



Bern, 18. September 2020

Einführung eines Innovation-Fellowship-Programms in der Bundesverwaltung

Bericht des Bundesrates
in Erfüllung des Postulates
18.4217, Marti Min Li, 12. Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangslage	3
2.	Definition von Fellowship-Programmen	3
3.	Auftragsanalyse und Beurteilung	3
3.1	Presidential Innovation Fellows	3
3.2	Innovation-Fellowship Programm der Stadt Zürich.....	4
4.	Bestehende Möglichkeiten in der Bundesverwaltung.....	4
4.1	Allgemein.....	4
4.2	Hochschulpraktika	4
4.3	Zusammenarbeit mit Hochschulen	4
4.4	Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.....	5
5.	Fazit	5

1. Ausgangslage

Der Bundesrat wird mit dem Postulat Marti Min Li (18.4217) beauftragt, die Einführung eines Innovation-Fellowship-Programms zu prüfen. Mit dem Fellowship-Programm sollen talentierte Spezialistinnen und Spezialisten aus den Bereichen IT, Design oder Innovation aus innovationskräftigen Unternehmen oder mit anderweitig einschlägigen unternehmerischen Erfahrungen mit starkem Innovationsbezug für eine begrenzte Zeit in der Bundesverwaltung beschäftigt werden.

2. Definition von Fellowship-Programmen

Der Begriff «Fellowship» wird zur Definition von einer Palette an Programmen verwendet, die von Forschungsstipendien, in denen junge Wissenschaftler/innen gefördert werden, bis hin zu Integrationsmassnahmen von gesellschaftlich unterrepräsentierten Gemeinschaften reichen.

Trotz verschiedener Zielgruppen und Programmkonzeptionen weisen alle Fellowship-Programme folgende Gemeinsamkeiten und Definitionsmerkmale auf:

- Zeitliche Begrenzung; variierend von einigen Monaten zu mehreren Jahren
- Fokussierung auf die berufliche Entwicklung der Person
- Stärkung der Kompetenzen im Unternehmen

3. Auftragsanalyse und Beurteilung

Die Postulantin nimmt Bezug auf zwei Programme, das «Presidential Fellowship Program» der Vereinigten Staaten und das «Innovation-Fellowship Programm» der Stadt Zürich. Diese sollen als Vorbild für ein ähnliches Angebot in der Bundesverwaltung dienen. Im Folgenden werden die beiden Programme kurz beschrieben und im Hinblick auf deren Umsetzung in der Bundesverwaltung beurteilt.

3.1 Presidential Innovation Fellows

Das «Presidential Innovation Fellows» ist ein 12-monatiges Programm, indem «Fellows» in Innovationsprojekten in den «federal agencies» der USA arbeiten. Das Programm wird durch das Weisse Haus unterstützt. Ziel ist es, mit dem Know-how der «Fellows» und in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden der Föderalen Administration die grössten Herausforderungen für die USA anzugehen. Die «Fellows» arbeiten in Washington DC. Alle Stellen werden zu 100% ausgeschrieben. Die Fellows erhalten ein Jahresgehalt von 134'789 \$ und geniessen den Versicherungsschutz durch den Staat. Pro Jahr werden, je nach Bedarf, eine bestimmte Anzahl an Stellen ausgeschrieben, worauf sich potentielle «Fellows» bewerben können.

Umsetzbarkeit in der Bundesverwaltung

Das Innovation Fellowship der USA kann nicht als Vergleichsmassstab für den Erfolg eines solchen Programmes in der Bundesverwaltung herangezogen werden. Die Voraussetzungen (Rahmenbedingungen, Strukturen und Funktionsweisen) sind in den USA und der Schweiz nicht vergleichbar. Das amerikanische Programm läuft bereits seit acht Jahren, ist gut etabliert und wird durch das Weisse Haus geführt. Dadurch genießt es einen hohen Bekanntheitsgrad. Eine analoge Umsetzung in der Bundesverwaltung erfordert einen grossen sowohl personellen als auch materiellen Ressourcenaufwand, da ein separates Programmmanagement aufgebaut werden

müsste. Auch würde es einer expliziten gesetzlichen Grundlage bedürfen. Dennoch sollen die Möglichkeiten im Rahmen der Hochschulpraktika sowie der Zusammenarbeit mit den Hochschulen besser ausgeschöpft werden.

3.2 Innovation-Fellowship Programm der Stadt Zürich

Im Rahmen der Smart-City Strategie der Stadt Zürich ist eines der geplanten Instrumente zur Innovationsförderung das Anbieten eines Innovation Fellowships. Das Fellowship-Programm sieht vor, Expertinnen und Experten zu ICT und Innovation aus Unternehmen oder Hochschulen während sechs bis zwölf Monaten in der Stadtverwaltung zu beschäftigen. Dadurch sollen in enger Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Lösungen für anstehende Herausforderungen entwickelt werden. Es ist vorgesehen, zwei Fellowships pro Jahr anzustellen. Das EPA steht mit der Stadt Zürich diesbezüglich in Kontakt. Die Stadt Zürich befindet sich in der Konzeptionsphase des Programmes. Geplant ist eine offene Ausschreibung, um die potentiellen «Fellows» zu rekrutieren.

