

Nei Aarbechtsmethode fir eng motivéierend a gesond Aarbechtskultur

Covid-19 huet, mat séngem Lockdown an deem obligatoreschen #bleifdoheem, d’Gemenge vun engem Dag op deen aneren, viru grouss Erausforderunge gestallt. Allgemeng sinn d’Servicer op déi Elementarst eroffgefuert ginn. Donieft hunn d’Patronen dofir misse suergen, dass hir Mataarbechter geschützt, vun doheem aus, hirer Aarbecht konnten nogoen.

Digitalisatioun an Télétravail - zwee grouss Schlagwierder eiser Zäit – hun op eemol misse konsequent ëmgesat ginn. Generell stelle mir als FGFC fest, datt dëst zum allergréissten Deel gutt fonctionnéiert huet. Dëst obwuel et fir de Gemengesecteur bis elo an deem Beräich keng Kaderbestëmmunge gëtt.

D’Digitalisatioun verännert d’Bild vun der Gesellschaft an natierlech och vun eise Verwaltungen.

Den Télétravail bréngt eng Rei vu Virdeeler mat sech, dëst souwuel fir d’Mataarbechter wéi och fir de Patron. En erméiglecht eng gréisser Flexibilitéit beim Ausüben vun der Aarbecht a kann domat eng besser Work-Life-Balance schaffen. Den Télétravail, wann e fair an transparent vun alle Säite genotzt gëtt, erméiglecht ausserdeem eng nei Vertrauenskultur an e méi zilorientéiert Schaffen. D’Reductioun vun de Fuerzäiten, am ounihin iwwerlaaschte Beruffstraff, dréit och dozou bäi, dass d’Mataarbechter méi motivéiert a méi produktiv wäerte sinn.

Den Télétravail huet allerdings net just positiv Säiten. Esou muss hei besonnesch opgepasst ginn, dass et bei enger längerer Aarbecht doheem net zum Isolement vum Betreffene kënn. Dofir bleift 100 % - Télétravail keng Optioun.

Ausserdeem muss eng nei Kommunikatiounskultur, mat adaptéierte Kommunikatiounsmethoden, en Place gesat ginn. Wou ee sech virdrun spontan

zu e puer Mataarbechter an engem Réuniounssall zesummegesat huet, misse schliesslech elo z.B. Videokonferenzen geplangt an organiséiert ginn. Doriwwer eraus stelle mir als Gewerkschaft nach eng ganz Rei vu Froen, wéi zum Beispill:

- Ofsécherung vun de Mataarbechter op hirer Aarbechtsplaz doheem, z.B. a punkto Aarbechtsaccident?
- Recht op Net-Erreechbarkeet?
- Flexibilitéit vun den Aarbechtszäiten?
- Wien stellt dat néidegt Material zur Verfügung?
- Besteuerung vun de Mataarbechter, déi net am Land wunnen?

An dësem Kontext sti carrément joerzéngtelaang haart erkämpften Acquisen nees zur Dispositioun. Fir eis als Gewerkschaft geet et also ouni déi néideg Garantien net.

Eis ass wuel bewosst, dass den Télétravail an der Corona-Kris net ze vegläichen ass mat engem zukünfteg gereegelten Télétravail. Desweidert wäert esou eng Aarbechtsregelung an Zukunft och net fir all Agente méiglech sinn. Soumatt kann an dierf d’Aarbechtsflexibilitéit net eenzeg an alléng op den Télétravail limitéiert ginn. Hei ass deementspreechend fir d’ëischt eng Analyse ubruecht, wat fir Posten, ënnert wat fir Kritären, iwwerhaupt fir den Télétravail a Fro kommen.

Als FGFC si mir der Meenung, dass een am Kontext vun engem modernen Télétravail muss ewechkomme vum „zäitorientéierte“ Schaffen, hinn zum „dossiers-orientéierte“ Schaffen. Et bréngt näischt, just wëllen ze kontrolléieren op d’KollegInnen mordikus hir néideg Stonnen doheem ofgesetzen. Prioritéit sollt op der geleschter Aarbecht leien. Just esou kann ee mam Télétravail dofir suergen, dass d’Mataarbechter motivéiert sinn an et och bleiwen.

Esou gëtt en neit géigensäitegt Vertrauensverhältnis tëscht dem Patron a senger Mataarbechter eng Bedingung, ouni déi et net geet. Dës Personal-Kultur gesi mir op deenen allermeeschte Gemengen nach net. Hei bleift also nach vill ze dinn.

Desweidert kann e modernen Télétravail nëmme fonctionnéieren, wa virdrun ofgeklärt ass, wat den Agent iwwerhaupt ze maachen huet. All Agent muss also am Virus eng propper „Description de fonction“ mat engem „Plan individuel de travail“ hunn. Och wann dës Begrëffer säit der Reform vun 2017 am Statut stinn, stelle mir fest, dass dëst op deene mannste Gemengen bis elo ëmgesat ass.

Aktuell ass den Inneministère amgaang an engem Pilotprojet, matt zwou Gemengen an engem Gemengesyndikat, déi sougenannte „Gestion par compétences“ vum Staat an de Gemengesecteur erof ze déklinéieren. Hei geet et drëms, an Zukunft wäitméiglechst eenheetlech Fonctiounsbeschreiwunge fir de gesamte Gemengesecteur ze erméiglechen.

Mir brauchen dringend uniform Reegelen an engem legale Kader fir de gesamte Secteur. Hei gëllt et grad elo déi rezent Erfahrungen – souwuel vum Staat wéi och aus dem Gemengesecteur – z’analyséieren an ze notzen, fir nei a kloer Aarbechtsmethoden anzeféieren.

Grundvoraussetzungen vun esou enger gesonder Aarbechtskultur mat neien Aarbechtsmethode sinn:

- Strukturelle Projektmanagement mat kloer définéierten Aarbechten an Delaisen
- Kloer Aarbechtszäiteregulierung mat der Méiglechkeet op individuell Flexibilitéit
- Télétravail just op fräiwëlleger Basis

a gesonder Balance mat der Büroarbeit

- Verantwortungsbewusstsein beim Personal a Vertrauen op Säiten vum Patronat
- Matabannen vun de Personaldélégatiounen
 - Adequat informatëscht Equipement ouni Monitoring-Software
 - Legale Kader wat Gesondheet a Sécherheet betrëfft

An dësem Dossier muss onbedingt der Spezifitéit vum Gemengesecteur Rechnung gedroe ginn. Soumat ass eng einfach Assimilatioun un en zukünftege Règlement an der Fonction publique sécherlech net déi richteg Léisung.

Mir si gespaant op d’Auswertung vum Inneministère senger Ëmfro. Sollt den Inneministère, grad wéi de SYVICOL, och wëllen op de Wee vun enger ganzheetlecher Léisung zu dësem komplexen Kontext goen, ënnerstëtzt mir als FGFC dëst, zesumme mat eise Personaldelegatiounen.

