



# SWISS Persona

AZB  
8484 Weisslingen  
Post CH AG

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

Informationsanlass für die Werbeverantwortlichen

## Die Werbeoffensive geht in die nächste Runde

Die Werbeverantwortlichen der Sektionen und des Verbandes der Instruktoren (VdI) trafen sich zum ersten Informationsanlass. Die Neuaustrichtung der Mitgliedergewinnung, welche an der Klausurtagung 2022 im Februar beschlossen wurde, nimmt damit konkrete Formen an. Am 21. September 2022 findet in Payerne die gleiche Veranstaltung für die französischsprachigen Werbeverantwortlichen statt.

**Beat Wenzinger**  
Redaktor swissPersona

Zentralsekretär Beat Grossrieder begrüsste die Werbeverantwortlichen der Sektionen und des VdI sowie die Zentralvorstandsmitglieder zu diesem ersten Informationsanlass. Grossrieder strich als Erstes das Hauptziel – die Mitgliederbestände zu stabilisieren und mittelfristig zu erhöhen – hervor.

In einer kurzen Runde stellten sich die Anwesenden vor, bevor der Zentralsekretär kurz begründete, weshalb es in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten zum Mitgliedschwund kam. Einerseits wurden infolge Verkleinerung der Armee viele Stellen im Bereich Verteidigung abgebaut. Andererseits interessieren sich die Jungen nicht mehr gross für die Verbände, bedauerte Grossrieder. Deshalb sei es umso wichtiger, den Jungen aufzuzeigen, was die Personalverbände leisten, und den Nutzen aufzuzeigen.

### Mit den Leuten reden

Beat Grossrieder forderte Paolo Agostoni, Präsident der Sektion Ticino, auf aufzuzeigen, wie im Kanton Tessin geworben wird. Agostoni strich hervor, dass das Gespräch mit neu Eintrittenden das Wichtigste sei. Ein gezieltes Vorgehen und sich vorgängig über den neuen Mitarbeitenden zu informieren sei ein bewährtes Mittel.



Die Werbeverantwortlichen der Sektionen und des VdI sowie die Mitglieder des Zentralvorstandes an der ersten Informationsveranstaltung zur neuen Werbeoffensive. (Bilder: Beat Wenzinger)

### Nicht überreden, sondern überzeugen

Roland Tribolet, Werbechef von swissPersona, betonte in seinem Referat, dass es wichtig sei, die Leute mit guten Argumenten zu einem Verbandsbeitritt zu überzeugen. So kann swissPersona als akkreditierte Organisation des Bundes Stellung zu jeder Vernehmlassung nehmen. Damit kann der Verband direkten Einfluss nehmen und Verbesserungen im Sinne der Mitglieder einbringen.

### Hilfe am Arbeitsplatz

Eine weitere, grosse Stärke von swissPersona ist gemäss Tribolet die Begleitung von Mitarbeitenden, welche Probleme am Arbeitsplatz haben.

### Finanzielle Vorteile

Weiter führte der Werbechef aus, dass sich ein Beitritt zu swissPersona mit seinen attraktiven Dienstleistungen und vielen Vorzugskonditionen bei Versicherungen und Einkaufsvergünstigungen auch finanziell lohnt. «Der Kauf eines Mercedes», so berichtete der Zentralsekretär Beat Grossrieder früher in der Veranstaltung,

finanziert den Mitglieder-Jahresbeitrag für 30 bis 60 Jahre.» Zudem hob Tribolet hervor: «Wir sind dank schlanken Verbandsstrukturen der günstigste Verband.»

### Mit Sachlichkeit zu Lösungen

Zum Schluss seines Vortrages betonte Roland Tribolet, dass swissPersona keine Gewerkschaft sei. Dank der guten Vernetzung zu den Arbeitgebern, zum Bundesrat und den Ämtern erreicht der Verband mit Sachlichkeit und direkten Gesprächen bessere Lösungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als mit lauten Protestaktionen – und swissPersona hat gleich viel Mitspracherecht wie die grossen Verbände.

### Koordination über Werbeteam

Urs Stettler und Roland Murer, beide Zentralvorstandsmitglieder und Mitglieder des Werbeteams, bilden zusammen die Koordinationsstelle zwischen dem Zentralvorstand und den Werbeverantwortlichen und beliefern diese mit allen nötigen Informationen und Unterlagen. Die beiden präsentierten das allgemeine Vorgehen, Feinheiten wurden diskutiert und

erste kleine Anpassungen vorgenommen. Für die Koordination der Mitgliederwerbung in der RUAG erhalten Stettler und Murer die Unterstützung von André Wiltschek, Präsident der Arbeitnehmervertretung RUAG.

### Zwei Hauptaufgaben, ein Sahnehäubchen

Zentralpräsident Markus Meyer kam in seinem Referat auf die zwei wichtigsten Aufgaben des Verbandes zu sprechen und stützte damit die Aussagen seiner Voredner. Als zentrale Aufgabe sieht er die Schaffung oder Erhaltung von guten Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden: «Dies gelingt uns nur, wenn wir eine möglichst grosse Anzahl Mitglieder haben!»

Der zweite wichtige Eckpfeiler der Verbandsarbeit ist die Betreuung der Mitglieder: «Wenn ein einzelnes Mitglied ein Problem am Arbeitsplatz hat oder unverschuldet in Not gerät, dann hilft swissPersona. Dies gelingt uns», so Meyer, «dank unseres guten Namens und der guten Vernetzung sehr gut – mit Argumenten im direk-

Fortsetzung auf Seite 4

## KOMMENTAR



### Die Richtigen gewinnen!

Liebe swissPersona-Mitglieder

Das Projekt Berufsmilitär 4.0 schreitet voran. Die Ziele sind bekannt. Es geht darum, die unterschiedlichen Berufsfelder den Bedürfnissen von Armee, Arbeitswelt, gesellschaftlichem Wandel und Digitalisierung anzupassen und in diese Richtung weiterzuentwickeln. Dies ist – gerade nach dem unsäglichen Bundesratsentscheid bezüglich des Rentenalters – auch dringend angezeigt.

Den jüngsten Informationen war zu entnehmen, dass insbesondere die Lehrgänge für Berufsunteroffiziere und Berufsoffiziere weiterentwickelt werden sollen. Die Entwicklung der BUSA zu einer vollwertigen höheren Fachschule wird als Option ins Auge gefasst. Noch klarer in Richtung Akademisierung gehen die Überlegungen bei den Berufsoffizieren. Der Bachelor-Studiengang soll so ausgestaltet werden, dass er Zugangsmöglichkeiten für Masterstudiengänge öffnet.

Es ist begrüssenswert, wenn die Anschlusslösungen für bestandene Berufsmilitärs verbessert werden. Ebenso wichtig, oder sogar noch essentieller, ist es, darauf zu achten, dass die Schwelle zum Einstieg nicht übermäßig angehoben wird, dass der Beruf für junge Menschen attraktiv ist.

Hand aufs Herz: Welcher junge Mann oder welche junge Frau Anfang oder Mitte 20 will schon jahrelang die Schulbank drücken, bevor er oder sie ausbildet, draussen bei der Truppe wirken darf? BM 4.0 soll nicht nur die Ausbildung und Entwicklung der bereits rekrutierten Instruktoreninnen und Instruktoren im Auge haben, sondern auch diejenigen, welche den Schritt in die Instruktion noch nicht gemacht haben.

Ganz wichtig: Das Projekt BM 4.0 muss Anreize für die zu Rekrutierenden schaffen. Wir brauchen sie. Denn: Wir wollen die Richtigen gewinnen!

Freundliche Grüsse

Dr. Markus Meyer  
Zentralpräsident

## Werbung

Die Werbeverantwortlichen der Sektionen und des Verbandes der Instruktoren trafen sich zu einer ersten «Kick-off-Veranstaltung».

Seiten 1–4

## Aus den Sektionen

Sektionsanlässe sind der gemütliche Teil der Verbandsarbeit – zwei Berichte von den Sektionen Romande und Berner Mittelland.

Seiten 5–6

## VdI-Workshop

Der diesjährige Workshop des Verbandes der Instruktoren fand im Entlebuch statt. Ein Rückblick in Bildern.

Seiten 7–8

## Impressum

**Verleger:**  
swissPersona, Impasse Granges-Philing 8,  
1774 Couvet FR

**Redaktion:**  
Beat Wenzinger, Im Zentrum 7b, 6043 Adligenswil  
beat.wenzinger@swisspersona.ch

**Redaktionsteam:**  
Silvano Lubini, Franz Gobeli, Beat Grossrieder,  
Roland Tribolet, Urs Stettler, Beat Wenzinger

**Inserateverwaltung:**  
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:** 5. Oktober 2022

**Internet:** www.swisspersona.ch

Seduta d'informazione per i responsabili della propaganda

# L'offensiva della propaganda passa alla prossima fase

I responsabili per la propaganda delle sezioni e quelli dell'Associazione degli Istruttori (AdI) si sono riuniti per la prima volta in una seduta d'informazione. Decisa in occasione delle giornate di clausura del 2022, la nuova strategia atta a guadagnare affiliati prende così forma. La stessa si terrà per i francofoni il 21 settembre 2022 in quel di Payerne.

