

# «Auch Kritik kann ein Zeichen der Wertschätzung sein»

So ist es um die Arbeitskultur in den Gemeindehäusern von Gipf-Oberfrick und Obermumpf bestellt.

Dennis Kalt

Corona ist gegangen, doch das Homeoffice ist geblieben – dies hörte man über die letzten Monate nicht nur von so manchem Betrieb aus der freien Wirtschaft, sondern am Mittwochnachmittag auch von Benedikt Gürtler. Am Gemeindeforum des Planungsverbandes Fricktal Regio sagte der Gemeindeammann von Obermumpf in seinem Vortrag: «Das Verwaltungspersonal entscheidet einseitig, wann es im Homeoffice arbeiten möchte.»

Ausnahmen gebe es natürlich bei den Schalteröffnungszeiten am Montag-, Mittwoch- und Donnerstagnachmittag sowie am Dienstagvormittag, wo eine physische Präsenz notwendig ist.

Neben Gürtler referierte Verena Buol Lüscher, Gemeindeammann von Gipf-Oberfrick, über flexible Arbeitsmodelle innerhalb der Gemeindeverwaltung. Auch das Thema Homeoffice ist Teil dieser Flexibilität. «Jeder Mitarbeitende mit einem 100-Prozent-Pensum hat bei uns Anspruch auf einen Tag Homeoffice», sagte sie.

## Transparenz im Umgang mit Tabus

Wichtig sei es, als Gemeindebehörde proaktiv auf die Mitarbeitenden der Verwaltung zuzugehen. Sie sagte: «Es kommt auf eine offene und ehrliche Gesprächskultur an. Dazu gehört etwa auch die Äusserung von Kritik – auch sie kann Zeichen der Wertschätzung sein.»

Diese Offenheit in der Gesprächskultur sei auch nötig, um die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu eruieren, um so frühzeitig reagieren zu können. «Wenn ein Mitarbeitender voll im Burn-out ist, dann



In Obermumpf sind sieben Personen – inklusive Winterdienst – bei der Gemeinde angestellt.

Bild: Gerry Thönen

fällt er für den Arbeitsmarkt mehrere Jahre lang aus», sagte Lüscher etwa. Deswegen sei eine Transparenz im Umgang mit unangenehmen Themen und Tabus erforderlich. Zu einem aktiven und offenen Kommunikationsklima gehöre es etwa auch, während Mutter- oder Vaterschaftsurlaub mit den Mitarbeitenden den Wiedereinstieg zu planen.

Für den Gemeinderat von Gipf-Oberfrick ist es bei Neuanstellungen wichtig, den Kandidaten das Kompetenzraster an die zu vergebende Stelle aufzuzeigen. So kann etwa eruiert werden, wo es bei dem poten-

ziellen Mitarbeitenden noch Ausbaupotenzial gibt, sodass ihm oder ihr Möglichkeiten für Weiterbildungen aufgezeigt und besprochen werden können.

Während in Gipf-Oberfrick 20 Mitarbeitende im Gemeindehaus ein- und ausgehen, hat die Gemeinde Obermumpf – inklusive Winterdienst – sieben Mitarbeitende mit einem Stellenpensum von 490 Prozent beschäftigt. Gürtler sagte: «Bei uns weiss jede Abteilung, was sie zu tun hat, und so muss der Gemeinderat kaum in die Arbeit eingreifen.»

Auch deshalb räume der Gemeinderat dem Verwaltungspersonal eine grosse Freiheit ein.

Wenn es gerade mal ruhiger zugehe, können die Kaffeepausen auch schon mal länger ausfallen. Gehe es aber einmal strenger zu und her, «dann wird der Kaffee an den Schreibtisch mitgenommen oder es wird ganz auf ihn verzichtet.»

