

Magazin-e

Personalverband des Bundes | Association du personnel de la Confédération | Associazione del personale della Confederazione | www.pvb.ch



Gesundheit: «Die Gesundheit kann nicht losgelöst vom Sinn der Arbeit betrachtet werden» | Seite 7

Santé: «On ne peut pas penser la santé en dehors du sens du travail» | Page 19
Sanità: «La salute è inscindibile dal senso del lavoro» | Pagina 27

3'297 Teilnehmer:innen
participant-e-s

DANKE!
MERCI

Ergebnisse in Kürze verfügbar
Les résultats bientôt disponibles



UMFRAGE DES PVB ZUM DESKSHARING
ENQUÊTE DE L'APC SUR LE DESKSHARING



**Vergünstigte Hypotheken
für alle PVB-Mitglieder.**

0,74% für 3 Jahre*
0,82% für 6 Jahre*



Vorteilhafte Konditionen. Aus Überzeugung.

Profitieren Sie vom Spezialangebot für Festzinshypotheken - auch bei gestaffeltem Bezug. Der Zinssatz ist bis zu 12 Monate im Voraus fixierbar, und es fallen keine Bearbeitungsgebühren an.

Erfahren Sie mehr: **031 666 14 40 oder bekb.ch/pvb**

* Beispiele, Zinsänderungen vorbehalten.

Inhalt

Editorial: Gesundheit der Mitarbeiter:innen aktiv fördern | Seite 5

#Die Chronik: Stress lass nach! | Seite 5

VBS: Austausch mit dem Chef der Armee | Seite 6

ETH-Bereich: Revision der Personalverordnung | Seite 6

Dossier: «Die Gesundheit kann nicht losgelöst vom Sinn der Arbeit betrachtet werden» | Seite 7

Interview mit Rolf Simon, Verantwortlicher Gesundheitsmanagement Bund beim EPA | Seite 12

Kampagne VERSPROCHEN: Die Gleichstellungskommission des PVB ab August 2020 | Seite 15

Was ist dein Job? Interview mit Sibylle Sinner | Seite 16

PVB-Sekretariat: Danke, Janine! | Seite 33



[Was ist dein Job?]

Die Redaktion des PVB-Magazin-e freut sich, die neue Rubrik **Was ist dein Job?** vorstellen zu können. Sie zeigt das Porträt eines Mitglieds, wobei der Schwerpunkt auf der Arbeit liegt, die sie oder er leistet. Für diese Ausgabe haben wir Sibylle Sinner, neues Mitglied der Geschäftsleitung, ausgewählt. Sibylle arbeitet bei der Luftwaffe in Dübendorf. [Seite 16](#)

Sommaire

Editorial: Promouvoir activement la santé des collaborateurs et collaboratrices | Page 17

#La chronique: Halte au stress! | Page 17

DDPS: L'APC a rencontré le Chef de l'armée | Page 18

Domaine des EPF: L'APC dénonce les péjorations prévues des conditions de travail des employé-e-s | Page 18

Dossier: «On ne peut pas penser la santé en dehors du sens du travail» | Page 19

Interview de Rolf Simon, responsable de la gestion de la santé au sein de la Confédération à l'OPFER | Page 24

Domaine des EPF: l'APC dénonce les péjorations prévues des conditions de travail des employé-e-s



Le Conseil des EPF est sous pression. Le Conseil fédéral lui demande d'appliquer au domaine des EPF la même réglementation que celle en vigueur pour les employé-e-s de l'administration fédérale. Le président Michael O. Hengartner, nouveau président du Conseil des EPF, tente de négocier des aménagements auprès du Conseil fédéral. «On ne gère pas le personnel du domaine des EPF comme celui de l'administration fédérale» estiment les représentant-e-s des EPF. [Page 18](#)

Sommario

Editoriale: Promuovere attivamente la salute delle collaboratrici e dei collaboratori | Pagina 26

#La Cronica: Abbasso lo stress! | Pagina 26

Dossier: «La salute è inscindibile dal senso del lavoro» | Pagina 27

Intervista a Rolf Simon, responsabile della gestione della salute alla Confederazione presso l'UFPER | Pagina 31



«La salute è inscindibile dal senso del lavoro»

In un libro interessante e ricco di spunti, i ricercatori denunciano la responsabilità individuale e l'invisibilizzazione delle condizioni di lavoro all'origine delle malattie professionali. Se da un lato il disagio e la sofferenza fisica e psicologica continuano ad aumentare, dall'altro la salute sul posto di lavoro in relazione all'organizzazione e al contesto professionale è del tutto assente dalle riflessioni delle aziende, dei politici e dei media. Questo, in sostanza, il messaggio della sociologa Sophie Le Garrec, docente e ricercatrice all'Università di Friburgo, che ha diretto la stesura del libro *Les servitudes du bien-être au travail*. [Pagina 27](#)

Sektionen – Sections – Sezioni | Seite – Page – Pagina 34



MERCEDES-EQ

E-MOBILITÄT MIT FLOTTENVORTEILEN. EQA AB CHF 249.-/MT.*

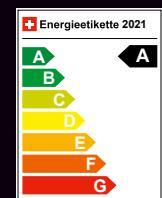


Für den Einstieg in die Elektromobilität gibt es dank dem **EQA** und dem **EQC** keine Ausrede mehr. Die Fahrzeuge verfügen über eine Reichweite von über 420 km und intelligente Assistenzsysteme – so sind Sie entspannt unterwegs. Steigen Sie jetzt um und profitieren Sie von attraktiven Flottenkonditionen. Wir beraten Sie gerne.

Mehr erfahren



* EQA 250, 190 PS (140 kW), Barkaufpreis: CHF 43 522,- (Fahrzeugwert CHF 48 900,- abzüglich CHF 5 378,- Preisvorteil), 20,4 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, Energieeffizienz-Kategorie: A. Leasingbeispiel: Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10 000 km/Jahr, eff. Jahreszinssatz: 1,92%, 1. grosse Rate: CHF 10 950,-, Leasingrate ab dem 2. Monat: CHF 249,-. Ein Angebot der Mercedes-Benz Financial Services Schweiz AG. Vollkaskoversicherung obligatorisch. Eine Kreditvergabe ist verboten, falls diese zu einer Überschuldung des Leasingnehmers führen kann. Abgebildetes Modell: EQA 250, 190 PS (140 kW), inkl. Sonderausstattungen (AMG Line, Metallic-Lackierung, 20"-Leichtmetallräder, Premium-Plus-Paket), Barkaufpreis: CHF 54 732,-, 20,4 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, Energieeffizienz-Kategorie: A. Leasingbeispiel: Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10 000 km/Jahr, eff. Jahreszinssatz: 1,92%, 1. grosse Rate: CHF 14 000,-, Leasingrate ab dem 2. Monat: CHF 309,-. Angebot gültig bis 30.9.2021. Unverbindliche Preisempfehlung. Änderungen vorbehalten.



Gesundheit der Mitarbeiter:innen aktiv fördern

Gute Gesundheit und Wohlbefinden sind wichtige Voraussetzungen, um gute Arbeit zu leisten. Davon zeugt auch das betriebliche Gesundheitsmanagement des Bundes. Ob das auch so gelebt und bei den grossen Transformationsprojekten umgesetzt wird, bezweifle ich jedoch sehr. Ich erlebe oft, dass das Thema Gesundheit und Gesundheitsschutz stark in den privaten Bereich verlagert wird und es in erster Linie Sache der Mitarbeiter:innen ist, gesund zu leben, zu essen und sich genügend zu bewegen. Die Verantwortung der Vorgesetzten und des Arbeitgebers, das Arbeitsumfeld entsprechend zu gestalten, wird nicht immer genügend wahrgenommen – auch beim Bund.

Grosse Transformationsprojekte, wie sie etwa im BIT, der EZV und dem BBL laufen, lassen keinen Stein auf dem andern. Das macht auch etwas mit den Mitarbeiter:innen. Sich neuen Situationen stellen, sich für geänderte Aufgaben fit machen, sich in einem angepassten Berufsalltag bewegen – das sind grosse Herausforderungen, die es gut zu begleiten gilt. Hier braucht es Vorgesetzte, die die Mitarbeiter:innen abholen und mit ihnen zusammen diese Themen angehen. Wie geht es der Mitarbeiterin im neuen Grossraumbüro, wie geht der Mitarbeiter mit Desksharing um? Was bedeuten Uniformierung und Bewaffnung? Nur mit aktiver Kommunikation und ernst gemeinter Auseinandersetzung können solche und andere Fragen angegangen werden. Auch die Covidpandemie und die lange Phase von Homeoffice machen zu schaffen. Einzelne kämpfen mit Ängsten, andere mit Ermüdungserscheinungen, wieder andere freuen sich wieder auf die persönlichen Begegnungen. Gerade die psychische Gesundheit wird immer wieder unterschätzt.

Der Einsatz für eine gute Gesundheit kann uns nur gemeinsam gelingen – darum muss der Dialog gefördert werden. «Wie gehts dir?» muss eine ernsthaft gemeinte Frage und keine Floskel sein.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin



#DieChronik

Stress lass nach!

Liebe Mitglieder

In unserem Beratungsaltag begegnen wir immer wieder Mitgliedern, die von enormen Belastungen und Stress am Arbeitsplatz berichten. Gemäss der 6. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO klagen 25 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz über häufigen oder ständigen Stress bei der Arbeit. Ein Drittel fühlt sich am Ende des Tages meist oder immer erschöpft. Über 60 Prozent geben an, dass sie mit hohem Arbeitstempo oder unter Termindruck arbeiten. Hinzu kommt, dass die Arbeitszeiten für Vollzeiterwerbstätige in der Schweiz die längsten in Europa sind. Stress macht krank, insbesondere wenn die Balance zwischen Anforderungen und Ressourcen im Ungleichgewicht ist. Kommen dann noch Konflikte am Arbeitsplatz oder private Probleme hinzu, ist eine Arbeits-



unfähigkeit oft nicht mehr zu vermeiden. So weit soll und muss es nicht kommen. Nehmen Sie die ersten Alarmzeichen ernst, und holen Sie sich aktiv professionelle Hilfe. Der PVB steht Ihnen auch hier gerne beratend zur Verfügung.

Bleiben Sie gesund.

Elias Toledo
Stellvertretender Generalsekretär



Austausch mit dem Chef der Armee

Am 30. August 2021 fand ein Austausch mit dem CdA, Herrn Süessli, dem Personalchef Verteidigung, Herrn Gafner, und dem PVB statt. Der PVB war durch die Verbandspräsidentin Barbara Gysi und den Stellvertretenden Generalsekretär, Elias Toledo vertreten.

Vonseiten PVB wurden das Lobe 4.0, die Umsetzung der Revision der BPV/VPBV und die WEA (Weiterentwicklung der Armee) thematisiert. Der CdA informierte über Vision & Strategie, Change & Kultur und über das Ausbildungsprogramm des Kaders. Der PVB begrüßt den regelmässigen Austausch mit dem Chef der Armee und bedankt sich für das offene und gewinnbringende Gespräch.

Elias Toledo

Revision der Personalverordnung ETH-Bereich

Der PVB kritisiert die vorgesehene Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Angestellten

Der ETH-Rat steht unter Druck. Der Bundesrat verlangt von ihm, im ETH-Bereich die gleichen Regelungen anzuwenden wie diejenigen, die für die Angestellten der Bundesverwaltung gelten. Michael O. Hengartner, der neue Präsident des ETH-Rats, versucht, beim Bundesrat Anpassungen auszuhandeln. Die Vertreterinnen und Vertreter der ETH sind der Meinung, dass «das Personal des ETH-Bereichs nicht gleich geführt werden kann wie das Personal der Bundesverwaltung».

Der PVB hat zum Entwurf der Revision der Personalverordnung im ETH-Bereich Stellung genommen. Er stellt fest, dass der ETH-Bereich Schwierigkeiten bekundet, gegenüber dem Bundesrat seine Autonomie zu wahren. Er ist wie der ETH-Rat der Meinung, dass die Verordnung den Besonderheiten der ETH mit der regelmässigen Einrichtung und Schliessung von Labors nicht genügend Rechnung trägt. Der ETH-Bereich braucht spezifische Regeln. Aus diesem Grund spricht sich der PVB kategorisch gegen die Erhöhung des Mindestalters für die vorzeitige Pensionierung bei Umstrukturierungen und Laborschliessungen von 58 auf 60 Jahren aus. Diese Massnahme ist nicht gerechtfertigt, da sie unserer Erfahrung nach nur wenige Fälle betrifft, in denen die Inanspruchnahme einer Übergangsrente sinnvoll sein kann. Zudem sind die Chancen einer 58-jährigen Person auf dem Arbeitsmarkt nicht besser als diejenigen einer 60-jährigen Person. Als öffentliche Arbeitgeber müssen die Institutionen des ETH-Bereichs sozial verantwortlich handeln und dürfen soziale Härtefälle nicht einfach an andere soziale Organisationen abschieben.

Der PVB lehnt es auch ab, dass der Arbeitgeberbeitrag an die Finanzierung der Übergangsrente – mit Ausnahme einer sehr begrenzten Gruppe von Begünstigten – abgeschafft wird. Im Falle einer Annahme der Vorlage wird der überwiegenden Mehrheit der Angestellten der EHT eine vorzeitige Pensionierung aus finanziellen Gründen praktisch verunmöglicht.

Es ist indes nicht alles an dieser Vorlage schlecht. Der PVB begrüßt insbesondere die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf 20 Tage, den Urlaub für die Betreuung von schwer kranken Kindern (maximal 14 Wochen) und das Recht von Frauen, bis zum 65. Altersjahr in der gleichen Beschäftigung zu arbeiten,

wenn sie dies wünschen. Die Vernehmlassung ist soeben abgeschlossen worden. Der ETH-Rat wird die Ergebnisse analysieren und mit dem Bundesrat diskutieren.

Als öffentliche Arbeitgeber müssen die Institutionen des ETH-Bereichs sozial verantwortlich handeln und dürfen soziale Härtefälle nicht einfach an andere soziale Organisationen abschieben.

Der ETH-Bereich umfasst die Eidgenössischen Technischen Hochschulen Zürich (ETH Zürich) und Lausanne (EPFL) sowie die vier Forschungsinstitute PSI (Institut Paul Scherrer), WSL (Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft), Empa (Eidgenössische Materialprüfungs- und Forschungsanstalt) und Eawag (Eidgenössische Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz).

Luc Python



«Die Gesundheit kann nicht losgelöst vom Sinn der Arbeit betrachtet werden»

Aline Andrey / L'Évènement syndical

Forscherinnen und Forscher prangern in einem interessanten Buch die individuelle Verantwortung und die systematische Ausblendung der Arbeitsbedingungen an, dabei sind diese die Ursache von Berufskrankheiten.



Sophie Le Garrec,
Soziologin und Lehr-
und Forschungsräatin
an der Universität Freiburg

Während die physischen und psychischen Leiden immer weiter zunehmen, spielt die Gesundheit am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Organisation und dem beruflichen Kontext in den Überlegungen der Unternehmen, der Politikerinnen und Politiker sowie der Medien keine Rolle. Dies ist im Wesentlichen die Botschaft von Sophie Le Garrec, Soziologin und Lehr- und Forschungsräatin an der Universität Freiburg, die das Werk *Les servitudes du*

bien-être au travail herausgegeben hat. In diesem Sammelband kommen Forscherinnen und Forscher aus den Bereichen Soziologie, Psychologie und Ergonomie zu Wort, die sich mit dem Wandel in der Arbeitswelt befassen. Sie beleuchten das Thema unter verschiedenen Blickwinkeln und gelangen alle zum gleichen erschreckenden Schluss: Seit dem Aufkommen des New Management in den 1980er-Jahren stehen in Unternehmen und öffentlichen Diensten Schlagworte wie Psychologisierung, Individualisierung, Auflösung des Kollektiven und des Sinns der Arbeit im Mittelpunkt, was zu einer Schwächung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führt. Laut Sophie Le Garrec wird dieses Phänomen durch die Mittel zur persönlichen Weiterentwicklung sowie durch das Credo, dass unsere Arbeit uns glücklich machen muss, weiter verschärft. Ein Gespräch.

Sie sagen: Der Gesundheit am Arbeitsplatz wird nicht Rechnung getragen. Weshalb?

