

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschuttpersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine

Foto: pixabay.com



VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF: WIR MACHEN VORWÄRTS!

Vor genau einem Jahr hat die Verhandlungsgemeinschaft der Bundespersonalverbände die Kampagne zur Vereinbarung von Beruf und Familie gestartet. Im Zentrum standen acht Forderungen, die auf dem Ergebnis einer Umfrage basieren. In dieser kristallisierte sich heraus, dass vom Bundespersonal die Möglichkeit von Homeoffice und die Anerkennung von Arbeit auf dem Arbeitsweg als Arbeitszeit sowie ein Rückkehrrecht zum alten Arbeitspensum im Zusammenhang mit Kinderbetreuungspflichten als vordringliche Anliegen gesehen werden. Weiter punktete auch die Forderung nach einem viermonatigen Betreuungsurlaub für kranke Angehörige.

Der Betreuungsurlaub wird nun wohl bald ins «Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege» einfließen. Das neue Gesetz regelt die Lohnfortzahlung bei kurzen Abwesenheiten und schafft einen bezahlten Betreuungsurlaub für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern. Am 22. Mai 2019 hat der Bundesrat die Botschaft ans Parlament überwiesen. Unserer Forderung wird damit teilweise Folge geleistet.

Gespräche mit der Bundesverwaltung

Im November 2018 war die Übergabe des Forderungskataloges an den obersten Personalchef BR Ueli Maurer anlässlich einer öffentlichen Veranstaltung in Bern mit diversen Vertreterinnen aus der Privatwirtschaft erfolgt. Diesen Frühling haben wir nun unseren Forderungskatalog mit der Chefin des EPA diskutiert. Unser Ziel war, die Hauptforderungen verbindlich zu regeln, das heisst in der Bundespersonalverordnung zu verankern. Dabei stellte sich die Chefin des EPA auf den Standpunkt, dass für Homeoffice wie die Anerkennung von Arbeit auf dem Arbeitsweg als Arbeitszeit bereits Instrumente vorhanden seien. Im Gespräch zwischen Vorgesetzten und angestellter Person könnten einvernehmliche Lösungen gefunden werden. Für das Rückkehrrecht ist ein Modell angedacht, das dieses innerhalb einer bestimmten Frist garantiert und in die nächste Revision der BPV einfließen soll.

Erfolg der Personalverbände

Die VGB zeigt sich insgesamt zufrieden mit dem Erreichten. Die Forderungen haben das wichtige

Thema Vereinbarkeit wieder in den Fokus gerückt. Die öffentliche Veranstaltung im Herbst 2018 hat gezeigt, dass die Bundesverwaltung sich zwar nichts vorwerfen lassen muss, aber durchaus Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Mit der möglichen Verankerung eines Rückkehrrechtes kann die Bundesverwaltung eine Pionierrolle innerhalb der öffentlichen Verwaltungen einnehmen. Dies dank der aktiven Personalverbände Garanto, PVB, VPOD und PVfedpol.

Die EZV ist offen gegenüber Teilzeit und Teilzeitmodellen wie das Interview mit einer Zollexpertin, welche Jobsharing praktiziert, zeigt (vgl. S. 2). Am meisten Nachholbedarf hat wohl das GWK. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei sehr unregelmässiger Arbeitszeit ist eine besondere Herausforderung, wie ein Mitglied schreibt. In der nächsten Ausgabe wollen wir über den Tellerrand schauen, wie die Polizeikörpers im angrenzenden Ausland mit der Vereinbarkeitsproblematik umgehen. Zudem werden wir ein vorbildliches Modell der Region I vorstellen.

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

MANGELNDER REALITÄTSBEZUG

Kommentar zur Stellungnahme des Bundesrates zur Interpellation 19.3601 «Reorganisation der Zollverwaltung (Programm DaziT)»

In seiner am 13.6.2019 eingereichten Interpellation stellt Ständerat Damian Müller (FDP) dem Bundesrat verschiedene Fragen im Zusammenhang mit der laufenden Reorganisation. Er befürchtet, dass mit dieser Expertenwissen verloren geht. Der Bundesrat hat am 14.8.2019 dazu Stellung genommen. Er hält u. a. fest, dass weiterhin verbindliche Zollauskünfte erteilt werden. Die Wirtschaft soll jedoch weniger auf die Hilfe der EZV in der Rechtsanwendung angewiesen sein. Dazu sollen die Verfahren und der Zolltarif vereinfacht werden, u. a. durch den Verzicht auf die statistischen Schlüssel.

Da ich die Praxis und die Hintergründe kenne, halte ich das eher für Propaganda, die mit der zukünftigen Realität wenig zu tun hat. Erstaunlicherweise gelingt es der Verwaltung immer wieder, dem Bundesrat solche Aussagen unterzubeln. Absicht ist wohl, damit eine gewisse präjudizierende Wirkung zu erzielen. Damit werden jedoch falsche Erwartungen geschürt. Es handelt sich um einen weiteren Beleg dafür, dass in der Zollverwaltung Personen am Werk sind, die zwar über wenig (Zoll-)Fachkenntnisse verfügen, aber alles besser wissen. Wer hingegen Argumente vorbringt, die nicht ins Konzept passen, wird schnell als «Hardcore-Zöllner/in» abqualifiziert.

Fragwürdig sind für mich auch die euphorischen Erfolgsmeldungen zu den Apps «QuickZoll» und «Via». Ich bin gespannt darauf, wie mit allfälligen Problemen bei anspruchsvolleren und komplizierteren Projekten umgegangen wird. Etwas anderes als beschönigende Verlautbarungen erwarte ich allerdings nicht.

Karl Strohammer

Die vollständigen Texte der Interpellation und der Stellungnahme können unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20193601> abgerufen werden.

JOBSHARING – EINE STELLE FÜR ZWEI

Jobsharing – oder zu Deutsch Arbeitsstellenteilung – ist eine besondere Arbeitsform, bei der sich zwei Personen eine Vollzeitstelle teilen. Im Unterschied zur Teilzeitarbeit basiert das Jobsharing auf einem speziellen Arbeitsvertrag, mit welchem die beiden Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber gemeinsam Verantwortung tragen. Zu den wichtigsten Voraussetzungen beim Jobsharing gehört das Vertrauensverhältnis, das die Mitarbeiter gegenseitig aufbauen müssen, um sich ihre Arbeit bestmöglich teilen zu können.

Eines der Hauptziele der geteilten Arbeit ist es, dank Flexibilität und autonomer Aufgabenteilung, Privatleben und Arbeit besser unter einen Hut zu bringen. Im Zeitalter der Digitalisierung bietet auch die Eidgenössische Zollverwaltung diese Arbeitsform an. Wir haben mit Patrizia Baumgartner, Dienstchefin in Chiasso-Strada und Mitglied der Geschäftsprüfungskommission von Garanto, gesprochen. Sie arbeitet im Jobsharing.

Patrizia, seit wann bist du in einem Jobsharing?

Ich arbeite in einem sogenannt hybriden Jobsharing. Meine Kollegen und ich hatten immer individuelle

Arbeitsverträge. Wir haben zwar gemeinsame oder austauschbare Aufgaben, aber nur teilweise gemeinsame Verantwortlichkeiten.

Das Ganze begann im Mai 2015, zuerst als Zollfachfrau beim Zollinspektorat Chiasso-Strada, dann ab Oktober 2015 als Dienstchefin beim Zollinspektorat Mendrisiotta und seit August 2017 als Dienstchefin zurück beim Zollinspektorat Chiasso-Strada.

Es gibt ja zwei verschiedene Arten von Jobsharing, mit vertikaler Aufteilung (Woche oder Monat) oder horizontaler Aufteilung (Tag). Wie teilt ihr euch die Arbeitszeit?

Die «Arbeitspaare» wurden immer vom Zollinspektorat bestimmt und wir haben uns die Wochentage dann in gegenseitiger Absprache aufgeteilt, je nach unseren Bedürfnissen und den Anforderungen des jeweiligen Inspektorats.

Wie bist du zu dieser Arbeitsform gekommen?

Ich habe 2007 nach der Geburt meiner ersten Tochter mit Teilzeitarbeit begonnen. Von da an waren gewisse interne Funktionen für mich nicht mehr möglich, denn einige Schichten müssen mit ei-

ner 100%-Stelle abgedeckt werden. 2015 gab es in Chiasso-Strada vier Personen mit einer Teilzeitstelle zwischen 40 und 60%. Als ein neuer Abteilungsleiter ernannt wurde, eröffnete sich uns die Möglichkeit, unsere Arbeitstage so aufzuteilen, dass wir die ganze Woche in derselben Schicht arbeiten konnten – auch in Schichten, die bis dahin nicht möglich waren. Nach einer Probezeit hat uns die Dienststellenleitung die Weiterführung des Projektes bewilligt.

Welches sind aus deiner Sicht die Vorteile der Arbeitsstellenteilung?

Dank dem Jobsharing konnte ich neue, bereichernde Aufgaben übernehmen, was auf mich motivationssteigernd wirkte. Der Austausch von Ideen, Erfahrungen und Fähigkeiten hat ausserdem dazu geführt, dass ich mich in meiner Arbeit verbessern konnte.

2015 übernahm ich die Stelle der Dienstchefin gemeinsam mit einer Kollegin, welche diese Funktion schon seit mehreren Jahren innehatte. Dadurch konnte ich mich schneller in die neue Rolle einarbeiten und mir die nötigen Fähigkeiten aneignen.

Für die Dienststelle brachte die Arbeitsstellenteilung eine Vereinfachung in der Dienstplanung. Zudem kann gut ausgebildetes Personal nun vielfältiger in verschiedenen Funktionen eingesetzt werden, ohne dass Know-how verloren geht.

...und welches sind die Nachteile?

Flexibilität und Dialog sind die wichtigsten Voraussetzungen für ein gutes Funktionieren von Jobsharing. Zwei Köpfe bedeuten mehr Ideen und mehr Fähigkeiten, aber auch unterschiedliche Ansichten. Den Stellenpartner mit seinen Stärken und Schwächen akzeptieren zu können, ist nicht jedermanns Sache. Um als «Arbeitspaar» zu funktionieren, ist eine gute Kommunikation essenziell.

Wie wichtig ist die Digitalisierung fürs Jobsharing?

Die Digitalisierung führt zu einer neuen Arbeitskultur mit einer rasanten technologischen Entwicklung. Dadurch werden wir unweigerlich auch unsere Arbeitsweise und Arbeitsstrukturen ändern müssen.

Es ist aber nicht nur die Digitalisierung, die unsere Arbeit beein-

flusst, sondern auch die Gesellschaft stellt neue Ansprüche. Es braucht deshalb neue Formen der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements. Die Arbeitgeber wollen smartere, agilere und flexiblere Angestellte mit hoher Produktivität. Aber auch die Arbeitnehmer verlangen immer häufiger «agile Arbeitsformen», die es ihnen ermöglichen, Beruf und Privatleben optimal aufeinander abzustimmen.

Ich bin der Ansicht, dass wir sowohl unsere Denkweise wie auch unsere Organisation auf mehreren Ebenen anpassen müssen, wobei die Digitalisierung dabei eine grundlegende Rolle spielt.

Jobsharing verlangt grosses Vertrauen in den Stellenpartner, fast wie bei einem Liebespaar. Man teilt die Verantwortung, das Wissen und den eigenen Schreibtisch. Wie wichtig ist dabei eine gute Beziehung zwischen den Partnern?

Es ist nicht die gute Beziehung, die ein gutes «Arbeitspaar» ausmacht, aber man muss gegenseitig grosses Vertrauen haben. Was es braucht sind engagierte Arbeitnehmer mit starkem Teamgeist, Flexibilität und vor allem einem kritischen Geist. Man muss sich auch mal selbst hinterfragen können und das liegt nicht allen. Wichtig ist, dass jeder im anderen eine Chance sieht, um zu lernen, zu wachsen und zu teilen.

Wenn man von Jobsharing spricht, dann spricht man von Flexibilität. Wie wichtig ist diese und welchen Einfluss hat sie aufs Privatleben?

Meine persönliche Flexibilität hat sich über die Jahre gewandelt, insbesondere seit ich eine eigene Familie habe. Mit kleinen Kindern war es mir wichtig, sehr regelmässige Arbeitstage zu haben, weil auch die Angebote der Kinderbetreuung nicht sehr flexibel sind.

Jetzt, wo die Kinder älter sind, ist es wieder viel einfacher, Arbeit, Familie und Zeit für mich selbst unter einen Hut zu bringen.

Wie wird das Jobsharing von deinen Kollegen akzeptiert?

Das müsste man wohl besser diese fragen... Aber ich denke, im Allgemeinen wird es als «Win-win-Situation» angesehen. Auf meiner Dienststelle sind wir nicht das einzige «Arbeitspaar» mit Jobsharing. Wäre es ein Flop, dann würde es ja auch nicht mehr angeboten.

Text und Interview: Debora Caminada



Patrizia Baumgartner.

Dass es noch viel zu tun gibt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der EZV tatsächlich zu verbessern, zeigt dieser Brief einer Leserin, der an Garanto adressiert war:

LESERBRIEF: MUTTERSCHAFT UND STELLE BEIM GWK UNVEREINBAR

Ich möchte Ihnen schreiben, dass ich gekündigt habe und das GWK verlasse. Ich habe diese Entscheidung getroffen, weil ich meine Rolle als Mutter nicht mit meinem Job in Einklang bringen kann. Gerade angesichts der derzeitigen grossen Veränderungen wird es immer schwieriger, einen angemessenen und stabilen Lebens- und Arbeitsrhythmus zu haben. Deshalb habe ich mich entschieden, das GWK zu verlassen. Jetzt bin ich noch einigermaßen jung und kann mich

neu orientieren. Eigentlich hätte ich aber gerne eine andere Stelle bei der EZV übernommen, die eher meiner familiären und sozialen Ambition entspricht.