Umsetzbarkeit in der Bundesverwaltung

Der Erfolg des Programms der Stadt Zürich kann zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht beurteilt werden, da es sich in der Konzeptionsphase befindet und noch nicht konkretisiert wurde. Die Bundesverwaltung wird mit der Stadt Zürich in Kontakt bleiben und die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit prüfen.

4. Bestehende Möglichkeiten in der Bundesverwaltung

4.1 Allgemein

Die personalrechtlichen Rahmenbedingungen in der Bundesverwaltung bieten heute schon die Möglichkeit, mit befristeten Anstellungen von Personen mit Potential die Innovation zu fördern. Dies geschieht auch im Rahmen der Personalstrategie Bundesverwaltung 2020-2023.

4.2 Hochschulpraktika

Innovation wird unter anderem durch Perspektiven-, Erfahrungs- und Kompetenzvielfalt gefördert. Durch den Einsatz von Hochschulpraktika, erhält die Bundesverwaltung neue Fähigkeiten und Fertigkeiten. Talentierte junge Absolventinnen und Absolventen, die nach dem Studium rekrutiert werden, bringen das neuste Wissen aus der Forschung kombiniert mit frischen Perspektiven in die Bundesverwaltung ein. Wenn immer möglich können die Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten in konkrete, innovative Projekte der Verwaltungseinheiten miteinbezogen werden, um den Grad an Innovation in der Bundesverwaltung zu fördern. Diese Möglichkeit wird heute schon zahlreich genutzt. Die Erfahrungen damit sind durchwegs positiv.

4.3 Zusammenarbeit mit Hochschulen

Mit den Hochschulen besteht bereits eine gute Zusammenarbeit. Dies bietet einen direkten Zugang zu jungen, talentierten Potentialen. Studierende können beispielsweise im Rahmen eines Semesterprojekts, eines konkreten Seminars/einer Veranstaltung oder eines «LAB» (Lernlabors), mit der Bundesverwaltung in Kontakt treten. Die Art der Zusammenarbeit ist bedarfsorientiert und kann weiter intensiviert werden. Ebenso können Partnerschaften bei Forschungsprojekten mit Universitäten gezielt ausgebaut werden. Beispielsweise engagiert sich die Bundesverwaltung aktuell im

Projekt «Knowledge Work im digitalen Wandel» der Hochschule Luzern. Hierbei wird untersucht, wie sich Berufstätige in ausgewählten wissensbasierten Berufsfeldern mit den Anforderungen und/oder Veränderungen der Digitalisierung auseinandersetzen. Das EFD/EPA erhofft sich dabei Erkenntnisse darüber, wie Individuen bei der erfolgreichen Behauptung am Arbeitsmarkt/der Neuausrichtung ihrer beruflichen Karriere wirkungsvoll unterstützt werden können.

4.4 Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen

Im Rahmen der Umsetzung der Personalstrategie 2020-2023 ist auch eine Zusammenarbeit mit innovativen Unternehmen denkbar. Vorstellbar ist dies projektbezogen im Rahmen von innovativen Projekten oder um die Digitalisierung der Bundesverwaltung voranzutreiben. In welchen Bereichen und in welcher Form dies der Fall sein könnte, muss allerdings noch geprüft werden.

5. Fazit

Die Förderung der Innovation ist eine explizite Zielsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2020-2023. Dabei gilt es insbesondere, eine innovationsfreudige Kultur zu etablieren, bei der auch Mitarbeitende, Führungskräfte und HR Fachleute im Arbeitsalltag eine aktive, gestaltende Rolle einnehmen. Wichtige Voraussetzungen sollen mit der Umsetzung der vom Bundesrat beschlossenen, begleitenden Massnahmen der Personalstrategie wie zum Beispiel das «Erarbeiten von Führungsgrundsätzen» sowie das «Neuausrichten und Digitalisieren des Zielvereinbarungs- und Personalbeurteilungsprozesses» geschaffen werden. Beide sprechen zentrale Aspekte der Führung und der Zusammenarbeit in der Bundesverwaltung an.

Bereits heute werden diverse Möglichkeiten und Ansätze wie die Hochschulpraktika, die Zusammenarbeit mit den Hochschulen, Netzwerke für den übergreifenden Wissenstransfer genutzt. Diese sollen nun adaptiert und ergänzt werden, um neue Impulse für die Entwicklung von innovativen Ansätzen in der Bundesverwaltung zu gewinnen: Junge Talente aus Institutionen und Unternehmungen sollen beispielsweise als externe Wissensträger vermehrt Gelegenheit erhalten, bei herausfordernden Projekten mitzuarbeiten und Ideen einzubringen. Auch intern soll der Wissenstransfer mit der Umsetzung neuer, agiler Formen und dem Einsatz von unterstützenden Instrumenten verstärkt werden. Die erwähnten Aspekte korrespondieren mit den diversen Massnahmen, die in der Personalstrategie Bundesverwaltung 2020-2023 enthalten sind und werden bis Ende 2023 weiterentwickelt werden. Mit deren Umsetzung soll die Attraktivität und die Positionierung der Bundesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden.