PVB APC

Nr. 2 | April | Avril | Aprile 2019

Magazin-e

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

© Fotolia

Start in die Zukunft – Ihre Meinung zählt!

Der PVB hat das Forschungsinstitut gfs-zürich beauftragt, eine Umfrage bei den Mitgliedern und den Nichtmitgliedern durchzuführen. | Seite 2

Cap sur le futur – votre avis compte!

L'APC a mandaté l'institut gfs-zürich afin de mener une enquête auprès de ses membres et des non membres. | Page 2

Guardare al futuro – la tua opinione conta!

L'APC ha incaricato l'istituto gfs-zürich di condurre un sondaggio tra i suoi membri e non membri. | Pagina 2

Umfrage des PVB: Start in die Zukunft!

Entspricht der PVB den Erwartungen seiner Mitglieder? Fühlen Sie sich in Ihrem Berufsalltag oder in Ihrem Leben als RentnerIn von Ihrem Verband genügend unterstützt? Wie kann das Leistungsangebot verbessert werden?

Der PVB hat sich das Ziel gesetzt, seine Leistungen noch besser an die Bedürfnisse und Anliegen seiner Mitglieder sowie an die künftigen Herausforderungen anzupassen. Deshalb hat er das unabhängige Forschungsinstitut gfs-zürich beauftragt, eine Umfrage bei seinen Mitgliedern und den Nichtmitgliedern durchzuführen. Die Umfrage wurde Mitte März gestartet und erzielte einen Teilnehmerrekord. Ein Beweis für den PVB, dass sich seine Mitglieder mit ihrem Verband verbunden fühlen und bereit sind, sich zu engagieren.

Der PVB dankt heute schon allen, die an der Umfrage teilgenommen haben! gfs-zürich wird die Ergebnisse im Mai analysieren und einen Bericht erstellen. Die Schlussfolgerungen des Berichts werden anlässlich der Delegiertenversammlung im kommenden November zu ersten Massnahmen führen. Wir halten Sie auf dem Laufenden!

Enquête de l'APC: Cap sur le futur!

L'APC répond-elle aux attentes de ses membres? Se sentent-ils suffisamment soutenus par leur association dans leur quotidien au travail ou leur vie de retraité-e? Comment améliorer l'offre de prestations?

L'APC s'est donné pour objectif d'encore mieux adapter ses prestations aux besoins et préoccupations de ses membres, ainsi qu'aux enjeux du futur. Dans cette démarche, elle a mandaté l'institut de recherche indépendant gfs-zürich afin de mener une enquête auprès de ses membres et des non membres. Cette enquête a démarré à la mi-mars, avec un taux de participation record. Une preuve, s'il en faut pour l'APC, que ses membres sont attachés à leur association et sont prêts à s'engager pour son avenir.

L'APC remercie d'ores et déjà toutes celles et tous ceux qui ont participé à l'enquête! gfs-zürich va procéder durant le mois de mai à l'analyse des résultats. Il rédigera un rapport dont les conclusions conduiront à de premières mesures qui seront discutées lors de l'assemblée des délégué-e-s 2019. Nous vous tiendrons informés!

Questionario dell'APC: Guardare al futuro!

L'APC soddisfa le aspettative dei suoi membri? Si sentono sufficientemente sostenuti dalla loro associazione nel lavoro quotidiano o nella loro vita di pensionato/a? Come si può migliorare l'offerta di servizi?

L'APC si è posta l'obiettivo di adattare ancora meglio le sue preestazioni alle esigenze e alle preoccupazioni dei suoi membri, nonché alle sfide del futuro. Con questo scopo, ha incaricato l'istituto di ricerca indipendente gfs-zürich di condurre un sondaggio tra i suoi membri e non membri. L'indagine è iniziata a metà marzo, con un tasso di partecipazione record. La prova, importante per l'APC, è che i suoi membri si impegnano nei confronti della loro associazione e sono disposti a partecipare volontieri.

L'APC ringrazia s'in d'ora tutti coloro che hanno partecipato al sondaggio! gfs-zürich analizzerà i risultati nel mese di maggio. Essa pubblicherà una relazione le cui conclusioni condurranno ai prime misure che saranno discusse durante l'assemblea dei/delle delegati/e del 2019. Vi terremo informati!

Martine Currat-Joye

Frauenstreik

In der Schweiz fand der erste Frauenstreik 1991 statt. Unter dem Motto «Wenn Frau will, steht alles still» beteiligten sich am 14. Juni hunderttausende Frauen in der ganzen Schweiz an Protest- und Streikaktionen. Eine Folge des Streiks war unter anderem das Passieren des Gleichstellungsgesetzes in den eidgenössischen Räten. Es stellte verbindliche Regeln für die Umsetzung des Gleichstellungsartikels auf und enthielt auch ein Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Auch fand 2004 nach drei erfolglosen Anläufen die Vorlage für eine Mutterschaftsversicherung eine Volksmehrheit, womit ein Verfassungsartikel aus dem Jahre 1945 endlich umgesetzt wurde.
2019 steht nun der Streik unter dem Vorzeichen, dass die Forderungen aus dem Gleichstellungsgesetz von 1995 endlich ihre Umsetzung finden sollen. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat sich deshalb für den Streik folgendes Motto gegeben: «Lohn. Zeit. Respekt. Frauenstreik 2019!»

Was kann man am 14. Juni als PVB-Mitglied tun?

Der Frauenstreik wird dezentral organisiert und obwohl es eine nationale Koordination gibt, besteht keine exakte, zentrale Steuerung.
In einigen Bundesämtern haben sich Gruppen gebildet, die entweder bereits vor dem 14. Juni oder für den 14. Juni Veranstaltungen und Streikaktionen organisieren. Ein Beispiel dafür sind Mittagsveranstaltungen, die einen Bezug zu Gleichstellungsthemen haben: So organisiert eine Gruppe eine Filmvorführung zum Frauenstreik von 1991, andere denken über Lesungen und Diskussionsanlässe nach.

Möchten Sie am 14. Juni auch eine Veranstaltung zum Frauenstreik an Ihrem Arbeitsplatz organisieren?

Melden Sie sich beim PVB-Sekretariat. Wir unterstützen Sie dabei! pvb@pvb.ch, 031 938 60 61.
Besuchen Sie zudem unsere Seite www.pvb.ch/gleichstellung. Hier finden Sie alle notwendigen Informationen zu den regionalen Komitees und deren Veranstaltungen, zum Streikrecht in der Bundesverwaltung sowie zu den parlamentarischen Vorstössen unserer Präsidentin, Nationalrätin Barbara Gysi.
Zudem wird unser nächstes Magazin-e «pink» sein und sich ganz dem Thema Frauenrechte widmen!

Grève des femmes

En Suisse, la première grève des femmes a eu lieu en 1991. Le 14 juin 1991, des centaines de milliers de femmes ont participé à des actions de protestation et de grève sous le slogan «Femmes bras croisés, le pays perd pied». Une des retombées de cette mobilisation a été l'adoption de la loi sur l'égalité dans les chambres fédérales. Cette loi établissait des règles contraignantes pour la réalisation de l'article constitutionnel sur l'égalité et contenait également une interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En outre, en 2004, suite à trois tentatives infructueuses, le projet de loi sur l'assurance maternité était accepté en votation populaire; l'article constitutionnel de 1945 sur cette assurance se trouvait ainsi concrétisé au niveau législatif 60 ans après son adoption!
Que les postulats de la loi sur l'égalité de 1995 deviennent enfin réalité; tel est le "leitmotiv" de la grève des femmes. L'Union syndicale suisse a adotpé le slogan suivant: «Pour plus de temps, plus d'argent et du respect. Femmes en grève le 14 juin 2019!»

Que peut-on faire le 14 juin en tant que membre de l'APC?

La grève des femmes est organisée de manière décentralisée: bien qu'il y ait une coordination nationale, il n'y a pas de pilotage central.
Dans quelques offices fédéraux, des collectifs sont déjà à pied d'œuvre pour organiser des événements et des actions avant le 14 juin ou le jour J, par exemple des actions lors de la pause de midi sur le thème de l'égalité. Un des collectifs organise la projection d'un film sur la grève des femmes de 1991, d'autres planchent actuellement sur des projets de conférences ou de débats.

Envie d'organiser une action pour la grève des femmes sur votre lieu de travail?

Annoncez-vous au secrétariat de l'APC! Nous vous apporterons notre soutien! pvb@pvb.ch, 031 938 60 61.
Rendez-vous sur notre page www.pvb.ch/egalite! Vous aurez toutes les informations nécessaires sur les comités régionaux et leurs actions, sur le droit de grève ou encore les interventions parlementaires de notre présidente, la conseillère nationale Barbara Gysi.
Par ailleurs, notre prochain Magazin-e sera « pink » et entièrement consacré à au droit des femmes!

BEKB | BCBE

Vergünstigte Hypotheken für alle PVB-Mitglieder.

Ihre Vorteile

– Vorteilhafte Konditionen auf Festzinshypotheken (auch gestaffelt beziehbar)

– Zinssatz bis 12 Monate im Voraus fixierbar

– Keine Bearbeitungsgebühren

Erfahren Sie mehr auf **bekb.ch/pvb** oder rufen Sie uns an: **031 666 14 40.**

PVB APC

Immer informiert?

Sind Ihre Daten aktuell? Melden Sie bitte dem PVB-Sekretariat:

– Adressänderungen

– Änderung der E-Mail-Adresse

– Änderung des Beschäftigungsgrades

– Pensionierung

Auf diese Weise können wir Sie immer auf dem neusten Stand halten, sei es elektronisch oder per Post. Danke.

pvb@pvb.ch oder Personalverband des Bundes (PVB), Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Toujours bien informé-e?

Actualisez vos coordonnées en communiquant au secrétariat de l'APC:

– tout changement d'adresse postale

– votre adresse e-mail (ou un changement)

– toute modification de votre taux d'activité

– la date de votre départ à la retraite

Vous serez ainsi toujours informé-e, que ce soit par courriel ou par poste. D'avance merci!

pvb@pvb.ch ou Association du personnel de la Confédération (APC), Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Sempre aggiornato?

Attualizzate i vostri dati! Per favore da comunicare al segretariato:

– Cambiamento dell'indirizzo

– E-Mail (modifiche)

– Cambiamento del grado di occupazione

– Pensionamento

In questo modo potremo costantemente tenerla al corrente e informarla tempestivamente, sia elettronicamente che per posta. Un sentito grazie!

pvb@pvb.ch oppure per posta a: Personalverband des Bundes (PVB), Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Inhalt

*Frauen*streik 2019:* Was kann man am 14. Juni als PVB Mitglied tun? | Seite 3

Editorial: Umzug – die Mitarbeitenden aktiv einbeziehen | Seite 6

#IhreGeneralsekretärin: Ein Vortoss zu Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben für das Bundespersonal | Seite 6

Lohnverhandlungen: 200 Franken mehr Lohn und bessere Vereinbarkeit fürs Bundespersonal | Seite 7

Antrittsvisite des PVB bei Bundesrätinnen Viola Amherd und Karine Keller-Sutter | Seite 7

Zoll: PVB moniert Verunsicherung beim Personal und fordert den Erhalt der Ferienwohnungen | Seite 8

Dossier: Der Bund zieht um | Seite 9

Ratgeber: Arbeitsvertrag und Personalbeurteilung | Seite 14

7 Fragen an … Bert Höwecke | Seite 15

PVB-Kurs: Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft – Melden Sie sich an! | Seite 31

Sommaire

Grève des femmes 2019:* Que peut-on faire le 14 juin en tant que membre de l'APC ? | Page 3

Editorial: Déménagement – le personnel doit être impliqué dans le processus | Page 16

#VotreSecrétairegénérale: Intervention pour une meilleure conciliation entre vies familiale et professionnelle | Page 16

Négociations salariales: Hausse de salaire de 200 francs et meilleure conciliation famille&travail pour le personnel de la Confédération | Page 17

Dossier: La Confédération fait ses cartons | Page 19

Conseils: Contrat de travail et évaluation du personnel | Page 24

Cours de l'APC: Préparation à une nouvelle étape de vie – Inscrivez-vous! | Page 31

Sommario

Editoriale: Trasloco – coinvolgimento attivo dei dipendenti | Pagina 25

#VostraSegretariagenerale: Una proposta per la conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale della Confederazione | Pagina 25

Dossier: La Confederazione trasloca | Pagina 26

Sektionen – Sections – Sezioni

| Seiten 32–34

7 Fragen an Bert Höwecke

Bert Höwecke arbeitet bei der Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL in der Facheinheit Informatik. Er ist seit 2014 PVB-Mitglied und engagiert sich aktiv in der PVB-Kommission des ETH-Bereichs. Zu seinen liebsten Hobbys zählen Musik, Kunst, Reisen und Fotografieren. **Seite 15**

Grève des femmes* 2019

Que les postulats de la loi sur l'égalité de 1995 deviennent enfin réalité; tel est le "leitmotiv" de la grève des femmes de 2019. L'Union syndicale suisse a adotpé le slogan suivant pour la grève: «Pour plus de temps, plus d'argent et du respect. Femmes en grève le 14 juin 2019!»
Que peut-on faire le 14 juin en tant que membre de l'APC? Quels sont vos droits? Les réponses en **page 3**

La Confederazione trasloca

Imballaggio scatole presso la Confederazione: numerosi reparti hanno già traslocato i loro uffici – o stanno per farlo. Nel 2014 la sede centrale di MeteoSvizzera è stata trasferita dal centro di Zurigo (a Züriberg) all'aeroporto di Zurigo-Kolten. La Regìa federale degli alcool (RFA), ad esempio, è stata incorporata nell'Amministrazione federale delle dogane (AFD) e trasferita con essa da Berna a Delémont nel 2018. Migliaia di impiegati federali hanno dovuto – e devono – cambiare il loro posto di lavoro. I loro nuovi tavoli sono allestiti in nuove sedi e in uffici open space. **Pagina 26**

Umzug: die Mitarbeitenden aktiv einbeziehen

Der Frühling kommt, Frühlingsputz steht da und dort an und auch der eine oder andere Umzug. Was privat normalerweise mit Vorfreude, Inspiration und Positivem verbunden ist, kann bei einem geschäftlichen Umzug schon mal Bauchweh und Ängste verursachen.

Wenn in der Bundesverwaltung oder auch bei den bundesnahen Betrieben gezügelt wird, so ist das für die Mitarbeitenden nicht immer erfreulich und selbstgewählt schon gar nicht.

Wenn ganze Bundesämter gezügelt werden, so bedeutet das Veränderung, viel Veränderung sogar. Der Arbeitsweg wird womöglich länger und beschwerlicher, die vertraute Umgebung ändert sich, aus dem Einzelbüro wird ein Grossraumbüro. Kurz nach dem Umzug funktioniert vielleicht auch nicht gerade alles auf Anhieb.

Selbstverständlich gibt es dabei auch positive Aspekte bei den grossen Zügelaktionen, die anstehen. Es können neue oder neu renovierte moderne Arbeitsumgebungen bezogen werden, die Infrastruktur ist neu, Arbeitsabläufe werden vereinfacht. Grossraumbüro's können die Transparenz und Zusammenarbeit verbessern, Open Space kann inspirierend sein, wenn man sich auf das Neue einlassen kann.

Doch das alles passiert nicht von alleine und fordert alle Beteiligten. VorgesetztInnen tun gut daran die Mitarbeitenden aktiv einzubeziehen. Die vielen Grossraumbüros verändern auch die Arbeitsplatzkultur und da muss investiert werden. Ein Umzug muss gut vorbereitet werden und die Mitarbeitenden müssen abgeholt, ihre Fragen und Bedenken gehört werden.

Nötig sind genügend Rückzugsorte, Sitzungsräume für vertrauliche Gespräche und ein grosses Mass an gegenseitiger Rücksichtnahme und Toleranz. Auch die Förderung von Homeoffice und die Anrechenbarkeit an die Arbeitszeit, wenn die Pendlerwege länger werden und im Zug gearbeitet wird.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

#IhreGeneralsekretärin

Ein Vortoss zu Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben für das Bundespersonal

Am 8. März 2019 hat der Bundesrat das Reporting Personalmanagement für das Jahr 2018 gutgeheissen. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben lag auch im vergangenen Jahr ausserhalb der angestrebten Bandbreite. Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf. Denn gerade der Bund hat eine Vorbildfunktion. Und will er nicht an Attraktivität als Arbeitgeber einbüssen, muss er hier einen Effort erbringen. Unsere Präsidentin Barbara Gysi hat deshalb in der vergangenen Session einen Vorstoss (19.3056) zu Vereinbarkeit und Betreuungsarbeit eingereicht. Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben ist ein wichtiges Thema, bei dem nicht nur Mitarbeitende mit kleinen Kindern, sondern auch solche mit pflegebedürftigen älteren oder kranken Familienangehörigen stark gefordert sind. Die PVB Präsidentin fragt den Bundesrat deshalb auch explizit ob er bereit ist angesichts der demografischen Entwicklung, die bestehenden Regelungen zur Vereinbarkeit konsequent auf Mitarbeitende auszuweiten, die ältere und kranke Familienangehörige zu betreuen haben? Wir warten nun gespannt auf die Antwort des Bundesrates!

