



SCHWEIZER GEMEINDE  
COMUNE SVIZZERO  
VISCHNANCA SVIZRA  
COMMUNE SUISSE

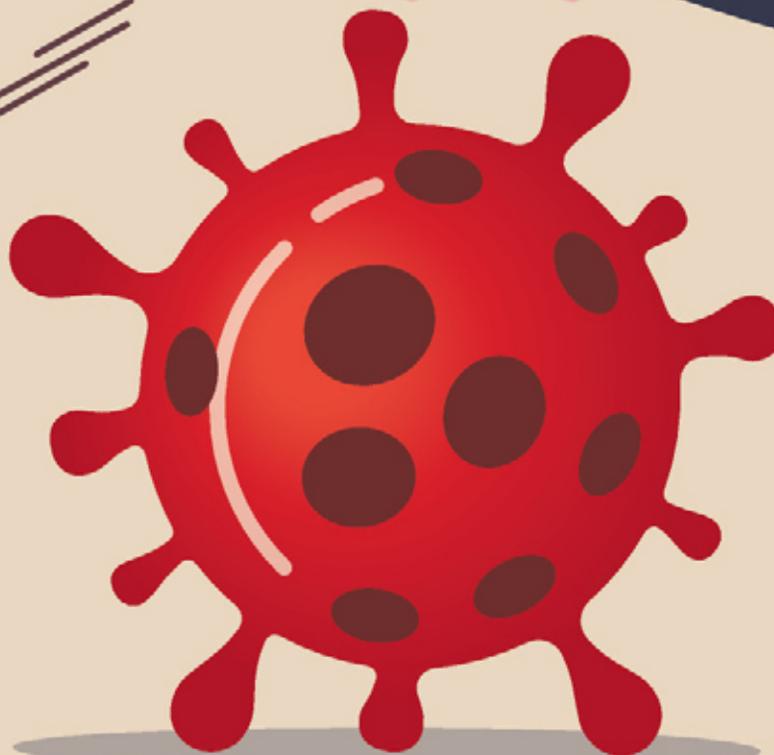
Zeitschrift für Gemeinden und Gemeindepersonal | Revue pour Communes et leur personnel  
Rivista per Comuni e i loro impiegati | Revista per Vischnancas e ses personal



**CORONAVIRUS, TÉLÉTRAVAIL,  
INNOVATION: NOS POINTS  
FORTS EN OCTOBRE**

**CORONA, HOME OFFICE,  
INNOVATION: UNSERE  
FOKUSTHEMEN IM OKTOBER**

**CORONAVIRUS, LAVORO IN  
HOME OFFICE, INNOVAZIONE:  
I NOSTRI TEMI IN OTTOBRE**



# Sich auf Neues einlassen: «Ich weiss nicht, wie es kommt»

Sandro Parissenti hat in der Telecombranche gearbeitet und das Forum für Informations- und Kommunikationstechnologie Liechtensteins präsidiert. Seit 2017 treibt er als Gemeindepräsident die Digitalisierung von Berg (SG) voran.

Wie kann eine kleine Gemeindeverwaltung für junge Arbeitnehmende attraktiver werden? Ein Arbeitsumfeld wie bei einem hippen Start-up oder einer Technologiefirma kann eine Gemeinde kaum bieten. «Von der Privatwirtschaft lernen kann man aber schon», sagt Sandro Parissenti (CVP), Gemeindepräsident von Berg (SG), einer Gemeinde mit 850 Einwohnerinnen und Einwohnern am Hang des Seerückens. Als Parissenti 2017 sein Amt antrat, übernahm er eine Gemeinde, die zwar mit Computern arbeitete und eine Website hatte. Sein Vorgänger war aber wenig technologieaffin. «Noch 2016 wurden E-Mails an ihn ausgedruckt, teils handschriftlich beantwortet und von einem Mitarbeiter wieder eingetippt», sagt Parissenti, der in leitenden Positionen in der Telecombranche gearbeitet und das Forum für Informations- und Kommunikationstechnologie Liechtensteins präsidiert hat. Da prallten Welten aufeinander. «Wir arbeiten heute auf der Verwaltung grundsätzlich digital, verwenden eine zeitgemässe Geschäftsverwaltungssoftware, organisieren uns über Microsoft Teams, kommunizieren mit der Bevölkerung über WhatsApp, bezahlt wird mit Twint, und gearbeitet werden kann ohne Probleme im Homeoffice und auf dem



Sandro Parissenti, Gemeindepräsident von Berg (SG), ist überzeugt, dass auch kleine Gemeinden attraktive Arbeitgeberinnen sein können.

Bild: Patrick Aeschlimann

## Gemeinden während und nach Corona

Am Freitagnachmittag, 6. 11. 2020, findet in St. Gallen (je nach Situation digital) die 10. Ostschweizer Gemeindetagung zum Thema «Robust und widerstandsfähig im Krisenfall: Gemeinden während und nach Corona» statt. Zum Themenkomplex «New Work: Wie arbeiten kommunale Verwaltungen morgen?» wird ein Vertiefungsworkshop mit Inputs aus Forschung und Praxis angeboten.

