

Personalamt

Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
Telefon +41 32 627 20 84

pa@fd.so.ch
<https://so.ch>

Checkliste mobile Arbeit Kanton Solothurn

Work Smart oder mobil-flexible Arbeit meint «[...] die intelligente und flexible Nutzung verschiedener Arbeitsorte und -zeiten [...]»¹ Dabei ist mit dem Begriff mobil-flexible Arbeit eine örtliche und zeitliche Unabhängigkeit der Arbeit. Die Arbeit wird nicht ausschliesslich im „Hauptbüro“, am Ort des Arbeitgebers, ausgeführt werden. Diese Charakteristik der Arbeit wird in der kantonalen Verwaltung des Kantons SO als „mobile Arbeit“ verstanden.

Diese **Checkliste** für die Arbeit abseits des regulären Arbeitsplatzes der Verwaltungsmitarbeitenden ist als Hilfsmittel bei Bedarf gedacht, durch welches die Eignung einer Position, für die regelmässige Arbeit im Homeoffice oder abseits des regulären Arbeitsplatzes beurteilt werden kann.

Idealerweise füllen Vorgesetzte und Mitarbeitende die Liste vorgängig unabhängig voneinander aus und besprechen diese im Anschluss gemeinsam. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf Themen gelegt werden, welche mit „teilweise erfüllt“, „nicht erfüllt“ oder abweichend voneinander beurteilt wurden.

1. Tätigkeit	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt
Es ist bekannt, welche Aufgaben der Tätigkeit für die mobile Arbeit geeignet sind. <i>Falls nicht, Analyse gemäss Stellenbeschreibung vornehmen (Anhang, Seite 4) und die Eignung konkret überprüfen.</i>	☐	☐	☐
Betrifft Organisationseinheiten mit Präsenzdiensten : Die Abdeckung der Präsenzdienste ist sichergestellt. <i>Falls nicht, sind die betrieblichen Voraussetzung für mobile Arbeit z.Z. nicht gegeben (Feld „vorübergehend nicht sinnvoll“, Seite 3).</i>	☐	☐	☐
2. Informationssicherheit und Datenschutz			
Bei den Tätigkeiten, welche mobil ausgeführt werden sollen, können die Datenschutzbestimmungen „Merkblatt Datenschutz mobile Arbeit“ eingehalten werden. <i>Falls nicht, sind die Umgebungsfaktoren für mobile Arbeit nicht gegeben (Feld „nicht sinnvoll“, Seite 3).</i>	☐	☐	☐

¹ Maigatter, Weichbrodt & Welge (2020, S. 290)

3. Infrastruktur	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt
Der Arbeitsplatz und die technische Infrastruktur am „anderen Ort“ erfüllen die gestellten Anforderung. <i>Falls nicht, definieren, was erfüllt werden muss, damit mobile Arbeit bewilligt werden kann.</i>	☐	☐	☐
4. Kriterien für die Zusammenarbeit			
Die gegenseitigen Erreichbarkeiten (Team und Vorgesetzte) wurden geregelt.	☐	☐	☐
Ein informeller Austausch im Team und mit den Vorgesetzten kann weiterhin stattfinden.	☐	☐	☐
5. Persönliche Kriterien			
a. Gesundheit			
Der/die Mitarbeiter/in kennt die gesetzlichen Vorgaben bzgl. Pausen (max. sechs Stunden zusammenhängend), Maximalarbeitszeiten (max. 12 Stunden) und Ruhezeiten (11 Stunden zusammenhängend), welche es auch an mobilen Arbeitsplätzen einzuhalten gilt.	☐	☐	☐
b. Selbstorganisation			
Der/die Mitarbeiter/in kann den Arbeitstag sinnvoll strukturieren : Trennung von Arbeits- und Freizeit (z. B. Pausengestaltung, Bewegung, Pflegen von sozialen Kontakten).	☐	☐	☐
Der/die Mitarbeiter/in verfügt über eine eigenverantwortliche Arbeitsweise und kann mit der grösseren zeitlichen Autonomie umgehen. D.h. konstante Leistung, plausible Zeitrapportierung.	☐	☐	☐
c. Kompetenzen			
Der /die Mitarbeiter/in verfügt über die notwendigen Kompetenzen (Medienkompetenzen, digitale Kompetenzen), welche mit der Arbeit an einem mobilen Ort verbunden sind und ist nicht auf den Support der AIO angewiesen.	☐	☐	☐
6. Arbeitszeiterfassung			
Es ist geklärt, wie/mit welchem Tool die Arbeitszeit bei der mobilen Arbeit erfasst wird.	☐	☐	☐
Es wurde vereinbart, ob sich der Arbeitsweg für die mobile Arbeit eignet und somit als Arbeitszeit erfasst werden kann, sofern von unterwegs gearbeitet wird.	☐	☐	☐
7. Kosten			
Der/die Mitarbeiter/in ist sich darüber bewusst, dass allfällige Mehrkosten (z. B. auf Grund höherem Strom- und Wasserverbrauch) selbst getragen werden.	☐	☐	☐

Werden mehrere Antworten als „teilweise erfüllt“ oder „nicht erfüllt“ angekreuzt, sollte geprüft werden, ob Massnahmen vereinbart werden können, welche dazu beitragen, dass mobile Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt bewilligt werden können.

Das Ergebnis der aktuellen Abklärung ist als **vorübergehend nicht sinnvoll** einzustufen.

Können keine geeigneten Massnahmen getroffen werden oder ändern die Abklärungen nichts an der aktuellen Einstufung, ist die mobile Arbeit in der gegebenen Situation als **nicht sinnvoll** zu bewerten.

Auf Grund der Checkliste wird die regelmässige mobile Arbeit folgendermassen eingestuft:

- ☐ sinnvoll
- ☐ vorübergehend nicht sinnvoll
- ☐ nicht sinnvoll

Vereinbarung von Massnahmen und/oder Abklärungen

Spezifische Massnahme	Verantwortliche Person	Bis Zeitpunkt