**Beat Wenzinger**  
Redattore di swissPersonna  
Traduzione Carlo Spinelli

Beat Grossrieder, segretario centrale, saluta i presenti a questa prima giornata d'informazione, tra cui i membri del Comitato centrale. Grossrieder sottolinea in primis l'obiettivo principale, ossia mantenere l'effettivo degli affiliati ed a breve termine aumentarlo.

Prima di passare al tema del perché negli anni trascorsi si sia assistito ad un calo degli affiliati, uno dopo l'altro i partecipanti si presentano. Da un lato con la riduzione dell'esercito e conseguente diminuzione di posti di lavoro nell'ambito della difesa; dall'altro, commenta Grossrieder, «i giovani di oggi non hanno un grande interesse per le associazioni». Per questo è importante mostrare loro per cosa e come operano le associazioni del personale.

## Parlare con le persone

Beat Grossrieder chiede a Paolo Agostoni, presidente della sezione Ticino, di esporre come si opera in Ticino in merito alla propaganda. Agostoni sottolinea quanto sia importante il colloquio con chi è interessato all'adesione. Una procedura mirata ed una pre-information sul collaboratore interessato è di sicuro un metodo peggiore.

## Non strappare ma convincere

Roland Tribolet, capo propaganda di swissPersonna, pone l'accento sull'importanza di avere validi argomenti atti a convincere all'adesione. È così che swissPersonna, in qualità di organizzazione accreditata presso la Confederazione, è parte attiva ad ogni decisione. Con questo l'Associazione



Roland Tribolet, membro del Comitato centrale e capo propaganda.  
(Foto: Beat Wenzinger)

può avere un influsso diretto e portare i miglioramenti in favore dei suoi affiliati.

## Aiuto sul posto di lavoro

Secondo Tribolet, un'altra forza di swissPersonna è il sostegno diretto ai collaboratori che denunciano problemi sul posto di lavoro.

## Vantaggi finanziari

Il capo propaganda ricorda che un'adesione a swissPersonna è pagante anche per le interessanti prestazioni dal lato finanziario fornite nel campo assicurativo e da diversi commerci. Commenta il segretario centrale: «acquista una Mercedes». Con questo importo coprirebbe la quota annua per la durata di 30 a 60 anni. Tribolet aggiunge: «Per questo la nostra Associazione nei costi è attrattiva grazie anche alla sua struttura snella.»

## Soluzioni oggettive

Al termine del suo intervento Roland Tribolet ricorda che swissPersonna non è un sindacato. È grazie ai buoni contatti con il datore di lavoro, con il Consiglio federale ed i differenti

Uffici che l'Associazione ottiene e raggiunge soluzioni oggettive e realistiche in favore delle collaboratrici e dei collaboratori; swissPersonna ha voce in capitolo come le grandi associazioni, anche senza far capo a manifestazioni rumorose.

## Coordinazione tramite il gruppo propaganda

Urs Stettler e Roland Murer, entrambi membri del Comitato centrale e del gruppo propaganda, formano il nucleo di coordinazione tra il Comitato centrale ed i responsabili della propaganda fornendo loro le informazioni e la documentazione necessarie. I due presentano la procedura prevista e al termine della discussione sono apportati alcuni correttivi. Per la coordinazione della propaganda presso la RUAG Stettler e Murer possono contare sul sostegno di André Wiltschek, presidente e rappresentante dei collaboratori presso la RUAG.

## Due compiti fondamentali con la ciliegina sulla torta

Il presidente centrale nel suo esposto tocca due dei compiti fondamen-

tali dell'Associazione a sostegno di quanto detto da chi lo ha preceduto. Nel compito principale egli vede la creazione o il raggiungimento di buone condizioni di lavoro per i collaboratori: «Questo è fattibile se possiamo vantare un congruo numero di affiliati!»

L'altro compito, pietra miliare dell'Associazione, è il sostegno ai membri: «Se un singolo collaboratore ha problemi sul posto di lavoro o è confrontato senza colpa ad un'emergenza, swissPersonna lo aiuta.»

Continua Meyer: «Questo ci riesce molto bene grazie anche al nostro buon nome ed agli ottimi contatti tramite argomenti e colloqui diretti che portano sovente ad una buona soluzione per la collaboratrice o il collaboratore.»

Per «ciliegina sulla torta» Meyer fa riferimento alle vantaggiose condizioni e riduzioni, «ma per avere la ciliegina, non è necessaria un'associazione!»

## La propaganda è compito delle sezioni

In chiusura il presidente centrale espone alle sezioni ed ai responsabili della propaganda le sue aspettative in merito: «La propaganda in loco è compito delle sezioni!» Le sezioni devono condurre i colloqui ed il Comitato centrale appoggia i gruppi locali con la documentazione e con tutti i possibili mezzi di comunicazione.

## L'adattamento seguirà

Al termine dei lavori Beat Grossrieder comunica che ci si può attivare da subito. Seguirà un'ulteriore riunione dei responsabili della propaganda delle sezioni e dell'AdI. Lo scopo sarà lo scambio di esperienze. Il risultato permetterà di apportare le necessarie modifiche.

## Propaganda in loco

Il segretario centrale ricorda pure che la nuova offensiva di propaganda non sostituisce quella delle singole aziende: «Dobbiamo essere presenti anche sul posto!» Per queste manifestazioni le sezioni possono contare sul sostegno del gruppo propaganda: «Rivolgetevi a Roland Tribolet o Urs Stettler!»

## COMMENTO



### Reclutare quelli giusti!

Traduzione Silvano Lubini

Cari membri di swissPersonna

Il progetto Militari di professione 4.0 sta andando avanti. Gli obiettivi sono noti. Il compito è quello di adattare i vari ambiti professionali alle esigenze dell'esercito, del mondo del lavoro, dei cambiamenti sociali, della digitalizzazione e di svilupparli ulteriormente in questa direzione. Tutto questo è urgente, soprattutto dopo l'inqualificabile decisione del Consiglio federale sull'età di pensionamento.

Le informazioni più recenti indicano che i corsi per i sottufficiali di professione e gli ufficiali di professione devono essere ulteriormente sviluppati. Si sta valutando la possibilità di trasformare la SSPE in un istituto tecnico superiore a tutti gli effetti. Per gli ufficiali di professione, si va nella direzione di accentuare l'accademizzazione, il programma di studio bachelor dovrebbe essere concepito in modo tale da aprire l'accesso ai programmi di studio master.

Sono ben visti questi miglioramenti che vanno ad ampliare le competenze dei militari di professione. È altrettanto importante, se non addirittura più essenziale, garantire che la soglia d'ingresso non sia eccessivamente elevata e che la professione sia attraente per i giovani.

Mano sul cuore: quale giovane uomo o donna, ventenne, vuole passare anni a scuola prima di poter istruire la truppa? Il progetto Mil prof 4.0 non deve concentrarsi solo sulla formazione e sullo sviluppo degli istruttori già reclutati, ma anche coloro che non hanno ancora fatto il passo verso l'istruzione.

Molto importante: il progetto Mil prof 4.0 deve creare incentivi per le persone da reclutare. Perché vogliamo assumere le persone giuste!

Cordiali saluti

Dr. Markus Meyer  
Presidente centrale



Beat Grossrieder, segretario centrale.



Paolo Agostoni, presidente della sezione Ticino.



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

Séance d'information pour les responsables du recrutement

# L'offensive de recrutement entre dans la phase suivante

Pour la première fois, les responsables du recrutement des sections et de l'Association des Instructeurs (AdI) se sont rencontrés lors de la première séance d'information. Ainsi, la nouvelle orientation du recrutement de membres, laquelle a été décidée lors du huis clos de février 2022, a pris des formes concrètes. Le 21 septembre 2022, une séance identique aura lieu à Payerne pour les responsables romands du recrutement.

**Beat Wenzinger**  
Rédacteur swissPersona  
Traduction Jean Pythoud

Pour cette première séance d'information, Beat Grossrieder, secrétaire central, salue les responsables du recrutement des sections et de l'Association des Instructeurs (AdI) ainsi que les membres du Comité central. Grossrieder souligne que le premier objectif principal est la stabilisation des effectifs des membres et, à moyen terme, de l'augmenter.

Pour cela chaque personne présente était invitée à se présenter brièvement avant que le secrétaire central n'explique pourquoi, durant les années et décennies passées, l'effectif n'avait fait que de diminuer. D'une part, à cause de la réduction de l'armée de nombreux postes ont été supprimés dans le domaine de la défense. D'autre part, Grossrieder regrette que «les jeunes ne s'intéressent plus beaucoup aux associations». C'est pourquoi il est très important de montrer aux jeunes ce que les associations de personnel apportent et leurs avantages.

## Parler avec les gens

Beat Grossrieder prie Paolo Agostoni, président de la section Ticino, de montrer comment on recrute dans le canton du Tessin. Agostoni relève que l'entretien avec le nouvel arrivant est le plus important. Un procédé ciblé et, préalablement, s'informer sur les nouveaux collaborateurs est un moyen éprouvé.