Ich denke, ich bin nicht die einzige Frau in dieser Situation im GWK. Ich hoffe, dass die Gewerkschaft

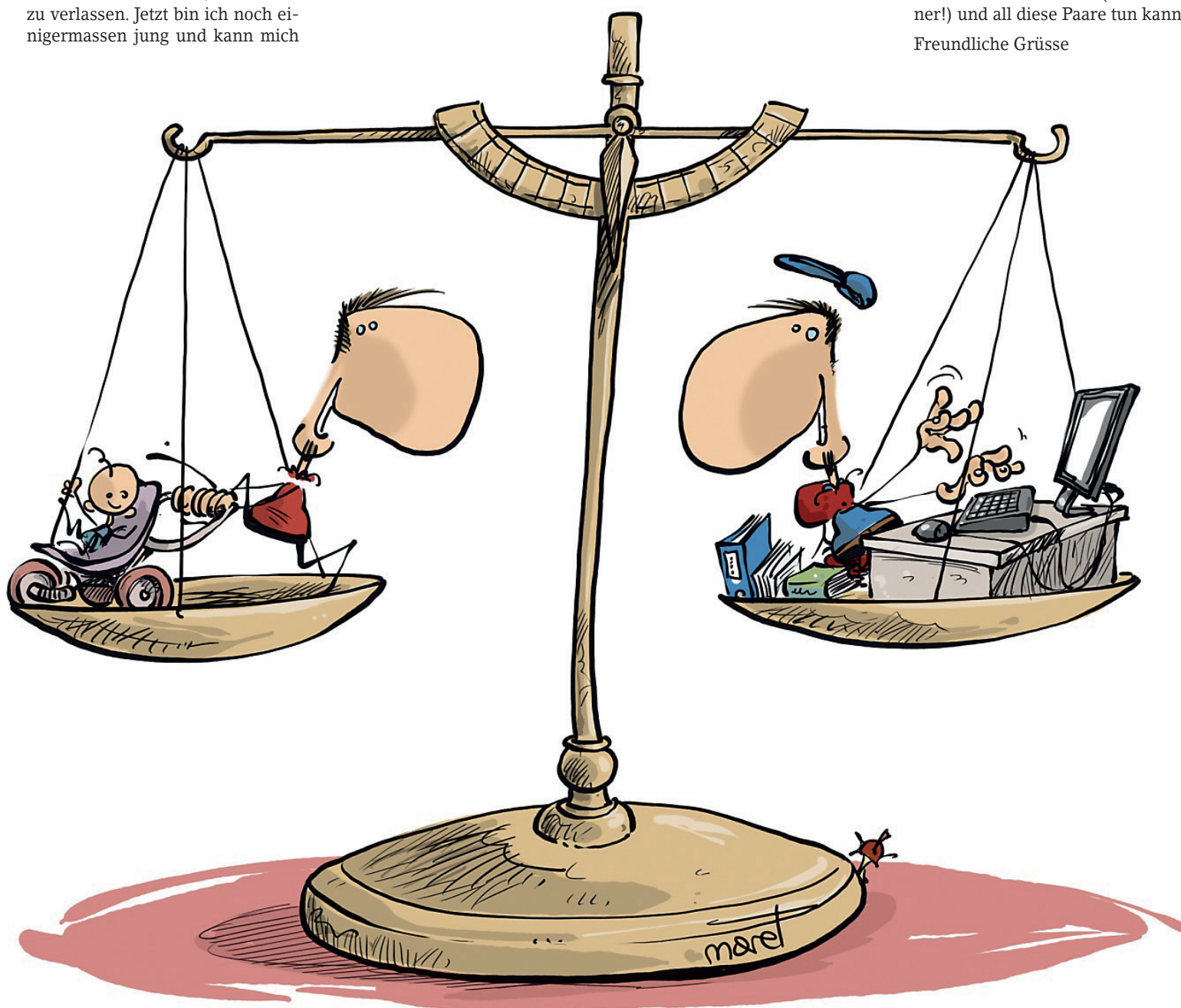
für die Frauen in der EZV erreicht, dass diesen zukünftig eine bessere und langfristige Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglicht wird. Natürlich können wir immer temporäre Übergangslösungen finden, aber ich persönlich glaube, wenn wir uns entscheiden, Kinder

zu bekommen und uns um sie zu kümmern, betrifft dies nicht nur die ersten Jahre ihres Lebens.

Ich denke, dass wir in dieser Frage noch weit von Fortschritten entfernt sind, diese aber immer nötiger werden, zumal immer mehr Frauen in das GWK kommen und es immer mehr Paare gibt, von denen beide beim GWK arbeiten.

Ich hoffe, dass Ihre Gewerkschaft etwas für diese Frauen (und Männer!) und all diese Paare tun kann.

Freundliche Grüsse



AUSSPRACHE MIT DER GL-EZV

Garanto traf am 1. Juli 2019 Martin Weissleder zu einer weiteren Aussprache. Wir bedauern sehr, dass der oberste Personalchef bald aus der GL-EZV ausscheiden wird (vgl. Informationsbulletin vom 27. Mai 2019). Die direkte Vertretung von Personalanliegen geht so dem wichtigsten Entscheidungsorgan verloren. Gleichzeitig hoffen wir, dass Frau Emmenegger ein offenes Ohr für Personalanliegen hat und den Draht zu Garanto sucht.

Neues Berufsbild

Am 23. Mai 2019 fand eine Sitzung mit den Instruktoressen zum neuen Berufsprofil statt. Garanto liess sich über den Zeitplan der Umsetzung informieren und verlangte die Mitarbeit am neuen Berufsprofil.

Unabhängige Stelle im 2. Differenzbereinigungsgespräch

Der Antrag der DV 2019 zur Schaffung einer neutralen Stelle, welche das 2. Differenzbereinigungsgespräch durchführt und beurteilt, stösst auf Wohlwollen. Bis zum nächsten Gespräch am 29. Oktober 2019 soll ein Entwurf zur Umsetzung vorliegen. Gemäss Gesetz muss die Stelle jedoch amtsintern bezeichnet werden.

Wasser an der Grenze

Aus ökonomischen und ökologischen Gründen wurde eine Trinkflasche aus Edelstahl gewählt. Garanto konnte sich von deren Qualität überzeugen und findet das eine gute Lösung.

Die nächste Ausgabe von «Garanto» erscheint am 8. November 2019.

Publica-Rente

ANTRAG AUF EINEN TEUERUNGSAUSGLEICH GESTELLT



Der Antrag der Sektion Romandie, gestellt am letzten Kongress, wonach sich die Verhandlungsgemeinschaft der Bundespersonalverbände für einen Teuerungsausgleich oder eine Einmalzulage einsetzen soll, ist gestellt. POB-Neumitglied und Vizepräsident Bernd Talg hat den Antrag gleich an der ersten Sitzung eingegeben. «Ich werde mich einsetzen und nicht

lockerlassen, denn die Rentnerinnen und Rentner haben einen Teuerungsausgleich angesichts der steigenden Krankenkassenprämien redlich verdient.» Die Vertreter der anderen Personalverbände unterstützen das Anliegen.

Über den Antrag und die zukünftige Verzinsung der Altersguthaben wird im November entschieden.

STRESS AM ARBEITSPLATZ NIMMT ZU: KOMMEN STÄNDERÄTE ENDLICH ZUR VERNUNFT?

Geplante Arbeitsgesetz-Revision würde Stress erhöhen und ist zu stoppen – Konsequenzen aus der Gesundheitsbefragung 2017 ziehen!

(SGB) Der Stress am Arbeitsplatz hat zugenommen. Dies zeigt die Schweizer Gesundheitsbefragung 2017, die am 20.8.2019 vom Bundesamt für Statistik veröffentlicht wurde. Statt dagegen Massnahmen zu ergreifen, wollen bürgerliche Politiker die Situation mit einer Revision des Arbeitsgesetzes verschlimmern. Sie wollen u. a., dass viele Arbeitnehmende länger und neu auch an Sonntagen arbeiten müssen. Der Ständerat, der die Gesetzesrevision in der Herbstsession beraten wird, muss nun endlich zur Vernunft kommen und die Vorlage beerdigen.

Die Gesundheitsbefragung 2017 spricht eine klare Sprache: 2017 litten 21 Prozent der vom Bundesamt für Statistik befragten Erwerbstätigen an ihrem Arbeitsplatz sehr oft unter Stress. 2012 waren es 18 Prozent gewesen. Die Hälfte von ihnen fühlt sich bei der Arbeit emotional erschöpft und ist damit einem höheren Risiko ausgesetzt, ein Burn-out zu erleiden.

Statt, wie es Arbeitsmediziner und Gewerkschaften verlangen, stressbedingte Krankheiten als Berufskrankheiten anzuerkennen und die wöchentlichen Arbeitszeiten zu reduzieren, wollen die Mehrheiten in den Wirtschaftskommissionen der eidgenössischen Räte die Lage auf Vorschlag von Ständerat Konrad Graber und der früheren Ständerätin Karin Keller-Sutter noch verschärfen. So sollen die wöchentliche Höchstleistungszeit auf 67,5 Stunden und die maximale tägliche Überzeitarbeit erhöht und sogar das Sonntagsarbeitsverbot aufgeweicht werden. Gleichzeitig soll die Pflicht für die Arbeitgeber, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden zu erfassen, weitgehend abgeschafft werden.

Das Beharren der Wirtschaftskommissionen auf diesen zynischen Deregulierungsschritten ist angesichts der Resultate der Befragung inakzeptabel. Daran ändern auch die vor der Sommerpause von der WAK-S beschlossenen Pseudo-Korrekturen nichts. Diese sind kosmetischer Natur, der Stress würde für viele Arbeitnehmende zunehmen. Das Beharren ist auch unverständlich: Denn in der Vernehmlassung, in der unter anderem die kantonalen Arbeitsinspektorate, die Arbeitsmediziner/innen, die Kirchen mit der Sonntagsallianz sowie die Gewerkschaften scharfe Kritik übten, ist die Gesetzesrevision durchgefallen. Zudem ignoriert die Kommission einen Bericht des Bundesrats, wonach das Schweizer Arbeitsrecht bereits extrem flexibel ausgestaltet ist. Stoppen die Räte diesen Angriff auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht endlich, werden die Gewerkschaften das Referendum ergreifen.

Das Beharren der Wirtschaftskommissionen auf diesen zynischen Deregulierungsschritten ist angesichts der Resultate der Befragung inakzeptabel. Daran ändern auch die vor der Sommerpause von der WAK-S beschlossenen Pseudo-Korrekturen nichts. Diese sind kosmetischer Natur, der Stress würde für viele Arbeitnehmende zunehmen. Das Beharren ist auch unverständlich: Denn in der Vernehmlassung, in der unter anderem die kantonalen Arbeitsinspektorate, die Arbeitsmediziner/innen, die Kirchen mit der Sonntagsallianz sowie die Gewerkschaften scharfe Kritik übten, ist die Gesetzesrevision durchgefallen. Zudem ignoriert die Kommission einen Bericht des Bundesrats, wonach das Schweizer Arbeitsrecht bereits extrem flexibel ausgestaltet ist. Stoppen die Räte diesen Angriff auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht endlich, werden die Gewerkschaften das Referendum ergreifen.

AUS DER 4. ZV-SITZUNG 2019

Die Anwesenden

- nahmen Kenntnis von einer Auswertung der Vernehmlassung zur Abschaffung der Industriezölle. Wichtige Parteien und Verbände sprechen sich dagegen aus.
- liessen sich über die geplante Umfrage bei den Mitgliedern informieren. Diese wird vom 2. bis 15. September 2019 durchgeführt.
- nahmen erfreut zur Kenntnis, dass am 16. Juli eine Sitzung in Genf stattfindet zum Thema Dienstwohnungen. Dabei sein werden auch Transfair und der PVB: Ziel ist es, für die betroffenen Grenzwächter und Grenzwächterinnen bezahlbaren Wohnraum zu schaffen, damit diese unabhängiger von Dienstwohnungen werden.
- wünschten dem Zentralsekretariat Hals- und Beinbruch beim Umzug am 1. September 2019. Die neuen Büroräumlichkeiten befinden sich in der ehemaligen SGB-Bibliothek.

Die Anwesenden beschlossen

- über das weitere Vorgehen der von den Delegierten am 24. Mai 2019 angenommenen Anträge. Wobei der Antrag über die Tolerierung von Tätowierungen bereits beschrieben werden kann.
- den Kompromiss der Sozialpartner zur 2. Säule an der Vorstandssitzung des SGB zu unterstützen.

Hinweis auf Brief zum Informationsbulletin «Meh Dräck»

Garanto hat auf das Informationsbulletin der EZV vom 4. Juli 2019 reagiert und Direktor Bock einen Brief geschrieben, der auf der Homepage eingesehen werden kann:

<https://www.garanto.ch/de/news/news/meh-draeck>

WAS SOLL DAS?!

Langsam, aber sicher stelle ich mir die Frage, ob Garanto noch weiss, was eigentlich seine Aufgabe ist. Sommerzeit ist bekanntlich in den Medien die Saure-Gurken-Zeit, und da ist jedes Thema bei den Zeitungen, Onlinemedien und im TV willkommen. So auch am Wochenende vom 3. August 2019. Und was lese ich da? Ja genau, in den Onlinemedien von Sonntagsblick und Watson wird der Sommergruss des Direktors der EZV kommentiert. Die Gewerkschaft spricht von mangelndem Respekt und der Sonntagsblick von düpierten und entrüsteten Mitarbeitern. Es ist sogar die Rede von Aufruhr in der Truppe! Gemäss Medien habe die Gewerkschaft zahlreiche und heftige Reaktionen erhalten.

Nun möchte ich gerne wissen, wie viele dieser Reaktionen bei Garanto eingegangen sind. Sind es 100, sind es 200? Aus meiner Erfahrung als ehemaliger Zentralpräsident erlaube ich mir, einen Tipp abzugeben: Ich tippe auf circa 50. Dies sind bei rund 2000 Mitgliedern so um die 2,5 Prozent der Mitgliedschaften! Das geht unter die Rubrik «Wie mache ich aus einer Mücke einen Dinosaurier». Es ist wohl unschwer zu erkennen, dass Garanto bei den Medien aktiv wurde und aus der Reaktion einer kleinen Gruppe ein Problem geschaffen wurde, das im Grundsatz keines ist – im Gegenteil!

Auch ich habe Reaktionen erhalten und dies in doppelter Hinsicht. Viele meiner Arbeitskollegen bei Zoll und GWK finden die Aussagen des Direktors sehr treffend und wünschen sich schon lange Vorgesetzte, die mehr an der Front sind und mit gutem Beispiel vorangehen. Die zweite Reaktion war mehr eine Frage. Die gleiche Frage stelle ich mir schon lange: Was ist los mit Garanto? Hat Ga-

ranto keine wichtigeren Aufgaben, als auf Schreiben in dieser Art zu reagieren? Geschätzte Gewerkschafter, eure Aufgabe ist es nicht, bei jeder sich bietenden Gelegenheit die Führung der EZV und DaziT in den «Dreck» zu ziehen. Ihr verbrennt auf diese Weise Kraft und Zeit, ohne dass dies den Mitgliedern etwas bringt, und dafür zahlen wir keine Mitgliederbeiträge! Ihr solltet euch mehr mit den eigentlichen Themen einer Gewerkschaft auseinandersetzen. Ich gebe euch gerne einige Beispiele, für den Fall, dass ihr es vergessen habt. Da wäre die Frage der Ausbildung, der Löhne, der Laufbahnen, der Pensionierungen, der Arbeitsgerätschaften, der Risiken im Beruf usw. Das Ganze natürlich im Zusammenhang mit der Transformation. Auch musste ich leider feststellen, dass gewisse Garanto-Funktionäre sich zu Aussagen hinreissen lassen, die völlig aus dem Kontext genommen werden. Oder dass Aussagen, die schlicht und einfach falsch sind, in Berichten der Gewerkschaftszeitung abgedruckt werden – bis hin zu ganzen Artikeln.