Dies ist eine Besonderheit der Schweiz, da es keine öffentliche Gesundheitskampagne gibt. Die Gesundheit am Arbeitsplatz ist für das BAG kein Thema. Das ist vermutlich absichtlich so: Die Verantwortung bleibt somit individuell und privat (KVG). Was die Berufskrankheiten betrifft, so werden diese kaum anerkannt, die Beweislast liegt immer noch bei den Arbeitnehmenden. Berufsunfälle werden getrennt von der Gesundheit am Arbeitsplatz betrachtet, was ebenfalls ein Teil des Problems ist. Jedenfalls spielt die Gesundheit in den Managementansätzen keine Rolle, obwohl die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, ihre Arbeitnehmenden zu schützen. Unternehmen, die Politik, aber auch die Medien berücksich-

tigen bei ihrer Analyse von Gesundheit ausschliesslich das Individuum und messen dem Arbeitskontext oder dem Zusammenhang zwischen dem Managementstil und den hervorgerufenen Problemen keine Bedeutung bei. Dabei kann eine Anhäufung von Stress und Unbehagen, aber auch von bestimmten Krankheiten und sogar Selbstmorden innerhalb des selben Unternehmens oder Dienstes nicht blosser Zufall sein, denn dies würde ja bedeuten, dass sich viele «anfällige» Menschen am selben Ort befinden würden. Diese Individualisierung der Verantwortung ist auch aus den Lösungen herauszulesen, die von den Arbeitsorganisationen vorgeschlagen werden: Konflikt- und Stressmanagement oder auch Achtsamkeitsübungen, die in keinem Verhältnis zur Schwere der gesundheitlichen Probleme stehen, sondern dazu führen, dass sich die Arbeitnehmenden noch schuldiger fühlen und keine Verbesserung in ihrer alltäglichen Arbeit sehen. Dieser Gesundheitsbegriff wird häufig auf die persönliche Entwicklung, das Wohlbefinden, die Schulung von sozialen Kompetenzen (Soft Skills) und nicht von Fertigkeiten (Know-how) reduziert. Sogar in sogenannten Liberated Companies bleiben die Ziele die gleichen: Die Arbeitnehmenden haben das Gefühl, autonomer zu sein und sind zu Beginn begeistert, weil sie den Eindruck haben, ihre Arbeit selbst in die Hand zu nehmen. Dann merken sie, dass immer mehr von ihnen verlangt wird und sie dafür nicht besser bezahlt werden. Kicker, M&M's-Automaten usw. kombiniert mit Kursen in Konflikt- und Stressmanagement täuschen über die harten Arbeitsbedingungen hinweg.



Aber einige Unternehmen haben doch mit der Einführung einer gemeinsamen Governance und der Abschaffung von quantitativen Zielen eine echte Wende eingeleitet!*

Natürlich, es kann sein, dass dies in einigen Unternehmen auch wirklich umgesetzt wird, aber insgesamt gibt es keine grundlegende Veränderung. Sämtliche Managementstile – vom Taylorismus über den Fordismus bis hin zum New Public Management – beruhen auf der Unterordnung der Arbeitnehmenden, wie Danièle Linhart in unserem Buch, aber auch in ihrem Werk L'insoutenable Subordination des salariés erklärt. Der Managementsstil ändert sich, jedoch nicht die Arbeitsverträge!

Wie kann die Gesundheit am Arbeitsplatz gefördert werden?

Alle Autorinnen und Autoren des Buches gelangen zum gleichen Schluss, was in den Humanwissenschaften ziemlich selten ist: Die Gesundheit am Arbeitsplatz wird hauptsächlich dadurch beeinträchtigt, dass der Sinn der Arbeit verloren geht. Die Vorschriften der Vorgesetzten, die häufig keine Ahnung von der «Realität» vor Ort haben, sind oftmals unanwendbar oder hältlos. Die Spaltung der Arbeit, der Mangel an Ethik und die ungeeigneten quantitativen Instrumente, insbesondere in den Pflegerberufen, führen zu einer kognitiven Dissonanz. Der Ausdruck «on fait du travail de singe» (unnütze Arbeit) taucht in den Aussagen von Pflegenden immer wieder auf und ist bezeichnend für das Unbehagen.

* Das Buch des Belgiers Frederic Laloux Reinventing Organizations. Vers des communautés de travail inspirées (2015) ist die Bibel der Befürworter einer gemeinsamen Governance. Laloux nennt darin insbesondere Beispiele wie die französische Metallfabrik Favi und die Organisation der ambulanten Versorgung in den Niederlanden.

Paradoxe Anweisungen wie «mehr mit weniger machen», «die Qualität quantifizieren» usw. stehen im Widerspruch mit den Werten der Arbeitnehmenden. In diesem Sinne ist die Zufriedenheit mit der Arbeit auch nicht eine Frage des Lohnes oder der Stellung innerhalb der Hierarchie, sondern eine Frage der Tätigkeit, des Gefühls der Vollständigkeit und der Qualität der Arbeit. Marie Pezé

“ Die Empfehlung, die ich geben würde, ist, den Konflikt schnell anzusprechen und sich beim PVB zu melden und nicht erst zu warten, bis der Konflikt schon eskaliert ist. ”

Norma Giannetta,
Verbandssekretärin PVB

gibt im Buch das Beispiel von Fatima, einer Putzfrau in einem Kindergarten, die grossen Wert auf Sauberkeit legt, sodass sich die Kinder am nächsten Tag wohl-fühlen. Sie hat das Gefühl, jeden Abend einen Picasso zu malen. Aber wie ist dies noch möglich, und wie kann man sich überhaupt noch die Zeit nehmen, das eigene Werk zu betrachten, wenn das Personal und die zur Verfügung stehende Zeit um die Hälfte gekürzt werden? Wenn man sich nicht mehr in seine Arbeit hineinversetzen kann, baut man eine Distanz zu sicher selbst auf.

Wiedereingliederung nach langer krankheitsbedingter Absenz

Nicht immer verlaufen die Betreuung und Wiedereingliederung von langzeit-absenten Mitarbeiter:innen durch den Arbeitgeber ideal. Ich hatte mehrmals



schon das Gefühl, dass der Arbeitgeber die Situation nützt, um unliebsame Mitarbeiter:innen loszuwerden.

Es gibt aber auch Fälle, bei denen die Betreuung und die Wiedereingliederung durch alle Beteiligten ideal und vorbildlich verlaufen. Über einen solchen Fall möchte ich berichten:

Ein Mitglied meldet sich bei mir und berichtet, dass es schon seit Längerem einen Konflikt mit seiner direkten Vorgesetzten habe und dass dieser Konflikt direkt einen Einfluss auf seine

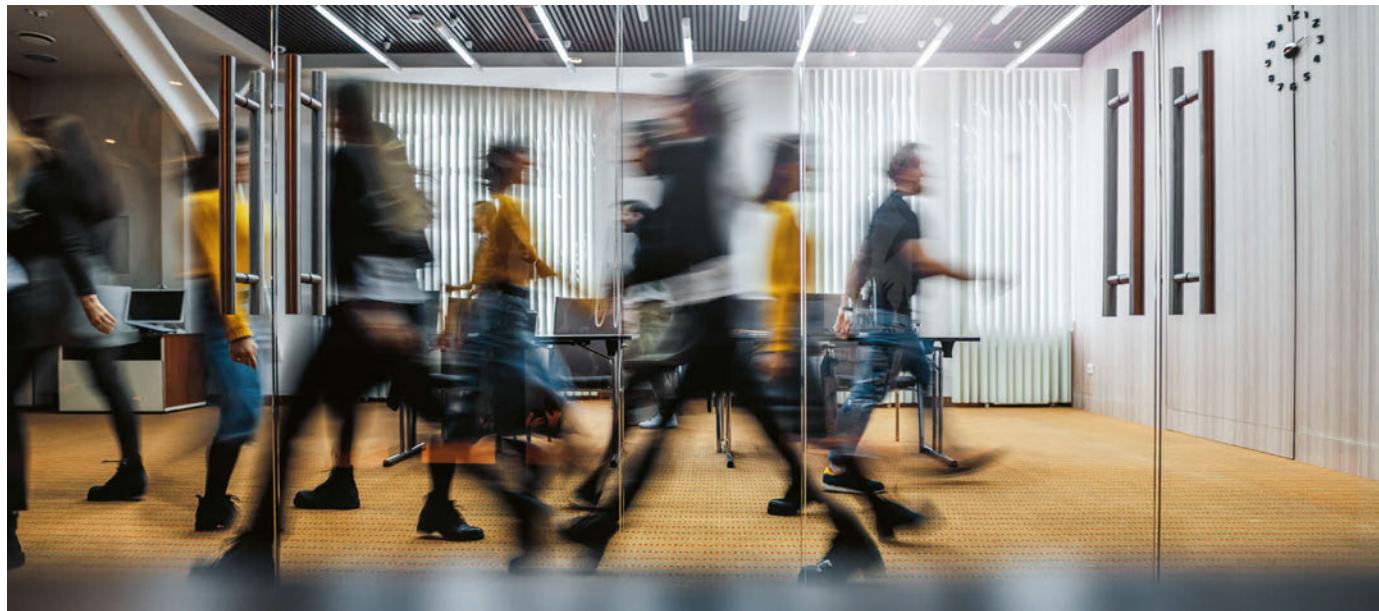
Gesundheit habe. Es berichtet mir von Schlafstörungen, Existenzängsten und einer beginnenden Depression. Trotz diesen Symptomen möchte das Mitglied nicht krankgeschrieben werden. Der Druck am Arbeitsplatz jedoch wird nicht weniger, und dem Mitglied geht es zusehends schlechter. Ich rate dem Mitglied, sich möglichst schnell in ärztliche Behandlung zu begeben. Der behandelnde Arzt entscheidet, dass das Mitglied bis auf Weiteres nicht mehr arbeitsfähig ist. Die Personalabteilung empfiehlt dem Mitglied, sich bei der PSB zu melden. Dieser Empfehlung kommt das Mitglied, nach und es wird ein Case eröffnet. Um den sanften Wiedereinstieg zu besprechen, lädt die PSB zu einem runden Tisch ein. Dabei nehmen die Personalabteilung, die PSB, die direkte Vorgesetzte, das Mitglied, ein Vertreter:in der IV und ich teil. Den Teilnehmenden wird im Vorfeld mitgeteilt, welche Themen besprochen wer-

den. Eine optimale Vorbereitung ist somit sichergestellt. Am Gespräch wird sehr schnell klar, dass eine Wiedereingliederung am vorigen Arbeitsplatz nicht möglich sein wird. Es müssen somit Alternativen geprüft und gefunden werden. Die weiteren Gespräche werden terminiert und es wird entschieden, dass der Kreis der Teilnehmenden beibehalten wird. Die PSB schreibt jeweils die Protokolle, und alle Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, die Protokolle einzusehen und allenfalls ändern zu lassen. Nach rund vier solchen Gesprächen konnte dem Mitglied innerhalb des Amtes ein alternativer Arbeitsplatz vorgeschlagen werden, und das Mitglied ist jetzt wieder vollständig arbeits- und leistungsfähig.

Für den Erfolg dieses Falles waren für mich folgende Faktoren ausschlaggebend:

- Früher Kontakt mit dem PVB
- Bereitschaft des Mitglieds, sich in ärztliche Behandlung zu begeben
- Offene und transparente Kommunikation mit der PSB
- Entbindung der Schweigepflicht aller Beteiligten
- Klärung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers
- Zielorientierte Wiedereingliederungsgespräche, bei denen aber auch verbindliche Abmachungen getroffen wurden
- Engmaschige Betreuung durch den Arzt, die PSB und die Personalabteilung
- Willen des Arbeitgebers, eine Lösung zu finden
- Unterstützung durch externe Fachpersonen (IV)

Elias Toledo



Laut Forscherinnen und Forschern geht es auch darum, wieder an das sinnstiftende Kollektiv anzuknüpfen. Unter dem Vorwand der Produktivität und der Individualisierung wird dieses Kollektiv zunehmend geschwächt, es wird ausgelöscht und atomisiert.

Wie können die Gewerkschaften Ihrer Meinung nach zur Gesundheit am Arbeitsplatz beitragen?

Entschuldigen Sie, dass ich das so sage, aber die Gewerkschaften haben den kritischen Punkt bzw. die Wende zum New Management in den 1980er-Jahren verpasst. Mit der Zunahme der Arbeitslosigkeit, der Armut und der Vervielfachung der prekären Arbeitsverhältnisse haben sie die Arbeitsplätze verteidigt und dabei die Arbeitsbedingungen vergessen. Heute ist es für sie schwierig, diesen Rückstand aufzuholen. Zumal die Stellung der Gewerkschaften angesichts dieser Individualisierung nicht einfach ist. Aber es wäre gut, wenn von ihnen mehr über die Ideologie des Managements und diese Befindlichkeitstrainings zu hören wäre. Einige dieser Kursleiter/Coaches, die ich

“Beim Gesundheitsschutz ist die Selbstreflexion ein zentrales Thema. Kenne ich meine mentalen und physischen Grenzen? Höre ich mir selbst und meinem Körper zu? Schätze ich mich selbst so, wie ich bin?”

Elias Toledo,
Stellvertretender Generalsekretär PVB

in meinem Kapitel erwähne, geben Ratschläge, wie man besser schläft, und empfehlen, weniger Kaffee zu trinken, durch den Bauch zu atmen, mehr Sport zu treiben... Mit anderen Worten: Die Risikofaktoren für die Gesundheit am Arbeitsplatz sind in diesem Diskurs auf das Privatleben zurückzuführen. Diese Rhetorik ist – abgesehen von ihrem moralisierenden und arbeitshygienischen Aspekt – äusserst bedenklich, da sie die Verantwortung der Organisationen und des Managements in Bezug auf die Gesundheit am Arbeitsplatz völlig ausblendet!

Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken durch Grossraumbüros

SBiB-Studie SCHWEIZERISCHE BEFRAGUNG IN BÜROS

Hochschule Luzern - Technik & Architektur / Kompetenzzentrum Typologie & Planung in Architektur (CCTP); Sibylle Amstutz, Sandra Künzli / SECO-Arbeit und Gesundheit; Dr. Christian Morné / Bern; Honn - April 2010

HOCHSCHULE LUZERN
Technik & Architektur

In Grossraumbüros fallen rund doppelt so viele Krankheitstage an als in Kleinbüros (SBiB-Studie «Schweizerische Befragung in Büros» der Hochschule Luzern und des SECO).

Laut SECO sind für die Mehrzahl der 1230 befragten Personen die Verhältnisse in kleinen Büros signifikant besser.

Bessere Umgebungsfaktoren (Lärm-, Luftqualität usw.) und weniger Stress, weniger Erholungsbedarf führen zu höherer Zufriedenheit.

Häufigkeit von Symptomen wie Müdigkeit und Kopfschmerzen nimmt zu, je grösser das Büro ist. Generell nehmen auch krankheitsbedingte Abwesenheiten mit zunehmender Bürogröße zu (SECO-Studie S. 62).

Attraktivität des Arbeitsplatzes und Produktivität können in kleineren Büros deutlich verbessert werden.

Wird diese Art von Schulungen zur persönlichen Weiterentwicklung nicht vor allem in grossen Firmen durchgeführt, und betrifft sie nicht hauptsächlich Büroangestellte und Führungskräfte?

Ja, es betrifft vor allem die grossen Unternehmen und wahrscheinlich nicht alle Branchen. Oder zumindest noch nicht, denn es gibt immer einen Dominoeffekt. Wir dachten, dass die öffentlichen Dienste von der Managementlogik ausgenommen wären, wir haben uns getäuscht. Im Übrigen betrifft dieses Soft-Skills-Training auch Kassiererinnen und Verkäuferinnen, denen eingeblättert wird, wie sie sich gegenüber den Kunden zu verhalten haben.

Sind wir wirklich unglücklicher am Arbeitsplatz als früher?

Seit den 1990er-Jahren bewirkt die Management-Ideologie eine Intensivierung, eine Beschleunigung, eine Verwischung zwischen Dringendem und Wichtigem... was zu immer mehr Stress führt. Zur allgegenwärtigen körperlichen Belastung sind die psychische Belastung, der Sinnverlust der Arbeit aufgrund ihrer Fragmentierung, die Personalisierung der Verantwortung und das Ende der Arbeitskollektive – Quelle des Widerstands und der gegenseitigen Unterstützung – hinzugekommen.

Was raten Sie?

Den Sinn der Arbeit zu überdenken. Diese Aufgabe ist schwierig, weil es niemanden mehr gibt, der die Verantwortung trägt. Die öffentlichen Dienste kopieren mit einem gewissen Mass an Fatalismus die Privatwirtschaft. Es wird nicht mehr überlegt, nicht mal mehr in den Hochschulen. Wir wissen nicht wirklich, woher die Gebote des New Management stammen – wie beispielsweise die Zufriedenheit am Arbeitsplatz für mehr Produktivität ... Auf die Gefahr hin, dass ich als rückständig oder fortschrittsfeindlich gelte: Diese unnötigen Veränderungen destabilisieren die Arbeitnehmenden und hindern sie auch daran, zu denken oder Macht zu erlangen. Überdies verhindert die Beschleunigung auch intelligentes Arbeiten.

