Mehr Flexibilität bei den Arbeitsformen – der richtige Weg

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 14, 2021

Der Bund hat bereits reagiert: Mit einer Revision des Bundespersonalrechts verankert der Bundesrat auf den 1. Juli 2021 zusätzlich Bestimmungen zu den flexiblen Arbeitsformen in seinen personalrechtlichen Grundlagen. Mitarbeitende sollen bei der Wahl des Arbeitsortes und des Arbeitszeitmodells mehr Flexibilität erhalten. Das ist erfreulich. Aber: Bei der Umsetzung müssen die Interessen der Mitarbeitenden gewahrt bleiben – das ist wichtig, weil die Regelung Vorbildcharakter für Kantone, Städte und Gemeinden und damit für unsere Mitglieder haben wird.

Der Bund erachtet diesen Schritt als notwendig, um als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig zu bleiben. Es ist offensichtlich, dass die Covid-19-Pandemie diese Entwicklung erheblich beschleunigt hat. Aber es geht nicht nur um die Pandemie: Ziel der Neuregelung ist es auch, die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu beschleunigen, so der Bundesrat. Diese klare Aussage ist nicht selbstverständlich. Der Grundsatz ist schon länger bekannt, hat sich aber mit Bezug auf die Wahl des Arbeitsortes auf kantonaler und kommunaler Ebene kaum ausgewirkt.

Der Bundesrat hat in einem ersten Schritt dazu am 12. Mai 2021 eine Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) verabschiedet und auf den 1. Juli 2021 in Kraft gesetzt. Gleichzeitig passt das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) seine Verordnung zur Bundespersonalverordnung (VBPV) an. Die Vorgesetzten fördern die flexiblen Arbeitsformen, insbesondere was Arbeitsort und Arbeitszeitmodell betrifft. Sie berücksichtigen die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und

entsprechen diesen, sofern von der Aufgabenerfüllung her möglich und mit den betrieblichen Interessen vereinbar.

Mit Blick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt sind in der Bundesverwaltung auch weitere Projekte und Vorhaben unterwegs.

Bundesziele der Flexibilisierung

Wo die Mitarbeitenden ihre Arbeit erbringen, wird zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden vereinbart. Das Bundespersonalrecht sieht dabei erstmals explizit vor, dass in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder im Homeoffice, aber auch in Co-Working-Spaces, Hub-Arbeitsplätzen oder flexiblen Teamräumen gearbeitet werden kann. Es besteht aber weiterhin kein Rechtsanspruch auf die freie Wahl des Arbeitsorts.

Der Bundesrat verfolgt folgende Ziele:

- Die Bundesverwaltung setzt flexible Arbeitsformen ein, sodass Aufgaben unter Nutzung der technischen, räumlichen und menschlichen Gegebenheiten bestmöglich erfüllt werden können. Die Vorteile orts- und zeitunabhängigen Arbeitens werden aktiv genutzt.
- Moderne Arbeitsmittel und der Einsatz entsprechender Technologien optimieren die Aufgabenerfüllung der Bundesverwaltung sowie die übergreifende Zusammenarbeit mit den anderen Staatsebenen; dabei ist eine angemessene Sicherheit gewährleistet.
- Vertrauen, Transparenz und wertschätzender Umgang werden als Chance für erfolgreiches Lernen und Arbeiten verstanden und gelebt.
- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse aktiv gefördert.
- Die Organisation und die Ausgestaltung der Führung sind konsistent auf die Förderung flexibler Arbeitsformen ausgerichtet.

- Die Unterbringung und logistische Versorgung an den Standorten der Bundesverwaltung wie auch an ausgewählten weiteren Hub-Arbeitsstandorten ist auf das flexible Arbeiten ausgerichtet.
- Die rechtlichen Grundlagen für das flexible Arbeiten in der Bundesverwaltung sind geschaffen.
- Der rechtliche Rahmen des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden wird konsequent eingehalten.
- Der Bundesrat prüft das Zielbild alle zwei Jahre und aktualisiert es bei Bedarf.

Das tönt alles gut.