Vor wenigen Tagen hat ein Arbeitskollege es treffend gesagt. Die Gewerkschaft ist zu einem zahnlosen, undefinierbaren Wesen mutiert, das nur noch Unruhe stiftet und sich gegen alles Neue (DaziT) wehrt und nicht merkt, dass es so wie die Dinosaurier sehr schnell aussterben wird. Auf meine Frage, wieso er denn noch dabei sei, war seine Antwort ernüchternd: «Wegen den Vergünstigungen, aber die die kriege ich auch bei den anderen Gewerkschaften. Wird wohl Zeit, zu wechseln.» In diesem Sinne wünsche ich allen frohes DaziT und ein wenig mehr Dreck.

David Leclerc
Stv. Postenchef Zürich Flughafen
Ehemaliger Zentralpräsident Garanto

STELLUNGNAHME ZV

Der ZV nimmt die Äusserungen von David Leclerc, ehemaliger Zentralpräsident und Mitglied einer Arbeitsgruppe des Projektes DaziT, irritiert zur Kenntnis und hätte erwartet, dass er erst das Gespräch mit den jetzt Verantwortlichen der Gewerkschaftspolitik gesucht hätte, um seine fundamentale Kritik anzubringen. Garanto zählt nicht kleinkrämerisch die Reaktionen für eine Intervention, um sich die Legitimation einer Reaktion zu verschaffen. Die zahlreichen, auf Seite 18 veröf-

fentlichten Reaktionen auf unseren Brief zeigen, dass der Brief mehrheitlich befürwortet wurde. Garanto hat den Brief an den Direktor gesandt und die Mitglieder darüber in einem Newsletter informiert. Folglich wurde die mediale Öffentlichkeit von Mitgliedern oder anderen EZV-Angestellten informiert. Die Zentralsekretärin wurde von der Sonntagszeitung und LaRegion angegangen, nicht aber von den anderen Zeitungen.

Zentralvorstand von Garanto

«SONNTAGSZEITUNG» VOM 4. AUGUST 2019

Wer die hervorragenden Leistungen des Zoll- und Grenzwachpersonals kennt, ist entrüstet, wie Oberzolldirektor Christian Bock das Engagement seines Kaders einschätzt.

Dem Kader pauschal zu unterstellen, es sitze zu viel im Büro herum und stelle das eigene Ego in den Vordergrund, ist skandalös und zeugt von mangelndem Respekt gegenüber dem Personal. Die Negativbotschaft auch noch mit dem Slogan «Meh Dräck» von Chris von Rohr zu transportieren, weist ausserdem auf fehlendes Fingerspitzengefühl hin. Damit schadet der Direktor dem Ansehen des Personals und auch jenem der Zollverwaltung.

Die Fakten sprechen eine ganz andere Sprache. Die Zollverwal-

lung hat einen hervorragenden Leistungsausweis: 2018 nahm deren Personal für den Bund 23 Mia. Franken ein, verarbeitete 39 Mio. Zollanmeldungen, deckte 60000 Schmuggelfälle bzw. Produktfälschungen auf, übergab den zuständigen Behörden 25000 ausgeschriebene Personen und hielt 17000 Personen mit rechtswidrigem Aufenthalt in der Schweiz an.

Die Pauschalvorwürfe an das Personal entbehren jeglicher Grundlage. Der Direktor ist gut beraten, sich bei seinem Personal zu entschuldigen. Andernfalls sollten dessen Vorgesetzte Herrn Bock daran erinnern, dass Sozialkompetenz für die Führung der Zollverwaltung zwingend notwendig ist.

André Eicher, Bern

www.garanto.ch



Garanto bietet immer mehr **Dienstleistungen und Vergünstigungen** – nur für Mitglieder!



Kennst du alle?
www.garanto.ch/Angebote

Sektionen laden ein

SEKTION ZÜRICH PENSIONIERTENGRUPPE

Wanderprogramm Oktober bis November

Die Wanderungen dauern wie bisher jeweils zwei bis zweieinhalb Stunden vormittags, gefolgt von einer kurzen fakultativen Fortsetzung von etwa einer Stunde nach dem Mittagessen, immer am ersten Dienstag im Monat, bei jedem Wetter.

Für jede Wanderung ist ein Treffpunkt (Ort und Zeit) definiert. Die Anreise (Billett, Abfahrtszeiten ab Wohnort etc.) ist Sache der Teilnehmer.

Auskunft über die einzelnen Wanderungen erteilen die verantwortlichen Wanderleiter.

1. Oktober: Zum Staldenweiher

Route: Pfäffikon ZH – Russikon (Mi) – Fehraltorf.

Distanz, Auf-/Abstieg: 7,37 km, 130 m / 147 m.

Treffpunkt: Bhf Pfäffikon ZH 09.05 Uhr.

Billett: Bhf Pfäffikon ZH, retour ab Bhf Fehraltorf.

Wanderleiter: Viktor Zäch, Tel. 079 812 43 89.

5. November: Am Untersee

Route: Stein am Rhein – Mammern (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 7,6 km, 230 m / 217 m.

Treffpunkt: Stein am Rhein 09.30 Uhr.

Billett: Stein am Rhein, retour ab Mammern.

Wanderleiter: René Fischer, Tel. 079 454 98 70.

SEKTION NORDWESTSCHWEIZ PENSIONIERTENGRUPPE

Herbstanlass

Dienstag, 15. Oktober 2019

Wir besuchen die **Ricola** in Laufen.

Treffpunkt: 11.40 Uhr Bahnhof Basel SBB. Zug 12.06 Uhr, Gleis 17 nach Laufen, Bus nach Bärschwil bis Wandplattenfabrik. Das Billett löst jeder selbst.

Besichtigung zu Fuss circa 1 Stunde, anschliessend Umtrunk im Restaurant Loki, Laufen.

Kosten Fr. 5.–, Platzzahl beschränkt, daher nur für Aktive.

Anmeldung bis Montag, 7. Oktober 2019, an W. Kräutli, Bruderholzstrasse 36, 4102 Binningen, Tel. 061 322 85 68, E-Mail: we.kraeutli@breitband.ch.

Wandergruppe «Guet z'Fuess»

Wanderung: Donnerstag, 17.10.2019

Treffpunkt: 09.15 Uhr Bahnhof Basel SBB, Zug S3 09.31 nach Gelterkinden, Postauto in Gelterkinden nach Salhöhe 10.03.

Wanderung: Salhöhe–Zeglingen, Wanderzeit circa 2¼ Stunden, 80 Meter auf-, 300 Meter abwärts auf guten Wegen.

Einkehr: Restaurant Rössli, Zeglingen, circa 13.00 Uhr.

Nichtwanderer willkommen, bitte anmelden.

Walti Kräutli, 061 322 85 68
(evtl. 077 417 41 05 am Wandertag)

Wanderung: Donnerstag, 21.11.2019

Treffpunkt: 10.00 Uhr Bahnhof Basel SBB, Zug 10.17 nach Liestal, Gleis 3, Postauto ab Liestal 10.35 bis Hersberg.

Wanderung: Hersberg–Giebenach, circa 2 Stunden, aufwärts 50 Meter, dann nur noch abwärts auf guten Wegen.

Einkehr: Chalet Giebenach, circa 13.00 Uhr.

Nichtwanderer willkommen, bitte anmelden.

Walti Kräutli, 061 322 85 68
(evtl. 077 417 41 05 am Wandertag)

Sektionen berichten

SEKTION SCHAFFHAUSEN PENSIONIERTENGRUPPE

Ausflug ins KKL-Luzern

Bei sonnigem Wetter reisten 35 Frauen und Männer mit dem Bus der Firma Hager am 18. Juni 2019 via Zürich nach Luzern. Leider war am «Gubrist» ein grosser Stau, dadurch kamen wir sehr langsam vorwärts.

Verspätet kamen wir darum in Luzern beim KKL an. Die beiden Guides des KKL waren sehr flexibel und verständnisvoll und empfingen uns draussen vor dem KKL und servierten uns Kaffee und Gipfeli. Danach wurden wir in zwei Gruppen aufgeteilt und die Führung durch das KKL begann. Wir erfuhren viel Interessantes über den kolossalen Bau, z.B. warum das Wasser mitten durch das Gebäude fliesst. Der Höhepunkt war der Besuch im Konzertsaal bei einer Orchesterprobe. Auch die Aussicht vom Dach des KKL war beeindruckend.

Nach dieser architektonischen und musikalischen Führung hatten alle Hunger und so fuhren wir weiter nach Küsnacht am Rigi, wo wir im Restaurant «Hohle Gasse» zum

Essen erwartet wurden. Im Garten des Restaurants unter den Schattenspendenden Bäumen wurde ein feines Menü serviert. Nach dem Essen blieb noch etwas Zeit, um die Hohle Gasse hoch zu spazieren und den lauernden Wilhelm Tell im Gebüsch zu spüren.

Bald stiegen wir wieder in den Bus und fuhren zur Schiffsstation Weggis. Dort bestiegen wir das Schiff, das uns eine genussreiche und sonnige Seefahrt nach Brunnen bescherte. In Brunnen angekommen, konnten wir noch an der Seepromenade spazieren gehen oder uns in einem Restaurant verköstigen. Auf dem grossen Parkplatz in Brunnen wartete unser Chauffeur wieder auf uns. Als alle im Bus Platz genommen hatten, konnte die Heimfahrt beginnen. Sie führte bei angenehmer und sicherer Fahrt durch unseren Chauffeur «Turi» via Sattel, Rapperswil zurück zu den Einsteigeorten.

Dies war der elfte Ausflug, den ich zuerst mit Felix Osterwalder, nachher mit Alex Kieliger sowie der Firma Hager organisierte. Dafür vielen Dank für die Mithilfe und die gute Zusammenarbeit.

Matthias Rahm

Freundschaftsschiessen

In Neunkirch im Pistolenstand «Horn» wurde am 9. Juli 2019 das Freundschaftsschiessen durchge-

Foto: Sektion SH PG





Fotos: Sektion SH GP



führt. Bei sonnigem Wetter konnten die Schützen ihre Treffsicherheit beweisen. Sieger wurde Hans Schweizer vor Vreni Schweizer und Livia Rauber. Herzliche Gratulation. Alle Schützen bekamen als Präsent eine Flasche Wein oder ein Glas Honig.

Nach dem Schiessen sassen Schützen und Nichtschützen noch gemütlich zusammen. Andre Wenker und Lucy bewirteten die Anwesenden im lauschigen Pistolensstand «Horn» mit Getränken und mit Kuchen. Dabei wurde manche Anekdote aus früherer Zeit ausgetauscht.

Dem Organisator Andre Wenker vielen Dank für die reibungslose Durchführung dieses Events.

Matthias Rahm

SEKTION RHEIN PENSIONIERTENGRUPPE

Bericht von der Sommerfahrt vom 27. Juni 2019 in die Inner- schweiz

Ein strahlender Tag versprach ein herrliches Reiseerlebnis, noch war es angenehm kühl, und so konnte Chauffeur Pirmin von Vorburgen-Reisen zur vereinbarten Zeit

am Werdenbergersee die diesjährige Sommerfahrt beginnen.

Nach der ausgiebigen Begrüssung lenkte Pirmin seinen komfortablen Bus auf der Autobahn dem Wallensee entlang in zügiger Fahrt via Schindellegi Rothenthurm entgegen. Herrlich blühende Naturwiesen präsentierten sich dank der von der Schweizer Bevölkerung am 6. Dezember 1987 gutgeheissenen «Rothenthurm-Initiative» in schönster Blumenpracht; nicht auszudenken, wie ein heute wohl verlassener Waffenplatz anzuschauen wäre!

Schon von Weitem grüssten die weissen Ziegel der Pfarrkirche von Rothenthurm mit dem gut sichtbaren «Sanct Antonius, bitt für uns». Dem Baustil der älteren Holzhäuser nach zu schliessen, näherte sich die Fahrt der Innerschweiz, und es war bereits Zeit für einen Kaffeehalt. Das Restaurant Biberegg am Dorfrand von Rothenthurm war darauf vorbereitet. Unter tatkräftiger Mithilfe von Pirmin kamen die «Sommerfährler» in kürzester Zeit in den Genuss eines feinen Kaffees und knuspriger Gipfeli.

Bald schon konnte die Reise weitergehen, und via Sattel an den Dörfern Schwyz und Brunnen vorbei klappte das «Timing» vorbildlich für den Verlad auf die Fähre «Tellsprung» für das Übersetzen von Gersau nach Beckenried. Diese Fährverbindung sorgt schon seit 1930 für eine grosse Abkürzung, kann doch mit dieser die Gegend geruhsam betrachtet werden.

Eines der schönsten Museen Europas

Dem Bürgenstock entlang lenkte Pirmin nun den Bus der «Glasi» Hergiswil entgegen und kannte sich als «Insider» in diesem Strassengewirr bestens aus. Die «Sommerfährler» wurden bereits erwartet und so konnte der Besuch des Museums gestartet werden. Seit 1992 wird der Besucher durch die Geschichte vom Glas und die Glasi Hergiswil geführt. Er wandert durch ein liebevoll gestaltetes Illusionskabinett und erlebt wie in einer Zeitmaschine die Höhen und Tiefen der Glas-Geschichte seit dem Jahr 1817. Dieses Museum wurde 1996 vom Europarat als «eines der schönsten Museen Europas» ausgezeichnet, und Königin Fabiola aus Belgien überreichte der Glasi das entsprechende Zertifikat anlässlich einer Feier in Barcelona. Bei bester Sicht von der Galerie auf die Glasmacher-Plattform kann den Handwerkern bei ihrer rhythmischen Arbeit zuge-

schaht werden, die am Herz der Glasi, dem Glasofen (zwischen 1180 und 1250 Grad heiss!), durch Blasen, Giessen und Formen das Hergiswiler Glas fertigen. Hier herrscht das ganze Jahr über grosse Hitze, ob nun im Freien minus 20 °C oder plus 40 °C gemessen werden; der Besucher windet den Glasmachern für ihre Arbeit ein besonderes Kränzchen!

Sommerliche Genüsse

Mittlerweile machte sich der Hunger bemerkbar, und nach etwelchen Einkäufen im Verkaufsladen lenkten die Ostschweizer Besucher ihre Schritte zum Glasi-Restaurant Adler. Auf der beschatteten Gartenterrasse waren die Tische für das Mittagessen gedeckt, und flinkes Servicepersonal sorgte rasch für Speis und Trank. Hier war es trotz hoher Temperaturen einigermassen kühl und liess es zu, die Mittagsrast zu geniessen. Die Zeit bis zur Abreise wurde genutzt zum «Lädele», für ein kühlendes Fussbad am See oder einfach in gemütlicher Runde am Schatten.

Pünktlich zur vereinbarten Zeit hatte Pirmin seine «Schäflein» wieder beisammen und lenkte seinen Bus via Autobahn und Seelisbergertunnel dem gegenüberliegenden Seeufer entgegen. Dabei unterhielt er die Reisenden mit interessanten Informationen, sei es nun zum Tunnel, zur Axenstrasse oder zur einen oder anderen Station des «Wegs der Schweiz» aus dem Jahr 1991. Die Fahrt ging weiter via Brunnen – Schwyz – Sattel – Morgarten – Oberägeri zum Panoramarestaurant Raten, ein Halt diesmal ohne Zvieri, aber mit vielen Getränken, um den Flüssigkeitsbedarf wieder zu decken.

