

Umfrage des PVB zum Desksharing Ergebnisse

Der PVB fordert einen gesunden Umgang mit den neuen Arbeitsformen

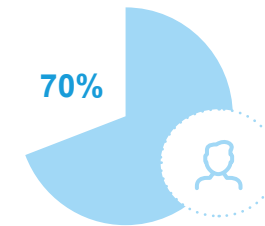
2021

Mobile Arbeitsformen haben beim Bund stark zugenommen. Dennoch besteht der Wunsch, wieder vermehrt vor Ort arbeiten zu können. Für einen reibungslosen Übergang zu neuen Arbeitsformen, wie z.B. zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice, müssen diese sorgfältig untersucht, vorbereitet und begleitet werden. Der Bund sieht diesen Übergang, wie viele andere Arbeitgeber auch, vor. Dazu wurde ein Konzept für die Einführung von Desksharing entwickelt.

Der PVB ist der Meinung, dass die Arbeitnehmenden aktiv in diesen Wandel einbezogen werden müssen. Er hat deshalb als Interessensvertreter der Mitarbeitenden des Bundes und der ETH eine Umfrage beim Personal durchgeführt. An der Umfrage im Mai dieses Jahres haben weit über 3'000 Mitarbeitende des Bundes und ETH-Bereichs teilgenommen. Basierend auf den repräsentativen Ergebnissen stellen die Delegierten des PVB Forderungen auf (siehe S. 3 und 4).

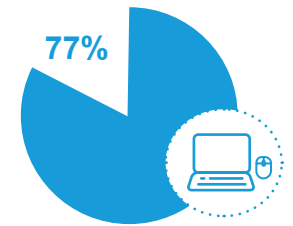
Unterstützen Sie unsere Forderungen, indem Sie Mitglied des PVB werden!
www.pvb.ch/mitglied-werden

Homeoffice: vor der Pandemie



hatten (kaum) jemals Homeoffice gemacht

nach der Pandemie



möchten im Homeoffice arbeiten

Nie	44.50%	Nie	5.76%
Sporadisch	25.86%	Sporadisch	16.60%
Regelmässig einmal pro Woche	20.19%	Regelmässig einmal pro Woche	20.11%
Regelmässig zweimal pro Woche	7.07%	Regelmässig zweimal pro Woche	38.72%
Mehr als zweimal pro Woche	2.37%	Mehr als zweimal pro Woche	18.81%

Fokus auf die Umfrage

Die Umfrage wurde am 20. Mai 2021 gestartet und über einen Zeitraum von sechs Wochen durchgeführt. 3'297 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes haben daran teilgenommen, davon sind 60% Mitglied des PVB.



Gefahren für die psychische Gesundheit

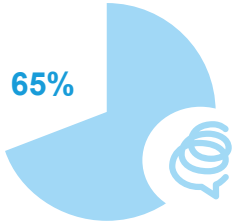
Mehr als 60% der Teilnehmenden erwähnen das Stressrisiko im Zusammenhang mit möglicherweise nicht in ausreichender Zahl zu Verfügung stehenden Arbeitsplätzen.

60%

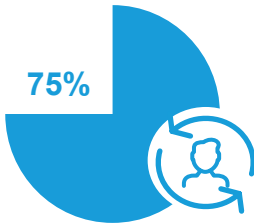


Die entscheidenden Massnahmen zur Veränderung in Richtung Desksharing

65%



75%



Die Dialogkultur (65%) und das Vertrauen (75%) sind Schlüsselemente für die Akzeptanz von Desksharing

Akzeptanz durch die Mitarbeiter:innen, die im Vorfeld zu ihren Bedürfnissen und Vorschlägen konsultiert wurden.

57%

Eine Unternehmenskultur, die von Offenheit, Transparenz, Vertrauen und Akzeptanz geprägt ist.

67%

Vorgesetzte, die mobiles und flexibles Arbeiten unterstützen.

72%



89%



möchten Rückzugsräume

72%

sind für ein besonderes Augenmerk auf der Ergonomie

Desksharing: Die Risiken für die Mitarbeiter:innen

82% Konzentrationsschwierigkeiten in einem Raum mit einem oftmals hohen Geräuschpegel

66% Stress im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen, die möglicherweise nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen

44% abnehmende Identifikation mit dem Team

28% reduziertes Leistungsvermögen

21% abnehmende Identifikation mit der Arbeit

Desksharing: Die Vorteile für die Mitarbeiter:innen

selbst bestimmen wo ich arbeiten möchte 59.26%

grössere Offenheit gegenüber anderen Kolleg:innen 41.89%

direktere Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen 23.33%

Unsere Forderungen



KEINE SPARMASSNAHMEN UNTER DEM VORWAND DES DESKSHARINGS

Desksharing darf nicht aus Kostengründen eingeführt werden. Es handelt sich in erster Linie um eine Neuorganisation der Arbeit, die sich stärker an den Tätigkeiten der Verwaltung und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert. Entstehende Einsparungen durch das Desksharing sind in die Infrastruktur, in den Gesundheitsschutz des Personals sowie in die Ergonomie am Arbeitsplatz, wie auch im Homeoffice zu reinvestieren und sollen in erster Linie dem Personal zugutekommen.



