

Auftrag Schwärzel betreffend Teilzeitstellen auf allen Kaderstufen

Gemäss Aussagen des Regierungsrats Christian Rathgeb in der letzten Grossratssession (Februar 2019) arbeitet bei der kantonalen Verwaltung auf der obersten Kaderstufe keine einzige Person Teilzeit. Der Grund liegt auf der Hand: Es werden keine Teilzeitstellen auf der obersten Kaderstufe angeboten. Dies ist nicht mehr zeitgemäss. Des Weiteren gibt es auch keine flächendeckende Anwendung von Möglichkeiten des Homeoffice/Telearbeit oder anderen flexiblen Arbeitsmöglichkeiten beim Kanton. Dies wird von Dienststelle zu Dienststelle unterschiedlich gehandhabt.

Frauen und Männer suchen heute gleichermassen Verantwortung im Job wie auch in der Familie. Teilzeit und Jobsharing sind gefragter denn je. Die Teilzeithematik ist auch im höheren Kader angekommen. Die Privatwirtschaft hat reagiert und grössere Firmen schreiben zunehmend Vollzeitstellen nur noch als „80-100%“-Pensen aus. So publiziert z.B. die RhB, welche dutzende unterschiedliche Berufsbilder anbietet, neu keine Stelle mehr mit einem reinen 100%-Pensum. Von Ausnahmen abgesehen, wird dies beispielsweise auch bei der Axa-Winterthur, Lidl, SBB, Allianz oder der Swisscom so gehandhabt.

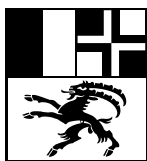
Teilzeit hat nicht nur viele Vorteile für Arbeitnehmende (z.B. mehr Zeit für Familie, Weiterbildung), sondern auch für den Arbeitgeber. Es sind dies gemäss Studien insbesondere tiefere Fehlzeiten, höhere Durchmischung (Diversity), motiviertere Mitarbeitende, gesteigerte Produktivität und bessere Karten bei Rekrutierungen mit Blick auf den Fachkräftemangel/Demografie.

Wenn der Kanton Graubünden zukünftig mit der Privatwirtschaft mithalten will, dann sollte er den Bedürfnissen der aktuellen Generation Rechnung tragen und verschiedene Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umsetzen.

Die Unterzeichnenden verlangen kurzfristig, dass Vollzeit-Vakanzen über alle Departemente und Funktionsstufen hinweg (von ganz spezifischen und begründeten Ausnahmen abgesehen) konsequent mit 80-100 Prozent ausgeschrieben werden. Zusätzlich soll überall, wo betrieblich/inhaltlich umsetzbar, die Möglichkeiten der Telearbeit/Homeoffice gefördert und ermöglicht werden. Diese Massnahmen können unbürokratisch und ohne Zusatzkosten relativ einfach und schnell umgesetzt werden.

Pontresina, 14. Juni 2019

Schwärzel, Stiffler, Bettinaglio, Atanes, Baselgia-Brunner, Bigliel, Bondolfi, Buchli-Mannhart, Cahenzli-Philipp, Caluori, Casutt-Derungs, Cavegn, Caviezel (Chur), Censi, Danuser, Della Cà, Deplazes (Chur), Deplazes (Rabius), Dürler, Ellemunter, Felix, Florin-Caluori, Föhn, Gasser, Geisseler, Gugelmann, Hardegger, Hartmann-Conrad, Hitz-Rusch, Hofmann, Hohl, Holzinger-Loretz, Horrer, Kasper, Kienz, Kunfermann, Locher Benguerel, Loepfe, Loi, Märchy-Caduff, Michael (Castasegna), Mittner, Müller (Susch), Müller (Felsberg), Natter, Noi-Togni, Papa, Perl, Pfäffli, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rüegg, Rutishauer, Schneider, Schutz, Thomann-Frank, Thöny, Thür-Suter, Tomaschett (Breil), Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, Weber, Weidmann, Widmer (Felsberg), Widmer-Spreiter (Chur), Wieland, Wilhelm, Zanetti (Sent), Zanetti (Landquart), Pajic



Sitzung vom

20. August 2019

Mitgeteilt den

21. August 2019

Protokoll Nr.