Bis zum nächsten Mal

Mit angeregten Gesprächen wurde es allmählich Zeit, aufzubrechen und den letzten Teil der Fahrt in heimatliche Gefilde anzutreten. Sepp Breitenmoser benützte die Gelegenheit und gratulierte traditionsgemäss dem ältesten Reisetilnehmer, Bruno Näf mit Jahrgang 1935, welcher ein Präsent entgegennehmen durfte. Mit einem herzlichen Dankeschön an Chauffeur Pirmin und an die Organisatoren galt es, wieder Abschied zu nehmen. Als Überraschung hatte Giachen Decurtins für alle ein «Fläschli flüssige Sonne» aus dem Puschlav mitgebracht, ein herzliches Dankeschön auch an dieser Stelle. Nun aber auf Wiedersehen, spätestens am Herbsttreff in St. Moritz am 3. September 2019.

Hansruedi Vetsch

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine

Photo: pixabay.com



CONCILIATION FAMILLE ET PROFESSION: NOUS ALLONS DE L'AVANT!

Il y a un an exactement, la communauté de négociation des associations de personnel de la Confédération lançait la campagne pour la conciliation des vies professionnelle et familiale, ciblée sur huit exigences issues des résultats d'un sondage. L'enquête a révélé que le personnel fédéral considère comme préoccupations prioritaires la possibilité de travailler depuis la maison, la reconnaissance comme temps de travail du travail effectué pendant le trajet pour se rendre au travail, ainsi que le droit de revenir à l'ancien taux d'activité en cas de devoir de garde d'enfants. Un congé de quatre mois pour s'occuper d'un membre de la famille malade a aussi été demandé.

Le congé pour s'occuper d'un membre de la famille malade sera probablement bientôt intégré dans la «Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches». La nouvelle loi réglemente la continuation de versement du salaire lors d'absences de courte durée, et crée un congé payé pour les parents d'enfants gravement malades ou accidentés. Le 22 mai 2019, le Conseil fédéral a transmis le message au parlement. Notre demande a donc été partiellement satisfaite.

Discussions avec l'administration fédérale

La liste des revendications a été remise au CF Ueli Maurer, plus haut responsable du personnel, en novembre 2018 lors d'une manifestation publique à Berne, à laquelle divers représentants du secteur privé ont participé. Ce printemps, nous avons discuté de notre liste de revendications avec la cheffe de l'OFPER. Notre objectif était de régler les principales exigences de manière contraignante, c'est-à-dire de les ancrer dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération. La cheffe de l'OFPER a estimé que des instruments existaient déjà pour le travail à domicile ainsi que pour la reconnaissance du travail effectué sur le chemin du travail. Des solutions à l'amiable pourraient être trouvées lors des discussions entre supérieurs hiérarchiques et employés. Pour le droit de revenir à l'ancien taux d'activité, un modèle le garantissant dans un certain délai est à l'étude et doit être inclus dans la prochaine révision de l'OPers.

Succès des associations de personnel

Dans l'ensemble, la CNPC est satisfaite des résultats obtenus. Les exi-

gences ont remis au premier plan l'importante question de la conciliation. La manifestation publique de l'automne 2018 a montré que rien ne peut être reproché à l'administration fédérale, mais qu'elle a une marge d'amélioration. Avec le possible ancrage d'un droit de revenir à l'ancien taux d'activité, l'administration fédérale peut jouer un rôle pionnier au sein des administrations publiques, grâce aux associations du personnel actives Garanto, APC, SSP et APfedpol.

L'AFD est ouverte au temps partiel et aux modèles de temps partiel, comme le montre l'interview avec une experte des douanes pratiquant le jobsharing (cf. p. 2). C'est le Cgfr qui a probablement le plus de retard à rattraper. La conciliation des vies professionnelle et familiale en cas d'horaires de travail très irréguliers constitue un défi particulier, comme l'écrit un membre. Dans le prochain numéro, nous voulons observer hors des sentiers battus comment les corps de police des pays voisins traitent le problème de la conciliation. Nous présenterons aussi un modèle exemplaire de la Région I.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

MANQUE DE PRAGMATISME

Commentaire sur la prise de position du Conseil fédéral sur l'interpellation 19.3601 «Réorganisation de l'Administration fédérale des douanes (programme DaziT)»

Dans son interpellation déposée le 13.6.2019, le conseiller aux États Damian Müller (PLR) pose plusieurs questions au Conseil fédéral liées à la réorganisation en cours, qui lui fait craindre une perte de connaissances spécialisées. Le Conseil fédéral a pris position à ce sujet le 14.8.2019. Il souligne notamment que les renseignements douaniers contraignants continueront d'être délivrés. Mais l'économie devrait être moins dépendante de l'aide de l'AFD dans l'application de la loi. À cette fin, les procédures et les tarifs douaniers doivent être simplifiés, notamment en supprimant l'utilisation de clés statistiques.

Comme je connais la pratique et le contexte, je considère qu'il s'agit de propagande ayant peu à voir avec la réalité future. Étonnamment, l'administration réussit régulièrement à pousser le Conseil fédéral à de telles déclarations. L'intention est probablement d'obtenir un certain effet préjudiciable, mais cela crée de fausses attentes. Il s'agit d'une preuve supplémentaire que certaines personnes de l'administration des douanes ayant peu de connaissances (douanières) spécialisées prétendent tout savoir mieux que les autres. Quiconque avance des arguments contraires au concept est rapidement qualifié de «douanier/douanière incorrigible».

Je m'interroge aussi sur les annonces euphoriques de succès des applications «QuickZoll» et «Via». Je suis curieux de voir comment seront traités les éventuels problèmes liés à des projets plus exigeants et plus complexes. Mais je ne m'attends qu'à des déclarations édulcorées.

Karl Strohammer

Les textes complets de l'interpellation et de la prise de position peuvent être consultés sous: <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20193601>.

JOB SHARING – UN POSTE DE TRAVAIL POUR DEUX

Le partage de poste, également appelé job sharing, désigne un type de contrat de travail atypique dans le cadre duquel deux personnes se répartissent la durée du travail d'un emploi à plein temps. Contrairement au contrat à temps partiel, le partage de poste repose sur un seul contrat de travail en vertu duquel les travailleurs ou les travailleuses endossent une responsabilité conjointe envers leur employeur. L'une des caractéristiques principales du partage de poste est le rapport de confiance qui doit s'établir entre les personnes concernées afin qu'elles puissent se répartir au mieux les tâches qui leur incombent.

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, qui résulte de la plus grande flexibilité et de la gestion autonome de la répartition du travail, figure en bonne place parmi les objectifs de ce modèle de travail.

À l'ère du numérique, l'Administration fédérale des douanes se doit elle aussi de proposer ce type d'emploi.

Nous vous présentons ici un entretien avec Patrizia Baumgartner, cheffe de service à Chiasso-Strada et membre de la commission de gestion de Garanto. Patrizia a justement un contrat en partage de poste.

Patrizia, depuis quand travailles-tu en partage de poste?

Je pratique une forme de partage de poste «hybride»: mes collègues et moi-même avons toujours eu des contrats de travail individuels. Nous avons des tâches communes ou interchangeable, mais nos responsabilités ne sont que partiellement partagées.

Pour moi, tout a commencé en mai 2015, d'abord dans ma fonction de spécialiste de douane à l'ID de Chiasso-Strada, puis, à partir d'octobre 2015, comme cheffe de service à l'ID du Mendrisiotto, et enfin, depuis août 2017, de nouveau à l'ID de Chiasso-Strada, mais cette fois-ci comme cheffe de service.

Il existe deux modèles de répartition de la durée du travail dans le cadre du partage de poste: l'un vertical (semaines ou mois) et l'autre horizontal (journées). Lequel pratiquez-vous dans ton binôme?

Les binômes ont toujours été désignés par les ID et, avec mes collègues, nous nous sommes toujours réparti les jours de la semaine d'un

commun accord, en fonction de nos besoins personnels et de ceux de l'ID concernée.

Comment en es-tu arrivée à ce modèle de travail?

J'ai commencé à travailler à temps partiel en 2007, après la naissance de ma première fille. À partir de là, certaines fonctions me sont clairement devenues inaccessibles, car certaines rotations doivent pouvoir être assumées par un 100%.

En 2015, quatre personnes travaillaient à temps partiel à Chiasso-Strada, à des taux entre 40 et 60%. Après la nomination d'un nouveau chef de sous-division, il est devenu possible de nous répartir les jours de travail de façon à couvrir toute la semaine dans le cadre de la même rotation, y compris pour des rotations qu'il était impossible d'assumer précédemment. Après une période d'essai, la direction de l'office a approuvé la poursuite de ce projet.

Quels sont pour toi les avantages du partage de poste?

Au départ, le partage de poste m'a permis d'avoir des activités plus stimulantes, ce qui a naturellement augmenté ma motivation. Le partage des idées, des expériences et des compétences m'a aussi permis de m'améliorer sur le plan professionnel.

À partir de 2015, j'ai partagé le poste de cheffe de service avec ma collègue, qui exerçait déjà cette fonction depuis plusieurs années. Cela m'a aidé à entrer plus rapidement dans le rôle et à acquérir les compétences nécessaires.

Pour le bureau, cela s'est aussi traduit par une simplification de l'établissement des plans de service et par la possibilité d'affecter du personnel formé et compétent à diverses tâches, sans perte de savoir-faire.

Et quels sont les inconvénients?

La flexibilité et la capacité de dialogue sont des qualités essentielles pour qu'un partage de poste fonctionne bien. Or, deux têtes, ce sont plus d'idées et plus de compétences, mais aussi des points de vue différents. Et savoir accepter l'autre, avec ses forces et ses faiblesses, ça n'est pas donné à tout le monde. La communication est aussi capitale pour exécuter le travail à deux.

Quelle est la place de la numérisation dans le partage de poste?



Patrizia Baumgartner.

La numérisation nous conduit vers une nouvelle culture du travail, avec une forte orientation technologique. La gestion et l'organisation du travail devront changer.

La numérisation ne touche cependant pas que le monde du travail. C'est toute la société qui a de nouvelles exigences. De nouvelles formes d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines devront se développer. On demande au personnel d'être plus smart, agile et flexible, et les résultats sont mesurés en termes de productivité. De son côté, le personnel est lui aussi demandeur de formes de travail «agiles», qui permettent de concilier vie privée et professionnelle.

Selon moi, la numérisation jouera un rôle fondamental, à différents niveaux, dans cette évolution des mentalités et de l'organisation du travail.

Le partage de poste nécessite une grande confiance réciproque, un peu comme dans un couple, pour pouvoir partager les responsabilités, les connaissances et même son bureau. Est-il important que le binôme s'entende bien?

Une bonne entente ne fait pas forcément un bon binôme, mais il faut certainement avoir une grande confiance réciproque.

Ce qu'il faut, ce sont des personnes engagées, avec une grande aptitu-

de au travail d'équipe, flexibles et surtout ayant un fort esprit critique; il n'est pas donné à tout le monde de savoir se remettre en question.

Il faut que chacun puisse voir l'autre comme une chance d'apprendre, de mûrir et de partager.

Quand on parle de partage de poste, on parle aussi de flexibilité. Est-ce vraiment important, et avec quelles conséquences pour ta vie privée?

Ma flexibilité a évolué au fil du temps, surtout à partir du moment où nous sommes devenus une famille. Lorsque les enfants étaient petits, je tenais à avoir des horaires de travail réguliers; et il faut bien dire que les structures d'accueil de la petite enfance ne sont pas très flexibles.

Aujourd'hui, les enfants ont grandi et il est plus facile de concilier travail, famille et loisirs personnels.

Comment tes collègues perçoivent-ils le partage de poste?

C'est à eux qu'il faut le demander... Mais je crois qu'en règle générale le partage de poste est perçu comme une situation win-win. Dans mon bureau, nous ne sommes d'ailleurs pas le seul binôme qui fonctionne en partage de poste. Si ce modèle avait été un échec, il n'aurait certainement pas été reconduit.

Texte et entretien: Debora Caminada

Il y a encore beaucoup à faire pour améliorer effectivement, au sein de l'AFD, la conciliation entre famille et vie professionnelle. Ceci ressort de la lettre d'une lectrice qui était adressée à Garanto:

COURRIER DE LECTEUR: MATERNITÉ ET EMPLOI AU CGFR INCONCILIABLES!

Je me permets de vous écrire. En effet, j'ai posé ma démission et je souhaite quitter le Cgfr. J'ai pris cette décision, car je n'arrive pas à concilier mon rôle de mère ainsi que mon travail. Il devient difficile, surtout en ces temps de grand changement, de pouvoir avoir un rythme de vie et de travail correct et stable. J'ai donc choisi de quitter le corps tant que je suis encore passablement jeune afin de me réorienter, bien que j'aurais souhaité

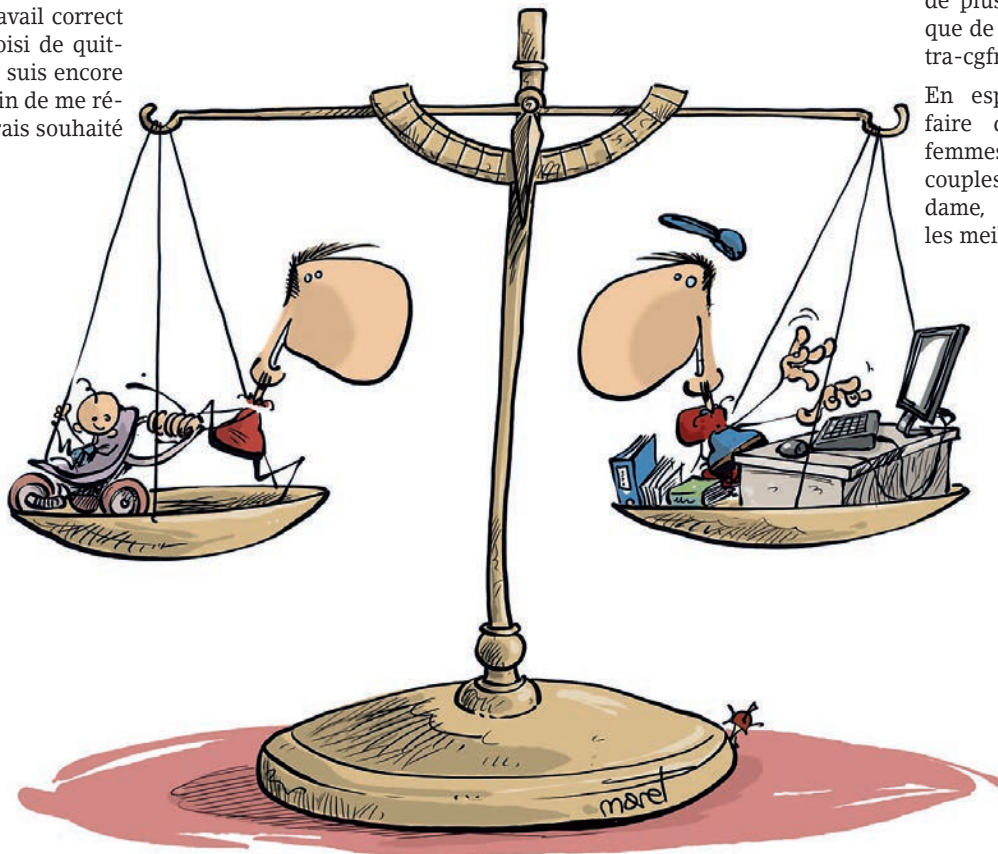
pouvoir rester à l'AFD (OFDF) à un poste de travail plus en adéquation avec mes aspirations familiales et sociales. Je pense ne pas être la seule femme dans cette situation et espère, pour les suivantes, que

vous pourrez faire en sorte de les aider à trouver des arrangements sur le long terme. Evidemment, nous pouvons toujours trouver des solutions provisoires et transitoires mais, personnellement, j'es-

time que lorsqu'on décide d'avoir des enfants et de s'en occuper, il ne s'agit pas uniquement des premières années de vie de ceux-ci.

