

Schweizer Gemeinde Commune Suisse • Comune Svizzero



Aus- und Weiterbildung

Formation professionnelle et continue

Formazione professionale e continua



Die Nr. 1
bei Städten und
Gemeinden



Ihr Profi im Team

Mit der Software Stratus holen Sie sich die jahrzehntelange Erfahrung in Bau und Immobilien von Basler & Hofmann ins Haus. Die perfekte Ergänzung für Ihr Liegenschaftsteam. Strategisches Immobilienportfolio-Management für Städte und Gemeinden, wie es sein sollte. **Einfach. Zuverlässig.**



Erfahren Sie mehr!
stratus.swiss

Eine Lösung der
Basler & Hofmann AG

stratus 

TALUS

Dieser Computer gehört
ins Museum!



Lust auf moderne
IT-Technologie nach
Ihren Wünschen?



Weiterbildungen im Bereich Natur, Umwelt, Biodiversität und Ökologie

Fachperson Biodiversität

Botschafter/in, Berater/in und Umsetzer/in
für naturnahe Lebensräume im Siedlungsraum
Einstieg fließend möglich

Greenkeeper | Sportrasenspezialist/in

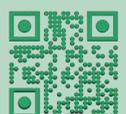
Profis für Rasenflächen mit hohen Ansprüchen
Start im August 2025

Friedhofkultur

Fachpersonen für Gestaltung, Pflege und
Unterhalt von Friedhöfen
Start im November 2025

Bildungszentrum Gärtner JardinSuisse Zürich | Hörnlistrasse 77, 8330 Pfäffikon
info@gaertnermeister.org | Telefon 044 382 01 78 | www.bzgzh.org

Jardin Suisse
Bildungszentrum Zürich



Mit Bildung in die Zukunft



Der Fachkräftemangel beschäftigt auch die öffentliche Verwaltung. Die Gemeinden sind wichtige Lehrbetriebe und bieten in verschiedenen Bereichen hochinteressante Stellen an. Doch nicht wenige Gemeinden haben Mühe, den beruflichen Nachwuchs nach der KV-Lehre zu halten oder offene Kaderstellen schnell und adäquat zu besetzen. Im Wettbewerb um qualifiziertes Gemeindepersonal kommt neben Lehrstellenkampagnen, modernen Stellenausschreibungen und Anstellungsbedingungen gerade praxisnahen Aus- und Weiterbildungen ein hoher Stellenwert zu. Denn: Die Anforderungen an die Mitarbeitenden steigen, Sachverhalte werden zunehmend komplexer. Den Gemeinden steht hierfür schweizweit ein breites Angebot zur Verfügung. Wir haben für Sie eine Übersicht zusammengestellt. Ob Sie sich für den Weg zum Fachmann öffentliche Verwaltung mit eidgenössisch anerkanntem Fachausweis, zur diplomierten Rechtsfachfrau HF oder für eine Führungsausbildung Ihres Kaderns entscheiden – Sie investieren damit immer in die berufliche Zukunft und Vernetzung Ihres Personals. Und das lohnt sich!

Une formation pour l'avenir

La pénurie de personnel qualifié est aussi une préoccupation pour les administrations publiques. Les communes sont d'importants lieux d'apprentissage et offrent dans divers secteurs des postes très intéressants.

Les communes ont toutefois souvent de la peine à garder leurs jeunes employés après leur apprentissage de commerce ou à pourvoir leurs postes de cadre rapidement et de façon appropriée. Dans la compétition pour attirer du personnel communal qualifié, des formations professionnelles et continues proches de la pratique ont, à côté de campagnes pour les places d'apprentissage, de mises au concours et de conditions d'engagement modernes, une importance toute particulière. En effet, les exigences posées aux collaboratrices et collaborateurs augmentent et les affaires à traiter sont de plus en plus complexes.

Une large offre de formations est à disposition des communes dans toute la Suisse. Nous avons élaboré pour vous une vue d'ensemble. Que vous choisissiez la formation de spécialiste en administration publique avec brevet fédéral, de spécialiste en droit ES ou une formation à la direction pour vos cadres, vous investissez dans l'avenir professionnel et la mise en réseau de votre personnel. Et cela en vaut la peine!

Una formazione che guarda al futuro

La carenza di manodopera qualificata riguarda anche la pubblica amministrazione. I comuni sono importanti aziende formatrici e offrono posizioni molto interessanti in svariati settori.

Tuttavia, non pochi comuni faticano a trattenere i giovani professionisti dopo l'apprendistato commerciale o ad assegnare in modo rapido e adeguato le posizioni dirigenziali vacanti. Oltre alle campagne per gli apprendistati, agli annunci di lavoro moderni e alle condizioni d'impiego, i corsi di formazione professionale e continua con un'impostazione pratica sono particolarmente importanti nella gara per aggiudicarsi personale comunale qualificato. Le esigenze dei collaboratori continuano infatti ad aumentare esponenzialmente e le questioni diventano sempre più complesse.

I comuni di tutta la Svizzera hanno a disposizione una vasta gamma di programmi di formazione. Abbiamo stilato per voi una panoramica riassuntiva. Che decidiate di diventare specialista in amministrazione pubblica con attestato professionale federale, specialista legale dipl. SSS o di formare i vostri dirigenti, state sempre investendo nel futuro professionale e nel networking del vostro personale. Ottimo investimento!

«Die Gemeinden sind wichtige Lehrbetriebe und bieten in verschiedenen Bereichen hochinteressante Stellen an.»

**62. Jahrgang • Nr. 623 / Januar/Februar, janvier/
février, gennaio/febbraio 2025**

Herausgeber • Éditeur • Editore

Schweizerischer Gemeindeverband
Association des Communes Suisses
Associazione dei Comuni Svizzeri

Partnerschaften • Partenariats • Partenariati

Schweizerischer Verband Kommunale Infrastruktur
Association Suisse Infrastructures communales

Verlag und Redaktion • Éditions et rédaction •

Casa editrice e redazione

Holzikofenweg 8, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 380 70 00
www.chgemeinden.ch
www.chcommunes.ch

Nadja Sutter (nas), Chefredaktorin
Fabio Pacozzi (pac), Redaktor
Daniel Frauchiger, Layout
info@chgemeinden.ch

Übersetzung • Traduction • Traduzione

Marie-Jeanne Krill, Annalisa Cipolla

Nachdruck • Réimpression • Ristampa

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit
Genehmigung der Redaktion. Verlinkung erwünscht.

Druck und Spedition • Impression et expédition •

Stampa e inoltro

Stämpfli Kommunikation, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 300 63 83, Fax 031 300 63 90

Anzeigenmarketing • Marketing des annonces •

Marketing degli annunci

rubmedia AG, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 380 13 29, ch-gemeinde@rubmedia.ch

Illustration Editorial • Illustration Éditorial •

Illustrazione Editoriale

@Gavin

Die nicht autorisierte und ohne gewichtige Eigenleistung erfolgende Bearbeitung und Verwertung von abgedruckten oder in elektronische Datenbanken eingespeisten Inseraten durch Dritte ist unzulässig und wird vom Inserenten untersagt. Dieser überträgt der Werbegesellschaft insbesondere das Recht, nach Rücksprache mit dem Verlag mit geeigneten Mitteln dagegen vorzugehen.

Auflage/tirage (WEMF/REMP 2023/2024)

Verkaufte Auflage 2095 Ex.
Gratisauflage 1113 Ex.
Total 3208 Ex.

13–15 Lucas Rodriguez Vernetzung dank Weiterbildung



FR • Lucas Rodriguez
Un réseau grâce à la
formation continue

IT • Lucas Rodriguez
Creare reti grazie alla
formazione continua



16–19 Formation Micheline Guerry- Berchier présente les offres en Suisse romande

DE • Ausbildung
Micheline Guerry-
Berchier über die Ange-
bote in der Romandie

IT • Formazione
Micheline Guerry-
Berchier presenta
le offerte della
Svizzera romanda

8 Institution Gemeinde • FR • IT

Ein Überblick über Aus- und Weiterbildungen für das Gemeindepersonal

22 Il comune • DE • FR

Dove si formano i quadri comunali nella Svizzera italiana

25 Institution Gemeinde • FR • IT

Die Gemeinde Aesch (BL) investiert in ihre Führungskultur

30 Politique sociale • DE • IT

Meyrin (GE) réunit en un seul lieu des informations sur les formations professionnelles et continues et les reconversions

33 Institution Gemeinde • FR • IT

Bildungsangebote für die Pflege der kommunalen Infrastruktur

39 Energie und Umwelt • FR • IT

Uster (ZH) hat sein Hallenbad saniert und auf Energieeffizienz getrimmt

43 Institution Gemeinde • FR • IT

Fachkräftemangel: Wie Gemeinden attraktive Arbeitgeber werden

46 Territoire et mobilité • DE • IT

Le Parc naturel de la vallée de Binn soutient les communes dans la préservation de la culture du bâti

Rubriken • Rubriques • Rubriche

6 Gemeinde-Portrait • Portrait de la commune • Ritratto del comune

20 Aktuelles • Actualités • Attualità

36 Digital-Ratgeber • Guide pratique du numérique • Guida per comuni digitali

52 Firmenverzeichnis • Annuaire des entreprises • Elenco delle aziende

53 Kolumne • Colonne • Colonna

54 Agenda

Titelbild • Couverture • Copertina © Shutterstock/New Africa
Für Gemeindepersonal gibt es zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterbildung (Symbolbild). • Il existe de nombreuses possibilités de formation continue pour le personnel communal (image symbolique). • Esistono numerose opportunità di formazione continua per il personale comunale (immagine simbolica).



4 questions sur Saint-Cergue, canton de Vaud

Qu'est-ce qui rend votre commune unique?

Syndic Paul Ménard: Saint-Cergue est un centre régional et une destination touristique avec un grand potentiel. De plus, la commune connaît une très forte croissance. Idéalement située entre Genève et Lausanne et bien desservie par les transports publics, elle est souvent au-dessus du brouillard.

Quel est le dernier projet que votre commune a mis en œuvre avec succès?

Nous avons récemment adopté la nouvelle stratégie touristique. Nous voulons donner un nouvel élan au tourisme de quatre saisons à Saint-Cergue. De plus, nous avons récemment rénové la première partie de la rue de la Gare.

Quel sera le plus grand défi pour votre commune au cours des cinq prochaines années?

Nous avons de nombreux projets en cours, dont l'assainissement des conduites d'eau ainsi que l'introduction du système de séparation des eaux usées. En plus, nous planifions des mesures dans le domaine de l'urbanisme afin de créer un village attractif pour les habitants et les touristes.

Si vous n'habitez pas déjà dans votre commune, pourquoi viendriez-vous vous y installer?

Saint-Cergue est un village vivant avec différents commerces et des offres de soins de santé, en plus des offres touristiques attrayantes. Nous avons également encore un bureau de poste et nous nous battons pour que cela reste ainsi.



POPULATION

2916 personnes

SURFACE

24283 ha

ALTITUDE

1047 m

LANGUE OFFICIELLE

Français

TAUX DE TAXATION

66% de l'impôt de base

ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN ADMINISTRATION COMMUNALE

15

EXÉCUTIF

Municipalité, 5 membres

LÉGISLATIF

Conseil communal,
50 membres

«Saint-Cergue était autrefois une destination de ski si populaire que les gens venaient de Paris et de Londres.»

Paul Ménard, syndic de Saint-Cergue

Paul Ménard est le syndic de Saint-Cergue depuis 2021. Il est également le responsable des finances au sein du Comité de direction de la Région de Nyon et au sein de l'Association Intercommunale Scolaire de Genolier et environs. L'ingénieur en production pharmaceutique est retraité depuis 2023. Originaire de Montréal, Canada, il vit en Suisse depuis 1989. Comme prochaine commune il a choisi Sulgen (TG).





«Mit ihrem Bildungsangebot positionieren sich Gemeinden nicht nur als attraktive Lehrbetriebe und Arbeitgeberinnen, sondern profitieren auch von aktuellem Fachwissen.»

Claudia Kratochvil, Direktorin Schweizerischer Gemeindeverband

Aus- und Weiterbildungen für das Gemeindepersonal

Der Markt an Aus- und Weiterbildungen für das Personal von Gemeindeverwaltungen ist sehr breit: von Kursen zu Raumplanung und Digitalisierung bis hin zur öffentlichen Beschaffung, vom Diplomlehrgang über das CAS an der Fachhochschule bis hin zu Kursen von Stiftungen und Verbänden. Der Schweizerische Gemeindeverband unterstützt und entwickelt verschiedene Abschlüsse. Wir bieten eine Übersicht.

Die Anforderungen an die Mitarbeitenden von Gemeinden steigen kontinuierlich, denn Sachverhalte und Prozesse werden komplexer. Um dies bewältigen zu können, sind Aus- und Weiterbildungen für das Gemeindepersonal unumgänglich. Claudia Kratochvil, Direktorin des Schweizerischen Gemeindeverbands, rät Gemeinden, in ihr Personal zu investieren: «Gemeinden positionieren sich so nicht nur als attraktive Lehrbetriebe und Arbeitgeberinnen, sondern profitieren auch von aktuellem Fachwissen.» Der Schweizerische Gemeindeverband engagiert sich in verschiedenen gesamtschweizerischen Trägerschaften von entsprechenden Abschlüssen und entwickelt das Angebot mit Partnern ständig weiter, sodass dieses auf die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. Ein Überblick:

Schweizerische Prüfungsorganisation höhere Berufsbildung öffentliche Verwaltung (Verein HBB öV)

Der Verein HBB öV ist die schweizweit zuständige Trägerschaft der eidgenössischen Berufsprüfung «Fachfrau/Fachmann öffentliche Verwaltung». Er kümmert sich um das Prüfungswesen, jedoch nicht um die Ausbildung und die Kurse an sich, die von verschiedenen Bildungsinstitutionen angeboten werden. Der SGV ist Gründungsmitglied des Vereins und im Vorstand vertreten.

Mehr Informationen: www.hbboev.ch oder im Artikel auf Seite 13.

Trägerverein Rechtsfachleute HF

Der Trägerverein Rechtsfachleute HF ist zuständig für den Rahmenlehrplan Recht HF, der die Grundlage bildet für die Ausbildung «Rechtsfachleute HF». Diese richtet sich unter anderem an Gemeindeangestellte, aber auch an Berufsleute aus anderen Branchen, die sich ein breit gefächertes Basiswissen im Rechtsbereich aneignen möchten. Rechtsfachleute HF bearbeiten Aufgaben mit rechtlichem Bezug und einfachere Rechtsfälle auf der Grundlage eines fundierten theoretischen und in der Praxis abgestützten rechtlichen Basis- und Methodenwissens. Der SGV hat sich von Beginn an im

Trägerverein engagiert und SGV-Direktorin Claudia Kratochvil präsidiert den Verein.

Mehr Informationen:

www.hf-recht.ch

Interessengemeinschaft eidgenössische Abschlüsse öffentliche Beschaffung (IAöB)

Das öffentliche Beschaffungswesen ist sehr komplex. Gerade für Gemeindepersonal, das sich nicht täglich mit Beschaffungen auseinandersetzt, ist das Thema anspruchsvoll. Die Interessengemeinschaft eidgenössische Abschlüsse öffentliche Beschaffung (IAöB) fördert die Fachkompetenzen im Beschaffungswesen durch eidgenössisch anerkannte Abschlüsse, wie zum Beispiel als Spezialist beziehungsweise Spezialistin öffentliche Beschaffung. Personen mit einem solchen Abschluss sind für öffentliche Körperschaften wie Bund, Kantone oder Gemeinden tätig oder beraten diese als externe Expertinnen oder Experten in Beschaffungsfragen. Der SGV ist Gründungsmitglied und im Vorstand vertreten.

Mehr Informationen:

www.iaoeb.ch

Arbeitssicherheit Schweiz

Der Verein Arbeitssicherheit Schweiz bietet diverse Kurse, Schulungen und Workshops an, die ein umfassendes Grundwissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vermitteln. Die Kurse richten sich zum Beispiel an Sicherheits- oder Gesundheitsbeauftragte von Unternehmen, aber auch öffentlichen Körperschaften. Der SGV ist im Vorstand des Vereins vertreten.

Mehr Informationen:

www.arbeitssicherheitschweiz.ch

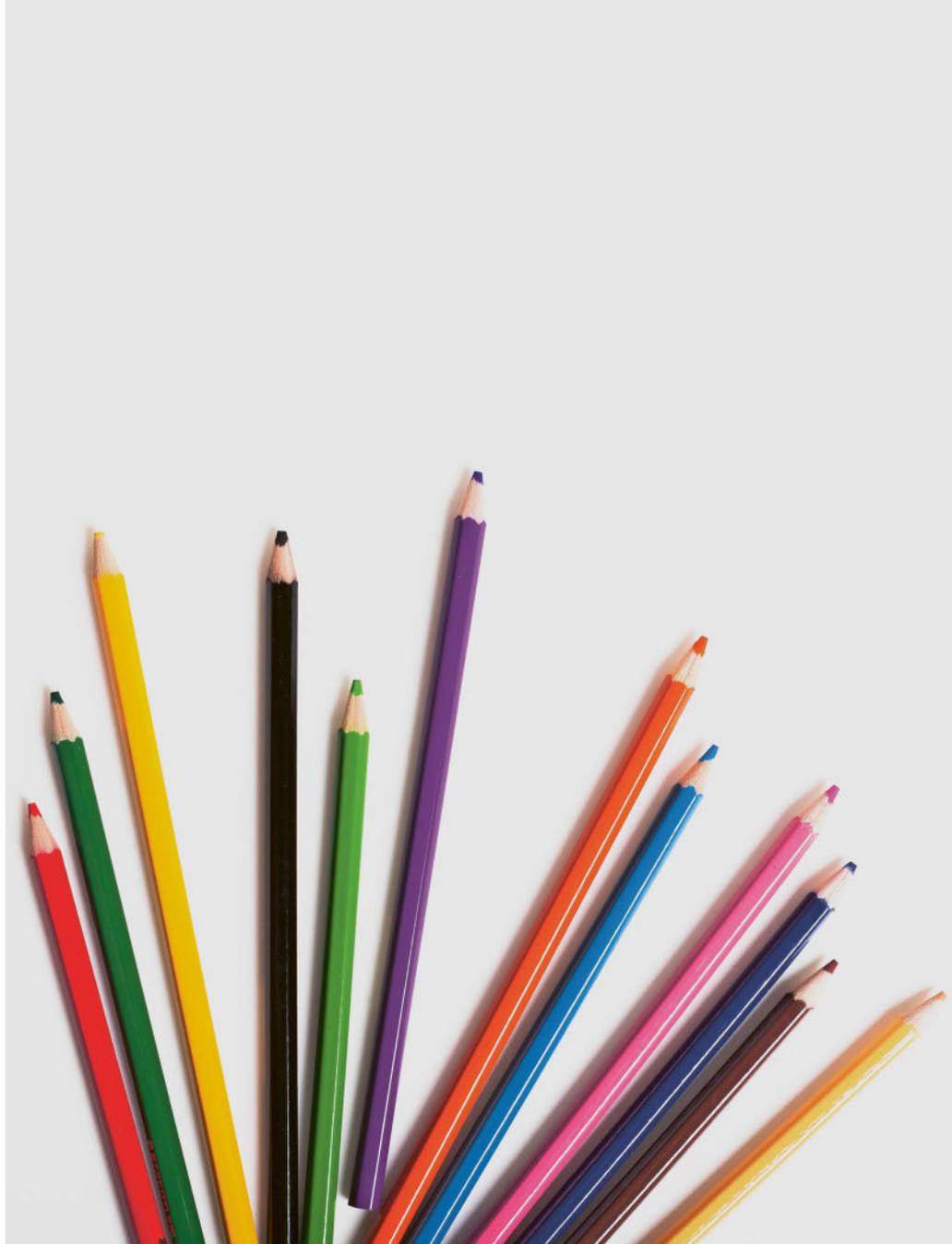
Verein Myni Gmeind

Gemeinsam mit dem Verein Myni Gmeind engagiert sich der SGV mit verschiedenen Dienstleistungen dafür, die



• Kantonale Gemeindeverbände

Die meisten Kantonalen Gemeindeverbände bieten Kurse für ihre Mitglieder an. Einerseits handelt es sich dabei um Fachkurse, die sich an das Gemeindepersonal richten. Andererseits bieten die Verbände aber auch Einstiegskurse für neu gewählte Behördenmitglieder an. Ein Blick auf das Angebot des jeweiligen Verbands lohnt sich. Eine Übersicht über die verschiedenen Kantonalverbände befindet sich auf der Website des Schweizerischen Gemeindeverbands:



digitale Transformation in den Gemeinden voranzutreiben. Der SGV ist mit Claudia Kratochvil als Vizepräsidentin im Vorstand des Vereins vertreten. Myni Gmeind organisiert verschiedene Kurse im Bereich der Digitalisierung für Gemeindepersonal und Behördenmitglieder. Der Grundkurs «Digital-Pionier» vermittelt in verschiedenen Kantonen Basiswissen im Bereich der Digitalisierung. Hinzu kommen Vertiefungskurse, etwa zu den Themen künstliche Intelligenz oder Gemeindekommunikation. In der gemeinsamen Webinarreihe «Erfasstammtisch» können sich die Teilnehmenden zudem sehr niederschwellig und praxisnah zu einem aktuellen Digitalisierungsthema austauschen.