Janine Wicki, Generalsekretärin

Gipfeltreffen

Antrittsvisiten bei zwei Ministerinnen

Der PVB hat im März die neue Verteidigungsministerin, Bundesrätin Viola Amherd, und die neue Justiz- und Polizeiministerin, Bundesrätin Karin Keller-Sutter, getroffen. Der PVB hat die Gelegenheit genutzt, um zu zeigen, wie wichtig ihm die Sozialpartnerschaft ist und hat sich mit den Bundesrätinnen über die in ihren jeweiligen Departementen verfolgte Personalpolitik ausgetauscht.

Von links nach rechts: Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB, Bundesrätin Viola Amherd, Vorsteherin des VBS, Barbara Gysi, Präsidentin des PVB und Nationalrätin, Jürg Grunder, Verbandssekretär.

Von links nach rechts: Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB, Bundesrätin Karin Keller-Sutter, Justiz- und Polizeiministerin, Barbara Gysi, Präsidentin des PVB und Nationalrätin, Rahel Imobersteg, stellvertretende Generalsekretärin.

200 Franken mehr Lohn und bessere Vereinbarkeit fürs Bundespersonal

Der PVB und die Personalverbände der Bundesverwaltung haben Bundespräsident Ueli Maurer in einer ersten Verhandlungsrunde im Februar aufgefordert, im Voranschlag 2020 einen deutlichen Spielraum zugunsten der Bundesangestellten vorzusehen. Konkret fordern die Personalverbände den vollen Teuerungsausgleich und pro Monat 200 Franken mehr für alle.

© Gaby Möhl, Transfair

Mit Genugtuung nimmt der PVB zur Kenntnis, dass der Bundesrat angesichts der ausgezeichneten Finanzlage für 2019 den vollen Teuerungsausgleich gewähren will. Es hätte seltsam angemutet, wenn dieser bei einem Überschuss von 3 Milliarden in der Bundesrechnung, dem Personal vorenthalten worden wäre.

Der PVB, vertreten durch seine Präsidentin, Nationalrätin Barbara Gysi, hat Ueli Maurer aufgefordert konkrete Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu lancieren. In jeder Personalbefragung schneidet dieser Aspekt schlecht ab und dabei ist eine gute Vereinbarkeit mindestens so wichtig wie der Lohn. Heutzutage betrifft dies längstens nicht mehr nur junge Eltern, sondern eben auch ältere Mitarbeitende, die ihre betagten Eltern oder die Partnerin/den Partner zu betreuen haben. Angebote des Arbeitgebers, die in solchen Situationen den Stress mindern, sind von ganz realem Wert: Home-Office, mobiles Arbeiten, zeitweise Reduktion des Pensums sind mögliche Massnahmen. Wobei es auch zentral ist, dass es ein Rückkehrrecht ins vorherige Pensum gibt, um zu vermeiden, dass aus der Betreuungspflicht eine dauerhaft finanziell prekäre Lage erwächst.

Der PVB wird sich auch in Zukunft dafür einsetzen, dass die Bundesverwaltung vorbildliche Arbeitsbedingungen für seine Mitarbeitenden aufrechterhält und ein moderner und attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Janine Wicki

Publica

Peter Winter und Luc Python mit sehr gutem Resultat wiedergewählt

Am 6. Marz 2019 fand anlässlich der Sitzung der Delegiertenversammlung Publica die Wahl der Arbeitnehmendenvertretung im paritätischen Organ des Vorsorgewerkes Bund (POB) statt.
Der PVB ist erfreut, dass seine beiden bisherigen Vertreter Luc Python Verbandssekretär PVB und Peter Winter, Vizedirektor bei der Armasuisse, mit einem sehr gutem Resultat wiedergewählt wurden. Somit ist der PVB auch weiterhin mit grosser Kompetenz und Engagement im grössten Vorsorgewerk von Publica vertreten.
Das POB übt die strategische Führung des Vorsorgewerks Bund aus, entscheidet wie allfällige verbleibende Erträge des Vorsorgewerks verwendet werden und legt die Verzinsung der Spargelder fest. Es setzt sich je zur Hälfte aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgebenden bzw. Arbeitnehmenden zusammen
Der PVB engagiert sich für die lnteressen aller Arbeitnehmenden und setzt sich insbesondere für faire Renten und Transparenz innerhalb des POB ein. Es ist den beiden Verbandsvertretern wichtig, dass die Arbeitnehmervertretung gemeinsam und geschlossen auftritt. Dazu muss diese zeitgerechte und vollständige lnformationen erhalten, um sich ein Urteil bilden und die lnteressen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kompetent vertreten zu können.

Die Amtsdauer beträgt vier Jahre (bis zum 30. April 2023).

Jürg Grunder

Jahreskonferenz EZV

PVB moniert Verunsicherung beim Personal und fordert den Erhalt der Ferienwohnungen

Ende Februar fand die Jahreskonferenz EZV in Bern statt. Der Direktor, Herr Christian Bock lud im Beisein seiner Geschäftsleitungsmitglieder sämtliche Personalverbände zu einer Besprechung zu den aktuellen personalpolitischen Themen ein. Der PVB war vertreten mit seiner Präsidentin Barbara Gysi, Generalsekretärin Janine Wicki und dem Präsidenten der Sektion Edelmetallprüfer Laurent Prélaz.

Die Diskussion fand in einer offenen Atmosphäre statt. Themen waren unter anderem die Neuausrichtung EZV. Hier informierte Herr Bock noch einmal über wichtigsten Eckpunkte, das Strategiepapier «Personalpolitik im Zeichen der Transformation». Die Personalverbände wurden gebeten explizite Rückmeldungen zu machen wie auch die Vereidigung von OZD-Mitarbeitenden. Bei letzterem gestand die Chefin Zoll Frau Michaela Schärer ein, dass dies bei den Mitarbeitenden für Unruhe gesorgt habe. Die Absicht sei jedoch eine andere gewesen. Man habe erstens ein Zeichen der Wertschätzung setzen wollen.

Hinsichtlich Neuausrichtung EZV wies der PVB Direktor Bock auf die grosse Verunsicherung hin, die diese bei den Mitarbeitenden auslöst und appellierte an die Leitung der EZV diese Verunsicherung ernst zu nehmen und ihr durch eine echte und konstruktive Feedbackkultur entgegenzuwirken. Auch der geplante Verkauf der Ferienwohnungen wurde thematisiert. Präsidentin Barbara Gysi drückte noch einmal das Unverständnis des PVB aus, dass in diesem Punkt gespart wird. Gerade bei den Ferienwohnungen wird in einem für die Mitarbeitenden sehr schmerzhaften Bereich gespart. Viele Mitarbeitende haben diese Möglichkeit sehr geschätzt eben auch im Sinne einer Wertschätzung und dementsprechend heftig waren die zahlreichen Reaktionen die den PVB erreicht haben. Der PVB forderte deshalb die Direktion EZV noch einmal nachdrücklich dazu auf diese Sparmassnahme zu überdenken oder zumindest alternative Lösungen für die Mitarbeitenden zu suchen.

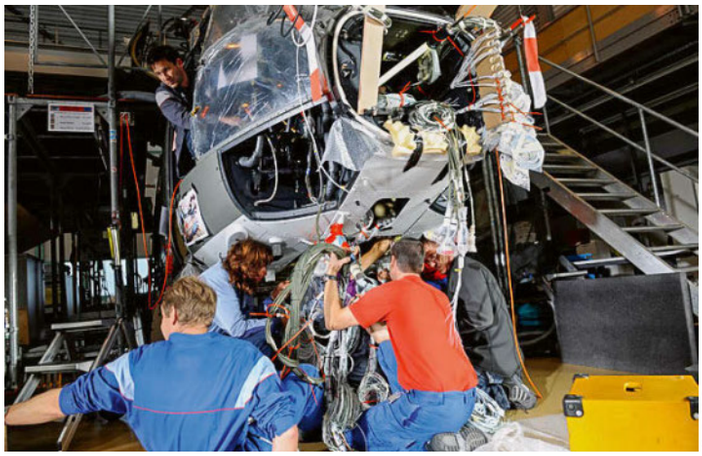
Janine Wicki

RUAG wird grösstenteils privatisiert

Der PVB fordert: Kein Stellenabbau und Arbeitsbedingungen nach Schweizer Standards!

Der grösste Teil des bundeseigenen Rüstungskonzerns Ruag soll privatisiert werden. Das hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 15. März 2019 entschieden. Das Unternehmen wird in zwei Gesellschaften aufgespalten, die MRO Schweiz und die Ruag International. MRO Schweiz wird die im Gesetz verankerte Versorgung der Schweizer Armee gewährleisten und in den Händen des Bundes bleiben. Die Ruag International soll mittelfristig vollständig privatisiert werden und sich zu einem internationalen Aerospace-Technologiekonzern entwickeln. Die Munitionsfabrikantin Ruag Ammotec in Thun soll ebenfalls verkauft werden.
Der PVB wird sich als Sozialpartner der Ruag mit aller Vehemenz dafür einsetzen, dass die geplante Entflechtung und Privatisierung zu keinem Stellenabbau führt und er wird sich mit Engagement dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen auch künftig nach Schweizer Standards erfolgen.
Wir werden Sie per Newsletter oder Magazin-e weiter informieren und bitten alle Betroffenen sich bei Bedarf an den PVB zu wenden. Wir unterstützen unsere Mitglieder mit der nötigen Hartnäckigkeit.

Jürg Grunder



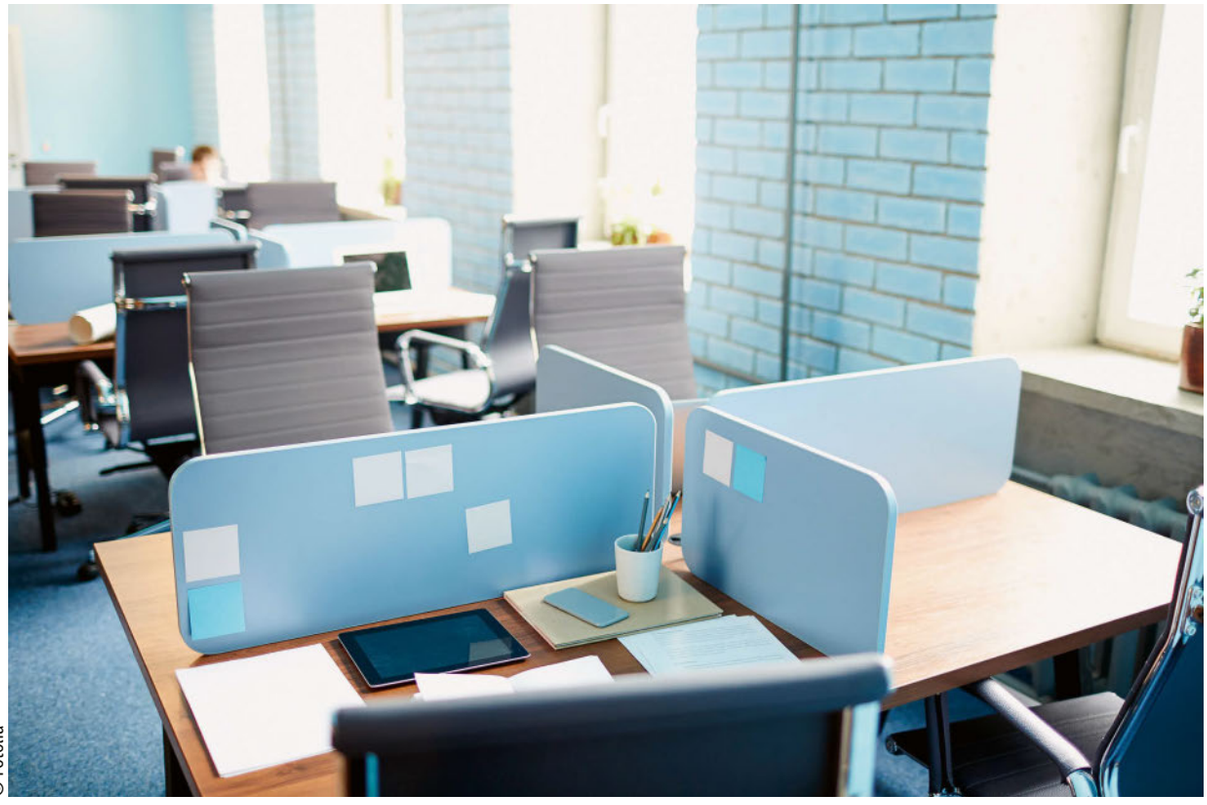
© RUAG

Der Bund zieht um

Nadine A. Brügger

Tausende von Bundesangestellten mussten – und müssen – ihre Arbeitsplätze wechseln. Ihre Tische werden an neuen Orten und in Grossraumbüros aufgestellt.

© BBL



© Fotolia

Kistenpacken beim Bund: Zahlreiche Abteilung haben ihre Büros bereits gezügelt – oder stehen kurz davor. 2014 wurde der Sitz von Meteoschweiz vom zentralen Zürichberg an den Zürcher Flughafen verlegt. Die Eidgenössische Alkoholverwaltung (EAV) beispielsweise wurde der Zollverwaltung (EZV) einverleibt und zog mit dieser 2018 von Bern nach Delémont. Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) hat 2015 im Liebefeld einen nagelneuen Campus bekommen. Auch das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) hat seine Segel nun nicht mehr nur mitten in der Stadt, in der Titanic, gehisst, sondern zusätzlich in Zollikofen. Der neue Gebäudekomplex hört auf den karibisch-piratigen Namen «Black Pearl».

Während Informatiker/innen und BAG-Mitarbeitendende zwar aus dem Zentrum an die Peripherie der Stadt Bern versetzt wurden, müssen sie dennoch nicht mit einem stark verlängerten Arbeitsweg zurechtkommen. Anders geht es den Mitarbeitenden des Bundesverwaltungsgerichts, das 2012 von Bern nach St. Gallen zog. Oder jenen des Bundesstrafgerichts, das seinen Sitz nun in Bellinzona hat.

Projekt «New Guisan»

Die flächenmässig grösste Veränderung steht am Guisanplatz 1 in Bern an: Unter dem Arbeitstitel «New Guisan» entsteht im Berner Nordquartier ein riesiger Campus – einzig und allein für die Bundesverwaltung. Wo einst die Zeughäuser der Schweizer Armee gestanden hatten, sollen nun vor allem zivile Arbeitnehmende ein- und ausgehen. An die militärische Geschichte des Bodens erinnern dann fast nur noch die Namen der drei neuen Gebäude: Laupen, Morgarten und Sempach. Benannt nach geschichtsträchtigen, eidgenössischen Schlachten.

Dieses Jahr ziehen rund 2000 Bundesangestellte in die neuen Büros. «Es werden dies Mitarbeitende des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements (EJPD), darunter das Bundesamt für Polizei (Fedpol) sein. Zudem zivile Verwaltungseinheiten des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS), und der Bundesanwaltschaft (BA) sein», erklärt das Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL).

Darum wird gezügelt

Das Ziel der Umzüge ist es, die Bundesstellen zu Kompetenzzentren zusammen zu fassen. Wer mitunter an den gleichen Problemen arbeitet, sollte nicht nur thematisch, sondern auch geografisch näher rücken. Darum werden die verstreuten Einzelstandorte zu Gunsten grosser Zentren aufgelöst. «Für die tägliche Arbeit ist es ein grosser Gewinn, dass unser Amt an einem Ort vereint ist», sagte etwa BAG-Direktor Pascal Strupler zum «Bund».

Für die Bundesangestellten bedeutet der Umzug oft nicht nur einen Ortswechsel, sondern auch eine neue Art von Arbeitsplatz: Einzel- oder Kleinraumbüros sind in den neuen Räumlichkeiten nach den Vorgaben des BBL kaum mehr geplant. Stattdessen arbeiten man Schulter an Schulter mit den Kolleginnen und Kollegen im Grossraumbüro – modern Open Office genannt.

Von den Grossraumbüros verspricht man sich einen grösseren Austausch und bessere Kommunikation zwischen den Angestellten. Arbeitnehmende verschiedener Bereiche treffen sich jetzt nicht nur hie und da im Gang, sondern gehen ständig aneinander vorbei.

Motivation für das Erstellen von Grossraumbüros bei der Bundesverwaltung ist aber nicht nur der erhoffte, steigende soziale Austausch unter den Angestellten. Es kostet weniger, viele Arbeitsplätze in einem einzigen,

Luc Python
Verbandssekretär des PVB

«Meteoschweiz hat bereits einige Jahre im Voraus über den Umzug informiert und zwei externe Fachpersonen engagiert, um sogenannte Stressgespräche zu führen.»

grossen Raum anzuordnen, als wenige Tische in vielen kleinen Büros aufzustellen.