585

Auftrag Schwärzel

betreffend Teilzeitstellen auf allen Kaderstufen

Antwort der Regierung

Die Regierung ist sich bewusst, dass der Kanton ein im Vergleich zur Privatwirtschaft und anderen Verwaltungen attraktiver Arbeitgeber bleiben muss, wenn er auch in Zukunft die benötigten Fachkräfte behalten oder rekrutieren will. In diesem Sinn beabsichtigt die Regierung, einen Entwicklungsschwerpunkt "attraktiver Arbeitgeber" ins Regierungsprogramm 2021-2024 aufzunehmen. Die Regierung teilt auch die Meinung der Unterzeichnenden, dass der Kanton den Bedürfnissen der aktuellen und zukünftigen Generationen Rechnung tragen muss, wozu auch die Umsetzung von Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört. Die allgemeine Richtung, in welche sich die kantonale Verwaltung als Arbeitgeber zu entwickeln hat, dürfte dementsprechend unbestritten sein. Bei der Umsetzung einzelner Massnahmen muss allerdings aus Sicht der Regierung sichergestellt sein, dass diese so ausgestaltet werden, dass sie den unterschiedlichen betrieblichen, organisatorischen und rechtlichen Anforderungen gerecht werden. Zudem gilt es stets zu berücksichtigen, dass die Verwaltung in erster Linie einen Auftrag zu erfüllen und bestmögliche Dienstleistungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern zu erbringen hat.

Als kurzfristige Massnahme fordern die Unterzeichnenden, dass alle Vollzeit-Vakanzen über alle Departemente und Funktionsstufen hinweg konsequent mit 80 bis 100 Prozent Arbeitsumfang ausgeschrieben werden. Die Regierung ist bereit, diesem berechtigten Anliegen Rechnung zu tragen und im Sinne des Auftrags, Vollzeitstellen in der kantonalen Verwaltung künftig als 80 bis 100 Prozent Pensen auszuschreiben,

wenn immer dies unter Berücksichtigung der betrieblichen und organisatorischen Gegebenheiten und Bedürfnissen möglich ist. Begründete Ausnahmen sollten möglich bleiben. Die Regierung geht auch davon aus, dass dies die Verwaltung für Frauen, insbesondere in Kaderfunktionen, attraktiver macht. Zu erwähnen ist diesbezüglich, dass bereits heute rund 37 Prozent der Mitarbeitenden teilzeitlich arbeiten.

Die Unterzeichnenden fordern zusätzlich, dass die Möglichkeiten der Telearbeit bzw. Homeoffice gefördert und ermöglicht werden. Sie gehen davon aus, dass dies unbürokratisch und ohne Zusatzkosten relativ einfach und schnell umsetzbar sei.

In Bezug auf flexibles Arbeiten gilt es festzuhalten, dass heute rund 60 Prozent der Mitarbeitenden Jahresarbeitszeit haben und somit keine Blockzeiten zu berücksichtigen haben. Vereinzelt und immer mehr wird auch Homeoffice ermöglicht. Homeoffice bedingt in der Regel eine zusätzliche Arbeitsplatzinfrastruktur, was zu Zusatzkosten führen kann. Ebenso sind bei Homeoffice die Erfassung der Arbeitszeit und die Datensicherheit speziell zu beachten. In der Regel ist die Verfügbarkeit der Mitarbeitenden vor Ort vorteilhaft. Deshalb ist die Regierung der Auffassung, dass, bevor Homeoffice zur breiten Anwendung gelangt, Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeit wie neue Arbeitszeitmodelle und Homeoffice im Rahmen der anstehenden Revision des Personalgesetzes evaluiert und grundsätzlich diskutiert werden sollen.

Gestützt auf diese Ausführungen beantragt die Regierung, dem Grossen Rat, den vorliegenden Auftrag betreffend die Ausschreibung von Stellen zu überweisen und betreffend Homeoffice wie folgt abzuändern: Die Regierung prüft im Rahmen der anstehenden Revision des Personalgesetzes die Möglichkeiten von Homeoffice.