Je pense que sur ce sujet, nous sommes encore loin des progrès qu'exige la situation d'autant que de plus en plus de femmes ainsi que de plus en plus de couples intra-cgfr arrivent.

En espérant que vous pourrez faire quelque chose pour ces femmes (et hommes!) et tous ces couples, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.



Cours de formation I de Garanto

PRÉCIEUSES CONNAISSANCES DE BASE

Dans notre cours de base de deux jours, vous en apprendrez plus sur la politique fédérale du personnel, le partenariat social avec la FCA et le gouvernement fédéral ainsi que sur l'environnement politique et sociopolitique de l'État. En outre, nous vous informons en détail sur notre assurance sociale la plus importante, l'AVS.

Découvrez vos droits!

Vos droits en tant qu'employé de l'EZV seront également abordés. Notre cours vous offre également la possibilité de rencontrer de nouveaux collègues ou de découvrir.

Garanto Cours I, en français: 28 et 29 novembre 2019 à La Longeraie, Morges

Notre cours de base commence le jeudi vers 10 heures et se termine le vendredi vers 16 heures.

Les frais de restauration et d'hébergement des membres de Garanto sont pris en charge par la caisse centrale; les frais de déplacement (demi-tarif) sont pris en charge par votre section.

Utilisez les jours de vacances payés!

N'oubliez pas: Les employés de la AFD ont droit à six jours de congé payé dans les deux ans pour les cours et les événements syndicaux.

Inscrivez-vous dès maintenant auprès de votre section ou du secrétariat central Garanto: info@garanto.ch.

LE STRESS AU TRAVAIL AUGMENTE: LE CONSEIL DES ÉTATS VA-T-IL ENFIN ENTENDRE RAISON?

La révision prévue de la loi sur le travail ne ferait qu'accentuer cette tendance: il faut tirer les conséquences de l'enquête suisse sur la santé 2017 et enterrer cette réforme.

(USS) Le stress au travail a augmenté ces dernières années. C'est ce qui ressort de l'enquête suisse sur la santé 2017, publiée le 20.8.2019 par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Au lieu de s'attaquer à ce problème, les politiciennes et politiciens de droite veulent aggraver la situation avec la révision de la loi sur le travail. Elles et ils souhaitent notamment faire en sorte que nombre de salarié(e)s se voient contraints de travailler plus longtemps, et même le dimanche. Le Conseil des États débattrait de cette révision à la session d'automne: il doit enfin entendre raison et enterrer ce projet.

L'enquête suisse sur la santé 2017 est on ne peut plus claire: en 2017, 21% de la population active interrogée par l'OFS subissait très souvent du stress au travail. En 2012, ce taux était de 18%. La moitié de ces personnes se sentent émotionnellement épuisées au travail et sont ainsi exposées à un risque plus élevé de subir un burnout. Au lieu de reconnaître les pathologies liées au stress comme des maladies professionnelles et de diminuer les horaires hebdomadaires de travail, comme l'exigent la médecine du travail et les syndicats, les majorités des commissions de l'économie et des chambres fédérales veulent plutôt empirer la situation en suivant les propositions du conseil-

ler aux États Conrad Graber et de son ancienne collègue Karin Keller-Sutter, aujourd'hui conseillère fédérale. Le temps de travail hebdomadaire maximal grimperait à 67,5 heures et le nombre d'heures supplémentaires maximal par jour serait lui aussi augmenté. Même l'interdiction du travail du dimanche serait assouplie. Parallèlement, l'obligation pour les employeuses et employeurs de saisir le temps de travail des salarié(e)s serait en grande partie supprimée.

Au vu du résultat de l'enquête suisse sur la santé, il est inacceptable que les commissions de l'économie et des redevances (CER) s'obstinent à vouloir imposer ces mesures cyniques de déréglementation. Les pseudo-corrrections décidées avant la pause estivale par la CER-E n'y changent rien. Elles sont de nature purement cosmétiques et le stress augmenterait quand même pour de nombreux salarié(e)s. Cette obstination est également incompréhensible: la révision de la loi sur le travail a échoué lors de la consultation. Elle a fait l'objet de critiques sévères de la part, notamment, des inspecteurs cantonaux du travail, de la médecine du travail, des Églises avec l'Alliance pour le dimanche ainsi que des syndicats. Du plus, la commission ne tient aucun compte d'un rapport du Conseil fédéral qui souligne que le droit suisse du travail est déjà très souple. Si les Chambres ne mettent toujours pas le holà à cette charge contre la santé des salarié(e)s, les syndicats lanceront un référendum.

ÉCHANGE DE VUES AVEC LE CD AFD

Le 1^{er} juillet 2019, Garanto a rencontré Martin Weissleder pour une nouvelle discussion. Nous regrettons vivement que le plus haut directeur du personnel quitte bientôt le CD AFD (voir bulletin d'information du 27 mai 2019). Nous perdons ainsi la représentation directe des préoccupations du personnel au sein du principal organe de décision. Mais nous espérons que Madame Emmenegger sera ouverte aux préoccupations du personnel et qu'elle cherchera le contact avec Garanto.

Nouveau profil professionnel

Le 23 mai 2019 a eu lieu une réunion avec les instructeurs sur le nouveau profil professionnel. Garanto a été informé du calendrier

de mise en œuvre et a exigé la coopération.

Service indépendant de l'office lors de la 2^e discussion sur l'élimination des divergences

La proposition de l'AD 2019 de créer un service neutre chargé de mener et évaluer la 2^e discussion de règlement des divergences est accueillie avec sympathie. Un projet de mise en œuvre devrait être disponible d'ici la prochaine discussion le 29 octobre 2019. Mais selon la loi, le service doit être désigné à l'interne.

L'eau à la frontière

Pour des raisons économiques et écologiques, une gourde en acier inoxydable a été choisie. Garanto a pu tester la qualité et trouve que c'est une bonne solution.

La prochaine édition de «Garanto» paraîtra le 8 novembre 2019.

Rente Publica

DEMANDE DE COMPENSATION DU RENCHÉRISSEMENT DÉPOSÉE



La proposition de la section Romandie, selon laquelle la Communauté de négociation du personnel de la Confédération doit s'engager pour une compensation du renchérissement ou une indemnité unique, a été déposée lors du dernier Congrès. Nouveau membre de l'OPC et vice-président Bernd Talg a présenté la proposition lors de la première séance. «Je vais

m'engager et ne pas baisser les bras, car vu les augmentations de primes d'assurance maladie les retraité(e)s ont honnêtement mérité une compensation du renchérissement.» Les représentants des autres associations de personnel soutiennent cette demande. La décision sur la proposition et les intérêts futurs sur l'avoir de vieillesse sera prise en novembre.

QUATRIÈME SÉANCE DU CC EN 2019

Les personnes présentes

- ont pris connaissance des résultats de la consultation sur la suppression des droits de douane de l'industrie. D'importants partis et associations se sont dits opposés.
- ont été informées de l'enquête qui sera menée auprès des membres du 2 au 15 septembre 2019.
- ont appris avec plaisir qu'une séance au sujet des logements de service est organisée le 16 juillet à Genève, avec notamment Transfair et l'APC: l'objectif pour les gardes-frontière concernés est de proposer des logements abordables pour qu'ils soient moins dépendants des logements de service.
- ont souhaité bonne chance au secrétariat central pour son déménagement le 1^{er} septembre 2019. Les nouveaux bureaux se trouvent dans l'ancienne bibliothèque de l'USS.

Les personnes présentes ont décidé

- de la suite de la procédure pour les propositions adoptées par les délégué(e)s le 24 mai 2019, sauf la proposition sur la tolérance vis-à-vis des tatouages sur laquelle on peut déjà faire une croix.
- de soutenir le compromis des partenaires sociaux sur le 2^{ème} pilier lors de la séance du comité de l'USS.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

Remarque sur la lettre relative au bulletin d'information «Meh Dräck»

Garanto a réagi concernant le bulletin d'information de l'AFD du 4 juillet 2019 et a écrit une lettre au directeur Bock, qui peut être consultée sur:

<https://www.garanto.ch/fr/news/news/meh-draeck>

ÇA SERT À QUOI?

Lentement mais sûrement, je commence à me demander si Garanto se souvient encore quelle est sa mission. C'est bien connu, l'été est une période de vache maigre pour les médias, et tous les sujets sont bons à prendre dans les journaux, les médias en ligne et à la TV, comme ça fut le cas le week-end du 3 août 2019. Qu'est-ce que j'ai lu ce jour-là? Oui, dans les médias en ligne du Sonntagsblick et Watson, la salutation estivale du directeur de l'AFD fait l'objet de commentaires. Le syndicat évoque un manque de respect, et le Sonntagsblick parle de personnel dupé et indigné. On parle même d'émeute dans la troupe! Selon les médias, le syndicat a reçu de nombreuses et violentes réactions.

J'aimerais bien savoir combien de réactions Garanto a reçu: 100, 200? Mon expérience d'ancien président central me permet de vous donner une estimation: environ 50 réactions, soit sur 2000 membres environ 2,5% de l'effectif! Et ça entre dans la rubrique «Comment faire une montagne à partir de rien». Il est facile de reconnaître que Garanto a été actif auprès des médias et que la réaction d'un petit groupe a créé un problème qui n'en est fondamentalement pas un, bien au contraire!

J'ai également reçu des réactions, et ce à deux égards. Bon nombre de mes collègues des douanes et du Cgfr trouvent les déclarations du directeur très pertinentes et souhaitent depuis longtemps des cadres davantage sur le front et donnant le bon exemple. La deuxième réaction était plutôt une question, que je me pose depuis longtemps: qu'est-ce qui se passe

chez Garanto? Garanto n'a-t-il pas des tâches plus importantes que de réagir ainsi à cette lettre? Chers et chères syndicalistes, votre mission n'est pas de traîner la direction de l'AFD et DaziT dans la «boue» à chaque occasion. Vous gaspillez de la force et du temps qui n'apportent rien aux membres, ce n'est pas pour ça que nous payons notre cotisation! Vous devriez vous préoccuper davantage des enjeux réels d'un syndicat. Je vous donne volontiers quelques exemples, au cas où vous les auriez oubliés. Il y a les questions de formation, de salaires, de carrières, de retraites, des équipements, des risques professionnels, etc. Le tout bien sûr dans un contexte de transformation. Malheureusement, j'ai aussi constaté que certains fonctionnaires de Garanto se laissent parfois emporter dans des déclarations restituées complètement hors contexte, ou des déclarations imprimées dans le journal du syndicat tout simplement fausses, si ce n'est tout l'article.

Il y a quelques jours, un collègue a souligné à juste titre que le syndicat s'est transformé en un être édenté et indéfinissable, qui ne fait que s'agiter et résister à la nouveauté (DaziT), sans réaliser qu'il est voué à disparaître rapidement comme les dinosaures. Lorsque je lui ai demandé pourquoi il était resté, il m'a répondu du tac au tac: «À cause des rabais, mais je peux les obtenir des autres syndicats aussi. Il est probablement temps de changer.» En ce sens, je vous souhaite à tous un heureux DaziT, et un peu moins de boue.

*David Leclerc
Chef de poste adjoint à l'aéroport de Zurich
Ancien président central de Garanto*

PRISE DE POSITION DU CC

Le CC prend connaissance des affirmations de David Leclerc, ancien président central et membre d'un groupe de travail du projet DaziT, avec agacement. Il aurait d'abord dû chercher le dialogue avec les responsables actuels de la politique syndicale pour exprimer sa critique fondamentale. Garanto ne compte pas mesquinement les réactions à une intervention, pour

gagner la légitimité d'une réaction. Les nombreuses réponses à notre lettre publiées aux pages 18 et 19 montrent une majorité favorable à cette lettre. Garanto a envoyé la lettre au directeur et en a informé les membres dans une newsletter. Par conséquent, les médias publics ont été informés par les membres ou d'autres employés de l'AFD.

Comité central de Garanto

«SONNTAGSZEITUNG» DU 4 AOÛT 2019

Les personnes qui connaissent les excellentes prestations du personnel des douanes et des gardes-frontière sont outrées de la manière dont le directeur général des douanes Christian Bock évalue l'engagement de ses cadres.

Accuser les cadres de passer trop de temps au bureau en mettant leur ego au premier plan est scandaleux; cela dénote d'un manque de respect pour le personnel. Transmettre le message négatif avec le slogan de Chris von Rohr «Plus de saleté» relève aussi d'un manque de sensibilité. Le directeur porte ainsi atteinte à la réputation du personnel, et à celle de l'administration des douanes.

Les faits disent complètement autre chose. Le bilan de l'adminis-

tration des douanes est excellent: en 2018, son personnel a encaissé 23 milliards de francs pour la Confédération, a traité des déclarations de douane pour 39 millions de francs, a découvert 60 000 cas de contrefaçon ou de contrefaçons, a remis 25 000 personnes signalées aux autorités responsables et arrêté 17 000 personnes en séjour irrégulier en Suisse.

Les reproches envers le personnel sont totalement infondés. Le directeur a tout intérêt à s'excuser auprès du personnel. Dans le cas contraire, ses supérieurs devraient rappeler à Monsieur Bock que la compétence sociale est absolument nécessaire pour gérer l'administration douanière.

André Eicher, Berne

www.garanto.ch



Garanto offre toujours plus de **prestations et rabais** – **seulement à ses membres!**



Les connais-tu tous?
www.garanto.ch/Prestations

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzwachspersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine

Foto: pixabay.com



CONCILIABILITÀ TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA: SI VA AVANTI!

Esattamente un anno fa, la Comunità di negoziazione del personale della Confederazione ha lanciato la campagna sulla conciliabilità tra vita professionale e vita privata. Le otto rivendicazioni principali sono state definite sulla base di un sondaggio dal quale è emerso che il personale dà priorità al telelavoro, al riconoscimento come tempo di lavoro del lavoro eseguito durante il tragitto casa-lavoro e al diritto di lavorare di nuovo alla vecchia percentuale dopo un congedo dovuto alla necessità di accudire i figli. Anche un congedo di quattro mesi per occuparsi di famigliari ammalati raccoglie ampi consensi.

