein Wingman, der Chef Luftverteidigung und ich führten das Debriefing des Fluges durch, ehe wir uns wieder in Alarmbereitschaft für eine mögliche nächste Mission versetzten. Bereit, einen weiteren Einsatz für die Sicherheit im Schweizer Luftraum zu leisten.» (Quelle: *Air2030*) ■