

SWISS Persona

AZB
8484 Weisslingen
Post CH AG

Ihr Personalverband • Votre association du personnel • La vostra associazione del personale • Vossa associaziun dal personal

Grosse Personalbefragung 2020

Homeoffice – eine neue Arbeitsform setzt sich durch

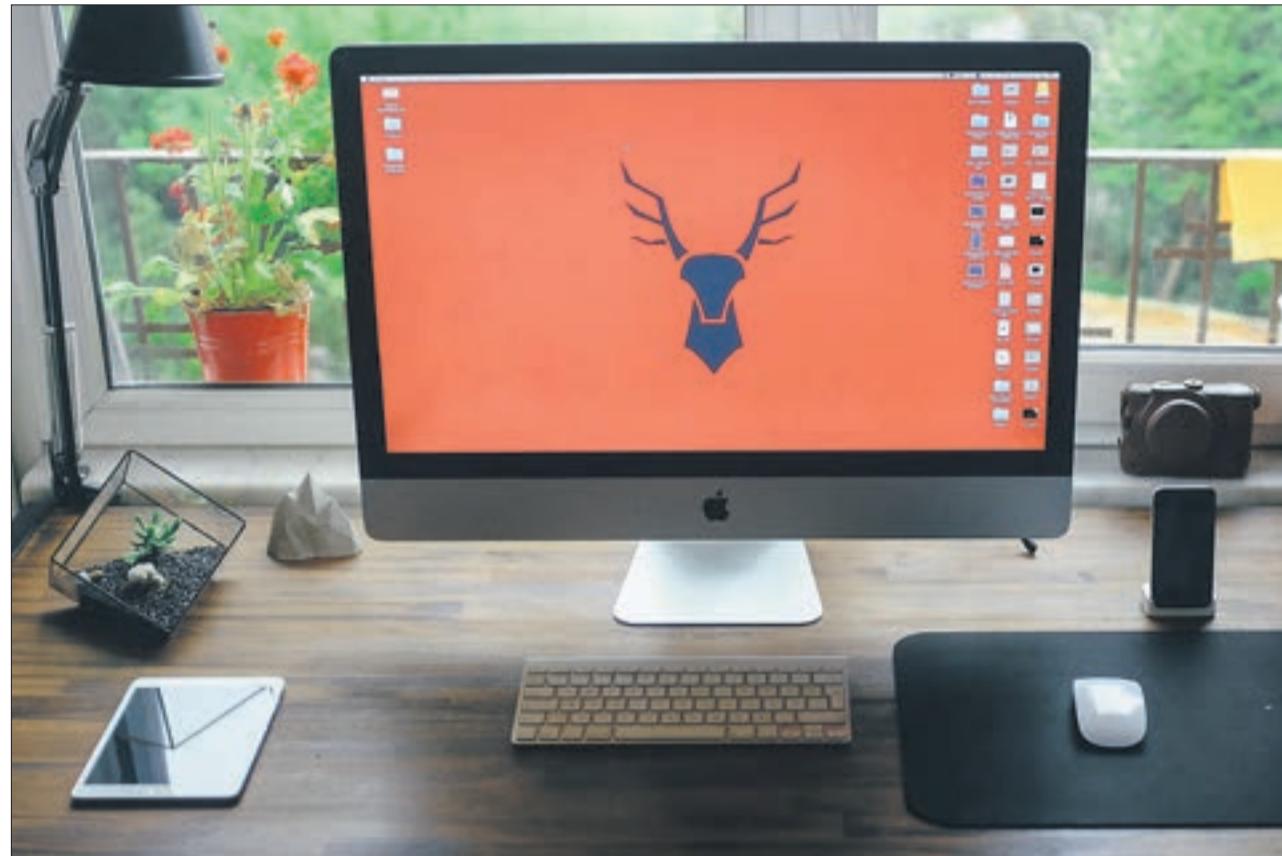
Seit gut einem Jahr – mit dem Ausbruch der Corona-Krise, wo unter dem Motto «Bleiben Sie zu Hause!» die Bewegungen der Pendler und Arbeitnehmenden stark eingeschränkt wurden – wird die Arbeitsform «Zuhause arbeiten für den Arbeitgeber» überall dort, wo es irgendwie möglich ist, praktiziert. Aber nicht alle Arbeitnehmenden kommen aus verschiedenen Gründen mit dieser Situation zurecht.

Roland Tribollet
Zentralvorstandsmitglied
swissPersona

Homeoffice auch in Zukunft

Eine grosse Personalbefragung im VBS über das mobile Arbeiten zeigt, dass auch in Zukunft diese Arbeitsform – dort, wo immer möglich – weiterhin durchgeführt wird.

Die Ergebnisse der Personalbefragung 2020 zum Thema mobiles Arbeiten lassen Rückschlüsse auf die Erfahrungen mit Homeoffice zu. Homeoffice ist zwar nur ein Teil des Themengebiets mobiles Arbeiten; wir dürfen jedoch davon ausgehen, dass sich der Grossteil der Antworten unmittelbar auf Homeoffice bezog, da



Die aktuelle Corona-Pandemie zwingt die meisten von uns zur Arbeit im Homeoffice. Das bringt Chancen und Gefahren mit sich, wie eine grosse Mitarbeitenden-Umfrage des VBS aufzeigt.

Bild zum Arbeiten im Homeoffice. Die grosse Mehrheit bewertet die vorhandene Infrastruktur für das mobile Arbeiten positiv. Auch die Unterstützung seitens der Vorgesetzten beim mobilen Arbeiten und die

VBS informierte über lauernde Gefahren

Zur Prävention vor den bekannten negativen Auswirkungen von Homeoffice, wie mangelnde soziale Kontakte oder mangelnde Bewegung, hat das VBS seine Mitarbeitenden regelmässig im Intranet sensibilisiert. So wurde mit Artikeln und Tipps zu den Themen gesunde Ernährung, genügend Bewegung, Ergonomie am Bildschirm oder psychische Gesundheit im Homeoffice auf die lauernden Gefahren beim mobilen Arbeiten aufmerksam gemacht.

Homeoffice nicht für alle geeignet

Es gilt zu beachten, dass Homeoffice im VBS aufgrund ortsgebundener Aufgaben nicht in allen Tätigkeitsgebieten möglich ist. Gerade im VBS mit seinem verhältnismässig

hohen Anteil an Funktionen mit manuellen und maschinengebundenen Aufgaben ist aus betrieblichen Gründen Homeoffice nicht in jedem Fall geeignet. Ein knappes Drittel der

«Homeoffice bietet dir die Gelegenheit, die Arbeitszeiten mehr deinen Bedürfnissen anzupassen.»

VBS-Mitarbeitenden führt deshalb in der Umfrage auch an, dass mobiles Arbeiten aufgrund der Arbeitsaufgabe nicht möglich sei. Unter diesen Gesichtspunkten und mit den positiven Erfahrungen wird das mobile Arbeiten im VBS auch künftig weiter gefördert, sofern es die betrieblichen Bedingungen erlauben. ■

Fortsetzung auf Seite 4

«Die Antworten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des VBS widerspiegeln grundsätzlich ein sehr positives Bild zum Arbeiten im Homeoffice.»

die aktuelle Lage um Covid-19 zum Zeitpunkt der Befragung nur äusserst limitiert andere mobile Arbeitsformen zuließ.

Drei Viertel für vermehrtes Homeoffice

Die Antworten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des VBS widerspiegeln grundsätzlich ein sehr positives

Zusammenarbeit mit anderen im Arbeitsumfeld erhielten sehr gute Noten. Etwa drei Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden gern vermehrt Teile ihrer Aufgaben mittels mobilen Arbeitens erledigen. Als Hauptgründe dafür wurden die Vermeidung des Arbeitswegs, Zeitgewinn, die Vermeidung von Leerzeiten sowie effizienteres Arbeiten genannt.

Homeoffice: Personalumfrage

Seit über einem Jahr ist es in aller Munde: das Homeoffice. Eine Personalbefragung im VBS zeigt Chancen und Gefahren von Homeoffice auf.

Seiten 1–4

Chef der Armee Thomas Süssli

Was sind die zukünftig grossen Themen in der Armee? Korpskommandant Thomas Süssli, Chef der Armee, gibt einen Einblick.

Seite 6

Hauptversammlung des Vdl

Die 82. Hauptversammlung des Vdl wurde auch in diesem Jahr digital abgehalten. Eines der Themen waren die Veränderungen im Vorstand.