Darum hatte der Bundesrat das BBL damit beauftragt, den eigenen «Gebäudebestand zu optimieren», wie Sprecher Jonas Spirig erklärt. Die Büros der Verwaltung sollten konzentrierter werden und nicht mehr auf viele verschiedene Standorte verteilt. Die neuen Gebäude nachhaltig ausgebaut. «Dadurch ergeben sich verschiedene Synergievorteile, wie beispielsweise die effiziente Zusammenarbeit oder die gemeinsame Nutzung der Infrastruktur. Dazu gehört der Logenbetrieb, die Restauration oder ein Sitzungszimmerpool.»

So brachte der Umzug für viele Bundesangestellten denn auch Nachteile. «Arbeitnehmende berichten generell davon, sich im Open Office ausgestellt und beobachtet zu fühlen. Sie bemängeln die soziale Kontrolle durch andere Mitarbeitende», berichtet Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB. Ihr wurde von den PVB-Mitgliedern auch zugetragen, dass es nicht gut ankomme, wenn das Hierarchiegefälle sich beim Arbeitsplatz allzu deutlich zeige: «Vorgesetzte haben Einzelbüros, selbst wenn sie Teilzeit arbeiten. Normale Mitarbeitende hingegen kommen ins Grossraumbüro», so Wicki.

«Im neuen Gebäude von Meteoschweiz gab es Probleme mit der Klimaanlage», weiss Verbandssekretär Luc Python. Zudem hätten die Angestellten nach dem Umzug mehr Lärm, Stress und den Verlust von einem letzten Mass an Privatsphäre gefürchtet.

«Jeder Wechsel bringt Ängste und Verunsicherung mit sich, weil sich die Leute auch verändern müssen.»

Jürg Grunder
Verbandssekretär des PVB

Nachträgliche Verbesserungen

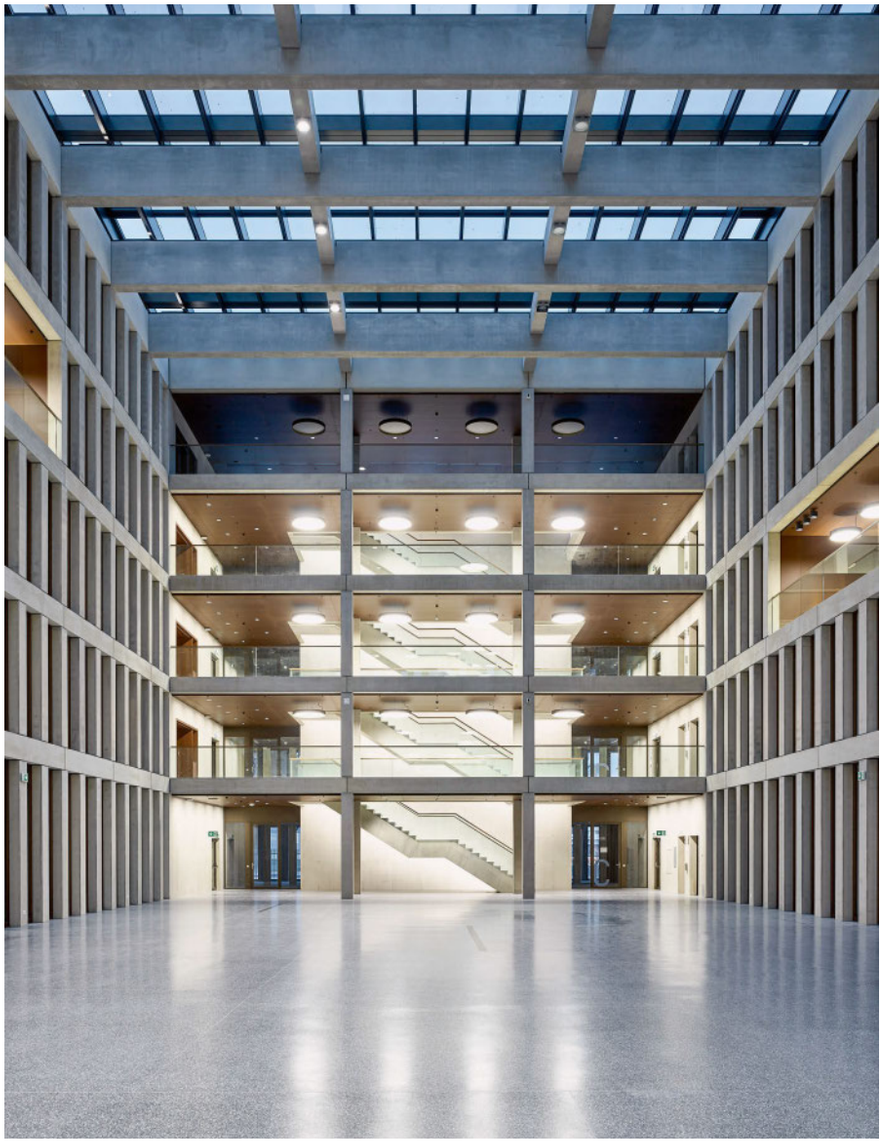
Beim PVB herrscht grosses Verständnis für die Kritikpunkte der Bundesangestellten. «Jeder Wechsel bringt Ängste und Verunsicherung mit sich, weil sich die Leute auch verändern müssen», sagt etwa Verbandssekretär Jürg Grunder. Er wünscht sich für die Bundesangestellten in erster Linie, vollumfänglich und regelmässig informiert zu werden.

Mitarbeitende hatten sich in der Vergangenheit bei Neubauten u.a. darüber beschwert, dass es kein warmes Wasser gebe und dass die Parkplatzsituation unbefriedigend sei. Die Probleme sind nicht überall dieselben, aber oft beschwerten sich Angestellte über die Lärmsituation (man hört jedes Telefon oder jeden Schritt) und manche Mitarbeitende fühlen sich verstärkt Durchzug ausgesetzt, so Rahel Imobersteg, stellvertretende Generalsekretärin des PVB.

Vieles Faktoren, die bei den noch nicht bezogenen Neubauten am Guisanplatz beachtet werden. «Beim Bau des Verwaltungszentrums G1 flossen die Learnings des Gebäudes im Liebefeld ein», erklärt Sprecher Spirig. Dazu gehöre eine längere Planungszeit. Man habe «nicht nur das Gebäude und die Technik beachtet, sondern vor allem auch die Mitarbeitenden vorbereitet auf die neue Arbeitsumgebung». Anstelle eines grossen Openspace-Büros, wurden am Guisanplatz ausschliesslich sogenannte «Multispace-Büros» geplant. Der Unterschied zum Openspace ist, dass im Multispace nicht alle Arbeitnehmenden sich im gleichen, grossen Büroraum verteilen. Stattdessen gibt es «für jede Arbeitssituation einen passenden Raum», erklärt Spirig.

Zudem habe man bewusst die Möglichkeit offengelassen, «auch nachträglich noch Anpassungen vornehme zu können», wenn die Nutzer und Nutzerinnen entsprechende Kritik äussern.

Das geschah auch bei bereits umgezogenen Verwaltungseinheiten. Wicki berichtet, dass in einzelnen Bun-



© BBL

desämtern Parkettböden mit schalldämpfendem Teppich belegt wurden. «Das hat dann zu einer deutlichen Verringerung der Lärmemission geführt», sagt sie. Und: «Auch wurde in verschiedenen Organisationseinheiten entschieden, Büros von Vorgesetzten in Teilzeitfunktionen während ihrer Abwesenheit von anderen Mitarbeitenden als Arbeits- und/oder Sitzungszimmer zu verwendet.» Python berichtet von Meteoschweiz, dass neue Sitzungszimmer geschaffen und die Klimaanlage angepasst worden sei.

Grunder hat aber auch von durchweg positiven Veränderungen gehört: «Unter Umständen haben die Angestellten durch den Umzug bessere Verbindung mit dem Öffentlichen Verkehr. Und beim Bundesamt für Landwirtschaft (BLW) gibt es nun eine Kantine – früher gab es nur eine kleine Cafeteria.» Imobersteg ergänzt die Liste der positiven Aspekte des Neubaus: «Es kann dazu führen dass das Raumkonzept besser angepasst wird an aktuelle Bedingungen, als ein zugemietetes Haus.» Zudem seien nun «alle unter einem Dach». Dass das tatsächlich den sozialen Austausch fördere, kann sie aus ihrer Praxis-Erfahrung allerdings nicht bestätigen.

Janine Wicki
Generalsekretärin
PVB

«Arbeitnehmende berichten generell davon, sich im Open Office ausgestellt und beobachtet zu fühlen. Sie bemängeln die soziale Kontrolle durch andere Mitarbeitende.»

Wie sich Büro-Umzüge und die Arbeit in Grossraumbüros auf die Arbeitnehmenden auswirken können, weiss Achim Elfering. Er ist Professor am Institut für Psychologie der Universität Bern. Sein Forschungsschwerpunkt liegt bei der Arbeits- und Organisationspsychologie (A&O).

Arbeitnehmende mit einbeziehen

«Die Kommunikation sollte natürlich früh und umfassend erfolgen. Alle Betroffenen sollten über die Planung und Umsetzung informiert werden und möglichst breit an Entscheidungsprozessen beteiligt werden», erklärt Elfering. Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS) hat zumindest den ersten Punkt konsequent umgesetzt. «Das BABS hat beispielsweise versucht seine Mitarbeitenden mit Informationen und Baustellenbesichtigungen sehr transparent zu informieren», lobt PVB-Verbandssekretär Jürg Grunder das Vorgehen. Ähnliches berichtet Kollege Python aus Zürich: Meteoschweiz habe bereits einige Jahre im Voraus über den Umzug informiert und «zwei externe Fachpersonen engagiert, um sogenannte Stressgespräche zu führen». Auch beim Fedpol wurde während der gesamten Bauphase Baustellenbesichtigungen durchgeführt.

Information ist allerdings nur das Eine. Wichtig ist auch, dass auf Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitende eingegangen wird. «Es sollten nicht nur Informationen abgegeben werden, sondern aktive Mitsprache an Entscheidungen ermöglicht werden», so der Psychologe. Schliesslich biete der Umzug die Chance, alte Strukturen den neuen Gegebenheiten anzupassen. «Daher ist es sinnvoll, die bestehenden Arbeitsbedingungen zu analysieren und in den neuen Gebäuden gezielt zu verbessern», erklärt Elfering.

Genau das allerdings geschah beispielsweise bei den neuen Räumlichkeiten des BAG im Liebefeld nicht. Der Wunsch nach der Möglichkeit, Wasser und Essen wärmen zu können wurde erst nach Fertigstellung des Campus aufgenommen. Die Änderungen mussten unter Mehrkosten nachträglich vorgenommen werden.

Der Umzug an sich bedeutet allerdings nicht nur eine Veränderung. «Aus Sicht der A&O-Psychologie ist ein Umzug eine Änderungsmassnahme, die zusätzliche Ressourcen benötigt. Gleichzeitig muss die andere Arbeit ja auch weiterhin ohne Verzug erledigt werden. Daher ist es sinnvoll, zusätzliche Ressourcen zu mobilisieren», erklärt Elfering. Sprich: Teilzeitstellen könnten für die Zeit des Umzuges aufgestockt oder gewisse Arbeiten vorübergehend ausgelagert werden, so der Experte.

Bessere Kommunikation dank Grossraumbüro?

Ist der Umzug vollzogen, lässt sich beobachten, wie sich der neue Arbeitsplatz auf die Arbeitsweise auswirkt. Wird quer über die Tische hinweg diskutiert? Bleiben Mitarbeitende der einen Abteilung in der anderen stehen und unterhalten sich mit den Kolle-

Die rechtliche Lage

Wer einen Arbeitsvertrag unterschreibt, tut dies im Wissen um Arbeitsplatz und -ort. Wenn das gesamte Büro nun umzieht, verändert sich der Arbeitsort. Genau diese Faktoren können allerdings für den Arbeitnehmenden für oder gegen einen bestimmen Job gesprochen haben. Grundsätzlich gilt: Das Bundespersonalrecht definiert Zumutbarkeit. Was also zumutbar ist, kann auch umgesetzt werden. Dennoch kommen einige Vorgesetzte ihren Angestellten entgegen. Besonders dann, wenn die Veränderungen radikal sind. Wird der Arbeitsweg beispielsweise stark verlängert, kann über Home-Office-Tage verhandelt werden. Und darüber, die Reisezeit (teilweise) bereits als Arbeitszeit zu zählen. Zumindest, sofern die Mitarbeitenden im Zug ihren Laptop aufklappen und die Reise zum Arbeiten nutzen.
Wie Home-Office oder Mobile-Office – also das Arbeiten auf dem Arbeitsweg oder in einem zur Verfügung gestellten Coworking Space ausserhalb des regulären Büros – beim Bund gehanhabt wird, wurde 2018 in den Richtlinien «Mobile Arbeitsformen in der Bundesverwaltung» festgehalten. Dort steht: «Es besteht kein Anspruch auf mobile Arbeitsformen. Die Verwaltungseinheiten sind frei, deren Umfang zu bestimmen.» Mobile Arbeitsformen werden «in Absprache mit dem/der Vorgesetzten flexibel, situativ und bedarfsorientiert eingesetzt».
Juristisch gilt: Die Arbeit ist grundsätzlich am dafür vorgesehenen Arbeitsort zu erledigen. Ein Argument gegen das Grossraumbüro kann die Gesundheit sein. In seltenen Fällen spricht sie nämlich gegen diese Art von Arbeitsplatz. Das Bundesgericht entschied beispielsweise im Falle einer Frau, die an Hochsensibilität leidet – also alle äusseren Reize wie Stimmengewirr oder das Klingeln des Telefons viel stärker wahrnimmt – dass ihr die Arbeit im Grossraumbüro nicht zuzumuten sei. Sie bekam ein Einzelbüro zugesprochen. Auch ein medizinisch nachgewiesen schwaches Immunsystem könnte allenfalls gegen die Arbeit unter vielen spreche. Entsprechende Bundesgerichtsentscheide liegen allerdings noch keine vor.
Im Endeffekt gilt: Zugeständnisse von Seiten des Arbeitgebers sind oft Verhandlungssache. Ist die Veränderung durch den Umzug nicht zumutbar, lohnt sich eine Beratung bei der Gewerkschaft.

© Fotolia

gen? «Ja», findet PVB-Generalsekretärin Wicki, die sich mit der Situation der BAG-Angestellten im Liebefeld auseinandergesetzt hat. «Der Austausch wurde einfacher und unkomplizierter.» Viele Mitarbeitende hätten über eine Zunahme von sozialen Kontakten berichtet. Beim BAG allerdings wurden die Angestellten nicht nur von Einzel- in ein Grossraumbüros gezügelt. Hier wurden Angestellte fünf verschiedene Standorten zusammengebracht. Dass die sozialen Kontakte mehr wurden, dürfte auch damit zusammenhängen.

Bei den Informatikerinnen und Informatikern im BIT hingegen sieht es etwas anders aus, berichtet Imobersteg. Um sich trotz des höheren Lautstärkepegels im Grossraumbüro konzentrieren zu können, arbeiten viele mit Kopfhörern. «Das führt allerdings zu weniger, statt mehr, sozialen Kontakten», sagt Imobersteg.

Was sagt die Wissenschaft? Zwar gibt es aktuell noch nicht allzu viele Studien zu Grossraumbüros. Unter anderem die US-Universitäten in Boston und Cambridge haben sich die Frage der sozialen Kontakte vorgenommen. «Die mit den Open Office verbundene Hoffnung, dass Kommunikation und Kooperation verbessert würden hat sich in einer ersten Untersuchung nicht bestätigt», berichtet Psychologe Elfering. Die Studienleiter Stephen Turban und Ethan Bernstein führen die rückläufige direkte Kommunikation auf verschiedene Ursachen zurück. «Im Grossraumbüro hört man Gespräche viel besser. Weil Arbeitnehmende ihre Kollegen nicht stören wollen, schreiben sie lieber eine kurze Nachricht, als einander über die Köpfe der anderen hinweg etwas zu zu rufen», schreibt Turban. Zudem fühlen sich viele beobachtet und wollen zeigen, wie konzentriert sie bei der Arbeit sind. «Sie starren auf den Bildschirm und benutzen vielleicht auch Kopfhörer, um den Lärm abzuhalten. Die Botschaft, die man damit sendet? Bitte unterbrich mich nicht bei meiner Arbeit», fügt Bernstein an. Die Folge: Die Kommunikation nimmt ab.

Dafür konnte eine dänische Studie vom nationalen Center für soziale Forschung in Kopenhagen bestätigen, dass die Mitarbeitenden in Grossraumbüros doppelt so oft krank sind, wie jene in Einzelbüros. Als Grund dafür führt die Studie an, dass Viren in Grossraumbüros schneller zirkulieren.