Die Grundentscheide sind getroffen. Jetzt ist die Umsetzung zu beobachten, die dank Corona beschleunigt bereits seit Monaten eingesetzt hat. Der Bund als sehr grosser Arbeitgeber teilt offenbar die Meinung einiger Arbeitgeber – in der öffentlichen Verwaltung auf kommunaler Ebene – wer Homeoffice wünsche, wolle in erster Linie sein Privatleben optimieren – nicht. Das Vorurteil hält sich allerdings hartnäckig. Hier ist der öffentliche Arbeitgeber gefordert, klar Position zu beziehen.

Mehr Effizienz vs. soziale Vereinsamung

Homeoffice bringt Vorteile, für beide Seiten. Es ist in keiner Art und Weise bloss ein Gnadenakt des Arbeitgebers zugunsten seines Mitarbeitenden oder seiner Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber spart Infrastrukturkosten, der Arbeitgeber hat einen Mitarbeitenden, der diese Flexibilität schätzt und dem Arbeitgeber über Jahre erhalten bleiben wird, der Arbeitgeber ist bei der Suche von qualifizierten Mitarbeitenden besser positioniert, der Arbeitgeber hat einen Mitarbeitenden, der am Homeoffice-Tag keinen Arbeitsweg hat und diese Zeit auch zugunsten der Arbeit nutzen wird, auch unter ökologischen Gesichtspunkten ist der Verzicht auf den Arbeitsweg ein Plus. Hinzu kommt: Mit Bezug auf die Arbeitszeit ist mit mehr Effizienz zu rechnen – denn wer nach seinen Ferien keine Arbeitskollegen sieht, der hat auch nicht viel zu erzählen.

Und hier liegt nach unserer Auffassung auch das grösste Problem von Homeoffice begründet: die soziale Isolation oder zumindest die Isolation vom Arbeitsumfeld in der öffentlichen Verwaltung. Die fehlenden persönlichen Kontakte mit seinen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen führen schnell zu einer Entfremdung, was dem Arbeitsklima nicht guttut. Die Situation kann sich auch auf den Karriereweg auswirken, wenn innerhalb der Verwaltung bevorzugt wird, wer stets im Büro anwesend ist.

Hinzu kommt, dass die Mitarbeitenden im Homeoffice noch immer unter Rechtfertigungsdruck stehen und dazu neigen, mehr zu arbeiten als vereinbart, nur um zu zeigen, dass sie ihre Leistung tatsächlich erbringen. Damit einher geht die Tendenz, wir beobachten das bei uns allen durch ständige Erreichbarkeit, zu zeigen: Ich bin immer am Arbeiten. Diese Erreichbarkeit zieht sich weit in den Abend hinein und vor allem auch in die Ferienzeit. Wer mit dem Computer arbeitet, ist faktisch immer im Dienst.

Diese Bereitschaft und tägliche Einbindung führt auch zu einer Verschiebung der Themen in der Familie; berufliche Aspekte dominieren den Alltag auch dann, wenn eigentlich Freizeit ist. Das merkt man spätestens dann, wenn die Kinder gelangweilt aufstehen und anderes unternehmen.

Haltung, die Klarheit schafft

Diese Entwicklung ist nicht gut. Gefordert sind beide, sowohl der Arbeitgeber wie auch der Mitarbeitende. Es gibt Unternehmen, die den Zugang zum System abends sperren und den Mitarbeitenden untersagen, für die Unternehmung abends oder in den Nachtstunden Arbeit zu leisten. Dies schränkt die Flexibilität des Mitarbeitenden zwar ein, im Gesamtzusammenhang ist das aber eine Haltung, die Klarheit schafft und der Selbstausbeutung entgegenwirkt.