Namens der Regierung

Der Präsident:

Dr. Jon Domenic Parolini

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin

Incumbensa Schwärzel concernent plazzas parzialas sin tut ils stgalims dal cader

Tenor las explicaziuns dal cusseglier guvernativ Christian Rathgeb en l'ultima sessiun dal cussegl grond (favrer 2019) na lavura en l'administraziun chantunala nagina persuna a temp parzial sin il stgalim superiur dal cader. Il motiv è evident: i na vegnan purschidas naginas plazzas parzialas sin il stgalim superiur dal cader. Quai è antiquà. Plinavant na datti er nagina applicaziun unitzara da la pussaivladad da lavurar a chasa (homeoffice) u da far telelavur u d'autras pussaivladads da lavurar en moda flexibla. Quai vegn applitgà differentamain d'uffizi ad uffizi.

Ozendi tschertgan tant dunnas sco er umens responsabladad en la professiun sco er en la famiglia. Plazzas a temp parzial e jobsharing èn tschertgads sco anc mai. La tematica dal temp parzial è er arrivada tar il cader superiur. L'economia privata ha reagì e firmas pli grondas publitgeschan pli e pli plazzas a temp cumplain mo pli sco pensums "dad 80 fin 100%". Uschia na publitgescha p.ex. la Viafier retica, che porscha dunsainas da differents profils professiunals, da nov nagina piazza pli cun in pensum da puramain 100 %. Abstrahà da tschertas excepziuns vegn quai applitgà uschia per exempel er da l'Axa-Winterthur, da Lidl, da las VFF, da l'Allianz u da la Swisscom.

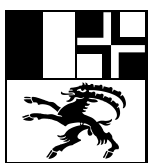
Plazzas a temp parzial n'han betg mo blers avantatgs per las lavurantas ed ils lavurants (p.ex. dapli temp per la famiglia, per furmaziuns supplementaras), mabain er per la patruna u il patrun. Tenor in studi èn quai en spezial temps da mancanza pli rars, ina diversità pli gronda, collavuraturas e collavurats motivads, ina productività pli gronda ed avantatgs tar recrutaziuns en vista a la mancanza da persunas spezialisadas/demografia.

Sch'il chantun Grischun vul en il futur tegnair pass cun l'economia privata, avess el da tegnair quint dals basegns da la generaziun actuala e realisar differentas mesiras per meglierar la cumpatibilità da la professiun cun la famiglia.

Las sutsegnadras ed ils sutsegnaders pretendan a curta vista che vacanzas da plazzas a temp cumplain vegnian publitgadas consequentamain cun 80-100 pertschient, e quai suror tut ils departaments e suror tut ils stgalims da funcziun (abstrahà d'excepziuns fitg specificas e motivadas). Supplementarmain duai dapertut, nua che quai è realisabel nà dal manaschi e nà dal cuntegn, vegnir stgaffida e promovida la pussaivladad da la telelavur/dal lavurar a chasa. Questas mesiras pon vegnir realisadas nunbirocraticamain e senza custs supplementars en moda relativamain simpla e svelta.

Puntraschigna, ils 14 da zercladur 2019

Schwärzel, Stiffler, Bettinaglio, Atanes, Baselgia-Brunner, Bigliel, Bondolfi, Buchli-Mannhart, Cahenzli-Philipp, Caluori, Casutt-Derungs, Cavegn, Caviezel (Cuira), Censi, Danuser, Della Cà, Deplazes (Cuira), Deplazes (Rabius), Dürler, Ellemunter, Felix, Florin-Caluori, Föhn, Gasser, Geisseler, Gugelmann, Hardegger, Hartmann-Conrad, Hitz-Rusch, Hofmann, Hohl, Holzinger-Loretz, Horrer, Kasper, Kienz, Kunfermann, Locher Benguerel, Loepfe, Loi, Märchy-Caduff, Michael (Castasegna), Mittner, Müller (Susch), Müller (Favugn), Natter, Noi-Togni, Papa, Perl, Pfäffli, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rüegg, Rutishauser, Schneider, Schutz, Thomann-Frank, Thöny, Thür-Suter, Tomaschett (Breil), Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, Weber, Weidmann, Widmer (Favugn), Widmer-Spreiter (Cuira), Wieland, Wilhelm, Zanetti (Sent), Zanetti (Landquart), Pajic



Sesida dals

Communitgà ils

Protocol nr.

