

Politique RH

« Favoriser l'équilibre entre travail et vie privée des collaborateurs-trices »

Information du 4 juillet 2023

Des jalons pour une culture managériale commune

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Cette année, l'Etat de Fribourg a mis l'accent sur l'élaboration d'une culture managériale commune. Elle se traduit par l'adhésion à des valeurs partagées et elle favorise l'engagement de tous les collaborateurs-trices, ce qui rejillit aussi sur les administré-e-s.

Par ailleurs, une nouvelle ordonnance sur la formation apporte des améliorations notables aux conditions actuelles, pour faciliter et encourager les apprentissages en cours d'emploi. Enfin, le suivi des personnes en arrêt maladie ou accident sera consolidé avec le nouveau concept de maintien en emploi.

Je me réjouis de ces modifications, car elles renforcent le bien-être des collaboratrices et des collaborateurs.

Bonne lecture !

Nouvelle ordonnance sur la formation du personnel

La nouvelle ordonnance sur la formation du personnel de l'Etat veut valoriser la formation continue. Elle simplifie les [procédures de prises en charge des formations](#). D'autre part, elle fixe des conditions-cadres flexibles et attrayantes pour le personnel.

En voici les principales nouveautés :

- > 5 jours de formation par an, dont 2 jours pour la formation de la langue partenaire (f/d) ;
- > La prise en charge des coûts de formations indépendante du taux d'activité ;
- > L'établissement d'une convention de formation pour les prises en charge par l'Etat au-delà de CHF 5'000.- (coûts totaux, soit frais de formation et jours



octroyés). Le temps de redevance est de 1 à 3 ans au maximum dès la fin de la formation (jusqu'à 5 ans dans certains cas exceptionnels).

La nouvelle ordonnance sur la formation du personnel de l'Etat entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

[Axe 2 : Développer le potentiel des collaborateurs et collaboratrices](#)

Favoriser le maintien en emploi du personnel atteint dans sa santé



Lors de sa séance du 20 juin dernier, le Conseil d'Etat a validé un nouveau concept de maintien en emploi. Il consolide le cadre existant à différents niveaux : sur le plan légal, sur le plan de l'organisation et de la conduite ainsi que sur le plan du suivi individuel.

Autant que possible, le maintien en emploi est une priorité pour l'Etat-employeur. Il le considère à la fois comme un objectif et comme un moyen de maintenir la santé de ses employé-e-s en arrêt maladie ou accident.

[Axe 5 : Préserver la santé et promouvoir le bien-être](#)

Principes de management à l'Etat de Fribourg

Le 6 juin 2023, le Conseil d'Etat (CE) a adopté des « principes de management » ; ils s'appuient sur les valeurs du programme gouvernemental, à savoir l'orientation citoyens, l'agilité et la durabilité.

Ces principes ont été élaborés par les cadres supérieurs de l'Etat lors de divers ateliers participatifs. Ce sont eux qui ont déterminé l'orientation des pratiques d'encadrement à adopter, pour répondre aux défis d'un environnement professionnel en perpétuel changement. A relever qu'il s'agit d'une première étape ; les bases seront revues et concrétisées durant les prochains mois.



L'objectif de ces principes de management est de favoriser l'émergence d'une culture d'encadrement commune à l'EFR, qui guidera les unités administratives dans l'accomplissement de leur mission.

[Axe 3 : « Soutenir l'encadrement »](#)

[Axe 1 : « Etablir une culture orientée service au public](#)

Tolérance zéro envers le harcèlement psychologique et sexuel



L'Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016. Le Conseil d'Etat souhaite que son personnel puisse évoluer dans un environnement professionnel fondé sur le respect mutuel, dans une culture ouverte au dialogue, sans aucune forme de harcèlement.

Des soutiens garantissant la confidentialité sont à votre disposition en cas de difficultés relationnelles ou de harcèlement dans le cadre de vos rapports de travail : les personnes de confiance de la [Consultation Espace santé-social](#) (CESS) ou, pour des renseignements juridiques spécifiques au harcèlement sexuel ou discriminations du genre : le [Bureau cantonal de l'égalité hommes-femmes et de la famille](#) (BEF).

[Axe 5 : Préserver la santé et promouvoir le bien-être](#)

Vous avez également la possibilité d'obtenir du soutien auprès de votre ligne hiérarchique, des RH de votre service ou de votre Direction : en cas de harcèlement sexuel, cette dernière démarche implique toutefois l'ouverture automatique d'une procédure formelle.