Zudem führen stetes abgelenkt sein, wenig Privatsphäre und das Gefühl, kontrolliert zu werden – alles Aspekte, die Mitarbeitenden des Bundes, die bereits in Grossraumbüro umgezogen sind, angemerkt hatten – zu mehr Stress. Stress wirkt sich negativ auf das Schlafverhalten und auf das Immunsystem aus. Die Folge: Gestresste Menschen sind öfter krank.

Elfering weiss allerdings auch, was Abhilfe schaffen könnte. Der koreanische Forscher So Young Lee und sein US-Kollege J. L. Brand konnten in einer gemeinsamen Studie nachweisen, dass es Angestellten in Grossraumbüros hilft, wenn sie ihren Arbeitsplatz selber gestalten können. Ist das Büro eng besetzt, löst das für viele ein Gefühl von noch mehr Arbeit und damit Stress aus. Werden die Tische im Grossraumbüro aber individuell gestaltet und hat jeder genug Platz – so, dass er beim Aufstehen nicht aus Versehen den Stuhl in den Rücken des Nachbarn rammt – entspannt das die Situation stark.

Desk-Sharing

Während Bundesangestellte von Einzel- in Grossraumbüros verfrachtet werden, steht in der der Privatwirtschaft bereits der nächste Schritt ins Haus: das sogenannte Desk-Sharing. Dabei bekommen die Arbeitnehmenden nicht mehr ihren fest zugeschriebenen Arbeitsplatz, sondern setzen sich jeweils an einen gerade freien Tisch. So müssen für Teilzeit-Arbeitnehmende nicht mehr einzelne Plätze zur Verfügung gestellt werden, die dann teilweise leer bleiben. Das ist für die Arbeitgeber günstiger. Und, so wird von dieser Seite argumentiert, fördere das Zusammenwachsen des Teams, weil nicht immer die gleichen Leute beieinander sitzen würden.

Ein weiterer Grund für die flexiblen Arbeitsplätze: Gerade in internationalen Unternehmen ist der Hauptbezug nicht der Ort, an dem jemand arbeitet, sondern das Projekt, an dem sie oder er sitzt. Entsprechend sind die Arbeitnehmenden an verschiedenen Orten tätig. Meist wird in diesen Fällen mit eigenen Laptops gearbeitet. Dann klicken die Arbeitnehmenden ihre Geräte in eine beliebige Arbeitsstation ein und haben so sofort Zugriff auf Mails und Dokumente. Auch beim BIT wird teilweise auf diese Art gearbeitet. Den Arbeitsplatz individuell einzurichten und so zu gestalten, dass er einem doch eine Art Rückzugsmöglichkeit bietet, geht dann allerdings nicht mehr.

«Um sich trotz des höheren Lautstärkepegels im Grossraumbüro konzentrieren zu können, arbeiten viele mit Kopfhörern. Das führt allerdings zu weniger, statt mehr, sozialen Kontakten.»

Rahel Imobersteg
Stv. Generalsekretärin des PVB

Dino Cerutti
Anwalt

Recht

Personalbeurteilung

«Als langjährige Mitarbeiterin des Bundes erhalte ich seit einiger Zeit schlechtere Beurteilungen als früher. Was ist davon zu halten? Was ist zu tun? Muss ich mir Gedanken um meine Arbeitsstelle machen?»

Eine deutliche Verschlechterung der Beurteilung muss in jedem Fall von Anfang an ernst genommen werden, auch wenn die Beurteilung womöglich unzutreffend ist und vom Vorgesetzten vielleicht sogar als «folgenlos» bezeichnet wird. Zwar ist mit einer einzigen schlechteren Beurteilung bei langjährigen verdienten Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis noch nicht akut bedroht, da der Bund im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gehalten ist, entsprechende Massnahmen zu treffen, um eine Verbesserung der Leistung zu erreichen. Jedoch können wiederholte unzureichende Leistungen im schlimmsten Fall von der Arbeitgeberin als Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses herangezogen werden. Zu diesem Zeitpunkt kann es bereits zu spät sein, frühere Leistungsbeurteilungen noch zu beanstanden. Wichtig ist also, dass man in einer solchen Situation von Anfang an angemessen reagiert.

Was am besten zu tun ist, hängt von der individuellen Situation ab. Es stehen verschiedene Möglichkeiten offen, wie beispielsweise die Einleitung eines Differenzbereinigungsverfahrens innerhalb von vierzehn Tagen seit der Eröffnung bei der nächsthöheren vorgesetzten Stelle, zu welchem eine Vertrauensperson beigezogen werden kann, oder die Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme zuhanden des Personaldossiers. Entscheidend ist, dass im Zweifelsfall unverzüglich eine Einschätzung einer kompetenten Stelle – beispielsweise bei den Verbandssekretärinnen und Verbandssekretären des PVB – eingeholt wird, welche eine Empfehlung zum richtigen Vorgehen abgeben kann und die Fristen, welche einzuhalten sind, kennt.

Arbeitsvertrag

«Kann ich meine Zusatzfunktion als Stellvertreter meines Chefs kündigen, aber die andere ‹normale› Tätigkeit behalten?»

Es ist nicht möglich, nur einen Teilbereich eines Arbeitsverhältnisses zu kündigen. Die ordentliche Kündigung umfasst immer den gesamten Arbeitsvertrag. Soll nur ein Teilbereich wie die Zusatzfunktion als StellvertreterIn aufgehoben werden, muss dies immer auf dem Weg einer Vertragsänderung erfolgen, wozu das Einverständnis der Arbeitgeberin erforderlich ist. Von einer einseitigen Kündigung ist dringend abzuraten, selbst wenn gleichzeitig ein neues Angebot (z.B. tieferes Gehalt) unterbreitet wird – die Arbeitgeberin kann das Angebot ablehnen, womit das gesamte Arbeitsverhältnis als gekündigt gilt.

Die Verbandssekretärinnen und Verbandssekretäre des PVB unterstützen die PVB-Mitglieder bei Fragen zum korrekten Vorgehen und bei Bedarf bei Verhandlungen mit dem Bund über die Anpassung von Arbeitsverträgen.

7 Fragen an Bert Höwecke

Luc Python

Bert Höwecke arbeitet bei der Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL in der Facheinheit Informatik. Er ist seit 2014 PVB-Mitglied und engagiert sich aktiv in der PVB-Kommission des ETH-Bereichs. Zu seinen liebsten Hobbys zählen Musik, Kunst, Reisen und Fotografieren.

Welche Funktion übst Du bei der Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL aus?
Als Mitarbeiter der Facheinheit Informatik bin ich zuständig für unser kabelgebundenes und kabelloses Netzwerk, den Support der Apple Macintosh Plattform sowie die tägliche Datensicherung von Macs und PCs. Mein letztes grosses Projekt war eine Neu-Konzipierung und Realisierung unseres Wireless LAN, flächendeckend vernetzt an den Standorten Birmensdorf, Davos und Cadenazzo – eine in vielerlei Hinsicht grosse Herausforderung!

Was wolltest Du ursprünglich werden?
Ich habe ursprünglich Forstwissenschaften in Freiburg/Breisgau (D) studiert und anschliessend promoviert. Mein Berufsziel war es zunächst, entweder im Forstdienst als Forstamtsleiter tätig zu sein, oder in der forstlichen Forschung an einem Forschungsinstitut.

Dein erster Lohn?
… wird gemeinhin als «Wehrsold» bezeichnet. Kaum hielt ich mit 18 Jahren das Abiturzeugnis in Händen, wurde ich auch schon als Wehrpflichtiger zur deutschen Bundeswehr eingezogen – damals für 15 Monate. Es gab monatlich DM 180.–, Kost und Logis frei.

Was ist Deine Stärke?
Meine vielseitigen Interessen und Fähigkeiten! Sowohl mathematisch-naturwissenschaftlich (Biologie, Informatik, Technologie), sozio-ökonomisch (Politik, Wirtschaft) als auch kognitiv (Musik, kreatives Arbeiten).

Welches ist Dein liebstes Laster?
Zuhause bereite ich meine Mahlzeiten aus Bio-Zutaten mit Liebe und Zeit zu. Dazu benutze ich die verschiedensten Gewürze und Rezepturen. Gerne auch welche,

die ich von meinen Reisen mitgebracht habe. Sehr gerne geniesse ich dazu einen guten Wein.

Welche Hobbys hast Du?
Hobbys habe ich einige. Musik und Kunst: Ich spiele Gitarre und Percussion, höre gern high-endig Musik (Jazz, R&B, Rock, World, Klassik) und besuche häufig Konzerte und Kino. Des weiteren designe und schreinere ich gerne Möbel und Accessoires. Sport: Ich spiele Fussball und bin für Volleyball, Badminton, Tennis und Joggen zu haben. Reisen und Fotografieren: Am liebsten Foto-Safaris in Afrika und Asien.

Wie bist Du Mitglied des PVB geworden?
… aus der Überzeugung heraus, dass es für Arbeitnehmer starke Interessensvertretungen braucht. Der PVB «passte» für mich, weil er – im Vergleich etwa zum VPOD – ohne einen parteiorientierten Ansatz auskommt. Der PVB setzt sich kontinuierlich und aktiv gegen Personalabbau, für sozial verträgliche Lösungen und eine gerechte Entlohnung der Arbeitnehmer ein. Dieser Einsatz kostet etwas, ganz klar. Deshalb zahle ich meinen Mitgliedsbeitrag auch gerne

Déménagement: le personnel doit être impliqué dans le processus

Le printemps arrive … et avec lui son lot de grands nettoyages et de déménagements. Si dans la vie privée un tel changement est généralement vu d'un œil positif et attendu avec joie et enthousiasme, il en va souvent autrement dans la vie professionnelle où déménagement est plutôt synonyme d'angoisses et de craintes.

L'annonce d'un déménagement au sein de l'administration fédérale ou d'une entreprise liée à la Confédération n'est pas toujours une bonne nouvelle pour les collaborateurs et collaboratrices concernés et ne découle en aucun cas de leur propre choix.

Lorsque le processus vise tout un office, cela signifie du changement, beaucoup de changements: le trajet quotidien peut devenir plus long et plus pénible, l'environnement familier est modifié et le bureau individuel disparaît au profit de l'open space. De plus, il se peut que tout ne fonctionne pas immédiatement après le déménagement.

Bien entendu, les grands déplacements qui se préparent ont aussi des avantages: ils promettent des espaces de travail modernes dans des bâtiments fraîchement construits ou rénovés, garantissent une infrastructure neuve et permettent de simplifier les processus de travail. Les bureaux paysagers peuvent améliorer la transparence et la collaboration et même devenir une source d'inspiration — pour qui parvient à embrasser la nouveauté.

Mais, tout cela ne se fait pas tout seul. Un tel changement exige la participation de toutes les parties concernées et les responsables ont donc tout intérêt à y impliquer activement les employé-e-s. Les nombreux open spaces modifient aussi la culture de travail, et c'est un point où il est nécessaire d'investir. Un déménagement requiert une bonne préparation; il faut aller à la rencontre du personnel, écouter ses questions et ses préoccupations.

Un nombre suffisant d'espaces où se retirer et de salles de réunion où discuter en privé, ainsi qu'une bonne dose de respect mutuel et de tolérance sont des éléments indispensables, tout comme l'encouragement du travail à domicile ou la comptabilisation du temps travaillé dans le train quand le trajet quotidien a été rallongé.

Barbara Gysi, présidente de l'association

#VotreSecrétairegénérale

Intervention pour une meilleure conciliation entre vies familiale et professionnelle

Le 8 mars 2019, le Conseil fédéral a adopté le rapport sur la gestion du personnel pour l'année 2018. Cette fois encore, les valeurs pour la conciliation entre vie professionnelle et vie privée restent en deçà de la fourchette visée. Il faut agir dans ce domaine, c'est une évidence. La Confédération doit pouvoir servir de modèle et si elle ne veut pas perdre de son attractivité en tant qu'employeur, elle doit faire un effort en ce sens. C'est pour cette raison que notre présidente, Barbara Gysi, a déposé une interpellation (19.3056) portant sur les possibilités de conciliation entre travail et tâches d'assistance au cours de la dernière session parlementaire. Cette thématique est importante, car elle concerne aussi bien les collaborateurs et collaboratrices avec de jeunes enfants que celles et ceux qui ont des parents âgés ou malades nécessitant des soins. La présidente de l'APC demande donc explicitement au Conseil fédéral s'il serait, compte tenu de l'évolution démographique, disposé à étendre les règles existantes en matière de conciliation famille-travail aux employé-e-s qui doivent s'occuper de proches âgés ou malades. Nous attendons avec impatience la réponse du Conseil fédéral!

Janine Wicki, secrétaire générale

Rencontres au sommet

L'APC a rencontré en mars dernier les nouvelles conseillère fédérales, Viola Amherd (DDPS) ainsi que Karine Keller-Sutter (DFJP), dans le cadre de visites de courtoisie. L'occasion pour l'APC de démontrer son attachement au partenariat social, ainsi que d'échanger avec les conseillères fédérales sur la politique du personnel menée au sein de leurs départements respectifs.

De g. à dr : Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC, Viola Amherd, conseillère fédérale en charge du DDPS, Barbara Gysi, présidente de l'APC et conseillère nationale, Jürg Grunder, secrétaire d'association.

De g. à dr : Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC, Karin Keller-Sutter, conseillère fédérale en charge de la justice et police, Barbara Gysi, présidente de l'APC et conseillère nationale, Rahel Imobersteg, secrétaire générale suppléante.

Hausse de salaire de 200 francs et meilleure conciliation entre famille et travail pour le personnel de la Confédération

Lors d'une première séance de négociation, en février 2019, l'APC et les associations de personnel de la Confédération ont demandé au président de la Confédération, Ueli Maurer, de prévoir dans le budget 2020 une marge de manœuvre suffisante pour les salaires du personnel de la Confédération. Concrètement, elles demandent la compensation intégrale du renchérissement et une hausse de salaire de 200 francs par mois pour l'ensemble du personnel.

L'APC apprend avec satisfaction que, vu l'excellente situation financière de la Confédération, le Conseil fédéral entend garantir la compensation intégrale du renchérissement pour 2019. Il aurait été très surprenant que le personnel en soit privé alors que les comptes de la Confédération ont enregistré un excédent de 3 milliards de francs.

L'APC, par la voix de sa présidente, la conseillère nationale Barbara Gysi, a demandé à Ueli Maurer de lancer également des mesures concrètes permettant une meilleure conciliation entre travail et famille. À chaque fois, l'enquête réalisée auprès du personnel fait apparaître que cet aspect n'est pas pris en compte de manière satisfaisante. Or, une bonne conciliation travail&famille est au moins aussi importante que le salaire. De nos jours, cela ne concerne de loin plus uniquement les jeunes parents, mais précisément aussi les employé-e-s qui doivent s'occuper de leurs parents âgés ou de leur partenaire. Les offres de l'employeur, qui atténuent le stress dans pareils cas, ont une valeur vraiment concrète: télétravail, travail mobile, réduction partielle du taux d'activité sont des mesures possibles. Et il est également essentiel que l'on ait le droit de revenir à son ancien taux d'occupation pour éviter que l'obligation de prendre en charge un tiers n'entraîne une situation financière durablement précaire.

L'APC va continuer de s'engager et faire pression pour que la Confédération conserve des conditions de travail exemplaires pour son personnel et reste un employeur moderne et attractif.

Janine Wicki

Publica

Peter Winter et Luc Python réélus avec un très bon score

L'élection des représentant-e-s des employé-e-s au sein de l'organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération (OPC) a eu lieu le 6 mars 2019 dans le cadre de la séance de l'Assemblée des délégué-e-s de Publica.

L'APC se réjouit de voir que ses deux représentants sortants – Luc Python, secrétaire d'association, et Peter Winter, vice-directeur chez Armasuisse – ont tous deux été réélus avec un très bon score. Elle continue ainsi à bénéficier d'une représentation compétente et engagée au sein de la principale caisse de prévoyance de Publica.

L'OPC assure la gestion stratégique de la Caisse de prévoyance de la Confédération; il décide de l'utilisation des éventuels excédents de la caisse et fixe le taux d'intérêt applicable à l'épargne. Il se compose à parts égales de représentant-e-s des employeurs et des employé-e-s.

L'APC défend les intérêts de tous les employé-e-s et s'engage tout particulièrement pour garantir un niveau de rente correct et une bonne transparence au sein de l'OPC. Aux yeux de Luc Python et Peter Winter, il est essentiel que les représentants des employé-e-s parviennent à présenter un front uni. Pour ce faire, ils doivent être informés en temps opportun et de manière détaillée afin de pouvoir juger de la situation et représenter avec compétence les intérêts du personnel.

La durée du mandat est de quatre ans. Celui-ci s'achèvera le 30 avril 2023.