20 d'avust 2019

21 d'avust 2019

585

Incumbensa Schwärzel

concernent plazzas parzialas sin tut ils stgalims dal cader

Resposta da la regenza

La regenza è conscienta dal fatg ch'il chantun sto restar in patrun attractiv – cumpa-reglià cun l'industria privata e cun autras administraziuns – sch'el vul tegnair u recrutar er en l'avegnir las persunas dal fatg ch'el dovra. En quest senn intenziunescha la regenza d'integrar in punct central da svilup "patrun attractiv" en il program da la regenza 2021-2024. La regenza è er da l'avis da las sutsegnadras e dals sutsegnaders ch'il Grischun stoppia tegnair quint dals basegns da las generaziuns actualas e futuras. Latiers tutga er la realisaziun da mesiras per meglierar la cumpatiblad da la professiun cun la famiglia. La direcziun generala, en la quala l'administraziun chantunala ha da sa sviluppar, dastgass correspudentamain esser incontestada. Tar la realisaziun da las singulas mesiras stoi però esser garantì ord vista da la regenza che quellas vegnian concepidas uschia, ch'ellas tegnan quint da las differentas pretensiuns manaschialas, organisatoricas e giuridicas. Ultra da quai vali adina da resguardar che l'administraziun ha en emprima lingia d'ademplir ina incumbensa e da furnir ils servetschs ils megliers pussaivels envers las burgaisas ed ils burgais.

Sco mesira a curta vista pretendan las sutsegnadras ed ils sutsegnaders che tut las plazzas vacantas a temp cumplain da tut ils departaments e da tut ils stgalims da funcziun vegnian publitgadas consequentamain cun in grad d'occupaziun dad 80 fin 100 pertschient. La regenza è pronta da tegnair quint da quest giavisch giustifitgà e da publitgar las plazzas a temp cumplain da l'administraziun chantunala en il futur en il senn da l'incumbensa sco pensums dad 80 fin 100 pertschient, uschenavant che quai è pussaivel resguardond las relaziuns ed ils basegns manaschials ed organisatorics. Excepziuns motivadas duain restar pussaivlas. La regenza parta er dal fatg che quai rendia l'administraziun pli attractiva per dunnas, en spezial en funcziuns da

cader. En quest connex stoi vegnir menziunà che var 37 pertschient da las collavuraturas e dals collavuratur lavuran gia oz en moda parziala.

Las sutsegnadras ed ils sutsegnaders pretendan ultra da quai che la pussaivladad da la telelavor resp. dal lavorar a chasa vegnia promovida e pussibilitada. Els partan dal fatg che quai possia vegnir realisà nunbirocraticamain e senza custs supplementars en moda relativamain simpla e svelta.

Areguard il lavorar en moda flexibla vali da menziunar che var 60 pertschient da las collavuraturas e dals collavuratur han oz in temp da lavor per onn e na ston pia resguardar naginas uras da bloc. En cas singuls ed adina pli savens vegn er pussibilità il lavorar a chasa. Il lavorar a chasa pretenda per regla ina infrastruttura supplementara al lieu da lavor e quai po chaschunar custs supplementars. Er ston la registraziun dal temp da lavor e la segirezza da las datas vegnir resguardadas spezialmain en cas dal lavorar a chasa. Per regla èsi in avantatg da pudair disponer da las collavuratur e dals collavuratur en il biro dal post da servetsch. Pervia da quai è la regenza da l'avis che – avant ch'il lavorar a chasa vegnia introducì dapertut – mesiras per flexibilisar la lavor sco novs models dal temp da lavor ed il lavorar a chasa duain vegnir evaluadas e discutadas en moda generala en il rom da la proxima revisiun da la lescha dal persunal.

Sa basond sin questas explicaziuns propona la regenza al cussegl grond d'acceptar l'incumbensa qua avant maun en quai che concerna la publicaziun da plazzas e da la midar sco suonda en quai che concerna il lavorar a chasa: En il rom da la proxima revisiun da la lescha dal persunal examinescha la regenza las pussaivladads dal lavorar a chasa.