EINE UNTERNEHMENS- KULTUR BASIERT AUF VERTRAUEN

Die Pandemie hat sowohl Vorgesetzten als auch Mitarbeitenden gezeigt, dass Homeoffice gut funktioniert und zu guten Arbeitsergebnissen führt. Die Verwaltungseinheiten müssen eine Kultur anstreben, die den Schwerpunkt auf das Vertrauen und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden setzt.



BERÜCKSICHTIGUNG VON BERUFSBILDERN UND FUNKTIONEN

Eine generelle Einführung von Desksharing ist zu vermeiden. Nicht alle Funktionen und Berufsbilder eignen sich für die Einführung von Desksharing. Daher muss genau überprüft werden, in welchen Bereichen Desksharing sinnvoll ist und sich umsetzen lässt.



EINBEZUG DER ARBEITNEHMENDEN

Die Mitarbeitenden müssen in den Prozess der Einführung von Desksharing aktiv einbezogen werden und eine allfällige Änderung der Arbeitsorganisation muss begründet und nachvollziehbar erklärt werden. Weiter muss ein Prozess definiert werden, um einen Entscheid anzufechten.



FÜHRUNGSKRÄFTE MÜSSEN VORBILDICH SEIN

Die Vorgesetzten müssen die neuen Arbeitsformen verinnerlichen und unterstützen. Sie müssen zwingend zu den Themen «Führen auf Distanz» und «agile Arbeitsorganisationen» geschult werden.



Homeoffice hat der Digitalisierung den nötigen Schub gegeben

Ich wäre bereit, mein Einzelbüro gegen Homeoffice zu tauschen.

Homeoffice war für mich eine Offenbarung!

Ein wahrer Segen für die Work-Life-Balance.



SICHERSTELLUNG DER GESUND- HEIT UND DES WOHLBEFINDENS DER ARBEITNEHMENDEN

Alle gesetzlichen Grundlagen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden müssen beim Desksharing, wie auch bei Open-space-Büros im Vordergrund stehen. So sind die notwendigen Massnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz zu ergreifen. Damit der Bund als Arbeitgeber attraktiv bleibt, müssen die Arbeitsplätze ein gesundes Arbeitsumfeld bieten und der Ergonomie ist besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Sowohl Vorgesetzten, wie auch Mitarbeitenden sind proaktiv über die Standards im Gesundheitsschutz aufzuklären.

Unsere Forderungen



RECHT AUF NICHTERREICH- BARKEIT WÄHREND DER ARBEITSFREIEN ZEIT

Mitarbeitende haben auch ausserhalb des üblichen Arbeitsplatzes ein Recht auf Nichterreichbarkeit während ihrer arbeitsfreien Zeit. Die Verfügbarkeiten müssen vorgängig diskutiert und vereinbart werden.



DIE TEAMENTWICKLUNG DARF NICHT VERNACHLÄS- SIGT WERDEN

Es müssen Gefässe und Möglichkeiten geschaffen werden, in denen sich die Teams physisch oder auch virtuell austauschen und begegnen können. Die Zugehörigkeit, der soziale Zusammenhalt, die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Tätigkeit sowie die persönliche berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden ist gebührend zu berücksichtigen.



SCHAFFUNG VON COWORK- ING SPACES

Der Bund soll im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Arbeit an zentralen Standorten mehr Coworking Spaces entwickeln. Diese haben den Vorteil, dass sie den Arbeitsweg verkürzen, aber auch den Austausch mit Arbeitnehmenden von anderen Unternehmungen ermöglichen.



SCHAFFUNG VON RÜCKZUGSRÄUMEN UND PERSÖNLICHE GEGEN- STÄNDE

Es sollen Räume geschaffen werden, die nicht als herkömmliche Arbeitsplätze gebraucht werden und in denen sich die Mitarbeitenden zurückziehen können, wie z.B. für konzentriertes Arbeiten, aber auch abgeschlossene Räume für vertrauliche Gespräche oder Telefonate. Des Weiteren müssen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Gegenstände sicher verstauen zu können.



Desksharing darf kein reiner Selbstzweck sein, sondern muss offen angegangen werden und dort angeboten werden, wo es Sinn macht und wirklichen Mehrwert bringt.

Ich hatte das Gefühl, bloss eine Nummer zu sein, so austauschbar, dass ich nicht einmal mehr Anspruch auf einen eigenen Arbeitsplatz habe.

Als Modell für flexibles Arbeiten würde ich das Arbeiten im Desksharing akzeptieren, aber nur, wenn es nicht nur eine Sparmassnahme ist, sondern auch den Arbeitnehmenden etwas bringt.

Der Mehrwert einer solchen Änderung muss aufgezeigt werden, sonst wird es als reine Sparmassnahme interpretiert.