Jürg Grunder

Administration fédérale des douanes (AFD)

L'APC se plaint de l'insécurité du personnel et exige le maintien des logements de vacances

La conférence annuelle de l'administration fédérale des douanes (AFD) s'est tenue fin février à Berne. Les différentes associations du personnel y avaient été invitées par le directeur, Christian Bock, afin d'échanger en présence des membres du comité directeur sur les questions qui entourent actuellement la politique du personnel. L'APC y était représentée par sa présidente, Barbara Gysi, sa secrétaire générale, Janine Wicki et le président de la section essayeurs-jurés, Laurent Prélaz.

La discussion s'est déroulée dans une atmosphère ouverte. Parmi les thèmes abordés se trouvait notamment la réorientation de l'AFD, en lien avec laquelle Christian Bock a à nouveau fourni diverses informations relatives aux points clés du document stratégique «politique du personnel et transformation». Les associations du personnel ont été priées de donner un feed-back sur le sujet ainsi que sur l'assermentation des collaborateurs et collaboratrices de la direction générale des douanes. La cheffe Douane, Michaela Schärer, a reconnu que cette assermentation avait suscité des inquiétudes au sein du personnel. Selon elle, ceci n'était cependant pas l'intention visée, puisque l'objectif était d'envoyer un signal d'estime.

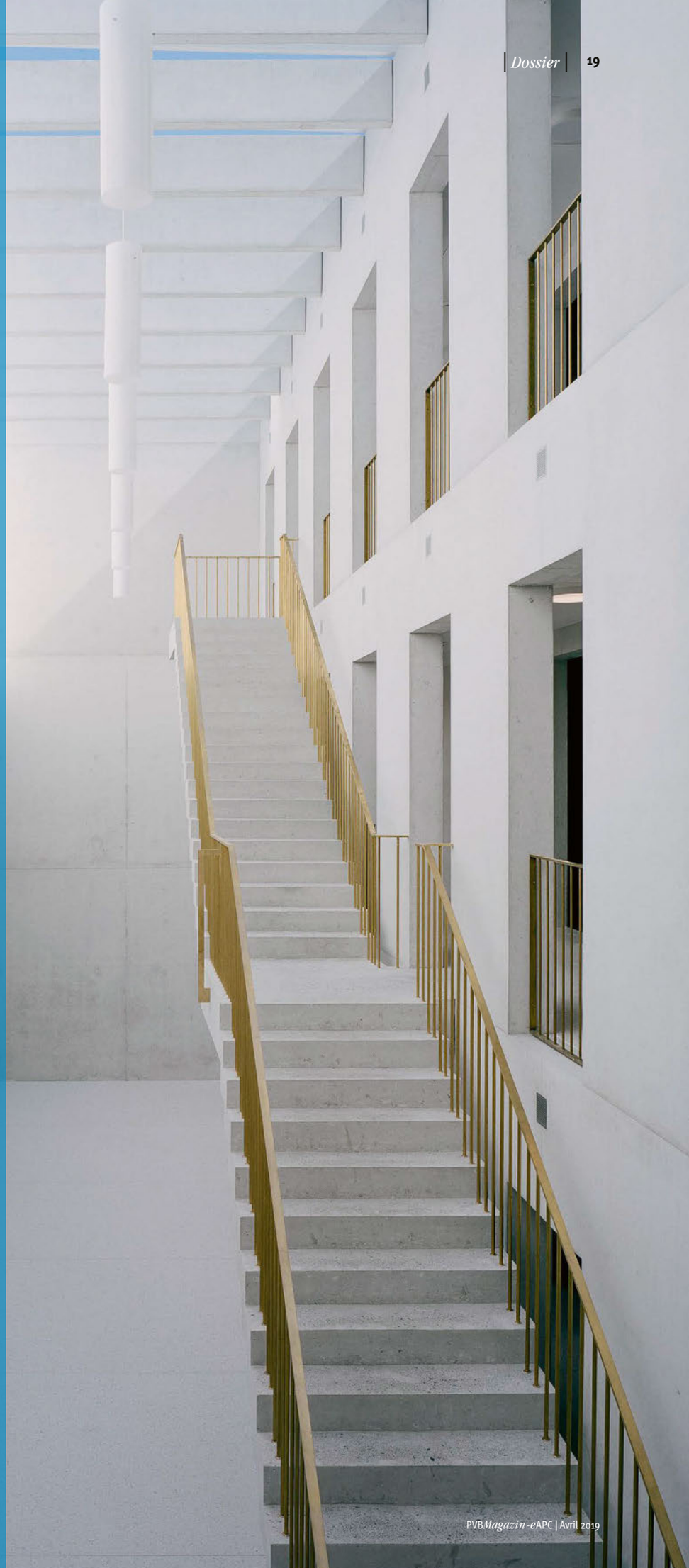
En ce qui concerne la réorientation de l'AFD, l'APC a porté à l'attention du directeur Bock la grande insécurité que ce projet a suscité auprès des employé-e-s. Elle a appelé la direction de l'AFD à prendre cette incertitude au sérieux et à la contrer par une culture du dialogue authentique et constructive. La vente prévue des appartements de vacances a également été discutée. La présidente de l'APC, Barbara Gysi, a une fois de plus fait part de l'incompréhension de l'association face à la décision d'opérer des économies à ce sujet. Les coupes réalisées dans ce domaine sont particulièrement douloureuses pour les collaborateurs et collaboratrices; nombre d'entre eux ont grandement apprécié les possibilités offertes par ces logements ainsi que la marque d'estime qu'ils représentaient, comme le montre bien le nombre de réactions reçues par l'APC. En conséquence, l'APC a encore une fois appelé la direction de l'AFD à reconsidérer ces mesures d'économie ou, du moins, à chercher des solutions alternatives pour le personnel.

Janine Wicki

La Confédération fait ses cartons

Nadine A. Brügger

Des milliers d'employé-e-s fédéraux ont dû – ou doivent bientôt – changer de lieu de travail. Ils mettent le cap vers de nouveaux bâtiments et des open spaces.



© Bundesstrafgericht Bellinzona

Bâtiment «Morgarten»

©OFCL

Valse de cartons à la Confédération: de nombreuses divisions ont déjà déménagé ou s'apprêtent à le faire. En 2014, le siège de MétéoSuisse a quitté sa position centrale sur le Zürichberg pour les environs de l'aéroport zurichois. En 2018, la Régie fédérale des alcools (RFA) a rejoint l'Administration fédérale des douanes (AFD), déménageant par la même occasion de Berne à Delémont. En 2015, c'est l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) qui avait eu droit à un campus flambant neuf à Liebefeld. Enfin, l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT) n'est plus confiné dans le «Titanic II» au cœur de Berne, puisqu'il s'est étendu à Zollikofen dans un nouveau complexe baptisé «Black Pearl».

Si les employé-e-s de l'OFSP et de l'OFIT ont été transférés du centre à la périphérie de la capitale, le changement n'a toutefois pas radicalement prolongé leur trajet quotidien. La situation est en revanche toute autre pour les collaborateurs et collaboratrices du Tribunal administratif fédéral, déplacé de Berne à Saint-Gall en 2012, ou pour le personnel du Tribunal pénal fédéral, dont le siège se trouve désormais à Bellinzone.

Projet «New Guisan»

L'un des plus grands changements est celui qui attend le numéro 1 de la Guisanplatz de Berne où un vaste complexe provisoirement nommé «New Guisan» et entièrement dédié à l'administration fédérale est en cours de construction. Les lieux où se dressaient autrefois les arsenaux de l'armée suisse seront désormais principalement arpentés par des employé-e-s civils, avec comme seuls témoignages de ce passé militaire, les noms des trois nouveaux bâtiments – Laupen, Morgarten et Sempach – choisis en souvenir des trois batailles emblématiques de l'histoire suisse.

Cette année, les nouveaux bureaux accueilleront près de 2 000 employé-e-s fédéraux. «Il s'agira de membres du Département fédéral de justice et police (DFJP) – notamment de l'Office fédéral de la police (fedpol) – ainsi que salarié-e-s des unités administratives civiles telles que le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) et le Ministère public de la Confédération (MPC)», explique l'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL).

Pourquoi ces déménagements?

Ces relocalisations visent à regrouper différents offices fédéraux en centres de compétences; l'idée étant que les unités traitant parfois des mêmes questions devraient se rapprocher non seulement sur le plan thématique, mais aussi géographique. C'est pourquoi des sites disséminés sur le territoire sont abandonnés au profit de grands centres. «Pour le travail quotidien, le fait d'avoir notre office réuni sur un seul site est un avantage certain», a notamment déclaré le directeur de l'OFSP, Pascal Strupler, dans la presse alémanique.

Pour le personnel, le déménagement n'implique pas seulement un nouveau lieu de travail, mais aussi un nouveau type d'espace de travail. En effet, l'OFCL ne prévoit guère de bureaux individuels ou de petits bureaux dans les nouveaux locaux. À la place, on travaillera coude à coude dans des bureaux paysagers, aussi nommés «open spaces».

L'open space, c'est la promesse de davantage d'échanges et d'une meilleure communication entre les employé-e-s, puisqu'au lieu de se croiser occasionnellement dans les couloirs,

Rahel Imobersteg secrétaire générale suppléante de l'APC

«Du côté des informaticiens et informaticiennes de l'OFIT, beaucoup préfèrent travailler avec des écouteurs afin de pouvoir se concentrer malgré le niveau de bruit élevé des bureaux paysagers. Au final, cela se traduit non pas par une hausse, mais par une baisse des contacts sociaux.»

Luc Python, secrétaire d'association de l'APC

«A MétéoSuisse, les employé-e-s ont craint que le déménagement n'entraîne une augmentation du niveau sonore et du stress ou ne les prive de toute intimité.»

les collaborateurs et collaboratrices des différents secteurs se voient régulièrement. Toutefois, la favorisation du contact social entre collègues n'est pas le seul avantage à avoir motivé ce choix. Il est également moins coûteux d'installer beaucoup de postes de travail dans une seule grande pièce que de les répartir dans de nombreux petits bureaux.

Ce sont ces arguments qui ont poussé le Conseil fédéral à charger l'OFCL de l'«optimisation du parc immobilier», explique son porte-parole Jonas Spirig. Les bureaux de l'administration devraient à l'avenir être regroupés plutôt que dispersés sur différents sites et les nouveaux bâtiments pensés de manière durable. «Cela présentera divers avantages, notamment une collaboration efficace et l'exploitation commune des infrastructures telles que les loges, les points de restauration ou les salles de réunion.»

Mais pour beaucoup, le déménagement a aussi ses inconvénients. «Les collaborateurs et collaboratrices disent généralement se sentir exposés ou observés dans les bureaux paysagers. Ils déplorent une forme de contrôle social par les autres employé-e-s», souligne la secrétaire générale de l'APC, Janine Wicki. Les membres de l'association lui ont aussi confié ne pas apprécier la trop grande mise en évidence de la hiérarchie: «les supérieur-e-s ont droit à des bureaux individuels, même lorsqu'ils ne travaillent qu'à temps partiel, alors que le reste du personnel est réuni dans l'open space».

«Il y a eu des problèmes de climatisation dans les nouveaux locaux de MétéoSuisse», confie pour sa part le secrétaire d'association Luc Python, ajoutant encore que les employé-e-s ont craint que le déménagement n'entraîne une augmentation du niveau sonore et du stress ou ne les prive de toute intimité.

Des améliorations «après coup»

L'APC comprend bien les critiques formulées par les employé-e-s fédéraux. «Tout changement amène avec lui son lot de peurs et d'insécurités, car il nécessite aussi un changement de la part des personnes», dit par exemple le secrétaire d'association Jürg Grunder. Son principal souhait reste une information détaillée et régulière du personnel.

L'absence d'eau chaude dans de nouveaux bâtiments et le manque de places de stationnement ont déjà fait l'objet de reproches par le passé. Les problèmes ne sont pas partout les mêmes, mais selon la secrétaire générale suppléante de l'APC Rahel Imobersteg, les plaintes portent souvent sur le bruit (chaque téléphone ou pas sur le sol est entendu de tous) ou sur l'exposition aux courants d'air.

Tous ces facteurs seront pris en compte pour les nouveaux locaux de la Guisanplatz. «Pour la construction du centre administratif, on a tenu compte des leçons que l'on a tirées à Liebefeld», dit Jonas Spirig. Selon le porte-parole, cela inclurait notamment une période de planification prolongée durant laquelle on aura non seulement travaillé sur le bâtiment et les divers aspects techniques, mais aussi pris soin de préparer le personnel à son nouvel environnement de travail. Au lieu d'un seul grand open space, le projet de la Guisanplatz prévoit uniquement des bureaux de type «multi space». Ce type d'aménagement se distingue de l'open space par le fait qu'il ne consiste pas en une seule grande pièce, mais en divers espaces «adaptés aux différentes situations de travail», explique M. Spirig.

Le projet laisserait également la possibilité «d'apporter des ajustements après coup» si des critiques devaient se faire entendre. Cela s'est d'ailleurs déjà vu lors d'autres déplacements

© Fotolia

d'unités administratives; Janine Wicki rapporte par exemple que dans certains offices fédéraux, les parquets ont été recouverts d'une moquette insonore. «Cela a permis de réduire considérablement les nuisances», explique-t-elle. «De plus, certaines unités organisationnelles ont décidé de mettre les bureaux des supérieur-e-s employés à temps partiel à la disposition des autres collaborateurs et collaboratrices comme salles de travail ou de réunion lorsque leurs principaux locataires sont absents.» De son côté, Luc Python informe que de nouvelles salles de réunions ont été aménagées dans les locaux de MétéoSuisse et que le problème de climatisation a pu être réglé.

Jürg Grunder a également eu vent de changements très positifs: «Dans certains cas, les employé-e-s bénéficient de meilleures correspondances avec les transports publics depuis le déménagement. Les locaux de l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG) disposent désormais d'une cantine contre une petite cafeteria précédemment.» Rahel Imobersteg voit elle aussi des avantages aux nouvelles constructions: «Il peut en résulter des espaces mieux adaptés aux besoins actuels que les locaux en location», rappelle-t-elle avant de souligner que tous sont ainsi «réunis sous un même toit». Toutefois, son expérience ne lui permet pas d'attester si un tel regroupement est effectivement bénéfique sur le plan social.

Les effets que peuvent avoir les changements de bureaux et le travail en open space sur le personnel sont en revanche bien connus de Achim Elfering. Il est professeur à l'institut de psychologie de l'Université de Berne et se consacre à la psychologie du travail et des organisations.

Changins

© OFCL

Jürg Grunder secrétaire d'association de l'APC

«Tout changement amène avec lui son lot de peurs et d'insécurités, car il nécessite aussi un changement de la part des personnes.»

Le personnel doit être impliqué

«Il est évident que la communication doit avoir lieu suffisamment tôt et de manière détaillée. Les personnes concernées doivent être informées de la planification et de la mise en œuvre et impliquées dans les processus décisionnels autant que possible», explique le professeur Elfering. L'Office fédéral de la protection de la population (OFPP) a bien mis en pratique la première recommandation, ce dont se réjouit Jürg Grunder: «L'OFPP s'est efforcé d'informer ses collaborateurs et collaboratrices avec une grande transparence, grâce à divers renseignements et à des visites des chantiers.» À Zurich, son collègue Luc Python fait la même constatation: MétéoSuisse avait annoncé son déménagement quelques années avant celui-ci et engagé deux spécialistes externes afin de conduire des «entretiens stress». Du côté de fedpol aussi, des visites de chantier ont été organisées tout au long de la construction.

Cependant, la communication ne fait pas tout. Il est également important que les souhaits et les besoins des collaborateurs et collaboratrices soient pris en compte. «Donner des informations ne suffit pas, il faut aussi permettre aux personnes concernées de prendre activement part aux décisions», souligne le professeur Elfering. Enfin, la relocalisation est également l'occasion d'adapter les anciennes structures aux nouvelles réalités. «De fait, il est bienvenu d'analyser les conditions de travail existantes afin d'effectuer des améliorations ciblées dans les nouveaux locaux», explique le psychologue.

Cette opportunité n'est pourtant pas toujours saisie. Dans le cas de l'OFSP par exemple, le souhait de pouvoir chauffer de l'eau ou de la nourriture n'a été pris en compte qu'une fois le campus de Liebefeld terminé et les modifications ont donc dû être réalisées dans un deuxième temps, entraînant ainsi des coûts supplémentaires.

Par ailleurs, un déménagement ne représente pas qu'un changement. «Du point de vue de la psychologie du travail et des organisations, c'est une mesure qui nécessite des ressources supplémentaires. Il faut en effet continuer à faire le reste du travail sans retard, c'est pourquoi il est judicieux de mobiliser des ressources additionnelles», explique M. Elfering. Autrement dit, on peut envisager d'augmenter les postes à temps partiel pour la durée du déménagement ou d'externaliser temporairement certaines tâches, résume l'expert.

Une meilleure communication grâce à l'open space?

