



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Strassen ASTRA

TEILSTRATEGIE PERSONAL

Februar 2025 V1.0



Inhalt

Einleitung	4
Das strategische Instrumentarium des ASTRA	5
Teilstrategien	6
Die Teilstrategie Personal auf einen Blick	7
Hintergrund und Trends	8
Ausreichende personelle Ressourcen zur Aufgabenerfüllung	8
Personalentwicklung inkl. Change Management und Erhöhung des Frauenanteils	8
Amtskultur	9
Personalpolitische Herausforderungen allgemein	9
ASTRA-Ziele 2030, die durch diese Teilstrategie unterstützt werden	10
Massnahmen	11
Überblick	11
Meilensteine und Fristen	12
Umsetzung, Monitoring und Bewertung	13
Anhänge	14
Weiterführende Dokumentationen	15
Kontaktdaten für zusätzliche Informationen	15
Ziele-Massnahmen-Matrix	16

Einleitung

Seit seiner Gründung 1998 ist das Bundesamt für Strassen (ASTRA) die Schweizer Fachbehörde für die Strasseninfrastruktur und den individuellen Strassenverkehr.¹ Im Verantwortungsbereich des eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) wirkt es für eine nachhaltige und sichere Mobilität auf der Strasse.

Das ASTRA arbeitet mit kantonalen, nationalen und internationalen Partnern zusammen, erarbeitet Grundlagen und bereitet Entscheidungen für eine nachhaltige Politik des Bundes im Bereich des Strassenverkehrs vor. Es entwirft, fördert, koordiniert und kontrolliert entsprechende Massnahmen auf nationaler und internationaler Ebene.

Während sich das Makroumfeld des ASTRA in einem tiefgreifenden Wandel befindet, kann sich das Amt zur Steuerung seiner Aktivitäten auf ein umfassendes [strategisches Instrumentarium](#) stützen. Dazu gehören die [Strategische Ausrichtung](#) mit Vision, Mission, Leitsätzen und Zielen bis 2030 sowie [Teilstrategien](#) mit spezifischen Massnahmen, die kurz- und mittelfristig umgesetzt werden.

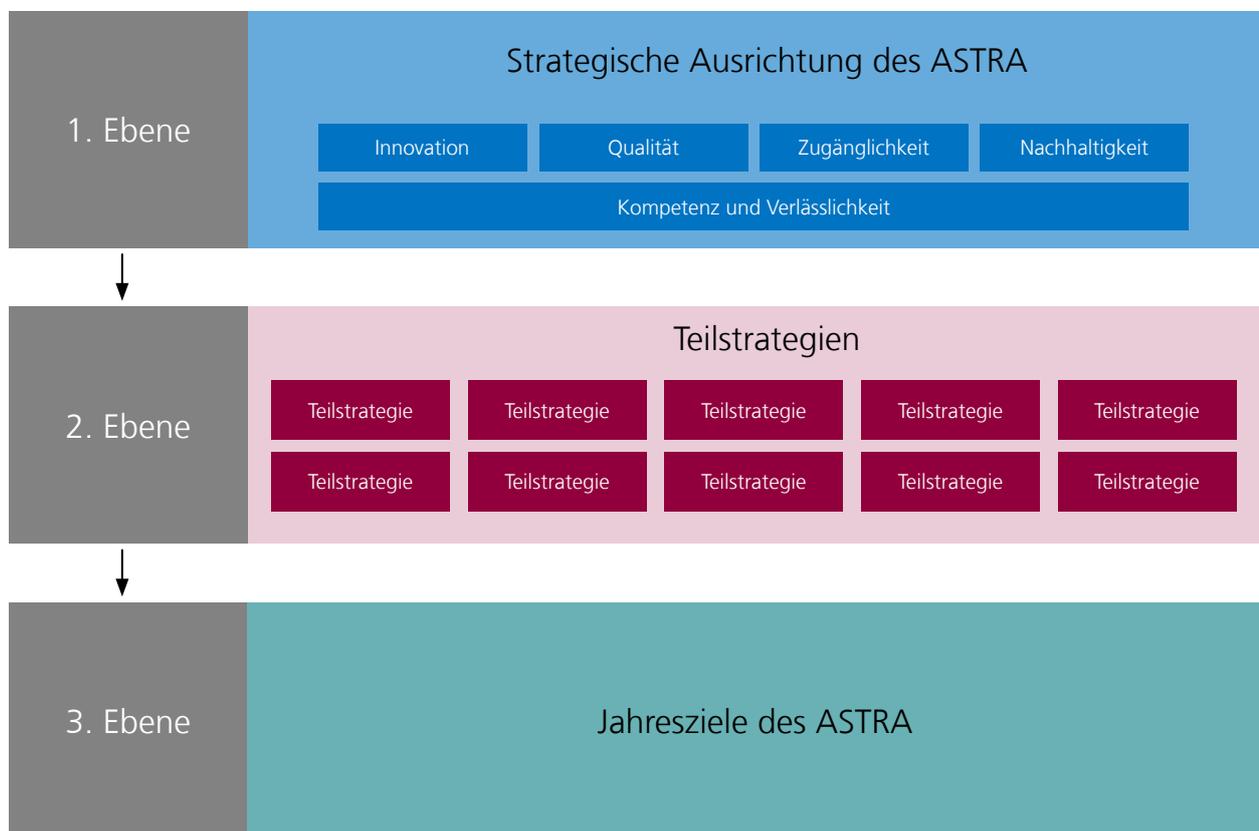
Vor diesem Hintergrund wurde die Teilstrategie Personal entwickelt. Sie ist so konzipiert, dass mehrere Zielwerte 2030 der strategischen Ausrichtung des ASTRA unterstützt werden und ihre Umsetzung angesichts beschränkter Ressourcen realistisch bleibt.