Faktisch gibt es kein Arbeitsmanagement mehr, sondern unzusammenhängende Vorschriften: eine Theoretisierung, um maximale Rentabilität zu erreichen, und ein Primat der Zahlen. Die Anerkennung einer sinnstiftenden Arbeit beruht jedoch auf Qualität. Es geht nun darum, zur Realität der Arbeit zurückzukehren,

das Kollektiv zu rehabilitieren und dieser infantilisierenden Aseptisierung des Konflikts ein Ende zu setzen. Denn Streit ist nötig, um voranzukommen und über den Sinn der Arbeit zu diskutieren.

Bedeutet dies nicht, dass das System geändert werden muss, indem beispielsweise ein bedingungsloses Grundeinkommen eingeführt wird, das den Arbeitnehmenden die Macht zurückgibt?

Ich bin für das BGE, wir müssen uns jedoch Gedanken über seine Umsetzung machen. Und ich bin nicht sicher, ob es ausreichen wird, denn es wird die Machtverhältnisse und die vorherrschende Ideologie nicht unbedingt verändern. Mit einer Politik der kleinen Schritte können wir vielleicht etwas bewegen, indem wir aufzeigen, dass Gesundheit am Arbeitsplatz wirtschaftlichen Nutzen bringt. Ich muss aber zugeben, dass ich sehr pessimistisch bin. Wie können wir mit dieser betriebswirtschaftlichen, utilitaristischen und quantitativen Ideologie brechen? Die Sozialpartner haben eine wichtige Rolle zu spielen ... vorausgesetzt, sie nehmen die Herausforderung an.

“ Wenn Sie ein Problem an Ihrem
Arbeitsplatz haben, handeln Sie sofort. Es ist nicht
leicht, aus einer längeren Krankheitsabwesenheit
herauszukommen.”

Luc Python,
Verbandssekretär PVB

Ratgeber

Haben Sie eine schwierige Situation am Arbeitsplatz?

Zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört auch der Gesundheitsschutz der Angestellten. Es lohnt sich, Hilfe zu suchen, bevor Sie als Angestellte:r die Kündigung einreichen.

Diese Möglichkeiten stehen Ihnen zu Verfügung:

Case Management: Das betriebliche Case Management umfasst die Phasen Früherkennung, Frühintervention sowie die Durchführung einer durch die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) fachlichen Begleitung. Zudem bieten auch die meisten Krankenkassen ein Case Management an.

Jobrotation: im gleichen Amt oder innerhalb der gesamten Bundesverwaltung

Mediation bei Konflikten

Arbeitsversuch: befristete Einsätze in anderen Stellen innerhalb oder ausserhalb der Bundesverwaltung

Der PVB begleitet Sie während des Prozesses mit dem HR und der vorgesetzten Person. Wenden Sie sich bei Schwierigkeiten und hoher psychischer Belastung an den PVB, damit zeitnah und rechtzeitig Schritte eingeleitet werden können.

Jonathan Reist, Jurist beim PVB





Interview mit Rolf Simon, Verantwortlicher Gesundheitsmanagement Bund beim EPA

Interview: Luc Python

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schützen. Was tut die Bundesverwaltung im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements?

Die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden hat für die Arbeitgeberin Bundesverwaltung einen sehr hohen Stellenwert. Die Bundesverwaltung schafft dazu Rahmenbedingungen, die sich positiv auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken.

Sie zählt auch auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.

Die vier Pfeiler des betrieblichen Gesundheitsmanagements Bund sind:

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Bundesverwaltung trägt dazu bei, die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu stärken und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Spezialistinnen und Spezialisten ermitteln Gefahren und entwickeln Massnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen.

Betriebsmedizin

Der Ärztliche Dienst der Bundesverwaltung überprüft die medizinische Eignung für bestimmte Funktionen oder Aufgaben.

Betriebliches Case Management

Die Bundesverwaltung hilft erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden, rasch wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Spielen die HR-Fachpersonen in Bezug auf die Gesundheit am Arbeitsplatz eine führende Rolle? Wenn ja, welche Aufgaben haben sie?

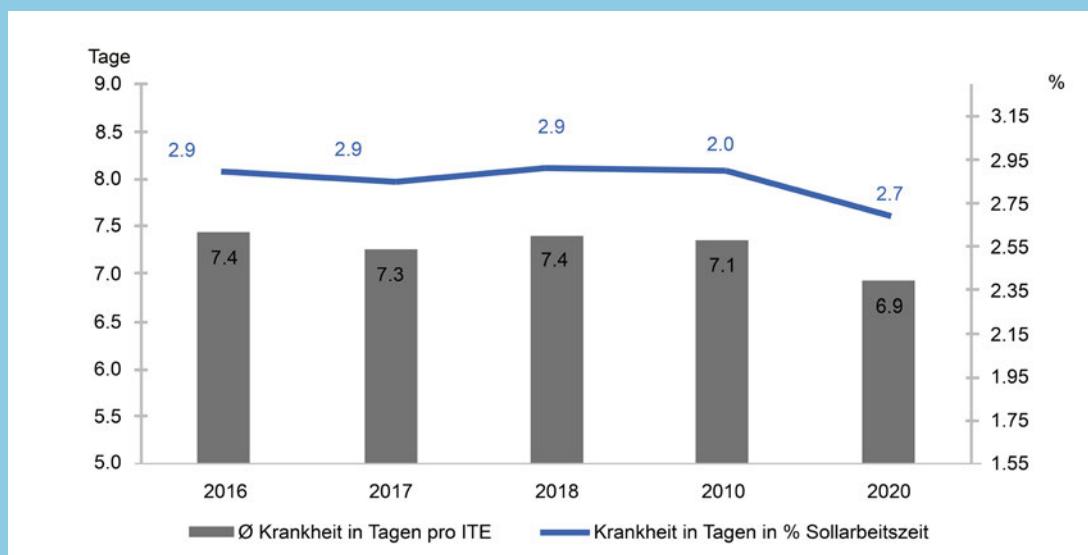
Die HR-Fachpersonen stellen unter anderem die lohn- und versicherungsrelevanten sowie die administrativen Abwicklungen von Krankheits- und Unfallereignissen sicher.

Können die Fragen betreffend Reintegration nicht mit dem behandelnden Arzt oder der behandelnden Ärztin geklärt werden, stellen sich vertrauensärztliche Fragen. Wird eine Einschätzung der voraussichtlichen Dauer der Abwesenheit benötigt, holt die HR-Fachperson nach Rücksprache mit den Vorgesetzten bei den erkrankten Mitarbeitenden die sogenannte Ermächtigung ein und beauftragt den Ärztlichen Dienst Bund (AeDB) mit der vertrauensärztlichen Abklärung.

Die HR-Fachperson stellt zusammen mit dem/der Vorgesetzten sicher, dass alle für die Reintegration sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die betroffene Person wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

Präventionsmanagement ist ein wichtiger Bestandteil sämtlicher Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Angesichts der Wirksamkeit hinsichtlich der Absenzen und der Mitarbeiterzufriedenheit ist die Investition in solche Massnahmen gerechtfertigt. Wie sieht es in der Bundesverwaltung mit Abwesenheiten infolge von Krankheit oder Unfällen aus?

«Die Krankheitsabwesenheiten haben je Vollzeitstelle durchschnittlich 6,9 Tage gedauert und lagen 2020 erstmals unter sieben Tagen. Dies sind 2,7 Prozent der Sollarbeitszeit.»



Die Krankheitsabwesenheiten haben je Vollzeitstelle durchschnittlich 6,9 Tage gedauert und lagen 2020 erstmals unter sieben Tagen. Dies sind 2,7 Prozent der Sollarbeitszeit (s. Tabelle links unten).

Die Abwesenheiten infolge von Unfällen haben 2020 1,1 Tage je Vollzeitstelle beansprucht. Davon sind 0,9 Tage auf Nichtbetriebsunfälle (NBU) und 0,2 Tage auf Betriebsunfälle (BU) entfallen. Beide Abwesenheitsgründe zusammen erreichten 0,4 Prozent der Sollarbeitszeit, was dem Vorjahreswert entspricht (s. Tabelle unten).

Für die fachliche Unterstützung der HR-Fachpersonen und die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben wurden ein Handbuch Absenzen Management Bund sowie ein Fallführungstool eingeführt. 212 HR-Fachpersonen aus allen Verwaltungseinheiten wurden im Umgang mit komplexen Fällen geschult.

Was sind die Gründe für die Absenzen – physische, psychische usw. –, und wie wird damit umgegangen?

Die HR-Fachpersonen erhalten keine Diagnosen zu den einzelnen Fällen. Daher ist es nicht möglich, die Gründe exakt zu evaluieren. Bei den Anfragen für den Ärztlichen Dienst Bund stellen wir fest, dass mehr als 50 Prozent psychische Erkrankungen betreffen. Aus diesem Grund bestehen für alle Mitarbeitenden Angebote des Ausbildungszentrums der Bundesverwaltung (AZB) zur Gesundheitsförderung. Zum Beispiel: Gesund am Arbeitsplatz; Homeoffice: entspannt statt verspannt; Stressbewältigung; Resilienz und Umgang mit Veränderungen; um nur einige zu nennen.

Wie schneidet die Bundesverwaltung im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen ab?

Aufgrund der unterschiedlichen Grundlagen und Auswertungsmöglichkeiten können bei krankheitsbedingten Arbeitsverhinderungen keine Vergleiche mit anderen Unternehmen gemacht werden.

Gemäss Suva stehen wir bei den Berufsunfällen gegenüber anderen Unternehmen und Verwaltungen gut da. Bei den Nichtberufsunfällen entsprechen die Zahlen der Bundesverwaltung dem schweizerischen Mittel.

Die Führungsqualität hat einen starken Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, insbesondere auf die psychische Gesundheit. Die Teamleitung und die Unternehmenskultur sind grosse Stressfaktoren.

Sind Massnahmen zur Verbesserung des Managements in der Bundesverwaltung geplant?

Grundsätzlich wird von den Führungskräften erwartet, dass sie die Gesundheit der Mitarbeitenden anlässlich der Standortbestimmungsgespräche mit ihren Mitarbeitenden aktiv ansprechen. Dadurch können bei Bedarf rechtzeitig

tig Massnahmen eingeleitet werden. Für die Weiterbildung und Sensibilisierung der Führungskräfte stehen zudem verschiedene Kurse zu Gesundsthemen wie beispielsweise «positive Leadership», «Coaching – eine Führungsaufgabe» zur Verfügung.

Wie wird die Mitwirkung der Mitarbeitenden im Gesundheitsmanagement sichergestellt?

Die Mitwirkung des Personals auf Ebene Bundesverwaltung ist durch den Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS) in der Betriebsgruppenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz institutionalisiert.

In allen Verwaltungseinheiten bestehen Steuergruppen für das Gesundheitsmanagement, in denen die Vertretung der Mitarbeitenden gewährleistet ist.

Welche weiteren Massnahmen – neben der Durchführung von Kursen – kann der Bund angesichts der Tatsache, dass schätzungsweise 50 Prozent der Erkrankungen psychischen Ursprungs sind, vorschlagen, um diesen Prozentsatz zu senken?

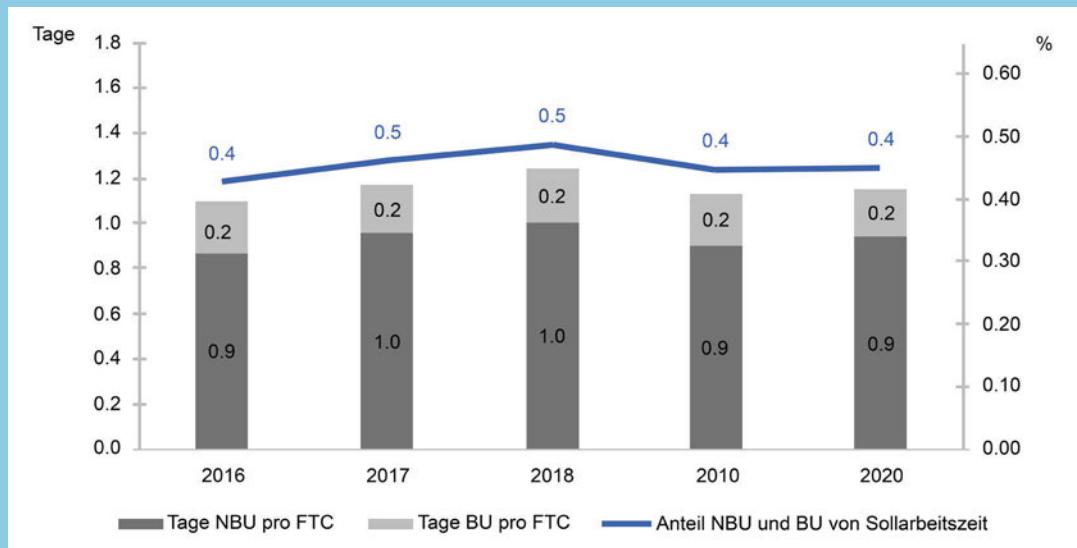
Beim Umgang mit den arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und psychischen Erkrankungen setzt die Bundesverwaltung auf die drei Säulen Prävention, Früherkennung, Intervention. Sie betreffen die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden, die Fürsorgepflicht der Führungskräfte und die Verantwortung der Organisation.

Mitarbeitende achten auf einen kompetenten Umgang mit Belastung und Stress, erkennen psychosomatische Symptome bei sich und andern, sprechen mit Vorgesetzten und HR, nutzen professionelle medizinische Hilfe und können Beratungsangebote der Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) in Anspruch nehmen.

Die Führungskräfte sind in der Regel Ansprechstelle für ihre Mitarbeitenden. Sie können dazu beitragen, psychischen Erkrankungen vorzubeugen, und unterstützen die Mitarbeitenden insbesondere bezüglich Leistungsanforderungen und Erholungsmöglichkeiten. Sie sind gefordert, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen und zu erkennen, ob konkrete Massnahmen zu treffen sind. Zur Unterstützung können die Führungskräfte das HR und/oder die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) beziehen.

Die PSB unterstützt das Bundespersonal bei unterschiedlichsten Fragen und Problemen rund um den Arbeitsplatz und in schwierigen familiären, gesundheitlichen oder finanziellen Situationen. Sie berät auch Vorgesetzte und HR bei der Früherkennung und Frühintervention im Rahmen des «Betrieblichen Case Managements der Bundesverwaltung» und übernimmt das Case Management für die Reintegration von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden in den Arbeitsprozess.

«Die Abwesenheiten infolge von Unfällen haben 2020 1,1 Tage je Vollzeitstelle beansprucht. Davon sind 0,9 Tage auf Nichtbetriebsunfälle (NBU) und 0,2 Tage auf Betriebsunfälle (BU) entfallen. Beide Abwesenheitsgründe zusammen erreichten 0,4 Prozent der Sollarbeitszeit, was dem Vorjahreswert entspricht.»



VERSPROCHEN.

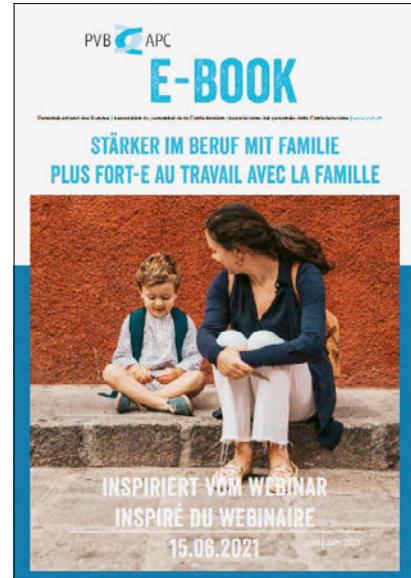
NOTRE ENGAGEMENT.

Webinarserie der Kampagne Série de webinaires de notre campagne

E-Book zum Download / E-Book à télécharger

Das erste Webinar aus unserer Webinarserie haben wir mit dem Thema **Stärker im Beruf mit Familie** am 15. Juni 2021 gestartet. Rund 60 Teilnehmer:innen verfolgten die Präsentation der Redner:innen und Expert:innen. Diese sprachen offen über politische Schritte, rechtliche Hintergründe und beantworteten live gestellte Fragen. Auch waren Mitglieder dabei, welche ihre eigenen bewegenden Erlebnisse und Erfahrungen teilten. Aus diesen Informationen und Erfahrungen haben wir ein E-Book zum Nachlesen mit anwendbaren Tipps für den Alltag zusammengestellt. Dieses können Sie unter folgendem Link downloaden: www.kampagnepvb.com/ebook-15-06-2021

Nous avons commencé le premier webinaire de notre série avec le sujet **Plus fort-e au travail avec la famille** le 15 juin dernier. Environ 60 participant-e-s ont suivi la présentation des intervenant-e-s et des expert-e-s. Ils et elles ont parlé ouvertement des démarches au niveau politique, du contexte juridique et ont répondu à des questions en direct. Certains membres ont également partagé leurs propres expériences. De ce webinaire, nous avons compilé un livre électronique que vous pouvez lire et qui contient des conseils applicables à la vie quotidienne. Vous pouvez le télécharger sous le lien suivant: www.kampagnepvb.com/ebook-15-06-2021



Webinar verpasst?