Une fois le déménagement terminé, on peut voir comment le nouvel environnement affecte la manière de travailler. Les collaborateurs et collaboratrices discutent-ils d'une table à l'autre? Les membres d'une division s'attardent-ils pour bavarder avec leurs collègues d'autres unités? Pour Janine Wicki, qui a suivi la situation du personnel de l'OFSP à Liebefeld, la réponse est oui: «dialoguer est devenu plus simple». Selon elle, de nombreux employé-e-s ont rapporté que leurs contacts sociaux avaient augmenté. Il convient toutefois de noter que dans le cas de l'OFSP, le changement opéré ne se limitait pas au passage des bureaux individuels aux open spaces, mais correspondait aussi au regroupement du personnel de cinq sites différents en un seul lieu, ce qui n'est sans doute pas totalement étranger à l'augmentation des contacts sociaux.

La situation semble cependant différente du côté des informaticiens et informaticiennes de l'OFIT, comme le constate Rahel Imobersteg. Afin de pouvoir se concentrer malgré le niveau de bruit élevé des bureaux paysagers, beaucoup préfèrent travailler avec des écouteurs. «Au final, cela se traduit non pas par une hausse, mais

par une baisse des contacts sociaux», déplore-t-elle.

Mais que dit la science? À l'heure actuelle, on ne dispose encore que d'un petit nombre d'études sur le sujet. Les universités américaines de Boston et Cambridge font partie des quelques institutions à s'être penchées sur la question des contacts sociaux. «La première étude réalisée n'a pas confirmé que les bureaux paysagers contribuent, comme espéré, à une amélioration de la communication et de la collaboration», rapporte le professeur Elfering. Les responsables de l'étude, Stephen Turban et Ethan Bernstein, attribuent la baisse observée de la communication directe à différents facteurs: «Dans les bureaux en open space, on entend davantage les conversations. Pour éviter de déranger leurs collègues, les gens préfèrent souvent écrire leur message plutôt que de le crier à travers la salle», écrit Turban. En outre, beaucoup se sentent observés et ressentent le besoin de montrer leur concentration. «Ils gardent le regard fixé sur leur écran et utilisent aussi parfois des écouteurs afin de se couper du bruit. Quel genre de signal cela envoie-t-il aux autres? Que l'on ne souhaite pas être interrompu dans son travail», ajoute Bernstein. Conséquence: la communication diminue.

Côté danois, une étude du centre national pour la recherche sociale de Copenhague a établi que les employé-e-s travaillant en open space sont deux fois plus souvent malades que leurs homologues dans des bureaux individuels, ce qui serait dû à la meilleure circulation des virus dans les espaces ouverts.

On notera également que les distractions permanentes, le manque de sphère privée et l'impression d'être évalué – trois éléments que les membres du personnel fédéral qui travaillent déjà en open space ont constatés – sont tous des vecteurs de stress. Or, le stress a des effets négatifs sur le sommeil et le système immunitaires. De fait, les personnes stressées sont plus souvent malades.

Le professeur Elfering connaît toutefois divers moyens d'améliorer la situation. Dans leur étude conjointe, le chercheur coréen So Young Lee et son collègue américain J. L. Brand ont pu prouver que le fait de pouvoir aménager son propre espace est bénéfique pour les personnes qui travaillent en open space. Un bureau étroitement meublé donne souvent l'impression d'avoir encore plus de travail et génère donc davantage de stress. En revanche, si les tables de travail sont aménagées de manière individuelle et que chacun dispose de suffisamment de place pour ne pas heurter sans le vouloir le dos d'un ou d'une collègue lorsqu'il se lève, la situation s'améliore grandement.

Janine Wicki
secrétaire générale de l'APC

«Les collaborateurs et collaboratrices disent généralement se sentir exposés ou observés dans les bureaux paysagers.
Ils déplorent une forme de contrôle social par les autres employé-e-s.»

Desk sharing

Pendant qu'à la Confédération, le personnel passe du bureau individuel à l'open space, dans le secteur privé, on attaque déjà l'étape suivante: le «desk sharing». Avec ce nouveau modèle, les employé-e-s n'ont plus de place de travail attitrée dans le bureau, mais s'installent chaque jour à une place libre. Il n'est ainsi plus nécessaire de mettre un poste de travail à la disposition des collaborateurs et collaboratrices à temps partiel alors que celui-ci resterait inoccupé une partie du temps. Cette solution est avantageuse pour les employeurs, lesquels avancent d'ailleurs qu'elle contribuerait à resserrer les liens au sein de l'équipe, les personnes côtoyant chaque jour des collègues différents.

Autre argument en faveur des places de travail «flexibles»: dans les entreprises internationales en particulier, le point de référence n'est pas l'endroit où l'on travaille, mais le projet auquel on participe. Les collaborateurs et les collaboratrices opèrent donc dans des lieux distincts. Dans la plupart des cas, les employé-e-s travaillent sur leurs ordinateurs portables personnels; ils connectent leur appareil au poste de leur choix et ont ainsi un accès direct aux e-mails et aux documents. L'OFIT a parfois recours à ce modèle. Cependant, il n'est alors plus possible d'aménager l'espace de travail individuellement et de le concevoir comme une sorte de refuge.

Et sur le plan juridique?

Lorsque l'on signe un contrat de travail, on le fait en connaissant la place et le lieu de travail. Si l'ensemble du bureau déménage, le lieu de travail change. Or il s'agit justement d'un facteur qui a peut-être influencé le choix pour ou contre un certain emploi.
En principe, le droit du personnel fédéral définit ce qui peut raisonnablement être exigé de l'employé-e; ce qui est considéré comme tel peut être mis en pratique. Néanmoins, certains supérieur-e-s se montrent conciliants, notamment lorsqu'il est question de changements radicaux. Si le temps de trajet est considérablement rallongé, on peut par exemple discuter de jours de travail à domicile ou de la possibilité de comptabiliser le temps de trajet (ou une partie de celui-ci) comme temps de travail si la personne utilise les moments passés dans le train pour travailler sur son ordinateur.
La pratique en matière de travail à domicile ou de travail mobile – le travail réalisé durant les trajets quotidiens ou dans un espace de coworking mis à disposition en dehors des bureaux ordinaires – a été fixée en 2018 dans les directives «Formes de travail mobile dans l'administration fédérale». On y lit notamment qu'«il n'existe aucun droit aux formes de travail mobile. Les unités administratives décident librement dans quelle mesure elles entendent les autoriser.» De plus, les formes de travail mobile ont lieu «en accord avec les supérieurs, en fonction de la situation et des besoins».
Du point de vue juridique, le travail doit en principe être réalisé sur le lieu prévu à cet effet, mais parfois, la santé peut constituer un argument contre les bureaux paysagers. Dans le cas d'une femme souffrant d'hypersensibilité (c.-à-d. qui perçoit beaucoup plus fort que la normale les stimulus extérieurs tels que le brouhaha ou la sonnerie d'un téléphone), le Tribunal fédéral a par exemple estimé que l'on ne pouvait exiger d'elle qu'elle travaille en open space. On lui a donc attribué un bureau individuel. De même, la preuve médicale d'un système immunitaire faible peut également être opposée au travail en grand groupe, bien qu'aucune décision de ce type n'ait encore été rendue par le Tribunal fédéral.
En fin de compte, les concessions de la part de l'employeur nécessitent souvent des négociations. Si le changement engendré par le déménagement n'est pas supportable, il vaut donc la peine de chercher conseil auprès de son syndicat.

Dino Cerutti
Avocat

Droit

Évaluation du personnel

«Employée de la Confédération depuis des années, je constate depuis quelque temps que mes évaluations sont moins bonnes qu'auparavant. Que dois-je en penser? Que faire? Dois-je m'inquiéter pour mon emploi?»

Quand bien même une évaluation pourrait être inexacte ou serait décrite comme «sans conséquence» par le ou la supérieur-e, une baisse nette des résultats obtenus doit toujours être prise au sérieux dès le départ. Certes, l'obtention d'une seule évaluation inférieure ne met pas encore gravement en péril les postes des employé-e-s émérites de longue date, car la Confédération est tenue par son devoir d'assistance de prendre les mesures appropriées pour permettre une amélioration des prestations. L'employeur peut en revanche invoquer des prestations insuffisantes répétées comme motif de résiliation des rapports de travail. À ce stade, il est parfois déjà trop tard pour contester les évaluations précédentes, c'est pourquoi, dans de telles situations, il est important de réagir de manière appropriée dès le début.

Ce qu'il convient de faire dépend de chaque situation. Différentes solutions sont envisageables: on peut par exemple entamer une procédure d'élimination des divergences auprès du ou de la supérieur-e direct-e de son ou sa responsable dans les quatorze jours suivant l'annonce de l'évaluation (en faisant éventuellement appel à une personne de confiance) ou encore faire une déclaration écrite pour le dossier du personnel. En cas de doute, il est essentiel de rechercher sans attendre l'avis de personnes compétentes – par exemple auprès des secrétaires d'association de l'APC. Ces derniers peuvent conseiller sur les démarches à entreprendre et connaissent les délais à respecter.

Contrat de travail

«Puis-je abandonner ma fonction accessoire d'adjoint à mon responsable, tout en conservant mon autre fonction ‹ordinaire›»?»

Il n'est pas possible de ne résilier qu'une partie des rapports de travail. La résiliation ordinaire englobe toujours l'intégralité du contrat. Si l'on ne souhaite renoncer qu'à une partie de ses activités, par exemple, ici, la fonction accessoire d'adjoint au responsable, cela doit se faire par le biais d'une modification du contrat de travail, ce qui nécessite l'accord de l'employeur. La résiliation unilatérale des rapports de travail est vivement déconseillée, même lorsqu'elle s'accompagne d'une nouvelle offre (p. ex. un salaire plus bas). En effet, l'employeur peut refuser l'offre et l'on considérera alors que les rapports de travail ont été résiliés dans leur intégralité.

Les secrétaires d'association de l'APC apportent leur soutien aux membres de l'association pour les questions relatives aux démarches à observer ou, le cas échéant, pour les négociations avec la Confédération concernant l'adaptation des contrats de travail.

Trasloco: coinvolgimento attivo dei dipendenti

La primavera sta arrivando, le pulizie primaverili stanno per arrivare qua e là e con esse arrivano anche i traslochi. Ciò che normalmente nella vita privata è associato con l'anticipazione, l'ispirazione e le sensazioni positive può causare mal di stomaco e ansia in occasione di uno spostamento del luogo di lavoro.

Quando il trasferimento avviene nel contesto dell'Amministrazione federale o delle aziende legate alla Confederazione, questo non è sempre piacevole per i dipendenti e quasi certamente non avviene per loro libera scelta.

Se interi uffici federali vengono trasferiti, questo significa cambiamento, spesso anche un cambiamento importante. Il viaggio per recarsi al lavoro può diventare più lungo e difficile, l'ambiente di lavoro abituale cambia, il singolo ufficio diventa magari un open space. Appena dopo il trasloco, non tutto può funzionare al primo colpo.

Evidentemente vi sono anche aspetti positivi per gli spostamenti di grandi dimensioni che sono ben pianificati. È possibile spostarsi in ambienti di lavoro moderni, nuovi o rinnovati, l'infrastruttura è nuova e i processi di lavoro sono semplificati. Gli uffici open space possono migliorare la trasparenza e la cooperazione, un open space può essere fonte di ispirazione se si può essere coinvolti nel processo di innovazione.

Ma tutto questo non accade spontaneamente e costituisce una sfida per tutte le persone coinvolte. Si consiglia ai superiori di coinvolgere attivamente i propri dipendenti. I numerosi uffici open space cambiano anche la cultura del luogo di lavoro, ed è necessario investire tempo e risorse. Un trasloco deve essere ben preparato e i dipendenti devono essere interpellati, le loro domande e le loro preoccupazioni devono essere ascoltate.

Sono necessari spazi di quiete sufficienti, sale riunioni per discussioni riservate e un alto grado di considerazione e tolleranza reciproca. Importanti sono anche la promozione del lavoro a domicilio e l'accredito dell'orario di lavoro in caso di prolungamento dei viaggi dei pendolari con la possibilità di lavorare sul treno, ad esempio.

Barbara Gysi, présidente de l'association

#Lasuasegretariagenerale

Una proposta per la conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale della Confederazione

L'8 marzo 2019 il Consiglio federale ha approvato il rapporto sulla gestione delle risorse umane per il 2018. L'anno scorso la compatibilità tra vita professionale e vita privata è stata di nuovo al di fuori della fascia auspicata. E' evidente la necessità di attivarsi. Dopo tutto, la Confederazione ha una funzione di modello. E se non vuole perdere la sua attrattiva in quanto datore di lavoro, deve fare uno sforzo in questo senso. La nostra Presidente Barbara Gysi ha quindi presentato un'interpellanza ((19.3056) sulla compatibilità e sul lavoro di assistenza durante l'ultima sessione. La conciliazione delle responsabilità lavorative e di cura è una questione importante che pone grandi esigenze non solo ai dipendenti con figli piccoli, ma anche a quelli con familiari anziani o malati bisognosi di cure. Il Presidente dell'APC chiede pertanto esplicitamente al Consiglio federale se è disposto, alla luce dell'evoluzione demografica, ad estendere in modo coerente le norme vigenti in materia di compatibilità ai collaboratori che hanno familiari anziani e malati da assistere? Attendiamo ora con ansia la risposta del Consiglio federale!

Janine Wicki, segretaria generale

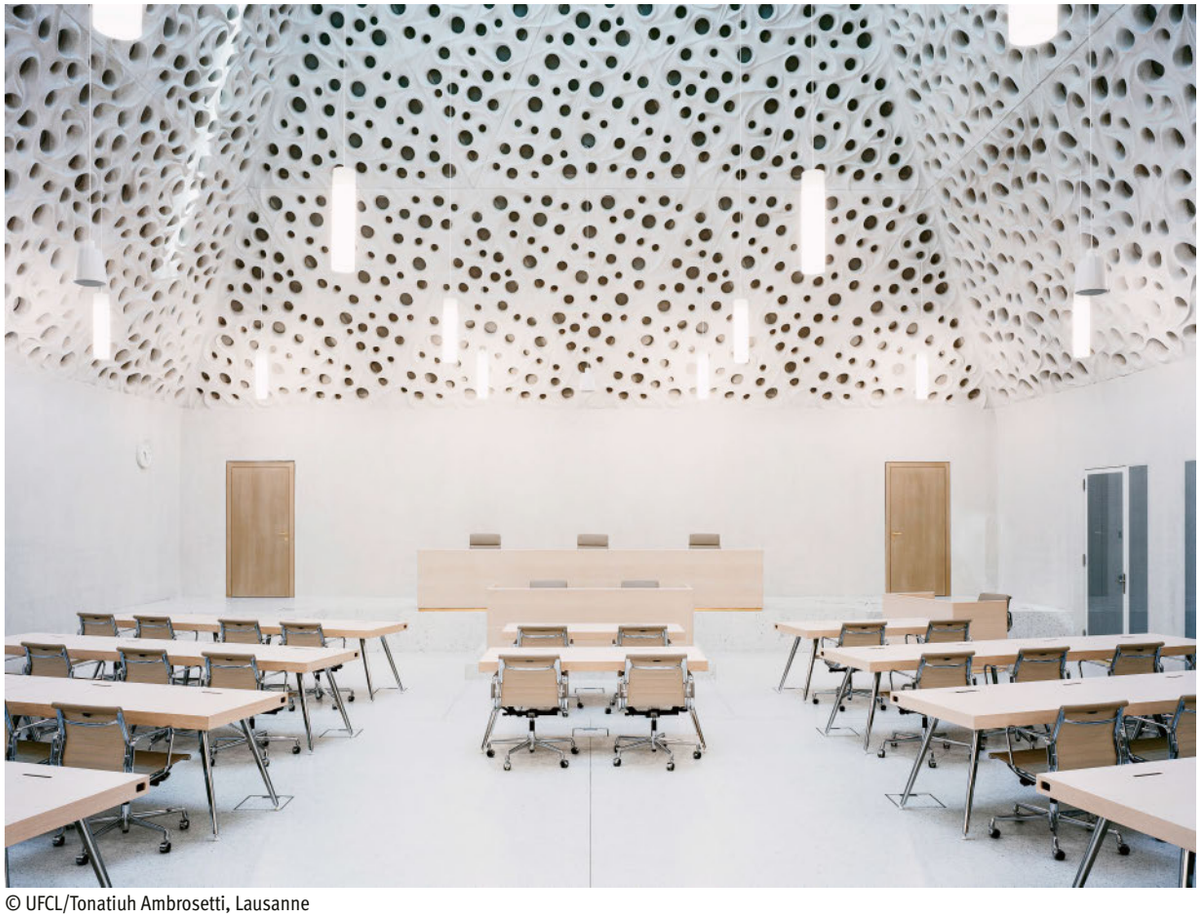
La Confederazione trasloca

Nadine A. Brügger

Migliaia di impiegati federali hanno dovuto – e devono – cambiare il loro posto di lavoro. I loro nuovi tavoli sono allestiti in nuove sedi e in uffici open space.