En num da la Regenza

Il president:

Il chancelier:

Dr. Jon Domenic Parolini

Daniel Spadin

Incarico Schwärzel concernente gli impieghi a tempo parziale per quadri di ogni livello

Stando a quando dichiarato dal Consigliere di Stato Christian Rathgeb in occasione dell'ultima sessione del Gran Consiglio (febbraio 2019), tra i quadri superiori dell'Amministrazione cantonale nessuno lavora a tempo parziale. La ragione è chiara: non vi sono offerte per impieghi a tempo parziale per i quadri superiori. Ciò non è più al passo con i tempi. Inoltre presso il Cantone non vi è nemmeno un'applicazione generalizzata delle possibilità offerte dal home office/telelavoro o da altre possibilità di lavoro flessibili. Ogni servizio applica queste possibilità in modo diverso.

Donne e uomini cercano oggi in pari misura responsabilità nel lavoro come pure riguardo alla famiglia. Il lavoro a tempo parziale e la condivisione del lavoro sono più richiesti che mai. Il tema del tempo parziale ha raggiunto anche i quadri superiori. L'economia privata ha reagito e ditte di grandi dimensioni pubblicano in misura crescente impieghi a tempo pieno solo quali impieghi "all'80-100%". Ad esempio la FR, che propone dozzine di profili professionali differenti, ora non pubblica più alcun impiego esclusivamente al 100%. A prescindere da alcune eccezioni, ad esempio anche Axa-Winterthur, Lidl, FFS, Allianz o Swisscom applicano lo stesso principio.

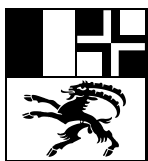
Il lavoro a tempo parziale non comporta soltanto numerosi vantaggi per i lavoratori (ad es. più tempo da dedicare alla famiglia o al perfezionamento professionale), bensì anche per il datore di lavoro. Stando a degli studi, tali vantaggi consistono in particolare in minori assenze, maggiore diversità (diversity), collaboratori motivati, maggiore produttività e migliori carte da giocare nel reclutamento in previsione della carenza di specialisti/dello sviluppo demografico.

Se in futuro il Cantone dei Grigioni vorrà tenere il passo dell'economia privata, dovrebbe tenere conto delle esigenze dell'attuale generazione e attuare diverse misure finalizzate alla migliore conciliabilità tra famiglia e professione.

Le firmatarie e i firmatari richiedono che in tempi brevi i posti a tempo pieno divenuti vacanti vengano sistematicamente pubblicati con un volume d'impiego dell'80-100 per cento presso tutti i Dipartimenti e con riguardo a tutti i livelli di funzione (fatte salve eccezioni molto specifiche e motivate). Inoltre ovunque ciò possa essere realizzato dal profilo aziendale/contenutistico, devono essere promosse e rese accessibili le possibilità offerte dal telelavoro/home office. Queste misure possono essere attuate senza burocrazia e senza costi supplementari in modo relativamente semplice e rapido.

Pontresina, 14 giugno 2019

Schwärzel, Stiffler, Bettinaglio, Atanes, Baselgia-Brunner, Bigliel, Bondolfi, Buchli-Mannhart, Cahenzli-Philipp, Caluori, Causutt-Derungs, Cavegn, Caviezel (Coira), Censi, Danuser, Della Cà, Deplazes (Coira), Deplazes (Rabius), Dürler, Ellemunter, Felix, Florin-Caluori, Föhn, Gasser, Geisseler, Gugelmann, Hardegger, Hartmann-Conrad, Hitz-Rusch, Hofmann, Hohl, Holzinger-Loretz, Horrer, Kasper, Kienz, Kunfermann, Locher Benguerel, Loepfe, Loi, Märchy-Caduff, Michael (Castasegna), Mittner, Müller (Susch), Müller (Felsberg), Natter, Noi-Togni, Papa, Perl, Pfäffli, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rüegg, Rutishausser, Schneider, Schutz, Thomann-Frank, Thöny, Thür-Suter, Tomaschett (Breil), Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, Weber, Weidmann, Widmer (Felsberg), Widmer-Spreiter (Coira), Wieland, Wilhelm, Zanetti (Sent), Zanetti (Landquart), Pajic



Seduta del

Comunicata il

Protocollo n.