Unser zweites Webinar haben wir gemeinsam mit dem Dachverband SGB und der Gewerkschaft Garanto zum Thema **Revision des Bundespersonalrechts und flexible Arbeitsformen** am 8. Juli 2021 durchgeführt. Es war ein sehr spannender Einblick in die verschiedenen Themenfelder:

- Vertrauensarbeitszeit ab Lohnklasse 18
- Besitzstandgarantie
- Urlaub für die Betreuung schwer kranker Kinder
- Vaterschaftsurlaub
- Flexible Arbeitsbedingungen

Falls Sie ein Mitglied sind und nicht am Webinar teilnehmen konnten, haben Sie nun die Möglichkeit, das Webinar anzuschauen. Folgen Sie dazu diesem Link:

[https://www.kampagnepvb.com/webinar-08-07-2021](http://www.kampagnepvb.com/webinar-08-07-2021)



Vous avez manqué le webinaire?

Le 8 juillet dernier, nous avons organisé notre deuxième webinaire avec l'Union syndicale suisse et le syndicat Garanto sur le thème de la «**Révision de la loi sur le personnel et formes de travail flexibles**». C'était un aperçu très intéressant des différents sujets:

- Horaire basé sur la confiance dès la classe de salaire 18
- Garantie des droits acquis
- Congé pour les soins aux enfants gravement malades
- Congé de paternité
- Conditions de travail flexibles

Si vous êtes membre et que vous n'avez pas pu assister au webinaire, vous avez la possibilité de le regarder à nouveau avec le lien:

[https://fr.kampagnepvb.com/webinar-08-07-2021](http://fr.kampagnepvb.com/webinar-08-07-2021)



Gleichstellungskommission des PVB

Im Jahr 2020 hat die Gleichstellungskommission die Petition mit der Forderung zum Recht auf Homeoffice ausgearbeitet und mit dem PVB lanciert. Die Petition konnte in den Verhandlungen mit Ueli Maurer zur BPV-Revision eingesetzt werden. 2021 ist die Gleichstellungskommission mehrmals zusammengetreten (stets virtuell), um Aktivitäten (Webinar) zu organisieren und über künftige Projekte (Einsetzung einer/eines Gleichstellungsbeauftragten in jeder Sektion des PVB) zu diskutieren.



seit diesem besonderen Jahr den Restriktionen im Zusammenhang mit der Covid-19-Epidemie Rechnung getragen und zwei Webinare organisiert.

Das erste Webinar fand am 8. März statt, dem Internationalen Tag der Frauenrechte. An diesem Tag hatten die Mitglieder der drei Gleichstellungsgruppen in Genf (Zentrale Ausgleichsstelle), Neuenburg (Bundesamt für Statistik) und Zürich (PVB ETH) Gelegenheit, sich kennenzulernen und Ideen/Themen auszutauschen, die im Rahmen der Gleichstellung entwickelt und erarbeitet werden können.

Am 19. Mai fand ein Webinar in Zusammenarbeit mit dem SGB zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit über 35 Teilnehmenden statt. Angesichts des äußerst positiven Feedbacks werden weitere Webinare und Netzwerktreffen zu Themen der Gleichstellung folgen.

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden am 12. und 13. November am Frauenkongress des SGB teilnehmen. Dies wird eine Gelegenheit sein, die gemeinsamen Überlegungen und Aktionen zu Themen wie berufliche Laufbahn von Frauen, Respekt am Arbeitsplatz und Bekämpfung von Belästigungen am Arbeitsplatz, Vereinbarung von Beruf und Privatleben sowie geschlechtergerechte Sprache zu vertiefen und voranzutreiben.

Weitere Informationen und Kontakt mit der Kommission:

gleichstellung@pvb.ch

Gruppe Egalita im BFS

Der Frauenstreik vom 14. Juni 2019 ist beim BFS auf ein grosses Echo gestossen. Bei dieser Gelegenheit wurde der Direktion ein Forderungskatalog überreicht, der von rund 200 Mitarbeitenden unterzeichnet worden ist. Im Juni 2020 hat die Direktion eine der Forderungen angenommen und die Gruppe Egalita wieder ins Leben gerufen. Die Gruppe hat zur Aufgabe, die am 14. Juni 2019 vorgelegten Forderungen zu reflektieren und konkrete Ziele sowie die zu ihrer Erreichung erforderlichen Massnahmen zu definieren. Die Forderungen umfassen Themen der Sprache, der Chancengleichheit, der Lohngleichheit, der Arbeitszeit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und des Respektes. Kontakt: egalita@bfs.admin.ch

PVB Sektion Zürich – Arbeitsgruppe

Gleichstellung

Anfang 2021 wurde die AG Gleichstellung ins Leben gerufen. Die Arbeitsgruppe befasst sich mit folgenden aktuellen Themen

- Lohngleichheit
- Sozialversicherungen (AHV und Pension)
- Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie für alle Mitarbeitenden
- Erhöhung Rentenalter → Stellenfindung
- Gendergerechte Kommunikation/gender-gerechtes Verhalten
- Teilnahme/Repräsentation von Gruppenmitgliedern an Veranstaltungen
- Planung von Veranstaltungen der Sektion Zürich
- Genereller Erfahrungsaustausch

Die Gruppe wächst weiter. Wollen Sie sich aktiv beteiligen? Die Kontaktdaten finden Sie unter folgendem Link: <https://www.kampagnepvb.com/gleichstellungskommissionen>

Commission de l'égalité de l'APC

En 2020, la Commission de l'égalité a rédigé la pétition réclamant le droit au télétravail; cette pétition a été lancée auprès de l'APC et présentée lors des négociations avec Ueli Maurer sur la révision de la LPers.

En 2021, la Commission de l'égalité s'est réunie à plusieurs reprises, toujours à distance, afin d'organiser des activités (webinaires) et de discuter de projets futurs (création d'une responsable égalité dans chaque section de l'APC). La Commission a aussi pris connaissance et discuté du rapport de Anja Peter concernant l'égalité à l'intérieur de l'APC et dans l'administration fédérale.

En cette année particulière et en tenant compte des restrictions sanitaires, la Commission de l'égalité a organisé deux webinaires. Le premier a eu lieu le 8 mars, journée internationale des droits des femmes. Ce jour-là, les membres des trois groupes égalité existants à Genève (Centrale de compensation) Neuchâtel (Office fédéral de la statistique) et Zürich (APC Ecole Polytechnique fédérale) ont pu faire connaissance et échanger au tour des idées/thèmes qui peuvent être développés dans le cadre de l'égalité.

Le 19 mai, un webinar a eu lieu avec l'USS consacré à la conciliation entre travail et vie privée. Plus de 35 personnes y ont pris part. Au vu des retours très positifs, ces webinaires seront suivis par d'autres webinaires et réunions des réseaux sur les thèmes de l'égalité.

Les membres de la Commission de l'égalité participeront aux congrès des femmes de l'USS qui aura lieu les 12 et 13 novembre 2021: ce sera l'occasion d'approfondir et de faire progresser la réflexion et l'action commune sur les questions notamment de la carrière professionnelle des femmes, du respect au travail et de la lutte contre le harcèlement, de la conciliation vie privée et vie professionnelle et de l'écriture inclusive.

Pour plus d'informations et pour contacter la commission : gleichstellung@pvb.ch



Groupe Egalité Genève

«Suite à la grève des femmes* du 14.6.2019 et aux ateliers organisés suite à l'impulsion de l'APC, la Centrale de Compensation s'est dotée d'un Groupe Égalité. Ce groupe s'adresse à l'ensemble des employées et des employés et poursuit les objectifs suivants:

- Institutionnaliser une plateforme d'échange pour les collaboratrices et collaborateurs de la CdC;
- Thématiser et faire reconnaître les problématiques liées à l'égalité;
- Mettre en commun les pratiques, ressources et compétences;
- Constituer un interlocuteur reconnu de la Direction et du service RH afin de proposer des mesures d'amélioration.

Le groupe organise périodiquement des animations et des ateliers sur les thèmes liés à l'égalité.»



Was ist dein Job?



Sibylle Sinner ist seit Juni 2021 Mitglied der Geschäftsleitung des PVB. Sie arbeitet bei der Luftwaffe in Dübendorf. Aber was genau tut sie? Was sind ihre Gedanken für die Zukunft?

Interview: Martine Currat

Wer bist du, Sibylle?

Ich bin eine lebensfrohe, leidenschaftliche und willensstarke Person. Das Zitat von Marcus Tullius Cicero (106 v. Chr. bis 43 v. Chr.) ist mein Anspruch: «Der Staatsdienst muss zum Nutzen derer geführt werden, die ihm anvertraut werden, nicht zum Nutzen derer, denen er anvertraut ist.»

Wo arbeitest du?

Ich arbeite in Dübendorf an der Ueberlandstrasse 225 bei der LW, in der Unternehmensentwicklung.

Worin besteht deine tägliche Arbeit?

Abklärungen treffen, Sitzungen vorbereiten, Geschäftssteuerung innerhalb der Unternehmensentwicklung. Im Weiteren bin ich für die Geschäftsstelle des Koordinierten Wetterdienstes Verteidigung verantwortlich.

Was motiviert dich bei deiner Arbeit am meisten?

Dass ich durch die Erledigung meiner Arbeit einen Beitrag zur Auftragserfüllung der Luftwaffe leisten kann.

Wie wird dein Job in fünf Jahren aussehen?

Dies ist schwierig zu sagen, da wir uns in einem Umfeld der ständigen Veränderungen befinden. Aber ganz sicher werden die Digitalisierung und die mobilen Arbeitsformen sowie mögliche organisatorische Anpassungen meinen Job verändern.

Welche Rolle spielt der PVB deiner Meinung nach heute für die Arbeitswelt von morgen?

Da sich die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer:innen immer schneller verändern, ist es wichtig, einen starken Partner wie den PVB zur Seite zu haben, der sich für die Anliegen, Sorgen der Arbeitnehmer:innen zukunftsgerichtet einsetzt. Aus diesem Grund ist der PVB für die Mitarbeiter:innen in Zukunft umso wichtiger.



Promouvoir activement la santé des collaborateurs et collaboratrices

Une bonne santé physique et psychique est indispensable au bon fonctionnement du travail. C'est ce que démontre également la gestion de la santé au travail, au niveau de la Confédération. Quant à savoir si cela est réellement vécu et appliqué lors de grands projets novateurs, j'en doute beaucoup. Je constate souvent une volonté délibérée de renvoyer la thématique de la santé et de la protection de la santé à la sphère privée, les collaborateurs et collaboratrices étant alors tenus de vivre sainement, de bien se nourrir et de bouger suffisamment.



Les supérieur-e-s hiérarchiques et l'employeur – également la Confédération – ne sont pas toujours suffisamment conscients de leur responsabilité dans ce domaine, avec l'aménagement d'un cadre professionnel adéquat.

De gros projets novateurs comme ceux qui se déroulent au sein de l'OFIT, de l'AFD et de l'OFCL, bouleversent l'environnement professionnel. Cela a aussi un impact sur les employé-e-s. Faire face à de nouvelles situations, garder la forme pour reprendre de nouvelles tâches, se mouvoir dans de nouveaux espaces: il s'agit-là de grands défis qui nécessitent un accompagnement de qualité. Et pour ce faire, il faut des supérieur-e-s hiérarchiques prêts à aborder ces thèmes avec les collaborateurs et collaboratrices qu'ils sollicitent. Comment cela se passe-t-il pour l'employé-e dans son nouvel espace, et pour celui ou celle qui partage son bureau ? Qu'est-ce que l'on entend par uniformisation? Seule une communication active peut permettre d'aborder ces questions et bien d'autres.

Il faut également composer avec la pandémie liée au Covid et à la longue période de télétravail. Les un-e-s luttent avec des peurs, d'autres avec des signes de fatigue. C'est justement la santé psychique qui est régulièrement sous-estimée.

L'engagement en faveur d'une bonne santé peut uniquement réussir si nous unissons nos forces, d'où l'importance de promouvoir le dialogue. «Comment ça va?»: cette question doit être prise au sérieux et pas à la légère.

Barbara Gysi, présidente de l'association

#La Chronique

Halte au stress!

Chères et chers membres

Dans le cadre de nos consultations, nous rencontrons de plus en plus de membres qui font état de surcharge professionnelle et de stress sur leur lieu de travail. Selon la 6^e enquête européenne sur les conditions de travail en 2015 du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, 25% de la population active en Suisse se plaint de stress au travail, pour la plupart du temps ou de manière persistante. Un tiers des personnes interrogées se sentent très souvent ou toujours épuisées à la fin de leur journée de travail. Plus de 60% déclarent que leur activité implique des cadences de travail élevées ou devoir travailler dans des délais très courts. A cela s'ajoute le fait que chez les personnes travaillant à plein temps, la durée de la semaine de travail en Suisse est supérieure à la moyenne européenne. Le stress nuit à la santé notamment en cas de déséquilibre entre



les contraintes et les ressources. Des conflits peuvent également survenir sur le lieu de travail ou des problèmes d'ordre privé, avec à la clé une incapacité de travail souvent inévitable. Il faut à tout prix éviter d'en arriver à ce stade. Prenez les premiers signaux d'alarme au sérieux et n'hésitez pas à solliciter de l'aide! L'APC se tient volontiers à votre disposition pour vous conseiller.

Prenez soin de vous.

Elias Toledo
Secrétaire général suppléant

L'APC a rencontré le Chef de l'armée

Le 30 août dernier, un échange a eu lieu entre le Chef de l'armée, Thomas Süssli, le chef du personnel de la Défense, Daniel Gafner et l'APC, représentée par la présidente de l'association, Barbara Gysi, et le secrétaire général suppléant, Elias Toledo.

L'APC a discuté du projet Lobe 4.0, de la mise en œuvre de la révision de l'OPers/O-OPers et du projet DEVA (Développement de l'armée). Le Chef de l'armée a fourni des informations sur la vision et la stratégie, le changement et la culture au sein de l'armée ainsi que le programme de formation des cadres. L'APC se félicite de l'échange régulier avec le Chef de l'armée et le remercie pour la discussion ouverte et constructive.

Elias Toledo



Révision de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF

L'APC dénonce les péjorations prévues des conditions de travail des employé-e-s

Le Conseil des EPF est sous pression. Le Conseil fédéral lui demande d'appliquer au domaine des EPF la même réglementation que celle en vigueur pour les employé-e-s de l'administration fédérale. Le président Michael O. Hengartner, nouveau président du Conseil des EPF, tente de négocier des aménagements auprès du Conseil fédéral. « On ne gère pas le personnel du domaine des EPF comme celui de l'administration fédérale » estiment les représentant-e-s des EPF.

L'APC a pris position par rapport au projet de révision de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF. Elle constate que le domaine des EPF a de la peine à garder son autonomie par rapport au Conseil fédéral. Elle estime, comme le président du Conseil des EPF, que l'ordonnance ne tient pas assez compte des particularités des EPF avec la création et la fermeture fréquentes de laboratoires. Le domaine des EPF a besoin de règles spécifiques. C'est pourquoi l'APC s'oppose catégoriquement à l'augmentation de l'âge minimal pour bénéficier de la retraite anticipée en cas de restructuration et de fermeture de labora-

d'une personne de 60 ans. En tant qu'employeurs publics, les institutions du domaine des EPF doivent être socialement responsables et ne pas se contenter de transmettre les éventuels cas de rigueur sociale à d'autres organismes sociaux.

L'APC rejette également la suppression de la participation de l'employeur au financement de la rente transitoire, sauf pour des groupes très restreints de bénéficiaires. Si le projet est accepté, il sera pratiquement impossible à la grande majorité des employé-e-s des EPF de prendre une retraite anticipée pour des raisons financières.

Mais tout n'est pas à jeter dans ce projet. L'APC apprécie particulièrement l'extension du congé de paternité à 20 jours, le congé pour s'occuper d'enfants gravement malades (14 semaines maximum) et le droit aux femmes de continuer à travailler dans le même emploi jusqu'à 65 ans, si elles le souhaitent. La consultation vient de se terminer. Le Conseil des EPF analyse les résultats et en discutera avec le Conseil fédéral.

Rappelons que le Domaine des EPF comprend les écoles polytechniques fédérales de Zurich (ETH Zurich) et de Lausanne (EPFL) ainsi que les quatre établissements de recherche que sont le PSI (Institut Paul Scherrer), le WSL (Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage), l'Empa (Laboratoire fédéral d'essai des matériaux et de recherche) et l'Eawag (Institut fédéral pour l'aménagement, l'épuration et la protection des eaux).