Seite 7

Impressum

Verleger:
swissPersona, Impasse Granges-Philing 8,
1774 Cousset FR

Redaktion:
Beat Wenzinger, Im Zentrum 7b, 6043 Adligenswil
beat.wenzinger@swisspersona.ch

Redaktionsteam:
Silvano Lubini, Franz Gobeli, Beat Grossrieder,

Roland Tribollet, Urs Stettler, Beat Wenzinger

Inserateverwaltung:
Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona,
Dettenried 36, 8484 Weisslingen
079 501 19 72, zentral.kassier@swisspersona.ch

Insertionspreis:
Annoncen 50 Rappen/Millimeter (Zehntelspalte)

Adressänderungen an:
Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona
Dettenried 36, 8484 Weisslingen
079 501 19 72, zentral.kassier@swisspersona.ch

Druck und Spedition:
CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Abonnementspreis: 22 Franken jährlich

Erscheinungsweise: monatlich

Nächster Redaktionsschluss: 12. Mai 2021

Internet: www.swisspersona.ch

Nummer 4 • 19. April 2021
95. Jahrgang • Cousset FR

KOMMENTAR



Normalität

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Vor wenigen Tagen ging ich mit einer guten Freundin joggen. Wie üblich tauschten wir uns über das eine oder andere, über Gott und die Welt aus. Tief beeindruckt hat mich eine ihrer Aussagen. Die Frau, welche als Ökonomin für eine grössere Versicherung arbeitet, teilte mir mit, sie sei nun seit über einem Jahr im Homeoffice.

Das gab mir zu denken. Ein ganzes Jahr von zu Hause arbeiten. Kein Gang ins Büro. Kein Schwatz im Zug. Was geschieht mit den sozialen Kontakten, mit dem Teamgeist, mit dem informellen Austausch am Kopierer, bei der Kaffeemaschine? Das findet nicht oder auf jeden Fall nicht mehr wie gewohnt statt.

Persönlich stelle ich es mir sehr schwierig vor, ein ganzes Jahr nur zu Hause zu arbeiten. Und dennoch, es ist erstaunlich, dass es eine Pandemie braucht, um dieser Arbeitsform zum Durchbruch zu verhelfen. Noch vor kurzem wurden Homeoffice-Arbeitende argwohnisch beäugt, mussten beim Bund gar ein Bewilligungsverfahren durchlaufen. Heute ist es zur Normalität geworden. Die Vorteile werden erkannt. Und zwar sowohl seitens Arbeitgeber als auch bei den Arbeitnehmenden. Auch die Personalbefragung im VBS hat dies gezeigt (siehe nebenstehenden Beitrag). Allerdings gilt es, auch die negativen Folgen im Auge zu behalten.

Die Pandemie wird hoffentlich bald einmal verschwinden. Das Homeoffice nicht. Diese Arbeitsform wird bleiben, mit ihren Vor- und Nachteilen. Dies wird uns noch herausfordern. Da bin ich mir sicher.

*Dr. Markus Meyer
Zentralpräsident swissPersona*

Inchiesta 2020 presso il personale

Lavoro da casa – una nuova forma di lavoro che si sta imponendo

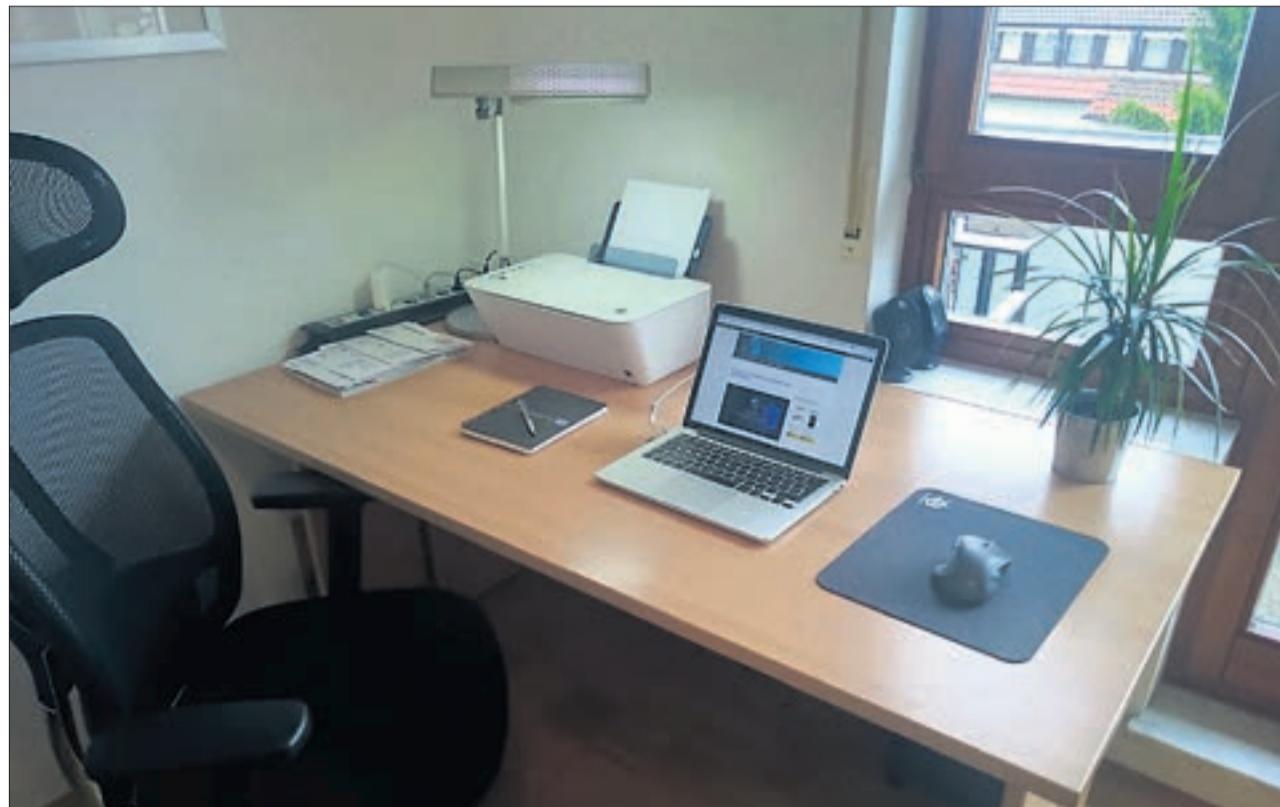
Con l'avvento della crisi dovuta al Corona con il motto «rimanete a casa!» gli spostamenti dei collaboratori si sono ridotti notevolmente e di conseguenza si è applicata la forma di «svolgere il proprio lavoro stando a casa». Sono però diversi i collaboratori che per svariati motivi non si sono assoggettati alla situazione.

Roland Tribollet
Membro del comitato centrale
swissPersonna
Traduzione Carlo Spinelli

Lavoro da casa (Homeoffice) anche in futuro

Una vasta inchiesta svolta presso il personale del DPS in merito al lavoro mobile, ha dimostrato che anche in futuro questa forma di lavoro verrà praticata – ovviamente là dove è possibile.

Sul tema in questione, il risultato dell'inchiesta 2020 evidenzia le conclusioni tratte dall'esperienza fatta con il lavoro da casa. Homeoffice è però solo una componente dell'argomento lavoro mobile; dobbiamo tener conto che la grande maggioranza delle risposte in merito erano condizionate e centrate sulla situazione



L'attuale pandemia di Corona obbliga la maggior parte di noi a lavorare da casa. Come dimostrato dall'inchiesta svolta dal DPS questo porta con sé possibilità ma pure pericoli.

collaboratori del DPS riflettono in sostanza una immagine assai positiva del lavoro da casa. Una marcata maggioranza valuta le attuali infrastrutture disponibili come adeguate per il lavoro mobile. L'appoggio da parte dei superiori in collaborazione con

evitare i tempi morti e una maggior efficienza.

Il DPS informa sui pericoli in agguato

Il DPS tramite Intranet ed a scopo preventivo, ha regolarmente sensibilizzato i propri collaboratori sui pericoli in agguato come la mancanza di contatti sociali ed una aumentata sedentarietà. In rapporto al lavoro da casa tramite articoli e suggerimenti vari ha reso attenti i collaboratori sui temi riguardanti una sana alimentazione, sufficiente movimento, ergonomia via schermo e salute psichica.

Il lavoro da casa non funziona per tutti

Non è da dimenticare che il lavoro da casa non è adatto per tutti. Esso

dipende dalla funzione, dal luogo e dal genere di lavoro, per esempio se legato a funzioni manuali legate a macchinari. Collegato a questo, un buon terzo degli intervistati presso il DPS ha sottolineato il fatto che simili

«Il lavoro da casa ti permette di meglio adattare il tempo di lavoro alle tue esigenze.»

attività mal si conciliano o addirittura rendono impossibile un lavoro da casa. Da questi punti di vista e con le esperienze positive fatte, il lavoro mobile nel DPS anche nel futuro verrà sicuramente promosso, sempre che le esigenze dell'attività lavorativa del collaboratore lo rendano fattibile. ■

COMMENTO



Normalità

Traduzione Carlo Spinelli

Care lettrici
Cari lettori

Alcuni giorni or sono facevo jogging con una cara amica. Come d'abitudine si parlava del più e del meno, su Dio e sui problemi del mondo. Mi ha però particolarmente colpito una sua affermazione. Attiva in qualità di economista presso una importante compagnia di assicurazioni, mi disse che da oltre un anno lavora da casa (Homeoffice).