Markus Meyer, président central. (Photos: Beat Wenzinger)

## Ne pas persuader, mais convaincre

Dans son exposé, Roland Tribolet, chef recrutement de swissPersona, souligne qu'il est important d'avoir de bons arguments pour convaincre les personnes à adhérer à l'Association. Ainsi, swissPersona comme organisation accréditée de la Confédération peut prendre position dans chaque consultation. Par cela, l'Association peut prendre une influence directe et apporter des améliorations dans le sens des membres.

## Aide sur le lieu de travail

Selon Tribolet, l'accompagnement des collaborateurs lors de problèmes sur le lieu de travail est une des forces de swissPersona.

## Avantages financiers

Le chef recrutement relève qu'une adhésion à swissPersona est payante avec ses prestations attractives et les

nombreuses conditions préférentielles dans les assurances et les réductions lors d'achats de même que financièrement. «L'achat d'une Mercedes», comme le citait le secrétaire central Beat Grossrieder plus avant dans la séance, «finance la cotisation annuelle de membre pour 30 à 60 ans.» Puis Tribolet relève encore: «Grâce à des structures d'association sveltes, nous sommes l'association la plus bon marché.»

## Résoudre avec objectivité

À la fin de son exposé, Roland Tribolet souligne que swissPersona n'est pas un syndicat. Grâce aux bonnes relations avec l'employeur, avec le Conseil fédéral et les Offices, l'Association, par des discussions objectives et directes, obtient de meilleurs résultats pour les collaborateurs et collaboratrices que par des actions bruyantes de protestation – et swissPersona a les mêmes droits d'intervention que les grandes associations.

## Coordination via le groupe de recrutement

Urs Stettler et Roland Murer, tous deux membres du Comité central et du groupe de recrutement, ensemble forment le bureau de coordination entre le Comité central et les responsables du recrutement et livrent à ces derniers toutes les informations et tous les documents nécessaires. Les deux présentent la procédure générale, les détails sont discutés et les premières petites adaptations faites. Pour la coordination du recrutement chez RUAG, Stettler et Murer obtiennent le soutien d'André Wiltschek, président de la représentation des collaborateurs RUAG.

## Deux missions principales, une cerise sur le gâteau

Dans son exposé, Markus Meyer, président central, vient sur deux missions importantes de l'Association et, ainsi, renforce les déclarations de l'orateur précédent. Comme mission centrale, il voit la création ou le maintien de bonnes conditions de travail pour les collaborateurs: «Nous y réussissons

seulement si nous avons le plus grand nombre possible de membres!»

L'accompagnement des membres est la deuxième pierre angulaire du travail associatif: «Lorsqu'un membre isolé a un problème sur le lieu de travail ou involontairement tombe dans la misère, alors swissPersona vient à son secours, nous y réussissons très bien», déclare Meyer. «Grâce à notre bonne renommée et au bon réseau, avec des arguments en discussion directe, souvent, nous trouvons une bonne solution pour la collaboratrice ou le collaborateur.»

Meyer désigne les conditions préférentielles et les réductions comme «cerise sur le gâteau», «pour cela une association n'est pas nécessaire!»

## Le recrutement de membres est la mission des sections

À la fin de son exposé, le président central formule ses attentes envers les sections et les responsables du recrutement: «Le recrutement de membres est la mission des sections sur place!» Les sections doivent conduire les entretiens, le Comité central soutient les groupes locaux de recrutement avec des documents et tous les moyens de communication nécessaires.

## L'ajustage suit

Dans son exposé final, Beat Grossrieder, secrétaire central, annonce qu'il faut immédiatement commencer le travail. Une deuxième séance pour les responsables du recrutement des sections et de l'AdI aura lieu dans une demi-année environ. Celle-ci permettra un échange d'expériences. De là en résulteront les ajustages nécessaires.

## Séances de recrutement sur place

Le secrétaire central souligne encore que cette nouvelle campagne de recrutement ne remplace pas le recrutement devant les entreprises: «Nous devons aussi être visibles sur place!» Pour ces séances de recrutement, les sections peuvent compter sur le soutien du groupe de recrutement: «Pour le soutien, annoncez-vous auprès de Roland Tribolet ou de Urs Stettler!» ■

## COMMENTAIRE



### Gagner les bons partenaires!

Traduction Jean Pythoud

Chers membres de swissPersona

Le projet Militaire de carrière 4.0 avance. Les objectifs sont connus. Il est question de continuer à adapter les divers champs professionnels selon les besoins de l'armée, du changement sociétal et de la digitalisation et à les développer dans cette direction. Ceci paraît aussi urgent – après l'indécile décision du Conseil fédéral concernant l'âge de la retraite.

Dans les dernières informations, il est à relever que les stages de formation pour les sous-officiers de carrière et les officiers de carrière doivent être particulièrement développés. L'option du développement de l'ESCA en une haute école technique complète doit être gardée en vue. Encore plus clair, les réflexions vont dans la direction d'une académie pour les officiers de carrière. Le cursus de bachelor doit être organisé de telle manière qu'il ouvre des possibilités d'accès au cursus de mastère.

Il est souhaitable que, pour les militaires confirmés, les solutions de raccordement soient améliorées. De même, important voire essentiel de faire attention à ce que le seuil d'accès ne soit pas élevé autre mesure, afin que la profession soit attractive pour les jeunes personnes.

Main sur le cœur: quel jeune homme ou quelle jeune femme, dans sa 20<sup>e</sup> année, veut des années durant user ses fonds de culotte sur les bancs d'école avant de pouvoir instruire, agir à l'extérieur auprès de la troupe? Mil Carr 4.0 ne doit pas seulement avoir en vue la formation et le développement des instructeurs déjà recrutés, mais aussi ceux qui n'ont pas encore franchi le pas vers l'instruction.

Très important: Le projet Mil Carr 4.0 doit créer un attrait pour ceux que l'on peut recruter. Parce que nous voulons gagner les bons partenaires!

Cordiales salutations

Dr. Markus Meyer  
Président central



Roland Murer, membre du Comité central et du groupe de recrutement.



Urs Stettler, membre du Comité central et du groupe de recrutement.

Fortsetzung von Seite 1

ten Gespräch finden wir oft eine gute Lösung für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter.»

Als «Sahnehäubchen» bezeichnete Meyer die attraktiven Vorzugskonditionen und Vergünstigungen. «Einen Verband braucht es dafür aber nicht!»

#### Mitgliederwerbung ist Aufgabe der Sektionen

Zum Abschluss seiner Rede formulierte der Zentralpräsident seine Erwartungen an die Sektionen und die Werbeverantwortlichen: «Mitgliederwerbung ist die Aufgabe der Sektionen vor Ort!» Die Sektionen müssen die Gespräche führen, der Zentralvorstand unterstützt die lokalen Werbeteams mit Unterlagen und allen notwendigen Kommunikationsmitteln.

#### Feinjustierung folgt

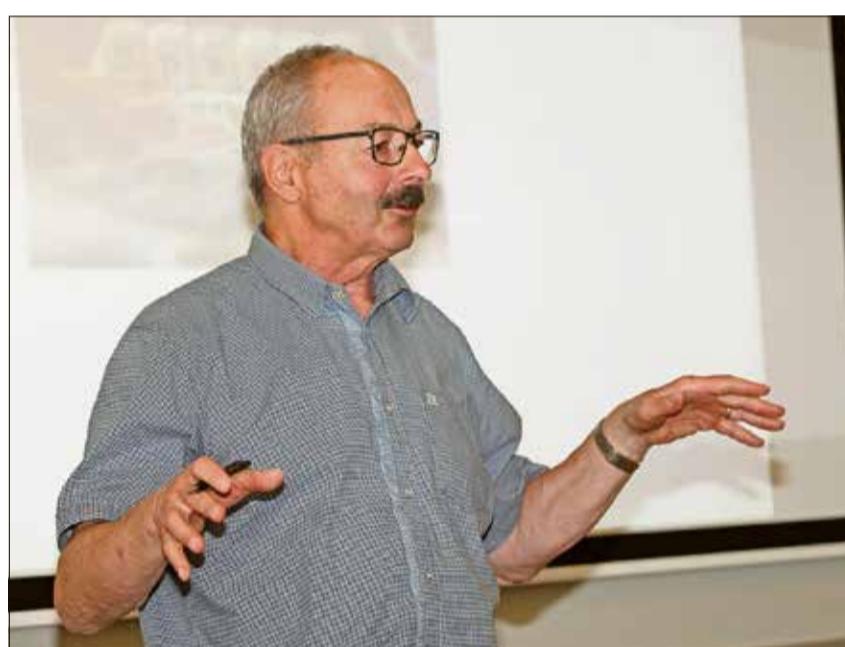
In seinem Schlussvotum verkündete Zentralsekretär Beat Grossrieder, dass mit der Arbeit ab sofort begonnen werden kann. In rund einem halben Jahr folgt eine Folgeveranstaltung für die Werbeverantwortlichen der Sektionen und des VdI. Diese dient dem Erfahrungsaustausch. Daraus resultierend werden allenfalls nötige Feinjustierungen vorgenommen.