Luc Python

toire de 58 ans à 60 ans. C'est une mesure qui ne se justifie pas car, selon notre expérience, cela ne concerne que quelques cas, pour lesquels il peut être pertinent de pouvoir bénéficier de la rente transitoire. Par ailleurs, les chances sur le marché du travail d'une personne de 58 ans ne sont pas meilleures que celles

“En tant qu'employeurs publics, les institutions du domaine des EPF doivent être socialement responsables et ne pas se contenter de transmettre les éventuels cas de rigueur sociale à d'autres organismes sociaux.”



«On ne peut pas penser la santé en dehors du sens du travail»

Aline Andrey/L'Évènement syndical

Dans un livre passionnant, des chercheurs dénoncent la responsabilisation individuelle et l'invisibilisation des conditions de travail pourtant à l'origine des maladies professionnelles.

Sophie Le Garrec,
sociologue, maître
d'enseignement et de
recherche à l'Université
de Fribourg



Alors que les souffrances physiques et psychiques ne cessent d'augmenter, la santé au travail en lien avec l'organisation et le contexte professionnel est absente de la réflexion des entreprises, des politiques ou encore des médias. Voilà, en substance, le message véhiculé par la sociologue, maître d'enseignement et de recherche à l'Université de Fribourg, Sophie Le Garrec qui a dirigé l'ouvrage *Les servitudes du bien-être au travail*. Un recueil qui donne

la parole à des chercheurs des domaines de la sociologie, de la psychologie et de l'ergonomie sur les transformations du monde du travail. Une pluralité d'angles qui mènent tous à un même constat glaçant: depuis l'avènement du nouveau management dans les années 1980, psychologisation, individualisation, délitement des collectifs et du sens au travail sont à l'œuvre au sein des entreprises et des services

nues, avec la charge de la preuve qui incombe toujours aux salariés. Du côté des accidents professionnels, ils sont dissociés de la santé au travail qui est pourtant la face cachée du problème. Dans tous les cas, on note donc que la santé ne fait pas partie des approches managériales, malgré les lois qui obligent pourtant les employeurs à protéger leurs salariés. Au sein des entreprises, des politiques mais



“Dans la protection de la santé, l'autoréflexion est un thème central. Est-ce que je connais mes limites mentales et physiques? Suis-je à l'écoute de moi-même et de mon corps ? Est-ce que je m'apprécie tel que je suis?”

Elias Toledo, secrétaire général suppléant

publics engendrant une fragilisation des travailleuses et des travailleurs. Un phénomène qui est encore accentué par les outils de développement personnel et les injonctions d'être heureux au travail, selon Sophie Le Garrec. Entretien.

La santé au travail n'est pas pensée dites-vous, pourquoi?

C'est spécifique à la Suisse où il n'y a pas de campagne de santé publique. La santé au travail n'est pas un thème pour l'OFSP. C'est un impensé probablement voulu: la responsabilité reste ainsi individuelle et privée (LAMal). Quand on regarde du côté des maladies professionnelles, elles sont peu recon-

aussi des médias, l'analyse de la santé, lorsqu'elle est effective, se fait uniquement à partir du seul individu et jamais sur les contextes de travail ou les liens entre le type de gestion et les problématiques générées. Pourtant, l'ampleur du stress et du mal-être, mais aussi de certaines maladies, voire de suicides au sein d'une même entreprise ou d'un même service, ne peuvent être le simple fait du hasard, qui impliquerait que des personnels «fragiles» se trouvent sur le même lieu. Cette individualisation de la responsabilité s'observe également dans les réponses proposées par les organisations de travail: des formations de quelques heures en gestion des émotions, du stress ou encore des séances de pleine

conscience qui sont des réponses complètement décalées face à la gravité des problématiques de santé mais qui, en plus, ont pour effet de culpabiliser encore plus le travailleur qui ne verra aucune amélioration dans le concret de son travail. Cette notion de santé est réduite le plus souvent au développement personnel, au bien-être, à des formations sur les savoir-être plutôt que sur les savoir-faire.

Même dans les entreprises dites libérées, les objectifs restent les mêmes: les salarié-e-s ont la sensation d'être plus autonomes, et, au début, sont enthousiastes, car ils ont l'impression de reprendre en main leur travail, puis ils se rendent compte qu'on leur en demande de plus en plus et qu'ils ne sont pas mieux payés pour autant. Le babyfoot, les distributeurs de M&M's, etc., combinés à ces formations sur les émotions et le stress, masquent la dureté des conditions de travail.

Toutefois, certaines entreprises n'ont-elles pas pris un véritable tournant notamment en appliquant une gouvernance partagée qui implique de ne plus avoir d'objectifs quantitatifs*?

Bien sûr, peut-être que, dans certaines entreprises, cela se fait de manière honnête, mais globalement il n'y a pas de changement de fond. Tous les managements, du taylorisme au fordisme, en passant par le new public management, reposent sur la subordination des salarié-e-s, comme l'explique Danièle Linhart, dans notre livre mais aussi dans son ouvrage L'insoutenable subordination des salariés. Les manières de «manager» changent mais pas les contrats de travail!

“La recommandation que je donnerais en cas de problème, c'est de s'adresser à l'APC au plus vite et de ne pas attendre que le conflit ait déjà dégénéré.”

Norma Giannetta,
secrétaire d'association

Comment promouvoir la santé au travail?

Tous les intervenant-e-s du livre arrivent – et c'est plutôt rare dans le domaine des sciences humaines – à cette même conclusion: la santé au travail est principalement affectée par la perte du sens du travail. Les prescriptions venant de la hiérarchie, qui n'a souvent pas la connaissance du «réel» du terrain, sont souvent inapplicables ou sans fondement. La parcellisation du travail, le manque d'éthique et les outils quantitatifs inadaptés, notamment dans les métiers des soins, crée une dissonance cognitive.

L'expression «on fait du travail de singe» revient constamment dans les témoignages des soignant-e-s; elle est révélatrice du malaise. Les injonctions paradoxales, comme faire plus avec moins, quantifier la qualité, etc., sont en porte-à-faux avec les valeurs des salarié-e-s.

C'est aussi en ce sens qu'être heureux au travail ne repose pas que sur une question de salaire ou de place dans la hiérarchie, mais sur ce que l'on fait, sur le sentiment de complétude et du travail de qualité. Dans le livre, Marie Pezé donne l'exemple de Fatima, femme de ménage dans une école maternelle qui valorise son travail par la qualité de la propreté pour que les petits se sentent

* Le livre du Belge Frédéric Laloux «Reinventing organizations. Vers des communautés de travail inspirées»(2015) fait figure de bible pour les tenants de la gouvernance partagée. Il donne notamment pour exemple l'usine métallurgique française Favi et l'organisation de soins ambulatoires aux Pays-Bas.

Réinsertion professionnelle suite à une absence maladie de longue durée

L'accompagnement inhérent à la réinsertion professionnelle des collaborateurs et collaboratrices après une absence de longue durée ne se déroule pas toujours de manière idéale du côté de l'employeur. J'ai souvent eu l'impression que l'employeur profite de la situation pour écarter des employé-e-s peu appréciés.

Mais il arrive aussi que ce retour à l'emploi fonctionne à la grande satisfaction de toutes les personnes concernées. Je souhaite vous faire part du cas suivant:

Un membre de notre association s'est adressé à moi à propos d'un conflit de longue date avec son supérieur hiérarchique, qui a eu une incidence sur son état de santé. Il m'a évoqué ses troubles du sommeil, des peurs existentielles et un début de dépression. Malgré ces symptômes, cette personne ne souhaitait pas d'un congé maladie. La pression subie sur son lieu de travail ne s'est toutefois pas relâchée et son état de santé s'est visiblement détérioré. Je lui ai conseillé de recourir au plus vite à un traitement médical. Le médecin traitant a décidé de le mettre en incapacité de travail pour une durée indéterminée. Le service du personnel lui a recommandé de s'annoncer auprès de la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers). Il a suivi cette recommandation, ce qui a permis d'ouvrir un dossier de gestion le concernant. Pour discuter d'une réinsertion en douceur, la CSPers a invité les personnes concernées autour d'une table ronde, à savoir le service du personnel, la CSPers, le supérieur hiérarchique, l'employé en question, un représentant de l'AI et moi-même. Au préalable, les participants ont pris connaissance des thèmes qui seront abordés. Cette procédure garantit une préparation optimale. La discussion a très vite mis en évidence l'impossibilité pour la personne concernée de réintégrer son lieu de travail. Il a donc fallu trouver des alternatives. D'autres discussions ont entériné la décision de maintenir le cercle de participants. La CSPers tient à chaque fois le procès-verbal, qui est adressé à l'ensemble des participant-e-s, avec la possibilité d'y apporter des modifications. Après environ quatre rencontres, l'intéressé a reçu une nouvelle proposition de travail au sein de l'Office et il est désormais pleinement apte à travailler, en toute efficacité.

Les aspects suivants m'ont semblé décisifs pour réussir cette réinsertion professionnelle:

- Contact précoce avec l'APC
- Disponibilité de la personne concernée à consulter un médecin
- Communication ouverte et transparente avec la CSPers
- Secret professionnel de l'ensemble des participant-e-s
- Clarification des besoins de l'employeur mais aussi de l'employé
- Discussions de réinsertion professionnelle ciblées avec engagements réciproques
- Prise en charge sérieuse par le médecin, la CSPers et le service du personnel
- Volonté de l'employeur de trouver une solution
- Soutien de spécialistes externes (AI)

Elias Toledo





bien le lendemain. Elle a la sensation de faire un Picasso chaque soir. Mais quand on supprime de moitié le personnel et le temps à disposition, comment encore le faire ou même prendre le temps de regarder son œuvre? Quand on ne peut plus mettre de soi dans son travail, on se coupe de soi-même. Pour tous les chercheurs et chercheuses, il s'agit aussi de renouer avec le collectif porteur de sens. Or, il est aussi de plus en plus dilué, effacé, atomisé, sous prétexte de productivité et d'individualisation.

Selon vous, comment les syndicats peuvent-ils contribuer à la santé dans l'espace professionnel?

Excusez-moi de le dire comme ça, mais ils ont loupé le point de basculement: le tournant du nouveau management dans les années 1980. Avec la hausse du chômage, de la précarité et la démultiplication des statuts précaires, ils ont défendu l'emploi et en ont oublié les conditions de travail. Aujourd'hui, il est difficile pour eux de rattraper le retard. Surtout que la place des syndicats n'est pas simple face à cette individualisation.

Les risques des openspace pour la santé au travail

**Etude SBIB
ENQUÊTE SUISSE DANS LES BUREAUX**

Haute école de Lucerne – Technique & architecture / Centre de compétence pour la typologie et la planification en architecture (CCTP) Sibylle Amelitz, Sandra Kündig If SECO – Travail et santé Dr. Christian Monin If Bern, Hora - Avril 2010

Il y a environ deux fois plus de jours de maladie dans les openspace (bureaux ouverts) que dans les petits bureaux selon l'«Enquête suisse sur les bureaux» de la Haute école spécialisée de Lucerne et du Seco.

Pour la majorité des 1230 personnes interrogées, les conditions dans les petits bureaux sont nettement meilleures.

De meilleurs facteurs environnementaux (bruit, qualité de l'air, etc.) et moins de stress conduisent à une plus grande satisfaction au travail.

La fréquence des symptômes tels que la fatigue et les maux de tête augmentent avec la taille du bureau. En général, les absences pour cause de maladie augmentent également avec la taille du bureau.

L'attrait du lieu de travail et la productivité peuvent être considérablement améliorés dans des bureaux plus petits.

Mais ce serait bien de les entendre davantage sur l'idéologie du management et ces formations sur les savoir-être. Certains formateurs-coachs que je cite dans mon chapitre préconisent comment mieux dormir, moins boire de café, respirer par le ventre, faire davantage de sport. Autrement dit, les facteurs de risques de la santé au travail proviendraient, dans ce discours, de la vie privée. Cette rhétorique est gravissime, outre son aspect moralisant et hygiéniste, car elle occulte complètement la responsabilité des organisations et du management dans la santé au travail!

Ce type de formation de développement personnel n'est-elle pas le fait des grandes sociétés et ne touchent-elles pas surtout des employé-e-s de bureau et des cadres?

Oui, cela touche surtout les grandes entreprises, et cela ne concerne peut-être pas tous les secteurs d'activité. Du moins pas encore, car il y a toujours un effet domino. On pensait que les services publics seraient protégés de la logique gestionnaire, et on s'est trompé. Du reste, les formations de savoir-être touchent aussi le personnel de vente à qui on dicte comment se comporter avec un-e client-e.

Est-on vraiment plus malheureux au travail qu'avant?

Depuis les années 1990, l'idéologie gestionnaire entraîne une intensification, une accélération, une confusion entre l'urgent et l'important... ce qui génère une mise sous tension toujours plus forte. A la pénibilité physique toujours présente, s'est greffée la pénibilité psychique, la perte de sens du travail par son fractionnement, la personnalisation de la responsabilité et la fin des collectifs du travail qui étaient une source de résistance et d'entraide.

Que préconisez-vous?

Repenser le sens du travail. La tâche est ardue, car il n'y a plus de responsable. Dans les services publics, on recopie ce qui se fait dans le privé avec une sorte de fatalisme. On ne réfléchit plus, même dans les hautes écoles. Et l'on ne sait pas vraiment d'où viennent les injonctions de ce nouveau management, du bonheur au travail pour être plus productif, de ces changements intempestifs à suivre - au risque d'être traité d'arriéré ou de réfractaire à la modernité- qui

déstabilisent les employé-e-s et les empêchent aussi de penser ou d'acquérir du pouvoir. L'accélération étouffe également l'intelligence au travail. Dans les faits, il n'y a plus de gestion du travail mais des prescriptions déconnectées: une théorisation pour atteindre un maximum de rentabilité et un primat des chiffres. Or, la reconnaissance du travail qui donne du sens passe par le qualitatif. Il s'agit d'opérer un retour à la réalité du travail, de réhabiliter le collectif et de mettre fin à cette aseptisation infantilisante du conflit. Car la dispute est nécessaire pour avancer et débattre du sens du travail.

Cela ne signifie-t-il pas qu'il faut changer de système, peut-être en introduisant un revenu de base inconditionnel qui pourrait redonner du pouvoir aux salarié-e-s?

Je suis pour le revenu de base inconditionnel, mais il s'agit de réfléchir comment l'appliquer. Et je ne suis pas certaine que cela suffise, car cela ne changera pas forcément le rapport de force et l'idéologie en place. Avec une politique des petits pas, on peut peut-être faire bouger un peu les choses en montrant que, d'un point de vue économique, la santé au travail est bénéfique. Mais j'avoue être très pessimiste. Comment rompre avec cette idéologie gestionnaire, utilitaire et quantitative? Les partenaires sociaux ont un vrai rôle à jouer... à condition qu'ils s'en saisissent

“En cas de problème à votre place de travail, agissez immédiatement. Il n'est pas simple de sortir d'une absence maladie prolongée.”

Luc Python, secrétaire d'association

Conseils

Vous vivez une situation difficile au travail?

Le devoir de diligence de l'employeur comprend également la protection de la santé des employé-e-s. Si vous rencontrez une difficulté au travail, il vaut la peine de demander de l'aide avant de donner votre démission.

Ces options sont à votre disposition:

Case management comprend les phases de reconnaissance et d'intervention précoces ainsi que de mise en œuvre d'un soutien professionnel fourni par la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers). En outre, la plupart des caisses-maladie proposent également un case management.

Rotation de poste dans le même bureau ou dans l'ensemble de l'administration fédérale

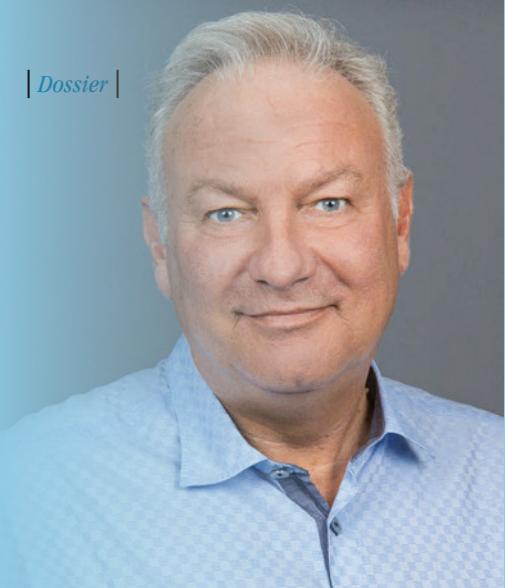
Médiation en cas de conflits

Emploi à l'essai: missions temporaires dans d'autres bureaux à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration fédérale



L'APC vous accompagne dans vos démarches auprès des RH et du/de la supérieur-e hiérarchique. En cas de difficultés et de stress psychologique élevé, contactez L'APC afin que des mesures soient prises rapidement et en temps utile.