Questa nota mi ha dato da pensare. Un anno intero a lavorare stando a casa. Nessun accesso all'ufficio, nessun scambio di parole sul treno. Cosa capita ai contatti sociali, allo spirito di gruppo, agli scambi informali durante la fotocopiatrice o la pausa caffè? In ogni caso trovo questa situazione assai inusuale.

Lavorare da casa per tutto un anno personalmente la considero una cosa assai anomala. Comunque sia, è interessante constatare che la pandemia ha funto da acceleratore a questa forma di lavoro. Ancora poco tempo fa chi lavorava stando a casa era visto con un certo sospetto e inoltre doveva ottenere un permesso dalla Confederazione. Oggigiorno la cosa è diventata la normalità. I vantaggi sono stati riconosciuti sia da parte del datore di lavoro che dal collaboratore. L'inchiesta presso il personale del DPS lo ha chiaramente dimostrato (vedi l'articolo allegato). Comunque anche i risvolti negativi non sono da perdere di vista.

La pandemia presto o tardi sparirà. Il lavoro da casa no. Questa forma di lavoro è destinata a rimanere con tutti i suoi pro e contro. La cosa ci terrà impegnati. Di questo ne son convinto.

Cordiali saluti

Dr. Markus Meyer
Presidente centrale swissPersonna

«Le risposte delle collaboratrici e dei collaboratori del DPS riflettono in sostanza una immagine assai positiva del lavoro da casa.»

vigente dovuta dal Covid-19 e quindi le altre possibilità di forme di lavoro sono passate in secondo piano.

Tre quarti in favore di un aumento del lavoro da casa

Le risposte delle collaboratrici e dei

altri settori d'attività ha ricevuto una nota molto positiva. All'incirca i tre quarti delle collaboratrici e collaboratori vedono di buon occhio la possibilità di svolgere il proprio compito tramite il lavoro mobile. Gli argomenti principali in merito sono: nessuna trasferta, guadagno di tempo,

non è da dimenticare che il lavoro da casa non è adatto per tutti. Esso

Consigli in merito al lavoro da casa

Ci troviamo in una situazione straordinaria. Qui di seguito alcuni consigli atti a superare la quotidianità del lavorare stando a casa. Se hai problematiche particolari contatta i tuoi superiori o il servizio preposto al personale oppure il consultorio per il personale e sociale.

Posto di lavoro

Le condizioni ergonomiche di casa normalmente non sono ideali come in ufficio.

- Applica i rimedi necessari. Alzati regolarmente dalla sedia, varia le posizioni da seduto, muovi i piedi.
- Organizza il tuo posto di lavoro. Procurati la necessaria luminosità e possibilmente molta luce diurna.

Separare il lavoro dalla vita privata

Chi lavora e separa in modo chiaro il tempo libero, deve saper applicare anche con il lavoro da casa il principio «vado con la mente al lavoro».

- Vestiti come dovuto, non lavorare stando in pigiama.
- Inizia il lavoro con convinzione e possibilmente sempre alla stessa ora.
- Chiudi con certezza la giornata. Applica il principio del riordinare

il posto di lavoro e notarti le attività per il giorno seguente.

- A casa propria le distrazioni non mancano. Questo modo di procedere ti aiuta a fissare le priorità tramite una chiara strutturazione del tuo lavoro.

Struttura quotidiana

Il lavoro da casa ti permette di meglio adattare il tempo di lavoro alle tue esigenze.

- Chiarisci con i colleghi il tema degli orari di lavoro e della raggiungibilità. Per poter lavorare in tranquillità probabilmente dovrà tener conto dei bambini presenti nella tua economia domestica. Parlare con il tuo gruppo di lavoro.
- Stabilisci in modo chiaro i tempi di lavoro. Quando inizi? Quando hai finito? Questo è positivo e contribuisce alla normalità.

Movimento

Con il lavoro da casa il percorso è praticamente nullo ed il movimento pure.

- Pianifica il più possibile tanto movimento.
- Appena puoi vai all'aria aperta (rispettando le direttive vigenti sul comportamento e le regole d'igiene).

Pause

Le pause contribuiscono anche a casa ad aumentare l'efficienza e danno il ritmo.

- Fai le pause in un altro luogo e non in quello dove lavori.
- Sfrutta le pause in favore dei contatti sociali. Perché non concordare con i colleghi di lavoro una pausa in forma virtuale? Ed in contemporanea parlare durante 15 minuti di tutto tranne che del lavoro? Il contatto informale con il lavoro da casa non sarà più così casuale.
- Lo spuntino è sovente una scelta ovvia a casa. Consuma regolarmente in modo equilibrato non dimenticandoti dell'acqua.

Umore

La situazione del momento ci condiziona nelle emozioni e può influire sull'umore. Una regola d'oro è mantenere un atteggiamento positivo.

- Metti a fuoco quali sono per te i vantaggi personali del lavoro da casa. Per esempio ci sono meno interruzioni del lavoro e quindi sfrutta questo vantaggio a favore del rendimento e della concentrazione.
- Sfrutta il tempo guadagnato dallo spostamento.

- Leggi nel giornale anche le pagine meno impegnative.

Contatti

I contatti sono una componente importante della nostra giornata di lavoro.

- Sfrutta i mezzi digitali a disposizione per garantirti i contatti con i colleghi.
- Abbi cura anche degli scambi informali.
- Motiva i resoconti e gli apprezzamenti. Trova il modo di curare la cultura dei resoconti anche se fatti in distanza e in prima persona. Tieniti in contatto con le colleghe ed i colleghi sul cosa stai facendo al momento intensificando così il senso di appartenenza.
- La comunicazione avviene anche tramite il non verbale. Buona parte con le chat e la posta elettronica. Proprio in presenza di casi particolarmente emozionali il contatto verbale è da preferire. Onde evitare malintesi, nei contatti e nelle sedute virtuali l'ironia ed il sarcasmo sono da evitare. ■

(Fonti: Mireille Fleury, comunicazione DPS; compilato sulla base di un aiuto all'orientamento di Conapits)



Ihr Personalverband
Votre association du personnel
La vostra associazione del personale
Vossa associazion dal personnal

Grande enquête 2020 auprès du personnel

Télétravail – une nouvelle forme de travail qui s'impose

Depuis une bonne année – avec le déclenchement de la crise corona, où sous le slogan «Restez à la maison!» les mouvements des pendulaires et des employés ont été fortement limité – la forme de travail «Travailler à la maison pour l'employeur» est pratiquée partout où cela est possible. Pour différentes raisons, tous les collaborateurs et collaboratrices ne s'en sortent pas avec cette situation.

Roland Triblet
Membre du comité central
swissPersona
Traduction Jean Pythoud

Télétravail aussi dans le futur

Une grande enquête auprès du personnel du DDPS sur le travail mobile montre qu'aussi dans le futur, cette forme de travail perdurera – là où c'est possible. Les résultats de l'enquête 2020 auprès du personnel sur le thème du travail mobile donne des conclusions sur les expériences faites lors du télétravail. Certes, le télétravail n'est qu'une partie du domaine du travail mobile; cependant, nous pouvons partir du fait qu'une grande partie des réponses se rapporte immédiatement au télétravail, car, lors de l'enquête, la situation momentanée du Covid-19 avait limité fortement d'autres formes de travail mobile.

Trois-quarts pour plus de télétravail

Les réponses des collaboratrices et collaborateurs du DDPS reflètent,



La pandémie corona actuelle contraint la plupart d'entre nous au télétravail. Ceci apporte chances et dangers avec lui, comme le montre une grande enquête auprès du personnel du DDPS.

principalement, une image très positive du télétravail. La grande majorité évalue positivement l'infrastructure disponible pour le travail mobile. De même, le soutien de la part des supérieurs lors du travail mobile et la collaboration avec d'autres domaines de travail ont obtenu de très bonnes notes. Environ trois-quarts des collaboratrices et collaborateurs aimeraient volontiers traiter plus d'éléments de leurs missions en travail mobile. Les raisons principales citées furent: éviter le trajet au travail, gain de temps, éviter les temps morts, un travail plus efficient.

Le DDPS informe sur les dangers embusqués

Via intranet, le DDPS a sensibilisé ré-

gulièrement ses collaborateurs sur les effets négatifs connus du télétravail, tels que manque de contacts sociaux ou manque de mouvement. Ainsi, par des articles et des conseils, il les a rendus attentifs aux dangers embusqués lors de travaux mobiles sur les thèmes d'alimentation saine, suffisamment de mouvement, ergonomie devant l'écran ou santé psychique lors de télétravail.