©UFCL

Bellinzona, Tribunale penale federale



© UFCL/Tonatiuh Ambrosetti, Lausanne

Imballaggio scatole presso la Confederazione: numerosi reparti hanno già traslocato i loro uffici – o stanno per farlo. Nel 2014 la sede centrale di MeteoSvizzera è stata trasferita dal centro di Zurigo (a Züriberg) all'aeroporto di Zurigo-Kolten. La Regìa federale degli alcool (RFA), ad esempio, è stata incorporata nell'Amministrazione federale delle dogane (AFD) e trasferita con essa da Berna a Delémont nel 2018. Nel 2015 l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) ha ricevuto un nuovo campus a Liebefeld. Anche l'Ufficio federale dell'informatica e delle telecomunicazioni (UFIT) ha alzato le vele non solo nel centro della città, nel Titanic, ma anche a Zollikofen. Il nuovo complesso edilizio prende il nome piratesco-caraibico di «Perla Nera».

Gli informatici e i collaboratori dell'UFSP sono stati trasferiti dal centro alla periferia della città di Berna, pertanto non devono affrontare un viaggio molto più lungo per recarsi al lavoro. La situazione è diversa per i collaboratori del Tribunale amministrativo federale, che nel 2012 si è trasferito da Berna a San Gallo. O quello del Tribunale penale federale, che ora ha sede a Bellinzona.

Progetto «New Guisan»

Il più grande cambiamento in termini di estensione si riscontra in Guisanplatz 1 a Berna: con il titolo provvisorio di «New Guisan», nel quartiere nord di Berna si sta costruendo un enorme campus destinato esclusivamente all'amministrazione federale. Dove un tempo c'erano gli arsenali dell'esercito svizzero, ora entrano e escono dal campo soprattutto gli impiegati civili. I nomi dei tre nuovi edifici, Laupen, Morgarten e Sempach, sono quasi gli ultimi testimoni che ricordano la storia militare del terreno prendendo il nome da storiche battaglie federali.

Quest'anno circa 2000 impiegati federali si trasferiscono nei nuovi uffici, l'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica (UFCL) spiega che «si tratta di collaboratori del Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP), compreso l'Ufficio federale di polizia (Fedpol), di unità amministrative civili del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS) e del Ministero pubblico della Confederazione (BA)».

Rahel Imobersteg, segretaria generale supplente dell'APC

«Per potersi concentrare nell'ufficio open space nonostante il livello di volume più alto, molti informatici dell'UFIT lavorano con le cuffie. Tuttavia, questo porta a meno contatti sociali invece averne di più numerosi.»

Janine Wick, segretaria generale dell'APC

«I dipendenti in genere riferiscono di sentirsi esposti e osservati nell'Open Office. Criticano il controllo sociale esercitato da altri dipendenti.»

Si trasloca perché...

L'obiettivo dei traslochi è quello di riunire gli uffici federali in centri di competenza. Coloro che talvolta lavorano sugli stessi problemi non dovrebbero avvicinarsi non solo dal punto di vista tematico, ma anche geografico. Per questo motivo, le singole località sparse vengono abbandonate a favore dei grandi centri. «È un grande vantaggio per il nostro lavoro quotidiano che il nostro ufficio sia unito in un unico luogo», ha dichiarato il direttore dell'UFSP Pascal Strupler alla «Confederazione».

Per gli impiegati federali, il trasloco spesso significa non solo un cambio di sede, ma anche un nuovo tipo di posto di lavoro: nella nuova sede, secondo le specifiche dell'UFCL, non sono previsti uffici singoli o di piccole dimensioni. Si lavora invece fianco a fianco con i propri colleghi in un ufficio a pianta aperta – modernamente chiamato Open Office.

Gli uffici open space dovrebbero facilitare un maggiore interscambio e una migliore comunicazione tra i dipendenti. I dipendenti provenienti da aree diverse non solo si incontrano qua e là nel corridoio, ma possono anche confrontarsi continuamente.

La motivazione per la creazione di uffici open space presso l'Amministrazione federale non è solo l'auspicato e crescente scambio sociale tra i dipendenti. Organizzare più posti di lavoro in un'unica grande stanza costa meno che allestire alcuni tavoli in molti piccoli uffici.

Per questo motivo il Consiglio federale ha incaricato l'UFCL di «ottimizzare il proprio parco immobiliare», come spiega il portavoce Jonas Spirig. Gli uffici amministrativi dovrebbero essere più concentrati e non più distribuiti in luoghi diversi. I nuovi edifici dovrebbero essere ampliati in modo sostenibile. «Ciò comporta diversi vantaggi sinergici, come una cooperazione efficiente o l'uso congiunto dell'infrastruttura. Questi includono la gestione dei depositi, il restauro o una una sala riunioni condivisa.»

Per molti impiegati federali, la mossa ha portato anche svantaggi. «I dipendenti in genere riferiscono di sentirsi esposti e osservati nell'Open Office. Criticano il controllo sociale esercitato da altri dipendenti», riferisce Janine Wicki, segretaria generale dell'APC. I membri dell'APC le hanno anche detto che non è stato ben accolto se la divisione gerarchica sul posto di lavoro è troppo ovvia: «I supervisori hanno singoli uffici, anche se lavorano a tempo parziale. I dipendenti normali, invece, lavorano in uffici a pianta aperta (open space)», dice Wicki.

«C'erano problemi di climatizzazione nel nuovo edificio di MeteoSvizzera», dice il segretario dell'associazione Luc Python. Inoltre, i dipendenti temevano più rumore, stress e la perdita di un'ultima misura della sfera privata dopo il trasloco.

Miglioramenti successivi

Presso l'APC c'è molta comprensione per le critiche mosse dagli impiegati federali. «Ogni cambiamento porta con sé paure e insicurezza, perché anche le persone devono cambiare a loro volta», afferma il segretario dell'associazione Jürg Grunder. Il suo desiderio primario per gli impiegati federali è quello che questi siano informati in modo completo e regolare.

In passato, i dipendenti hanno lamentato la mancanza di acqua calda nei nuovi edifici e l'insoddisfacente situazione dei parcheggi. I problemi non sono gli stessi ovunque, ma i dipendenti spesso si lamentano della situazione del rumore (si sente ogni telefono o ogni passo) e alcuni dipendenti si sentono più esposti alle correnti d'aria, secondo Rahel Imobersteg, vice segretario generale dell'APC.

Molti fattori di cui si tiene conto nei nuovi edifici di Guisanplatz che non sono stati ancora occupati. «Durante la costruzione del centro amministrativo G1 sono confluiti gli apprendimenti dell'edificio di Liebefeld», spiega il portavoce Spirig. Ciò include un periodo di pianificazione più lungo. Non solo l'edificio e la tecnologia sono stati presi in considerazione, ma soprattutto i dipendenti sono stati preparati al nuovo ambiente di lavoro. Invece di un grande ufficio open space, a Guisanplatz sono stati progettati solo i cosiddetti «uffici multispazio». La differenza rispetto agli open space è che in multi space non tutti i dipendenti sono distribuiti nello stesso grande spazio lavorativo. C'è Invece «uno spazio adatto ad ogni situazione di lavoro», spiega Spirig.

Inoltre, hanno deliberatamente lasciato aperta la possibilità di «essere in grado di apportare modifiche successive» se gli utenti esprimono critiche.

Ciò vale anche per le unità amministrative che si erano già trasferite. Wicki riferisce che in alcuni uffici federali i pavimenti in parquet sono stati coperti con moquette fonoassorbenti. «Questo ha portato ad una significativa riduzione delle emissioni acustiche», afferma. E che «in diverse unità organizzative è stato deciso di lasciar utilizzare gli uffici dei superiori con funzione part-time da altri dipendenti come sale di lavoro e/o di riunione durante la loro assenza. Python riferisce da MeteoSvizzera che sono state create nuove sale riunioni e l'aria condizionata è stata adattata.

Tuttavia, Grunder ha anche sentito parlare di cambiamenti sistematicamente positivi: «In determinate circostanze, i dipendenti possono avere migliori collegamenti con i trasporti pubblici come risultato del trasloco. E l'Ufficio federale dell'agricoltura (UFAG) dispone ora di una mensa – prima c'era solo una piccola caffetteria». Imobersteg aggiunge alla lista degli aspetti positivi del nuovo edificio: «Può portare ad un migliore adattamento del concetto spaziale alle condizioni attuali rispetto ad una casa in affitto». Inoltre, ora tutti sono «sotto lo stesso tetto». Tuttavia, non può confermare dalla sua esperienza pratica che ciò promuove effettivamente lo scambio sociale.

Achim Elfering sa come il trasferimento di sede e il lavoro in uffici open space possono influire sui dipendenti. È professore all'Istituto di psicologia dell'Università di Berna. La sua ricerca si concentra sulla psicologia del lavoro e dell'organizzazione.

Coinvolgere i dipendenti

«La comunicazione dovrebbe, ovviamente, essere tempestiva e completa. Tutte le parti interessate dovrebbero essere informate sulla pianificazione e l'attuazione e dovrebbero essere coinvolte il più ampiamente possibile nei processi decisionali», spiega Elfering.

Luc Python, segretario dell'associazione

«MeteoSvizzera aveva già informato del trasferimento diversi anni prima e"ha incaricato due esperti esterni di condurre i cosiddetti stress talks.»

L'Ufficio federale della protezione della popolazione (UFPP) ha attuato in modo coerente almeno il primo punto. «L'UFPP ha cercato di fornire ai propri collaboratori informazioni molto trasparenti e visite in loco», afferma Jürg Grunder, segretario dell'associazione APC, elogiando la procedura. Analogamente riferisce un collega di Zurigo, Python: MeteoSvizzera aveva già informato del trasferimento diversi anni prima e «ha incaricato due esperti esterni di condurre i cosiddetti stress talks». Anche nel caso della Fedpol sono state organiz-

© UFCL

zate visite al cantiere durante l'intera fase della costruzione.

Tuttavia, l'informazione è solo una parte del problema. È inoltre importante che i desideri e le esigenze dei dipendenti siano presi in considerazione. «L'informazione non solo dovrebbe essere data, ma dovrebbe essere resa possibile la partecipazione attiva alle decisioni», dice lo psicologo. Infine, il trasferimento offre l'opportunità di adattare le vecchie strutture alle nuove circostanze. «Ha quindi senso analizzare le condizioni di lavoro esistenti e apportare miglioramenti mirati nei nuovi edifici», spiega Elfering.

Tuttavia, questo è esattamente ciò che non è accaduto, ad esempio, con la nuova sede dell'UFSP a Liebefeld. Il desiderio di poter riscaldare acqua e cibo è stato assunto solo dopo il completamento del campus. Le modifiche hanno dovuto essere apportate retroattivamente con costi aggiuntivi.

Tuttavia, la mossa in sé non è solo un cambiamento. «Dal punto di vista della psicologia del lavoro e dell'organizzazione, un trasloco è una misura del cambiamento che richiede risorse aggiuntive. Allo stesso tempo, l'altro lavoro deve continuare ad essere svolto senza indugio. Ha quindi senso mobilitare risorse aggiuntive», spiega Elfering. In altre parole: le posizioni a tempo parziale potrebbero essere aumentate per il tempo del trasloco o, secondo l'esperto, alcuni lavori potrebbero essere temporaneamente esternalizzati.

Jürg Grunder, segretario dell'associazione

«Ogni cambiamento porta con sé paure e insicurezza, perché anche le persone devono cambiare a loro volta.»

Migliore comunicazione grazie all'ufficio open space?

Una volta completato il trasloco, è possibile osservare come il nuovo posto di lavoro influisce sul modo di lavorare delle persone. C'è una discussione tra i tavoli? I dipendenti di un reparto si fermano negli altri e parlano con i loro colleghi? «Sì,» dice il segretaria generale dell'APC Wicki, che si è occupata della situazione dei dipendenti dell'UFSP nel nuovo edificio di Liebefeld. «Lo scambio è diventato più facile e meno complicato. Molti dipendenti hanno segnalato un aumento dei contatti sociali. Presso l'UFSP, tuttavia, i collaboratori non sono stati trasferiti solo da singoli uffici a uffici open space. Qui i dipendenti sono stati riuniti da cinque sedi diverse. Il fatto che i contatti sociali siano cresciuti può anche avere qualcosa a che fare con questo.

Imobersteg riferisce che la situazione è un po' diversa per gli informatici dell'UFIT. Per potersi concentrare nell'ufficio open space nonostante il livello di volume più alto, molti lavorano con le cuffie. «Tuttavia, questo porta a meno contatti sociali invece averne di più numerosi», dice Imobersteg.

Cosa dice la scienza? Non ci sono troppi studi sugli uffici open space al momento. Le università americane di Boston e Cambridge, tra le altre, hanno affrontato la questione dei contatti sociali. «La speranza associata all'Open Office di migliorare la comunicazione e la cooperazione non è stata confermata in uno studio iniziale», riferisce lo psicologo Elfering. I direttori dello studio Stephen Turban e Ethan Bernstein attribuiscono il declino della comunicazione diretta a varie cause. «In un ufficio open space, si sentono meglio le conversazioni. Poiché i dipendenti non vogliono disturbare i colleghi, preferiscono scrivere un breve messaggio piuttosto che gridare qualcosa sopra la testa degli altri», scrive Turban. Inoltre, molti si sentono osservati e vogliono mostrare quanto sono concentrati al lavoro. «Guardano lo schermo e possono anche usare le cuffie per tenere lontano il rumore. Il messaggio che manda? Per favore, non interrompere il mio lavoro», aggiunge Bernstein. Il risultato: la comunicazione diminuisce.

Uno studio danese del National Center for Social Research di Copenhagen ha confermato che i dipendenti degli uffici open space sono due volte più spesso malati di quelli dei singoli uffici. Lo studio cita il fatto che i virus circolano più rapidamente negli uffici open space.

Inoltre, le continue distrazioni, la scarsa privacy e la sensazione di essere controllati – tutti aspetti che gli impiegati federali che si sono già trasferiti in uffici open space hanno notato – portano ad un aumento dello stress. Lo stress ha un effetto negativo sul funzionamento del sonno e sul sistema immunitario. Di conseguenza, le persone stressate sono più spesso malate.

Tuttavia, Elfering sa anche cosa potrebbe aiutare. Il ricercatore coreano So Young Lee e il suo collega statunitense J. L. Brand hanno potuto dimostrare in uno studio congiunto che lavorare in uffici open space aiuta, se i dipendenti possono contribuire a progettare il proprio posto di lavoro. Se l'ufficio è strettamente occupato, molte persone sentono che c'è ancora più lavoro da fare e quindi più stress. Tuttavia, se i tavoli dell'ufficio open space sono progettati individualmente e ognuno ha abbastanza spazio – in modo da non far scivolare accidentalmente la sedia nella schiena del vicino di posto quando si alzano – la situazione si rilassa notevolmente.

Desk-Sharing

Mentre i funzionari federali vengono spediti dai singoli uffici agli uffici open space, il passo successivo nel settore privato è già in corso: la cosiddetta condivisione degli uffici. Ciò significa che i dipendenti non ottengono più il posto di lavoro assegnato, ma si siedono semplicemente ad un tavolo vuoto. Ciò significa che i dipendenti a tempo parziale non devono più disporre di posti individuali, alcuni dei quali rimangono vuoti. Ciò è più favorevole per i datori di lavoro. E, come sostiene questo lato, incoraggia la squadra a crescere insieme perché le stesse persone non sempre si siederanno insieme.

Un altro motivo per i posti di lavoro flessibili. Soprattutto nelle aziende internazionali, l'obiettivo principale non è il luogo in cui qualcuno lavora, ma il progetto in cui è collocati. Di conseguenza, i dipendenti lavorano in luoghi diversi. In questi casi, di solito lavorano con i loro computer portatili. I dipendenti fanno quindi clic sui loro dispositivi in qualsiasi postazione di lavoro e hanno accesso immediato a posta elettronica e documenti. Anche presso l'UFIT funziona in parte in questo modo. Tuttavia in questi casi non è più possibile allestire la postazione di lavoro individualmente e progettarla in modo tale da offrire una sorta di ritiro.

La situazione giuridica

Coloro che firmano un contratto di lavoro lo fanno nella conoscenza della propria postazione di lavoro e del proprio luogo di lavoro. Quando l'intero ufficio si sposta, il luogo di lavoro cambia. Tuttavia, sono proprio questi fattori che possono aver parlato a favore o contro un particolare lavoro per conto del dipendente.

In linea di principio si applica quanto segue: il diritto federale del personale definisce la ragionevolezza. Quindi, ciò che è ragionevole può anche essere implementato. Tuttavia, alcuni superiori possono accontentare i propri dipendenti. Specialmente quando i cambiamenti sono radicali. Se, ad esempio, la distanza dal luogo di lavoro è molto più lunga, è possibile negoziare i giorni di lavoro dal proprio domicilio. Oppure circa il conteggio (in parte) del tempo di viaggio quale tempo di lavoro. Almeno se i dipendenti aprono i loro computer portatili sul treno e usano il viaggio per recarsi al lavoro come momento produttivo.