Jonathan Reist, juriste à l'APC



Interview de Rolf Simon, responsable de la gestion de la santé au sein de la Confédération à l'OPFER

Interview: Luc Python

La loi oblige les employeurs à protéger leurs salariés en matière de santé. Que fait l'administration fédérale en matière de gestion de la santé du personnel en entreprise?

Dans son rôle d'employeur, l'administration fédérale accorde une grande importance à la santé de ses collaborateurs et collaboratrices. Elle crée donc des conditions-cadres ayant un impact positif sur leur santé. Elle compte également sur la responsabilité personnelle de ses employé-e-s.

La gestion de la santé au travail au sein de la Confédération repose sur les piliers suivants:

Promotion de la santé au travail

L'administration fédérale contribue au renforcement de la santé physique et psychique de son personnel et veille à préserver sa capacité de travail.

Sécurité au travail et protection de la santé

Des spécialistes évaluent les dangers et développent les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Médecine du travail

Le service médical de l'administration fédérale vérifie l'aptitude médicale des collaborateurs et collaboratrices à exercer certaines fonctions ou tâches.

Gestion de cas

L'administration fédérale aide ses collaborateurs et collaboratrices malades ou accidentés à reprendre rapidement leur travail.

Les responsables des ressources humaines ont-ils un rôle de leader en matière de médecine du travail? Si oui, quelles sont leurs responsabilités?

Les spécialistes RH assurent notamment la gestion des aspects concernant le salaire ou les assurances lors de maladies ou d'accidents, ainsi que le traitement administratif de ces événements.

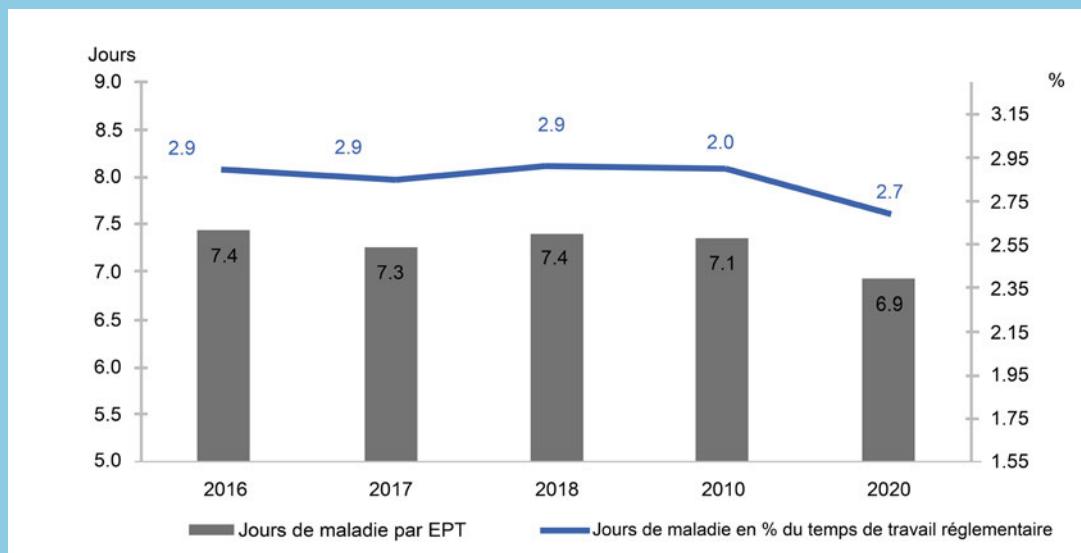
Lorsque les questions relatives à la réinsertion ne peuvent être clarifiées avec le ou la médecin traitant-e, il est possible de faire appel à des médecins-conseils. Si une évaluation de la durée d'absence pouvant être attendue s'avère nécessaire, le ou la spécialiste RH peut, après consultation des supérieur-e-s, demander à l'employé-e concerné une autorisation pour solliciter auprès du service médical de la Confédération un examen par un ou une médecin-conseil.

Ensemble, le ou la spécialiste RH et le ou la supérieur-e de la personne mettent en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour la réintégrer dans le monde du travail.

La gestion de la prévention est un volet essentiel de tout dispositif de gestion de la santé en entreprise. L'investissement dans de telles mesures se justifie au regard de leur efficacité sur l'absentéisme et la satisfaction des collaborateurs. Qu'en est-il de l'absentéisme en raison de maladie et d'accident dans l'administration fédérale?

Les absences pour cause de maladie ont duré en moyenne 6,9 jours par poste à plein temps en 2020, soit pour la première fois, moins de 7 jours. Cela correspond à 2,7% du temps de travail réglementaire.

«Les absences pour cause de maladie ont duré en moyenne 6,9 jours par poste à plein temps en 2020, soit pour la première fois, moins de 7 jours. Cela correspond à 2,7% du temps de travail réglementaire.»



première fois, moins de 7 jours. Cela correspond à 2,7 % du temps de travail réglementaire.

Les absences pour cause d'accidents se sont montées à 1,1 jour par poste à plein temps en 2020, dont 0,9 jour dû à des accidents non professionnels (ANP) et 0,2 à des accidents professionnels (AP). La durée totale des absences découlant de ces deux types d'accidents a représenté 0,4 % du temps de travail réglementaire.

La Confédération dispose d'un manuel et d'un outil de gestion des absences visant à assister les spécialistes RH dans leurs tâches et à assurer l'application des dispositions légales. Parmi ces personnes, 212 spécialistes issus de toutes les unités administratives ont été formés au traitement de cas complexes.

Quelles sont les causes, physiques, psychiques, etc., et comment les gère-t-on?

Les spécialistes RH ne reçoivent pas de diagnostics pour les cas qu'ils traitent, il n'est donc pas possible d'évaluer avec précision les causes des absences. Les demandes adressées au service médical de la Confédération concernent à plus de 50% des maladies psychiques. Le Centre de formation de l'administration fédérale (CFAF) propose donc des cours en lien avec la promotion de la santé pour tous les collaborateurs et collaboratrices sur des thématiques telles que la santé au travail, le télétravail, la gestion du stress ou encore la résilience et la gestion du changement.

En comparaison à d'autres secteurs de l'économie, où se situe l'administration fédérale?

Compte tenu des différentes bases et modalités d'évaluation, il n'est pas possible de faire des comparaisons avec d'autres entreprises en ce qui concerne les incapacités de travail pour cause de maladie.

Selon la SUVA, l'administration fédérale se place plutôt bien en termes d'accidents professionnels par rapport aux autres entreprises et administrations. Pour ce qui est des accidents non professionnels, nous nous situons dans la moyenne suisse.

La qualité du leadership a un impact très fort sur le bien-être des membres du personnel, notamment sur la santé psychique. La conduite des équipes et la culture d'entreprise sont un facteur de stress important.

Des mesures sont-elles prévues pour améliorer le management dans l'administration fédérale?

Les cadres sont censés discuter activement de la santé de leurs collaborateurs et collaboratrices lors des entretiens d'évaluation avec ces derniers, de sorte à pouvoir prendre à temps les éventuelles mesures nécessaires. Plusieurs cours consacrés à des thèmes en lien avec la santé sont également

disponibles pour sensibiliser les cadres à cette thématique ou leur permettre de se perfectionner.

Comment la participation des collaborateurs est-elle assurée dans la gestion de la santé?

La participation du personnel au niveau de l'administration fédérale est assurée au sein de la solution par groupe d'entreprises en matière de sécurité au travail et de protection de la santé par le Comité de suivi des partenaires sociaux.

Les unités administratives comptent en outre toutes des groupes de pilotage pour la gestion de la santé, dans lesquels la représentation des employé-e-s est garantie.

Avec un taux estimé de 50% de maladie d'origine psychique, quelles autres mesures – mis à part l'organisation de cours – la Confédération est-elle en mesure de proposer afin réduire ce taux?

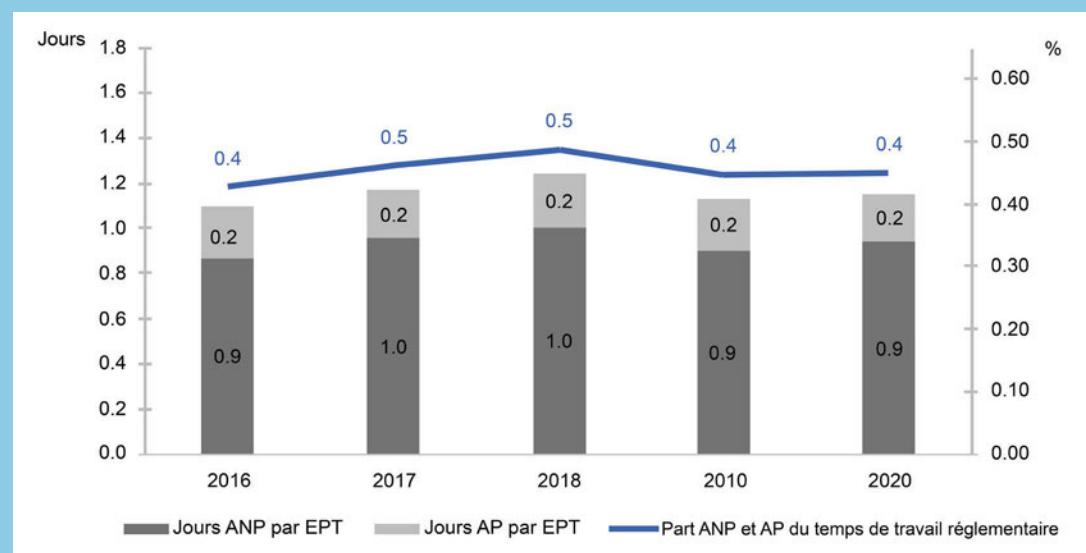
Pour lutter contre les risques psychosociaux et maladies psychiques liés au travail, l'administration fédérale mise sur trois piliers : la prévention, la détection précoce et l'intervention. Ceux-ci touchent à la responsabilité personnelle des employé-e-s, au devoir de sollicitude des cadres et à la responsabilité de l'organisation.

Les collaborateurs et collaboratrices veillent à gérer leur charge de travail et le stress de manière compétente. Ils reconnaissent les signes psychosomatiques chez eux-mêmes et leurs collègues, parlent avec leurs supérieur-e-s et les responsables RH, recourent à une aide médicale professionnelle et peuvent demander à se faire conseiller par la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers).

Les cadres sont généralement les premiers interlocuteurs et interlocutrices des employé-e-s. Ils peuvent contribuer à prévenir les maladies psychiques et apportent un soutien à leurs collaborateurs et collaboratrices, notamment en ce qui concerne les exigences de performance et les possibilités de repos. Ils sont tenus d'assumer leur devoir de sollicitude et de détecter si des mesures concrètes s'imposent. En cas de besoin, ils peuvent également demander l'aide des RH et/ou de la CSPers.

La CSPers soutient le personnel fédéral en cas de questions ayant trait au lieu de travail, de difficultés familiales ou financières ou de problèmes de santé. Elle conseille aussi les supérieur-e-s hiérarchiques et les spécialistes RH pour la détection et l'intervention précoce dans le cadre de la «gestion de cas concernant l'entreprise dans l'administration fédérale» et assure la gestion de cas pour la réinsertion des employé-e-s malades ou victimes d'un accident.

«Les absences pour cause d'accidents se sont montées à 1,1 jour par poste à plein temps en 2020, dont 0,9 jour dû à des accidents non professionnels (ANP) et 0,2 à des accidents professionnels (AP). La durée totale des absences découlant de ces deux types d'accidents a représenté 0,4 % du temps de travail réglementaire.»



Promuovere attivamente la salute delle collaboratrici e dei collaboratori

La salute e il benessere sono importanti per un buon rendimento sul lavoro. Lo dimostra anche la gestione della salute in azienda della Confederazione. Eppure dubito seriamente che questi principi vengano vissuti nel quotidiano e applicati nei grandi programmi di trasformazione. Mi sembra infatti sempre più consolidata la tendenza a considerare il tema della salute e della sua tutela una questione privata: la responsabilità di vivere in modo sano, mangiare bene e fare sufficiente esercizio fisico è innanzitutto individuale. I superiori e Le superiori e i datori di lavoro non ottemperano in misura sufficiente per offrire un ambiente di lavoro salutare, nemmeno alla Confederazione. I grandi programmi di trasformazione, come quelli in corso all'UFIT, all'AFD e all'UFCL, non lasciano un solo mattone al suo posto. Per le collaboratrici e i collaboratori questo significa affrontare nuove situazioni, adattarsi a nuovi compiti, familiarizzarsi con un nuovo contesto lavorativo, tutte sfide che è importante accompagnare nel miglior modo possibile. I superiori e le superiori devono cercare il dialogo per discutere questi temi insieme. Come si lavora nel nuovo ufficio open space? È difficile abituarsi a condividere la scrivania? Che cosa significa indossare un'uniforme e portare un'arma? Solo con una comunicazione attiva si possono affrontare queste e altre questioni.

Anche la pandemia del coronavirus e il lungo periodo di home office causano problemi. C'è chi lotta con l'ansia, chi manifesta una certa stanchezza del telelavoro. La salute psicologica è un altro tema importante da non sottovalutare.

La salute riguarda tutti e tutti devono fare la loro parte. A tal fine è essenziale promuovere il dialogo. Quindi, quando chiediamo a qualcuno «Come stai?», non lo facciamo per semplice cortesia, ma perché la risposta ci interessa davvero.

Barbara Gysi, presidente dell'associazione



#La Cronaca

Abbasso lo stress!

Cari membri

Molti dei membri che si rivolgono a noi per una consulenza ci dicono di essere sottoposti a enormi tensioni e forte stress al lavoro.

Stando ai risultati della sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro

2015 pubblicati dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO), il 25 per cento delle persone occupate in Svizzera hanno affermato di essere spesso o sempre stressate al lavoro, un terzo hanno dichiarato di essere quasi sempre o sempre esauste alla fine della giornata e più del 60 per cento hanno indicato di lavorare a ritmi elevati o sotto pressione per rispettare le scadenze. Senza dimenticare che l'orario di lavoro per gli impiegati e le impiegate a tempo pieno in Svizzera è il più lungo d'Europa. Lo stress fa ammalare, soprattutto quando non c'è più equilibrio



tra carico di lavoro e risorse. Se a questo si aggiungono conflitti sul lavoro o problemi privati, ci si può ritrovare tutto di un colpo in malattia. Non può e non deve succedere. Prendete sul serio i primi segnali e cercate attivamente un aiuto professionale. L'APC si tiene a vostra disposizione anche per questo genere di consulenza

Non mi resta che augurarvi di rimanere in buona salute.

Elias Toledo
Segretario generale supplente

«La salute è inscindibile dal senso del lavoro»

Aline Andrey/L'Évènement syndical

In un libro interessante e ricco di spunti, i ricercatori denunciano la responsabilità individuale e l'invisibilizzazione delle condizioni di lavoro all'origine delle malattie professionali.

Se da un lato il disagio e la sofferenza fisica e psicologica continuano ad aumentare, dall'altro la salute sul posto di lavoro in relazione all'organizzazione e al contesto professionale è del tutto assente dalle riflessioni delle aziende, dei politici e dei media. Questo, in sostanza, è il messaggio della sociologa Sophie Le Garrec, docente e ricercatrice all'Università di Friburgo, che ha diretto la stesura del libro *Les servitudes du bien-être au travail*. L'opera dà la parola a ricercatori in sociologia, psicologia ed ergonomia che analizzano le trasformazioni del mondo del lavoro. Il risultato è una pluralità di punti di vista che portano tutti alla stessa agghiacciante conclusione: dall'avvento del new public management negli anni 1980, nelle imprese e nei servizi pubblici si sono innescati processi quali la psicologizzazione, l'individualizzazione, la disgregazione dei soggetti collettivi e la progressiva perdita del senso del lavoro che hanno portato a una fragilizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Secondo Sophie Le Garrec, questo fenomeno è accentuato dagli strumenti di sviluppo personale e dal diktat della felicità al lavoro. In quest'intervista spiega perché.