Mehr Informationen:
www.mynigmeind.ch

Weitere Anbieter

Diverse Fachhochschulen und Universitäten sowie private Bildungsanbieter, Fachverbände und Institutionen bieten heute Weiterbildungen an, die sich unter anderem an Gemeindepersonal richten. Eine Auswahl aktueller Kurse sowie Tagungen für die Gemeinden findet sich in der Onlineagenda des SGV:



Formation professionnelle et continue pour le personnel communal

FR • Le marché des formations professionnelles et continues pour le personnel des administrations communales est très large. L'Association des Communes Suisses soutient et développe divers diplômes.

Les exigences que doivent relever les collaboratrices et collaborateurs des administrations communales augmentent sans cesse. C'est pourquoi des formations professionnelles et continues proches de la pratique et tenant compte des changements dans le monde professionnel sont de plus en plus importantes. L'Association des Communes Suisses (ACS) soutient cette évolution en proposant de nombreuses offres, par exemple le diplôme de spécialiste en administration publique ou la formation de spécialiste en droit ES. En collaboration avec divers partenaires comme l'Association FPS ap, l'Association responsable de la formation de spécialistes en droit ES et le Groupement d'intérêt IAöB, l'offre de formations est sans cesse développée pour répondre aux exigences actuelles. Les associations cantonales de communes proposent également de nombreux cours spécifiques pour le personnel communal et pour des membres élus des autorités.

• **Un aperçu des différentes offres est disponible en ligne:**



Formazione professionale e continua per il personale comunale

IT • Il mercato dei corsi di formazione professionale e continua per il personale delle amministrazioni comunali è molto vasto. L'Associazione dei Comuni Svizzeri sostiene e sviluppa vari diplomi.

Le esigenze dei collaboratori delle amministrazioni comunali sono in costante aumento, motivo per cui diventano sempre più importanti i programmi di formazione professionale e continua che tengono conto dei cambiamenti in ambito professionale. L'Associazione dei Comuni Svizzeri (ACS) sostiene questo sviluppo con svariate proposte, tra cui per esempio la qualifica di Specialista in amministrazione pubblica o la formazione per specialisti legali SSS. In collaborazione con diversi sponsor, come l'associazione FPS ap, l'associazione promotrice degli specialisti legali SSS e il Consorzio per i diplomi federali nel settore degli appalti pubblici IAöB, le proposte in materia di formazione sono costantemente aggiornate per soddisfare le esigenze attuali. Anche le associazioni comunali cantonali offrono numerosi corsi specifici dedicati al personale comunale e ai funzionari eletti.

• **Potete trovare online una panoramica con tutte le offerte:**



«Die Weiterbildung hat mir erlaubt, mich breit zu vernetzen»



Lucas Rodriguez am Schalter.

Lucas Rodriguez hat vor Kurzem den Diplomlehrgang zum «Fachmann öffentliche Verwaltung» absolviert – einen Abschluss, den der Schweizerische Gemeindeverband mitentwickelt hat. Der junge Sachbearbeiter der Gemeinde Oberrieden (ZH) erzählt im Interview mit der «Schweizer Gemeinde», warum er sich für das Diplom entschieden hat und was er sich davon für seine berufliche Zukunft erhofft.

• Eidgenössische Berufsprüfung Fachfrau/Fachmann öffentliche Verwaltung

Die Berufsprüfung Fachfrau/Fachmann öffentliche Verwaltung eignet sich für Mitarbeitende auf allen Stufen der öffentlichen Verwaltung oder verwaltungsnahen Betriebe. Zur Kernkompetenz der Diplomierten gehören Beratungs-, Unterstützungs- und Vollzugsarbeiten für die Bevölkerung und die Exekutive sowie Sekretariatsarbeiten für die Legislative. Verschiedene Bildungsinstitute bieten Lehrgänge an. Die Schweizerische Prüfungsorganisation Höhere Berufsbildung öffentliche Verwaltung (Verein HBB öV) ist gesamtschweizerisch verantwortlich für die Organisation und Durchführung der eidgenössischen Berufsprüfung. Der Schweizerische Gemeindeverband ist Mitglied des Vereins HBB öV und mit der Direktorin Claudia Kratochvil im Vorstand vertreten.

• **Informationen:**
www.hbboev.ch



«Der Diplomlehrgang war ein Erfolgserlebnis für mich und hat meine Erwartungen voll und ganz erfüllt.»

Lucas Rodriguez, Sachbearbeiter
Gemeinde Oberrieden (ZH)

Lucas Rodriguez ist seit der ersten Stunde begeistert von der Arbeit auf der Gemeinde. Der heute 25-Jährige hat die KV-Lehre bei der Gemeinde Oberrieden (ZH) am Zürichsee absolviert und ist seinem Arbeitgeber seither treu geblieben – abgesehen von einem kurzen Abstecher zur Gemeinde Männedorf (ZH). «Mich fasziniert die Vielseitigkeit der Arbeit auf der Gemeinde. Es wird nie langweilig, denn man weiss nie, wer mit welchem Anliegen an den Schalter kommt», sagt Lucas Rodriguez. Als Sachbearbeiter Gesellschaft und Präsidiales arbeitet er auf der Einwohnerkontrolle sowie dem Bestattungsamt und ist zuständig für die Inhalte auf der Gemeindehomepage. Er mag es, mit Menschen zu arbeiten: «Beim Bestattungsamt holen wir Menschen in sehr schwierigen Momenten ab und helfen ihnen behutsam weiter.»

Nach der Lehre reifte in Lucas Rodriguez der Wunsch, tiefer in die Materie einzutauchen und sich Hintergrundwissen anzueignen. Dabei stiess er auf die Weiterbildung zur Fachperson öffentliche Verwaltung mit eidgenössischem Fachausweis. Der Schweizerische Gemeindeverband hat diese Berufsprüfung mitentwickelt und sitzt im Vorstand der Schweizerischen Prüfungsorganisation Höhere Berufsbildung öffentliche Verwaltung. Dieser Verein bildet die gesamtschweizerische Trägerschaft der eidgenössischen Berufsprüfung «Fachfrau/Fachmann öffentliche Verwaltung». Er ist verantwortlich für die Durchführung der Berufsprüfung, bietet aber keine Ausbildung an – dies übernehmen verschiedene Anbieter in der ganzen Schweiz.

Netzwerk ausbauen

Lucas Rodriguez absolvierte den Vorkurs sowie den Diplomlehrgang bei der KV Business School in Zürich, dies rund zwei Jahre lang. Jeweils am Freitagnachmittag besuchte er die verschiedenen Kurse. «Alle Dozierenden waren vom Fach, sie waren beispielsweise Gemeindeglieder oder hatten Kaderfunktionen in ihrer Gemeinde inne.» Der Kontakt zu verschiedenen Personen mit grosser Erfahrung in ihrem Feld habe nicht nur ermöglicht, praxisbezogene Fragen zu klären, sondern auch, sich ein Netzwerk aufzubauen. Auch der Austausch mit den anderen Kursteilnehmenden – alle ebenfalls aus Gemeinden – sei sehr bereichernd gewesen. «Es war spannend, zu sehen, wie vielseitig die Gemeinden sind. Die Weiterbildung hat mir erlaubt, mich breit zu vernetzen.»

Für Lucas Rodriguez war es die erste Weiterbildung nach der Schul- und Lehrzeit. «Das Selbststudium war anfangs schon eine Umgewöhnung», sagt er. Auch sei es herausfordernd gewesen, dass nicht alle Module en bloc unterrichtet wurden, sondern sich die Themen der Kurstage immer wieder abwechselten, und alle Prüfungen am Schluss stattfanden.

Trotz Vollzeitstellung fand Lucas Rodriguez genug Zeit fürs Lernen und die Umsetzung seiner Diplomarbeit. An dieser konnte er auch während der Arbeitszeit arbeiten. Er entwickelte nämlich einheitliche Checklisten für den Eintritt neuer Mitarbeitender und den Austritt scheidender Mitarbeitender der Gemeinde. «Das bedingte eine enge Abstimmung mit der Personalabteilung, wofür wir mehrere Sitzungen abhielten.» Denn Lucas Rodriguez arbeitet nicht in der Personalabteilung, musste sich also in die Abläufe erst einarbeiten und verstehen, was die Bedürfnisse der dortigen Mitarbeitenden sind. Die Arbeit sei sehr spannend gewesen, weil er Einblick in ein anderes Themenfeld erhalten habe und sich ganz neues Wissen habe aneignen können. Und nützlich war sie sowieso, denn die Liste wird nun in der Personalabteilung genutzt.

Berufswunsch Gemeindeglieder

«Der Diplomlehrgang war ein Erfolgserlebnis für mich und hat meine Erwartungen voll und ganz erfüllt. Ich habe mir ein tieferes Hintergrundwissen über die Abläufe in der Gemeinde aneignen können», sagt Lucas Rodriguez. Davon sollen auch andere profitieren: Lucas Rodriguez ist Berufsbildner in seiner Gemeinde und freut sich, dass er das Wissen nun an die Lernenden weitergeben kann.

Nicht zuletzt ist die Weiterbildung ein wichtiger Schritt in der Karriere von Lucas Rodriguez. Er will den Gemeinden auch weiterhin erhalten bleiben und später eine kommunale Führungsfunktion übernehmen. Sein Wunsch ist es, Gemeindeglieder zu werden. Dafür ist eine weitere Ausbildung an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) nötig. Der junge Sachbearbeiter ist motiviert: «Gemeindeglieder ist so eine spannende Funktion, man ist sehr nahe am Wandel der Gemeinde und am politischen Geschehen. Das finde ich sehr verlockend.»

«La formation continue m'a offert un large réseau»

FR • Lucas Rodriguez a récemment décroché le diplôme de spécialiste en administration publique. Ce jeune employé de la commune d'Oberrieden (ZH) explique pourquoi il a opté pour cette formation continue.

Après un apprentissage de commerce, Lucas Rodriguez, employé de la commune d'Oberrieden (ZH), a souhaité approfondir ses connaissances et acquérir un bagage de base sur le fonctionnement des communes. Il est ainsi tombé sur la formation de spécialiste en administration publique avec brevet fédéral. L'Association des Communes Suisses a participé à la mise en place de cet examen professionnel et siège au sein du comité de l'Organisation suisse d'examen de la formation professionnelle supérieure en administration publique. Lucas Rodriguez a effectué le cours préparatoire ainsi que la formation menant au diplôme au sein de la KV Business School à Zurich et a obtenu son brevet en 2024. Ses attentes ont été remplies. «Cette formation continue a vraiment été formidable et m'a offert un large réseau», fait-il valoir. Selon lui, ce diplôme est un pas important pour la suite de sa carrière. Il aimerait en effet devenir secrétaire communal.

• **Informations:** <https://www.hbboev.ch/>

«La formazione mi ha permesso di creare un'ampia rete di contatti»

IT • Lucas Rodriguez ha appena conseguito il diploma di Specialista in amministrazione pubblica. Il giovane impiegato del Comune di Oberrieden (ZH) racconta perché ha deciso di seguire questo corso di formazione.

Dopo aver concluso l'apprendistato commerciale, Lucas Rodriguez, impiegato presso il Comune di Oberrieden (ZH), ha avvertito l'esigenza di approfondire la materia e di acquisire conoscenze di base sul funzionamento dei comuni. Ha quindi scoperto il programma di formazione continua per specialisti in amministrazione pubblica con attestato professionale federale. L'Associazione dei Comuni Svizzeri ha contribuito allo sviluppo di questo esame professionale e fa parte del comitato dell'Organizzazione svizzera d'esame formazione professionale superiore in amministrazione pubblica. Lucas Rodriguez ha completato il corso preliminare e il percorso di diploma presso la KV Business School di Zurigo e si è diplomato nel 2024. Le sue aspettative sono state soddisfatte: «La formazione continua è stata davvero eccezionale e mi ha permesso di creare un'ampia rete di contatti.» Il diploma costituisce un passo importante per la sua carriera futura, in futuro Lucas Rodriguez vorrebbe diventare infatti segretario comunale.

• **Informazione:** www.hbboev.ch

Announce



BESOIN DE SOUTIEN POUR VOTRE PROJET SOCIAL?

Abonnez-vous à la newsletter et découvrez les offres de soutien.



MIGROS
Pour-cent culturel

Newsletter Affaires sociales et société
engagement.migros.ch/nl-societe

FR2C, 25 ans d'excellence pour la formation des cadres communaux



Vue d'un cours de FR2C.

Depuis 25 ans, l'Association Formation Romande des Cadres Communaux (FR2C) forme des cadres communaux compétents et polyvalents en Suisse romande. Grâce à ses cours spécialisés et reconnus, développés par les associations professionnelles de personnel administratif et de communes, FR2C offre les outils indispensables pour relever les défis administratifs et organisationnels des communes, en évoluant au gré des défis institutionnels.

• Quels sont les atouts de FR2C?

- Une formation pratique et modulaire adaptée aux besoins des cadres communaux
- Une formation développée par les associations professionnelles romandes de personnel communal et de communes
- Des titres reconnus aux niveaux fédéral et cantonal, exigés par de nombreuses communes romandes pour accéder aux postes à responsabilité
- Un accès à des subventions fédérales couvrant jusqu'à 50% des coûts
- Un enseignement dispensé par des experts du terrain



«En investissant dans la formation de leurs cadres, les communes renforcent leur efficacité et le lien de confiance entre les citoyens et leurs institutions.»

Micheline Guerry-Berchier,
présidente FR2C

FR2C célèbre cette année ses 25 ans d'existence, un jalon important pour une organisation qui œuvre sans relâche au développement des compétences des cadres des communes romandes. Créée en réponse à des besoins croissants en matière de professionnalisation des collaboratrices et des collaborateurs communaux, FR2C s'est imposée comme une référence dans le domaine de la formation continue en administration publique grâce à des cursus complets et rigoureux.

Depuis sa création, la mission de FR2C est claire: fournir aux collaboratrices et aux collaborateurs communaux les compétences nécessaires pour gérer efficacement les affaires publiques locales. Cette mission s'inscrit dans un contexte où les exigences administratives, juridiques et organisationnelles évoluent constamment. Les formations proposées visent ainsi à offrir aux participants une vision transversale des responsabilités communales, en intégrant des connaissances spécialisées et une réflexion stratégique. Elles permettent également aux participants de devenir des interlocuteurs de confiance pour les citoyens, les élus et les partenaires institutionnels.

Une offre de formation complète et accessible

Le programme principal de FR2C, le diplôme de cadre en administration communale, s'organise autour de quatre modules couvrant les aspects fondamentaux du fonctionnement communal. Ces modules incluent des thématiques essentielles comme l'organisation et la gestion de projets, la communication interne et externe, le droit public et privé, les finances publiques ou encore l'aménagement du territoire et l'environnement ainsi que le contrôle des habitants. Chaque module se termine par un examen qui valide les compétences acquises, garantissant ainsi un suivi rigoureux et un haut niveau de qualité.

FR2C est aussi le berceau de l'initiative du brevet fédéral de spécialiste en administration communale, et sa formation est accréditée pour préparer les candidates et candidats à l'obtention de ce titre fédéral. Ce parcours de perfectionnement, qui inclut des périodes de coaching spécifiques, permet d'approfondir

les compétences stratégiques et de se distinguer dans le secteur public.

Les formations s'adressent à un large éventail de professionnels. Que vous soyez cadre, collaborateur ou collaboratrice communale et que vous souhaitez élargir vos compétences, acquérir de nouvelles qualifications ou désirez d'obtenir un titre reconnu, FR2C propose une solution adaptée à votre parcours ou vos ambitions professionnelles. Pour accéder aux cours, les participants doivent disposer d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'un titre équivalent, ainsi que d'une expérience professionnelle d'au moins un an et demi dans une administration publique.

Les sessions de cours sont organisées dans plusieurs cantons romands en fonction de la provenance des candidats. Au-delà de la formation, FR2C devient une plate-forme de réseautage professionnel appréciée et utile pour les cadres communaux.