Recommandations en cas d'urgence

Les cas d'urgence peuvent tous nous concerner un jour ! Vous trouverez la nouvelle affiche « Urgence » et la brochure actualisée du site internet SST « Recommandations en cas d'urgence pour le personnel de l'Etat de Fribourg » sur le site internet SST : [Sécurité au travail et protection de la santé](#).



Voici la liste des numéros importants et les questions auxquelles il faut pouvoir répondre :

112	Numéro d'appel d'urgence européen (Suisse incluse)
117	Police
118	Pompiers / Sauvetage
144	Ambulance
1414	Sauvetage aérien / Rega

Où a lieu l'événement ou l'accident ?
Qui appelle (nom) ?
Que s'est-il passé, quand ?
Combien de personnes sont concernées ?
Quelle est la situation sur place ?
Existe-t-il d'autres dangers ?

Attention, ne terminez l'appel que lorsque l'organisation d'urgence confirme vous avoir compris !

En Suisse, tous les numéros d'appel d'urgence sont gratuits et peuvent être composés même avec un téléphone portable verrouillé.

Il est préférable d'utiliser un téléphone portable car il transmet automatiquement sa géolocalisation. En cas d'appel par Teams ou par un appareil fixe, il est impératif de communiquer la localisation de l'événement.

[Axe 5 : Préserver la santé et promouvoir le bien-être](#)

Je souhaite à chacune et chacun d'entre vous de passer un bel été !



Jean-Pierre Siggen

Président de la Délégation du Conseil d'Etat pour les questions du personnel (DCEQP)

«Förderung der Work-Life-Balance der Mitarbeitenden»

Information vom 4. Juli 2023

Meilensteine der gemeinsamen Führungskultur

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Dieses Jahr legte der Staat Freiburg den Schwerpunkt auf die Ausarbeitung einer gemeinsamen Führungskultur. Diese äussert sich durch die Anerkennung gemeinsamer Werte und fördert das Engagement aller Mitarbeitenden, was sich auch auf die Bürgerinnen und Bürger auswirkt.

Ausserdem verbessert eine neue Verordnung über die Aus- und Weiterbildung die aktuellen Bedingungen deutlich, um das Lernen während der Anstellung zu vereinfachen und zu fördern. Schliesslich wird die Betreuung der arbeitsunfähigen Personen aufgrund von Krankheit oder Unfall mit einem neuen Konzept der Arbeitsplatzerhaltung konsolidiert.

Ich freue mich über diese Änderungen, die dazu beitragen, dass sich die Mitarbeitenden bei der Arbeit wohl fühlen.

Viel Spass beim Lesen!

Neue Verordnung über die Aus- und Weiterbildung des Personals

Mit der neuen Verordnung über die Aus- und Weiterbildung des Staatspersonals wird die Weiterbildung aufgewertet. Die Verordnung vereinfacht die [Verfahren für die Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten](#) und bringt dem Personal flexible und attraktive Rahmenbedingungen.

In der Folge finden Sie die wichtigsten Neuerungen:

- > 5 Tage Bildungsurlaub pro Jahr, davon 2 Tage für Partnersprachkurse (f/d);
- > Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten unabhängig vom Beschäftigungsgrad;
- > Abschluss einer Aus- oder Weiterbildungsvereinbarung für die Übernahme von Kosten über 5000 Franken durch den Staat (Gesamtkosten, das heisst Aus- und



[Stossrichtung 2: Entwicklung des Potenzials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter](#)

Weiterbildungskosten und gewährte Tage). Die Rückzahlungsfrist dauert zwischen einem und höchstens drei Jahren ab Ende der Aus- oder Weiterbildung (bis 5 Jahre in Ausnahmefällen).

Die neue Verordnung über die Aus- und Weiterbildung des Staatspersonals tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.

Förderung der Arbeitsplatzerhaltung für Personal mit gesundheitlichen Problemen



[Stossrichtung 3: Erhalt der Gesundheit und Förderung des Wohlbefindens](#)

An seiner Sitzung vom 20. Juni 2023 genehmigte der Staatsrat ein neues Konzept zur Arbeitsplatz-erhaltung. Es konsolidiert den bestehenden Rahmen auf verschiedenen Ebenen: auf rechtlicher, organisatorischer und Führungsebene sowie bezüglich persönlicher Betreuung.