#### Werdeveranstaltungen vor Ort

Weiter betonte der Zentralsekretär, dass diese neue Werbeoffensive das Werben vor den Betrieben nicht ersetze: «Wir müssen auch vor Ort sichtbar sein! Bei diesen Werbeveranstaltungen können die Sektionen auf die Unterstützung des Werbeteams zählen: «Meldet euch für Unterstützung bei Roland Tribolet oder Urs Stettler!»



Zentralsekretär Beat Grossrieder.



Zentralkassier Hans Rudolf Trüb.

**Hier könnte Ihr Inserat für nur 525 Franken stehen.**

**Infos: swisspersona.ch/verbandszeitung/inserieren**

## Änderungen bei den Vergünstigungen der Krankenkassen 2023

Die Krankenversicherer werden bei den Zusatzversicherungen in den letzten Jahren immer stärker von der Finanzmarktaufsicht (FINMA) überwacht. Diese lässt nur noch Rabatte zu, wenn das Kollektiv besser verläuft als die Einzelversicherung.

**Hans Rudolf Trüb**  
Zentralkassier swissPersonna

Beim «Gut zum Druck» des kürzlich versendeten Flyers hatten uns die Krankenkassen noch keine Angaben über die Vergünstigungen für 2023 gemacht. Einzelne Krankenkassen haben nun ihre Zusatzversicherten informiert, dass die Vergünstigungen

2023 teilweise oder vollständig wegfallen.

Für die Definition der Rabatte per 2023 werden die Jahre 2018, 2019 und 2020 betrachtet, wobei 2020 bei einigen Kassen unterdurchschnittlich, 2021 eher wieder erfolgreicher war.

Wir sind deshalb zuversichtlich, dass bei der Beurteilung fürs Jahr 2024 wieder Vergünstigungen für Mitglieder von swissPersonna möglich sein werden. Dies werden wir aber wohl auch erst im August 2023 erfahren.

Wichtig ist: swissPersonna hat von sich aus keinen der Kollektivverträge gekündigt.

In der Oktoberausgabe dieser Zeitung werden wir die für 2023 gültigen Vergünstigungen publizieren. ■

## Modifications dans les réductions des caisses maladies 2023

Ces dernières années, les assurés dans les assurances complémentaires ont été de plus en plus surveillés par l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Celle-ci n'autorise des rabais seulement si le collectif se déroule mieux que l'assurance individuelle.

**Hans Rudolf Trüb**  
Caissier central  
Traduction Jean Pythoud

Lors du «bon à tirer» du flyer, les caisses malades n'avaient encore donné aucune information sur les réductions pour 2023. Des caisses malades particulières ont déjà informé leurs assurés complémentaires que

les réductions 2023 seront partiellement réduites, voire supprimées.

Les années 2018, 2019 et 2020 seront prises en considération pour la définition des rabais 2023. Cependant, en 2020 quelques caisses étaient en-dessous de la moyenne, et en 2021 plutôt dynamiques.

C'est pourquoi nous sommes confiants que lors de l'appréciation pour 2024 les réductions seront à nouveau possibles pour les membres de swissPersonna. Nous l'apprendrons en août 2023 seulement.

L'important est: swissPersonna n'a, de son côté, dénoncé aucun contrat collectif.

Nous publierons les réductions valables pour 2023 dans l'édition d'octobre de ce journal. ■

## Modifiche delle riduzioni sulle casse malati 2023

Negli ultimi anni, gli assicuratori sanitari sono stati sempre più controllati dall'Autorità di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) per quanto riguarda le assicurazioni complementari. Quest'ultima consente di ottenere sconti solo se la collettività ottiene risultati migliori rispetto all'assicurazione individuale.

**Hans Rudolf Trüb**  
Cassiere centrale  
Traduzione Silvano Lubini

Quando il volantino era «pronto per la stampa», le casse malati non ci avevano ancora fornito informazioni sugli sconti per il 2023. Alcune casse malati hanno ora informato i loro as-

sicurati che le prestazioni saranno parzialmente o completamente eliminate nel 2023.

Per la definizione degli sconti del 2023, si considerano gli anni 2018, 2019 e 2020. Mentre il 2020 è stato al di sotto della media per alcune casse malati, il 2021 è stato di nuovo un anno piuttosto positivo.

Siamo quindi certi che nella valutazione per il 2024 saranno nuovamente possibili sconti per i membri di swissPersonna. Probabilmente lo scopriremo solo nell'agosto 2023.

Importante: swissPersonna non ha disdetto alcun contratto collettivo di propria iniziativa.

Pubblicheremo le riduzioni valide per il 2023 nel numero di ottobre di questo giornale. ■

## SEKTIONSNACHRICHTEN

### ROMANDE

#### 8<sup>e</sup> assemblée générale

## Benoît Studemann a été élu nouveau membre d'honneur

**Les membres de swissPersona ont été convoqués pour la 8<sup>e</sup> assemblée générale de la section Romande. Celle-ci s'est déroulée à l'Hôtel du Port à Estavayer-le-Lac, le mercredi 29 juin 2022.**

**Marie-France Berset-Ballif**  
Secrétaire section Romande

Pierre Besse, président, a ouvert l'assemblée à 17h30. Il a salué l'assistance et a relevé la présence de Beat Grossrieder, secrétaire central de l'organe faîtier.

L'assemblée s'est poursuivie par le rapport moral du président Pierre Besse, puis par le rapport du trésorier Marc Brülhart. Après l'acceptation des comptes, il a été décidé par l'assemblée que la fixation des cotisations ne subirait pas de changement, à savoir pour les membres:

- Actifs: CHF 15.–/mois, soit CHF 180.– par année
- Retraités (sénior): CHF 9.–/mois, soit CHF 108.– par année
- Apprentis (junior): exemption de cotisation

Le Comité arrivant en dernière année de mandat, aucune démission n'avait été enregistrée à l'ouverture de l'assemblée. Seul Etienne Bernard quittera au 31 décembre 2022 sa fonction de responsable du recrutement, ce dernier ayant été élu secrétaire central lors de la dernière assemblée des délégués. Le président ne manqua pas de rappeler le rôle de membre fondateur qu'a endossé Etienne Bernard et de le remercier pour son précieux soutien.

Le Comité se compose dès lors comme suit:

- Pierre Besse, président
- Marc Brülhart, vice-président et trésorier
- Marie-France Berset-Ballif, secrétaire

- Etienne Bernard, responsable du recrutement jusqu'au 31. décembre 2022
- Yves Marmy, POC BA 11, recrutement
- Aram Rajabi, POC BLA Sion, recrutement
- Arnaud Bidlingmeyer, POCL CL-G, recrutement

Pierre Besse et son Comité ont proposé la nomination de Benoît Studemann, ancien commandant de la base aérienne de Payerne, au titre de membre d'honneur. Benoît Studemann a été un pilier pour la création de la section Romande et a participé activement à l'intégration de l'Association sur la base aérienne de Payerne. Cette nomination a été acceptée à l'unanimité.

Par cette nomination, la section Romande compte:

- Comité: 7 membres
- Membres actifs: 41
- Membres retraités: 3
- Membres d'honneur: 2

Etienne Bernard a ensuite pris la parole pour rappeler les enjeux de la future votation AVS du 25 septembre. Il a ensuite résumé la future révision LPP et expliqué l'impact du taux de conversion sur toute future rente. Il a poursuivi par une brève présentation de la caisse de prévoyance Publica et son fonctionnement.

Pierre Besse a ensuite donné la parole à Beat Grossrieder qui a tout d'abord rappelé que swissPersona a été créée en 1920 sous le nom d'Association suisse du personnel militaire. L'Association n'a eu de cesse d'évoluer de l'après-guerre à nos jours. Il a ensuite dressé un bilan des négociations réalisées et en cours.

L'assemblée a été clôturée après un tour de table. Les membres présents ont ensuite partagé un apéritif, puis un repas en commun. ■



Comité de la section Romande. (Photos: Joël Vogel)



Beat Grossrieder, secrétaire central swissPersona.



Pierre Besse, président de la section Romande, donne le coup d'envoi de l'apéritif.

### ALTDORF

## Voranzeige Herbststock 2022

#### Besichtigung Sisag AG, Schattdorf

**Datum:** 28. Oktober 2022  
**Zeit:** 14.55 Uhr Begrüssung durch den Präsidenten

**Ort:** Firma Sisag AG, Schattdorf  
**Nachessen:** 18 Uhr in Attinghausen

Der Vorstand hofft auf ein zahlreiches Erscheinen, denn damit bekundet ihr euer Interesse am Verbandsgeschehen eurer swissPersona Sektion Altdorf.

(Vorstand Sektion Altdorf) ■



### INTERLAKEN

## Geburtstage im September Herzliche Gratulation

- Bühlmann Urs
- Luchs Jürg
- Matti Urs
- Weyl Nicolai

Wir gratulieren den Geburtstagskindern (nachträglich) recht herzlich zum Geburtstag und wünschen für die Zukunft alles Gute, beste Gesundheit und Zufriedenheit im weiteren Lebensjahr.