Télétravail n'est pas approprié pour tous

Il est à observer qu'à cause des tâches stationnaires, le télétravail au DDPS n'est pas possible dans tous les domaines d'activités. Justement au DDPS avec une partie relativement élevée de fonctions avec des travaux manuels et liées aux machines, le

télétravail n'est pas adapté pour chaque cas, ceci pour des raisons d'entreprise. C'est pourquoi, un tiers à peine des collaborateurs du DDPS ont répondu à l'enquête que la forme

«Le télétravail offre la possibilité de mieux adapter les temps de travail à tes besoins.»

de travail mobile n'était pas possible à cause du genre de travail. Sous ces points de vue et avec les expériences positives, le travail mobile au DDPS sera, aussi à l'avenir, soutenu pour autant que les conditions d'entreprise le permettent. ■

Conseils pour le télétravail

Nous nous trouvons dans une situation extraordinaire. Les conseils ci-après t'aident à bien maîtriser ton travail quotidien en télétravail à la maison. Si tu as des demandes particulières, prends contact avec ta supérieure ou ton supérieur ou avec le service du personnel ou avec la consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers).

Place de travail

À la maison, les conditions ergonomiques ne sont, peut-être, pas aussi bonnes qu'au bureau.

- Crée une parade par suffisamment d'alternance. Lève-toi souvent, assieds-toi dans diverses positions, dégourdis-toi les pieds.
- Organise ta place de travail. Assure-toi d'une clarté suffisante, si possible beaucoup de lumière du jour.

Frontières vie professionnelle-vie privée

Celui qui sépare volontiers et clairement le temps de travail du temps libre, doit aussi, autant que possible, le maintenir en télétravail «aller mentalement au travail».

- Habille-toi normalement, par exemple, ne travaille pas en pyjama.
- Démarrer consciemment la journée de travail, si possible toujours de la même manière.

- Termine conscientement la journée de travail. Par exemple par une sonnerie, ensuite mets en ordre ta table de travail, écris les prochaines phases de travail pour le jour suivant.
- Certaines personnes sont facilement distraites à la maison. Être plus conséquent et poser des priorités avec des structures claires aide à travailler.

Structure journalière

Le télétravail offre la possibilité de mieux adapter les temps de travail à tes besoins.

- Avec le groupe, clarifie les attentes par rapport aux temps de travail et d'atteignabilité. Probablement, dois-tu prendre en compte les enfants dans le ménage, afin de pouvoir travailler en paix. Parles-en avec le groupe.
- Définis-toi clairement des temps de travail. Quand commences-tu? Quand termines-tu? Cela fait du bien et apporte quelque normalité.

Mouvement

Dans le télétravail, les chemins sont courts – le mouvement manque très vite.

- Planifie volontairement le plus de mouvements possibles.
- Selon la possibilité, vas régulièrement à l'air libre (là, tiens compte

des règles de comportement et d'hygiène de l'OFSP).

Pauses

Lors du télétravail, les pauses augmentent l'efficacité et donnent un rythme.

- Organise les pauses dans un endroit différent de la place de télétravail.
- Emploie aussi les pauses pour continuer l'échange social. Pourquoi ne pas convenir d'un temps de pause virtuelle avec le groupe? Simultanément, décider que pendant 15 minutes on ne parle pas de travail? L'échange informel est très fédératrice et ne se trouve plus par hasard dans le télétravail.
- À la maison, grignoter est souvent très présent. À la maison aussi, prends régulièrement des repas équilibrés. Et mets de l'eau sur la table.

Moral

La situation actuelle exige aussi émotionnellement et peut agir sur le moral. Une attitude positive vaut de l'or.

- Représente-toi quels sont, pour toi personnellement, les avantages du télétravail. Par exemple, dans le télétravail, il y a peu d'interruptions du travail – utilise cet avantage pour traiter des sujets qui de-

mandent une forte concentration.

- Utilise judicieusement le temps de navette gagné.
- Lis le journal et, pourquoi pas, aussi une plaisanterie.

Contacts

Les contacts sont une partie importante de notre journée de travail.

- Utilise les possibilités (digitales) à disposition pour maintenir le contact avec le groupe.
- Essaie aussi de continuer à entretenir l'échange informel.
- Feedback et estime motivent. Trouve des chemins pour continuer à entretenir la culture du feedback, même si, à la distance, il n'y a que peu à disposition. Continue à échanger avec les collègues sur ce que tu es en train de faire, ce n'est pas toujours si évident, mais élève aussi ton rapport avec le travail.
- La communication se passe toujours aussi non-verbalement. Une grande partie a lieu via le chat et l'e-mail. Pour les affaires émotions, faire appel à un auditeur. Dans les séances virtuelles, l'ironie et le sarcasme doivent être employés avec retenue afin d'éviter des malentendus. ■

(Sources: Mireille Fleury, Communication DDPS; compilation sur le modèle d'une aide d'orientation de Conapris)

COMMENTAIRE



Normalité

Traduction Jean Pythoud

Chères lectrices
Chers lecteurs

Il y a quelques jours, je suis allé courir avec une bonne amie. Comme d'habitude, nous avons parlé de ceci et de cela, de Dieu et du monde. Ses dires m'ont fortement impressionné. Cette femme, qui travaille comme économiste dans une grande assurance, m'informa qu'elle est en télétravail depuis plus d'un an.

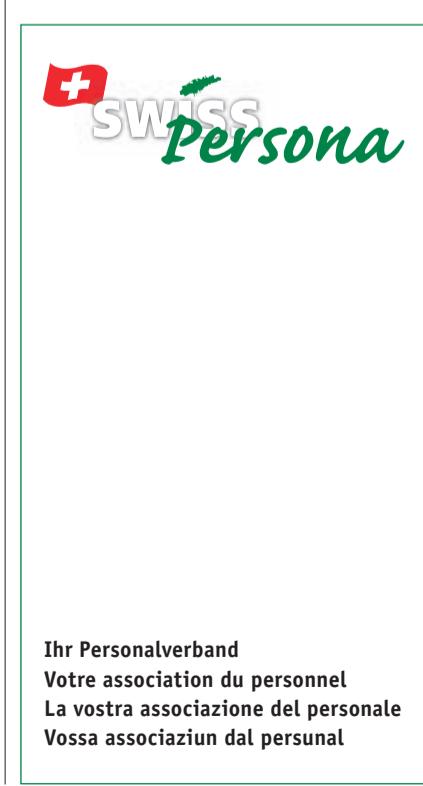
Cela laisse penser. Travailler chez soi une année entière. Pas de déplacement au bureau. Aucune causette dans le train. Qu'advient-il des contacts sociaux, de l'esprit d'équipe, de l'échange informel devant la copieuse ou vers la machine à café? Cela n'a plus lieu, ou en tous cas pas dans la forme habituelle.

Personnellement, je me représente difficilement de travailler une année entière à la maison. Et encore, il est surprenant qu'il ait fallu qu'une pandémie aide à imposer cette forme de travail. Il y a peu de temps encore, on se méfiait de celui qui était en télétravail et, à la Confédération, il devait même passer par une procédure d'autorisation. Aujourd'hui, cela est devenu la normalité. Les avantages sont connus. Aussi bien de la part de l'employeur que des collaborateurs. Même l'enquête auprès du personnel du DDPS le démontre (voir l'article ci-contre). Toutefois, il y a aussi des suites négatives qu'il faut avoir à l'œil.

Vivement que la pandémie disparaîsse bientôt. Le télétravail, lui pas. Cette forme de travail va perdurer avec ses avantages et ses inconvénients. Ceci va encore nous défier. J'en suis certain.

Cordiales salutations

Dr. Markus Meyer
Président central swissPersona



Ihr Personalverband
Votre association du personnel
La vostra associazione del personale
Vossa associazion dal personal

Fortsetzung von Seite 1

Tipps zum Homeoffice

Wir befinden uns in einer ausserordentlichen Situation. Nachfolgende Tipps helfen dir, deinen Arbeitsalltag zu Hause im Home-Office gut zu bewältigen. Wenn du besondere Anliegen hast, nimm mit deinem Vorgesetzten oder deiner Vorgesetzten oder dem Personaldienst oder der Personal- und Sozialberatung (PSB) Kontakt auf.

Arbeitsplatz

Die ergonomischen Bedingungen zu Hause sind möglicherweise nicht so gut wie im Büro.

- Schaffe dem mit genügend Abwechslung Abhilfe. Stehe immer mal wieder auf, sitze in unterschiedlichen Positionen, vertrete dir die Füsse.
- Gestalte deinen Arbeitsplatz. Sorge dabei für genügend Helligkeit mit möglichst viel Tageslicht.

Grenzen Arbeit–Privatleben

Wer Arbeit und Freizeit gerne klar trennt, soll dies möglichst beibehalten und auch im Homeoffice «mental zur Arbeit gehen».