Il congedo per assistere i famigliari dovrebbe essere inserito nella nuova legge federale sul miglioramento della conciliabilità tra attività lavorativa e assistenza ai famigliari che disciplina il versamento dello stipendio in caso di assenze di breve durata e introduce anche un congedo pagato per i genitori di bambini gravemente ammalati o infortunati. Il 22 maggio 2019 il Consiglio federale ha trasmesso il messaggio al Parlamento dando così in parte seguito alla nostra richiesta.

Colloqui con l'Amministrazione federale

Nel novembre 2018 le richieste sono state consegnate al capo supremo del personale federale, Ueli Maurer, in occasione di una manifestazione pubblica cui hanno partecipato diversi rappresentanti dell'economia privata. In primavera ne abbiamo discusso con la capa dell'UFPER allo scopo di rendere obbligatorie le rivendicazioni principali, ossia di inserirle nell'ordinanza sul personale federale. La capa dell'UFPER ritiene che per il telelavoro e il riconoscimento del lavoro svolto durante il tragitto casa-lavoro esistano già degli strumenti. Nel dialogo tra superiori e dipendenti è possibile trovare soluzioni condivise. Per quanto riguarda il diritto di tornare a lavorare alla percentuale precedente il congedo, sarebbe invece opportuno elaborare un modello, da recepire nella prossima revisione dell'OPers, che definisca i termini.

Un successo per le associazioni del personale

La CNPC è nel complesso soddisfatta dei risultati ottenuti. La discussione ha riportato alla ribalta l'importante tema della concilia-

bilità. La manifestazione pubblica dell'autunno 2018 ha mostrato che l'Amministrazione federale non deve farsi troppi rimproveri ma che c'è un margine di miglioramento. Grazie all'impegno attivo delle associazioni del personale Garanto, APC, VPOD e personale fedpol, con l'eventuale inserimento del diritto di tornare alla percentuale lavorativa prima del congedo, l'Amministrazione federale potrebbe assumere un ruolo di pioniere.

L'AFD è aperta al lavoro parziale e ai modelli di lavoro a tempo parziale come mostra l'intervista a pagina 2 con una specialista doganale che condivide il posto di lavoro (job sharing). Che deve recuperare terreno è invece il Cgcf. Come scrive un socio, tuttavia, nelle professioni con orari molto irregolari la conciliabilità tra lavoro e famiglia costituisce una sfida particolare. Nella prossima edizione guarderemo oltre il nostro orticello e scopriremo come i corpi di polizia nelle regioni estere di confine gestiscono il problema. Presenteremo inoltre un esempio modello introdotto dalla regione I.

Heidi Rebsamen, segretaria centrale

SCARSO CONTATTO CON LA REALTÀ

Commento alla presa di posizione del Consiglio federale in merito all'interpellanza 19.3601 «Riorganizzazione dell'Amministrazione federale delle dogane (programma DaziT)»

Nell'interpellanza depositata il 13.6.2019 il consigliere agli Stati Damian Müller (PLR) ha posto al Consiglio federale diverse domande sulla riorganizzazione in corso. Müller teme in particolare una perdita di know how. Nella sua risposta del 14.8.2019 il Consiglio federale ha precisato che verranno fornite anche in futuro informazioni doganali vincolanti ma che l'economia dovrà appoggiarsi meno sull'AFD nelle questioni riguardanti l'applicazione del diritto. Si dovranno inoltre semplificare le procedure e la tariffa doganale, ad esempio rinunciando ai numeri convenzionali di statistica.

Poiché conosco la prassi e i retroscena, credo che si tratti piuttosto di una propaganda fine a sé stessa che ha poco a che vedere con la realtà. Sorprendentemente l'Amministrazione riesce sempre a convincere il Consiglio federale della validità di queste affermazioni. L'intenzione è quella di ottenere un certo effetto pregiudizievole. Con ciò si alimentano tuttavia false aspettative. Si tratta di un'ulteriore prova che nell'Amministrazione doganale lavorano persone con scarse conoscenze tecniche ma saccienti. Chi invece espone argomenti che non rientrano nei piani viene rapidamente tacciato di essere un «doganiere hardcore». Personalmente metto in discussione anche gli entusiastici commenti all'introduzione delle app «QuickZoll» e «Via». Sono curioso di scoprire come verranno gestite eventuali difficoltà con progetti più impegnativi e complicati. Non mi aspetto comunque nulla di diverso da semplici palliativi. *Karl Strohammer*

Le versioni integrali dell'interpellanza e del parere possono essere scaricate dal link <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefst?AffairId=20193601>.

JOB SHARING – UN LAVORO PER DUE

Il lavoro ripartito, anche chiamato job sharing, è un termine che indica un tipo di contratto di lavoro atipico. In pratica, due persone si suddividono le fasce lavorative di un impiego a tempo pieno. A differenza del contratto a tempo parziale, il job sharing è basato su un solo contratto di lavoro e i soggetti hanno una co-responsabilità nei confronti del datore di lavoro. Una delle caratteristiche principali del job sharing è il rapporto di fiducia che i collaboratori devono instaurare per poter condividere al meglio un'attività lavorativa.

Uno degli obiettivi principali del lavoro ripartito è di migliorare, grazie alla flessibilità e alla gestione autonoma della suddivisione dell'attività lavorativa, la conciliazione tra vita privata e lavorativa.

Nell'era della digitalizzazione anche l'amministrazione federale delle dogane propone questa forma di lavoro.

Vi proponiamo un'intervista a Patrizia Baumgartner, caposervizio a Chiasso-Strada e membro della commissione di gestione di Garanto. Patrizia lavora con contratto job sharing.

Patrizia da quanto lavori con job sharing?

Lavoro in una forma di job sharing chiamata «ibrida», io e le mie colleghe abbiamo sempre avuto contratto di lavoro individuali, abbiamo compiti comuni o intercambiabili, e solo in parte responsabilità comuni.

Il tutto è iniziato nel maggio 2015, inizialmente come specialista doganale all'ID di Chiasso Strada, poi dal mese di ottobre 2015 come capo servizio presso l'ID Mendrisiotto, e da agosto 2017 come capo servizio di nuovo all'ID di Chiasso Strada.

Sappiamo che esistono due forme di job sharing, verticale (settimana o mese) o orizzontale (giorno). Come vi dividete il tempo di lavoro?

Le «coppie di lavoro» sono sempre state decise dagli ID, e con le mie colleghe ci siamo sempre divisi i giorni della settimana in comune accordo secondo le proprie esigenze, e quelle dell'ispettorato in cui lavoravo.

Come sei arrivata a questa forma lavorativa?

Ho iniziato a lavorare a tempo parziale nel 2007, quando è nata la mia



Patrizia Baumgartner.

prima figlia. Da allora certe funzioni interne all'ufficio ci erano chiaramente precluse.

Alcuni turni devono poter essere coperti da un 100%.

Nel 2015 c'erano 4 persone che lavoravano a tempo parziale a Chiasso Strada tra il 40 e il 60%. Alla nomina del nuovo caposuddivisione si è aperta la possibilità di dividerci i giorni di lavoro, in modo da occupare tutta la settimana col medesimo turno di lavoro, compresi quei turni che fino ad allora era impossibile fare. Dopo un periodo di prova la direzione dell'ufficio ha approvato la continuazione di questo progetto.

Dalla tua esperienza, quali sono i punti di forza del lavoro ripartito?

Inizialmente il job sharing mi ha dato la possibilità di avere accesso a occupazioni più stimolanti, e quindi aumentare il mio grado di motivazione personale.

La condivisione di idee, di esperienze e di competenze diverse mi ha portato a migliorarmi nel mio lavoro.

Condividere nel 2015 la posizione di capo servizio con la mia collega, che svolgeva questa funzione da diversi anni, mi ha aiutata ad entrare più velocemente nel ruolo e ad acquisire le capacità necessarie.

Anche per l'ufficio ha significato una semplificazione nella stesura del piano di servizio, e la possibilità di includere personale formato e competente in mansioni diverse, senza perdita di know-how.

...e quali gli svantaggi?

La flessibilità e il dialogo sono caratteristiche essenziali per il buon funzionamento del job sharing.

Due teste significano più idee e più competenze, ma anche visuali diverse. Saper accettare l'altro con i suoi punti di forza e le sue debolezze, non è per tutti.

La comunicazione è essenziale per svolgere in coppia il lavoro.

Quanto è importante la digitalizzazione con il job sharing?

La digitalizzazione porta a costruire una nuova cultura del lavoro, con un forte sviluppo tecnologico. La gestione e l'organizzazione dell'attività lavorativa dovrà cambiare.

Oggi non solo la digitalizzazione è in atto nel mondo del lavoro, anche la società ha nuove esigenze. Nuove forme di organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane dovranno essere sviluppate. Si chiede al personale di essere più SMART, agile e flessibile, con risultati orientati alla produttività. Ma anche il personale richiede sempre più queste forme di «lavoro agile» che conciliano vita privata e professionale.

A mio parere un cambio di mentalità e di organizzazione a più livelli, in cui la digitalizzazione avrà un ruolo fondamentale.

Il lavoro ripartito include una grande fiducia nell'altro, un po' come in una coppia. Condividere la responsabilità, le conoscenze e la propria scrivania. Quanto è im-

portante il buon rapporto dei due collaboratori?

Non è un buon rapporto che fa una buona «coppia lavorativa», sicuramente si deve aver grande fiducia uno nell'altro.

Quello che serve è avere personale impegnato, con una forte attitudine al lavoro di squadra, flessibile e soprattutto di spirito critico, sapersi rimettere in discussione, non è proprio per tutti.

Bisogna che ognuno sia capace di vedere l'altro come un'opportunità di imparare, di crescere e di condividere.

Se si parla di job sharing si parla di flessibilità. Quanto conta e a che prezzo per la tua vita privata?

La mia flessibilità personale nel corso degli anni è cambiata, soprattutto da quando siamo diventati una famiglia. Con i bambini più piccoli ci tenevo ad avere dei giorni di lavoro molto regolari, perché anche le strutture di custodia dell'infanzia non sono molto flessibili.

Oggi che i ragazzi sono più grandi è molto più facile conciliare lavoro, famiglia e tempo per sé stessi.

Come è accettato il job sharing fra i tuoi colleghi?

Forse bisognerebbe domandarlo a loro... Ma credo che in generale sia considerato un progetto «win-win». Nel mio ufficio infatti non siamo l'unica coppia che svolge il lavoro in job sharing, e se il modello fosse fallimentare sicuramente non sarebbe più applicato.

La lettera che una lettrice ha inviato a Garanto conferma che l'AFD deve ancora lavorare parecchio per migliorare la conciliabilità tra famiglia e lavoro.

OGGETTO: IMPOSSIBILITÀ DI CONCILIARE MATERNITÀ E LAVORO IN SENO AL CGCF

Vi scrivo perché ho dato le dimissioni e lascio quindi il Cgcf. Ho preso questa decisione davanti all'impossibilità di conciliare il mio ruolo di mamma con la mia attività professionale. Proprio a seguito dei grandi cambiamenti attuali è sempre più difficile trovare ritmi di vita e di lavoro adeguati e stabili. Ho così deciso di lasciare il Cgcf. Sono ancora giovane e posso trovare nuove strade. Di fatto però avrei assunto volentieri un'altra

mansione all'interno dell'AFD, più confacente alle mie esigenze familiari e sociali.

Non penso di essere l'unica donna del Cgcf in questa situazione. Spero che il sindacato si batta affinché a lungo termine le donne nell'AFD

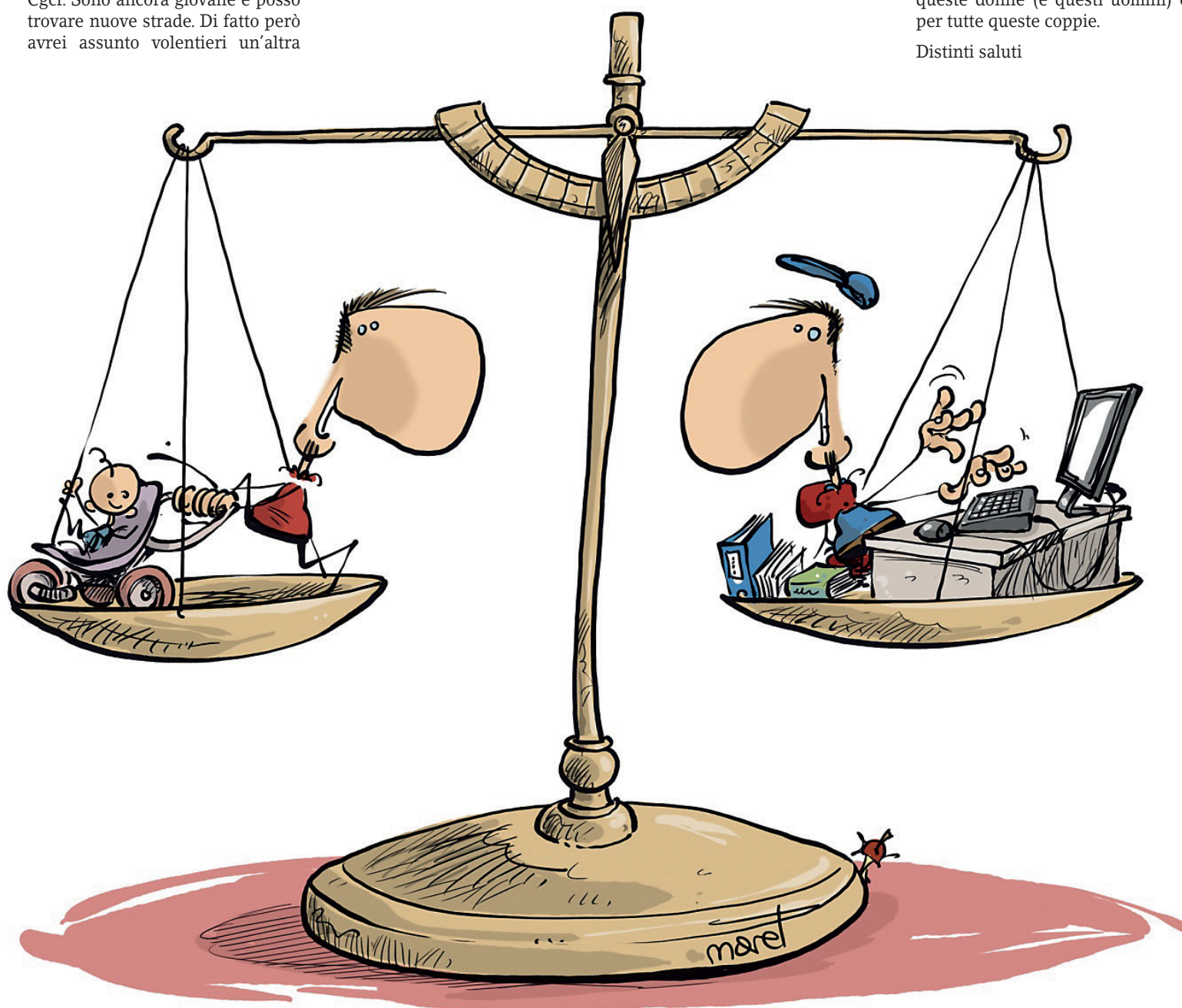
possano beneficiare di una migliore conciliabilità tra vita professionale e vita privata. Naturalmente è sempre possibile trovare una soluzione temporanea ma personalmente credo che se decidiamo di avere figli e di crescerli, non

dobbiamo farlo solo nei primi anni della loro vita.