Auch weitere gesundheitliche Aspekte des mobilen Arbeitens sind zu regeln. Dabei ist der Arbeitgeber gesetzlich in die

Pflicht zu nehmen: Er muss aktiv sicherstellen, dass sich der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende an die Regeln hält, wie sie für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gelten. Es genügt nicht, wenn der öffentliche Arbeitgeber in der Homeoffice-Vereinbarung den Mahnfinger hebt und sagt, der Mitarbeitende habe für ein gesundheitlich unbedenkliches Arbeitsfeldumfeld zu Hause zu sorgen. Richtig ist allein, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, sicherzustellen, dass dies auch so ist. Damit ist ein aktives Tun verbunden, also Vorgaben, wie ein Arbeitsplatz auszusehen hat, aber auch die Kontrolle, ob diesen Vorgaben nachgelebt wird.

Der richtige Weg

Damit kann gesagt werden: Zumindest auf Bundesebene ist die Einsicht da und der Umsetzungswille auch. Wir werden darauf zu achten haben, dass die Kantone, Städte und Gemeinden nachziehen auf gleichem, wenn immer möglich besserem Niveau.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort muss auf der Basis von Regeln erfolgen, die unabhängig vom Einzelfall gelten. Diese Regeln müssen beide Interessen abbilden, vor allem aber auch die des Mitarbeitenden oder der Mitarbeitenden als schwächerer Vertragspartei. Beim Verfassen dieser Bestimmungen ist der Fokus auf den Gesundheitsschutz zu legen. Wer sich ans Werk macht hat mit der Vorstellung, eine Vereinbarung müsse in erster Linie sicherstellen, dass der oder die Mitarbeitende so viel wie möglich arbeitet und sein oder ihr Arbeitsumfeld möglichst selbst finanziert, der hat nicht den richtigen Weg eingeschlagen.

Der Bundesrat beschliesst nationale Gleichstellungsstrategie

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021

An der Sitzung vom 28. April 2021 hat der Bundesrat die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet. Es handelt sich hierbei um die erste nationale Strategie des Bundes, die das Ziel verfolgt, die Gleichstellung der Geschlechter gezielt zu fördern. So sollen sich die Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Prävention von Gewalt sowie die Bekämpfung von Diskriminierung verbessern.

Seit der Einführung des Frauenstimmrechts vor 50 Jahren und der Annahme des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung hat die Schweiz Fortschritte erzielt, was die Gleichstellung von Frau und Mann betrifft. Wie die nationalen Statistiken als auch die internationalen Vergleiche aufzeigen, können und müssen wir uns diesbezüglich dennoch verbessern. Um diese Lücken zu füllen, hat der Bundesrat in seiner Legislaturplanung 2019–2023 die Gleichstellungsstrategie 2030 beschlossen. Ziel ist es, die in Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung verankerte rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen.

«Frauen und Männer beteiligen sich gleichgestellt am wirtschaftlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben. Sie geniessen während ihres ganzen Lebens die gleiche soziale Sicherheit und verwirklichen sich in einem respektvollen Umfeld ohne Diskriminierung und Gewalt.»

Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030 fokussiert sich auf vier Handlungsfelder:

Berufliches und öffentliches Leben

Der Bundesrat will die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor beseitigen und eine ausgewogene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern erreichen. So wird ermöglicht, dass die bezahlte Erwerbstätigkeit und die unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit ohne finanzielle Einbussen ausgeglichen zwischen Frau und Mann aufgeteilt werden können. Ferner soll die Rentensituation der Frauen verbessert sowie die Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien ausgewogener gestaltet werden. Dazu gehört etwa ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen von Hochschulen oder die Förderung von Männern in Gesundheits- und Bildungsberufen.

«Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen wird während ihres ganzen Lebens gestärkt, unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation.»

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Frauen und Männer sollen die gleichen Möglichkeiten haben, einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachzugehen, unabhängig vom gewählten Familienmodell. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss künftig einfacher werden. Gelingen kann dies unter anderem durch Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen, wie ausreichende, qualitativ gute und bezahlbare familienergänzende Betreuungsangebote. Ziel des Bundesrates ist es zudem, das Armutsrisiko von Familien, insbesondere von alleinerziehenden Müttern und Vätern, zu reduzieren.

«Frauen und Männer profitieren von Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Erwerbsleben sowie die ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen.»