- Zieh dich richtig an, arbeite zum Beispiel nicht im Pyjama.
- Starte den Arbeitstag bewusst, möglicherweise immer gleich.
- Mache bewusst Feierabend. Läute diesen zum Beispiel ein, indem du am Arbeitsplatz Ordnung schaffst und dir die nächsten Arbeitsschritte für den nächsten Tag notierst.
- Zu Hause sind einige Menschen leichter abgelenkt. Da hilft es, noch konsequenter zu priorisieren und mit klaren Strukturen zu arbeiten.

Tagesstruktur

Homeoffice bietet dir die Gelegenheit, die Arbeitszeiten mehr deinen Bedürfnissen anzupassen.

- Kläre im Team die Erwartungen bezüglich Arbeitszeiten und Erreichbarkeit. Möglicherweise musst du Rücksicht nehmen auf Kinder im Haushalt, um ruhig arbeiten zu können. Sprich dich mit dem Team ab.
- Definiere für dich klare Arbeitszeiten. Wann beginnst du? Wann ist Schluss? Das tut gut und sorgt für etwas Normalität.

Bewegung

Die Wege im Homeoffice sind kurz – Bewegung kommt schnell zu kurz.

- Plane möglichst viel Bewegung bewusst ein.
- Gehe nach Möglichkeit regelmäßig an die frische Luft (berücksichtige dabei die allgemein geltenden Verhaltens- und Hygieneregeln des BAG).

Pausen

Pausen erhöhen auch im Homeoffice die Effizienz und geben einen Rhythmus vor.

- Verbringe die Pausen an einem anderen Ort als am Homeoffice-Arbeitsplatz.
- Nutze die Pausen auch weiterhin für sozialen Austausch. Warum nicht einen virtuellen Pausentermin mit dem Team vereinbaren? Gleichzeitig einwählen und während 15 Minuten nicht über die Arbeit reden? Der informelle Austausch wirkt sehr verbindend und



Ein gut eingerichteter Arbeitsplatz zu Hause erleichtert die Arbeit im Homeoffice.

findet im Homeoffice nicht mehr zufällig statt.

- Naschen liegt zu Hause oft nahe. Nimm auch zu Hause regelmäßig ausgewogene Mahlzeiten zu dir. Und stelle Wasser auf den Tisch.

Stimmung

Die aktuelle Situation fordert uns auch emotional und kann auf die Stimmung schlagen. Eine positive Einstellung ist Gold wert.

- Führe dir vor Augen, welche Vorteile das Homeoffice für dich persönlich hat. Beispielsweise gibt es im Homeoffice weniger Arbeitsunterbrechungen – nutze diesen Vorteil, um Aufgaben zu erledigen, die eine hohe Konzentration erfordern.

Nutze die gewonnene Zeit des Pendelns sinnvoll.

- Lese in der Zeitung auch mal die Witz-Seiten.

Kontakte

Kontakte sind ein wichtiger Bestandteil unseres Arbeitstages.

- Nutze die zur Verfügung stehenden (digitalen) Möglichkeiten, um die Kontakte im Team aufrechtzuhalten.
- Versuche auch den informellen Austausch weiter zu pflegen.
- Feedback und Wertschätzung motivieren. Finde Wege, die Feedbackkultur weiterhin zu pflegen, auch wenn das auf Distanz weniger auf der Hand liegt. Tausche dich weiterhin mit Kollegen und

Kolleginnen darüber aus, woran du gerade arbeitest, das ist nicht mehr einfach so ersichtlich, erhöht aber auch die Verbundenheit mit der Aufgabe.

- Kommunikation findet immer auch nonverbal statt. Ein grosser Teil davon fällt über Chat und E-Mail weg. Gerade für emotionale Angelegenheiten sollte aber zum Hörer gegriffen werden. Ironie und Sarkasmus sollen in virtuellen Meetings mit Zurückhaltung eingesetzt werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

(Quellen: Mireille Fleury, Kommunikation VBS; Zusammenstellung in Anlehnung an eine Orientierungshilfe von Conaptis)

OSKARRIERE

Dein Beitrag macht den Unterschied.

Entfaltungspotenzial bei RUAG hat viele Namen. Denn unser Angebot an Aus- und Weiterbildung, Chancen und Jobs ist so vielfältig wie die Skills und Wünsche unserer Mitarbeitenden. Wir freuen uns auf deine Bewerbung – und namentlich auf dich.

Sicherheit entscheidet.

100 Jahre swissPersona

Jubiläumsaktivitäten ins Jahr 2022 verschoben

«Aller guten Dinge sind drei» besagt ein bekanntes Sprichwort. Diese Aussage scheint auch auf unsere fürs Jahr 2020 geplanten Jubiläumsaktivitäten zum 100-Jahr-Jubiläum von swissPersona zuzutreffen.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde die Jubiläums-Delegiertenversammlung 2020 mit einer geplanten Schifffahrt auf der «Romandie I» damals noch mit viel Zuversicht auf den 7. Mai 2021 verschoben.



100 ans swissPersona

Report des activités du jubilé en l'an 2022

«Toutes les bonnes choses vont par trois» dit un célèbre proverbe. Cette affirmation semble aussi correspondre à nos activités de jubilé à l'occasion du jubilé des 100 ans de swissPersona, planifiées en 2020.

À cause de la pandémie du corona, l'Assemblée des délégués du jubilé 2020, avec croisière planifiée sur le «Romandie I», a été reportée à l'époque avec beaucoup d'espoir au 7 mai 2021.

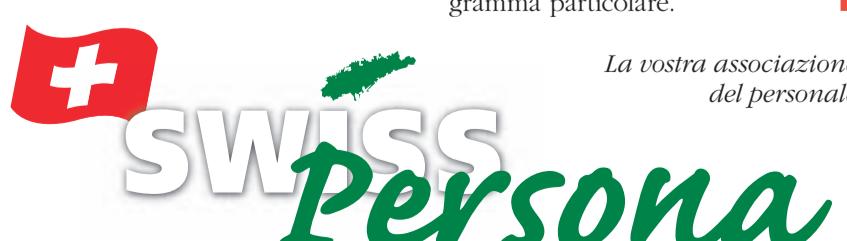


100 anni di swissPersona

Manifestazioni per il giubileo, spostate al 2022

C'è un detto che cita «tutte le cose buone sono tre». Questo sembra calzare perfettamente per tutto quanto abbiamo pianificato nel 2020 in relazione al giubileo dei 100 anni di swissPersona.

La pandemia del Corona ci costrinse a spostare l'assemblea dei delegati per il giubileo del 2020 con tanto di motonave «Romandie» al 7 maggio 2021.



Dritter Anlauf im Jahr 2022

Noch immer infizieren sich täglich viel zu viele Menschen mit dem Coronavirus, was eine nochmalige Verschiebung der Jubiläumsveranstaltung nötig macht. Die 102. Delegiertenversammlung mit Spezialprogramm – wie ursprünglich geplant mit einer Schifffahrt – findet neu am 6. Mai 2022 statt.

Delegiertenversammlung 2021 findet statt

Die 101. Delegiertenversammlung 2021 findet am ursprünglich geplanten Datum am 7. Mai 2021, 17 Uhr, neu als Telefonkonferenz und ohne Rahmenprogramm statt.

Ihr Personalverband

Traktanden

1. Eröffnung der 101. Delegiertenversammlung durch den Zentralpräsidenten Markus Meyer
2. Bestellung Tagesbüro und Wahl der Stimmenzähler
3. Genehmigung des Protokolls der 100. Delegiertenversammlung vom 8. Mai 2020 per Telefonkonferenz
4. Genehmigung des Jahresberichts 2020
5. Betriebsrechnung 2020
 - 5.1 Bericht der Revisionsstelle zur Betriebsrechnung 2020
 - 5.2 Genehmigung der Betriebsrechnung 2020 und Entlastung des Zentralvorstandes
 - 5.3 Genehmigung des Budgets 2021
6. Kurzinfo des Zentralsekretärs Beat Grossrieder
7. Wahlen
8. Anträge
9. Ehrungen und Verabschiedungen
10. Delegiertenversammlung 2022
11. Verschiedenes und Umfrage
12. Abschluss der 101. Delegiertenversammlung

SEKTIONSNACHRICHTEN

BERNER MITTELLAND

Einladung

15. ordentliche Hauptversammlung 2021

Freitag, 28. Mai 2021

Landgasthof Schönbühl
in Urtenen-Schönbühl
Telefon 031 859 69 69

19 Uhr Nachtessen/
20 Uhr Beginn Versammlung

Werte Ehren-, Aktiv- und Passivmitglieder

Wir laden euch recht herzlich zu unserer Hauptversammlung ein und erwarten ein reges Interesse. Vor der Hauptversammlung wird ein Nachtessen offeriert. Aus organisatorischen Gründen bitten wir um eine Zusage an Tony Mühlmann bis Samstag, 22. Mai 2021 (078 712 98 81 oder tony.muehlemann@vtg.admin.ch).