Secondo Lei, la salute sul posto di lavoro non è un tema interiorizzato dalle istituzioni. Perché?
 Questa è una specificità della Svizzera, dove non esiste una campagna di salute pubblica. La salute sul posto di lavoro non è un tema di pertinenza dell'UFS. È una «dimenticanza» probabilmente voluta: in questo modo la responsabilità resta nella sfera indi-

viduale e privata (LAMal). Le malattie professionali sono poco riconosciute e l'onere della prova incombe sempre e ancora ai lavoratori e alle lavoratrici. Gli infortuni professionali sono dissociati dalla salute sul posto di lavoro, che rappresenta tuttavia il lato nascosto del problema. In ogni caso, si constata che la salute non fa parte degli approcci manageriali, sebbene la legge obblighi i datori di lavoro a proteggere i propri dipendenti. Nelle aziende, nella politica ma anche nei media, l'analisi della salute si basa semmai solo sull'individuo e mai sui contesti lavorativi o sulle correlazioni tra lo stile di gestione e i problemi che questo genera. Tuttavia, l'ampiezza del malessere e dello stress, ma anche di certe malattie o addirittura dei suicidi all'interno di un'azienda o di un servizio non possono essere solo frutto del caso, perché questo implicherebbe la presenza nello stesso luogo di diverse persone «fragili». L'individualizzazione della responsabilità traspare anche dalle risposte delle organizzazioni del lavoro, che propongono per esempio corsi di formazione di poche ore sulla gestione delle emozioni, la gestione dello stress oppure sessioni di mindfulness. Queste risposte sono del tutto inadeguate rispetto alla gravità delle problematiche e non fanno che aumentare il senso di colpa dei lavoratori e delle lavoratrici che non vedono alcun miglioramento nella loro realtà quotidiana. Questa nozione di salute è generalmente ridotta allo sviluppo personale, al benessere e ai corsi per l'acquisizione di competenze relative al «saper essere» piuttosto che al «saper fare».

Anche nelle aziende dette «liberate» (freedom-form companies) gli obiettivi rimangono gli stessi. I dipendenti si sentono più autonomi e hanno l'impressione di riprendere il controllo sul proprio lavoro. Tuttavia, dopo l'entusiasmo iniziale, si rendono con-



Sous la direction de
Sophie Le Garrec

Les servitudes du bien-être au travail

Impacts sur la santé

érès





Sophie Le Garrec,
sociologa, docente e ricercatrice
all'Università di Friburgo

to che viene chiesto loro sempre di più senza che ciò sia riconosciuto a livello di retribuzione. I calcio-balilla e i distributori di snack e caramelle, combinati con offerte di formazione sulla gestione delle emozioni e dello stress, non fanno che mascherare le dure condizioni di lavoro.

Eppure alcune aziende hanno deciso di cambiare radicalmente rotta adottando una strategia di governance condivisa, ossia senza più obiettivi quantitativi*.

Sì, certo. Forse alcune aziende hanno un approccio più onesto di altre. Nel complesso, però, non si osserva un cambiamento sostanziale. Tutte le forme di management, dal taylorismo al fordismo passando per il new public management, si basano sulla sussurrinazione dei dipendenti, come spiega Danièle Linhart in questo libro ma anche in un altro che porta il titolo *L'insoutenable subordination des salariés*. Cambiano gli stili di management ma non i contratti di lavoro.

Come promuovere la salute sul posto lavoro?

Tutti i ricercatori e le ricercatrici che hanno collaborato a questo libro giungono alla stessa conclusione, cosa piuttosto rara nel settore delle scienze umane, e cioè che a compromettere la salute sul posto di lavoro lavoro è principalmente la perdita del senso del lavoro. Le direttive provenienti dalla gerarchia, che spesso non conosce la situazione sul campo, sono spesso inapplicabili o infondate. La frammentazione del lavoro, la mancanza di etica e strumenti quantitativi inadeguati, in particolare nelle professioni di cura, creano una dissonanza cognitiva.

L'espressione «*on fait du travail de singe*» (facciamo un lavoro da scimmia, nel senso di lavoro inutile e ripetitivo) ricorre costantemente nelle testimonianze del personale di cura e ne rivela il malessere. Le ingiunzioni paradossali – fare di più con meno,

quantificare la qualità ecc. – non sono assolutamente in linea con i valori dei collaboratori e delle collaboratrici.

In questo senso la felicità sul posto di lavoro non è solo una questione di stipendio o di posizione gerarchica, ma anche di quello che si fa, della sensazione di completezza e di qualità del lavoro. Nel libro, Marie Pezé cita l'esempio di Fatima, una donna delle pulizie in una scuola materna che valorizza il proprio lavoro curando la qualità della pulizia, in

di svolta rappresentato dal new public management emerso negli anni 1980. Di fronte all'aumento della disoccupazione e della precarietà dei rapporti di lavoro, hanno difeso l'occupazione dimenticando le condizioni di lavoro. Oggi è difficile che riescano a recuperare il ritardo accumulato, tanto più che il loro ruolo non è semplice in un mondo del lavoro sempre più individualizzato.

Sarebbe opportuno che facessero sentire maggiormente la loro voce sull'ideologia manageriale e sui

“ Il mio consiglio? In caso di conflitto contattare rapidamente l'APC. Non aspettare che la situazione degeneri. ”

*Norma Giannetta,
segretaria dell'associazione APC*

modo da garantire il benessere dei bambini e bambine e di avere la sensazione, ogni sera, di aver fatto qualcosa di utile e speciale. Ma quando il personale e il tempo a disposizione vengono dimezzati, come si può continuare con questo spirito o anche solo prendersi il tempo di guardare a quanto fatto? Quando non si può più mettere del proprio nel lavoro che si fa, si perde il contatto con il proprio io. I ricercatori e le ricercatrici concordano sulla necessità di ritrovare il contatto con i soggetti collettivi, che però è sempre più diluito, cancellato e atomizzato con il pretesto della produttività e dell'individualizzazione.

In che modo i sindacati possono migliorare la salute sul posto di lavoro?

Scusi la franchezza, ma devo proprio dirlo: hanno perso il treno e non sono riusciti a cogliere il punto

corsi di formazione per l'acquisizione di competenze relative al «saper essere». Alcuni dei formatori-coach che cito nel mio capitolo spiegano come dormire meglio, bere meno caffè, respirare con il diaframma o fare più sport.

Secondo questa visione, i fattori di rischio per la salute sul lavoro risulterebbero dalla vita privata. Si tratta di una retorica estremamente pericolosa, non solo per il suo approccio moraleggiano e salutista, ma anche perché esclude del tutto la responsabilità delle organizzazioni e della gestione della salute sul lavoro.

* Il libro dell'autore belga Frédéric Laloux *Reinventing organizations. Vers des communautés de travail inspirées* (2015) è una bibbia per i sostenitori della governance condivisa e cita gli esempi dell'industria metallurgica francese Favi e dell'organizzazione delle cure ambulatoriali nei Paesi Bassi.

Queste formazioni non sono proposte soprattutto dalle grandi aziende e rivolte piuttosto ai quadri direttivi e a chi lavora in ufficio?

Effettivamente è un fenomeno che tocca in particolare le grandi aziende e che non ha ancora raggiunto tutti i settori di attività. Ma dobbiamo aspettarci un effetto domino. Pensavamo che i servizi pubblici non sarebbero stati interessati dalla logica gestionale, ma ci sbagliavamo. Le formazioni per l'acquisizione di competenze relative al «saper essere» si rivolgono ormai anche al personale addetto alla cassa o alla vendita, al quale viene prescritto come comportarsi con la clientela.

Siamo davvero più infelici sul lavoro?

Dagli anni 1990, l'ideologia manageriale ha portato a un'intensificazione, un'accelerazione e a una confusione tra l'urgente e l'importante. Questo genera una pressione ancora maggiore. Alla gravosità fisica onnipresente si sono aggiunte l'usura mentale e la perdita del senso del lavoro causata dalla frammentazione, la personalizzazione della responsabilità e la fine delle forme di organizzazione dei lavoratori e lavoratrici che erano una fonte di resistenza e sostegno reciproco.

Reintegrazione dopo una lunga assenza per malattia

Il sostegno e la reintegrazione di dipendenti rimasti a lungo assenti dal lavoro non avviene sempre in modo ideale nelle aziende. Più volte ho avuto la sensazione che il datore di lavoro cogliesse l'occasione per liberarsi di dipendenti non graditi. Ma ci sono anche casi in cui tutti i diretti interessati corrono in modo esemplare alla riuscita del percorso di sostegno e reintegrazione. In questo articolo vorrei parlarvi di uno di questi casi.

Un giorno un membro della nostra associazione mi contatta per parlarmi di un conflitto che lo oppone da tempo al suo diretto superiore e che incide negativamente sulla sua salute. Soffre di disturbi del sonno, è tormentato da angosce esistenziali e rischia di cadere in depressione. Nonostante questi sintomi non vuole darsi per malato. Ma la situazione non migliora e l'interessato si sente sempre peggio. Gli consiglio di farsi visitare al più presto da un medico. Quest'ultimo lo dichiara incapace al lavoro fino a nuovo avviso. Il servizio del personale consiglia al mio interlocutore di contattare la Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers), cosa che lui fa. Viene aperto un caso. Per facilitare il rientro al lavoro, la CSPers organizza un colloquio al quale prendono parte il servizio del personale, la CSPers, il superiore, il diretto interessato, l'AI e il sottoscritto. I partecipanti sono informati in anticipo sugli argomenti all'ordine del giorno e possono così prepararsi. Durante il primo incontro risulta subito chiaro che la reintegrazione nel precedente posto di lavoro non è possibile. Occorre quindi valutare e trovare delle alternative. Vengono programmate altre riunioni, con gli stessi interlocutori. La CSPers redige i verbali e li sottopone a tutti i partecipanti che possono apportarvi le modifiche che ritengono necessarie. Dopo quattro incontri, al diretto interessato viene offerto un posto di lavoro alternativo nello stesso Ufficio federale. Oggi ha ritrovato la piena capacità lavorativa e svolge le sue mansioni con la massima efficienza.

A mio avviso, per la riuscita del caso sono stati decisivi i seguenti fattori:

- *contatto tempestivo con l'APC*
- *disponibilità del diretto interessato a consultare un medico*
- *comunicazione aperta e trasparente con la CSPers*
- *esonero dall'obbligo di mantenere il segreto per tutte le parti coinvolte*
- *chiarimento dei bisogni del datore di lavoro e del dipendente*
- *colloqui di reintegrazione mirati durante i quali vengono conclusi accordi vincolanti*
- *stretta supervisione da parte del medico, della CSPers e del servizio del personale*
- *disponibilità del datore di lavoro a trovare una soluzione*
- *supporto di specialisti esterni (AI).*

Elias Toledo



Lei cosa consiglia?

Bisogna ripensare il senso del lavoro. È un compito difficile, perché la responsabilità è diluita e non è più di nessuno. Nei servizi pubblici, si copia ciò che viene fatto nel settore privato con una sorta di fatalismo. Non si riflette più, nemmeno in ambito accademico. Non si sa da dove provengano le ingiunzioni di questo nuovo management, il diktat della felicità al lavoro per una maggiore produttività e i cambiamenti intempestivi da adottare per non rischiare di passare per retrogradi o refrattari alla modernità e che destabilizzano i/e dipendenti impedendo loro di pensare o acquisire potere. L'accelerazione soffoca anche l'intelligenza al lavoro.

In pratica non esiste più una gestione del lavoro, ma direttive sciolte l'una dall'altra: la teorizzazione per raggiungere la massima redditività e il primato dei numeri. Tuttavia, il riconoscimento del lavoro che ripaga implica la valorizzazione della qualità. Bisogna tornare alla realtà del lavoro, riabilitare le forme di organizzazione collettiva e porre fine a questa asetticità che infantilizza il conflitto. Il conflitto è necessario per evolvere e per promuovere il dibattito sul significato del lavoro.

Questo non significa che dobbiamo cambiare il sistema, magari introducendo un reddito di base incondizionato che potrebbe ridare potere ai dipendenti?

Personalmente sono favorevole al reddito di base. Dobbiamo però riflettere su come attuarlo. E non sono sicura che basterà, perché non porterà a un cambiamento dei rapporti di forza e dell'ideologia attuale. Con una politica dei piccoli passi possiamo forse smuovere un po' le cose dimostrando che, da un punto di vista economico, la salute sul lavoro porta solo vantaggi. Ma ammetto di essere molto pessimista. Come possiamo spezzare questa logica gestionale, utilitaristica e quantitativa? I partner sociali hanno un vero ruolo da svolgere, sempre che decidano di agire.



Consigli

Problemi o difficoltà sul lavoro?

L'obbligo di assistenza del datore di lavoro comprende anche la tutela della salute dei collaboratori e delle collaboratrici. È quindi consigliabile chiedere aiuto prima di dare le dimissioni.

Vi sono varie possibilità:

Il Case management comprende le fasi di diagnosi precoce e intervento precoce come pure l'intervento della Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers). Anche la maggior parte delle casse malati offre un servizio di Case Management.

Job rotation all'interno dello stesso ufficio o dell'Amministrazione federale

Mediazione in caso di conflitto

Impiego di prova: Incarico temporaneo in un altro posto di lavoro all'interno o all'esterno dell'Amministrazione federale

L'APC accompagna il collaboratore o la collaboratrice durante l'intero processo (risorse umane, superiore). Se contattata tempestivamente, può avviare i provvedimenti necessari in caso di difficoltà e di forte carico psichico.



Jonathan Reist, giurista APC



Intervista a Rolf Simon, responsabile della gestione della salute alla Confederazione presso l'UFPER

Intervista: Luc Python

La legge obbliga i datori di lavoro a proteggere la salute dei propri dipendenti. Cosa fa l'Amministrazione in questo senso?

L'Amministrazione federale attribuisce grande importanza alla salute dei collaboratori e si impegna a creare condizioni quadro favorevoli. Si appella però anche alla responsabilità individuale dei collaboratori e delle collaboratrici.

I quattro pilastri della gestione della salute nell'azienda Confederazione sono:

Promozione della salute sul posto di lavoro

L'Amministrazione federale contribuisce a rafforzare la salute fisica e psichica dei suoi collaboratori e a preservare il loro rendimento.

Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

Gli specialisti individuano i rischi ed elaborano misure volte a prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Medicina del lavoro

Il Servizio medico dell'Amministrazione federale esamina l'idoneità dei collaboratori per determinati compiti o funzioni.

Case Management aziendale

L'Amministrazione federale aiuta i collaboratori malati o infortunati a riprendere al più presto il loro lavoro.

Gli specialisti in risorse umane hanno un ruolo principale nella medicina sul posto di lavoro? Se sì, quali sono le loro responsabilità?

Gli specialisti in risorse umane si occupano tra l'altro di tutte le formalità amministrative, salariali e assicurative per i casi di malattia e infortunio.

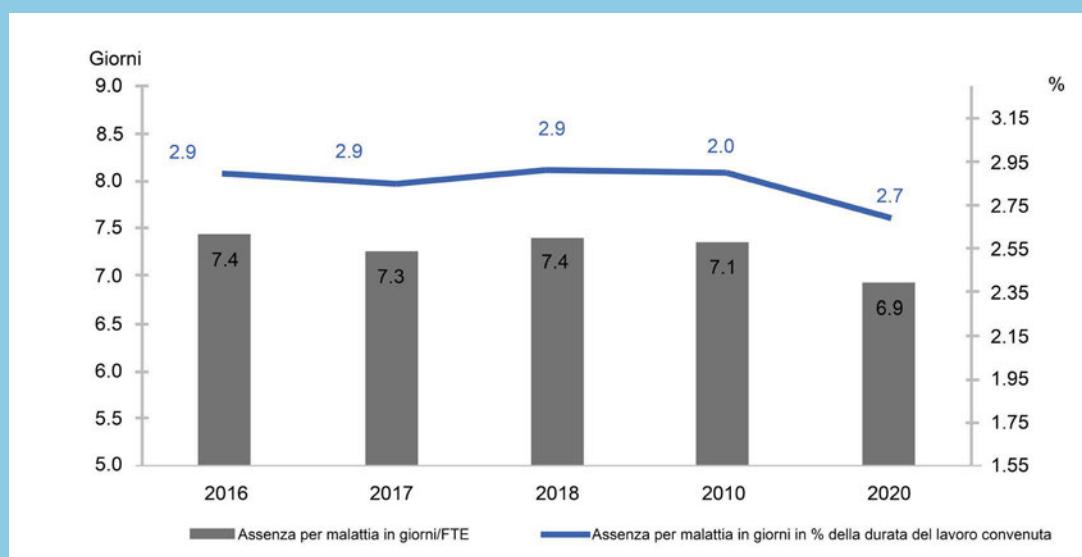
Se le questioni relative al reinserimento professionale non possono essere chiarite con il medico curante, le sottopongono al medico di fiducia. Nei casi in cui è necessario stimare la durata dell'assenza, consultano i superiori e chiedono al collaboratore o alla collaboratrice interessato/a l'autorizzazione di contattare il medico curante per ulteriori approfondimenti. Sono poi sempre loro che incaricano il servizio medico della Confederazione di stilare un rapporto.