20 agosto 2019

21 agosto 2019

585

Incarico Schwärzel

concernente gli impieghi a tempo parziale per quadri di ogni livello

Risposta del Governo

Il Governo è cosciente del fatto che il Cantone deve rimanere un datore di lavoro attrattivo rispetto all'economia privata e ad altre amministrazioni, se desidera conservare o reclutare anche in futuro gli specialisti necessari. In questo senso il Governo intende inserire nel programma di Governo 2021-2024 un punto centrale di sviluppo "datore di lavoro attrattivo". Il Governo condivide anche l'opinione delle firmatarie e dei firmatari secondo la quale il Cantone deve tenere conto delle esigenze dell'attuale generazione e delle generazioni future, tra le quali rientrano anche misure per la migliore conciliabilità tra famiglia e professione. La direzione generale verso la quale l'Amministrazione cantonale deve svilupparsi quale datore di lavoro dovrebbe di conseguenza essere incontestata. Secondo il Governo, nell'attuazione di singole misure dovrebbe tuttavia essere garantito che esse siano organizzate in modo tale da soddisfare le differenti esigenze aziendali, organizzative e giuridiche. Inoltre si deve sempre tenere conto del fatto che l'Amministrazione deve in primo luogo adempiere un mandato e fornire i migliori servizi possibili alle cittadine e ai cittadini.

Quale misura a breve termine le firmatarie e i firmatari richiedono che tutti i posti a tempo pieno divenuti vacanti vengano sistematicamente pubblicati con un volume d'impiego dell'80-100 per cento presso tutti i Dipartimenti e con riguardo a tutti i livelli di funzione. Il Governo è disposto a tenere conto di questa giustificata esigenza e a pubblicare in futuro i posti a tempo pieno divenuti vacanti presso l'Amministrazione cantonale con un volume d'impiego dell'80-100 per cento, come richiesto dall'incarico, ogni volta che ciò è possibile in considerazione della situazione e dei bisogni

aziendali e organizzativi. Dovrebbero rimanere possibili eccezioni motivate. Il Governo ritiene anche che ciò dovrebbe rendere più interessante l'Amministrazione per le donne, in particolare con riguardo ai quadri. A tale proposito occorre menzionare che già oggi circa il 37 per cento delle collaboratrici e dei collaboratori lavora a tempo parziale.

Le firmatarie e i firmatari richiedono inoltre che le possibilità del telelavoro e del home office vengano promosse e rese accessibili. Ritengono che ciò possa essere attuato con poca burocrazia e senza costi supplementari in modo relativamente semplice e rapido.

Con riguardo alla flessibilità del lavoro occorre osservare che oggi circa il 60 per cento dei collaboratori beneficia dell'orario di lavoro annuale e non deve dunque tenere conto degli orari fissi. In singoli casi e in misura sempre maggiore viene reso possibile anche il home office. Di norma il home office richiede un'infrastruttura supplementare per la postazione di lavoro, ciò che può comportare costi supplementari. In caso di home office si deve anche fare particolare attenzione al rilevamento degli orari di lavoro e alla sicurezza dei dati. Di norma la disponibilità dei collaboratori in loco rappresenta un vantaggio. Per tale motivo il Governo ritiene che, prima che il sistema di home office giunga a un'ampia applicazione, le misure volte alla flessibilizzazione del lavoro quali nuovi modelli di orario di lavoro e home office andrebbero prese in esame e discusse a fondo nel quadro della prevista revisione della legge sul personale.

In base a quanto esposto il Governo chiede al Gran Consiglio di accogliere il presente incarico per quanto riguarda la pubblicazione di posti vacanti e di modificarlo come segue per quanto riguarda il home office: nel quadro della prevista revisione della legge sul personale, il Governo esaminerà le possibilità offerte dal home office.



In nome del Governo

Il Presidente:

Dr. Jon Domenic Parolini

Il Cancelliere:

Daniel Spadin