Ritengo che in questo ambito non abbiamo compiuto progressi effettivi. Eppure sarebbe più necessario che mai, visto poi che ci sono sempre più donne e coppie che lavorano per il Cgcf.

Spero che il vostro sindacato possa fare effettivamente qualcosa per queste donne (e questi uomini) e per tutte queste coppie.

Distinti saluti



INCONTRO CON LA DIREZIONE DELL'AFD

Il 1° luglio 2019 Garanto ha incontrato Martin Weissleder. Siamo estremamente dispiaciuti del fatto che il capo del personale abbandonerà presto la direzione dell'AFD (cfr. bollettino informativo del 27 maggio 2019). Perdiamo così un rappresentante diretto degli interessi del personale in seno al principale organo decisionale. Speriamo tuttavia che la signora Emmenegger avrà un orecchio attento alle preoccupazioni del personale e che cercherà il contatto con Garanto.

Nuovo profilo professionale

Il 23 maggio 2019 si è svolta una riunione con gli istruttori per discutere il nuovo profilo professionale. Garanto è stato informato sulla tempistica dell'attuazione

e ha chiesto di essere coinvolto.

Organo indipendente nel secondo colloquio per appianare le differenze

La proposta dell'AD 2019 volta a creare un ufficio indipendente incaricato di svolgere il secondo colloquio per l'appianamento delle differenze ha suscitato interesse. Una bozza in vista dell'attuazione verrà presentata entro il prossimo incontro in programma il 29 ottobre. 2019 A tenore di legge l'organo dovrà essere designato internamente.

Acqua al confine

Per motivi economici ed ecologici è stata scelta una borraccia di acciaio. Garanto è convinto della qualità e della validità della soluzione.

La prossima edizione di «Garanto» uscirà l'8 novembre 2019.

Rendita Pubblica

PRESENTATA LA RICHIESTA DI COMPENSARE IL RINCARO

Abbiamo inoltrato la proposta, presentata dalla sezione Romania in occasione dell'ultimo congresso, che invita la Comunità di negoziazione del personale federale ad adoperarsi affinché venga concessa la compensazione del rincarato o un'indennità unica. Il nuovo membro dell'organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione e vicepresidente Bernd Talg ha esposto la proposta

già in occasione della prima seduta: «Mi impegnerò personalmente e non mollerò perché di fronte alla crescita costante dei premi di cassa malati i pensionati meritano ampiamente la compensazione del rincarato.» I rappresentanti delle altre associazioni del personale condividono la nostra posizione. In merito alla proposta e alla futura remunerazione dell'aver di vecchiaia si deciderà in novembre.



DI COSA AVETE PAURA?

Da tempo, troppo tempo, su questo insostituibile organo sindacale, non si leggono più articoli inviati dai membri dello stesso, che esprimano riflessioni, critiche, suggerimenti costruttivi, esperienze negative, lamentele.

Tutto questo al riguardo di situazioni che concernono il loro lavoro! Da quanto tempo?

Troppo!

E' mai possibile, mi sono chiesto, è mai possibile che tutto, nell'ambito dello svolgimento del servizio, che tutto sia sempre in perfetto ordine, senza nessun disagio, senza nessun attrito con gli ordini e le nuove disposizioni provenienti dall'alto. Cosa succede?

Cos'è che frena i membri di questo glorioso e attualissimo sindacato, cos'è che li frena ad esternare il loro malumore affinché questo riesca ad entrare dalla porta principale fra le mura occupate da chi li guida!

La paura? Il pur velato dubbio di subire ritorsioni? Ma se tutte queste preoccupazioni si sono incancrenite nell'animo dei nostri membri, allora è il momento di reagire affidando al Sindacato che è e sarà l'unico approdo a cui affidare le ragioni dei vostri contenziosi.

Il Sindacato, oggi tanto defenestrato a semplice associazione corporativa, è e sarà sempre l'unico organo che può e riesce a lottare contro soprusi e decisioni che danneggiano, se non addirittura oltraggiano, chi compie con coscienza e abnegazione il proprio lavoro. Reagire! E lo dovete fare senza reticenze, ripensamenti, senza remore, sicuri che si tratta della retta via

per una soluzione soddisfacente se non addirittura perfetta!

Ed allora via la paura e dite la vostra! E ricordate e ne siate coscienti: «Garanto» viene letto anche a Berna.

E tutto questo mio dire perché? Perché in questi ultimi mesi, un sottile, un velenoso malumore alimentato e proveniente dalla capitale ha intaccato in modo innaturale il morale (di agenti e funzionari) del personale. Malumore per «cervellotiche sparate» dettate da chi sta alla guida.

Sì perché quello che sta avvenendo in seno all'AFD lascia perplessi e increduli.

Condizione da despota del «qui comando io» «e se non si è contenti...».

Non sappiamo quali circostanze particolari (poltrone?) abbiano portato questo funzionario a divenire capo di una sì importante e strategica amministrazione. Sappiamo però che già sin d'ora è riuscito a creare, con la sua conduzione, un ambiente di lavoro per nulla idilliaco!

E non credete che tutto questo non influisce sulla qualità delle prestazioni? Mah!

Venuti a sapere che chi è alla guida era prima a capo del servizio federale di meteorologia (Metas), riusciamo forse a comprendere quando e in che momenti queste decisioni vengono prese!

Lince

PS: ora il personale si è inventato un simpatico ma allarmante acronimo:

BASTA ORA CAMBIATE KAPO

LA 4ª SEDUTA DEL CC IN BREVE

I presenti

- hanno preso atto dei risultati della consultazione sull'abrogazione dei dazi industriali. I principali partiti e associazioni di categoria sono contrari;
- sono stati informati sul sondaggio che verrà condotto tra i soci dal 2 al 15 settembre 2019;
- sono stati informati dell'incontro svoltosi a Ginevra il 16 luglio sulla questione degli alloggi di servizio cui hanno partecipato anche Transfair e APC allo scopo di trovare alloggi a prezzi sostenibili per le guardie di confine;
- hanno augurato al personale del segretariato centrale buona fortuna per il trasloco previsto il 1° settembre 2019. I nuovi uffici si trovano nell'ex biblioteca dell'USS.

I presenti hanno deciso

- come procedere con le proposte approvate dai delegati il 24 maggio 2019. La proposta riguardante i tatuaggi può essere stralciata di ruolo;
- di sostenere la soluzione di compromesso presentata dai partner sociali per il secondo pilastro durante la seduta di comitato dell'USS.

Heidi Rebsamen, segretaria centrale

Link alla lettera in risposta al bollettino informativo «Meh Dräck»

Garanto ha reagito al bollettino informativo pubblicato dall'AFD il 4 luglio 2019 scrivendo una lettera al direttore Bock. La lettera è disponibile al link

<https://www.garanto.ch/it/news/news/meh-draeck>

MA COSA STA SUCCEDENDO?

Comincio a chiedermi seriamente se Garanto sa ancora qual'è il suo compito. L'estate è notoriamente tempo di magra per i media. Quotidiani, media online e TV si buttano quindi a capofitto su ogni argomento. Proprio come nel finesettimana del 3 agosto 2019 quando nell'edizione online del Sonntagsblick e di Watson ho letto un commento alla cartolina estiva del direttore dell'AFD, nel quale il sindacato denuncia una mancanza di rispetto e il Sonntagsblick sottolinea lo sdegno del personale. Si parla addirittura di rivolta! Stando ai media, il sindacato ha ricevuto numerose reazioni.

Ora, vorrei proprio sapere quante reazioni sono pervenute a Garanto: 100, 200? Vista la mia esperienza di presidente centrale mi permetto di azzardare una stima: una cinquantina? Se pensiamo che i soci sono circa 2000, sono circa il 2,5%. Questo rientra nella rubrica: «Come fare di un topolino un elefante». Mi sembra chiaro che Garanto si è attivato sul fronte mediatico per creare, dalla reazione di un piccolo gruppo, un problema, che fondamentalmente non esiste – anzi! Anch'io ho ricevuto delle reazioni da due prospettive diverse. Molti colleghi sia della carriera civile che di quella uniformata trovano pertinenti le dichiarazioni del direttore, convinti da tempo che i superiori debbano lavorare di più al fronte e dare l'esempio. La seconda reazione era piuttosto di natura interrogativa. Una domanda che mi pongo da tempo: cosa sta succedendo a

Garanto? Non ha niente altro da fare che reagire a scritti di questo tipo? Cari sindacalisti, il vostro compito non è quello di cogliere ogni occasione per gettare fango sulla gestione dell'AFD e DaziT. Bruciate tempo e energia senza alcun vantaggio per i soci. Non è per questo che paghiamo la quota sociale. Dovreste invece confrontarvi con i temi fondamentali. Ve ne cito alcuni, caso mai li abbiate dimenticati: formazione, salari, carriera, pensionamento, equipaggiamento, rischi professionali. Il tutto naturalmente inquadrato nel contesto della trasformazione. Purtroppo ho dovuto constatare anch'io che alcuni funzionari di Garanto si lasciano trasportare in dichiarazioni totalmente estranee al contesto o in articoli di giornale dai contenuti semplicemente sbagliati o fuorvianti. Pochi giorni fa un collega lo ha riassunto molto bene: «Il sindacato è diventato un essere indefinito, senza mordente, che crea solo confusione e si oppone a ogni novità (DaziT) senza rendersi conto che rischia di estinguersi come i dinosauri.» Quando gli ho chiesto come mai non aveva ancora dato le dimissioni ha risposto candidamente: «Per le agevolazioni per quanto le potrei ricevere anche da un altro sindacato. Mi sa che è tempo di cambiare.»

In questo senso auguro a tutti un ottimo DaziT e un po' meno fango.

*David Leclerc
Sost. capoposto Zurigo Aeroporto
Ex presidente centrale di Garanto*

PARERE CC

Il CC prende atto con una certa irritazione delle dichiarazioni di David Leclerc, ex presidente centrale e membro di un gruppo di lavoro del progetto DaziT, poiché si sarebbe aspettato che cercasse dapprima il dialogo con gli attuali responsabili della politica sindacale. Garanto non raccoglie reazioni pretestuosamente per giustificare e legittimare il proprio intervento.

Le numerose reazioni alla nostra lettera pubblicate alle pagine 18 e 19 confermano che l'iniziativa è stata accolta in prevalenza positivamente. Garanto ha inviato la lettera al direttore informando i soci con una newsletter. I media sono stati informati successivamente dai soci o da altri dipendenti dell'AFD.

Il comitato centrale

«SONNTAGSZEITUNG», 4 AGOSTO 2019

Chi sa come lavorano il personale delle dogane e le guardie di confine è scioccato dalle dichiarazioni del direttore generale Christian Bock in merito all'impegno dei quadri.

Accusare in fascio i quadri di starcene troppo in ufficio e di pensare solo a se stessi è vergognoso. È una mancanza di rispetto. Il direttore tocca poi il fondo sottolineando il messaggio negativo con la canzone «Meh Dräck» di Chris von Rohr, traducibile in «più fango». Questo atteggiamento non danneggia solo la reputazione del personale ma anche quella di tutta l'Amministrazione delle dogane.

I fatti mostrano tutt'altro. L'Amministrazione delle dogane con il suo operato vanta cifre di tutto

rispetto: nel 2018 il personale ha incassato 23 miliardi di franchi per la Confederazione, ha trattato 39 milioni di dichiarazioni doganali, ha scoperto 60000 casi di contrabbando o di falsificazioni di prodotti, ha consegnato alle autorità competenti 25000 persone ricercate e ha fermato 17000 persone che soggiornavano illegalmente in Svizzera.

Le accuse lanciate senza distinzioni di sorta al personale sono prive di ogni e qualsiasi fondamento. Il direttore farebbe bene a scusarsi. Altrimenti i superiori dovrebbero ricordare al signor Bock che per guidare l'Amministrazione delle dogane serve anche una certa competenza sociale.

André Eicher, Berna



Garanto offre inoltre **servizi e agevolazioni** – **solo ai propri soci!**

Sai quali sono?

www.garanto.ch/Offerte

Reaktionen auf den Garanto-Brief zum Informationsbulletin «Meh Dräck»

Réactions à la lettre de Garanto au bulletin d'information «Meh Dräck»

Reazioni alla lettera di Garanto al bollettino informativo «Meh Dräck»

Von einem ZV-Mitglied

Ciao,

anche io ho ricevuto telefonate in merito all'operato di Garanto, c'è chi sostiene di non essere stato toccato dalla Newsletter del direttore e chi invece loda la nostra presa di posizione.

La maggior parte dei commenti sono cmq. positivi:

«finalmente Garanto ha preso posizione in merito» bravo Garanto.

+++++

Bonjour,

Très bien votre réaction! Pourquoi reste-t-il le directeur d'une porcherie?

Meilleures salutations et bon weekend

+++++

Hallo Frau Rebsamen

Besten Dank für die Zusendung des Dokumentes.

Vergriffen hat sich Herr Bock meines Erachtens sicherlich mit dem Intro des Infobulletins, wo er die Geschichte von «Meh Dräck» in den Vordergrund stellt.

Sein Aufruf zu mehr Riskio und Mut zu Neuem hätte er auch auf eine andere Weise an den/die Mann/Frau bringen können.

Gewisse Aufrufe kann ich verstehen, andere wiederum nicht. Gerade das mit dem Gespräch suchen funktioniert ja bei Herrn Bock nicht gerade vorbildlich, besonders wenn jemand Kritik anbringt und diese gegen seine Ideen prallen. Dann sind ja jeweils seine Reaktionen entsprechend und da wird sich natürlich jeder hüten, sich aus dem Fenster zu lehnen und den Zorn auf sich zu lenken. So entstehen dann eben die Latrinengespräche und Gerüchte, da anscheinend Herr Bock mit Gegenwind und Kritik nicht gut umgehen kann.

Das Infobulletin auf die Homepage zu stellen würde ich lassen, das würde Herrn Bock nur noch mehr bestärken in seiner Überzeugung, dass die «Zöllnerzunft» mit Neuem nicht umgehen kann respektive will.

Wünsche Ihnen ein schönes Wochenende.

Lieber Gruss

+++++

Salut Heidi,

BRAVO pour cette belle lettre, très appréciée par les collaborateurs.

C'est avec cela que nous allons garder nos membres et trouver de nouveaux membres!

M E R C I !!

+++++

Hallo zusammen

Ich habe euren Brief mit Befremden gelesen. Ich frage mich, weshalb sich das Kader vom «Wunsch» des Direktors beleidigt/vorverurteilt oder schlecht behandelt fühlt. Schliesslich handelt es sich um einen Wunsch, um eine Aufforderung gar, mehr auszuprobieren, mehr Verantwortung zu übernehmen, aber das betrifft NICHT nur das Kader! Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter ist damit gemeint.