Dieses Dokument enthält eine kurze Einführung in die Hintergründe und Trends des Themas, die Verknüpfung mit den Zielen für 2030, die Liste der geplanten Massnahmen mit Meilensteinen, Fristen und entsprechenden Ressourcen. Es folgt eine kurze Beschreibung der Umsetzungsprozesse und schliesslich Informationen zu Referenzdokumenten und Ansprechpartnern bei Fragen.

¹ [Art. 10 Organisationsverordnung vom 6. Dezember 1999 für das Eidgenössische Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation, SR 172.217.1](#)

Das strategische Instrumentarium des ASTRA

Das strategische Instrumentarium des Amtes besteht aus drei Ebenen. Die erste umfasst die Strategische Ausrichtung, in der die Vision, die Mission, die Leitsätze und die langfristigen Ziele für das gesamte Amt festgelegt sind. Die zweite Ebene beinhaltet die Teilstrategien. Diese fungieren als mehrjährige themenspezifische Programme, die aufzeigen, wie die strategische Ausrichtung umgesetzt werden soll. Die dritte Ebene enthält die vereinbarten Jahresziele des Amtes.



Teilstrategien

Entwicklung des Nationalstrassennetzes und des Strassenverkehrs

Verkehrsfluss

Netz-
entwicklung

Intelligente
Mobilität

Langsamverkehr

Bau, Unterhalt und Betrieb der Strasseninfrastruktur

Building
Information
Modelling (BIM)

Innovation /
Baumanagement

Erhaltungs-
management

Betriebseffizienz

Erhöhung der Verkehrssicherheit

Verkehrs-
sicherheit

Förderung der Nachhaltigkeit

Umwelt und
Energieeffizienz

Finanzierung

Optimierung der operativen Verwaltung des Amtes

Daten

Digitale
Ausrichtung

Personal

Qualitäts-
management

Beschaffung

Kommunikation

Die Teilstrategie Personal auf einen Blick

Angestrebte Ziele für 2030

Ziel CF1.1.

7% Brutto-Fluktuationsrate des Personals

Ziel CF1.2.

15 offene bzw. nicht besetzte Stellen

Ziel CF2.1.

35% Frauenanteil

Ziel CF2.2.

25% Frauenanteil im Kaderbereich
(Lohnklassen 24–29)

Ziel CF2.3.

30% Anteil der lateinischen
Sprachgemeinschaft

Ziel CF2.4.

1% der Beschäftigten mit Jobsharing

Ziel CF2.5.

35 Prozentpunkte Differenz zwischen
den Altersgruppen

Ziel CF2.6.

23% Anteil der Teilzeitbeschäftigten

Ziel CF2.7.

2% der Beschäftigten, die von einer
Behinderung betroffen sind

Ziel CF 2.8.