Des avantages uniques

Outre la qualité reconnue de ses formations, FR2C se distingue par plusieurs atouts majeurs. Tout d'abord, les titres délivrés sont officiellement reconnus par les sept cantons romands, ainsi que par les autorités publiques et les associations professionnelles. Ensuite, les participants peuvent bénéficier de subventions fédérales couvrant jusqu'à 50% des coûts de la formation et des examens. Les formations, animées par des experts issus de la pratique, reposent sur une approche pédagogique moderne et interactive, notamment sur l'étude de cas concrets. Cela permet aux participants de développer des compétences immédiatement applicables dans leur cadre professionnel.

En célébrant 25 ans de succès, FR2C regarde vers l'avenir avec ambition. Face aux défis croissants liés à la transformation numérique, aux nouvelles réglementations ou encore à l'évolution des attentes des citoyens, l'association continue d'innover dans ses programmes pour répondre aux besoins des communes. En investissant dans la formation de leurs cadres, les communes renforcent leur efficacité et le lien de confiance entre les citoyens et leurs institutions.



Schaukeln ...

... balancieren,
rutschen, klettern
und hüpfen.

Spielwelten und Parkleben
individuell und modular

[buerli.swiss](https://www.buerli.swiss)



UNIVERSITÄT
LUZERN

REFLEXION MACHT SOUVERÄN. WIR SCHAFFEN DEN RAUM FÜR REFLEXION:

PHILOSOPHIE + MANAGEMENT (CAS/DAS/MAS)

Start der Studienphase Führung + Selbstführung: August 2025



CAS LEAD

(Leadership & Excellence in Argumentation + Diskurs), diverse Einzelkurse



Ist Ihre Gemeinde auf Kurs?



Abraxas Academy
Wissen für die digitale Praxis.

Jetzt die nächsten Themen checken und anmelden.
abraxas.ch/academy



FR2C: 25 Jahre Spitzenleistung in der kommunalen Bildung

DE • Seit 25 Jahren bildet FR2C in der Westschweiz kompetente und vielseitige kommunale Führungskräfte aus. Mit spezialisierten Kursen und anerkannten Abschlüssen unterstützt der Verein die öffentlichen Verwaltungen bei der Bewältigung administrativer Herausforderungen.

Der Verein Formation romande des cadres communaux (FR2C) feiert sein 25-jähriges Bestehen und hat sich als führende Institution in der Weiterbildung von kommunalen Führungskräften etabliert. FR2C bietet umfassende Programme für Angestellte von Gemeindeverwaltungen, die essenzielle Themen wie Projektmanagement, Kommunikation und öffentliche Finanzen abdecken. Das Angebot umfasst auch den nationalen Abschluss Fachfrau/Fachmann öffentliche Verwaltung mit eidgenössischem Fachausweis. Die Fortbildungen richten sich an Fachkräfte, die ihre Fähigkeiten erweitern oder einen anerkannten Abschluss erwerben möchten. Zudem profitieren die Teilnehmenden von subventionierten Kurskosten und praxisorientierten Lernmethoden. FR2C stellt sich den zukünftigen Herausforderungen wie der Digitalisierung und ist eine Schlüsselressource für die Westschweizer Gemeinden.

FR2C: 25 anni di eccellenza nella formazione comunale

IT • Da 25 anni l'associazione Formation romande des cadres communaux (FR2C) forma dirigenti comunali competenti e versatili nella Svizzera francese. Con corsi specializzati e diplomi riconosciuti, l'associazione aiuta le amministrazioni pubbliche ad affrontare le sfide amministrative.

FR2C festeggia il suo 25° anniversario e si è affermata come istituzione leader nella formazione continua dei dirigenti comunali. FR2C offre programmi completi per i collaboratori delle amministrazioni comunali, che coprono argomenti essenziali come la gestione dei progetti, la comunicazione e le finanze pubbliche. Il programma comprende anche il diploma nazionale di specialista in amministrazione pubblica con attestato professionale federale. I corsi di formazione sono rivolti agli specialisti che desiderano ampliare le proprie competenze o acquisire un diploma riconosciuto. I partecipanti beneficiano inoltre di costi sovvenzionati e di metodi di apprendimento orientati alla pratica. FR2C affronta le sfide del futuro, tra cui la digitalizzazione, e rappresenta una risorsa chiave per i comuni romandi.



Shutterstock/tai11

Fünf neue SGV-Mitglieder

Per 1. Januar 2025 zählt die Schweiz noch 2121 Gemeinden und Städte. Damit ist die Zahl der Schweizer Gemeinden im Vergleich zum Vorjahr um zehn zurückgegangen.

1499 der 2121 Gemeinden oder 71 Prozent aller Gemeinden sind Mitglieder des SGV. Ein besonderes Willkommen richten wir an jene fünf Gemeinden, die sich im vergangenen Jahr neu zu einer Verbandsmitgliedschaft entschlossen haben. Es sind dies Buchholterberg BE, Buus BL, Niederbipp BE, Schwarzenburg BE und Tresa TI.

Cinq nouveaux membres de l'ACS

Au 1er janvier 2025, la Suisse comptera encore 2121 communes et villes. Le nombre de communes suisses a donc diminué de dix par rapport à l'année précédente.

1499 des 2121 communes, soit 71 pour cent de toutes les communes, sont membres de l'ACS. Nous souhaitons une bienvenue particulière aux cinq communes qui ont décidé l'année dernière de devenir membres de l'association. Il s'agit de Buchholterberg BE, Buus BL, Niederbipp BE, Schwarzenburg BE et Tresa TI.

Cinque nuovi membri dell'ACS

Al 1° gennaio 2025, la Svizzera conta ancora 2121 comuni e città. Ciò significa che il numero di comuni svizzeri è diminuito di dieci unità rispetto all'anno precedente.

1499 dei 2121 comuni, ovvero il 71% di tutti i comuni, sono membri dell'ACS. Vorremmo dare un benvenuto speciale ai cinque comuni che hanno deciso di aderire all'Associazione lo scorso anno. Si tratta di Buchholterberg BE, Buus BL, Niederbipp BE, Schwarzenburg BE e Tresa TI.

Der SGV zur Weiterentwicklung der Post

Für den SGV ist unbestritten, dass die Post die Grundversorgung eigenwirtschaftlich erbringen muss. Für die anstehende politische Debatte hat der Vorstand Grundsätze festgelegt. Im Fokus muss ein qualitativ guter Service public mit Post- und Zahlungsdiensten stehen. Entscheidend ist, dass die lokalen Behörden frühzeitig in den Umbau des Postnetzes einbezogen werden.

L'ACS sur le développement de la Poste

Pour l'ACS, il est indiscutable que la Poste doit fournir le service public de manière autofinancée. Le Comité a défini les principes pour le débat politique à venir. L'accent doit être mis sur un service public de bonne qualité avec des services postaux et de paiement. Il est décisif que les autorités locales soient impliquées suffisamment tôt dans la transformation du réseau postal.

L'ACS sullo sviluppo della Posta

Per l'ACS è indiscutibile che la Posta debba fornire il servizio universale per conto proprio. Il Comitato ha definito una serie di principi per il prossimo dibattito politico. L'attenzione deve essere rivolta a un servizio pubblico di alta qualità con servizi postali e di pagamento. È fondamentale che le autorità locali siano coinvolte nella riorganizzazione della rete postale fin dalle prime fasi.



Newsroom

• chgemeinden.ch/de/newsroom



Spielraum für Gemeinden

Die vorgesehenen Anpassungen im Gesetz über das bäuerliche Bodenrecht hätten weitreichende Konsequenzen für die Gemeinden, etwa beim Hochwasser- oder dem Natur- und Landschaftsschutz. In seiner Stellungnahme lehnt der SGV die Änderungen deshalb ab. Die Gemeinden müssen ihre Aufgaben erfüllen und Land für Projekte, die im öffentlichen Interesse sind, erwerben können.

Marge de manœuvre pour les communes

Les adaptations prévues dans la loi sur le droit foncier rural auraient des conséquences importantes pour les communes, par exemple en matière de protection contre les inondations ou de protection de la nature et du paysage. Dans sa prise de position, l'ACS rejette donc les modifications. Les communes doivent pouvoir remplir leurs tâches et acquérir des terrains pour des projets d'intérêt public.

Margine di manovra per i comuni

Le modifiche previste alla legge sul diritto fondiario rurale avrebbero conseguenze di vasta portata per i comuni, ad esempio per quanto riguarda la protezione dalle inondazioni o la protezione della natura e del paesaggio. Nella sua presa di posizione, l'ACS respinge pertanto le modifiche. I comuni devono essere in grado di adempiere ai loro compiti e di acquisire terreni per progetti d'interesse pubblico.

Revision der SKOS-Richtlinien

Zur laufenden Revision der SKOS-Richtlinien hat sich der SGV zu verschiedenen, für die Gemeinden relevanten Punkten geäußert.

So begrüsst der Verband, dass die Revision einen stärkeren Fokus auf die Förderung von Kindern und Jugendlichen legt, da diese das grösste Sozialhilferisiko aufweisen. Als kritisch betrachtet der SGV die Tatsache, dass die Begriffe der sozialen, sprachlichen und beruflichen Integration nicht näher definiert werden, insbesondere betreffend einem Kostendach. Dies könnte in den kommunalen

Verwaltungen zu einem Druck zur Ausweitung der bestehenden Angebote führen. Bei der Frage nach der Neuansetzung des Vermögensfreibetrags favorisiert der SGV einen Betrag von 10 000 Franken, was einem Drittel des Freibetrags für den Bezug von Ergänzungsleistungen entspricht (bisher, seit 1989 unverändert: 4000 Franken). Da die Zahl an eine Sozialversicherung gekoppelt ist, wird den Gemeinden eine stabile Planung ermöglicht. Zudem teilt der SGV die Einschätzung, wonach sich durch die Erhöhung weniger Haushalte überschulden und Betroffene weniger lange auf Sozialhilfe angewiesen sein werden.

Révision des normes CSIAS

L'ACS s'est exprimée sur la révision en cours des normes CSIAS sur différents points importants pour les communes.

L'association salue le fait que la révision mette davantage l'accent sur le soutien des enfants et des jeunes, car ce sont eux qui présentent le plus grand risque d'aide sociale. L'ACS considère comme critique le fait que les notions d'intégration sociale, linguistique et professionnelle ne soient pas définies plus précisément, notamment en ce qui concerne un plafond de coûts. Cela pourrait entraîner une pression dans les administrations commu-

nales pour étendre les offres existantes. En ce qui concerne la question de la nouvelle fixation de la franchise sur la fortune, l'ACS favorise un montant de 10 000 francs, ce qui correspond à un tiers de la franchise pour la perception de prestations complémentaires (jusqu'à présent, inchangé depuis 1989: 4000 francs). Comme ce chiffre est lié à une assurance sociale, cela permet aux communes de faire une planification stable. En outre, l'ACS partage l'estimation selon laquelle, grâce à cette augmentation, moins de ménages seront surendettés et les personnes concernées dépendront moins longtemps de l'aide sociale.

Revisione delle linee guida CSIAS

L'ACS ha commentato diversi punti rilevanti per i comuni in merito all'attuale revisione delle linee guida CSIAS.

Ad esempio, l'Associazione accoglie con favore il fatto che la revisione si concentri maggiormente sul sostegno ai bambini e ai giovani, in quanto sono i soggetti più a rischio di assistenza sociale. Tuttavia, l'ACS critica il fatto che i termini integrazione sociale, linguistica e professionale non siano definiti in modo più dettagliato, in particolare per quanto riguarda il tetto dei costi. Questo potrebbe portare a una pressione sulle amministrazioni comunali per ampliare i servizi esistenti.

Per quanto riguarda la questione del nuovo importo non computabile del patrimonio, l'ACS è favorevole a un importo di 10'000 franchi, che corrisponde a un terzo dell'indennità per il percepimento di prestazioni complementari (attualmente, invariata dal 1989: 4'000 franchi). Poiché la cifra è legata alle assicurazioni sociali, i comuni potranno pianificare su una base stabile. Inoltre, l'ACS condivide l'opinione secondo cui l'aumento comporterà un minor numero di famiglie sovraindebitate e che le persone interessate dipenderanno per meno tempo dall'assistenza sociale.

Formazione: imparato in Ticino, eseguito nei Grigioni



Giulia Giovanoli, segretaria comunale del Comune di Bregaglia e presidente dell'associazione grigionese degli impiegati comunali (VBGA).

Nella Svizzera italiana, si va al nord o al sud per formarsi e lavorare nei comuni. Chi parla tedesco nel Grigionitaliano va in Engadina o a Coira per sostenere gli esami federali, mentre si recano a Bellinzona per seguire i corsi i grigionesi italiani più vicini al Ticino. Le differenze intercantonali vengono poi apprese sul posto, sempre accompagnati dalle collaboratrici e dai collaboratori del comune. Dopo un paio di anni di lavoro, c'è anche la possibilità di frequentare ulteriori formazioni.

• Programmi di formazione continua nella Svizzera italiana

Per gli svizzeri di lingua italiana l'Istituto della formazione continua (IFC) in Ticino offre corsi di formazione per i seguenti target: segretari comunali e quadri dirigenti, funzionari amministrativi, funzionari specializzati nei vari settori (socialità, sicurezza sociale, finanze, ufficio tecnico), tecnici comunali, politici comunali. La Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) ha introdotto vari CAS, DAS e SAS come Smart City o Leadership. Per i grigionesi tedeschi o bilingue la Scuola specializzata superiore della Svizzera sud-orientale (ibW Höhere Fachschule Südostschweiz) offre il corso per specialisti in amministrazione pubblica con diploma federale.



«Molto si impara anche on the job, nei nostri comuni lavorano impiegati che hanno cambiato carriera.»

Simon Theus, vice capo dell'Ufficio per i comuni dei Grigioni e presidente della commissione d'esame dell'Associazione FPS ap

La Bregaglia non è Milano, questo è chiaro. «Ci capita però di dover cercare personale anche al di fuori della nostra valle, per esempio in Ticino», dice Giulia Giovanoli, segretaria comunale del Comune di Bregaglia e presidente dell'associazione grigionese degli impiegati comunali (VBGA). Molti bregagliotti si spostano in Engadina o a Coira per seguire corsi di formazione professionale. Lei stessa ha frequentato vari corsi negli ultimi anni, tra cui l'ultimo di Leadership Communication a Zurigo. «La nostra lingua ufficiale è l'italiano e per questo motivo è importante poter offrire corsi anche in lingua italiana. Per poter soddisfare questa esigenza, vengono sempre più spesso cercate offerte in Ticino o in collaborazione con altri comuni del Grigionitaliano.»

In generale si osserva pure un cambiamento nell'equilibrio tra lavoro e vita privata. «Sempre più giovani, ma non solo, non vogliono più lavorare a tempo pieno. La vita privata e la possibilità di dedicarsi alla famiglia sono per molti, sempre più importanti.» Che i giovani preferiscano lavorare a tempo parziale lo nota anche Simon Theus, vice capo dell'Ufficio per i comuni dei Grigioni e presidente della commissione d'esame dell'Organizzazione svizzera d'esame formazione professionale superiore in amministrazione pubblica (Associazione FPS ap): «Questa regione è un po' un caso speciale. I comuni di Poschiavo e di Bregaglia sono orientati piuttosto verso nord, quindi spesso le persone che lavorano nell'amministrazione comunale si formano a Coira. Invece, in Mesolcina o in Valle Calanca i corsi vengono seguiti prevalentemente in Ticino.»

Dall'esame cantonale fino al livello federale

In Ticino è l'Istituto della formazione continua (IFC) del Dipartimento cantonale dell'educazione, della cultura e dello sport che si occupa dei corsi per i comuni, su mandato della Sezione degli enti locali, che pianifica e coordina l'offerta formativa complessiva per gli enti locali.

L'Istituto offre tra l'altro un'ulteriore formazione come specialista in amministrazione pubblica, che prepara all'esame federale, sviluppato in collaborazione con l'Associazione dei Comuni Svizzeri e anche sostenuto dall'associazione. In due

anni si può fare un diploma cantonale come quadro dirigente degli enti locali, in un anno il diploma cantonale di funzionaria o funzionario amministrativa/o degli enti locali oppure sempre in un anno un diploma cantonale di consulente in assicurazioni sociali. Vengono offerti due corsi di preparazione agli esami federali: il corso di specialista in amministrazione pubblica e il corso di specialista in materia di assicurazioni sociali. I seminari di formazione continua breve sono molto richiesti e frequentati sia in presenza che online.

Imparare la gestione territoriale e della sostenibilità

«Dobbiamo infatti comprendere come riuscire a orientare in modo adeguato i bisogni di formazione alle esigenze richieste dai segretari comunali o dai tecnici comunali», dice Massimo Demenga, presidente dell'Unione segretari comunali ticinesi e segretario comunale di Mendrisio. In futuro ci saranno molte opportunità, conferma Enrico Rossi, docente e responsabile del mandato Formazione continua e membro di Direzione del DACD e della Commissione Formazione continua SUPSI: «Grazie a un'ampia offerta la SUPSI si rivolge a professionisti desiderosi di sviluppare nuove competenze e affrontare le sfide di un mercato del lavoro in continua evoluzione.»

Tra le proposte di maggiore interesse emergono gli Advanced Studies Plus (AS+), che includono, oltre al CAS in Smart City, il CAS in Tecnici comunali, il CAS in Sostenibilità integrata degli edifici, i programmi dedicati alla digitalizzazione delle costruzioni – strumenti indispensabili per affrontare le trasformazioni tecnologiche e metodologiche in atto nell'ambito edilizio – e quelli dedicati al Change Management e alla Leadership. A questi si affiancano gli Short Advanced Studies (SAS), percorsi brevi e mirati progettati per sviluppare competenze specifiche. Enrico Rossi sottolinea: «Parallelamente, la SUPSI offre anche corsi su misura progettati per rispondere a esigenze specifiche delle organizzazioni e dei professionisti. Un esempio significativo è il corso in Public Energy Management, ideato per rafforzare le competenze nella gestione sostenibile delle risorse energetiche.»



Bildung: im Tessin lernen, in Graubünden arbeiten

DE • In der italienischen Schweiz geht man je nach Sprache nach Norden oder Süden, um sich in den Gemeinden aus- und weiterzubilden.

«Manchmal müssen wir ausserhalb unseres Tals nach Personal suchen, zum Beispiel im Tessin», sagt Giulia Giovanoli, Gemeindefschreiberin der Gemeinde Bergell und Präsidentin des Verbands der Gemeindeangestellten Graubündens (VBGA). «Unsere Amtssprache ist Italienisch, deshalb ist es wichtig, dass wir auch Kurse auf Italienisch anbieten können. Um diesem Bedürfnis gerecht zu werden, werden vermehrt Angebote im Tessin oder in Zusammenarbeit mit anderen Bündner Gemeinden gesucht.» Während im italienischen Graubünden die Ausbildung fließender und teils «on the job» ist, ist diese im Kanton Tessin klar geregelt: Für die Ausbildung als Gemeindeangestellte gibt es das «Istituto della formazione continua». Eine grosse Auswahl an Kursen wird zudem an der Fachhochschule SUPSI in Mendrisio angeboten.

