



Case postale 375
3000 Berne 7
www.helvetia-latina.ch

Massnahmen Helvetia Latina 2008

1. Wirksames Controlling der Human Ressourcen

- Vollständigkeit und Nachprüfbarkeit der Angaben (nach geographischer Verteilung, Funktionen mit Hinweis auf die Anzahl der angestellten Personen, auf die Mutter- und Arbeitssprache mit Berücksichtigung der gesamten Schweizer Bevölkerung).
- Statistik der Muttersprache der Bewerber für offene Bundesstellen und anschliessendes Anstellungsergebnis.
- Die Kadermitarbeiter sind verantwortlich für eine angemessene sprachliche Vertretung innerhalb ihren Diensten. Sie sollen über klare und anwendbare Kriterien verfügen.
- Möglichkeit der Sanktionierung der Ämter und Departemente welche die Regeln nicht einhalten.

2. Personalpolitik

- Unterstützung der Mitarbeiter die ihre Region verlassen um sich an ihrem neuen Arbeitsort in einer anderen Region zu installieren (wie z.B. Expats), im Sinne einer Mobilitätsförderung.
- Bildung eines mehrsprachigen Anstellungsausschusses in den Ämtern. Das Anstellungsverfahren und die Selektion sollten in einem kleinen mehrsprachigen Gremium stattfinden. Die Personalauswahl sollte am Schluss von den Amtsdirektionen genehmigt werden.
- Anstellung des Kadernur für Personen die zwei Nationalsprachen beherrschen und die dritte passiv.
- Für jedes Amt, Definitionen der Stellen welche das vorwiegende Beherrschen einer bestimmten Sprache benötigen, und dies gegenüber des Leistungsempfängers (z.B. Beziehung zu einem bestimmten Landesteil oder zum Ausland).

3. Ausbildung des Personals

- Sensibilisierung zum Multikulturalismus zu Beginn der Anstellung, unabhängig der Funktion (Ziel: Vorurteile fallen lassen und begreifen wie der andere „funktioniert“).
- Sprachausbildung der 2. und 3. Landessprache, für alle die es wünschen.
- Langfristige Planung der Kadernachfolge indem auch das lateinische Nachfolgepotenzial ausgebildet wird, d.h. Kaderausbildung in den 3 Amtssprachen.