70% der Mitarbeiter/-innen, die dem
Management vertrauen

Ziel CF 2.9.

84% der Mitarbeiter/-innen, die sich der
Digitalisierung gewachsen fühlen

Handlungsfelder für die Massnahmen

Handlungsfeld 1

Personalentwicklung und Diversität

Handlungsfeld 2

Amtskultur

Hintergrund und Trends

Die aktuelle Situation des Amtes in Bezug auf das Personal ist von einigen grundlegenden Trends geprägt, die ein Handeln erfordern. So prägen die Auswirkungen der demografischen Entwicklung die Arbeitswelt zunehmend und stellen auch das ASTRA vor Herausforderungen. Viele Mitarbeitende der geburtenstarken Generation werden pensioniert und verlassen das Amt in den nächsten Jahren. Dies hat zur Folge, dass jüngere Generationen nachrücken und andere Sichtweisen und Erwartungen einbringen. Gleichzeitig führt die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse dazu, dass sich Aufgabenfelder, Berufsprofile sowie der gesamte Arbeitsmarkt stark verändern. Die Digitalisierung ermöglicht einerseits neue Lösungen und beeinflusst andererseits unsere Prozesse und die Art, wie wir zusammenarbeiten.

Ausreichende personelle Ressourcen zur Aufgabenerfüllung

Die personelle Situation im ASTRA ist heute trotz der bewilligten zusätzlichen Stellen aus dem Entwicklungsrahmen für die Internalisierung der Bauherrenunterstützung und den Aufbau des Building Information Modeling (BIM) angespannt. Das ASTRA hat seine Aufgaben nach wie vor in einem hohen Ausmass ausgelagert. Neue Stellenbegehren in der Bundesverwaltung müssen vom Bundesrat (Gesamtschau Ressourcen im Personalbereich) und vom Parlament (Voranschlag) bewilligt werden. Auch das ASTRA als stark operativ tätiges Amt unterliegt dieser vor allem finanziell begründeten «Personaldeckelung». Damit das ASTRA seine Ziele erreichen kann, benötigt es ausreichende personelle Ressourcen sowie Mitarbeitende, die über die künftig notwendigen Kompetenzen verfügen.

Personalentwicklung inkl. Change Management und Erhöhung des Frauenanteils

In seiner strategischen Ausrichtung geht das ASTRA davon aus, dass die Digitalisierung das Schweizer Verkehrssystem und die Tätigkeiten des Amtes verändert. Diese absehbaren Entwicklungen führen auch zu neuen Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Der Betrieb der Nationalstrassen, ihr Unterhalt und Ausbau – sowohl im Sinne von Anpassungen als auch von Kapazitätserweiterungen – werden Kernaufgaben bleiben und weiterhin Ingenieure und Ingenieurinnen sowie Fachleute aus dem Tiefbau erfordern.

Daneben wird das Amt künftig jedoch neue Aufgaben wahrnehmen müssen, während aktuell bestehende allenfalls verschwinden werden. So wird sich das ASTRA beispielsweise nebst der baulichen Strasseninfrastruktur auch um die virtuelle Infrastruktur, respektive das Management der Verkehrsdaten, kümmern müssen. Die Sicherung der notwendigen Kompetenzen und des Fachpersonals wird deshalb noch anspruchsvoller. Mit der Festlegung entsprechender Massnahmen soll dieser Ausgangslage begegnet werden.

Der Frauenanteil im ASTRA betrug Ende 2023 insgesamt 32,4 Prozent; in den Kaderlohnklassen 24–29 lag er bei 20,5 Prozent. Diese Werte stellen einen Fortschritt gegenüber der Situation im Jahr 2018 dar (27,9 % bzw. 14,2 %). Bis 2030 strebt das Amt einen Frauenanteil von 35 Prozent aller Beschäftigten und von 25 Prozent in den Kaderlohnklassen an, Werte, die herausfordernd und trotzdem erreichbar sind.