Nachträglich möchten wir auch **Roger Gottier** ganz herzlich zu seinem runden Geburtstag im Juli gratulieren. Er ist uns leider in der Administration aus der Tabelle gefallen. Für diesen Lapsus entschuldigen wir uns herzlich.

(Vorstand Sektion Interlaken) ■



**BERNER MITTELLAND**

**Besichtigung Berufsfeuerwehr Bern – Schutz und Rettung**

# Die Feuerwehr, dein Freund und Retter

**Der Jahresausflug der Sektion Berner Mittelland vom Dienstag, 16. August 2022, führte uns nach Bern und wurde durch unseren Kassier René Hug organisiert. Die Besammlung erfolgte um 8.45 Uhr beim Haupteingang der Berufsfeuerwehr an der Murtenstrasse 98. Dort durfte ich 15 Sektionsmitglieder zum Teil in Begleitung (Total 23) begrüssen.**

**Urs Stettler  
Präsident Sektion Berner Mittelland**

Kpl Thomas Berger hieß uns anschliessend im Namen der Berufsfeuerwehr Bern herzlich willkommen. Die Führung begann im Theoriesaal, wo uns der zweite Führer, Sdt Kevin Nideröst, begrüßte. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde der beiden Berufsfeuerwehrkameraden wurden wir in die Strukturierung und Aufgaben der Feuerwehr eingeweiht – angefangen mit den Gruppeneinsätzen und deren Aufgabe. Ist euch bekannt, dass die ganze Feuerwehrausrüstung auf Mann oder Frau 24 Kilogramm beträgt?

#### Anerkannter Beruf

Profifeuerwehrmann oder -frau ist ein anerkannter Beruf. Die Ausbil-

dung dazu umfasst 18 Monate. Die Voraussetzungen beinhalten unter anderem den Abschluss einer 3-jährigen beruflichen Grundausbildung, eine sehr gute körperliche Verfassung, Besitz des Fahrausweises Kategorie D und C sowie physische und psychische Belastbarkeit und die Bereitschaft zu unregelmässigen Arbeitszeiten.

#### Mehr als nur Brände löschen

Nicht nur Ernstfälle gehören zum Job, sondern auch zahlreiche Ausbildungen, damit man immer auf dem neusten Stand ist. Abschliessend konnten wir anhand eines Filmes Einblick nehmen in das tägliche Einsatzgeschehen dieses Berufes. Da geht es um weit mehr als nur das Löschen von Bränden. Berufsfeuerwehrleute wehren Gefahren in Notlagen bei Öl-, Chemie-, Biologie- oder Strahlenergebnissen ab, retten Menschen und Tiere aus Notlagen, leisten Hilfe bei technisch bedingten Ereignissen, leisten Hilfe bei Elementareignissen, schützen die Umwelt, verhindern die Ausweitung angetroffener Schadenslagen, bieten bei Ereignissen Führungsunterstützung an, unterstützen Organisationen bei Wiederherstellungsarbeiten nach Schadenslagen und unterstützen die Polizei bei Terroranschlägen oder Gewalteinwirkungen, um die wichtigsten Aufgaben zu erwähnen.

#### Vielseitige Aufgaben

Der anschliessende Rundgang durch die Werkstätten, Fahrzeughallen und Schlafstellen erlaubte uns einen Einblick in das für die Einsätze gebrauchte Material und die Arbeiten, wenn kein Einsatz ansteht. Wir durften auch zur Kenntnis nehmen, dass in den Werkstätten viele Arbeiten selbst erledigt werden, seien es Service- und Reparaturarbeiten an Fahrzeugen, das Waschen der Kleider, die Bereitstellung der Schläuche für den nächsten Einsatz oder diverse Schreinerarbeiten, wie die Anfertigung von neuen Gestellen für die Fahrzeuge.

#### Gut, gibt es die Feuerwehr

Mit einem Gruppenfoto vor einem Einsatzfahrzeug mit Leiter verabschiedeten wir uns von einem Stützpunkt, wo die Leute manchmal unter sehr gefährlichen Bedingungen täglich grossartige und lebensrettende Arbeiten erledigen. Ich bin sehr froh, gibt es die Feuerwehr.

#### Pflege der Kameradschaft

Beim anschliessenden aus der Sektionskasse finanzierten Mittagessen im Restaurant Jäger in Bethlehem wurde die Kameradschaft so richtig gepflegt.

#### Dankeschön

Es liegt mir am Herzen, René Hug für die ganze Organisation und für die Erstellung und den Versand der Einladungen recht herzlich zu danken. Schlussendlich auch ein Dankeschön an alle teilnehmenden Kameradinnen und Kameraden. Ich hoffe, es waren alle zufrieden und konnten es genießen. Es wäre schön, wenn sich im kommenden Jahr noch einige Mitglieder mehr entschliessen könnten, am Ausflug teilzunehmen. ■



*Besichtigung Feuerwehr: Es gab sehr viel Interessantes zu bewundern. (Bilder: Urs Stettler)*



*Gruppenfoto der Teilnehmenden mit Präsident Urs Stettler im Vordergrund.*



*Alles Material wird übersichtlich in den Fahrzeugen deponiert.*



*Gruppenfoto mit den beiden Führern der Berufsfeuerwehr.*



*Die gut gelaunte Gruppe nach dem Mittagessen.*



# VERBAND DER INSTRUKTOREN ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS ASSOCIAZIONE DEGLI ISTRUTTORI

1938-2022

**Einladung zum Tag der pensionierten VdI-Mitglieder  
am 10.11.2022 in Bern**

## TRADITION

Roland Tribollet  
Delegierter swissPersonna /  
Pensionierte

Lieber pensionierter Kamerad

Wir laden dich am 10. November 2022 zum Tag der Pensionierten nach Bern in die General-Guisan-Kaserne, Filmsaal 018, ein.

Das Erfrischungsgetränk, der Apéro sowie das Mittagessen werden vom VdI offeriert. Die Getränke zum Mittagessen gehen zu Lasten der Teilnehmenden. Wir bitten um Anmel-

dung mit nachfolgendem Anmelde-talon oder per E-Mail bis am **1. November 2022. Es wird keine persönliche Einladung verschickt!**

Die Kaserne Bern ist mit den öffentlichen Verkehrsmitteln optimal er-

**Programm:**

10.00 Uhr	Eintreffen bei der General-Guisan-Kaserne der Berner Truppen, Erfrischungsgetränk
10.30 Uhr	Orientierungen zu aktuellen Themen
11.00–12.00 Uhr	Vortrag von Toni Frisch, Ex-Botschafter, Ex-OSZE-Delegierter Ukraine
12.00–12.30 Uhr	Diskussion
12.30–13.00 Uhr	Apéro
13.15–15.00 Uhr	Gemeinsames Mittagessen

schlossen. Ab Hauptbahnhof Bern mit Tram Nr. 9 bis Breitenrain, fünf Minuten Fussmarsch zur Kaserne. Es besteht aber auch die Möglichkeit, bei der Kaserne zu parkieren. ■

**Invito alla giornata dei membri pensionati  
dell'Adl del 10.11.2022 a Berna**

## TRADITION

Roland Tribollet  
Delegato swissPersonna / Pensionato  
Traduzione Carlo Spinelli

Stimato camerata pensionato

Il 10 novembre 2022 sei invitato alla giornata dei pensionati che si terrà alla caserma Général Guisan di Berna, sala cinema 018.

Il rinfresco, l'aperitivo come pure il pranzo sono offerti dall'Adl. Le bibite

**Programma:**

10.00 ora	Ritrovo presso la caserma, rinfresco
10.30 ora	Orientazione su temi di attualità
11.00–12.00 ora	Espresso del signor Toni Frisch, ex ambasciatore, ex delegato OSCE Ucraina
12.00–12.30 ora	Discussione
12.30–13.00 ora	Aperitivo
13.15–15.00 ora	Pranzo in comune

consumate al pranzo sono a carico del partecipante. Ti preghiamo di annunciarti tramite la cedola allegata oppure per posta elettronica entro il **1º novembre 2022. Non vengono spediti inviti personali!**

La caserma di Berna è collegata in modo ottimale ai mezzi di trasporto pubblici. Dalla stazione centrale con il tram n° 9, scendere alla fermata Breitenrain quindi a piedi per 5 minuti. Esiste comunque anche la possibilità di posteggio alla caserma. ■

**Invitation à la journée des retraités de l'Adl – 10.11.2022 à Berne**

## TRADITION

Roland Tribollet  
Délégué swissPersonna / Retraités  
Traduction Jean Pythoud

Cher camarade retraité

Nous t'invitons ce 10 novembre 2022 à la journée des retraités qui aura lieu à la caserne du Général Guisan à Berne, salle de cinéma 018, afin de t'informer sur les thèmes actuels, sur notre avenir et sur nos efforts pour ton avenir.

Les rafraîchissements, l'apéritif ainsi que le repas sont offerts par l'Adl. Les boissons lors du repas de midi sont

à la charge des participants. Nous te prions de t'annoncer au moyen du talon ci-joint ou par e-mail jusqu'au **1er novembre 2022. Il ne sera envoyé aucune invitation personnelle!**

La caserne de Berne est très bien desservie par les transports publics.