Formation: étudier au Tessin, travailler dans les Grisons

FR • En Suisse italienne, on va, selon la langue, au nord ou au sud afin de suivre une formation professionnelle ou continue dans les communes.

«Parfois, nous devons chercher du personnel à l'extérieur du canton, par exemple au Tessin», note Giulia Giovanoli, secrétaire communale de la commune de Bregaglia et présidente de l'Association grisonne des employés communaux (VBGA). «Notre langue officielle est l'italien, c'est pourquoi il importe que nous puissions aussi proposer des cours en italien. Afin de répondre à ce besoin, des offres au Tessin ou en collaboration avec d'autres communes grisonnes sont davantage recherchées.» Alors que dans les vallées italophones des Grisons, la formation est plus souple et effectuée en cours d'emploi, elle est clairement réglementée au Tessin. Les employés communaux peuvent se former à l'«Istituto della formazione continua». Un grand choix de cours est de plus proposé à la Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI) à Mendrisio.

Anzeige

UNTERSTÜTZUNG FÜR DEIN SOZIALES PROJEKT GESUCHT?

Abonniere den Newsletter und entdecke die Förderangebote.

MIGROS
Kulturprozent

Newsletter Soziales & Gesellschaft
engagement.migros.ch/nl-soziales

Aesch fördert seine **Führungskräfte**



Die Absolventinnen und Absolventen der Führungsausbildung der Gemeinde Aesch (BL).

Die Gemeinde Aesch (BL) hat ihren Kaderleuten im vergangenen Jahr eine Führungsausbildung ermöglicht. Vom Teamleiter Werkhof bis zur Gemeindepräsidentin haben alle mitgemacht – und profitiert. Verwaltungsleiter Roman Cueni ist überzeugt, dass die Ausbildung die Verwaltung und damit die Gemeinde als Ganzes stärken wird. Die Gemeinde will deshalb dranbleiben und auch künftige neue Führungskräfte einbinden.

«Mit einer guten Führungskultur stärken wir die ganze Verwaltung.»

Roman Cueni, Verwaltungsleiter
Gemeinde Aesch (BL)

Im Schloss von Aesch (BL) herrscht gute Stimmung an diesem sonnigen Wintervormittag. Das stattliche Gebäude mit seinen hohen weissen Wänden beherbergt die Gemeindeverwaltung von Aesch, einer rasant wachsenden 11 000-Seelen-Gemeinde in der Agglomeration Basel. Gerade ist Mario Müller-Rottmann aus St. Gallen im Schloss zu Besuch und wird herzlich begrüsst: von Gemeindepräsidentin Eveline Sprecher, Verwaltungsleiter Roman Cueni, und wenig später auch von Alessia Kirchhofer, der Teamleiterin Human Resources. Mario Müller-Rottmann hat mit den dreien und 22 weiteren Führungskräften der Gemeinde vor Kurzem eine Führungsausbildung durchgeführt. «Es war wirklich super, schön, dich noch einmal zu sehen», sagt Alessia Kirchhofer zu Mario Müller-Rottmann.

Mario Müller-Rottmann ist heute hier, um gemeinsam mit Roman Cueni von der Führungsausbildung zu erzählen. Der Verwaltungsleiter von Aesch holt erst einmal aus: Als er vor rund fünf Jahren bei der Gemeinde zu arbeiten begann, erhielt er bald eine grosse Aufgabe. Der Gemeinderat hatte sich gerade gesamtneuert, und unter der neuen Gemeindepräsidentin Eveline Sprecher sollte eine neue Strategie und Vision für die Gemeinde erarbeitet werden.

Organisation und Prozesse überprüft

«Wir überprüften und überarbeiteten in diesem Zuge auch die gesamte Organisation der Gemeindeverwaltung. Wir definierten Prozesse und organisierten die Ressorts ausgehend von diesen Prozessen neu», erklärt Roman Cueni, der vorher in der Privatwirtschaft gearbeitet hatte. Reorganisation, Transformation – für die Mitarbeitenden ist das nicht immer einfach. «Uns war es sehr wichtig, transparent zu informieren und das Personal miteinzubeziehen», sagt der Verwaltungsleiter. So gab es unter anderem eine grosse Umfrage zur Personalzufriedenheit.

Im Zuge der neuen Strategie definierte die Gemeinde auch neue Führungsgrundsätze. «Wir entwickelten diese gemeinsam in Workshops», erklärt Roman Cueni. «Wir wollten nicht einfach von oben Grundsätze vorgeben, sondern alle Führungskräfte der Gemeinde sollten sich damit identifizieren können.» Zielorientierung und Verantwortung, Vorbild und Vertrauen, Teamarbeit und Erfolg, Fehlerkultur und Lernen: So lauten die gemeinsam definierten Führungsgrundsätze.

25 Personen machten mit

Anschliessend startete die Führungsausbildung für sämtliche Angestellten der Gemeinde, die ein Team führten, insgesamt 25 Personen – von der Gemeindepräsidentin und dem Verwaltungsleiter bis hin zum Gruppenleiter Werkhof. Freiwillig war die Ausbildung nicht, was zu Beginn auch für Unmut sorgte, wie Roman Cueni sagt. «Der Gruppenleiter vom Werkhof gab zu bedenken, dass er gar keinen Arbeitsplatz mit Laptop habe, an dem er für die Ausbildung lernen könne.» Die Gemeinde richtete ihm dann einen entsprechenden Arbeitsplatz ein – und am Schluss war der besagte Gruppenleiter sogar der, der die Unterrichtsmaterialien am schnellsten durchgearbeitet hatte.

Mario Müller-Rottmann, der mit seiner Firma Percoms AG solche und ähnliche Weiterbildungen anbietet, führte die Gemeinde durch den Kurs. Dieser ist hybrid aufgebaut, wie Müller-Rottmann erklärt: Einen Teil erledigten die Teilnehmenden online im Selbststudium; der andere Teil bestand aus gemeinsamen Workshops und Praxistrainings. «Dort übten die Teilnehmenden zum Beispiel mit Rollenspielen, schwierige Gespräche zu führen», führt er weiter aus. Ein weiterer Bestandteil des Kurses waren mehrere Coachingsitzungen mit einem externen Coach. «Das Coaching wurde sehr intensiv genutzt und war beliebt, weil die Teilnehmenden konkrete Situationen aus ihrem Berufsalltag mit einem externen Profispiegeln konnten», sagt Roman Cueni.

Gegen den Fachkräftemangel

Der Verwaltungsleiter und Mario Müller-Rottmann arbeiten auch weiterhin zusammen: Neue Führungskräfte, die ihre Arbeit in Aesch beginnen, können den Onlinekurs im Selbststudium ebenfalls absolvieren. Und jedes Jahr ist ein halbtägiger «Refresher-Kurs» geplant, an dem alle Führungskräfte zusammenkommen und ein Thema vertiefen.

Roman Cueni ist überzeugt, dass sich die Investition in ihre Führungskräfte für die Gemeinde lohnt. «Mit einer guten Führungskultur stärken wir die ganze Verwaltung, sorgen für eine angenehme Arbeitsatmosphäre und wirken dem Fachkräftemangel entgegen.» Er glaubt, dass viele Gemeinden noch Potenzial bei der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden haben. «Die öffentliche Verwaltung darf hier durchaus Instrumente aus der Privatwirtschaft anwenden. Diese können auch zum Erfolg einer Gemeinde beitragen.»

Aesch (BL) encourage ses cadres

FR • La commune d'Aesch (BL) a permis à ses cadres de suivre une formation à la direction. Le responsable de l'administration Roman Cueni est convaincu que cette formation renforcera l'administration dans son ensemble.

Située dans l'agglomération bâloise, la commune d'Aesch (BL) a réorganisé son administration au cours des dernières années. Une formation pour ses cadres a aussi fait partie du processus. Environ 25 personnes, de la présidente de la commune Eveline Sprecher et du responsable de l'administration Roman Cueni au chef du groupe de la voirie, l'ont suivie pendant plusieurs mois. La formation a été dispensée par Mario Müller-Rottmann de l'entreprise Percoms AG et a été organisée de façon hybride. Une partie a été effectuée en autoformation au moyen d'une plateforme en ligne. L'autre partie a consisté en des exercices pratiques durant lesquels les cadres s'entraînaient par exemple à mener des entretiens difficiles grâce à des jeux de rôles. Ils ont par ailleurs pu discuter avec un coach de situations de leur quotidien. Le responsable de l'administration Roman Cueni est persuadé que cet investissement en faveur des cadres est intéressant pour la commune. «Grâce à une bonne culture de direction, nous renforçons l'ensemble de l'administration, veillons à une atmosphère de travail agréable et luttons contre la pénurie de personnel qualifié.»



Il responsabile dell'amministrazione Roman Cueni (a sinistra) e Mario Müller-Rottmann, che ha condotto la formazione.

Aesch (BL) promuove i suoi dirigenti

IT • Il Comune di Aesch (BL) ha offerto ai suoi quadri un programma di formazione dedicato ai dirigenti. Il responsabile dell'amministrazione Roman Cueni è convinto che la formazione rafforzerà l'intera amministrazione comunale.

Negli ultimi anni, il Comune di Aesch (BL), situato nell'agglomerato di Basilea, ha riorganizzato la propria amministrazione. Tra le varie iniziative, ha organizzato anche un programma di formazione dedicato ai dirigenti dell'amministrazione. Circa 25 persone, dalla sindaca Eveline Sprecher, passando per il responsabile dell'amministrazione Roman Cueni e fino ad arrivare al capogruppo del deposito, hanno seguito la formazione nel corso di vari mesi. I corsi, con una struttura ibrida, sono stati accompagnati da Mario Müller-Rottmann, dell'azienda Percoms AG. I partecipanti hanno completato una parte del programma attraverso l'apprendimento individuale, con l'ausilio di una piattaforma online. L'altra parte consisteva in esercitazioni pratiche in cui i dirigenti, ad esempio con giochi di ruolo, simulavano discussioni difficili. Inoltre, i partecipanti hanno potuto confrontarsi con un coach esterno su situazioni tratte dalla loro quotidianità lavorativa. Il responsabile dell'amministrazione Roman Cueni è convinto che l'investimento nei dirigenti sia proficuo per il Comune. «Grazie a una buona cultura dirigenziale, rafforziamo l'intera amministrazione, garantiamo un clima di lavoro piacevole e contrastiamo la penuria di manodopera qualificata.»

«Grâce à une bonne culture de direction, nous renforçons l'ensemble de l'administration.»

Roman Cueni, responsable de l'administration, commune d'Aesch (BL)

«Grazie a una buona cultura dirigenziale, rafforziamo l'intera amministrazione.»

Roman Cueni, responsabile dell'amministrazione, Comune di Aesch (BL)

Flexible Lösungen für öffentliche Sporthallen

NÜSSLI

Wie temporäre Turnhallen von NÜSSLI Gemeinden bei der Lösung von Raumproblemen im Schul- und Vereinssport unterstützen und dabei nachhaltige, flexible und schnell realisierbare Lösungen bieten.

Die Sekundarschule Allschwil benötigte ab 2021 dringend eine neue Schulsporthalle. Bis der geplante Ersatzneubau zur Verfügung stehen würde, musste mit fünf bis sieben Jahren gerechnet werden. Die Verantwortlichen der Bau- und Umweltschutzdirektion des Kantons Basel-Landschaft BUD entschieden sich deshalb für eine rasche, qualitativ hochstehende und nachhaltige Interimslösung, die den Schul- und Sportbetrieb sofort sicherstellt. Als am 5. Juli 2021 die Sommerferien für die Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrpersonen der Schule Allschwil begannen, wurde mit den Bauarbeiten begonnen. In kurzer Bauzeit wurde die temporäre Einfachturnhalle umgesetzt und für den Sportbetrieb freigegeben. Die langlebige und funktionale Halle besteht aus umweltfreundlichen, wiederverwendbaren Materialien und kommt ohne Fundamente aus. Seitdem turnen die Schülerinnen und Schüler im angenehmen Raumklima der Holzkonstruktion. Der Anbau mit Garderoben, Sanitäranlagen, Technik und Eingangsbereich wurde vom NÜSSLI-eigenen Holzbauteam



Einfach-Turnhalle, Allschwil

Die temporäre Turnhalle der Sekundarschule Allschwil. Eine hochwertige Lösung, wenn es darum geht, schnell Raum für Sport und Spiel zu schaffen.

erstellt. Die Schulsporthalle ist Teil einer umfassenden Schulhausplanung und stellt eine hochwertige Übergangslösung bis

zur Fertigstellung des Ersatzneubaus dar. NÜSSLI bot dem Kanton BL von Projektbeginn an eine Komplettlösung ohne zusätzliche Schnittstellen.



Zweifach-Turnhalle, Oberwil

Die Doppelturnhalle in Oberwil benötigt kein Fundament und besteht aus einer Tragkonstruktion aus Systembauteilen sowie aus integrierten Holzmodulen, die parallel zur Planung in den Produktionshallen von NÜSSLI vorgefertigt wurden.

Oberwil hat Raumprobleme effizient gelöst

Auch am Gymnasium Oberwil BL fehlten bis vor kurzem die notwendigen Turnhallen für den Schulsport. NÜSSLI realisierte hier eine Doppelturnhalle, um den Verantwortlichen Zeit für die Erarbeitung eines langfristigen Schulsportkonzepts zu geben. Ende Juli 2024 war die Doppelturnhalle bezugsbereit und bietet nun für mindestens zehn Jahre eine flexible Nutzung. Genügend Zeit für Schule und Gemeinde, eine langfristige Lösung für den Schul- und Vereinssport zu entwickeln. Der Bau in Oberwil zeichnet sich durch nachhaltige Planung und rasche Realisierung aus. Die Sporthalle kommt mit Streifenfundamenten aus und besteht aus modularen Bauteilen, die nach der Nutzungsdauer vollständig demontiert und wiederverwendet werden können. Das Material der

Tragkonstruktion besteht aus Systembauelementen, wie sie NÜSSLI für seine Eventbauten verwendet, und kann später beispielsweise für den Bau von Tribünen oder anderen Eventinfrastrukturen wiederverwendet werden.

Zwischenlösung für den Berufsschulcampus

Als die Schule für Gestaltung Bern und Biel ihren Standort in den Bernapark in Stettlen verlegte, ergänzte NÜSSLI die Infrastruktur des neuen Campus mit einer temporären Sporthalle, die innert weniger Wochen realisiert wurde. Der Bernapark wird den Hochschulbetrieb für rund zehn Jahre provisorisch beherbergen. Die Halle fügt sich nahtlos in das bestehende ehemalige Industrieareal ein und bietet durch die Verwendung von Holzmodulen und schadstofffreien Baustoffen ein angenehmes Raumklima. «Die Konstruktion der Sporthalle basiert auf einem bewährten Modulbausystem», erklärt Roman Horisberger, Projektleiter von NÜSSLI, und ergänzt: «Die vorgefertigten Holzmodule für Umkleiden und Geräte Räume wurden bereits in der Produktion mit allen notwendigen Leitungen, Anschlüssen und sanitären Einrichtungen ausgestattet. So konnten wir die Montagezeit vor Ort kurz halten und die Halle stand der Schule schon sehr bald für den Sportbetrieb zur Verfügung.» Wie bei allen temporären Bauten von NÜSSLI ist auch hier die vollständige Demontage und Wiederverwertung der Materialien nach Ablauf der Nutzungsdauer garantiert.

Albstadt kann vorerst aufatmen

Etwas anders gelagert, aber mit den gleichen Problemen, war die Situation im



Einfach-Turnhalle, Stettlen

Für den Schulbetrieb am Standort Bernapark in Stettlen fehlte nur noch die Turnhalle. Die Schule für Gestaltung Bern und Biel entschied sich für eine temporäre Sporthalle von NÜSSLI mit Nebenräumen auf zwei Ebenen.



Dreiteilbare Zweifach-Turnhalle, Albstadt (DE)

Nur ein Jahr dauerte es von der Planung bis zur Fertigstellung der temporären Sporthalle in Albstadt. Nun bleibt viel Zeit, um eine endgültige Sportanlage zu planen und umzusetzen.

baden-württembergischen Albstadt: Engpässe im Sportangebot von Stadt und Vereinen. Die alte Schlossberghalle musste wegen massiver Schäden abgerissen werden. Als Zwischenlösung realisierte NÜSSLI eine 45 mal 22 Meter grosse dreiteilbare Zweifeldhalle mit einem Satteldach. Die Halle besteht aus einer Stahlkonstruktion mit Sandwichpaneelen und wurde in nur vier Monaten Planungs- und rund einem halben Jahr Bauzeit errichtet. An beiden Längsseiten der Halle sind eingeschossige Nebenräume in Containerbauweise angebaut. Vorgefertigt und im Werk ausgerüstet, mussten die insgesamt 38 Container vor Ort nur noch verbunden und an die Versorgungsleitungen angeschlossen werden. Auf der Westseite der neuen Sporthalle befinden sich die Geräte- und Lagerräume. Auf der Ostseite sind die Umkleiden, Toiletten und Duschen untergebracht. Der Betrieb für den Schul- und Vereinssport ist gesichert, und bei der Planung der endgültigen Sportanlage kann man sich Zeit lassen. Denn die temporäre Halle in Stahlleichtbaukonstruktion ist auf eine lange Nutzungsdauer ausgelegt und kann gut und gerne zehn Jahre und länger stehen bleiben.

Zukunftsweisende Lösungen für Gemeinden

Die temporären Sporthallen von NÜSSLI bieten durch ihre schnelle Realisierung und die hochwertige Bauweise aus wiederverwendbaren Materialien eine zukunftsweisende Antwort auf akute Raumprobleme.

Sie bieten flexible, kostengünstige und nachhaltige Lösungen für Schule, Sport und Freizeit.