Weitere Informationen und Anmeldung: [www.ost.ch/gemeindetagung](http://www.ost.ch/gemeindetagung)

eigenen Laptop», fasst Parissenti den Wandel auf seiner Verwaltung zusammen. Die Einzelbüros sind weg, nur der Gemeindepräsident kann noch eine Glastüre hinter sich schliessen. 230 Stellenprozente gibt es auf der kleinen Verwaltung in Berg noch, zuvor waren es 300. Dazu kommt ein Teil der 50 Stellenprozente des Gemeindepräsidenten, der in diesem Organisationsmodell auch die Verwaltung leitet. Das Team ist komplett neu: «Den digitalen Wandel konnten und wollten nicht alle mittragen. Das hatte nicht unbedingt etwas mit dem Alter zu tun. Eine Person, die kündigte, war unter 30 Jahre alt», so Parissenti. Er machte sich auf die Suche nach qualifizierten Angestellten – «Menschen, nicht Funktionen», beteuert Parissenti – und war ganz offen zu den Bewerberinnen und Bewerbern: «Wir können die Art und Weise, wie wir hier arbeiten, selbst bestimmen. Ich weiss nicht, wie es kommt, Sie müssen sich auf Neues einlassen.» Das kam gut an: Parissenti erhielt seine zwei Wunschkandidatinnen.

## Es geht gar nicht anders als flexibel und fachübergreifend

Danach hat man sich zusammengesetzt, und pragmatisch geschaut, welche Aufgaben es zu übernehmen gilt, wer dafür geeignet wäre und wer sie übernehmen möchte. «Ein Silodenken kann in unserer kleinen Verwaltung gar nicht erst entstehen. Wir haben ja gar keine andere Wahl, als uns flexibel und fachübergreifend zu organisieren», sagt Parissenti. Dass er als Gemeindepräsident mit einem fixen Pensum auch eng in die Verwaltung eingebunden ist, wie es in vielen Gemeinden der Ostschweiz der Fall ist, sieht er als Vorteil: «Dass die Politik immer mehr den Kontakt zur Verwaltung verliert, hemmt die Innovation auf kommunaler Ebene. Ich sehe als Gemeindepräsident täglich die Herausforderungen auf meiner Verwaltung.»

## Hydranten mit NFC-Chip

Beim Sehen allein bleibt es aber nicht: Immer wieder entdeckt Parissenti Prozesse, die man mit der Digitalisierung

## Befragung des New Work Panels der OST – Ostschweizer Fachhochschule

Weil verschiedene Stellen der Gemeindeverwaltung monatelang nicht besetzt werden konnten, holte sich die Gemeinde Oberhofen (BE) am Thunersee Anfang Jahr externe Unterstützung im Wert von 145000 Franken. Die Gemeinde Ersigen (BE) machte sich bereits zwei Jahre vor der Pensionierung des Gemeindegemeindeführers auf die Suche nach einer Nachfolgerin oder einem Nachfolger. Und in Kriens (LU) hielt man vor zwei Jahren gar im Aufgaben- und Finanzplan fest: «Es wird immer schwieriger, qualifizierte Fachpersonen für die Verwaltung zu rekrutieren.» Landauf, landab zeigt sich: Der Arbeitsmarkt an kommunalen Fachkräften ist trocken.

### Erstaunlich: Junge wollen sichere Jobs

Das Gute vorweg: Die öffentliche Verwaltung ist im Branchenvergleich grundsätzlich eine attraktive Arbeitgeberin. Dies zeigt sich in der aktuellen Befragung des New Work Panels der OST – Ostschweizer Fachhochschule (ehemals FHS St. Gallen). Bei dieser jährlich durchgeführten Erhebung werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus verschiedenen Branchen zu einem wechselnden Themenkomplex befragt. 2019 wurde zum Themenkomplex «Arbeitskultur» erstmals auch die öffentliche Verwaltung (kantonale Stellen und Gemeindeverwaltungen) einbezogen.

Die Arbeitskultur bei der öffentlichen Hand wird am häufigsten mit den Attributen «sicherheitsorientiert» und «regulatororientiert» beschrieben. Die Regulatororientierung erstaunt in diesem Kontext nicht, schliesslich ist das Handeln der Verwaltung dem Legalitätsprinzip unterworfen, Verwaltungsakte bedürfen prinzipiell einer rechtlichen Grundlage. Die Sicherheitsorientierung betreffend den Arbeitsplatz deckt sich erstaunlicherweise mit den Bedürfnissen der Jungen: Die Resultate der Befragung zeigen über alle Branchen, dass die Sicherheitsorientierung umso wichtiger ist, je jünger die Arbeitnehmenden sind. Das Bedürfnis nach einer sicheren Arbeitsstelle scheint also – entgegen der Intuition – generell mit dem Alter zu sinken.