Geschlechtsspezifische Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist in der Schweiz ein weitverbreitetes Problem, das grosses Leid, aber auch hohe soziale und wirtschaftliche Kosten verursacht. Der Bundesrat hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verringern. Hierzu sollen Massnahmen zum Opferschutz – wie etwa Projekte zur Gewaltprävention – verstärkt sowie Täterinnen und Täter vermehrt zur Verantwortung gezogen werden.

«Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt nehmen ab, und die persönliche Sicherheit der Frauen verbessert sich.»

Diskriminierung

Frauen und Männer sollen während ihres ganzen Lebens die gleichen Chancen haben. Dies kann sichergestellt werden, indem alle Formen von Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen beseitigt werden. Chancengleichheit von Kindesbeinen an und insbesondere in der Ausbildung ist zentral, denn Geschlechterstereotypen haben oft einen Einfluss auf die Berufswahl. So will der Bundesrat beispielsweise sicherstellen, dass im Bundesrecht keine Regelungen existieren, die geschlechterdiskriminierend sind.

«Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen werden gesellschaftlich nicht mehr toleriert und schränken die Lebensformen der Frauen und Männer nicht mehr ein.»

Massnahmen bis Ende Jahr

Zu jedem dieser Ziele enthält die Strategie eine Reihe von Massnahmen, die sowohl national als auch international ausgerichtet sind. Ihre Umsetzung wird bis Ende 2021 in einem detaillierten Massnahmenplan, der neue Massnahmen des Bundes und allenfalls der Kantone und Gemeinden enthalten kann, konkretisiert. Ende 2025 wird eine Zwischenbilanz gezogen und die Strategie nötigenfalls angepasst.

Gleichstellung noch nicht erreicht

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in der Bundesverfassung seit 1981 verankert. Trotzdem ist die Gleichstellung in der Schweiz in einigen Bereichen noch nicht sichergestellt: Frauen verdienen im Durchschnitt 19 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Über 55 Mal pro Tag wird eine Straftat im häuslichen Bereich verübt, in 70 Prozent der Fälle ist das Opfer weiblich. Fehlende Individualbesteuerung und erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Familie halten Frauen oft vom Arbeitsmarkt fern und hindern viele Männer daran, vermehrt familiäre Aufgaben zu übernehmen. Fachkräftemangel, finanzielle Risiken bei Trennung, Altersarmut und einseitige Belastung des Mannes als «Hauptversorger» können Folgen hierfür sein und negative Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft haben.

Befürworter der Initiative

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021
Leserbrief zum Artikel «Befürworter der Initiative – Das Leistungsniveau der Altersvorsorge steht auf dem Spiel – Zeit für eine 13. AHV-Rente» in der ZV Info Mai 2021

Ist das eine gute Sache? Leider nicht für alle. Auf den ersten Blick klingt die Forderung nach einer dreizehnten AHV-Monatsrente vernünftig und für viele Leute auch sehr verlockend.

Meiner Meinung nach geht diese Initiative aber in eine falsche Richtung; sie ist weder sozial noch gerecht. Zweifellos muss vor allem für die ärmeren Rentenabhängigen (mehrheitlich Frauen) etwas getan werden. Bei Annahme dieser Initiative

sollen aber alle AHV-Rentnerinnen und -Rentner einen «Dreizehnten» bekommen.

Wer nur eine kleine Rente hat, lebt am Limit. (Eine gute Bekannte nennt es «Dauer-Lockdown»!) Kann sich die reiche Schweiz keine anständige, solidarische Altersvorsorge für alle leisten? Möglicherweise hilft ein zusätzliches EL-Einkommen zu einem würdigen Lebensabend. Bei manchen kommen aber gar keine ergänzenden Leistungen herein.