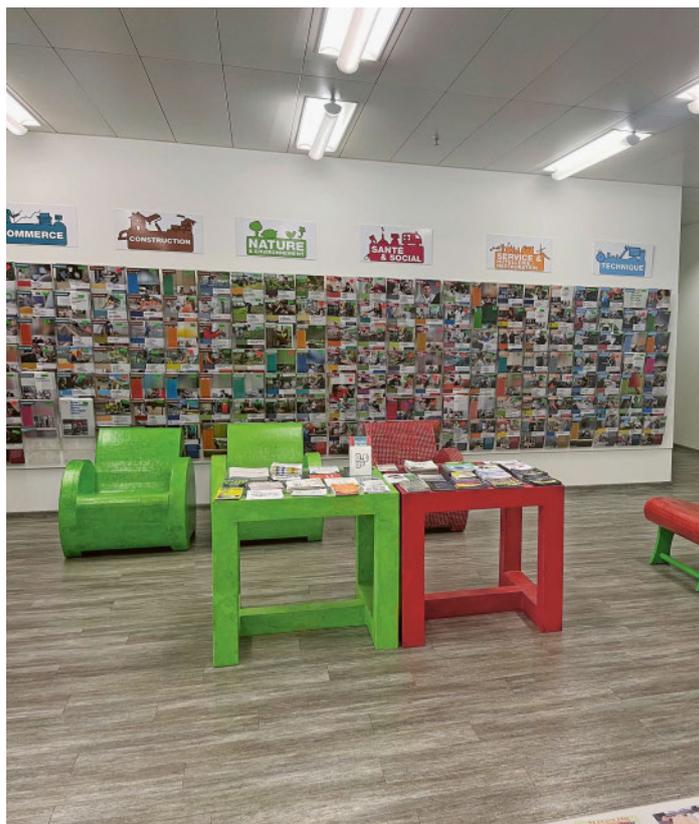
Die Vorteile auf einen Blick:

- Nachhaltig und umweltfreundlich
- Sehr kurze Auf- und Abbaueiten
- SIA Norm- und Procab-konform
- Ohne Bodenplatten
- Eigene Zimmerei für Holzarbeiten
- Komplettlösung aus einer Hand
- Sporthalle nach BASPO-Normen
- Zugänglichkeit mit Servicegang um die ganze Halle
- Integration durch Farbwahl der Gebäudehülle und des Sportbodens
- Option Photovoltaikanlage



nussli.com

Proche de la population – des possibilités de formation pour tous



La Cité des métiers regroupe en un seul lieu des informations en matière d'orientation professionnelle, de formation initiale ou continue.

Dans la commune genevoise de Meyrin, différentes institutions aident les personnes à suivre une formation ou une reconversion afin de trouver un emploi. L'objectif est d'être proche de la population et facile d'accès afin que personne ne passe entre les mailles du marché du travail. Parmi ces institutions figure le centre associé Cité des métiers, un partenariat entre la commune, le département de l'instruction publique du canton de Genève et l'Antenne Objectif Emploi de Meyrin.

• Les Cités des métiers

Les Cités des métiers sont des centres d'orientation gratuits. Elles sont ouvertes à tous les groupes de population à la recherche d'informations sur les métiers et la vie professionnelle. Les cités ont vu le jour en France dans les années 1990. Aujourd'hui, le réseau international labellisé Cités des métiers existe dans 7 pays et sur 3 continents. En Suisse, outre Genève, il existe également au Tessin.

Informations:

www.reseaucitesdesmetiers.org



«Le centre est un partenaire naturel pour nous.»

Véronique Spreter, déléguée Interface entreprises à l'Antenne Objectif Emploi de la commune de Meyrin

Les personnes qui souhaitent effectuer un apprentissage ou une autre formation, une formation continue ou une reconversion, ou qui cherchent un emploi, peuvent s'adresser à différentes institutions dans la commune genevoise de Meyrin. Le centre associé Cité des métiers est l'une d'entre elles. «La Cité des métiers a pour objectif de regrouper en un seul lieu l'ensemble des informations et des conseils en matière d'orientation professionnelle, de formation initiale ou continue, d'insertion et d'emploi», explique Tamara Hautlé, coordinatrice du centre. Les consultations sont gratuites et accessibles à toute personne résidant ou payant des impôts dans le canton de Genève. «L'idée est d'offrir des services de proximité et de favoriser le partenariat avec les structures d'insertion, les services sociaux et les écoles de la région», précise la coordinatrice. Le centre dépend de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC). L'emplacement principal de la Cité des métiers se trouve en ville de Genève et il existe un autre centre associé à Onex.

Le centre de Meyrin est ouvert sans rendez-vous tous les après-midis de la semaine. On y trouve des informations générales et on peut y emprunter de la documentation sur de nombreux métiers. Il y a aussi des ateliers, par exemple pour préparer un dossier de candidature pour un apprentissage. Il est également possible de prendre rendez-vous pour un entretien d'orientation professionnelle.

Projets de formation

Pour les jeunes de 15 à 25 ans en situation de rupture de formation, le centre propose notamment la prestation Tremplin-Jeunes. Psychologue conseillère en orientation, Loredana Bruno travaille dans ce cadre pour accompagner les jeunes dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet. «L'objectif est d'accompagner ces jeunes adultes dans une reprise de formation», explique-t-elle.

Certains jeunes ne savent pas ce qu'ils veulent faire. Dans ce cas, il convient de les aider à élaborer un projet et d'essayer de le confirmer à travers des stages, par exemple. Pour les stages, Loredana Bruno peut s'adresser à l'organisation meyrinoise Transit, qui organise également des petits jobs pour les jeunes en rupture de formation habitants la commune.

D'autres mesures, qui accompagnent les jeunes par le sport, l'art ou d'autres activités, peuvent aussi être proposées en dehors de la commune. «Cela leur permet

d'acquérir de l'expérience différente de l'école et de renforcer ainsi leur confiance en eux», explique la psychologue. Il arrive aussi que d'autres difficultés soient observées dans le cadre de l'accompagnement nécessitant la collaboration plus étroite avec les familles et d'autres intervenants, comme des assistants sociaux, des médecins ou des thérapeutes.

Loredana Bruno collabore avec la commune de Meyrin, que ce soit avec Transit ou avec l'Antenne Objectif Emploi (AOE). Alors qu'elle s'occupe, en tant que psychologue conseillère en orientation, des questions relatives au projet professionnel d'une personne – employabilité, possibilités de formation et plan de carrière –, l'AOE soutient les demandeurs d'emploi âgés de 16 à 65 ans de Meyrin ou de la commune voisine de Satigny.

Stages et forum de l'emploi

Véronique Spreter est déléguée Interface entreprises à l'AOE de la commune de Meyrin. L'AOE est un espace d'accueil, de conseil et de soutien à l'insertion professionnelle destiné à toute personne de 16 à 65 ans domiciliée à Meyrin ou Satigny en recherche d'un emploi ou d'une formation. Un peu plus de 200 personnes sont actuellement accompagnées par l'AOE.

Les raisons d'une reconversion peuvent être diverses: des problèmes de santé ou une personne ayant des enfants en bas âge ne souhaitant plus travailler le soir. «Nous avons par exemple accompagné une femme qui travaillait dans la vente», raconte la déléguée. Après deux stages, la candidate a trouvé une place d'apprentissage en tant qu'employée de commerce.

En tant que déléguée Interface entreprises, Véronique Spreter sollicite également des entreprises pour des stages. Ceux-ci permettent aux personnes qui se réorientent d'acquérir de l'expérience dans un métier et de se confronter au marché du travail.

L'AOE envoie par exemple des personnes ayant des questions de formation spécifiques à la Cité des métiers de Meyrin. «Le centre est un partenaire naturel pour nous», dit la déléguée. Les deux institutions échangent régulièrement (des informations ou idées), ont des groupes de travail et des projets communs. Elles préparent ainsi pour le printemps un forum de l'emploi à Meyrin, afin que les personnes en reconversion ou en recherche d'emploi puissent rencontrer des entreprises.

Meyrin: Ausbildungsmöglichkeiten für alle

DE • In der Genfer Gemeinde Meyrin unterstützen verschiedene Institutionen Personen dabei, eine Aus- oder Weiterbildung oder eine Umschulung zu machen, um einen Arbeitsplatz zu finden.

Zu diesen Institutionen zählt das assoziierte Zentrum Cité des Métiers, eine Partnerschaft der Gemeinde Meyrin, dem Bildungsdepartement des Kantons Genf und der 'Antenne Objectif Emploi' AOE der Gemeinde Meyrin. «Die Cité des Métiers hat zum Ziel, das gesamte Informations- und Beratungsangebot zu Berufsberatung, Aus- oder Weiterbildung, Integration und Beschäftigung an einem Ort zu vereinen», sagt Tamara Hautlé, die Koordinatorin des Zentrums. Die Beratungen sind gratis und für alle, die im Kanton Genf wohnen oder Steuern bezahlen. Der Hauptstandort von Cité des Métiers ist in Genf. Als Berufsberaterin begleitet eine Psychologin in dem Zentrum 15- bis 25-jährige Jugendliche mit abgebrochener Ausbildung beim Erarbeiten eines Ausbildungsprojekts. Für die kommunale AOE in Meyrin, die Menschen etwa bei Umschulungen unterstützt, ist die Cité des Métiers «ein natürlicher Partner».

Meyrin: Opportunità di formazione per tutti

IT • Nel Comune ginevrino di Meyrin varie istituzioni aiutano le persone a completare la formazione, il perfezionamento o la riqualificazione professionale per trovare un impiego.

Tra queste istituzioni vi è il centro associato Cité des Métiers, un partenariato tra il Comune di Meyrin, il Dipartimento della formazione del Cantone di Ginevra e l'Antenne Objectif Emploi AOE del Comune di Meyrin. «L'obiettivo della Cité des Métiers è di riunire in un unico luogo tutte le informazioni e i consigli in materia di consulenza professionale, formazione e perfezionamento, integrazione e occupazione», spiega Tamara Hautlé, coordinatrice del centro. I servizi di consulenza sono gratuiti e aperti a tutti coloro che vivono o pagano le tasse nel Cantone di Ginevra. Il centro principale della Cité des Métiers si trova a Ginevra. In qualità di consulente professionale, una psicologa del centro aiuta i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni che hanno abbandonato gli studi a definire un progetto formativo. Cité des Métiers è «un partner naturale» per l'AOE del Comune di Meyrin, un aiuto anche per chiunque voglia riqualificarsi professionalmente.

Annuncio

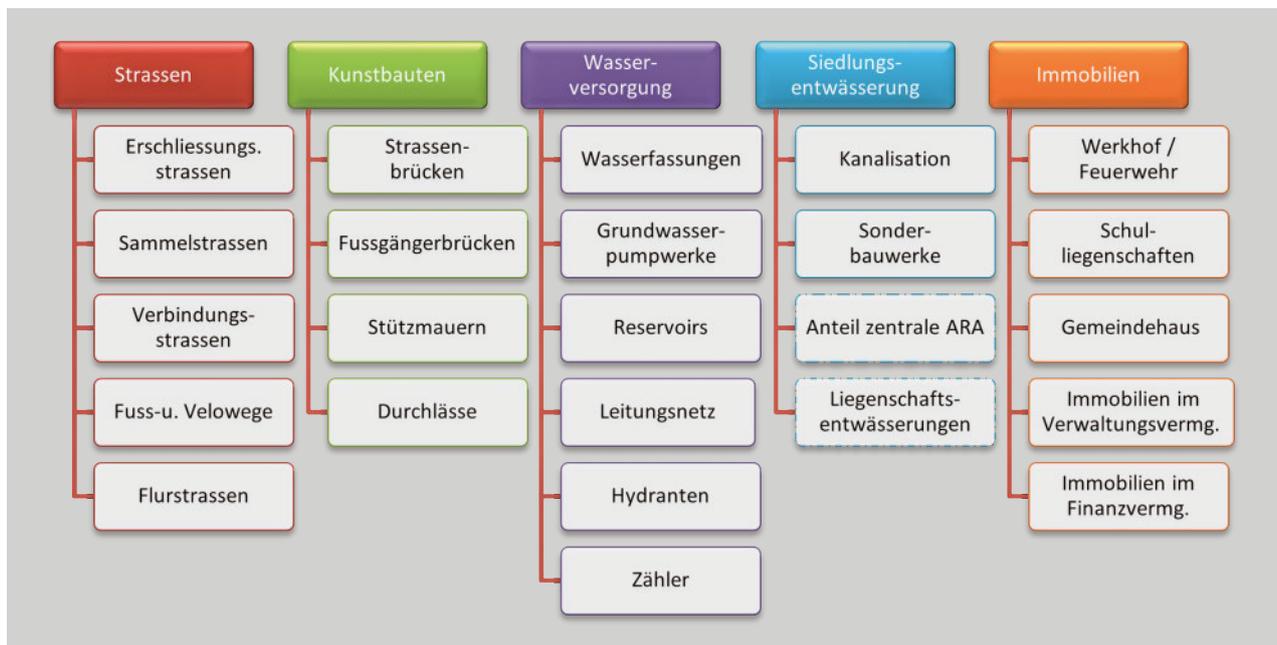
CERCHI UN SOSTEGNO PER IL TUO PROGETTO SOCIALE?

Iscriviti alla newsletter e scopri le iniziative di sostegno.

MIGROS
Percento culturale

Newsletter Affari Sociali e Società
engagement.migros.ch/nl-societa

Kommunale Infrastruktur im Nebenamt meistern: So gelingt es



Gemeinden stehen beim Erhalt und Ausbau der Infrastruktur vor vielen Herausforderungen: Werterhaltung, Finanzierung, Fachkräftemangel, Klimawandel, Umweltschutz, Digitalisierung und Kommunikation mit der Bevölkerung. Sie müssen Infrastrukturbereiche koordinieren und priorisieren sowie Kooperationen aufbauen. Oft übernimmt diese Aufgaben ein Behördenmitglied im Nebenamt. Gezielte Weiterbildung kann helfen, diese Herausforderungen anzugehen.

Kommunale Infrastrukturanlagen unterscheiden sich technisch, finanziell und organisatorisch. Strassen, Kunstbauten und Immobilien werden durch Steuern finanziert; Wasserversorgung und Siedlungsentwässerung über Gebühren. Die Gemeinde ist Eigentümerin der meisten Anlagen. Ausnahmen sind der ARA-Anteil, an dem die Gemeinde über einen Zweckverband beteiligt ist, und die Liegenschaftsentwässerung in Privateigentum, die sie beaufsichtigen muss. Dazu kommen Anlagen mit gemischtem Eigentum: Strom-, Gas- und Fernwärmeversorgung. Ausserdem Fernmeldenetze, die von der Gemeinde als Strasseneigentümerin koordiniert werden. Viele Gemeinden der Schweiz haben erhebliche Werte in Bauten für den Schutz vor Naturgefahren investiert. Wie können die Mitglieder von Gemeindeexekutiven mit dieser enormen Vielfalt umgehen?

Infrastrukturanlagen politisch und strategisch zu führen, ist anspruchsvoll, aber machbar. Der Schlüssel liegt in der strategischen Fokussierung und der Zusammenarbeit mit Fachleuten. Die Behördenmitglieder erhalten durch drei Kenngrössen die wesentlichen Informationen.

Wiederbeschaffungswert (WBW): Kosten, um eine bestehende Infrastruktur heute gleichwertig neu zu erstellen.

Wertverlust: berechnet als WBW, geteilt durch die mittlere Lebensdauer.

Zustand: charakterisiert mit Zustandsklassen von gut bis alarmierend.

Die Investitionen für die Werterhaltung müssen im langjährigen Durchschnitt gleich hoch sein wie der Wertverlust. Gemeinderatsmitglieder erkennen mit diesen Kennzahlen, wo die Gemeinde investieren muss. Die konkreten Lösungen schlagen anschliessend Fachleute vor.

Fähigkeiten der Fachleute in der Verwaltung

Um die Anforderungen des Infrastrukturmanagements zu bewältigen, benötigen Infrastrukturverantwortliche einer Verwaltung ein breites Spektrum an Fähigkeiten:

Infrastrukturmanagement: Informationen für die Behörden zusammenstellen, das operative Infrastrukturmanagement steuern

Technische Kenntnisse: die Vorschläge von Ingenieurbüros verstehen und beurteilen können.

Recht: Bau-, Planungs- Umwelt- und Vergaberecht anwenden.

Finanzen: Finanz- und Gebührenbedarf budgetieren, Projekte abrechnen.

Kommunikation: wirksam mit verschiedenen Interessengruppen wie Politik, Öffentlichkeit und Auftragnehmern umgehen.

Projektmanagement: planen, steuern und kontrollieren von Projekten

Digitalisierung: digitale Tools wie Geoinformationssysteme (GIS) evaluieren, einführen und anwenden.

Fachkräftemangel:

Weiterbildung als Lösung

Auch in der Bauverwaltung fehlen qualifizierte Fachleute. Das erschwert ein professionelles Infrastrukturmanagement, und Behördenmitglieder erhalten nicht die nötige Unterstützung. Eine mögliche Lösung ist die Weiterbildung von Mitarbeitenden oder Bewerberinnen und Bewerbern, die gut kommunizieren können, mit Erfahrung in Projektleitung, aber ohne tieferes Wissen über kommunale Infrastruktur. Ein Beispiel für eine solche Weiterbildung ist der CAS Infrastrukturmanagement, ein Weiterbildungsprogramm der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und des Schweizerischen Verbands Kommunale Infrastruktur (SVKI). Es richtet sich an Fachleute im Bereich kommunaler Infrastruktur. Das Programm vermittelt praxisnahes Wissen zu allen Aspekten des Infrastrukturmanagements. Die Teilnehmenden erwerben Kompetenzen für wirksames Management und technisches Wissen über Infrastrukturanlagen. Durch Fallstudien und durch ihre Abschlussarbeit entwickeln sie sofort umsetzbare Lösungen. Zudem erweitern sie ihr Netzwerk durch den Austausch mit Mitstudierenden und Dozierenden.

Martin Enz, Fachbereichsleiter Werke der Gemeinde Sarnen, hat den CAS Infrastrukturmanagement absolviert. Er zieht ein positives Fazit: «Der Austausch mit Fachkollegen war sehr bereichernd. Dieses Netzwerk steht mir heute bei anspruchsvollen Fragestellungen zur Verfügung.» In seiner Abschlussarbeit erstellte er Gebührenpläne für Wasser, Abwasser und Abfall. Sie dienen heute dem Gemeinderat als Grundlage für Gebührenanpassungen.

«Das Netzwerk aus der Weiterbildung steht mir heute bei anspruchsvollen Fragestellungen zur Verfügung.»

Martin Enz, Fachbereichsleiter Werke, Gemeinde Sarnen



Gérer les infrastructures communales à titre accessoire

FR • Gérer les infrastructures communales à titre accessoire comme conseillère communale ou conseiller communal est très exigeant. C'est possible grâce à un management stratégique et en collaborant avec des spécialistes.

Pour piloter stratégiquement les infrastructures d'une commune en tant que membre d'un exécutif, vous avez besoin de trois paramètres: la valeur de remplacement, la perte de valeur et l'état des installations. Ces paramètres indiquent où la commune doit investir. Ils sont fournis par des experts de l'administration ayant des connaissances en gestion des infrastructures ou par des bureaux d'ingénieurs. Il est toutefois difficile de trouver des spécialistes dans ce domaine. Une possibilité est la formation continue. Le CAS en gestion des infrastructures de la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse (FHNW) et de l'Association suisse Infrastructures communales (ASIC) dispense, dans le cadre d'un programme de formation continue axé sur la pratique, toutes les compétences nécessaires pour une gestion réussie des infrastructures.

• Informations supplémentaires (en allemand):



Le strade sono una parte importante dell'infrastruttura di un comune.