## Grosszügige Lohnpolitik zeugt von Wertschätzung

Auf dieses Jahr hat der Gemeinderat von Obermumpf einen Teuerungsausgleich von 2,5 Prozent sowie einen Leistungsbonus von 0,5 Prozent für alle Mitarbeitenden der Verwaltung beschlossen. Gürtler sagt: «Eine

zeitgemässe, grosszügige Lohnpolitik zeugt von Wertschätzung gegenüber dem Personal und der geleisteten Arbeit.»

Zu dieser Wertschätzung gehört auch, dass sich das Personal an modern eingerichteten Arbeitsplätzen im Gemeindehaus wiederfindet oder auch der Unterhaltsdienst gut ausgerüstet wird. «Bei Anschaffungen folgen wir der Empfehlung unseres Personals, weil es sich ja auch auf seinem Gebiet auskennt», sagt Gürtler, der das Verhältnis zwischen Gemeinderat und Personal als «durch gegenseitigen Respekt geprägt» charakterisiert.

## Rheinfelden hebt ab

Jael Rickenbacher

Zu ihrem 20-Jahr-Firmenjubiläum veranstaltete die Schweizer Fluggesellschaft Swiss im vergangenen Dezember einen Wettbewerb in Kooperation mit Schweiz Tourismus: 20 Flugzeuge vom Typ Airbus A220 sollen den Namen von Schweizer Tourismusdestinationen erhalten. Aus den rund 50 Bewerbungen wurden 20 Schweizer Tourismusregionen und -orte auserkoren, deren Namen nun bald die Flugzeuge zieren werden.

Das Ziel dabei ist, die Vielfalt der Schweizer Tourismuslandschaft aufzuzeigen und diese auch über den Wolken zu repräsentieren, heisst es in einer Mitteilung der Fluggesellschaft.

Unter den Gewinnern und Gewinnerinnen sind auch die Aargauer Gemeinden Rheinfelden und Bad Zurzach. Der Rheinfelder Stadtschreiber Roger Erdin sagt: «Für uns ist es eine schöne Ehre und wir freuen uns, dass der Name Rheinfelden bald quer durch Europa getragen wird.»

Aus der Sicht des Rheinfelder Tourismus und Stadtmarketing sei dieser Gewinn von grosser Bedeutung. Erdin besinnt sich zurück an den Neujahrsempfang, wo der Rheinfelder Stadtmannmann Franco Mazzi als Erster die gute Nachricht verkünden durfte.

«Als er vom Gewinn berichtete, gab es einen spontanen Applaus von den mehreren hundert anwesenden Personen. Da merkte man, dass die Rheinfelderinnen und Rheinfelder stolz sind und sich über den Gewinn freuen», erzählt Erdin.

## Mit Papierfliegern die Jury überzeugen

Die vier Faktoren der Swiss-Jury waren Kreativität, Originalität, Authentizität und welchen Bezug die touristisch relevanten Orte zu Swiss haben. Rheinfelden entschied sich für ein Bewerbungsvideo, in dem Papierflieger aus den Fenstern des Rathauses geschickt wurden und in der Marktgasse landeten.

Die Schlussszene zeigt ein Papierflugzeug beschriftet mit «Swiss». Diese Idee war laut Erdin das Handwerk von Tourismusfachleuten und einem Grafiker. Er sagt: «Der kreative Ansatz des kurzen Filmchen hat wohl die Jury überzeugt.»

Eine weitere Gemeinde aus dem Aargau darf sich über einen Gewinn freuen: Bad Zurzach gehört gar zu den drei topklassierten Destinationen – sie erhalten je eine Flugzeugtaufe vor Ort im Swiss-Hangar.

Anja Beeler, Head of Strategic Communications & Content Creation von Swiss, sagt: «Wir haben sehr viele hervorragende und originelle Bewerbungen erhalten, eine Auswahl zu treffen war nicht einfach. Wir möchten an dieser Stelle allen Teilnehmenden für das kreative Engagement danken und freuen uns sehr, die verschiedenen einzigartigen Regionen der Schweiz mit unseren Flugzeugen in die Welt hinaustragen zu können.»