Wer eine hohe AHV-Rente bezieht (Fr. 2390.–/Monat), hat vermutlich ein Arbeitsleben lang lückenlos und mit vollem Pensum gearbeitet; sie/er hat vermutlich ordentlich verdient, konnte also gut leben und etwas zur Seite legen. Sie/er besitzt nun bestimmt genügend Reserven für Notfälle und auch Vermögen. Sie/er soll nun ebenfalls diesen Dreizehnten bekommen!? Menschen mit einer niedrigen Rente (aus was für Gründen auch immer) werden einen niedrigen Dreizehnten bekommen. Menschen mit einer grosszügigen Rente bekommen auch einen grosszügigen Dreizehnten. Wie kann Frau Medici da schreiben, dass Personen mit tiefen und mittleren Einkommen am meisten von diesem Dreizehnten profitieren werden? Minimalrentenbezüger und -bezügerinnen würden neu 1195 Franken pro Jahr mehr bekommen. Maximalrentenbezüger und -bezügerinnen aber beinahe 2400 Franken mehr. Wie sozial ist das denn?

Ich halte diesen Verteilmodus (Giesskannenprinzip) für unfair und unklug. Soll den rentenmässig Gutsituierten das Alter vergoldet werden, während die Armen (wieder einmal) mit ein paar Brösmeli zufrieden sein sollen? Den Reichen wird – wie hierzulande üblich – mehr gegeben als den Armen. Selber schuld, wer arm ist?

Selbstverständlich muss die AHV stabilisiert und gestärkt werden, und ebenso selbstverständlich müssen weitere Schritte zur finanziellen Gleichstellung von Frauen und Männern im Alter unternommen werden. (Frauen haben über einen Drittel tiefere Renten als Männer!) Aber doch nicht so! Dass so eine

Idee aus der linken und gewerkschaftlichen Ecke der Lohnarbeiter-innen und Lohnarbeiter kommt, enttäuscht mich.

Ich konnte diese Initiative nicht unterschreiben und kann ihr bei der Abstimmung nicht zustimmen.

PS: Auch wer nicht ein ganzes Leben lang lückenlos mit vollem Pensum gearbeitet hat, verdient eine gute Rente!!!

Rosemarie Imhof, Allschwil

Mitarbeitende im Dialog

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021

Das Mitarbeitendengespräch stellt eine besondere Form des Dialogs dar. Fabio Lanfranchi, Leiter des Personalamts des Kantons Zug, erklärt, was ein wertschätzendes Mitarbeitendengespräch mit Nutzen für beide Seiten auszeichnet. Den Entwicklungszielen und persönlichen Ambitionen kommt dabei ein hoher Stellenwert zu.

Fabio Lanfranchi, als Kinder traten wir jedes Jahr vor den Samichlaus, und dieser sagte uns, was wir gut und was wir schlecht gemacht hatten. Heute haben wir das Mitarbeitendengespräch. Was haben die Mitarbeitenden davon?

In meiner Jugend war ich nach einer «Lehrzeit» als Schmutzli selber einige Jahre als Samichlaus unterwegs. Es war eine Zeit, als Eltern noch häufig einen strengen, rügenden Samichlaus erwarteten. Im Verein wurden wir aber professionell geschult, in der Stube die vorweihnachtliche Stimmung zu unterstützen und den Kindern wohlwollend zu begegnen. Sie für das gut gelernte Sprüchli oder die Gesangseinlage zu loben und

sie zu ermahnen, das Zimmer künftig besser aufzuräumen und öfter Gemüse zu essen. Stimmt die Atmosphäre, ist auch beim Mitarbeitendengespräch ein offener Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden möglich, bei dem das Verhalten und die Leistung gezielt reflektiert und das eigene Potenzial sowie die Entwicklungsmöglichkeiten gemeinsam ausgelotet werden. Wertschätzend heisst für mich auch, allfällige Schwächen oder möglicherweise schwelende Konflikte offen anzusprechen.

Diese Gespräche binden nicht unwesentliche Ressourcen. Welchen Gegenwert erhalten die Vorgesetzten und der Arbeitgeber dafür?

Gute Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche erleichtern eine zielgerichtete Führung und optimale (Dienst-)Leistungen. Ziele und Erwartungen sind klar adressiert und die Talente, Ambitionen sowie die Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden bekannt. Dies hilft, gute Fachleute im eigenen Betrieb zu halten und ihnen auch innerhalb der Verwaltung weitere Entwicklungsschritte zu ermöglichen. Ein nicht zu vernachlässigender Aspekt in Zeiten des Fachkräftemangels.

