



Per E-Mail

An die
akkreditierten Medien

Zug, 23. Juni 2022
FD FDS 4.4 / 67 / 127988

MEDIENMITTEILUNG

Wie weiter mit Homeoffice in der kantonalen Verwaltung nach der COVID-Krise?

Nach den Erfahrungen in den letzten zwei Jahren werden in Zukunft mehr Mitarbeitende flexibel und ortsunabhängig arbeiten. Der Regierungsrat setzt auf ein hybrides Arbeitsmodell, welches die hohe Aufgaben- und Dienstleistungsorientierung der Verwaltung weiterhin garantiert. Bewährte Regelungen werden übernommen, zum Teil flexibilisiert und neue Instrumente wie eine Team-Charta sowie eine Weiterbildung zu Remote Leadership eingeführt.

Vor der COVID-Krise arbeitete nur eine kleine Minderheit der Verwaltung des Kantons Zug mobil-flexibel. Die Homeoffice-Pflicht während der COVID-Krise hat gezeigt, dass ortsunabhängiges Arbeiten Vorteile bietet und in weitaus grösserem Rahmen möglich ist als ursprünglich angenommen. Gemäss interner Umfrage möchten viele Mitarbeitende 20–40 Prozent ihres Pensums mobil-flexibel arbeiten. Der Regierungsrat befasste sich mit der Frage, was für Herausforderungen entstehen, wenn eine grössere Anzahl von Mitarbeitenden regelmässig einen Teil ihres Pensums in dieser Form bewältigt. Der Regierungsrat hat entschieden, dass der Kanton Zug diese moderne Arbeitsweise in die Organisations- und Führungskultur integriert. Finanzdirektor Heinz Tännler betont: «Wir möchten mit dem Angebot der mobil-flexiblen Arbeit auch die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Kantons Zug als Arbeitgeber fördern».

Hybrides Arbeitsmodell: mobil-flexibles Arbeit

Der Regierungsrat setzt mit seinem Ansatz der mobil-flexiblen Arbeit auf ein hybrides Arbeitsmodell. Die Präsenz am Arbeitsort zu den Dienstzeiten wird um orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ergänzt. Dieser Ansatz bringt klar zum Ausdruck, dass die Präsenz vor Ort und die Dienstleistungsorientierung immer noch ein zentraler Bestandteil der Arbeitskultur sind.

Der Kanton Zug verfügt seit 2015 mit einer Richtlinie bereits über eine solide Grundlage. Sie stellt die Leitplanken des Regierungsrats zur mobil-flexiblen Arbeit dar und garantiert einheitliche Grundsätze in der Gesamtverwaltung. An den meisten Grundsätzen wird festgehalten,

punktuell erfolgen Flexibilisierungen. Der Finanzdirektor ist sich bewusst: «Letztlich ist es kein neuer Ansatz, sondern die Innovation für den Kanton Zug besteht darin, mobil-flexible Arbeit auf mehr Mitarbeitende auszuweiten und in der Führungskultur zu verankern.»

Wie bisher benötigen die Mitarbeitenden eine Genehmigung, welche an Voraussetzungen geknüpft ist. Es gilt weiterhin eine minimale Präsenzzeit von 50 Prozent des Beschäftigungsgrads am ordentlichen Arbeitsplatz. Flexibler wird, dass die Wochentage am mobil-flexiblen Arbeitsort nicht mehr zwingend definiert werden. Zusätzlich kann die Arbeit mit Zustimmung der Amtsleitung auch ausserhalb des Tageszeitrahmens oder am Wochenende erbracht werden.

Grundsätzlich ist das orts- und zeitunabhängige Arbeiten breit definiert. Je nach Art des Dienstbetriebs, der Tätigkeiten oder Mitarbeitenden kann und muss die mobil-flexible Arbeit eingegrenzt werden. Dabei ist dem Finanzdirektor wichtig, dass die Effektivität und Effizienz der Aufgabenerledigung im Fokus stehen.

Team-Charta und Weiterbildung «Remote Leadership»

Indem mehr Mitarbeitende mobil-flexibel arbeiten, hat das Einfluss auf die Zusammenarbeit innerhalb der Teams. Das neue Instrument der Team-Charta setzt hier an: Die Herausforderungen der mobil-flexiblen Zusammenarbeit sollen analysiert und gemeinsame Absprachen für die erfolgreiche Nutzung von mobil-flexiblem Arbeiten im Team bestimmt werden. Heinz Tännler erläutert: «Dabei geht es nicht nur um Absprachen, wie zum Beispiel zur Erreichbarkeit innerhalb des Teams, sondern die Mitarbeitenden sollen Erfahrungen austauschen, wie die modernen Kommunikationsmittel die mobil-flexible Zusammenarbeit ermöglichen oder wie virtuelle Meetings erfolgreich durchgeführt werden.»

Als weiteres neues Element bietet die Kantonsverwaltung den Führungspersonen ein internes Weiterbildungsangebot zu Remote Leadership – also der Führung mit räumlicher Distanz – an. Die Führungspersonen sammeln in den letzten Jahren viel Erfahrungen, dennoch soll ihnen die Gelegenheit gegeben werden, praktische Fragestellungen zu bearbeiten, ihr Führungsverhalten zu reflektieren und sich gegenseitig auszutauschen.

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass sein Ansatz der mobil-flexiblen Arbeit die hohe Aufgaben- und Dienstleistungsorientierung der Verwaltung mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in Einklang bringt.

Kontakt

Heinz Tännler, Regierungsrat
Tel. +41 41 728 36 01, heinz.taennler@zg.ch