Amtskultur

Die Amtskultur – als Summe aller Werte, Überzeugungen, Verhaltensmuster und Handlungen – ist massgebend für die Zusammenarbeit nach innen und aussen sowie für die Art und Weise sowie die Qualität der Leistungserbringung. Zur Förderung der Amtskultur bestehen bereits heute wichtige Instrumente (u. a. Kader- und Mitarbeiteranlässe, Learn-and-Lunch-Veranstaltungen sowie Anlässe der Personalkommission). Für das ASTRA mit seinem breiten Aufgabenspektrum, seiner Grösse, seiner dezentralen Organisation mit acht Aussenstellen sowie der Komplexität und Breite seiner Aufgaben ist die Amtskultur von besonderer Bedeutung. Sie ist eine wesentliche Grundlage für die erfolgreiche Aufgabenerfüllung des Amtes. Aus diesem Grund soll die Amtskultur mit gezielten Massnahmen erweitert und im Arbeitsalltag noch besser verankert werden.

Personalpolitische Herausforderungen allgemein

Im Übrigen betreffen die in der Personalstrategie der Bundesverwaltung als wichtigste allgemeine Herausforderungen genannten Entwicklungen auch das ASTRA: die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel (Mitarbeitende gewinnen und halten sowie Wissen erhalten und transferieren), die fortschreitende Digitalisierung und Mobilität im Alltag und in der Arbeitswelt (Innovationen fördern und Digitalisierung nutzen), der gesamtgesellschaftliche Wertewandel, die Internationalisierung oder die knappen finanziellen Ressourcen.



ASTRA-Ziele 2030, die durch diese Teilstrategie unterstützt werden

Die vorliegende Teilstrategie soll die folgenden Ziele der strategischen Ausrichtung des ASTRA unterstützen:

CF1: Die zur Erfüllung der Amtsaufgaben notwendigen Kompetenzen sind sichergestellt.

CF2: Die Diversität des Amtes ist gestärkt, ebenso wie das respektvolle Miteinander der Mitarbeiter/-innen.

Insbesondere soll diese Teilstrategie die Erreichung der Zielwerte 2030 für die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Indikatoren (KPIs) unterstützen.

KPI	2023 (Referenz)	2024	2025	2026	2030
CF1.1: Brutto-Fluktuationsrate des Personals	7,6 %	7,4 %	7,3 %	7,2 %	7 %
CF1.2: Anzahl der offenen bzw. nicht besetzten Stellen	13	36	20	18	15
CF2.1: Frauenanteil im ASTRA	32,4 %	32,6 %	32,8 %	33 %	35 %
CF2.2: Frauenanteil im Kaderbereich LK 24–29*	20,5 %	21 %	22 %	22 %	25 %
CF2.3: Anteil der Vertretung der lateinischen Sprachgemeinschaft im ASTRA*	30,5 %	31 %	31 %	31 %	31 %
CF2.4: Anteil der Beschäftigten mit Jobsharing	0,2 %	0,3 %	0,4 %	0,5 %	1 %
CF2.5: Differenz zwischen den Anteilen der zahlenmässig stärksten und schwächsten Altersgruppe (in Prozentpunkten)	50–59:41,1 % 15–29:4,5 % > Diff. 36,6	Diff. 36,5	Diff. 36,4	Diff. 36,3	Diff. 35
CF2.6: Anteil der Teilzeitbeschäftigten (in %; Beschäftigungsgrad < 90 %)	22,2 %	22,3 %	22,3 %	22,4 %	23 %
CF2.7: Anteil der Beschäftigten, die von einer Behinderung betroffen sind (in %) [MA, bei denen die PSB eine finanzielle Unterstützung gewährt].	0,5 %	0,6 %	0,7 %	0,8 %	2 %
CF2.8: Anteil der Mitarbeiter/-innen, die dem Management bei der Entscheidungsfindung vertrauen (in %; gemäss den Ergebnissen der Personalbefragung).	68	/	/	69	70
CF2.9: Anteil der Mitarbeiter/-innen, die sich den Herausforderungen der Digitalisierung gewachsen fühlen (in %; gemäss den Ergebnissen der Personalbefragung).	83	/	/	84	84

* Zielwert leicht abweichend von der strategischen Ausrichtung

Massnahmen

Überblick

Im Rahmen dieser Teilstrategie sind für den Zeitraum 2024–2030 insgesamt zwei strategische Handlungsfelder mit entsprechenden Massnahmen vorgesehen.