Was halten Sie von folgendem Szenario: Chefin und Mitarbeiterin sind mit der Zusammenarbeit zufrieden und machen die Kreuzchen überall in der Spalte «sehr gut»?

Falls die Chefin keinerlei zusätzliche Kommentare abgegeben und schriftlich ergänzt hat, wurde die Chance verpasst, ausgeprägte Stärken verbal hervorzuheben und für die Zukunft allenfalls ambitioniertere Ziele zu definieren. Selbst bei einer insgesamt sehr guten Beurteilung gibt es einzelne Aspekte, die noch verbessert werden können. Leider muss ich in der Beratung und Begleitung bei Personalkonflikten oft feststellen, dass mögliche Schwächen bei der Arbeitsausführung oder im Verhalten nie offen angesprochen und dokumentiert wurden.

Eine international tätige Schweizer Unternehmung verlangte vor Jahren von den Vorgesetzten, dass die Mitarbeitenden in Form einer Gauss’schen Normalverteilung über die Beurteilungskategorien zu verteilen waren. Es wurden somit jeder Kategorie Prozentzahlen zugeordnet, die zwingend einzuhalten waren. Was halten Sie von diesem Ansatz?

Die Beurteilung und Bewertung hängt nicht zuletzt auch vom Massstab und den jeweiligen Vorgesetzen ab. Um eine möglichst objektive und transparente Beurteilung zu erreichen, macht eine gewisse «Eichung» bei der Bewertung Sinn. Eine Quotenvorgabe ist aber der verkehrte Ansatz, zumal eine Normalverteilung die Leistung der Vorgesetzten und der Mitarbeitenden im Hinblick auf Verbesserungen und Weiterentwicklung negiert. Es ist ja gerade ein Ziel des MAG, dass wir als Individuen und als Organisation uns steigern können und sollen. Das angestrebte Ideal müsste, wenn schon, 100 Prozent gute und sehr gute Mitarbeitende sein.

Wie lange dauert ein gutes Mitarbeitendengespräch?

Das ist individuell unterschiedlich. Bei mehrjähriger Zusammenarbeit, konstantem Stellenprofil und konstant guter Leistung eher kürzer, bei neuen Aufgaben und Entwicklungsplanung eher länger. Im Gegensatz zu den Gesprächen zwischendurch sollte für das periodische MAG genügend Zeit für das Gespräch selber, aber auch für die Vor- und Nachbereitung eingeplant werden. Das MAG ist eine Möglichkeit, den Mitarbeitenden persönliche Wertschätzung entgegenzubringen und damit zur Motivation beizutragen. Diese Chance sollte nicht durch ein schlecht vorbereitetes und hektisches Gespräch vertan werden.

Welchen Stellenwert hat die persönliche

Entwicklung im Gespräch?

Sie sollte einen hohen Stellenwert haben. Heute wird daher statt des Begriffs «Mitarbeitendengespräch» manchmal auch «Entwicklungsgespräch» verwendet. Es lohnt sich, wieder einmal einen Blick in das MAG-Grundlagenpapier des Kantons Zug zu werfen, wo es bereits im Titel heisst: Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung, Förderungsmassnahmen. Dabei geht es nicht nur um die vom Arbeitgeber erwarteten Befähigungen, wie beispielsweise in der digitalen Transformation, sondern vor allem auch um die Ambitionen des oder der Mitarbeitenden: Wohin will sie oder er? Wie kann das am aktuellen Ort umgesetzt werden? Braucht es Weiterbildung? Braucht es einen Stellenwechsel in der Verwaltung, um weiterzukommen?

Ist das Mitarbeitendengespräch in seiner aktuellen Form noch zeitgemäss, oder sind Anpassungen geplant?