Traktanden

1. Appell und Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der 14. Hauptversammlung vom 6. März 2020
3. Mutationen, Personelles, Mitgliederwerbung
4. Festsetzung der Jahresbeiträge 2021:
Aktive 15 Franken im Monat
Passive 8 Franken im Monat
5. Berichte
 - a) Jahresbericht des Präsidenten
 - b) Kassa- und Revisorenbericht
 - c) Budget 2021
6. Wahlen
Wahl der Revisionsstelle
7. Anträge
8. Tätigkeitsprogramm 2021
(Anregungen bis am 21. Mai 2021 an den Präsidenten)
9. Verschiedenes



Points de l'ordre du jour

1. Ouverture de la 101^e Assemblée des délégués par le président central Markus Meyer
2. Désignation du bureau de l'assemblée et élection des scrutateurs
3. Approbation du protocole de la 100^e Assemblée des délégués du 8 mai 2020 par conférence téléphonique
4. Approbation du rapport annuel 2020
5. Comptes pour l'exercice 2020
 - 5.1 Rapport des réviseurs des comptes 2020
 - 5.2 Approbation des comptes 2020 et décharge au comité central
 - 5.3 Approbation du budget 2021
6. Courte info par Beat Grossrieder, caissier central
7. Élections
8. Propositions
9. Honneurs et prises de congé
10. Assemblée des délégués 2022
11. Divers et questions
12. Clôture de la 101^e Assemblée des délégués

Trattande

1. Apertura da parte del Presidente centrale Markus Meyer della 101^a assemblea dei delegati
2. Nomina dell'ufficio del giorno e degli scrutatori
3. Approvazione del verbale dell'assemblea dei delegati via conferenza telefonica dell'8 maggio 2020
4. Approvazione del rapporto annuale 2020
5. Conti d'esercizio 2020
 - 5.1 Rapporto dei revisori sui conti finanziari 2020
 - 5.2 Approvazione dei conti 2020 e scarico dal comitato centrale
 - 5.3 Approvazione del preventivo 2021
6. Breve info dal Segretario centrale Beat Grossrieder
7. Nomine
8. Proposte
9. Omaggi e commiati
10. Assemblea dei delegati 2022
11. Diversi e domande
12. Chiusura della 101^a assemblea dei delegati

Ihr Personalverband

Votre association du personnel

La vostra associazione del personale

Vossa associazion dal persunal



VERBAND DER INSTRUKTOREN ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS ASSOCIAZIONE DEGLI ISTRUTTORI

1938-2021



Kaserne
CH-9000 St. Gallen
www.vdi-adi.ch

Chefsache

Wir müssen heute beginnen

Korpskommandant Thomas Süssli
Chef der Armee

Wir haben uns alle einmal dafür entschieden, für die Gruppe Verteidigung zu arbeiten und damit einen persönlichen Beitrag für die Sicherheit der Schweiz zu leisten. Wären wir eine Firma, wäre unser «Produkt» die Armee. Unser Produkt musste sich in den letzten Tagen, Wochen und Monaten mehrfach im Einsatz unter Beweis stellen: Es hat sich bewährt.

Sei es zum Schutz der Landesgrenzen, im Gesundheitswesen oder beim Einkauf, der Lagerung und Distribution von pharmazeutischen Produkten: Als letzte Sicherheitsreserve der Schweiz hat unsere Milizarmee funktioniert. Dank Ihrem jahrelangen Engagement, Ihrem Herzblut für unsere Sache und Ihrem Know-how hat die Armee diese Herausforderung bestanden. Die Gruppe Verteidigung ist für die Truppe, unsere Milizarmee da. Das ist unsere «Raison d'être».

Wir sehen, hören und lesen es: Die Welt verändert sich in rasantem Tempo und ist volatiler, unsicherer, komplexer und vieldeutiger geworden. Nicht nur die Bedrohungen und Gefahren haben sich verändert, sondern mit der Digitalisierung auch unser Alltag und unsere Gesellschaft.

Wir befinden uns aktuell in der Umsetzung der WEA, der Weiterentwicklung der Armee. Diese wurde im Jahr 2010 initiiert und findet 2022, also nach zwölf Jahren, ihren Abschluss. Der Grund für die Konzeption und die Umsetzung der WEA waren die erkannten veränderten äusseren Rahmenbedingungen. Mit der Vision 2030 schauen wir wiederum rund zehn Jahre voraus in die nächste Geländekammer. Wollen wir 2030 bereit sein, müssen wir heute beginnen. Es gilt nun, die passende Strategie dafür zu definieren, diese Ambition zu erreichen. Die vier strategischen Grundsätze geben die Leitlinien vor.

Bei dieser Strategie geht es darum, unser gesamtes Denken und Han-



Korpskommandant Thomas Süssli, Chef der Armee.
(Bild VBS/DDPS, Claudia Christen)

deln auf die Einsätze der Armee auszurichten. Es geht darum, bei der Miliz in allen Belangen gute Voraussetzungen für den Erfolg zu schaffen und sie zu befähigen. Wir sind dabei nicht alleine und können das immense Potenzial der Schweiz nutzen. Schliesslich geht es darum, die exponentiell verlaufende Innovation für die Armee zu nutzen.

Die Herausforderung der Digitalisierung zum Beispiel können wir nur meistern, indem wir eine Kultur schaffen, die Innovation nicht nur zulässt, sondern sie aktiv fördert. Eine Kultur, in der Wissen aktiv geteilt wird und die einen echten Austausch ermöglicht. Eine Kultur des Vertrauens und des Mutes zur Veränderung.

Ich danke Ihnen dafür, dass Sie bei der Gestaltung und der Umsetzung der Strategie mitdenken, mitreden und mitarbeiten. Und ich danke Ihnen, dass Sie eine Kultur mitprägen, die Innovation aktiv fördert. Damit wir bereit sind, wenn es uns braucht – auch 2030. ■

La rubrique du CdA

Nous devons commencer dès aujourd'hui

Commandant de corps Thomas Süssli
Chef de l'armée

Nous avons tous décidé de travailler pour le groupement Défense et d'apporter ainsi notre contribution personnelle à la sécurité de la Suisse. Si nous étions une entreprise, l'armée serait notre «produit». Ce produit a dû s'affirmer à plusieurs reprises lors d'engagements au cours des derniers jours, des dernières semaines et des derniers mois, et il a fait ses preuves. Qu'il s'agisse de la protection des frontières nationales, de la santé ou de l'achat, du stockage et de la dis-

tribution de produits pharmaceutiques, notre armée de milice, dernière réserve de sécurité de la Suisse, a bien fonctionné. Grâce à votre engagement constant, à votre dévouement sans faille et à votre savoir-faire, l'armée a su relever ce défi. Le groupement Défense est là pour la troupe, notre armée de milice. C'est notre «raison d'être».

Partout nous le voyons, nous l'entendons et nous le lisons: le monde change à un rythme effréné et est devenu plus volatile, moins sûr, plus complexe et plus ambigu. Non seulement les menaces et les dangers ont évolué, mais la numérisation a éga-

lement transformé notre quotidien et notre société.

Nous sommes actuellement dans la phase de mise en œuvre du DEVA, le développement de l'armée. Celui-ci a été lancé en 2010 et s'achèvera en 2022, soit au bout de douze ans. La conception et la mise en œuvre du DEVA reposaient sur la reconnaissance de l'évolution des conditions-cadres extérieures. Avec la Vision 2030, nous regardons de nouveau «le prochain compartiment de terrain» à un horizon d'une dizaine d'années. Si nous voulons être prêts en 2030, nous devons commencer dès aujourd'hui. Il convient mainte-

nant de définir la stratégie qui nous permettra de réaliser cette ambition. Les quatre principes stratégiques tracent les lignes directrices.

Cette stratégie vise à axer l'ensemble de nos pensées et de nos actions sur les engagements de l'armée. Il s'agit de créer de bonnes conditions de succès à tout point de vue pour la milice et de lui donner les moyens requis. Nous ne sommes pas seuls et pouvons tirer parti de l'immense potentiel de la Suisse. Il s'agit au final de faire profiter l'armée de l'évolution exponentielle des innovations.

Nous ne pourrons relever le défi de la numérisation, par exemple, qu'en

créant une culture qui non seulement autorise l'innovation, mais l'encourage aussi activement. Une culture qui favorise le partage actif des connaissances et permette un véritable échange. Une culture de la confiance et du courage de changer. Je vous remercie d'avoir participé aux réflexions, aux discussions et aux travaux autour de la création et de la mise en œuvre de la stratégie. Je vous remercie également de contribuer à façonner une culture qui encourage activement l'innovation.