Nel 2018, nelle direttive «Forme di lavoro mobili nell'Amministrazione federale», la Confederazione ha stabilito come gestire il lavoro a domicilio o mobile office, ossia il lavoro da e verso il luogo di lavoro o in uno spazio di coworking messo a disposizione al di fuori dell'ufficio ordinario, è stata definita nelle direttive «Forme di lavoro mobili nell'Amministrazione federale». Dice: «Non c'è diritto a forme di lavoro mobile. Le unità amministrative sono libere di determinare il loro campo di applicazione.» Le forme di lavoro mobile sono utilizzate «in consultazione con il superiore in modo flessibile, orientato alla situazione e alla domanda».

In termini legali, vale quanto segue: il lavoro deve essere sempre eseguito nel luogo di lavoro designato. La salute può essere un argomento contro l'ufficio open space. In rari casi ci si esprime contro questo tipo di posto di lavoro. Il Tribunale federale ha stabilito, ad esempio, nel caso di una donna che soffre di un'elevata sensibilità –cioè che è molto più consapevole di tutti gli stimoli esterni, come il chiacchiericcio delle voci o lo squillo del telefono – che non ci si può aspettare che lavori in un ufficio open space. Le è quindi stato assegnato un ufficio individuale. Anche un sistema immunitario debole e medicalmente provato potrebbe nel migliore dei casi parlare contro il lavoro condividendo lo spazio con molti. Non sono ancora state tuttavia emesse decisioni corrispondenti del Tribunale federale.

Il punto fondamentale è che le concessioni fatte dal datore di lavoro sono spesso oggetto di negoziazione. Se il cambiamento dovuto al trasloco non è ragionevole, vale la pena di consultare il sindacato.

PVB Kurs 2019

Nur noch wenig freie Plätze

Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft am 3. und 4. Oktober 2019, Hotel Schloss Gerzensee

Ausblick in einen neuen Lebensabschnitt, Tipps und Tricks für eine ausgewogene Ernährung, finanzielle Sicherheit wie Fragen zum Versicherungsschutz, nützliche Rechtskenntnisse wie Erbrecht usw.

Kosten
Der PVB übernimmt die Kosten für Unterkunft/Verpflegung für Mitglieder; Begleitpersonen bezahlen einen Pauschalbetrag von CHF 350.–. Die Reisekosten gehen zulasten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Urlaub
Die Urlaubsregelung erfolgt gemäss der Verordnung des Eidg. Finanzdepartements, Art. 40, Absatz 2 (d). Der vorgesetzten Dienststelle ist rechtzeitig ein Urlaubsgesuch einzureichen.

Referenten
Als Referentinnen und Referenten wirken kompetente Fachpersonen aus dem Verband und der Privatwirtschaft mit.

Auskunft
Verbandssekretariat PVB, Tel. 031 938 60 61 – E-Mail: pvb@pvb.ch

Anmeldungen bis 31. Mai 2019 an
PVB, Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen oder pvb@pvb.ch

Cours APC 2019

Préparation à la retraite Du 3 et 4 octobre 2019

Préparation à une nouvelle étape de vie que constitue la retraite: y sont abordés les aspects financiers, juridiques, la santé (nutrition, gym et jeunesse éternelle, p.ex.)

Coûts
L'APC prend à sa charge les frais d'hébergement/pension des membres; mais non de leur-s accompagnant-e-s (CHF 350.–). Les frais de voyage sont à la charge des participant-e-s.

Congé
Le congé payé s'effectue selon l'art. 40, al. 2, lettre d de l'ordonnance du Département fédéral des finances. La demande de congé doit être présentée suffisamment tôt à l'employeur.

Orateurs
Les orateurs et oratrices sont des représentant-e-s de l'association de personnel et de l'économie privée.

Renseignement
Luc Python, luc.python@pvb.ch - tél + 41 31 938 60 61.

Inscription jusqu'au 30 avril 2018 auprès de l'APC, Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen ou par courriel à pvb@pvb.ch.

Kurs – Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft am 3. und 4. Oktober 2019

Name: _____

Vorname: _____

Strasse: _____

PLZ, Ort: _____

Tel. Geschäft: _____

Tel. Privat: _____

E-Mail: _____

Geburtsdatum: _____

Sektion PVB: _____

Dienststelle, Funktion: _____

vorgesehenes Datum der Pensionierung: _____

❑ Ich werde von meiner Partnerin oder meinem Partner begleitet:

Name und Vorname der Begleitperson: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Cours préparation à la retraite du 3 et 4 octobre 2019

Nom: _____

Prénom: _____

Adresse privée: _____

NP, lieu: _____

Tél. prof.: _____

Tél. privé: _____

E-mail: _____

Date de naissance: _____

Section APC: _____

Employeur, fonction: _____

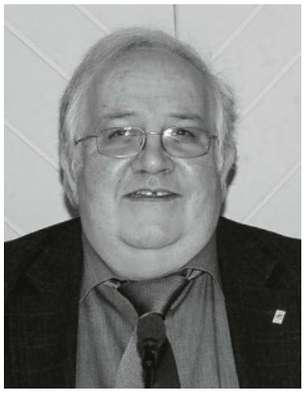
Lieu de service: _____

Date prévue de la retraite: _____

Accompagnant(e): Nom/prénom: _____

Lieu, date: _____

Signature: _____



Tod von Peter Köberle, Ehrenpräsident des PVB

Peter Köberle, Präsident des PVB von 1982 bis 2010, ist im Alter von 76 Jahren verstorben. Er begann seine berufliche Laufbahn 1959 als Chemielaborant-Lehrling im Isotopenlabor. Vier Jahre später trat er dem PVB bei. Peter Köberle war ein sehr aktives Mitglied der Sektion Zürich des PVB sowie Präsident der Bundespersonal-Ferien-Genossenschaft BFG. Als Leiter zentrale Verwaltung im D-CHAG an der ETHZ hat er stets für gute Arbeitsbedingungen der Angestellten gekämpft. In einem Porträt in der Zeitung «ETH-Life» sagte er 2004: «Ich sehe die Zukunft einer intakten Community in einer starken und kompetenten Führung auf allen Stufen». Hier herrsche Nachholbedarf, weil viele Chefs aller Stufen häufig vergessen würden, dass sie auch Arbeitnehmer sind. Schockiert von der steigenden Zahl von Fällen von Mobbing, Burn Out und Berufskrankheiten fügte er hinzu: «Man sollte wieder lernen, miteinander zu arbeiten, sich offen und ehrlich zu begegnen».
Der PVB spricht seiner Familie, seinen Freundinnen und Freunden und unseren Mitgliedern, die ihn gekannt und geschätzt haben, sein aufrichtiges Beileid aus.

Ausgaben 2019

Nr. 3, Juni
Nr. 4, Oktober
Nr. 5, Dezember

Sektionen

Sektion Pensionierte

Veranstaltungen 2019 (angepasstes Programm)

7. Mai (Fred Scholl)
Aareschifffahrt Biel–Solothurn, Stadtführung in Solothurn

4. Juni (René Megert)
Swiss Alpine Herbs, Därstetten

19. Juli (Erich Senn)
Albert Schweitzer Wanderweg, Grimmialp

14. August (René Megert)
Wanderung Gasterental

16. September (Erich Senn)
Kartause Ittingen

16. Oktober (René Megert)
Schifffahrt Spiez–Thun, Rebenweg Spiez

2. November (Gérard Python)
Besuch Flugplatz Payern

6. Dezember
Jahresschlusshöck und Vorstand, Gemütliches Beisammensein Hotel Kreuz

Fred Scholl
031 901 24 67/079 444 75 92,
fscholl@bluewin.ch
René Megert
031 771 12 74
rene.megert@gmail.com
Gérard Python
079 775 20 73, gpython@me.com
Erich Senn
031 761 27 32
erich.senn@bluewin.ch
Franz Brügger
079 682 80 61
franz.bruegger@zapp.ch

Allfällige Programm- und Datenänderungen bleiben vorbehalten.

Alle PVB-Mitglieder der Sektion Pensionierte aber auch die Mitglieder aller andern Sektionen mit ihren PartnerInnen sind herzlich eingeladen an den Veranstaltungen teilzunehmen!

Der Vorstand

Sektion Swisscom

Jahresprogramm 2019

17. April 2019
SRF Leutschenbach, Zürich

24. Mai 2019
Spargelessen und Läckerlihus, Hartheim-Feldkirch

17. Juni 2019
Unt. See, St. Leonard

5. September 2019
Fondue-Essen, Le Chalottet

18. Oktober 2019
Raclette mit Besichtigung REGA, Belp

20. November 2019
Kegeln, Mappamondo

2. Dezember 2019
Billardplausch, Bümpliz

22. Januar 2020
Rückschau/Vorschau/Lotto, Mappamondo

Der Vorstand der Sektion Swisscom

Sektion Zürich

Einladung zum Jahresausflug 2019

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen
Herzliche Einladung zum Jahresausflug 2019 der Sektion Zürich. Er wird zum ersten Mal in diesem Jahr in einem neuen, geänderten Format durchgeführt. Wir besichtigen focusTerra, das Erdwissenschaftliche Forschungs- und Informationszentrum der ETH Zürich. Es warten eine spannende Führung und der Besuch des Erdbebensimulators auf uns.

Datum: Donnerstag, 6. Juni 2019
Zeit: 16.45 Uhr (Treffpunkt)

Beginn der Führung/Besuch des Erdbebensimulators: 17.00 Uhr
Ort: focusTerra, Erdwissenschaftliches Forschungs- und Informationszentrum der ETH Zürich,

Sonneggstrasse 5 in 8092 Zürich.
Apéro: ab ca. 18.00 Uhr

Bitte um **Anmeldung** bis zum **20. Mai 2019** an: ausfluege@pvb-zh.ch

Die Teilnahme ist für Mitglieder der Sektion Zürich kostenlos. Wir würden uns über einen freiwilligen Beitrag an die Führung und den Besuch des Erdbebensimulators in Form einer Spende (Kässeli am Abend) sehr freuen.

Section Lausanne

Assemblée générale

L'assemblée générale de la section Lausanne a eu lieu le **mardi 5 mars 2019** au restaurant «Le Milan» à Lausanne. Le comité a été réélu pour la période 2019/2020.

Ses membres sont :
Alain Favre, président
Romano Parmigiani, vice-président
Jean-Marie Lachat, secrétaire
Beat Andres, caissier
Zara Flamigni, responsable Reka

Les comptes 2019 ont été approuvés à l'unanimité et le bénéfice est en augmentation.

Dans son rapport, le président a mis en avant:
- Le bon déroulement de la sortie des sections romandes (Genève, Nyon, Bière, EPFL et Lausanne)
- Les actions de discussions et recrutement à l'ISDC/Ecublens et Ministère public, FedPol et Service civil/Vidy
- La pleine compensation du renchérissement de 0,9% de 2018, en attente d'une augmentation réelle des salaires au 1.1.2020.

Les discussions intensives se sont prolongées lors d'un repas qui a suivi l'assemblée, particulièrement axées sur Publica et la non-compensation du renchérissement des retraites depuis 2004.

Sektion Dübendorf

Bericht über die 71. Hauptversammlung

Um 18.00 Uhr konnte Präsident Andrea Werro im Personalrestaurant 51 Kolleginnen und Kollegen zur GV begrüssen. Einen speziellen Gruss richtete er an unsere Verbandspräsidentin Barbara Gysi und an das Mitglied der GL René Walser sowie an den Verbandsekretär Jürg Grunder.
Zum Gedenken an die im Berichtsjahr verstorbenen Kollegen Matti Oswald, Nigg Alois, Rohner Arthur und Schenkel René erhoben sich die Anwesenden zu einer Schweigeminute.

Als PVB Mitglieder wurden geehrt:

10 Jahre Mitgliedschaft
Erika Stern, Jolanta Janczak-Rusch, Franziska Brechtbühl, Daniel Zollinger

20 Jahre Mitgliedschaft
Lukas Rechsteiner, Karl Lauener, Bernhard Berset, Rolf Beglinger, Christian Schnyder, Ruedi Engeler, Andreas Schmid, Reto Maurer, Christoph Kunz

30 Jahre Mitgliedschaft
Herbert Wolfensberger, Christian Bach

40 Jahre Mitgliedschaft
Peter Fankhauser, Rolf Hübscher, Erwin Hollenstein, Ueli Brand, Jürg Klaus

50 Jahre Mitgliedschaft
Peter Stüssi, Max Germann, Martin Escher, Jacques Brun

Die Jahresrechnung schloss bei CHF 4732.95 Einnahmen und CHF 4466.80 Ausgaben mit einem Gewinn von CHF 266.15 ab.

Andrea Werro wurde als Präsident wiedergewählt. Die Vorstandsmitglieder Raymond Otth, Hansjürg Klossner, René Steiner, Rolf Schaub und Andreas Stalder wurden in ihrem Amt bestätigt.

Barbara Gysi, Präsidentin des PVB, erläutert aktuelle politische Traktanden.

Anschliessend orientiert der Verbandssekretär, Jürg Grunder, über aktuelle Verbandsgeschäfte.

Andrea Werro bedankt sich bei unserer Präsidentin, Barbara Gysi, unserem Mitglied und Verbandssekretär Jürg Grunder sowie dem Geschäftsleitungsmitglied des PVB, René Walser für die konstruktive Zusammenarbeit und übergibt Ihnen ein Präsent.

Unser Präsident bedankt sich für die tolle Unterstützung seiner Vorstandskameraden und ihre vorzügliche Arbeit im vergangenen Berichtsjahr. Herzlichen Dank auch an dieser Stelle an die Geschäftsleitung und das Verbandssekretariat des PVB für die stets hilfsbereite Unterstützung. Allen Mitgliedern, und den hier Anwesenden im ganz speziellen, dankt er für die Treue zum PVB und die damit bewiesene Solidarität.

Die **Herbstversammlung** findet am **Donnerstag, 19. September 2019** im Personalrestaurant des Militärflugplatzes Dübendorf statt.

Beim gemütlichen Teil genossen die Anwesenden das von der Sektionskasse offerierte Nachtessen.

Vorstand Sektion Dübendorf

Die Herausforderung ruft! Tschüss Sarah

Vor zwei Jahren genauer am 1. Mai 2017 hat eine neue Mitarbeiterin beim PVB ihre Arbeit aufgenommen. Wir hatten sie bei einer bekannten Gewerkschaft abgeworben. Ironie des Schicksals: Zwei Jahre später wurde uns diese Mitarbeiterin abgeworben und wird nun Kommunikationsleiterin bei AvenirSocial. Das zeugt von der hohen Qualifikation, den Kompetenzen sowie den Fähigkeiten dieser Person: Unsere Sarah Meyer.

Sarah hat sich sehr schnell und erfolgreich durch die unzähligen Gewässer und Untiefen ihres Arbeitsumfelds manövriert. Wir haben oft in den letzten zwei Jahren auch von ihrem Redaktionsgeschick oder ihrem scharfen politischen Blick auf das Gesamtbild profitiert. Ihr Engagement für die Sache, ihre Herzlichkeit aber auch ihre Hartnäckigkeit und damit verbunden ihre Zuverlässigkeit waren schon nach sehr kurzer Zeit nicht mehr aus dem PVB Sekretariat wegzudenken. Sarah, das Organisationstalent: Nichts entgeht ihr, niemand entgeht ihr. Sarah, die Hartnäckigkeit in Person: Habt ihr schon mal eine manuelle Handlüftungskurbel für den Schutzraum gesucht und nicht gefunden: Sarah kommt und zeigt sie dir…

Du hast dem PVB sehr viel gebracht: Wer nicht weiss, wohin er will, der darf sich nicht wundern, wenn er ganz woanders ankommt. Wie Recht Mark Twain doch hat. Aber du, liebe Sarah, stellst dich deiner neuen Herausforderung. Du wirst dort ankommen wo du willst. Wir freuen uns mit Dir und wünschen Dir viel Erfolg.

Markus Brügger

Da hinten befindet sich ein Openspace! Aber so hat jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin das Gefühl, sein/ihr eigenes Büro zu haben.

Dietro è un openspace ! Ma così ogni impiegato/a avrà l'impressione di avere il proprio ufficio

Impressum

Erscheinungsweise: 5-mal pro Jahr

Redaktion:
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
Redaktoren/-innen: Janine Wicki, Jürg Grunder, Luc Python, Rahel Imobersteg
Kommunikationsverantwortliche und Redaktorin: Martine Currat-Joye
Administrations- und Sektionsverantwortliche: Melanie Spicher, Sarah Meyer, Natascha Krebs
Tel. +41 (0)31 938 60 61
E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

Druck und Expedition:
Stämpfli AG
Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern
Tel. +41 (0)31 300 66 66

Adressänderungen:
Mutationsdienst PVB
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
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-beglaubigte Auflage: 9186 Exemplare