### Motivierte Verwaltungsangestellte mit guter Work-Life-Balance

Wie erleben Mitarbeitende Motivation und Rahmenbedingungen in den Branchen? Den Spitzenrang nimmt die öffentliche Verwaltung bei der Motivation der Beschäftigten ein. Vier von fünf Beschäftigten im öffentlichen Sektor gehen jeden Morgen motiviert zur Arbeit. Bei der Work-Life-Balance steht die Verwaltung ebenfalls an der Spitze: Nur jeder Zehnte fühlt sich von der Arbeit erschöpft, in anderen Branchen sind es teilweise doppelt so viele. Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fällt dem Staat eine gewisse Vorbildfunktion

zu, was sich in der Befragung am Spitzenplatz in dieser Kategorie zeigt: Sieben von zehn Arbeitnehmenden sind damit zufrieden. Auch überrascht wenig, dass die Arbeit auf der öffentlichen Verwaltung von 91 Prozent als sinnvoll und wichtig eingeschätzt wird, was im Zuge des Wertewandels in der Generation Y einen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt darstellt.

Weniger gut schneidet die öffentliche Verwaltung bei der Einschätzung der Arbeitskultur insgesamt ab: Mit ihr ist nur gut die Hälfte der Befragten zufrieden, was im Branchenvergleich eine Position im Mittelfeld bedeutet. Bemängelt wird etwa das Fehlen von Arbeitslandschaften, Ruhezeiten, Begegnungszonen, Lernorten oder Telefonräumen. Auch beim flexiblen Arbeiten, ob zeit- oder ortsunabhängig, zeigte die Befragung Nachholbedarf im öffentlichen Sektor. Die Umfrage wurde jedoch noch vor der Coronakrise durchgeführt.

*Patrick Aeschlimann*

Link: Cloots, Alexandra, und Wörwag, Sebastian (2020): Neue Arbeitskultur – Human Work Culture?, Präsentation der Studienergebnisse am 3. St. Galler New Work Forum am 08. 01. 2020; [https://www.ost.ch/fileadmin/dateiliste/3\\_forschung\\_dienstleistung/zentren\\_fachstellen/hr\\_panel/presentation\\_der\\_studienergebnisse\\_cloots\\_woerwag\\_.pdf](https://www.ost.ch/fileadmin/dateiliste/3_forschung_dienstleistung/zentren_fachstellen/hr_panel/presentation_der_studienergebnisse_cloots_woerwag_.pdf)

vereinfachen könnte. Warum findet man Fuss- und Fahrwegrechte nicht digital im kantonalen GIS? Es habe noch nie eine Gemeinde nachgefragt, darum habe man dies bisher nicht priorisiert, meinte man beim Kanton. «Wenn die Gemeinden sich einfach mit den Prozessen arrangieren, weiss man beim Kanton auch nicht, was man besser machen könnte», lernte Parissenti. Doch nicht nur bei staatlichen Stellen treibt er die Digitalisierung seiner Gemeinde voran. «Jeder Hydrant muss jährlich geprüft werden, das Material der Feuerwehr ebenso wie die Geräte in der Schule. Den Überblick über alle Excellisten zu behalten, war fast unmöglich.» Als Parissenti beim Anbieter einer mobilen Lösung nachfragte, sah dieser sofort das Marktpotenzial und startete ein Pilotprojekt mit der Gemeinde Berg. Heute hat jeder Hydrant, jedes Schulgerät und das Material der Feuerwehr einen QR-Code oder einen

NFC-Chip – dieselbe Technologie, die auch beim kontaktlosen Bezahlen eingesetzt wird – und meldet selbstständig per App, falls man die Prüfung vergessen sollte.

### Innosuisse-Projekt Onlineportal

«Es ist ein grosser Vorteil kleiner Gemeinden, dass man nicht an starre Strukturen und Hierarchien gebunden ist, sondern einfach mal pragmatisch ausprobieren kann, wie man Prozesse mithilfe der Digitalisierung verbessern und vereinfachen kann», so Parissenti. «Solche Stellen auf der Gemeindeverwaltung sind für die Generation Y attraktiv.» Und die Art und Weise, wie man auf der Gemeinde Berg arbeitet, wird sich weiter verändern: In den nächsten zwei Jahren beteiligt sich Berg mit drei weiteren Gemeinden an einem Innosuisse-Projekt der OST – Ostschweizer Fachhochschule und der liechtensteinischen Internet-

firma FOGS AG, bei dem das Konzept des Innovationsmanagements aus der Privatwirtschaft mit einem Onlineportal im Zentrum auf Gemeinden übertragen wird. «Jede Einwohnerin und jeder Einwohner soll an der Zukunft unserer Gemeinde mitarbeiten können. Politik, Verwaltung, Gewerbe und Bevölkerung sollen näher zusammenrücken und die Herausforderungen gemeinsam angehen», so Parissenti.

Mit einer flexiblen und digitalen Arbeitsweise kann man auch als Kleingemeinde künftig eine attraktive Arbeitgeberin sein, ist Sandro Parissenti überzeugt.

*Patrick Aeschlimann*

*Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
OZG Zentrum für Gemeinden der  
OST – Ostschweizer Fachhochschule*

### Infos:

[www.ost.ch/gemeinden](http://www.ost.ch/gemeinden)