Lo specialista delle risorse umane, insieme al/alla superiore gerarchico/a, si assicura che tutte le opzioni ragionevoli e ammissibili per il reinserimento vengano sfruttate, al fine di reintegrare il collaboratore o la collaboratrice nel processo lavorativo.

La gestione delle misure di prevenzione è un elemento fondamentale del sistema di gestione della salute in azienda. Investire nella prevenzione è giustificato se si considera l'efficacia delle misure sulle assenze e sulla soddisfazione dei collaboratori. Cosa ci può dire delle assenze per malattia e infortunio nell'Amministrazione federale?

Nel 2020 si sono contati in media a 6,9 giorni di assenza per malattia per posto di lavoro a tempo pieno, un dato che per la prima volta è stato inferiore a sette giorni. Questo corrisponde al 2,7 per cento della durata del lavoro convenuta.

«Nel 2020 si sono contati in media a 6,9 giorni di assenza per malattia per posto di lavoro a tempo pieno, un dato che per la prima volta è stato inferiore a sette giorni. Questo corrisponde al 2,7 per cento della durata del lavoro convenuta»



Nel 2020 le assenze a seguito di infortuni si sono attestate complessivamente a 1,1 giorni per posto di lavoro a tempo pieno. Di questi, 0,9 giorni erano dovuti a infortuni non professionali (INP) e 0,2 giorni a infortuni professionali (IP). La durata totale delle assenze per entrambi i motivi è pari allo 0,4 per cento della durata del lavoro convenuta, come già nel 2019.

Per fornire agli specialisti delle risorse umane un supporto tecnico e per attuare le prescrizioni normative è stato elaborato un manuale per la gestione delle assenze ed è stato introdotto uno strumento di gestione dei casi.

212 specialisti delle risorse umane di tutte le unità amministrative sono stati formati per trattare casi complessi.

Quali sono le cause fisiche, psichiche o di altro tipo delle assenze e come vengono gestite?

Gli specialisti in risorse umane non ricevono le diagnosi per i singoli casi. Non è quindi possibile valutare esattamente le cause delle assenze. Quando riceviamo richieste di accertamento per il servizio medico della Confederazione, più del 50 per cento riguarda le malattie mentali. Per questo motivo, il Centro di formazione dell'Amministrazione federale (CFAF) offre programmi di promozione della salute per tutti i dipendenti, per esempio salute sul lavoro, tecniche di rilassamento e telelavoro, gestione dello stress, resilienza e gestione in caso di cambiamenti.

Dove si posiziona l'Amministrazione federale rispetto ad altri settori dell'economia?

Per quanto riguarda le assenze dal lavoro per malattia non è possibile fare confronti diretti con altre aziende a causa dell'eterogeneità dei dati e delle possibilità di valutazione.

Sul fronte invece delle assenze per infortunio, secondo la Suva l'Amministrazione federale è messa bene rispetto ad altre aziende e amministrazioni. Le cifre delle assenze dovute a infortuni non professionali si situano nella media nazionale.

La qualità della leadership ha un forte impatto sul benessere del personale, in particolare sulla salute mentale. La direzione di un team e la cultura aziendale sono un fattore di stress importante. Sono previste misure particolari per migliorare la gestione del personale nell'Amministrazione federale?

In linea di principio, ci si aspetta che i dirigenti affrontino il tema della salute durante i colloqui di valutazione con i collaboratori e le collaboratrici. Questo permette di avviare a tempo le misure necessarie. Inoltre, ai dirigenti vengono offerti corsi di perfezionamento e sensibilizzazione su vari temi legati alla

salute, per esempio sulla «leadership positiva» o sul «coaching – un compito del management».

Come si garantisce la partecipazione del personale nella gestione della salute?

Nell'Amministrazione federale la partecipazione del personale è istituzionalizzata nella Soluzione per gruppi di aziende della Confederazione attraverso il Comitato di seguito delle parti sociali (BAS).

In tutte le unità amministrative sono stati creati gruppi di controllo per la gestione della salute dei quali fanno parte anche i rappresentanti del personale.

Le malattie di origine psichica rappresentano quasi il 50% del totale. A parte i corsi, quali altre misure propone la Confederazione per ridurre l'incidenza di queste malattie?

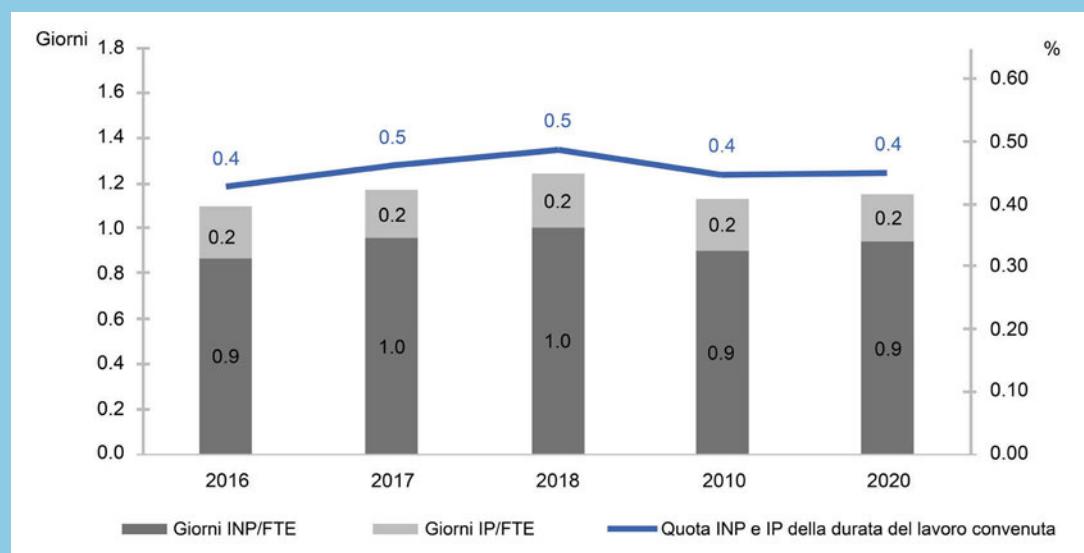
Nell'affrontare i rischi psicosociali e le malattie psichiche lavoro-correlate, l'Amministrazione federale si basa sui tre pilastri che sono la prevenzione, il riconoscimento precoce e l'intervento. Questi elementi fanno leva sulla responsabilità personale dei collaboratori, sull'obbligo di tutela dei dirigenti e sulla responsabilità dell'organizzazione.

I collaboratori si impegnano a gestire lo stress e la pressione, riconoscono i sintomi psicosomatici in sé stessi e negli altri, parlano con i loro superiori gerarchici e con gli specialisti delle risorse umane (RU), fanno appello ad un aiuto medico professionale e possono avvalersi delle offerte proposte dalla Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers).

Di regola, i principali interlocutori dei collaboratori sono i dirigenti: possono dare un contributo alla prevenzione e sono vicini ai collaboratori. In particolare possono ridefinire le esigenze a livello di prestazioni e capire le possibilità di recupero. Sono tenuti ad adempiere l'obbligo di tutela e a riconoscere se è necessario intervenire con misure concrete. I dirigenti possono rivolgersi agli specialisti RU e/o alla Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale.

La CSPers fornisce sostegno al personale della Confederazione per tutta una serie di questioni e problemi che concernono il posto di lavoro e le situazioni di difficoltà nella sfera privata (famiglia, salute, finanze). Fornisce inoltre consulenza ai superiori e agli specialisti RU per il riconoscimento e l'intervento precoce nell'ambito del case management aziendale e si occupa della gestione dei casi che riguardano il reinserimento nei processi lavorativi di collaboratori ammalati o infortunati.

«Nel 2020 le assenze a seguito di infortuni si sono attestate complessivamente a 1,1 giorni per posto di lavoro a tempo pieno. Di questi, 0,9 giorni erano dovuti a infortuni non professionali (INP) e 0,2 giorni a infortuni professionali (IP). La durata totale delle assenze per entrambi i motivi è pari allo 0,4 per cento della durata del lavoro convenuta, come già nel 2019.»



Danke, Janine!



Janine hat sich nach knapp vier Jahren für eine berufliche Veränderung entschieden. Sie verliess den PVB auf Ende Juli. Die Verbandspräsidentin würdigt die Arbeit von Janine Wicki. Sie hat viel erreicht und einige Pflöcke eingeschlagen. Sie hat den PVB sehr gut positioniert – auch wenn es noch viel zu tun gibt. In diesen knapp vier Jahren hatte Janine einen enormen Leistungsausweis.

Die Geschäftsleitung und das Generalsekretariat bedauern es enorm, dass sich Janine für einen Wechsel entschieden hat. Wir sind aber sehr dankbar für das, was sie im PVB geleistet und bewegt hat. Wir wünschen ihr für ihre Zukunft – beruflich und persönlich – nur das Beste!

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin



Mit viel Engagement und Mut

Janine Wicki hat in stürmischen Zeiten, trotz Covid und Brand im Dachstock, den nötigen Wandel des PVB in die Wege geleitet. Mit viel Engagement und Mut ist sie die langfristige Ausrichtung des PVB angegangen. Gleichzeitig konnten die Mitglieder auf sie zählen, wenn es darum ging, ihre Anliegen mit viel Kompetenz und Herzblut zu vertreten. Ob auf Augenhöhe mit Bundesrat Maurer, ob im Kampf um die Renten in der Kassenkommission der Publica oder als Vertreterin eines Mitglieds – Janine war gelassen im Auftritt, klar in ihren Positionen, entschlossen in der Sache – wofür ihr unser Dank gebührt.

Nicolas Schmidt, Verbandskassier



Un p'tit mot pour toi Janine,

Durant plusieurs années, j'ai eu la chance de collaborer avec toi, non seulement personnellement mais aussi dans le cadre de la Compers (commission du personnel de l'OFS). Ce fut toujours un plaisir de t'accueillir à Neuchâtel pour diverses séances ou pour les journées informatives de l'APC.

Un grand merci pour tout le travail accompli et pour les nombreux échanges qui ont toujours été constructifs et cordiaux.

La Compers se joint à moi pour te souhaiter le meilleur aussi bien sur le plan professionnel que privé.

Nous te disons Tschüss, mach's guet u bis uf ds nächschte Mau ...

Christine Perdrizat, OFS



Bye bye, Janine

Obwohl ich bereits über viel Erfahrung in der Verbandsarbeit verfüge, konnte ich von Janine sehr viel lernen. So hat mich ihre Art, Themen anzugehen, stark beeindruckt. Die Sache war stets im Zentrum ihrer Überlegungen und ihres Handelns. Egozentrismus war ihr fremd. Der PVB hat sich durch die Arbeit von Janine noch mehr zu einem starken Sozialpartner entwickelt, der auch Konflikte eingeht und austrägt. Dank der gross angelegten Umfrage bei den Mitgliedern konnte Janine dem PVB ein noch politischeres Profil geben, und es wurde klar, dass der PVB sich noch stärker zu einer Gewerkschaft entwickeln muss. Auf Initiative von Janine wurde die träge und langsame VGB (Verhandlungsgemeinschaft Bund) aufgelöst und die IG Bundespersonal gegründet. Somit kann sich der PVB stärker und akzentuierter für die Anliegen seiner Mitglieder einsetzen. Durch die Gleichstellungsstrategie, die Janine initiiert hat, wurde klar, dass der PVB zukünftig vermehrt ein jüngeres und weibliches Publikum ansprechen muss.

Ich konnte in Janine aber auch eine Person kennenlernen, die feinfühlig und empathisch ist und die sich stets Zeit genommen hat, um ein Gespräch zu führen und auf die Anliegen der Mitarbeiter:innen einzugehen. Ich werde Janine sowohl als Vorgesetzte als auch geschätzte Arbeitskollegin im PVB vermissen.

Elias Toledo, Stv. Generalsekretär des PVB



Abschied von Walter Suter

Unser Kollege Walter Suter ist am 7. Juni im 79. Lebensjahr verstorben. Mit Walter Suter haben wir einen sehr engagierten und geschätzten Kollegen verloren. Er war viele Jahre in der Sektion EDA und in der Geschäftsleitung aktiv. Nach seiner Pensionierung hat er den PVB auch in der SGB-Rentnerkommission vertreten. Wir haben Walter als äusserst engagierten, sozialen und politisch denkenden Menschen gekannt. Mit seiner klaren Analyse und seiner grossen Erfahrung hat er in der GL viele Akzente gesetzt und unsere gewerkschaftliche Arbeit gestärkt. In vielen persönlichen Gesprächen durfte ich mich mit Walter austauschen und wurde sehr von ihm unterstützt. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin des PVB



Sektionen

Jura

Invitation à l'assemblée générale

le vendredi 8 octobre 2021,
18h30 au Restaurant de la Couronne
à Bure

Merci d'ores et déjà de réserver la date!

Salutations amicales
Le comité de section

Hypothèques à taux préférentiel pour les membres de l'APC

3 ans: **0,74 %***
6 ans: **0,82 %***

KBC BE

Offrir des conditions préférentielles. Par conviction.

Bénéficiez, vous aussi, de conditions préférentielles sur nos hypothèques à taux fixe (également à durée échelonnée). Le taux peut être convenu jusqu'à 12 mois à l'avance. De plus, nous vous faisons cadeau des frais de dossier.

Pour de plus amples informations: 031 666 14 40 ou bcbe.ch/apc

* Exemple; sous réserve de modifications.



Und haben Sie einen Beweis dafür, dass es sich um eine Berufskrankheit handelt?
E ha qualche prova che si tratta di una malattia professionale?

Den Computer bedienen können macht das Leben einfacher!
Privat und im Beruf.
Verlier keine Zeit. Melde dich jetzt für einen Kurs an.

**ENDLICH
DEN COMPUTER
RICHTIG BEDIENEN?
SO GEHT'S...**

EINFACH!
BESSER

Besuche einen Kurs
für Computer, Rechnen,
Lesen oder Schreiben.

0800 47 47 47
www.besser-jetzt.ch



EINFACH!
BESSER

LESEN, SCHREIBEN,
RECHNEN, COMPUTER.

Solidarität macht uns stärker!

Sie sind noch nicht Mitglied beim PVB? Jetzt mitmachen! Sie profitieren von Beratung und Unterstützung in Ihrem beruflichen Umfeld und vielen weiteren Vorteilen! Mit Ihrer Mitgliedschaft stärken Sie den PVB auch aktiv bei Themen, die Ihnen allen wichtig sind: sichere Arbeitsplätze, Lohngerechtigkeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, faire Renten.

Für alle unsere Mitglieder, die uns an ihre Kolleg:innen weiterempfehlen; Sie erhalten von uns CHF 50.– als Dankeschön für jede neue Mitgliedschaft! Wir zählen auf Ihre Unterstützung!

www.pvb.ch/mitglied-werden

La solidarité nous rend plus fort-e-s!

Pas encore membre de l'APC? Adhérez maintenant! Vous profitez de conseils et d'un soutien dans votre environnement professionnel et de nombreux autres avantages! Avec votre adhésion, vous renforcez aussi activement l'APC dans des questions qui sont importantes pour vous toutes et tous: des emplois sûrs, une justice salariale, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des rentes équitables.

A tous nos membres qui nous recommandent à leurs collègues, vous recevez 50.– en guise de remerciement pour chaque nouvelle adhésion! Merci pour votre soutien!

www.pvb.ch/devenir-membre

La solidarietà ci rende più forti!

Non siete ancora socia/socio dell'APC? Partecipate ora! Potete beneficiare dei consigli e del sostegno nel proprio ambiente professionale e di molti altri vantaggi! Con la vostra adesione rafforzate anche attivamente l'APC nelle questioni che sono importanti per tutti e tutte voi: posti di lavoro sicuri, giustizia salariale, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, pensioni eque.

Tutti i nostri membri che ci raccomandano ai loro colleghi / alle loro colleghes, riceveranno 50.– come ringraziamento per ogni nuova adesione! Grazie per il vostro sostegno!

www.pvb.ch/devenir-membre

Impressum

Erscheinungsweise: 4-mal pro Jahr

Redaktion:

Wabernstrasse 40, 3007 Bern
Redaktor:innen: Elias Toledo, Luc Python,
Norma Giannetta
Kommunikationsleiterin und Redaktorin:
Martine Currat-Joye
Redaktionsteam: Melanie Minnig, Tamara Schindler,
Natascha Krebs
Tel. +41 (0)31 938 60 61
E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

Druck und Expedition:

Stämpfli Kommunikation
Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern
Tel. +41 (0)31 300 66 66

Adressänderungen:

Mutationsdienst PVB
Wabernstrasse 40, 3007 Bern
E-Mail: pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

Inseratenverwaltung:

Personalverband des Bundes (PVB)
pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

WEMF-begläubigte Auflage: 9193 Exemplare