Ist es nicht schön, dass wir uns alle MEHR Kompetenzen nehmen können und unser Kader muss auch nicht bei jedem Fehler gleich schwere Massnahmen ergreifen, sondern kann den Mitarbeitenden einfach sagen: «OK, ihr habt das probiert, es hat nicht geklappt, macht es das nächste Mal wieder wie vorher/anders.» Das kann, nein SOLL auf allen Stufen eine Befreiung und Erleichterung sein.

Dieser kollektive Aufschrei «WIR KADER!» zeigt doch, dass wir einfach noch viel zu sehr in den alten Strukturen und Nulltoleranzsystemen gefangen sind. Als ob Mut zu unkonventionellen Entscheidungen und zu

ehrlichen Gesprächen und zu Haltung etc. NUR das Kader etwas angehe. Kommt noch hinzu, dass der Direktor, locker und mit Popkultur arbeitend, bestimmt auch viele positive Reaktionen einheimst, während wir von Garanto bierernst jammern. Wie wir so junge Mitarbeitende für uns einnehmen wollen, ist mir persönlich ein Rätsel. Ja, Chris von Rohr hat danach ein Lied und ein Musikvideo gemacht, «Meh Dräck» hat er optisch mit dem Schweinestall dargestellt. Aber das Video kennen nicht viele, die Aussage und den Kontext aus der Jury jedoch schon. Und Chr. Bock weist sogar EXTRA auf genau diese Jury hin.

Das Einzige, was für mich am Infobulletin des Direktors kritisch ist, ist die tatsächliche Umsetzung. Wenn wir das Risiko und den Mut wählen, werden wir wirklich nicht dafür bestraft? Das ist für mich die wichtige Frage, die ebenfalls auf ALLEN STUFEN gestellt werden muss. Ich hätte mir von Garanto eher etwas in diese Richtung gewünscht:

«Meh Dräck», aber zieht es auch durch und macht dann nicht schlechte PBs oder Ähnliches, nur weil wir Mitarbeitenden jeglicher Stufen den Mut für Vereinfachungen und Entscheide aufgebracht haben. Steht WIRKLICH zu diesem Motto!

Freundliche Grüsse

+++++

Bonjour Garanto

Combien de temps vous allez rester sans rien faire?

Combien de temps vous allez laisser des gens penser que nous les anciens ne servons plus à rien?

Que faudrait-il qu'il arrive pour apprendre de nos erreurs du passé?

Après 25 ans de carrière, 2 diplômes, un CAS et un Brevet fédéral je ne sais toujours pas ce que je ferais l'année prochaine????

L'entreprise m'a demandé de devenir un spécialiste, ce que j'ai fait au mieux... À la venue de la nouvelle organisation et de 3 nouveaux externes, aucune de ces personnes, aucune, ne m'a demandé conseil, ni même demandé de transmettre mon expérience... Notre points faibles, nous faisons partie des anciens et de facto pas intéressant pour notre nouveau dirigeant!

Normal..

+++++

Von einem weiteren ZV-Mitglied

Bonjour tout le monde,

Voici un premier commentaire concernant la Newsletter envoyée hier:

«J'ai beaucoup aimé la prise de position de Garanto par rapport au bulletin du directeur – Bravo à vous!»

J'ai également reçu plusieurs feedback oraux très positifs.

Bonne journée

+++++

Liebe Gewerkschaftler und Mitglieder

Ich persönlich denke, als Gewerkschaft sollten wir uns auf unsere Werte und Stärken konzentrieren.

Meinungen und Aussagen, die der Direktor absetzt, sind seine Gedanken und Beweggründe über die EZV.

Wir sollten uns eher Gedanken machen und darüber berichten, was bis anhin nicht gut lief für das Personal und wo Verbesserungen angestrebt werden können.

Garanto sollte ja dafür eine Diskussionsbasis (geschützte Plattform) auf der neuen Homepage einrichten und die daraus gewonnenen Inputs mit dem Direktor verhandeln.

Alles andere ist doch nur kalter Kaffee und bewirkt im Nachhinein nichts, ausser einen grossen Zeitaufwand.

Liebe Grüsse

+++++

Guten Morgen

Besten Dank für die Protestnote an C. Bock. Ich hatte mich ebenfalls über dieses Infobulletin «Meh Dräck» massiv geärgert. Versuche ich doch seit über 30 Jahren im Job, mein Bestes zu geben. – Dieses Infoschreiben war einmal mehr keine Info, sondern eher ein Schlag ins Gesicht. Und wenn jemand von Rückstellen seines Egos schreibt, dann sollte vielleicht der Verfasser dieses Bulletins zuerst bei sich anfangen. Sollte die Umstrukturierung/DaziT nicht so umgesetzt werden können wie gewünscht/promagiert, dann sind sowieso alle andern Schuld, nicht aber die verantwortliche Führungsriege in Bern.

Ich wünsche ein schönes Wochenende

**Mitgliederpost****Sich freuen auf «Meh Dräck»**

Der Direktor unserer Verwaltung fordert «Meh Dräck» von den Mitarbeitern. Er unterstreicht dies mit einigen «Forderungen» und formuliert dies entsprechend in einem Informationsschreiben.

Man könnte meinen, dies sei eine neue Forderung an das Personal (nicht nur an die Kaderangehörigen). Wenn ich mich richtig erinnere, ist dies eine Forderung, welche Herr Bock seit seinem Amtsantritt explizit verlangt und welche vor ihm auch die anderen Vorgänger (wenn auch weniger plakativ) stellten. Herr Bock hat immer gesagt, wenn Sie nicht einverstanden sind, suchen Sie das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten

und Sie können sich jederzeit an mich wenden.

Ich stelle mir die Frage, was sind das für Vorgesetzte, welche sich mit der Forderung nach «Meh Dräck» herabgesetzt fühlen, welche sich nicht getrauen, das Gespräch mit Herrn Bock zu suchen und stattdessen die Gewerkschaft einschalten, um sich dort auszuweinen. Ich frage mich auch, ist es Sache der Gewerkschaft, auf solche «Jammereien» einzugehen und diesen Mitarbeitern eine entsprechende Plattform zu geben?

Warum nennen Mitarbeiter einzelne Rapporte «Nickerkongress»? Wohl kaum, weil an diesen Rapporten etwas kritisch hinterfragt wird. Wie oft habe ich es schon erlebt, dass bei Rapporten kritische Voten durch die Vorgesetzten erwünscht waren, es aber keine gab. Stattdessen wurde in Pausen oder nach dem Rapport alles Mögliche bemängelt, dies aber den entsprechenden Vorgesetzten mitzuteilen, hatten die Protagonisten solcher Aussagen nicht den Mut.

Wie oft wird bei den angekündigten Besuchen auf den Dienststellen ausgesuchtes Personal in den Dienst gestellt, damit der Vorgesetzte ja ein gutes Bild erhält (mit Tenuebefehl, dem Hinweis auf die Sicherheitsvorschriften und der Aufforderung, während des Besuchs des Vorgesetzten keine kritischen Bemerkungen anzubringen).

Ich lese das Schreiben so, dass Herr Bock weniger Effekthascherei will, sondern selbstbewusstes Personal, welches das Anliegen und den Mut hat, kritische Fragen zu stellen. Ich stehe dazu, ich habe Herrn Bock das eine oder andere Mal persönlich geschrieben und ich habe immer eine Antwort erhalten. Das ELS, welches den EZ zur Verfügung gestellt wurde, habe ich an der Tour de Suisse in Schaffhausen kritisiert und Herr Bock hat sich für den angekündigten Supertanker, welcher sich als untaugliches Paddelboot herausgestellt hat, ebenfalls vor allen Anwesenden entschuldigt.

Ich freue mich auf «Meh Dräck» und diese Aussage trägt dazu bei, dass ich dem Projekt DaziT weiterhin positiv gegenüberstehen kann.

Jürg Geiser (TC Gzw Po SH Ost)

Der Fisch beginnt am Kopf zu stinken

Ein kleines Rätsel: Was haben der Präsident der USA und der Direktor der Schweizerischen Zollverwaltung gemeinsam? Beide sagen schnell etwas, ohne sich vielleicht darüber Gedanken zu machen, was sie überhaupt sagen bzw. was sie besser nicht sagen sollten.

Von Herrn Bock habe ich gelesen, dass er gefordert hat, dass die Führungspersonen bei der Zollverwaltung den Büroplatz verlassen sollen und draussen Dienst machen.

Wann hat er oder jemand von seiner Geschäftsleitung auf der Strasse Dienst geleistet (mit «Dienst» meine ich auch kontrollieren und arbeiten und nicht nur danebenstehen)?

Ja richtig, dies geht ja gar nicht, schliesslich hat die ganze Geschäftsriege der Zollverwaltung ja gar keine Berufserfahrung in Zollbelangen.

Vielleicht wäre es deshalb einmal Zeit, vom hohen Ross herunterzukommen, plötzlich würde der Weg anders aussehen. Es gäbe zwar einen politischen Chef, aber ebendieser hält lieber grosse Reden, als sich für gewisse Belange einzusetzen. Ja, wenn man, wie es scheint, nicht viel arbeitet, kann man sich auch im Rentneralter nochmals als Bundesrat wählen lassen. Oder wie die Japaner sagen, der Fisch beginnt nicht am Schwanz zu stinken, sondern am Kopf.

Ein kleiner Tipp: Die Zollverwaltung hat gut funktioniert bevor ein gewisser «Bock» gekommen ist, und ich hoffe, dass er erleuchtet

wird oder es in der Bundesverwaltung einen besseren Job für ihn gibt.

Jürg Grüter

«Kritikfähigkeit» ist nicht selbstverständlich

Vielen Menschen fällt es schwer, Kritik anzunehmen oder mit Kritik umzugehen, sei es im privaten oder im beruflichen Umfeld. Im Berufsleben wird Mann oder Frau jedoch immer wieder mal mit Kritik konfrontiert, sei es, dass du kritisiert wirst, aber auch, dass du andere kritisieren musst. Leider wird diese Kritik oft negativ wahrgenommen, denn sie hat immer das Ziel, eine Verbesserung herbeizuführen.

Konstruktive Kritik bedeutet, Probleme darzustellen und ausserdem einen Vorschlag zur Verbesserung zu machen. Der oder die Kritisierte muss nämlich eine vorgeschlagene Lösung nicht blind umsetzen, sondern kann aktiv mit an der Verbesserung arbeiten.

Kritik annehmen, und zwar richtig

Manche Menschen jedoch reagieren auf Kritik gereizt oder sogar aggressiv und können diese nicht gut vertragen. Zudem gibt es viele Menschen, die Kritik austeilen, aber nicht einstecken können. Kritisiert zu werden ist aber in der Regel auch immer eine Chance, sich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Wirst du mit Kritik konfrontiert, solltest du folgende Punkte besonders beachten:

- Bleibe ruhig und sachlich!
- Nimm es nicht persönlich!
- Höre immer ganz genau zu!
- Nimm die Kritik an und mache etwas daraus!
- Sei dankbar für die Anregung!

Schwächen sind menschlich

Als Inhaber eines Amtes sollte man natürlich über der Kritik stehen, aber die jeweiligen Personen sind auch nur Menschen mit Gefühlen. Unser Direktor gibt sich kritikfähig, aber auch bei ihm gab es Episoden in seiner bisherigen Amtszeit, in der Kritik nicht positiv ankam. Bei den Kader-DaziT-Informationen z. B. wurde darauf hingewiesen, dass beim Kader eine offene Meinungsbildung stattfinden soll, nach kritischen Aussagen aber wurde der jeweilige Urheber dann nach Bern ins Büro des Direktors aufgeboden. Auch an anderen Sitzungen kam Kritik nicht gut an und wurde mit der Bemerkung erwidert, wer hier verantwortlich sei und wessen Kopf rollen wird!

Bernd Talg, Vizepräsident

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Garanto

Redaktor:
Johannes Gruber

Redaktionsadresse:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66, Fax 031 379 33 60

Erscheinungsweise:
2019: 6-mal (freitags)
Website: www.garanto.ch

Redaktionsschluss:
I. d. R. Donnerstag der Vorwoche, 16 Uhr
s. www.garanto.ch/Zeitung Garanto/

Druck und Versand:
Haller + Jenzer AG, Buchmattstrasse 11,
Postfach 1225, CH-3401 Burgdorf
Tel. 034 420 13 13, Fax 034 420 13 18

Inserate:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Auflage: 3476 Ex.
(WEMF-beglaubigt, März 2017)



20. Oktober 2019 – ein folgenschwerer Tag!

Am 20. Oktober 2019 finden die National- und Ständeratswahlen statt. Das ist durchaus ein entscheidender Tag für Garanto, weil sich dann zeigt, wie personalfreundlich das neue Parlament zusammengesetzt sein wird. Vom noch amtierenden Parlament muss man leider sagen, dass die Mehrheit gerne beim Bundespersonal spart. Es liegt also in unserer Hand, hier eine Änderung einzuleiten für die nächsten vier Jahre.

Als Unterstützung für die «Qual der Wahl» hat die VGB eine Zusammenstellung zum Abstimmungsverhalten der Parlamentarier/innen bei drei relevanten Vorstössen publiziert (Streichung Teuerungsausgleich / Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 einfrieren / Personalausgaben auf dem Stand des Voranschlages 2019 einfrieren).

Die Resultate können auf der Homepage von Garanto eingesehen werden.

20 octobre 2019: un jour décisif!

Les élections au Conseil national et au Conseil des États auront lieu le 20 octobre 2019. C'est aussi un jour décisif pour Garanto, car les résultats indiqueront à quel point le nouveau parlement sera sensible aux préoccupations du personnel. Nous déplorons que la majorité du parlement actuel économise volontiers sur le dos du personnel fédéral. C'est donc à nous d'entreprendre le changement pour les quatre prochaines années.

Face à l'embarras du choix lors de l'élection, la CNPC a publié une liste des comportements de vote des parlementaires sur trois interventions pertinentes (Suppression de la compensation du renchérissement / Geler les effectifs du personnel fédéral au niveau de 2015 / Geler les dépenses en personnel au niveau prévu en 2019).

Les résultats sont disponibles sur la page d'accueil de Garanto.

20 ottobre 2019: una giornata decisiva!

Il 20 ottobre 2019 si terranno le elezioni federali. Una giornata decisiva anche per Garanto, visto che dalla composizione del Parlamento dipende la politica in materia di personale. Se vogliamo dare una svolta per il prossimo quadriennio ed evitare che il nuovo Parlamento brilli, come quello attuale, soprattutto per l'austerità nei confronti del personale, dobbiamo fare le scelte giuste.

In questo senso, la CNPC ha riassunto la posizione dei parlamentari davanti a tre interventi importanti (Soppressione della compensazione del rincaro / Bloccare l'effettivo del personale della Confederazione al livello del 2015 / Congelare le spese per il personale al livello del preventivo 2019).

I risultati sono pubblicati nel sito di Garanto.