Pour que nous soyons prêts quand on aura besoin de nous – même en 2030. ■

La parola al capo

Dobbiamo iniziare da oggi

Comandante di corpo Thomas Süssli
Capo dell'esercito

Ognuno di noi ha deciso a un certo punto di lavorare per l'Aggruppamento Difesa e dare così un contributo personale alla sicurezza della Svizzera. Se noi fossimo un'azienda, il nostro «prodotto» sarebbe l'esercito. Negli ultimi giorni, settimane e mesi, il nostro prodotto è stato messo alla prova in numerosi impegni, in cui ha dimostrato di essere ben collaudato.

Nella protezione dei confini nazionali, nel sistema sanitario o durante

l'acquisto, la conservazione e la distribuzione di prodotti farmaceutici, il nostro esercito di milizia ha funzionato come ultima riserva di sicurezza del Paese. L'esercito ha superato con successo queste sfide grazie al vostro impegno negli anni, alla vostra passione per la nostra causa e al vostro know-how. L'Aggruppamento Difesa esiste per la troupe, il nostro esercito di milizia. Questa è la nostra ragione d'essere.

Come possiamo osservare, sentire e leggere, il mondo sta cambiando a un ritmo frenetico e diventa sempre più volatile, incerto, complesso e ambiguo. Sono mutate le minacce e

i pericoli, mentre la digitalizzazione ha trasformato la nostra vita quotidiana e la società.

Al momento siamo occupati con l'attuazione dell'USEs, l'ulteriore sviluppo dell'esercito. Questo processo iniziato nel 2010 si concluderà nel 2022, dopo dodici anni. L'USEs è stato concepito e realizzato perché ci eravamo resi conto che le condizioni generali esterne erano mutate. E con la Vision 2030 estendiamo lo sguardo di altri dieci anni, verso il nostro «prossimo campo d'azione». Se vogliamo arrivare pronti al 2030, dobbiamo cominciare oggi. Bisogna formulare una strategia adeguata per

realizzare queste nostre ambizioni. Saranno i quattro principi strategici a guidarci.

In questa strategia dobbiamo orientare tutto il pensiero e l'azione verso gli impegni dell'esercito. Significa creare alla milizia le premesse migliori per il successo in tutte le situazioni e conferirle le capacità necessarie. In questo non siamo da soli, possiamo attingere al potenziale immenso del nostro Paese. In ultima analisi, si tratta di sfruttare a vantaggio dell'esercito le innovazioni che crescono a ritmo esponenziale. Possiamo affrontare con successo la digitalizzazione, ad esempio, pro-

muovendo una cultura che non si limita ad accettare l'innovazione, ma la incoraggia attivamente. Una cultura di condivisione attiva del sapere, in cui sia possibile un dialogo autentico. Una cultura della fiducia e del coraggio di cambiare.

Vi ringrazio perché partecipate con idee, proposte e interventi alla formulazione e all'implementazione della strategia. Vi ringrazio inoltre di essere fautori di questa cultura che promuove attivamente l'innovazione.

In questo modo saremo pronti ogni volta che ci sarà bisogno di noi, anche nel 2030. ■

Änderungen der Ressortverteilung im Vorstand

82. Hauptversammlung VdI «DIGITAL»

Silvano Lubini
Kommunikation/Redaktion

Der Vorstand traf sich am Donnerstag, 18. März 2021, in Aarau zur 82. Hauptversammlung «DIGITAL». Unsere Ersatzrevisoren Urs Freiburghaus und Robert Lüthi waren ebenfalls dabei und haben die Auszählung der Stimmzettel überwacht und kontrolliert. Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass alle Vorlagen angenommen wurden.

Christian Wildermuth, Geschäftsführer des VdI, verlässt nach sieben Jahren den Vorstand des VdI. Wir wünschen ihm sowie auch seiner Familie für die Zukunft alles Gute. Danke, Christian!

Ressortverteilung: Geschäftsführer des VdI ist neu Brice Käslin, welcher bis anhin das Ressort Social Media und Marketing innehatte. Hugues Chanez übernimmt das Ressort Social Media und Marketing.

Wir möchten allen Mitgliedern für die rege Teilnahme an der Abstimmung herzlich danken. Das Protokoll mit den Abstimmungsresultaten ist auf unserer Website aufgeschaltet: www.vdi-adi.ch. Das Protokoll kann beim Geschäftsführer in Papierform angefordert werden: brice.kaeslin@vtg.admin.ch, Telefon 079 758 99 29, VdI, Kaserne, 9000 St. Gallen.



82. Hauptversammlung VdI «DIGITAL» in Aarau überwacht durch Ersatzrevisor Robert Lüthi (rechts).



Le réviseur suppléant Urs Freiburghaus (droite) pendant la supervision.

Changements dans la répartition des ressorts au sein du comité

82^e Assemblée Générale «DIGITALE» Adl

Silvano Lubini
Communication / Rédaction

Le comité de l'Adl s'est réuni le jeudi 18 mai 2021 à Aarau pour la 82^e Assemblée Générale «DIGITALE» sous la supervision de l'organe de révision suppléant représenté par Urs Freiburghaus et Robert Lüthi. Nous avons l'avantage de vous informer que tous les objets ont été approuvés.

Christian Wildermuth, administrateur de l'Adl, quitte le comité de l'Adl après sept ans. Nous lui souhaitons ainsi qu'à sa famille nos meilleurs voeux pour le futur. Merci Christian!

Son successeur, en tant qu'administrateur de l'Adl, est Brice Käslin, qui jusque-là conduisait le secteur Média social et Marketing. Hugues Chanez reprend le secteur Média social et Marketing.

Nous tenons à tous vous remercier pour votre excellente participation. Le protocole est disponible sur le site internet de l'Adl www.vdi-adi.ch et, sur demande, pour une version papier à notre administrateur: brice.kaeslin@vtg.admin.ch, téléphone 079 758 99 29, VdI, Kaserne, 9000 St-Gall.

Cambiamenti nella ripartizione dei dicasteri nel Comitato

82. Assemblea Generale «DIGITALE» Adl

Silvano Lubini
Comunicazione / Redazione

Giovedì 18 maggio 2021 ad Aarau il Comitato si è riunito per la 82. Assemblea Generale «DIGITALE» sotto la supervisione dell'organo di revisione supplente rappresentato da Urs Freiburghaus e Robert Lüthi. Siamo felici di comunicarvi che tutte le trattande sono state approvate.

Christian Wildermuth, amministratore dell'Adl, lascia dopo sette anni il Comitato dell'Adl. Gli auguriamo, così come a tutta la sua famiglia, ogni bene per il futuro. Grazie Christian! Gli succede Brice Käslin fino ad ora titolare del dicastero Social e Marketing. Al dicastero Social e Marketing subentra Hugues Chanez.

Ringraziamo tutti voi per l'ottima partecipazione. Il protocollo, con tutti i dettagli è consultabile in internet: www.vdi-adi.ch e in formato cartaceo, su richiesta, al gestore affari: brice.kaeslin@vtg.admin.ch, Telefono 079 758 99 29, VdI, Kaserne, 9000 St. Gallen.



Membri del Comitato durante lo scrutinio delle schede di voto.

Mit einer Vision in die Zukunft

Die Schweizer Armee im Jahr 2030

Die Welt verändert sich mit jeder Stunde schneller und schneller. Damit die Armee auch in zehn, zwanzig oder dreissig Jahren noch die letzte Sicherheitsreserve der Schweiz sein kann, muss sie sich laufend vorausschauend weiterentwickeln. Gestützt auf diese Erkenntnis hat die Armeeführung gemeinsam mit den höheren Stabsoffizieren im Frühjahr 2020 begonnen, eine Vision für das Jahr 2030 zu formulieren. Sie soll als Leuchtturm und die zugehörige Strategie als Leitplanke für jede Entscheidung und jede Handlung dienen.

Eine Vision ist ein zukünftiger erstrebenswerter Zustand. So die Definition. Erreichen werden wir diesen Zustand durch den Beitrag jeder und jedes Mitarbeitenden und Angehörigen der Armee. Um die Vision greifbar zu machen, wurden sieben Bereiche definiert. Die nachfolgend aufgeföhrten Ziele beschreiben, welcher Zustand im Jahr 2030 für die einzelnen Bereiche angestrebt wird:

- Menschen für Sicherheit
- Klarer, machbarer Auftrag
- Menschen im Zentrum
- Leadership unterscheidet uns
- Den Bedrohungen voraus
- Digital schlagkräftig
- Konsequent ausgerichtet

Eine detaillierte Erläuterung dieser sieben Punkte ist auf der Website der Armee zu finden oder über vision-armee.ch. Ergänzend gibt es zu jedem Punkt eine Beschreibung des Zustandes, der durch die Umsetzung der Vision erreicht werden soll. Dies



wird nicht exakt 2030 der Fall sein, die kommenden zehn Jahre sind aber als grobe zeitliche Zielvorgabe zu verstehen.