**Programme:**

10.00 heures	Accueil à la caserne Général Guisan, rafraîchissements
10.30 heures	Information sur les thèmes actuels
11.00–12.00 heures	Exposé du monsieur Toni Frisch, ex-ambassadeur, ex-délégué OSCE Ukraine
12.00–12.30 heures	Discussion
12.30–13.00 heures	Apéritif
13.15–15.00 heures	Déjeuner en commun

Depuis la gare principale avec le tram n° 9 jusqu'à Breitenrain, puis 5 minutes à pied jusqu'à la caserne. Il y a aussi la possibilité de se parquer dans l'enceinte de la caserne. ■

## TRADITION

Ja, ich nehme teil  
Oui, je participe  
Sì, partecipo

Anreise mit dem Auto  
Je voyage en auto  
Arrivo con l'auto

Anreise mit dem öffentlichen Verkehr  
Je voyage avec les transports publics  
Arrivo con mezzi di trasporto pubblici

Name:  
Nom:  
Cognome:

Vorname:  
Prénom:  
Nome:

Adresse:  
Indirizzo:  
Tel.-Nr.:  
Nº tél.:  
Nº tel.:

Unterschrift:  
Signature:  
Firma:

Per Post an – par courrier à – per posta a:

Per E-Mail an – par e-mail à – per e-mail a:

**Ein Bild sagt mehr als tausend Worte**

## Workshop VdI 2022



Silvano Lubini  
Comunicazione / Redazione

Der alljährliche Workshop des VdI-Vorstandes fand in diesem Jahr in Entlebuch (LU) statt.  
Le workshop annuel du Comité de l'Adl s'est déroulé cette année en Entlebuch (LU).  
Il workshop annuale del Comitato dell'Adl si è svolto quest'anno nell'Entlebuch (LU).  
(Einzigartiger Naturpark rund um Energien: [www.tourismus-entlebuch.ch](http://www.tourismus-entlebuch.ch))



*Einweisung in die Landaufteilung und die Beschaffenheit des Bodens durch die Führerin.  
Instruction sur le classement et la composition des terrains par la guide.  
Istruzione sulla ripartizione e composizione del terreno da parte della guida.*



Stefan Reusser, unser Vizepräsident, hat diesen Workshop organisiert und durchgeführt.  
Stefan Reusser, notre vice-président, a organisé et dirigé le workshop.  
Stefan Reusser, il nostro vicepresidente, ha organizzato e condotto questo workshop.

Fortsetzung auf Seite 8



Fortsetzung von Seite 7

*Verschiebung zu Fuss bis zur Windenergieanlage Feldmoos.  
Déplacement à pied jusqu'à la centrale éolienne de Feldmoos.  
Spostamento a piedi verso la centrale eolica di Feldmoos.*



*Präsident Laurent Egger und Brice Käslin bereiten das Kafi Luz vor.  
Le président Laurent Egger et Brice Käslin préparent le Kafi Luz.  
Il presidente Laurent Egger e Brice Käslin preparano il Kafi Luz.*



*Besuch bei DIWISA (Distillerie Willisau SA).  
Visite de DIWISA (Distillerie Willisau SA).  
Visita alla DIWISA (Distillerie Willisau SA).*



*Dieser wunderschöne Tag endet mit einem Abendessen.  
Cette magnifique journée se termine par un souper.  
Questa splendida giornata si conclude con una cena.  
(Bilder: Silvano Lubini)*

## Kleine Anpassungen mit grosser Wirkung

# Ciao LOBE, willkommen Allegra

Der Zeitpunkt ist da: Das angepasste Beurteilungs- und Entwicklungsinstrument «Allegra» wird für alle Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung eingeführt. Im Rahmen des Pilots konnte mit Unterstützung der Pilotteilnehmenden ein optimiertes Instrument entwickelt werden.

Im Auftrag des Chefs der Armeen wurde in den letzten zwei Jahren das Beurteilungs- und Entwicklungsinstrument LOBE überarbeitet, um den Kulturwandel der Gruppe V zu unterstützen und den Fokus auf die Mitarbeitendenentwicklung zu richten. Mit der Integration der Werte der Gruppe V (Vertrauen, Mut, Befähigung, Wertschätzung und Integrität) ins Instrument sollen die Werte auch den Weg in den Arbeitsalltag finden und gelebt werden.

### Kleine Anpassungen mit grosser Wirkung

Bei den Anpassungen wurde darauf geachtet, dass die Modifikationen konsequent auf den Kulturwandel ausgerichtet sind, um die Feedback- und Lernkultur im Alltag spürbar zu machen.

### Allegra

Im Rahmen des Wettbewerbs «find the name» konnten die Pilotteilnehmenden Vorschläge für den neuen Namen des Beurteilungs- und Entwicklungsinstruments einreichen. Der Entscheid fiel auf den Namen Allegra.

Allegra ist eine rätoromanische Begrüssung unter sozial gleichgestellten Personen und bedeutet übersetzt «Freue dich». Diese Bedeutung entspricht dem angestrebten Kulturwandel. Zusätzlich würdigt diese Namensgebung die vierte Landessprache und ist in allen drei Amtssprachen identisch.

### Los geht's!

Sobald Sie diesen Artikel gelesen haben, können Sie direkt loslegen.

Denn:

- Ab sofort stehen Ihnen auf dem Intranet alle vorhandenen Unterlagen für das Selbststudium zur Verfügung. Ziel ist es, dass sich in der ersten Phase (August–September) alle Mitarbeitenden eigenständig anhand der vorhandenen Unterlagen über das angepasste Instrument informieren.
- In der nächsten Phase (ab September) wird ein LMS-Lernmodul zur Verfügung stehen. Alle Mitarbeitenden werden aufgefordert, das Lernmodul zu absolvieren.
- In der letzten Phase (Oktober–November) gibt es die Möglichkeit, an Online-Fragerunden (freiwillig) noch offene Fragen mit dem Projektteam LOBE 4.0 zu klären.

### Der Prozess «Einsenden und Ablage des Formulars» bleibt gleich

Das angepasste Gesamtformular im PDF-Format und einzelne Verknüpfungen innerhalb des Formulars sollen die Handhabung erleichtern.

Der Prozess zur Ablage des Formulars konnte trotz grossem Bedürfnis seitens der Anwendenden leider nicht umgesetzt werden. Die geplante Harmonisierung der Personalprozesse, welche auf Stufe Bund im Projekt SUPERB läuft, erlaubt es momentan nicht, in diesem Bereich eigene Massnahmen umzusetzen.

### Herzlichen Dank und viel Erfolg bei der Umsetzung

An dieser Stelle gebührt allen am Pilot beteiligten Personen ein herzliches Dankeschön. Ohne die interdisziplinäre Zusammenarbeit und die offene Feedbackkultur wäre dieses Projekt nicht das, was es heute ist!

Für den Start mit Allegra sind alle wichtigen Informationen vorhanden – wir wünschen Ihnen viel Erfolg beim Lernen!

(Quelle: Personal Verteidigung, Projektteam LOBE 4.0)

Die wichtigsten Modifikationen sind:

Leistungsziele	Keine Modifikation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pro Mitarbeiter/-in individuell zu vereinbaren</li> <li>• Richtwert: 3 bis maximal 5 Ziele</li> </ul>
Wertebasierte Verhaltensziele	Kompetenzziele ersetzt durch wertebasierte Verhaltensziele
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identisch für alle Mitarbeitenden</li> <li>• 5 Werte (basierend auf den Werten der Gruppe Verteidigung) und ein Merkmal zum Führungsverhalten</li> </ul>
Entwicklungsdialog	Standortbestimmung ersetzt durch Entwicklungsdialog
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalentwicklung: Reflexion des Wissens und Könnens in der aktuellen Funktion und im Hinblick auf die Entwicklung der Funktion</li> </ul>
Selbstbeurteilung durch die Mitarbeitenden	Obligatorische Selbstbeurteilung der Mitarbeitenden
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergleich von Selbst- und Fremdbild</li> <li>• Eigenverantwortung und Selbstreflexion der beurteilten Person stärken</li> </ul>
Gewichtung	Keine Modifikation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsziele und wertebasierte Verhaltensziele werden mit je 50% gewichtet</li> </ul>
Weisungen über die Personalbeurteilung der Gruppe Verteidigung	Alle Vorschriften in den Weisungen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gültig ab 1.1.2023</li> </ul>

Die Einführung von Allegra erfolgt in drei Phasen:

August Komm E-Mail / Intranet	August - September Homepage Selbststudium	September LMS Lektion E-Learning	Oktober - November Fragerunde Skype
Phase: Information	Phase: Selbststudium		
<b>Ziel:</b> alle Mitarbeitende sind informieren sich hinsichtlich Rollout und Befähigung;  <b>Inhalt:</b> Absicht CdA, Informationen/ Anleitung zur Befähigung, relevante Veränderungen.	<b>Ziel:</b> Mitarbeitende informieren sich selber anhand Dokumente;  <b>Inhalt:</b> Absicht CdA, Anleitung zu allen Gesprächen, Dokumentation der Werte und transformationalen Führungsstil, Schulungspräsentation, FAQ.	<b>Ziel:</b> Mitarbeitende lernen Prozess anhand LMS Lektion;  <b>Inhalt:</b> jährlicher Beurteilungs- und Entwicklungsprozess begleitet von 6 Protagonisten mit theoretischen Inputs und Praxisbeispielen.	<b>Ziel:</b> Mitarbeitende können noch offene Fragen klären;  <b>Inhalt:</b> Mitarbeitende können ihre Fragen stellen und Spezialisten (erweitertes Projektteam LOBE 4.0) geben Antworten - kein vorgegebener Inhalt.