La gestione delle infrastrutture comunali come attività accessoria

IT • Gestire le infrastrutture comunali a titolo accessorio come consigliere o consigliera comunale è estremamente impegnativo. Per riuscirci serve una gestione strategica e la collaborazione con gli esperti.

Per gestire strategicamente le infrastrutture comunali come rappresentante dell'autorità, sono necessari essenzialmente tre dati chiave: valore di sostituzione, deprezzamento e stato dei beni. Questi dati suggeriscono dove indirizzare gli investimenti comunali. I parametri sono forniti da esperti di gestione delle infrastrutture provenienti dagli uffici amministrativi o d'ingegneria. Tuttavia, anche in questo settore si fatica a trovare specialisti. Una possibile soluzione è la formazione continua. Il CAS Gestione delle infrastrutture della Scuola universitaria professionale della Svizzera nordoccidentale (FHNW) e dell'Associazione svizzera Infrastrutture comunali (ASIC) fornisce tutte le competenze per una gestione efficace delle infrastrutture in un programma di formazione continua con un'impostazione pratica.

• Maggiori informazioni (in tedesco):



Changer de solution de gestion communale



Il peut arriver qu'une commune suisse doive renouveler sa solution de gestion communale pour des raisons d'obsolescence, d'incompatibilité avec d'autres systèmes ou de nouveaux besoins non couverts. Comment choisir la bonne solution qui pourra évoluer avec les exigences modernes d'une administration communale?



Grégory Grin
Association des Communes
Fribourgeoises
Chef de programme, responsable
de l'initiative DIGI-FR

Ces solutions jouent un rôle clé dans la gestion communale, les finances, le contrôle des habitants, les autorisations et l'édilité, entre autres.

- 1. Fonctionnalités spécifiques:** Identifiez les fonctionnalités liées aux tâches spécifiquement déléguées aux communes dans votre canton (par exemple les impôts) et assurez-vous que la solution les supporte vraiment.
- 2. Evolutivité:** La solution doit s'adapter aux besoins futurs, comme l'intégration de guichets virtuels ou de nouvelles exigences de protection des données.
- 3. Reprise des données:** Assurez-vous que le prestataire a un plan solide, une démarche qualité éprouvée et des exemples de migrations réussies. Demandez des retours d'autres communes.
- 4. Expérience utilisateur:** Choisissez un logiciel intuitif, nécessitant peu de formation. Demandez des démonstrations.
- 5. Support et formation:** Vérifiez les formations et l'assistance offertes après le déploiement.
- 6. Normes et standards:** La solution doit respecter les normes en vigueur, garantissant la sécurité de l'information et l'interopérabilité avec d'autres systèmes.
- 7. Coût total:** Prenez en compte les coûts de migration (projet) et les coûts récurrents (maintenance, mises à jour, support) pour éviter les surprises.

Changer de solution de gestion communale est stratégique. En analysant vos besoins, en planifiant la migration des données, en prenant en compte l'expérience utilisateur et en évaluant les coûts, vous maximiserez vos chances de faire le bon choix.

• Guide pratique du numérique pour les communes

Quelle question sur la numérisation ou la cyberadministration préoccupe votre commune? Ecrivez-nous et, avec un peu de chance, votre question sera traitée par des experts dans notre rubrique «Guide pratique du numérique pour les communes».

Saisissez votre question directement via le code QR dans la bannière.



Erfassen Sie Ihre Frage direkt hier • Saisissez votre question directement ici • Inserite la vostra domanda direttamente qui

Wechsel der Gemeindesoftware

DE • Dass Gemeinden ihre Softwarelösung für die Verwaltung erneuern müssen, kommt vor. Dies weil die bestehende Lösung veraltet oder inkompatibel mit anderen Systemen ist oder weil sie neue Bedürfnisse nicht abdecken kann. Wie können Gemeinden eine neue Softwarelösung wählen, die mit den modernen Anforderungen einer Gemeindeverwaltung mitwachsen kann?

Die Softwarelösung spielt eine Schlüsselrolle für die Gemeindeverwaltung. Wichtige Kriterien, die es bei der Ausschreibung zu beachten gilt, sind:

- 1. Spezifische Funktionen:** Identifizieren Sie die Funktionen für jene Aufgaben, die in Ihrem Kanton speziell an die Gemeinden delegiert wurden (zum Beispiel Steuern), und stellen Sie sicher, dass die Lösung diese auch wirklich unterstützt.
- 2. Skalierbarkeit:** Die Lösung muss sich an künftige Anforderungen anpassen können, zum Beispiel die Integration eines virtuellen Schalters oder neue Datenschutzanforderungen.
- 3. Migration der Daten:** Stellen Sie sicher, dass der Anbieter einen soliden Plan, einen qualitativ bewährten Ansatz und Beispiele für erfolgreiche Migrationen hat. Holen Sie Referenzen von anderen Gemeinden ein.
- 4. User Experience:** Wählen Sie eine Software, die intuitiv zu bedienen ist und wenig Schulung erfordert. Fragen Sie nach Demonstrationen.
- 5. Support und Schulungen:** Überprüfen Sie die angebotenen Schulungen und den Support.
- 6. Normen und Standards:** Die Softwarelösung sollte bestehende Normen berücksichtigen und die Informationssicherheit sowie die Interoperabilität mit anderen Systemen gewährleisten.
- 7. Gesamtkosten:** Berücksichtigen Sie sowohl die Kosten für die Migration (Projekt) als auch die wiederkehrenden Kosten (Wartung, Updates, Support), um Überraschungen zu vermeiden.

• Digital-Ratgeber für Gemeinden

Welche Frage zur Digitalisierung und zu E-Government beschäftigt Ihre Gemeinde? Schreiben Sie uns, und mit etwas Glück wird Ihre Frage in unserer Rubrik aufgenommen und von kompetenten Expertinnen und Experten beantwortet.

Erfassen Sie Ihre Frage direkt über den QR-Code im Banner.

Cambiare il gestionale del comune

IT • Può capitare che un comune svizzero debba rinnovare il proprio gestionale per motivi di obsolescenza, incompatibilità con altri sistemi o per nuove esigenze non coperte. Come scegliere la soluzione migliore, che permetta di rimanere al passo con le esigenze moderne di un'amministrazione comunale?

Queste soluzioni svolgono un ruolo chiave in termini di gestione comunale, finanze, controllo degli abitanti, autorizzazioni ed edilizia, solo per citarne alcune. Ecco una serie di criteri da tenere in considerazione nel vostro bando di gara.

- 1. Funzionalità specifiche:** identificate le funzionalità legate ai compiti specificamente delegati ai comuni nel vostro cantone (p. es. le imposte) e assicuratevi che la soluzione li supporti davvero.
- 2. Scalabilità:** la soluzione deve essere in grado di adattarsi alle esigenze future, come per esempio l'integrazione di sportelli virtuali o di nuovi requisiti in materia di protezione dei dati.
- 3. Recupero dei dati:** assicuratevi che il fornitore abbia un piano solido, un approccio di qualità consolidato ed esempi di migrazioni andate a buon fine. Chiedete il parere di altri comuni.
- 4. Esperienza dell'utente:** scegliete un software intuitivo e che presupponga pochi corsi di formazione. Chiedete alcune dimostrazioni.
- 5. Supporto e formazione:** verificate l'offerta in termini di formazione e assistenza proposta dopo l'installazione.
- 6. Norme e standard:** la soluzione deve rispettare le norme in vigore, garantendo la sicurezza delle informazioni e l'interoperabilità con altri sistemi.
- 7. Costo totale:** tenete conto dei costi di migrazione (progetto) e dei costi ricorrenti (manutenzione, aggiornamenti, assistenza) per evitare sorprese.

• Guida per comuni digitali

Avete una domanda sulla digitalizzazione o sull'e-government nel vostro comune? Scriveteci e sottoporremo la vostra domanda agli esperti della nostra sezione «Guida per comuni digitali».

Contatto: info@chgemeinden.ch

Silidur AG

Profitieren Sie von den Vorteilen der SANDMASTER – Sandreinigung

Haben Sie Schwierigkeiten, Ihre Spielplätze und Sportanlagen sauber zu halten und somit Kinder und Sportler vor Verletzungen zu bewahren?

Informieren Sie sich noch heute über die mechanische Sandreinigungstechnik der SANDMASTER-Sandreinigung.

Sie erfasst Sandschichten bis zu einer Tiefe von 40 cm und entfernt alle Verunreinigungen wie Glasscherben, Metallteile, Zigarettenstummel und nicht zuletzt Hunde- und Katzenfäkalien.

Während der Sandreinigung wird der Sand noch zusätzlich belüftet, um Keime zu reduzieren. Die Sandreinigung

mit der einzigartigen SANDMASTER Technologie erspart den teuren und arbeitsintensiven Austausch von verunreinigtem Sand! Dies schont nicht nur die Finanzen, sondern auch die Umwelt.



Wissenschaftliche Untersuchungen und amtliche Prüfzeugnisse belegen, dass die SANDMASTER-Sandreinigungstechnik den arbeitsaufwändigen und kostenintensiven Sandaustausch ersetzt.

Vereinbaren Sie heute noch einen Termin für eine unverbindliche Beratung.

Silidur AG
Niederfeldstrasse 5
8450 Andelfingen
info@silidur.ch
+41 (0)52 305 22 11



Temporäre Containergebäude von FAGSI für Schulen und Kindergärten vereinen eine attraktive, flexible Architektur mit hohem Komfort und modernen Raumkonzepten.

Ihr Spezialist für temporäre Gebäude: FAGSI

Schnell. Flexibel. Effizient. www.fagsi.ch



Spielend Generationen bewegen

Gemeinsam machts mehr Spass. Ein neues Konzept um Menschen zu bewegen und zusammen zu bringen. Coole Einzelgeräte und umfassende Gesamtkonzepte nach Ihren Bedürfnissen.

HINNEN Spielplatzgeräte AG
T 041 672 91 11 - bimbo.ch



Wie Hallenbäder ihre Energieeffizienz steigern können



Das Hallenbad Buchholz in Uster (ZH), das kontinuierlich optimiert wird.

Die rund 1900 Hallenbäder in der Schweiz verbrauchen sehr viel Energie – trotz technologischer Fortschritte kaum weniger als in den 1990er-Jahren. Zwar sind bereits viele Hallenbäder energieeffizienter geworden. Doch es besteht weiterhin ein grosses Einsparpotenzial. Wie Gemeinden und Städte als Hallenbadbetreiber den Betrieb optimieren können, zeigt das Beispiel des Hallenbads von Uster (ZH).

• Ressourcen

Das **Bundesamt für Energie** stellt eine umfassende Liste von Massnahmen zur energetischen Betriebsoptimierung in Hallenbädern zur Verfügung. Für Neubauten und Sanierungen gelten die Zusatzanforderungen gemäss der Version 2020 von Minergie Schweiz.

Die **Energieagentur der Wirtschaft (EnAW)** bietet Unterstützung für ein effizientes Energiemanagement. Die Zielvereinbarung zur Umsetzung von Energiemassnahmen innerhalb von zehn Jahren ist die Grundlage für die Rückerstattung der CO₂-Abgabe sowie des Stromnetzzuschlags. Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz sind daher nicht nur ökologisch sinnvoll, sondern auch wirtschaftlich rentabel.

www.enaw.ch



«Die Stadt Uster engagiert sich seit vielen Jahren für eine verantwortliche Klima- und Energiepolitik. Wir wollen diesen Weg beharrlich weiterverfolgen.»

Alexandra Frick, Leiterin
Leistungsgruppe Sportanlagen
bei der Stadt Uster

Trotz neuer energieeffizienter Technik: Hallenbäder haben heute im Vergleich zu den 1990er-Jahren keinen geringeren Energieverbrauch. Dies steht im Widerspruch zu den ambitionierten Klimazielen sowie den steigenden Energiepreisen. Die Ursachen für den hohen Verbrauch liegen vor allem in der Zunahme von Wasserattraktionen und Wellnessbereichen, in höheren Komfortstandards wie gestiegenen Wassertemperaturen und in den grösseren Besucherzahlen. Umso wichtiger ist es, gezielt Effizienzmassnahmen zu ergreifen.

Die grössten Energieverbraucher in Hallenbädern sind die Erwärmung und Umwälzung des Badewassers (ca. 35 Prozent), die Lüftung beziehungsweise Klimaanlage (ca. 35 Prozent) sowie das Brauchwarmwasser (ca. 10 Prozent). Wie lässt sich hier ansetzen? Das übergeordnete Ziel muss es sein, die Energieeffizienz zu steigern, ohne den Nutzen zu mindern. Dabei empfiehlt sich ein dreistufiger Ansatz: Zunächst sollte eine energetische Betriebsoptimierung erfolgen, anschliessend können Teilinvestitionen in energieeffizientere Anlagenteile und Geräte getätigt werden, und schliesslich sollten Sanierungen sowie Erneuerungen in Angriff genommen werden. Die Reihenfolge der Massnahmen ist entscheidend: Zuerst sollte durch Optimierungsmassnahmen die Bezugsenergie gesenkt und erst danach auf erneuerbare Energien umgestellt werden.

Die Betriebsoptimierung

Die Betriebsoptimierung ist ein fortlaufender Prozess, der nur minimale oder gar keine Investitionen benötigt. Eine umfassende Detailanalyse erfasst den Energiebedarf je Zone sowie den Betrieb der Anlagen. Messungen und Auswertungen decken das Einsparpotenzial auf. Auf dieser Basis werden fortlaufend Anpassungen vorgenommen. Bei der Lüftung und Klimatisierung können zum Beispiel die Betriebszeiten angepasst und die Entfeuchtung optimiert werden, im Badewasserkreislauf können die Attraktionsbetriebszeiten optimiert oder Frequenzumrichter für die Badewasserpumpen eingesetzt werden. Praxisbeispiele zeigen, dass die Energieeffizienz mit solchen Massnahmen um rund 15 bis 25 Prozent gesteigert werden kann. Darüber hinaus liefert ein Betriebsoptimierungsprojekt wertvolle Informationen für zukünftige Sanierungsprojekte und erleichtert deren Planung.

Die energetische Betriebsoptimierung folgt einem strukturierten Vorgehen:

- 1. Analyse:** Untersuchung der Anlagen, Erfassung des Energieverbrauchs und Identifizierung von Schwachstellen.
- 2. Planung:** Erstellung eines priorisierten Massnahmenkatalogs und Festlegung von Einspar- und Effizienzzielen.
- 3. Implementierung:** Umsetzung der Massnahmen, Koordination der Beteiligten und Überwachung der Effektivität.
- 4. Überprüfung und Anpassung:** Bewertung der Einsparungen, Anpassung der Massnahmen und Dokumentation der Ergebnisse.
- 5. Langfristige Sicherstellung:** Schulung des Personals, regelmässige Kontrollen sowie fortlaufende Überwachung und Anpassung.
- 6. Langfristige Massnahmen:** Vorschläge für mittel- bis langfristige Investitionen, um nachhaltige Effizienzsteigerungen zu gewährleisten.

Uster: mit gutem Beispiel voran

Die Stadt Uster (ZH) setzt Massstäbe im Bereich der Energieeffizienz. Nach der umfassenden Sanierung und Wiedereröffnung des Hallenbads Buchholz im Jahr 2016 hat die Stadt kontinuierlich in energiesparende Massnahmen investiert. «Keine einfache Aufgabe, denn das Hallenbad Buchholz ist eine sehr grosse und sehr komplexe Anlage», wie Alexandra Frick, Leiterin Leistungsgruppe Sportanlagen bei der Stadt Uster, erklärt. «Für die Umsetzung von Betriebsoptimierungen ist es eine zusätzliche Herausforderung, dass die verschiedenen Bestandteile der Badewassertechnik aus unterschiedlichen Zeiten stammen.» Ein konkretes Beispiel für eine Optimierung ist die Wärmeerzeugung im Hallenbad, bei der die Turnhalle sowie das angrenzende Betriebsgebäude über eine Fernwärmeleitung miteinander verbunden sind. Darüber hinaus plant die Stadt eine umfassende Optimierung der Heizungsunterstationen, um die Energieeffizienz auf diesem Gebiet weiter zu steigern.

Ein weiterer bedeutender Schritt war der Abschluss einer Zielvereinbarung mit der Energieagentur der Wirtschaft (EnAW). «Die Stadt Uster engagiert sich seit vielen Jahren für eine verantwortliche Klima- und Energiepolitik. Wir sind stolz, dass wir mit dem Label «Energistadt Gold» ausgezeichnet wurden, und wollen diesen Weg beharrlich weiterverfolgen», sagt Alexandra Frick dazu. «Die Energieagentur der Wirtschaft begleitet und unterstützt uns dabei, die Energie- und Ressourceneffizienz weiter zu steigern, Kosten zu senken und durch konkrete Massnahmen aktiv zur Reduktion von CO₂ beizutragen.»

Meilleure efficacité énergétique dans les piscines couvertes

FR • Malgré les progrès techniques, les piscines couvertes consomment aujourd'hui à peine moins d'énergie que dans les années 90. Le potentiel d'économies est grand.

La plus grande consommation d'énergie dans les piscines couvertes est liée au réchauffement et au renouvellement de l'eau des bassins (env. 35%), à l'aération et à la climatisation (env. 35%) ainsi qu'à l'eau chaude sanitaire (env. 10%). Comment augmenter l'efficacité énergétique sans réduire le bénéfice escompté? Une approche en trois étapes est conseillée. Une optimisation énergétique de l'exploitation devrait tout d'abord être réalisée. Il est ensuite possible d'effectuer des investissements partiels dans des installations et des appareils plus efficaces énergétiquement et enfin de procéder à des assainissements et des rénovations. La ville d'Uster (ZH) est un bon exemple. Dans sa piscine couverte, elle investit constamment dans des mesures d'économie d'énergie. Ceci grâce à l'optimisation de la production de chaleur dans la piscine couverte, à laquelle la salle de gymnastique et le bâtiment d'exploitation adjacent sont liés par le biais d'une conduite de chauffage à distance.



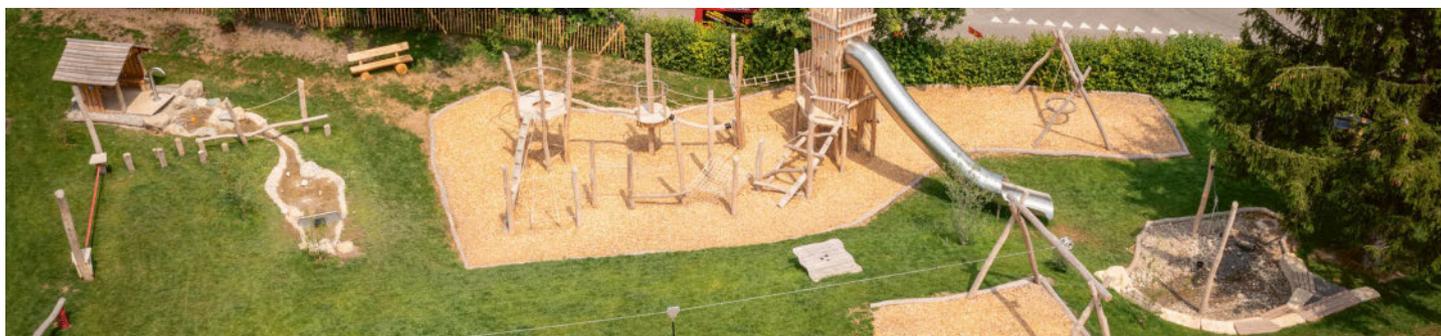
La rinnovata piscina coperta di Buchholz a Uster (ZH).