Auch wenn die Begrifflichkeiten im bestehenden MAG-Grundlagenpapier nicht mehr topmodern sind, so enthält das Konzept eigentlich alle wesentlichen Elemente eines modernen Beurteilungs- und Entwicklungsgesprächs. Nicht mehr zeitgemäss ist hingegen der Mitarbeitendengesprächsbogen als Word-Dokument. Im Zusammenhang mit der Erweiterung des HR-Portals auf Abacus wurde ein neues prozessorientiertes Instrument entwickelt, das erstmals im Herbst 2020 in der Finanzdirektion im Praxistest erfolgreich angewendet wurde. Der Dialog zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten wird durch die Möglichkeit gefördert, sowohl die eigene Einschätzung als auch diejenige der oder des Vorgesetzten gleichzeitig auf dem Bildschirm anzusehen. Dieses moderne und flexible Instrument kann ab Sommer 2021 von allen Amtsstellen verwendet werden.

Fabio Lanfranchi, 58, arbeitet seit 2007 für den Kanton Zug und leitet seit 2012 das Personalamt.
Der Forstingenieur ETH hat an der ETH ein Nachdiplomstudium in Betriebswissenschaften absolviert.
Er ist in Chur aufgewachsen, verheiratet und lebt seit 25

Jahren in Bonstetten.
Gern erholt er sich in der freien Natur, am liebsten beim Fischen an einem Bündner Bergbach.

Personalziitig, Thomas Lötscher/Nora Nussbaumer

Delegiertenversammlung

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021
Nachfolgend finden Sie das Programm sowie die Traktandenliste der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021. Anmeldungen sind bereits heute im Sekretariat möglich.
Wir freuen uns, Sie auf dem Pilatus begrüssen zu dürfen.

Programm

ab 10.15 Uhr Empfang der Delegierten bei Kaffee und Gipfeli in der «Steinbock Bar» auf dem Pilatus

10.45 Uhr Eröffnung der Delegiertenversammlung durch Präsident Urs Stauffer

Begrüssung durch *Marc von Rotz,* Personalverband der Stadt Kriens

Video-Grussbotschaft von *Christine Kaufmann-Wolf*, Stadtpräsidentin Kriens

anschliessend **Statutarische Geschäfte**

12.00 Uhr **Referat: Der Pilatus und die Pilatus Bahnen AG**

Referat von Godi Koch, CEO der Pilatus Bahnen AG

12.15 Uhr Apéro im Restaurant des «Pilatus Kulm Hotels»

13.00 Uhr Mittagessen im Restaurant des «Pilatus Kulm Hotels»

15.00 Uhr Zeit zur freien Verfügung auf dem Pilatus; individuelle Rückfahrt

Die Teilnahme ist für Delegierte gratis (Fahrt auf den Pilatus ab Talstation inkludiert), die Gebühr für weitere Teilnehmende beträgt Fr. 70.00. Die Fahrt auf den Pilatus wird für weitere Teilnehmende zum Spezialpreis von Fr. 25.20 angeboten.

Anmeldungen sind beim Sekretariat (gabriela.sollberger@oeffentlichespersonal.ch) möglich. Bitte angeben, ob mit oder ohne Mittagessen.

Traktandenliste

1. Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der DV 2020
3. Jahresbericht 2020
4. Rück- und Ausblick auf Covid-19-Jahre 2020 und 2021
5. Jahresrechnung 2020 und Revisorenbericht
6. Jahresbeitrag 2022
7. Voranschlag 2022
8. Verabschiedungen
9. Wahlen
    - Marc von Rotz (Vorstand)
10. Werbemassnahmen
11. Anträge
12. Tagungsort DV 2022
13. Verschiedenes

Korrigendum zur Frage 8 «Zusatzleistungen» der Lohnumfrage in der ZV Info März 2021

geschrieben von Andreas Cabalzar | Juni 14, 2021

Entgegen unserer Mitteilung (VBS) im Rahmen der Umfrage über Corona-Massnahmen gibt es keine kostenlose Parkberechtigung beim Kanton für Mitarbeitende, die temporär vom Homeoffice ins Büro müssen, insbesondere auch nicht im Verwaltungsgebäude Sinergia.

Unsere Mitteilung an den ZV basierte auf einem Missverständnis. Der Vorstand des VBS entschuldigt sich für das Versehen.