# Manchmal hilft auch schon ein guter Kaffee

Die Fricktaler Gemeinden kämpfen mit dem Fachkräftemangel. Abhilfe können viele kleine Massnahmen schaffen, sagt Michael Widmer, der Gemeindegeschreiber von Frick.

Nadine Böni

Der Fachkräftemangel ist eines der Themen, welche die Schlagzeilen derzeit dominieren – ein Thema auch, das im Aargau sowohl Kanton als auch die Gemeinden beschäftigt. Den Fachkräftemangel behandelte am Mittwoch auch das 29. Gemeindeforum des Planungsverbandes Fricktal Regio im Pfarreizentrum Rampart in Frick.

«Der Arbeitsmarkt wird heute von den Arbeitnehmerinnen und -nehmern mitbestimmt – unter anderem, was Lohn und flexible Arbeitsmodelle angeht», sagte Christian Fricker, Präsident von Fricktal Regio, zum Auftakt. Im Anschluss gab

Karin Hauser, Leiterin der Abteilung Human Resources beim Kanton, Einblick in die Herausforderungen und Chancen für Arbeitgeber.

Hauser stieg dabei mit einer Frage ein: Wie gut gelingt es Ihrer Gemeinde, Mitarbeitende zu rekrutieren – heute im Vergleich mit vor fünf Jahren? Die Antworten der anwesenden Gemeindevertreterinnen und -vertreter liess bereits tief blicken. Gerade mal zwei Prozent antworteten mit «besser» – knapp die Hälfte befand dagegen, die Rekrutierung laufe gleich gut, ebenfalls knapp die Hälfte wählte als Antwort gar «schlechter». Für Hauser war das Resultat wenig überraschend. Arbeitgeber müssten heute mehr tun, um

geeignete Mitarbeitende zu finden – und diese auch halten zu können. Hauser gab eine Übersicht zu möglichen Massnahmen. Stichworte waren modernere und gezielt platzierte Stelleninserate, Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und die Anstellung von älteren Fachkräften. Hauser: «Wir dürfen nicht vergessen, dass ältere Mitarbeitende Kompetenzen mitbringen und nicht einfach nur kosten.»

Gleichzeitig gelte es auch, als Arbeitgeber die eigenen Vorzüge zu kennen – und sie selbstbewusst hervorzuheben. Als Gemeinde etwa Glaubwürdigkeit, Authentizität, Identifikation, sinnstiftende Arbeit.

Und manchmal hilft auch ein guter Kaffee. «Das ist nicht zu unterschätzen», sagte Hauser lachend.

## Die eigenen Vorzüge hervorheben

In die gleiche Kerbe schlug der zweite Referent an diesem Morgen: Michael Widmer, Gemeindegeschreiber von Frick und Präsident des Verbands Aargauer Gemeindegeschreiberinnen und Gemeindegeschreiber. Auch er verwies unter anderem auf die sinnstiftende Arbeit der Gemeinden als Dienstleister für die ganze Bevölkerung. Das sei gerade bei den jüngeren Generationen ein wichtiges Argument, sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden.

Ein besonderes Augenmerk legte Widmer auch auf die Themen Wertschätzung und Förderung. Wie wird mit Arbeitsjubiläen umgegangen? Werden besondere Leistungen speziell honoriert? Wird auch jungen Arbeitskräften Verantwortung übertragen? «Da können wir ganz viel selbst beeinflussen», ist Widmer überzeugt.

Dazu gehöre auch, sich selbst nicht immer allzu ernst zu nehmen. Er verwies auf den traditionellen «Kaderchor» auf der Fricker Gemeindeverwaltung, der ab und zu spasshalber auftritt: «Solche lustigen gemeinsamen Erlebnisse sorgen für Kit im Team und dafür, dass die Mitarbeitenden stolz sind, für die Gemeinde zu arbeiten.»