Maggiore efficienza energetica nelle piscine coperte

IT • Nonostante i progressi tecnologici, oggi le piscine coperte svizzere consumano pressoché la stessa energia che negli anni 1990. Il potenziale di risparmio è enorme.

I maggiori consumatori di energia nelle piscine coperte sono il riscaldamento e la circolazione dell'acqua della piscina (35% ca.), la ventilazione e l'impianto di condizionamento (35% ca.) nonché l'acqua calda sanitaria (10% ca.). Come si fa ad aumentare l'efficienza energetica senza ridurre i benefici? Si raccomanda una strategia in tre fasi: per prima cosa, si dovrebbe procedere a un'ottimizzazione operativa dal punto di vista energetico, poi si possono effettuare investimenti parziali in componenti di sistema e apparecchi più efficienti dal punto di vista energetico e infine si dovrebbe procedere con ristrutturazioni e rinnovamenti. Ne è un buon esempio la Città di Uster (ZH), che investe continuamente nelle misure di risparmio energetico per la sua piscina coperta, ad esempio per ottimizzare la generazione di calore nella piscina coperta, dove la palestra e il fabbricato adiacente sono collegati tramite una condotta per il teleriscaldamento.

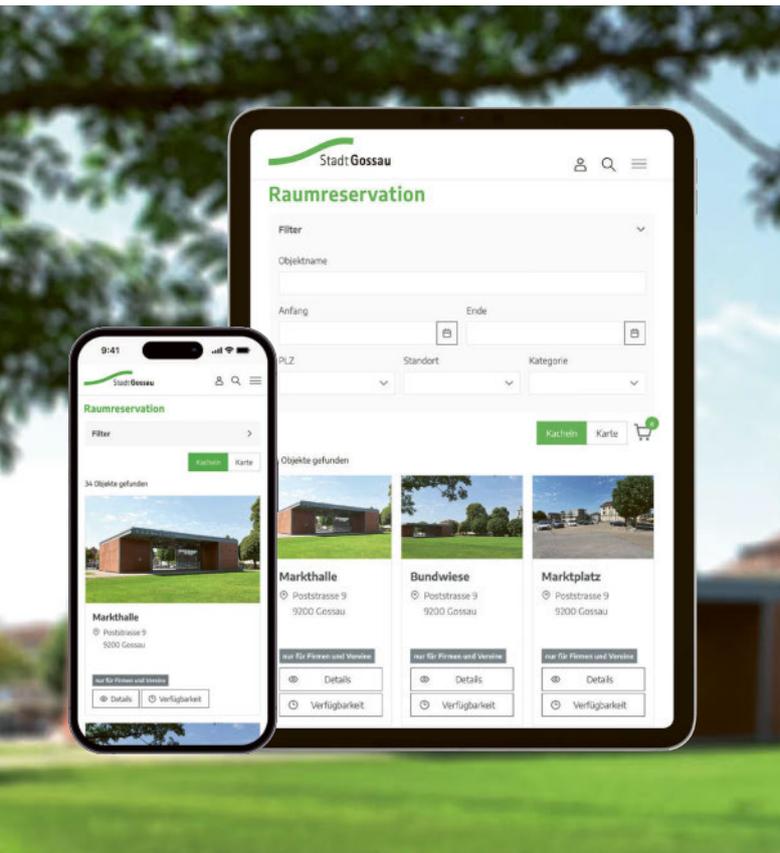
Anzeige



Spielplatzbau murimoos
werken und wohnen

zur Website





Stadt Gossau SG Digitalisierte Raumreservation

Die Stadt Gossau hat die Objektbewirtschaftung komplett digitalisiert. Das spart viel Zeit und Papier.

«Dank dem RBS läuft es bei uns in der Raumbewirtschaftung heute so, wie wir uns das gewünscht haben», sagt Vanessa Falch. Als Sachbearbeiterin im Facility Management der Stadt Gossau SG managt sie die Belegungen der städtischen und schulischen Objekte und Räumlichkeiten. Mit dem Reservations- und Bewirtschaftungssystem RBS der Innovative Web AG (i-web) wurde das Belegungsmanagement mitsamt Abrechnung digitalisiert.

Papierlos und automatisiert

«Wir arbeiten heute vollständig papierlos», sagt Vanessa Falch. Reservationen werden online gebucht. Hauswarte und Saalverantwortliche werden benachrichtigt und informieren sich selbstständig im System. Das gesamte Prozedere von der Reservationsanfrage bis zur definitiven Buchung hat sich auf zwei Klicks reduziert. Dass das Verrechnen nicht vergessen geht, wird durch das System sichergestellt. Eine Schnittstelle übergibt die Rechnungen an das städtische Finanzsystem.

Viel Zeit für anderes

Sie brauchen für das Reservationsmanagement noch rund einen

Viertel der Zeit, schätzt die Facility-Managerin. Sie hat in der freigewordenen Zeit diverse Aufgaben aus anderen Bereichen zusätzlich übernommen.

Vereine und Bevölkerung profitieren

Die Objekte der Stadt Gossau sind stark ausgelastet. Die Dreifachturnhalle ist fast jedes Wochenende ausgebucht. Dies sei erwünscht, sagt Vanessa Falch. Die städtischen Bauten und Anlagen sollen den Vereinen und der Bevölkerung einen möglichst grossen Nutzen bringen.

Auf dem Smartphone buchen

Privatpersonen, die das Marktstübli für Geburtstagsfeiern reservieren,

nutzen den digitalen Service konsequent. Diese Benutzenden hätten zuhause oft keine Laptop mehr, so Falch. Sie reservieren bequem auf dem Smartphone.



Schwerpunkt

i-web ist Spezialistin für Web und smarte Online-Prozesse für die öffentliche Hand.



Nutzung

Rund 300 Städte, Gemeinden, Schulen und Sport- sowie Kulturzentren managen mit dem RBS rund 5000 Räumlichkeiten und Anlagen, öffentliche Plätze, Schaltertermine, Plakatstellen und Ressourcen verschiedenster Art.



Reservierungen

Fast 900'000 Reservationen pro Jahr werden mit dem RBS digital abgewickelt.



«Dank dem RBS läuft es bei uns heute in der Raumbewirtschaftung so, wie wir uns das gewünscht haben. Wir arbeiten vollständig papierlos.»

VANESSA FALCH

Sachbearbeiterin Facility Management der Stadt Gossau



Wie sich Gemeinden als **attraktive Arbeitgeberinnen** positionieren



Ein strukturiertes und ganzheitliches Personalmanagement ist auch für Gemeinden sehr wichtig.

Ob öffentliche Verwaltung oder Privatwirtschaft, der Wettbewerb um die besten Fachkräfte ist hart und stellt Gemeinden vor ernste Herausforderungen. Mit begrenzten Budgets und strikten Lohnstrukturen ist es für das öffentliche Gemeinwesen oft schwer, wettbewerbsfähige Gehälter anzubieten. Doch es gibt Lösungsansätze: Mit Weiterbildungsangeboten, die auf verschiedene Generationen zugeschnitten sind, können Gemeinden dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

• Ein transparentes Gehaltsmanagement scheut den Vergleich nicht

Der Gehaltsvergleich von BDO für Städte und Gemeinden, der seit 20 Jahren regelmässig durchgeführt wird, liefert wichtige Grundlagen für die Beurteilung der Lohnstrukturen in den Kommunen. Mit über 10500 Löhnen von 311 Gemeinden und Städten ist der Gehaltsvergleich ein breit abgestützter und repräsentativer Benchmark. Er hilft Entscheidungsträgern, eine marktkonforme Personal- und Lohnpolitik zu gestalten.

Weitere Informationen zum Gehaltsvergleich von BDO finden Sie auf



Die anstehende Pensionierungswelle stellt auch für die Gemeinden eine Herausforderung dar: Mit den pensionierten Mitarbeitenden der Babyboomer-Generation geht eine Fülle an Erfahrung, Wissen und stabilen Netzwerken verloren. Auf der anderen Seite kann diese Ausgangslage aber auch eine Chance für einen kulturellen Wandel sein, indem jüngere Generationen mit frischen Ideen und Arbeitsweisen in die Verwaltung eingebunden werden. Dies erfordert ein gut geplantes Übergangsmanagement, um Wissen und Erfahrung weiterzugeben.

Wichtige Faktoren der Arbeitgeberattraktivität

Neben der reinen Entlohnung spielen «Motivatoren» eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit und die Mitarbeiterbindung:

Personalentwicklung: Diese beinhaltet eine gezielte Planung mit verbindlichen Zielsetzungen und vor allem der Anerkennung herausragender Leistungen.

Flexible Arbeitsmodelle: Zwischen den Anforderungen der Kundschaft sowie weiterer Stakeholder und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden wird eine Balance gesucht, mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Dabei helfen auch die neuen technologischen Möglichkeiten und die Bereitschaft der Vorgesetzten, entsprechende Modelle auszuprobieren.

Attraktive Lohnmodelle: Die Lohnstrukturen müssen wettbewerbsfähig sein und von einem transparenten System unterstützt werden. Ein regelmässiger oder punktueller Vergleich und/oder eine Analyse der Gehaltssystematik bringt die Gewissheit, marktkonforme Lohnstufungen vornehmen zu können.

Erhöhung der Arbeitsergonomie: Eine den heutigen Ansprüchen angemessene Arbeitsumgebung, welche die Gesundheit fördert und Möglichkeiten für konzentriertes Arbeiten und situative Zusammenarbeiten bietet, erhöht die Bindung der Mitarbeitenden zur Gemeinde.

Förderung von Vielfalt und Inklusion: Eine inklusive Arbeitsatmosphäre steigert die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden und hilft, Talente anzuziehen und langfristig zu binden.

Weiterbildungsmanagement: Der Fokus liegt auf kontinuierlicher Aus- und Weiterbildung und der Befähigung der Mitarbeitenden, zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden. Die kommende Generation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern will gefordert und gefördert werden, mit der Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Ein wesentlicher Faktor zur Bindung von kompetenten Mitarbeitenden ist vor allem ein strukturiertes, ganzheitliches und zukunftsorientiertes Personalmanagement. Die Zeiten, in denen Weiterbildung als eine Art Geschenk seitens Arbeitgeber angesehen wurde, sind vorbei. Es gilt also auch hier, von Arbeitgeberseite eine vorausschauende Sichtweise für kommende Generationen einzunehmen und Weiterbildung als Investition in die Branche anzusehen. Selbstverständlich dürfen Kostenbeteiligungen im Sinne einer zeitlichen Verpflichtung angerechnet werden. Ebenso dürfen sie bei der Lohnentwicklung miteingerechnet werden.

Weiterbildungsbedürfnisse der verschiedenen Generationen

Angehörige der Generation X (geboren zwischen 1965 und 1980) sind dafür bekannt, dass sie hart arbeiten mussten, um ihre akademischen und beruflichen Ziele zu erreichen. Sie schätzten besonders die formale Bildung beispielsweise mit einem Hochschulabschluss, um eine prestigeträchtige Arbeitsstelle zu erhalten. Für sie war es normal, ihre gesamte Karriere bei ein oder zwei Arbeitgebern zu verbringen, was ihnen eine langfristige Jobstabilität und relative Sicherheit garantierte.

Die als Millennials bezeichneten Angehörigen der Generation Y (geboren zwischen 1981 und 1996) schätzen Bildung hoch, jedenfalls mit einem Fokus auf Abschlüssen, die eine breitere Jobvielfalt eröffnen. Millennials legen jedoch zunehmend Wert auf die Work-Life-Balance und schätzen Flexibilität. Ihnen ist es weniger wichtig, bei einem Arbeitgeber zu bleiben, stattdessen streben sie nach beruflicher Weiterentwicklung und erfüllenden Karrieren.

Bei der Generation Z (geboren zwischen 1997 und 2012) akzentuieren sich neue Wertvorstellungen und Bedürfnisse. Soziales Engagement und Arbeitgeber, die ihre ethischen Werte teilen, sind diesen Menschen sehr wichtig. Sie streben nach finanzieller Sicherheit und sind technikaffin. Es ist für sie üblich, sich ständig weiterzubilden und neue Fähigkeiten zu erlernen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die Generation Alpha (geboren ab 2012) ist die erste Generation, die vollständig im 21. Jahrhundert geboren wurde. Sie verbringen die gesamte Kindheit in einer zunehmend digitalisierten Welt. Es wird deshalb prognostiziert, dass sie einen noch grösseren Hang zu technischem Wissen zeigen werden. Aufgrund ihrer Vertrautheit mit digitalen Hilfsmitteln wird erwartet, dass sie neue Technologien problemlos in ihren Lern- und Arbeitsalltag einbauen.

Les communes comme employeuses attractives

FR • Trouver le meilleur personnel qualifié pose de gros défis, y compris dans les administrations communales. Mais il existe des solutions.

Des budgets limités et des structures salariales strictes rendent la tâche des communes plus compliquée pour offrir des rémunérations compétitives. La comparaison des salaires de BDO fournit une base importante pour évaluer les structures salariales et apporte une aide pour mettre en place une politique du personnel et des salaires compétitive.

Un facteur essentiel pour fidéliser des collaboratrices et collaborateurs compétents est notamment une gestion du personnel structurée, globale et orientée vers l'avenir. Cela comprend:

- développement personnel: des plans de développement sur plusieurs années avec une reconnaissance ciblée des performances
- modèles de travail flexibles: équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- modèles salariaux attrayants: transparence et compétitivité
- amélioration de l'ergonomie au travail: environnement de travail sain
- encouragement de la diversité et de l'inclusion: augmentation de la satisfaction et de la productivité
- gestion de la formation continue: formation professionnelle et continue selon les besoins de l'employeur et de l'employé

I comuni come datori di lavoro attrattivi

IT • La corsa per aggiudicarsi la migliore manodopera qualificata costituisce una notevole sfida, anche nella pubblica amministrazione. Le soluzioni non mancano.

I budget limitati e le strutture salariali rigide rendono difficile per i comuni offrire stipendi competitivi. Il confronto salariale BDO fornisce una base importante per valutare le strutture salariali e aiuta a definire una politica salariale e del personale concorrenziale.

Un fattore chiave per trattenere i collaboratori competenti consiste però soprattutto in una gestione delle risorse umane strutturata e olistica, orientata al futuro. Ciò include:

- sviluppo del personale: piani di sviluppo pluriennali con riconoscimento mirato delle prestazioni
- modelli di lavoro flessibili: equilibrio tra lavoro e vita privata
- modelli salariali attrattivi: trasparenza e competitività
- migliore ergonomia sul posto di lavoro: ambiente di lavoro sano
- promozione della diversità e dell'inclusione: migliore soddisfazione e produttività
- gestione della formazione continua: formazione (anche continua) in linea con le esigenze del datore di lavoro e dei collaboratori



Culture du bâti dans le Parc naturel de la vallée de Binn

Le Parc naturel de la vallée de Binn soutient les communes dans leur tâche exigeante de préservation et de développement durable des sites historiques et de la culture du bâti. Il offre un soutien spécifique aux projets de construction et d'aménagement du territoire par des conseils spécialisés et des approches innovantes. Cette collaboration renforce la qualité des sites et des paysages, mais aussi l'identité régionale – un atout pour les communes, leur population et les visiteurs.

Le Parc naturel de la vallée de Binn – en tant que parc naturel régional d'importance nationale – fait partie des pépites de la Suisse. Les bâtiments historiques, les sites pittoresques et le paysage naturel et culturel environnant relatent des histoires qui façonnent l'identité de la région. Mais comment les communes peuvent-elles préserver cet héritage tout en répondant aux exigences modernes? Comme institution régionale, le Parc offre à cet effet une plateforme stable et durable pour l'échange et la collaboration avec les communes.

Depuis des années, le Parc soutient activement les communes en matière de culture du bâti et d'aménagement du territoire. Il ne s'agit pas seulement de préserver l'existant, mais aussi d'assurer un développement de qualité qui préserve le caractère de la région. Le projet-modèle de l'ARE pour le développement vers l'intérieur du milieu bâti, mené de 2014 à 2018, en constitue la pierre angulaire.

La stratégie de développement territorial qui en résulte fournit un modèle pour le développement territorial souhaité dans les villages de la région. Elle propose également des pistes d'action sous forme de plans directeurs partiels pour des thèmes spécifiques tels que le paysage ou la mobilité. Cette stratégie de base a permis à divers projets concrets de voir le jour, illustrant ainsi les bénéfices que les communes tirent de leur collaboration et partenariat avec le Parc naturel de la vallée de Binn.

Conseil spécialisé: connaissances et soutien

Le conseil spécialisé mis en place par le Parc repose sur deux piliers. Premièrement, il conseille les autorités sur les questions liées à la culture du bâti, au développement du milieu bâti et à l'aménagement du territoire. Citons, par exemple, le plan directeur pour le développement du milieu bâti à Grengiols, le soutien à l'élaboration de l'inventaire des bâtiments ainsi que la fiche d'information sur l'intégration des installations solaires dans les sites historiques sensibles, spécialement conçue pour les communes du Parc.

Deuxièmement, le comité d'experts de la culture du bâti, créé en 2023, offre un soutien ciblé. Cet organe, composé de spécialistes de l'architecture, de l'aménagement du paysage et de la conservation du patrimoine, conseille non seulement les communes, mais aussi les maîtres d'ouvrage privés. Ses activités portent sur les demandes préalables de permis de construire, les demandes d'autorisation de construire ou des projets publics de construction. Il veille à concilier la culture du bâti avec les exigences modernes et à atteindre une qualité élevée en matière de plan d'aménagement local.

Planification commune du paysage

La planification intercommunale du paysage est un autre exemple de coopération. Le Parc coordonne l'élaboration d'un concept paysager qui sert de base à l'aménagement durable du territoire. Ce concept associe les directives cantonales, comme la Conception Paysage cantonale (CPc), aux besoins locaux et présente des visions claires pour le développement futur.

Y sont définis les zones de tension, ainsi que les qualités et les objectifs des différents types de paysages pour proposer aux communes des pistes d'action concrètes. La collaboration avec les services cantonaux et les experts garantit une planification du paysage à la fois ancrée localement et harmonisée au niveau suprarégional.