Vier strategische Grundsätze geben den breiten Weg zur Vision vor und beschreiben damit das WIE. Sie werden unsere tägliche Arbeit in der Gruppe Verteidigung beeinflussen:

- Denken und Handeln auf den Einsatz ausrichten
- Die Miliz befähigen
- Das Potenzial der Schweiz nutzen
- Innovation und Digitalisierung fördern und integrieren

Der nächste Schritt besteht nun darin, die vier strategischen Grundsätze in

che Handeln und Entscheiden in der Gruppe Verteidigung und der Armee wird damit auf unsere Vision ausgerichtet:

«Wir alle haben uns einmal dazu entschieden, in unserem Berufsleben einen direkten Beitrag für die Sicherheit der Schweiz zu leisten. Unsere Vision ist deshalb als gemeinsame Ambition formuliert und soll auch so verstanden werden. Sie antizipiert die vielseitigen Veränderungen unserer Umwelt und Arbeitswelt und leitet damit unser tägliches Tun in eine Zukunft, in der unsere Arbeit auch 2030 noch wichtig, relevant und anerkannt ist.»

Korpskommandant Thomas Süssli, Chef der Armee

Um die Vision 2030 zu veranschaulichen, wurden von zivilen und militärischen Mitarbeitenden sowie Milizdienstleistenden Fotos und Videos erstellt.

(Bild freshcom GmbH)

Form von Teilstrategien zu konkretisieren. Wir befinden uns aktuell noch in der Umsetzung der WEA, der Weiterentwicklung der Armee. Die aus der Strategie entstehenden Ziele werden sich ab 2022 konkret auf unsere jeweilige Arbeitssituation beziehen und in den nächsten Jahren unseren Arbeitsinhalt bestimmen. Das tägliche

Um ein gemeinsames Verständnis von Ausdrücken wie «Innovation» oder «Digitalisierung» zu erreichen, sind zentrale Begriffe im Kontext der Vision beschrieben. Bei der täglichen Umsetzung sind alle zum Mitdenken, Mitreden und Mitgestalten aufgefordert. Für den Dialog stehen Plattformen bereit und Ihr Feedback ist uns wichtig. Die Meldungen, die unter vision@vtg.admin.ch eingehen, werden in der Armeeführung regelmäßig thematisiert. Unsere Vision und unsere Strategie werden uns bei unserer Karriere in der Schweizer Landesverteidigung noch lange begleiten. Das wird uns alle verbinden. (Kommunikation V, Anna Muser)

www.vision-armee.ch

Avec une vision d'avenir

L'armée suisse en 2030

Le monde change constamment et de plus en plus vite. Pour que l'armée puisse encore être la dernière réserve de sécurité de la Suisse dans dix, vingt ou trente ans, elle doit se développer et anticiper en permanence. Sur la base de ce constat, au printemps 2020, le commandement de l'armée a commencé à formuler avec les officiers généraux une vision pour 2030. Elle servira de guide pour chaque décision et chaque action, et la stratégie associée fera office de garde-fou.

Une vision est un état futur pour lequel nous nous engageons. Telle est la définition. Nous atteindrons cet état grâce à la contribution de chaque collaborateur et collaboratrice et de chaque militaire. Pour rendre la vision tangible, sept domaines ont été définis. Les objectifs ci-dessous décrivent quelle devrait être la situation en 2030 dans chaque domaine concerné:

- Penser et agir en fonction de l'engagement
- Accompagner les militaires de milice dans la réussite
- Utiliser le potentiel de la Suisse
- Promouvoir et intégrer l'innovation et la numérisation

Ces sept points sont présentés en détail sur le site internet de l'armée

vision-armee.ch. De plus, pour chaque point, une description de l'état à atteindre par la mise en œuvre de la vision est fournie. Ce ne se fera pas exactement en 2030, mais les dix prochaines années doivent être considérées comme un horizon visé approximatif.

Quatre principes stratégiques définissent la voie générale vers la vision et décrivent donc le COMMENT. Ils influenceront le travail quotidien au sein du groupement Défense:

- Les militaires de milice au service de la sécurité
- Une mission claire et réalisable
- L'être humain au centre
- Le sens du leadership
- Prête à affronter la menace
- À la pointe en matière de numérisation
- Un positionnement cohérent

L'étape suivante consistera à subdiviser les quatre principes stratégiques en sous-stratégies. Nous sommes encore en phase de mise en œuvre du DEVA, le développement de l'armée. À partir de 2022, les objectifs résultant de la stratégie se rapporteront spécifiquement à notre situation professionnelle respective et détermineront le contenu de notre travail au cours des prochaines années. Ainsi, les actions et les décisions quotidiennes du groupement Défense et de l'armée se-



Afin d'illustrer la Vision 2030, des photos et des vidéos de collaborateurs civils et militaires et de militaires de milice ont été réalisées.

(Photo freshcom GmbH)

ront orientées en fonction de notre vision:

«Notre vision est formulée comme une ambition commune et doit être comprise comme telle. Elle anticipe les changements multiples de notre environnement et de notre monde professionnel, et oriente ainsi nos activités quotidiennes vers un avenir où notre travail sera encore important, pertinent et reconnu en 2030.» Commandant de corps Thomas Süssli, chef de l'armée

Afin de parvenir à une compréhension commune de termes tels que «innovation» ou «numérisation», les concepts clés sont décrits dans le contexte de la vision. Pour la mise en œuvre au quotidien, vous êtes tous invités à partager vos idées, à vous exprimer et à agir.

Des plateformes sont à votre disposition pour échanger et votre avis nous intéresse. Le commandement de l'armée abordera régulièrement les messages reçus à l'adresse vision@vtg.admin.ch. Notre vision et notre stratégie nous accompagnent encore longtemps tout au long de notre carrière au sein de la défense nationale de la Suisse. Elles nous engagent tous. (Communication D, Anna Muser)

www.vision-armee.ch

Con una visione del futuro

L'esercito svizzero nel 2030

Il mondo cambia a un ritmo incalzante. L'esercito deve continuare a evolversi guardando in avanti, per restare l'ultima riserva di sicurezza della Svizzera anche tra dieci, venti o trent'anni. Con questa consapevolezza, il comando dell'esercito e gli alti ufficiali superiori hanno iniziato a formulare nella primavera 2020 una visione per il 2030. La visione è un faro e la relativa strategia fungerà da guida per ogni decisione e azione.

Una visione descrive una condizione futura che si punta a raggiungere. Noi la raggiungeremo grazie all'apporto di tutti i collaboratori e i militari dell'esercito. Per dare concretezza alla visione abbiamo definito sette ambiti. Gli obiettivi elencati descrivono l'obiettivo da centrare nel 2030 in ciascuno di questi ambiti:

- Orientare il modo di pensare e di agire all'impiego
- Conferire le capacità alla componente di milizia
- Sfruttare il potenziale della Svizzera
- Promuovere e integrare l'innovazione e la digitalizzazione

Il passo successivo consistrà nel tradurre i quattro principi strategici in strategie parziali. Al momento siamo ancora impegnati nell'attuazione dell'USEs, l'Ulteriore sviluppo dell'esercito. A partire dal 2022 gli obiettivi derivati dalla strategia saranno riferiti concretamente alla nostra situazione lavorativa e negli anni successivi determineranno le nostre specifiche attività. In questo modo le azioni e le decisioni quotidiane dell'Aggruppamento Difesa e



I collaboratori civili e militari, insieme ai militari di milizia, hanno realizzato foto e video per illustrare la Vision 2030.

(Foto freshcom GmbH)

dell'esercito saranno allineate con la nostra visione.

«La nostra visione esprime un'ambizione condivisa e come tale va anche interpretata. Essa prefigura i cambiamenti nel nostro ambiente e nel lavoro, guidando il nostro agire quotidiano verso un futuro in cui il nostro lavoro sarà ancora importante, rilevante e riconosciuto, anche nel 2030.» Comandante di corpo Thomas Süssli, capo dell'esercito

Al fine di sviluppare una comprensione comune di concetti fondamentali come «innovazione» o «digitalizzazione», è importante descriverli nel contesto della visione. Tutti sono invitati a partecipare con le loro riflessioni, parole e azioni nell'implementazione quotidiana di questi principi. Per il dialogo sono disponibili delle piattaforme e il vostro feedback è importante. I messaggi pervenuti a vision@vtg.admin.ch saranno periodicamente discussi in seno al comando dell'esercito. La visione e la strategia ci accompagneranno a lungo durante la nostra carriera nella difesa nazionale svizzera. (Comunicazione D, Anna Muser)

www.vision-armee.ch



**VERBAND DER INSTRUKTOREN
ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS
ASSOCIAZIONE DEGLIISTRUTTORI**

1938-2021