## De petites adaptations aux grands effets

# Au revoir APIS, bonjour Allegra!

Il est enfin là: l'instrument d'évaluation et de développement Allegra est lancé pour tout le personnel du Groupe D. Dans le cadre d'un

projet pilote auquel plusieurs collaborateurs et collaboratrices ont participé, un instrument optimisé a été développé.

Voici les adaptations les plus importantes:

<b>Objectifs en matière de prestations</b>	<b>Pas de modification</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>À conclure au cas par cas</li> <li>Nombre d'objectifs conseillé: 3 à 5</li> </ul>
<b>Objectifs de comportement fondés sur les valeurs</b>	<b>Remplacement des objectifs en matière de comportement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identique pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices</li> <li>5 valeurs (voir valeurs du Groupe D) et 1 point particulier sur le comportement de conduite</li> </ul>
<b>Discussion axée sur le développement</b>	<b>Remplace le point de situation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Développement du personnel: réflexion sur le savoir-faire dans la fonction actuelle et en vue d'un développement concernant celle-ci</li> </ul>
<b>Autoévaluation</b>	<b>Autoévaluation obligatoire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comparaison entre sa propre perception et celle d'autrui sur soi-même</li> <li>Développement du sens de l'autoréflexion et de la responsabilité envers soi-même</li> </ul>
<b>Pondération</b>	<b>Pas de modification</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les deux catégories d'objectifs (objectifs liés aux prestations et objectifs de comportement fondés sur les valeurs) sont pondérées à 50% chacune</li> </ul>
<b>Directives</b>	<b>Nouvelles directives concernant l'appréciation du personnel dans le Groupe D</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Consultez les directives (valables dès le 1.1.2023)</li> </ul>

L'introduction d'Allegra se déroule en trois phases:

Août Comm Courriel / Intranet	Août à septembre Page d'accueil Autoapprentissage	Septembre Leçon LMS Apprent. en ligne	Octobre à novembre Questions-réponses Skype
Phase Information	Phase Autoapprentissage		
<b>Objectif :</b> s'informer sur le lancement et l'entraide ( <u>tout</u> le personnel)  <b>Contenu:</b> Intentions du CdA, informations / instruction concernant l'entraide, les changements pertinents	<b>Objectif :</b> s'informer individuellement grâce aux documents  <b>Contenu:</b> intentions du CdA, instruction sur tous les entretiens, documents sur les valeurs et les styles transformationnels, présentation de formation, FAQ	<b>Objectif:</b> se familiariser avec le processus grâce à LMS  <b>Contenu:</b> processus annuel d'évaluation et de développement encadré par six personnes, avec des ressources théoriques et des exemples pratiques	<b>Objectif:</b> résoudre les questions en suspens  <b>Contenu:</b> questions du personnel à des spécialistes (équipe de projet APIS 4.0 étendue); pas de thèmes prédefinis

À partir du 1<sup>er</sup> août 2022

## Création d'une base légale pour la réalisation des projets pilotes dans le domaine du personnel de l'administration fédérale

Chère collaboratrice,  
cher collaborateur

Les projets pilotes sont des outils pratiques et efficaces qui contribuent à l'innovation et au changement. Ils offrent en effet un cadre restreint et sûr au sein duquel il est possible de tester de nouvelles idées et de juger de la pertinence de leur introduction à grande échelle.

Lors de sa séance du 29 juin 2022, le Conseil fédéral a adopté la révision de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), créant ainsi une base légale pour la réalisation de projets pilotes dans le domaine du personnel. En conséquence, le Département fédéral des finances (DFF) a modifié son ordonnance concer-

nant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers). Les modifications sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2022. La base légale ainsi créée permet de soutenir et d'accélérer les processus de renouvellement et de changement au sein de l'administration fédérale. Les unités administratives pourront déroger à certaines dispositions de l'OPers (par ex. modalités d'évaluation du personnel liées aux formes de travail agiles) dans le cadre de projets pilotes dont la durée sera en général limitée à un an. Elles ne pourront pas déroger aux droits contractuels des collaborateurs sans leur accord (par ex. lieu de travail ou taux d'occupation). Dès le 1<sup>er</sup> août 2022, la Chancellerie fédérale (ChF) et les départements peuvent présenter des programmes de projets

pilotes à l'Office fédéral du personnel. Les unités administratives soumettront leurs programmes par l'intermédiaire de leur département. Il reviendra au DFF de décider de la réalisation des projets pilotes et d'en régler les modalités dans une ordonnance. Avant cette décision, la ChF et les départements seront consultés par l'intermédiaire de la Conférence des ressources humaines de la Confédération, et le comité de suivi des partenaires sociaux sera informé. Les conclusions tirées des projets pilotes seront consignées dans un bref rapport. Celui-ci servira de base pour décider s'il y a lieu de soumettre au Conseil fédéral une proposition de modification du droit en vigueur. (Source: Office fédéral du personnel)

années, avec pour but de soutenir le changement de culture d'entreprise au sein du Groupe D et de mettre l'accent sur le développement du personnel. Les valeurs du Groupe D (confiance, courage, entraide, considération et intégrité) ont été incluses dans cet instrument pour une mise en pratique au quotidien.

### De petites adaptations aux grands effets

On a fait en sorte d'orienter les modifications de manière cohérente vers le changement de culture, afin de faire appliquer la culture du feedback et de l'apprentissage.

### Allegra

Dans le cadre du concours «Trouvez le nom idéal», les participants et participantes au pilote ont soumis plusieurs propositions d'appellation pour le nouvel outil d'évaluation et de développement. Au final, une d'entre elles a été retenue: Allegra.

Allegra est une expression romanche utilisée entre des personnes de même niveau social pour se saluer, et qui signifie littéralement «Réjouis-toi». Ce sens correspond bien au changement de culture d'entreprise visé. De plus, ce nouveau nom fait honneur à notre quatrième langue nationale, en restant identique dans les trois autres.

### C'est parti!

Une fois que vous aurez terminé de lire cet article, vous pourrez d'ores et déjà vous lancer.

- Dès maintenant, vous pouvez trouver sur Intranet tous les documents nécessaires pour découvrir l'instru-

ment par vous-même. D'août à septembre, le but est d'inviter tout le personnel à s'informer de manière autonome grâce aux documents sur le nouvel instrument adapté.

- Dès septembre, un module LMS sera disponible et obligatoire pour tout le personnel.
- D'octobre à novembre, il sera possible de participer à des séances questions-réponses en ligne organisées par l'équipe de projet APIS 4.0, pour résoudre les interrogations en suspens.

### Le processus pour l'envoi et le classement du formulaire reste inchangé

La nouvelle version du formulaire au format PDF contient des renvois et facilite le travail. Malgré une demande importante, le processus pour le classement du formulaire n'a pas pu être mis en œuvre. L'harmonisation prévue des processus en matière de personnel, qui a lieu à l'échelon de la Confédération dans le cadre du projet SUPERB, ne permet pour l'instant pas d'appliquer des mesures propres dans ce domaine.

### Un grand merci et bon lancement

Nous adressons aux utilisateurs et utilisatrices pilotes nos cordiaux remerciements. Sans leur collaboration interdisciplinaire et leur retour en toute franchise, ce projet ne serait pas ce qu'il est aujourd'hui! Toutes les informations importantes pour le lancement d'Allegra sont à votre disposition. Nous vous souhaitons un bon apprentissage!