Le succès par la collaboration

Les communes suisses jouent un rôle clé dans l'entretien du paysage et de la culture du bâti. Conformément au plan directeur cantonal (Valais) et aux objectifs de la loi sur la protection de la nature et du paysage (LPN), la responsabilité des communes des parcs naturels est encore plus vaste et comprend la préservation et la valorisation du paysage culturel, des sites et du patrimoine bâti.

Grâce au soutien du Parc naturel de la vallée de Binn à ses communes, celles-ci sont mieux outillées pour faire face aux exigences élevées dans le domaine du bâti. La coopération volontaire avec le Parc leur permet de bénéficier de conseils spécialisés de manière flexible



• Une gestion exemplaire de la qualité du paysage

L'excellent développement des centres villageois et des abords des zones bâties dans le Parc naturel de la vallée de Binn s'est vu récompensé en étant intégré dans la publication de l'OFEV «Exemples de bonnes pratiques pour améliorer la qualité du paysage». Le village d'Ernen, l'un des 14 bons exemples en Suisse, a ainsi été distingué pour l'objectif 5 de la CPS «Reconnaître le paysage à titre de patrimoine culturel et naturel».



et adaptée à leurs besoins – que ce soit pour des demandes préalables de permis de construire, des développements de sites ou la planification de bâtiments publics. Des exemples de réussite, tels que la rénovation de bâtiments historiques utilitaires ou des approches innovantes en matière de développement du milieu bâti de qualité, illustrent à quel point l'expertise et la coopération sont décisives pour trouver des solutions durables.

La culture du bâti comme investissement pour le futur

Faire évoluer des agglomérations historiques de manière vivante et par des approches modernes représente un défi qui exige créativité et courage. Le Parc naturel de la vallée de Binn montre que culture du bâti et durabilité peuvent aller de pair. La collaboration entre les com-

munes et le Parc permet de préserver le patrimoine culturel tout en trouvant des solutions orientées vers l'avenir. Il s'agit non seulement d'une contribution à la protection du paysage, mais aussi d'un investissement en faveur de la qualité de vie des générations futures.

Baukultur und Siedlungsentwicklung im Landschaftspark Binntal

DE • Der Landschaftspark Binntal unterstützt Gemeinden bei der Bewahrung und Weiterentwicklung historischer Ortsbilder. Mit Fachberatung und innovativen Ansätzen wird Baukultur nachhaltig gesichert.

Historische Dorfkerne und die umgebende Natur prägen die Identität der Region im Landschaftspark Binntal. Um diese zu bewahren und qualitativ weiterzuentwickeln, entstand durch das ARE-Modellvorhaben eine Siedlungsentwicklungs-Strategie für das Gebiet. Die darauf basierende Fachberatung des Parks umfasst einerseits die allgemeine Beratung zur Siedlungsentwicklung und Raumplanung. Andererseits werden mit dem Fachgremium Baukultur gezielt Gemeinden und Bauherrschaften beraten. Die Unterstützung ist dabei stets freiwillig und konstruktiv, um die vorhandenen Qualitäten zu erhalten und zu verbessern. Gemeinden – insbesondere Parkgemeinden - tragen eine Schlüsselrolle beim Erhalt und der Entwicklung von Landschaft und Baukultur. Der Landschaftspark Binntal unterstützt seine Gemeinden bei dieser Aufgabe – ein Gewinn für die Region, ihre Vermarktung und die Lebensqualität zukünftiger Generationen.

Den ganzen Artikel lesen: schweizer-gemeinde.ch

Mehr Informationen zum Projekt:



Gemeinschaftsgärten und Häuser in Ernen (VS).



Edifici storici e moderni a Ernen (VS).

Cultura della costruzione nel Parco naturale della Valle di Binn

IT • Il Parco naturale della Valle di Binn sostiene i comuni nella conservazione e nello sviluppo dei centri storici. Grazie a consulenze specialistiche e approcci innovativi, promuove una cultura della costruzione sostenibile.

I centri storici dei villaggi e il paesaggio naturale che li circonda caratterizzano l'identità del Parco naturale della Valle di Binn. Per conservarla e valorizzarla in modo sostenibile, con il suo progetto modello l'Ufficio federale dello sviluppo territoriale ARE ha sviluppato una strategia di sviluppo degli insediamenti. La consulenza tecnica del parco si articola in due ambiti principali. Una consulenza generale dedicata alla pianificazione territoriale e allo sviluppo degli insediamenti, e il supporto mirato del Comitato per la cultura della costruzione, che offre assistenza a comuni e privati. Questo approccio, volontario e collaborativo, mira a proteggere e migliorare la qualità esistente. I comuni svolgono un ruolo essenziale nella salvaguardia del territorio e nella promozione della cultura della costruzione. Il Parco naturale della Valle di Binn è un partner prezioso in questa missione, contribuendo al benessere della regione e delle generazioni future.

• Buone pratiche per migliorare la qualità del paesaggio:



Ihr Spezialist für die Ausstattung im Strassen- und Sportanlagenbau und für den öffentlichen Bereich

Eine unserer ganz besonderen Dienstleistungen ist die Sandreinigung bis in eine Tiefe von 40 cm. Reinigung statt Austausch – schont die Umwelt und die Finanzen.

Kontaktieren Sie uns jetzt, wir beraten Sie unverbindlich!



Silidur AG Andelfingen

T +41 (0)52 305 22 11

info@silidur.ch



academia Integration

Entlastung für Schulgemeinden

Academia Integration bereitet fremdsprachige Kinder und Jugendliche gezielt und individuell auf den Schuleintritt vor und entlastet damit Schulgemeinden.

- Unterricht in Kleingruppen von 8 – 14 Schülerinnen und Schülern
- Alphabetisierung bzw. Nachalphabetisierung möglich
- Eingliederung in eine Regelklasse nach ca. 20 Kurswochen möglich
- Zuweisung erfolgt über die Schulgemeinde
- Schulen in Aarau, Basel, Bern, Dübendorf, Horgen, Rapperswil, Stäfa und Winterthur



**Gut vorbereitet
in die Volksschule**



Möchten Sie mehr erfahren? Kontaktieren Sie uns für ein erstes Kennenlernen.
+41 58 440 92 40 | kj.integration@academia-group.ch | www.academia-integration.ch

Arbeitsbühnen



Arbeitsbühnen-Vermietung



mietservice schweizweit 0800 813 813
Basel - Bern - Luzern - Züroch - Winterthuer - Mittelland

Nachhaltigkeit

NACHHALTIGKEITSAUSWEIS?

Einfach und zeitsparend,
klar und auf die Schweiz zugeschnitten,
preiswert und doch sicher.
Kompatibel mit IVÖB.

Info & Doku jetzt auf esg2go.org/rfp

esg ²/_{go}
rating & reporting standard

Eventaustattung

Schöni Festbankgarnituren
PartyWare Faltzelte



Schöni PartyWare AG
8617 Mönchaltorf • 044 984 44 05
info@partyware.ch • www.zeltshop.ch

Arbeitsschutzprodukte



Thomi + Co AG
Rütschelenstrasse 1
Postfach 18
4932 Lotzwil

Telefon 062 919 83 83
Telefax 062 919 83 60
Internet <http://www.thomi.com>
E-Mail info@thomi.com

Ihr Partner für den Schutz von Kopf bis Fuss.

Spielplatzgeräte



Individuelle Spielwelten
Pausenplatz Konzepte
Sicherheitsberatung

bimbo 

HINNEN Spielplatzgeräte AG - 041 672 91 11 - bimbo.ch

Schwimmbadplanung



beck
schwimmbadbau
ihr planer.

Beck Schwimmbadbau AG
Bürglistrasse 29
CH-8400 Winterthur

Telefon +41 (0)52 224 00 88
mail@beck-schwimmbadbau.ch
www.beck-schwimmbadbau.ch

Informatik



**HÜRLIMANN
INFORMATIK**

www.hi-ag.ch | 056 648 24 48

Anzeige

**DIGITALE
GEMEINE.**

DAMIT AUF DEM WEG ZUR DIGITALEN
GEMEINDE NICHTS VERLOREN GEHT.

Wir begleiten Gemeinden zuverlässig in ihre digitale Zukunft. Menschen verstehen, Prozesse neu denken, Projekte umsetzen – Das ist unsere Stärke. Was ist Ihr Digitalisierungsprojekt? www.strubpartner.ch



STRUB & PARTNER

Mehr und besser bauen: Radikal lokal!

Ich bin kein besonders guter Pingpongspieler. Beim Bauen sind diese Qualitäten aber immer öfter gefragt. Ein Beispiel gefällig? Ende Jahr haben wir eine Baubewilligung für die Umnutzung einer Fabrik in der Bauzone erteilt. Zuvor kam das Gesuch bei sage und schreibe zehn kantonalen Stellen auf den Tisch. Die Verfahren dauern lange. Dies liegt nicht an bösem Willen oder mangelnder Kompetenz, sondern an systemischen Mängeln.

Besonders zu Zeiten der Wohnungsnot ist zu überlegen, wie man die Verfahren straffen kann. Ich sehe zwei Ansätze: Erstens ist die Gemeindeautonomie beim Bauen in der Bauzone massiv zu stärken. Bund und Kanton sollen wichtige Rahmenbedingungen fürs Bauen in der Bauzone vorgeben, während die Gemeinden selbst über Baubewilligungen entscheiden; inklusive Gewässerschutz, Brandschutz oder Verkehr. Dies erfordert Gesetzesanpassungen auf allen Staatsebenen sowie den Ausbau des kommunalen Fachwissens.

Zweitens gibt es immer wieder unlösbare Zielkonflikte zwischen verschiedenen gesetzlichen Vorgaben und strategischen Überlegungen. Nicht immer können alle Vorgaben zu 100 Prozent erfüllt werden. Hier sind pragmatische Lösungen gefragt, ganz nach dem Paretoprinzip. Ein gesetzliches «Pragmatismus-Punktesystem» könnte Ausnahmegewilligungen systematisieren und Abweichungen erlauben. Noch rascher umsetzbar wären Einigungskonferenzen von den beteiligten Amtsstellen.

Geht alles nicht, finden Sie? Wo ein Wille ist, ist ein Weg. Wir müssen mutig sein und innovative Lösungen angehen, um unsere Gemeinden bei der Kernkompetenz «Bauen» zu stärken und die bürokratischen Hürden zu überwinden.

Construire plus et mieux: résolument local!

A la fin de l'année, nous avons accordé un permis de construire pour la transformation d'une fabrique dans la zone à bâtir. La demande a auparavant atterri dans pas moins de 10 services cantonaux. Les procédures prennent du temps. Ce n'est pas une question de mauvaise volonté ou de manque de compétence, mais de carences systémiques. Dans un contexte de pénurie de logements, il importe de réfléchir à la manière de rationaliser les procédures. Je vois deux approches. Il faut premièrement massivement renforcer l'autonomie communale en matière de construction dans la zone à bâtir. La Confédération et les cantons doivent définir des conditions-cadres importantes pour les constructions dans la zone à bâtir et les communes décider elles-mêmes des permis de construire, y compris en ce qui concerne la protection des eaux, la protection contre les incendies ou les transports. Cela nécessite des adaptations législatives à tous les échelons étatiques et le développement des connaissances techniques au niveau communal. Il y a deuxièmement souvent des conflits d'objectifs insolubles entre diverses prescriptions légales et réflexions stratégiques. Toutes les prescriptions ne peuvent pas toujours être respectées à 100%. Des solutions pragmatiques sont nécessaires. Un «système de points pragmatique» pourrait systématiser des permis exceptionnels et autoriser des dérogations. Des conférences de conciliation entre les services officiels concernés pourraient encore plus rapidement être mises en place. Nous devons être courageux et choisir des solutions novatrices.

Costruire di più e meglio: assolutamente locale!

Alla fine dell'anno abbiamo rilasciato una licenza di costruzione per trasformare una fabbrica in una zona edificabile. In passato la domanda era stata presentata a non meno di 10 autorità cantonali. Le procedure richiedono molto tempo, ma non per cattiva volontà o mancanza di competenze, quanto piuttosto per carenze sistemiche. Soprattutto in un'epoca di penuria di alloggi, dobbiamo considerare come snellire le procedure. Vedo due approcci: in primo luogo, sarebbe opportuno rafforzare in modo massiccio l'autonomia comunale in materia edilizia nella zona edificabili. La Confederazione e i cantoni dovrebbero stabilire importanti condizioni quadro per costruire nelle zone edificabili, mentre i comuni stessi decidere in merito alle licenze di costruzione, compresa la protezione delle acque e antincendio o i trasporti. Per questo servono modifiche legislative a tutti i livelli statali e l'ampliamento delle competenze comunali. In secondo luogo, si ripropongono puntualmente obiettivi conflittuali insanabili tra le diverse prescrizioni legali e le considerazioni di ordine strategico. Non sempre si possono soddisfare tutte le prescrizioni al 100 per cento. In questo caso servono soluzioni pragmatiche, basate interamente sul principio di Pareto. Un «sistema a punti pragmatico» previsto dalla legge potrebbe sistematizzare le autorizzazioni eccezionali e ammettere deroghe. Ancora più veloci da attuare sarebbero le conferenze di conciliazione delle autorità coinvolte. Non è fattibile, secondo voi? È solo una questione di volontà. Dobbiamo essere coraggiosi e individuare soluzioni innovative per rafforzare la competenza principale «edilizia» dei nostri comuni e superare gli ostacoli burocratici.



Mathias Müller
Stadtpräsident
Lichtensteig (SG)



Homepage der Stadt Lichtensteig • Site web de la ville de Lichtensteig • Homepage della città di Lichtensteig

Weiterbildung «Fachperson Biodiversität»

Die umfassende Ausbildung entwickelt hochkompetente Fachpersonen für die Artenvielfalt und naturhahe Lebensräume im Siedlungsraum. Der Einstieg in den Lehrgang ist jederzeit möglich, individuelle Planbarkeit ist gegeben. Der Lehrgang besteht aus Pflicht- und Vertiefungsmodulen sowie dem Vernetzungs- und Qualifizierungsmodul «GreenPower-Days».

Pfäffikon ZH | Koppigen BE | Neuenkirch LU • www.bzgzh.org

27.-28.3.2025 • Forum du futur PLANAT

Le changement climatique rend la gestion des risques naturels plus complexe. Cette évolution inquiète et augmente les exigences envers ceux qui travaillent avec les dangers naturels. Lors du Forum du futur PLANAT, des stratégies pour relever les défis de l'incertitude seront développées: ensemble, nous perfectionnerons des approches éprouvées et façonnerons une culture du risque pour une société résiliente et capable d'agir.

Trafohalle, Baden • www.planat.ch

6.6.2025 • AG dell'ACS

Save the date! L'Assemblea generale dell'Associazione dei Comuni Svizzeri si terrà il 6.6.2025 a Vernier (GE).

Per maggiori informazioni, visitate il sito:
• www.chgemeinden.ch

27.-28.3.2025 • PLA- NAT-Zukunftsforum

Der Umgang mit Naturgefahren wird durch den Klimawandel komplexer. Diese Entwicklung verunsichert und erhöht die Anforderungen an diejenigen, die mit Naturgefahren arbeiten. Aus der Verunsicherung werden am Zukunftsforum der Nationalen Plattform Naturgefahren PLANAT Strategien zur Bewältigung der Herausforderungen: Gemeinsam entwickeln wir bewährte Ansätze weiter und gestalten Risikokultur für eine handlungsfähige, resiliente Gesellschaft.

Trafohalle Baden • www.planat.ch

6.6.2025 • AG de l'ACS

Save the Date! L'assemblée générale de l'Association des Communes Suisses aura lieu le 6.6.2025 à Vernier (GE). Plus d'informations sur:

- www.chgemeinden.ch

6.6.2025 • GV des SGV

Save the Date! Am 6.6.2025 findet die Generalversammlung des Schweizerischen Gemeindeverbands in Vernier (GE) statt. Weitere Informationen auf: • www.chgemeinden.ch



Konditionen für Agendaeinträge • Conditions pour les inscriptions à l'agenda • Condizioni per l'iscrizione all'agenda



EnergieSchweiz
für Gemeinden

Projekt-
förderung

SuisseEnergie
pour les communes

Programme
de soutien

SvizzeraEnergia
per i comuni

Promozione
progetti

Jetzt vormerken

**Fördergelder für Energie- und
Klimaprojekte von Gemeinden**

À noter dès maintenant

**Subventions pour des projets
communaux liés à l'énergie
et au climat**

Prendete nota ora

**Finanziamenti per progetti
comunali in materia
di energia e clima**



Eingabe /
Inscription / Iscrizione

01.03. –
30.06.2025

scan me



www.local-energy.swiss / Hotline 0848 444 444

Ein Programm von
Un programme de
Un programma di



energieschweiz
suisseénergie
svizzeraenergia



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Energie BFE
Office fédéral de l'énergie OFEN
Ufficio federale dell'energia UFE

Mit uns erreichen Sie die Gemeinden

Ihre Zielgruppe sind die Schweizer Gemeinden?
Dann führt kein Weg an der «Schweizer Gemeinde» vorbei!

Das Gemeindepersonal sowie Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker sämtlicher Gemeinden und Städte aus allen Landesteilen lesen unser Heft jeden Monat. Dazu kommen Mitarbeitende gemeindenaher Betriebe, von Fachorganisationen, Bundesstellen und Verbänden sowie Politikerinnen und Politiker auf Kantons- und Bundesebene. Die dreisprachige Verbandspublikation des Schweizerischen Gemeindeverbands (SGV) informiert mit einer Auflage von 3500 Exemplaren stets aktuell darüber, was die Gemeinden beschäftigt.

Was wir bieten: Eine Zielgruppe – keine Streuverluste

- Wir erreichen die rund 2100 Gemeinden schweizweit
- Wir sind der direkte Weg zu öffentlichen Investoren
- Wir sind Themenführer in kommunalen Sachbereichen
- Wir geniessen höchste Glaubwürdigkeit

Unsere Kommunikationskanäle:

- Print-Magazin «Schweizer Gemeinde», dreisprachig
- Online-Magazin «Schweizer Gemeinde», dreisprachig
- Online Veranstaltungskalender (inklusive Eintrag im Newsletter)

Ihre Ansprechpartnerin

Manuela Stolina

Tel: +41 31 380 13 29

E-Mail: manuela.stolina@rubmedia.ch

Unsere Themen 2025

Januar / Februar

Aus- und Weiterbildung

März

Der SGV macht Politik

April

Abfall und Recycling

Mai

Migration

Juni

Grossanlässe

Juli / August

25 Jahre Gemeinde-Artikel in der Bundesverfassung

September

Grünräume

Oktober

Datenmanagement

November

Wohnraumknappheit

Dezember

Gemeindefinanzen



Mediadaten



Webmagazin