Das erste Handlungsfeld betrifft die **Personalentwicklung und Diversität**. Denn diese Themen sind von zentraler Bedeutung, um die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation zu sichern und die Mitarbeitenden auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen vorzubereiten. Dazu gehören die folgenden sechs Massnahmen: (M1.1) Wissensmanagement weiterentwickeln, auch hinsichtlich der anstehenden Pensionierungen; (M1.2) Informations- und Informations- und Unterstützungsangebote zur Gestaltung eines flexiblen Karriereverlaufs entwickeln und Selbstmanagement-Kompetenzen stärken; (M1.3) Fokusgruppen zu flexiblen Arbeitsformen einleiten und etablieren; (M1.4) Laufbahnplanung höher gewichten sowie Talentmanagement-Aktivitäten; (M1.5) Bessere Steuerung und Überwachung der Umsetzung und (M1.6) Kommunikation der bestehenden Möglichkeiten im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf (nach innen und aussen).

Das zweite Handlungsfeld beschäftigt sich mit dem Thema **Amtskultur**. Die in der vorliegenden Teilstrategie festgelegten Massnahmen sollen die Verankerung der Amtskultur im ASTRA fördern und dazu beitragen, die entsprechenden (Leit-)Werte noch mehr in den Arbeitsalltag zu integrieren. Von zentraler Bedeutung ist zudem, dass die Führung – allen voran die GL – die ASTRA-Werte durch konsistentes Verhalten vorlebt. Insgesamt sind drei Massnahmen in diesem Zusammenhang geplant: (M2.1) Fortsetzung der bereits bestehenden Massnahmen; (M2.2) Erarbeitung, Einführung und Verankerung von Leitwerten und (M2.3) Förderung der GL-Mitglieder als «Kulturbotschafter/-innen».

Meilensteine und Fristen

Die verschiedenen Meilensteine und Fristen für die Massnahmen sind in den folgenden Tabellen aufgeführt.

Handlungsfeld 1 – Personalentwicklung und Diversität	Q4-2024	Q4-2025	Q4-2026	Q4-2027
M1.1. Wissensmanagement weiterentwickelt, auch hinsichtlich der anstehenden Pensionierungen	×	×		
M1.2. Informations- und Informations- und Unterstützungsangebote zur Gestaltung eines flexiblen Karriereverlaufs entwickelt und Selbstmanagement-Kompetenzen gestärkt		×	×	
M1.3. Fokusgruppen zu flexiblen Arbeitsformen eingeleitet und etabliert		×		
M1.4. Laufbahnplanung höher gewichtet sowie Talentmanagement-Aktivitäten umgesetzt		×	×	×
M1.5. Kommunikation der bestehenden Möglichkeiten im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf (nach innen und aussen) durchgeführt	×	×	×	×
M1.6. Stringentere Steuerung und Überwachung der Umsetzung der Massnahmen M1.1 – M1.5 abgeschlossen				×

Handlungsfeld 2 – Amtskultur	Q4-2024	Q4-2025	Q4-2026	Q4-2027
M2.1. Bestehende Massnahmen (MA-/Kaderanlässe, Learn-and-Lunch-Veranstaltungen, Stärken der internen Kommunikation) gemäss Konzept Amtskultur weitergeführt und weiterentwickelt	×	×	×	×
M2.2. Leitwerte verankert und weiterentwickelt		×	×	
M2.3. Aktivitäten zur Förderung der GL-Mitglieder als «Kulturbotschafter/-innen» abgeschlossen		×		

Umsetzung, Monitoring und Bewertung

Im Rahmen der strategischen Ausrichtung des ASTRA sind die Teilstrategien als Mehrjahrespläne konzipiert, die die Umsetzung der strategischen Ausrichtung erleichtern sollen. In diesem Sinne sollten sich die Jahresziele der einzelnen Abteilungen zumindest teilweise an ihnen orientieren.

Es ist vorgesehen, dass einmal jährlich ein Bericht über die Umsetzung aller Teilstrategien erstellt wird, der alle oben beschriebenen Aspekte (Meilensteine, Fristen und Ressourcen) abdeckt. Die Ergebnisse dieses Monitorings sollen wiederum den Weg ebnen für mögliche Änderungen der Teilstrategien (z. B. Hinzufügen neuer Massnahmen, Überprüfung der Fristen und/oder Ressourcen) und die Festlegung zusätzlicher Jahresziele für die Abteilungen des Amtes.