(Source: Personnel D, équipe de projet APIS 4.0)

## Ab dem 1. August 2022

# Rechtliche Grundlage für Pilotversuche im Personalbereich der Bundesverwaltung geschaffen

Liebe Mitarbeiterin,  
lieber Mitarbeiter

Um Ideen zu erproben und Veränderungen umzusetzen, sind Pilotversuche ein sinnvolles wie wirkungsvolles Instrument. Sie erlauben, in überschaubarem Rahmen und mit geringem Risiko, Neues zu testen und so herauszufinden, ob es sich lohnt, dieses umzusetzen und flächendeckend einzuführen.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 29. Juni 2022 mit der Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) eine rechtliche Grundlage für Pilotversuche im Personalbereich geschaffen. Gleichzeitig hat das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) die Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) angepasst. Die neuen Bestimmungen traten auf den 1. August 2022 in Kraft. Die geschaffene rechtliche Grundlage für Pilotversuche im Personalbereich unterstützt und beschleunigt den Erneuerungs- und Veränderungsprozess in der Bundesverwaltung. Die Verwaltungseinheiten können im Rahmen von Pilotversuchen (in der Regel auf ein Jahr befristet) von Bestimmungen

der BPV abweichen (zum Beispiel andere Modalitäten bei der Personalbeurteilung im Zusammenhang mit agilen Arbeitsformen). Von den Bestimmungen in den individuellen Arbeitsverträgen (zum Beispiel Arbeitsort, Beschäftigungsgrad) darf aber nur mit dem Einverständnis der betroffenen Mitarbeitenden abgewichen werden. Seit dem 1. August 2022 können die Bundeskanzlei und die Departemente dem Eidgenössischen Personalamt Konzepte für Pilotversuche einreichen. Die Verwaltungseinheiten reichen die Konzepte über ihr jeweiliges Departement ein. Das EFD entscheidet über die Durchführung von Pilotversuchen und erlässt eine entsprechende Verordnung. Die Bundeskanzlei und die Departemente werden vor diesem Entscheid via die Human-Resources-Konferenz Bund konsultiert und der Begleitausschuss der Sozialpartner wird informiert. Die Erkenntnisse aus den Pilotversuchen werden in einem kurzen Bericht festgehalten. Auf dieser Basis wird dann entschieden, ob dem Bundesrat eine Anpassung des geltenden Rechts unterbreitet werden soll.

(Quelle: Eidgenössisches Personalamt)

## Piccoli adeguamenti di grande effetto

# Ciao LOBE, benvenuto Allegra

È arrivato il momento: lo strumento di valutazione e sviluppo modificato «Allegra» viene introdotto per tutti i collaboratori dell'Aggruppamento Difesa. Nell'ambito del progetto pilota, con il sostegno dei partecipanti è stato sviluppato uno strumento ottimizzato.

Su incarico dei CEs, negli ultimi due anni lo strumento di valutazione e sviluppo LOBE è stato rielaborato per supportare il cambiamento culturale dell'Aggruppamento D e per focalizzare l'attenzione sullo sviluppo dei collaboratori. Con la loro integrazione nello strumento, i valori dell'Aggruppamento D (fiducia, coraggio, conferimento di capacità, apprezzamento e integrità) dovrebbero trovare spazio ed essere vissuti anche nel lavoro quotidiano.

### Piccoli adeguamenti di grande effetto

Negli adeguamenti si è cercato di orientare in modo coerente le modifiche al cambiamento culturale, affinché la cultura del feedback e dell'apprendimento sia tangibile nella vita di tutti i giorni.

### Allegra

Nell'ambito del concorso «find the name» i partecipanti al progetto pilota hanno potuto presentare proposte per il nuovo nome dello strumento di valutazione e sviluppo. La decisione è ricaduta sul nome Allegra.

Allegra è un saluto retoromantico che si scambiano le persone del medesimo livello sociale e la cui traduzione significa «Mi rallegra di vederti». Tale significato corrisponde al cambiamento di cultura auspicato. Inoltre questa denominazione rende omaggio alla quarta lingua nazionale ed è identica in tutte e tre le lingue ufficiali.

### Si inizia!

Dopo aver letto questo articolo, potete subito iniziare. Infatti:

- Da subito sono disponibili in Intranet tutti i documenti per lo stu-

dio individuale. L'obiettivo è che nella prima fase (agosto a settembre) tutti i collaboratori si informino autonomamente sullo strumento adeguato sulla base dei documenti disponibili.

- Nella fase successiva (da settembre) sarà disponibile un modulo didattico LMS. Tutti i collaboratori saranno tenuti a completare il modulo didattico.
- Nell'ultima fase (ottobre a novembre) ci sarà la possibilità di chiarire le questioni ancora in sospeso con il team di progetto LOBE 4.0 nel quadro di sessioni online di domande e risposte (facoltativi).

### I processi di invio e archiviazione del formulario rimane invariato

Il formulario globale modificato, in formato PDF, e i singoli link all'interno del formulario hanno lo scopo di facilitarne l'utilizzo.

Purtroppo non è stato possibile implementare il processo di archiviazione del formulario, nonostante si tratti di un'esigenza importante degli utenti. La prevista armonizzazione dei processi del personale, in corso a livello federale nel quadro del progetto SUPERB, al momento non ci consente di attuare misure nostre in quest'ambito.

### Grazie della collaborazione e un augurio di pieno successo nella messa in pratica

A questo punto, desideriamo ringraziare sentitamente tutte le persone coinvolte nel progetto pilota. Senza la cooperazione interdisciplinare e un'aperta cultura del feedback, questo progetto non sarebbe quello che è oggi!

Ora avete a disposizione tutte le informazioni importanti per l'introduzione di Allegra. Vi auguriamo pieno successo nell'apprendimento!

(Fonte: Personale Difesa, team di progetto LOBE 4.0)

Le principali modifiche:

<b>Obiettivi di prestazione</b>	<b>Nessuna modifica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Da concordare individualmente con ogni collaboratore/collaboratrice</li> <li>• Parametro di riferimento: da tre a un massimo di cinque obiettivi</li> </ul>
<b>Obiettivi di comportamento basati sui valori</b>	<b>Obiettivi di competenza sostituiti da obiettivi di comportamento basati sui valori</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identici per tutti i collaboratori</li> <li>• Cinque valori (in base ai valori dell'Aggruppamento Difesa) e una caratteristica relativa al comportamento di condotta</li> </ul>
<b>Dialogo di sviluppo</b>	<b>Punto della situazione sostituito dal dialogo di sviluppo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo del personale: riflessione in merito alle conoscenze e alle capacità nell'attuale funzione e in considerazione dello sviluppo della funzione</li> </ul>
<b>Autovalutazione dei collaboratori</b>	<b>Autovalutazione obbligatoria dei collaboratori</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confronto tra autopercensione e percezione altrui</li> <li>• Rafforzare la responsabilità personale e l'autoriflessione della persona valutata</li> </ul>
<b>Ponderazione</b>	<b>Nessuna modifica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agli obiettivi prestazionali e agli obiettivi di comportamento basati sui valori viene attribuita una ponderazione del 50% ciascuno</li> </ul>
<b>Istruzioni concernenti la valutazione del personale nell'Aggruppamento Difesa</b>	<b>Tutte le prescrizioni contenute nelle istruzioni</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valevoli dal 1° gennaio 2023</li> </ul>

L'introduzione di Allegra avviene in tre fasi:

Agosto <b>Comca</b> E-Mail / Intranet	Agosto – settembre <b>Sito web</b> Autoapprendimento	Settembre <b>Lezione LMS</b> E-learning	Ottobre – novembre <b>Domande e risposte</b> Skype
Fase: informazione	Fase: studio individuale		
<b>Obiettivo:</b> tutti i collaboratori sono informati in merito al rollout e al conferimento di capacità.	<b>Obiettivo:</b> i collaboratori si informano autonomamente sulla base di documenti.	<b>Obiettivo:</b> i collaboratori apprendono il processo mediante lezione LMS.	<b>Obiettivo:</b> i collaboratori possono chiarire le domande in sospeso.
<b>Contenuto:</b> intenzione dei CEs, informazioni / guida al conferimento di capacità, modifiche rilevanti.	<b>Contenuto:</b> intenzione del CEs, guida a tutti i colloqui, documentazione dei valori e stile di condotta trasformazionale, presentazione durante la formazione, FAQ.	<b>Contenuto:</b> processo annuale di valutazione e di sviluppo accompagnato da sei protagonisti con input teorici ed esempi pratici.	<b>Contenuto:</b> i collaboratori possono porre domande e gli specialisti (team di progetto LOBE 4.0 allargato) rispondono; non ci sono contenuti predefiniti.

A partire dal 1º agosto 2022

# È stata creata la base legale necessaria per l'esecuzione di progetti pilota nel settore del personale dell'Amministrazione federale

Care collaboratrici,  
cari collaboratori

I progetti pilota rappresentano uno strumento adeguato ed efficace per testare nuove idee e mettere in atto dei cambiamenti. Essi consentono di sperimentare novità senza perdere di vista il quadro generale e senza correre grandi rischi. In tal modo è possibile scoprire se vale la pena attuare e introdurre un determinato cambiamento su larga scala.

Nella seduta del 29 giugno 2022 il Consiglio federale ha creato la base legale necessaria per l'esecuzione di progetti pilota nel settore del personale nel quadro di una revisione dell'ordinanza sul personale federale (OPers). Nel contempo, il Dipartimento federale delle finanze (DFF) ha

adeguato la sua ordinanza concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers). Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 1º agosto 2022. La nuova base legale per l'esecuzione di progetti pilota nel settore del personale permette di sostenere e accelerare il processo di rinnovamento e cambiamento in seno all'Amministrazione federale. Nell'ambito di questi progetti (generalmente limitati a un anno) le unità amministrative possono derogare a determinate disposizioni dell'OPers (ad es. modalità diverse per la valutazione del personale per quanto riguarda le forme di lavoro agili). Esse non possono tuttavia derogare alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro individuali (ad es. luogo di lavoro, tasso di occupazione) senza previa approvazione dei collaboratori interessati. Dal 1º agosto 2022



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