Im Rahmen des Möglichen ist die Arbeitsplatz-erhaltung eine Priorität für den Arbeitgeber Staat. Er betrachtet sie sowohl als Ziel als auch als Mittel für die Erhaltung der Gesundheit seiner aufgrund von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähigen Mitarbeitenden.

Führungsgrundsätze beim Staat Freiburg

Am 6. Juni 2023 verabschiedete der Staatsrat (SR) die «Führungsgrundsätze»; diese stützen sich auf die grundlegenden Werte Bürgerorientierung, Agilität und Nachhaltigkeit des Regierungsprogramms.

Die Grundsätze wurden in mehreren partizipativen Workshops von höheren Kaderangestellten des Staats erarbeitet. Sie haben die Ausrichtung der anzuwendenden Führungspraxis festgelegt, um die Herausforderungen eines laufend ändernden beruflichen Umfelds zu bewältigen. Es handelt sich dabei um einen ersten Schritt; die Grundlagen werden in den nächsten Monaten überarbeitet und konkretisiert.



[Stossrichtung 3: Unterstützung der Führung](#)

[Stossrichtung 1: Stärkung der Dienstleistungsorientierung](#)

Das Ziel dieser Führungsgrundsätze besteht in der Förderung des Erhalts einer gemeinsamen Führungskultur beim Staat Freiburg, welche die Verwaltungseinheiten bei der Erfüllung ihres Auftrags anleitet.

Nulltoleranz gegenüber Mobbing und sexueller Belästigung



Die Verordnung über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz (MobV) trat am 1. Juli 2016 in Kraft. Es ist dem Staatsrat ein Anliegen, dass das berufliche Umfeld seines Personals auf gegenseitigem Respekt und einer dialogbereiten Kultur gründet und frei von jeder Form der Belästigung und des Mobbings ist.

Bei zwischenmenschlichen Problemen, Mobbing oder sexueller Belästigung während der Arbeit stehen Ihnen folgende Stellen für eine garantiert vertrauliche Unterstützung zur Verfügung: die Vertrauenspersonen der [Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales](#) (CESS) oder bei juristischen Fragen zur sexuellen Belästigung oder Geschlechterdiskriminierung das kantonale [Büro für die Gleichstellung und für Familienfragen](#) (GFB).

[Stossrichtung 5: Erhalt der Gesundheit und Förderung des Wohlbefindens](#)

Unterstützung erhalten Sie auch bei Ihren Vorgesetzten, beim HR Ihrer Verwaltungseinheit oder bei Ihrer Direktion; im Fall von sexueller Belästigung führt dieses Vorgehen automatisch zur Eröffnung eines formellen Verfahrens.

Zur Erinnerung: So handeln Sie bei Notfällen richtig

Ein Notfall kann uns alle eines Tages betreffen! Sie finden das neue Poster «Notfall» und die aktualisierte Broschüre der SGA-Website «Notfallempfehlungen für das Staatspersonal des Kantons Freiburg» auf der SGA-Seite: [Sicherheit und Gesundheitsschutz](#).

Nachstehend die Liste mit den wichtigen Nummern und den Fragen, die Sie beantworten müssen:

112 europäische Notrufnummer
(einschliesslich Schweiz)



- 117** Polizei
118 Feuerwehr / Rettungsdienst
144 Ambulanz
1414 Luftrettung / Rega

Wo ist der Unfallort?
Wer ruft an (Name)?
Was ist passiert? Wann ist es passiert?
Wie viele Personen sind betroffen?
Wie ist die Lage vor Ort?
Gibt es weitere Gefahren?

Achtung: hängen Sie erst auf, wenn der Rettungsdienst bestätigt, dass er Sie verstanden hat!

Ich wünsche Ihnen allen einen schönen Sommer!



Jean-Pierre Siggen
Präsident der Delegation des Staatsrates für Personalfragen

In der Schweiz sind alle Notrufnummern kostenlos und können auch von einem gesperrten Smartphone aus angerufen werden.

Es ist besser, mit einem Mobiltelefon anzurufen, da dieses die Position automatisch übermittelt. Bei einem Anruf mit Teams oder vom Festnetz muss unbedingt der Ort des Ereignisses mitgeteilt werden.

[Stossrichtung 5: Erhalt der Gesundheit und Förderung des Wohlbefindens](#)