Pro Woche zwei Tage Homeoffice – auch nach Corona

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021

Der Personalverband der Stadt Bern (PVSB) lancierte im Juni 2020 bei seinen Mitgliedern eine Umfrage zu Homeoffice. Präsident Simon Bühler stellt im Gespräch die Ergebnisse vor und ordnet ihre Bedeutung ein.

Herr Bühler, eine Umfrage zu Homeoffice. Was motivierte den Personalverband der Stadt Bern dazu?

Mit der Corona-Pandemie arbeiteten plötzlich viele von uns von einem Tag auf den anderen im Homeoffice. Alle mussten sich dem Thema stellen. Uns interessierte, wie sich diese Arbeitsform für die Mitarbeitenden anfühlt. Aus ihren Rückmeldungen wollten wir die Stossrichtung unseres Verbands ableiten. Im Vorstand gab es verschiedene Meinungen dazu. Ich selbst war Homeoffice gegenüber zuvor eher zurückhaltend eingestellt gewesen. Durch die Ereignisse wurde ich eines Besseren belehrt: Mittlerweile sehe ich das Potenzial dieser Arbeitsform.

Welche Ergebnisse der Umfrage sind für Sie die wichtigsten?

Das wichtigste Resultat: 86 Prozent der Befragten befürworten, dass Homeoffice in der Stadtverwaltung künftig noch stärker möglich gemacht wird. Dieser Wert erstaunt umso mehr, als 37 Prozent der Befragten zuhause gar nicht über ein separates Zimmer für Homeoffice verfügen. Das zeigt, dass diese Arbeitsform bei den Mitarbeitenden Anklang findet.



Die überwiegende Mehrheit begrüsst Homeoffice. Wo sehen die Mitarbeitenden die Vorteile?

Neun von zehn Befragten begrüssen den Wegfall des Arbeitswegs. Gut 80 Prozent der Befragten sehen Vorteile bei der flexiblen Einteilung der Arbeitszeit und gut 60 Prozent bei der besseren Vereinbarung von Familie und Beruf. Auch die grössere Ruhe für komplexe Arbeiten wird geschätzt. Ein Grossteil der Befragten fand zudem, dass Besprechungen per Video kürzer und effizienter sind als reale.

Wo orten die Mitarbeitenden Nachteile?

84 Prozent der Befragten vermissen den Kontakt zu ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Sie meinen damit sowohl den persönlichen als auch den fachlichen Austausch. Nur gerade die Hälfte vermisst hingegen den Kontakt zu den Vorgesetzten. Mit Erstaunen haben wir zudem zur Kenntnis

genommen, dass die in den Medien oft thematisierte fehlende Tagesstruktur und die erschwerte Vereinbarung von Familie und Beruf von den Befragten nicht als Nachteil empfunden wurden. Nur etwa ein Viertel gab an, im Homeoffice übermässig abgelenkt zu sein.

An der Umfrage beteiligten sich rund 120 Personen. Inwieweit sind die Ergebnisse repräsentativ für die gesamte Stadtverwaltung?

Wir betrachten die Umfrage nicht als repräsentativ für die Stadtverwaltung Bern. Die Ergebnisse haben aber Gewicht für die Haltung des PVSB-Vorstands. Es ging uns darum, ein Stimmungsbild zu diesem Thema einzufangen. Dies ist gelungen.

In welche Richtung verfolgt der Personalverband das Thema Homeoffice nun weiter?

Das Thema ist wichtig. Aufgrund der Umfrage lässt sich klar sagen, dass sich die Mitarbeitenden mehr Homeoffice wünschen – auch nach Corona. Die Wunschvorstellungen der Befragten variieren von einem bis zu fünf Tage Homeoffice pro Woche. Unter Betrachtung der Resultate und der betrieblichen Möglichkeiten befürwortet der Vorstand zwei Wochentage Homeoffice bei einem Pensum von 80 bis 100 Prozent – immer vorausgesetzt, dass die jeweilige Tätigkeit dies zulässt. Wir vertreten grossmehrheitlich die Büroarbeitsplätze. In diesem Bereich ist praktisch in allen Funktionen Homeoffice möglich.

MAZ Stadt Bern / Peter Brand