Anhänge

Weiterführende Dokumentationen

Weitere Informationen zu den Aktivitäten des ASTRA im Bereich Personal finden sich in den folgenden Dokumentationen:

– [Bundesamt für Strassen ASTRA, Strategische Ausrichtung \(2024\)](#)

Strategische Personalkonzepte ASTRA:

- [Konzept Amtskultur \(09.08.2019\)](#)
- [Konzept Personalentwicklung \(Januar 2020\)](#)
- [Konzept Erhöhung Frauenanteil \(13.06.2019\)](#)
- [Konzept Talentmanagement \(Juni 2023\)](#)
- [Konzept Job-Rotation \(Juni 2023\)](#)
- [Situationsanalyse Wissensmanagement \(24.04.2023\)](#)

Strategische Personalkonzepte Bundesverwaltung:

- [Personalstrategie Bundesverwaltung 2024-2027](#)
- [Personalrecht des Bundes](#)

Kontakt Daten für zusätzliche Informationen

Zusätzliche Informationen zu dieser Teilstrategie erteilt der Bereich Human Resources (HR) der Abteilung Steuerung und Finanzen (SF) des ASTRA:

Margot Huonder

Bereichsleiterin HR

margot.huonder@astra.admin.ch

+41 58 463 41 14



Ziele-Massnahmen-Matrix

Alle Massnahmen dieser Teilstrategie unterstützen die Erreichung von zwei Zielen (CF1 und CF2) des Leitsatzes «Kompetenz und Verlässlichkeit» der strategischen Ausrichtung des Amtes (in der nachstehenden Tabelle grün markiert).

Leitsätze	Innovation				Qualität				Zugänglichkeit				Nachhaltigkeit				Kompetenz und Verlässlichkeit				
Ziele	OBJ 11: Automatisiertes Fahren und Innovation im Strassenverkehr gefördert	OBJ 12: Moderne Methoden und nachhaltige Materialien verwendet	OBJ 13: Gezielte, kostengünstige und effiziente Infrastrukturüberwachung	OBJ 14: Chancen der Digitalisierung genutzt	OBJ Q1: Leistungsstarkes und effizientes Netzwerk, das den Verkehr kanalisiert	OBJ Q2: Optimierter Zustand und Werterhaltung des Netzes	OBJ Q3: Hohe Verfügbarkeit und minimierte Störungen	OBJ Q4: Hohe Zufriedenheit der Nutzer/innen	OBJ A1: Hohes Sicherheitsniveau im gesamten Netzwerk gewährleistet	OBJ A2: Betriebssicherheit der Fahrzeuge sichergestellt	OBJ A3: Potenzial des Langsamverkehrs ausgeschöpft	OBJ A4: Multimodalität auf dem Vormarsch	OBJ D1: Geringere Umweltbelastung	OBJ D2: Höhere Energieeffizienz	OBJ D3: Förderung umweltverträglicher Verkehrsmittel	OBJ D4: Neue Finanzierungsmodelle für das Netz entwickelt	OBJ CF1: Notwendige Kompetenzen	OBJ CF2: Diversität, Ruf und Respekt	OBJ CF3: Zusammenarbeit und effizienter Mitteleinsatz	OBJ CF4: Effizienz, Formalisierung und Digitalisierung von Prozessen	OBJ CF5: Effektive und qualitativ hochwertige Kommunikation
Handlungsfelder mit entsprechenden Massnahmen																					
1. Personalentwicklung und Diversität																					
2. Amtskultur																					

Impressum

Herausgeber

Bundesamt für Strassen ASTRA

Konzept, Inhalt, Text, Gestaltung

Abteilung Steuerung und Finanzen (SF) –
Bereich Human Resources (HR)
Margot Huonder

Abteilung Strassennetze (N) –
Bereich Strategie und Forschung (STF)

Abteilung Direktionsgeschäfte (DG) –
Bereich Information und Kommunikation (I+K)

Bundesamt für Strassen ASTRA

Abteilung Steuerung und Finanzen –
Human Resources (HR)
info@astra.admin.ch
www.astra.admin.ch

Bundesamt für Strassen ASTRA

Pulverstrasse 13
CH-3003 Bern

+41 58 462 94 11
info@astra.admin.ch
www.astra.admin.ch