3 • 2026

Schweizer Gemeinde
Commune Suisse • Comune Svizzero

CHF 15.–

Fachkräfte finden
Recruter du personnel qualifié
Reclutare personale qualificato

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

Schweizerischer Gemeindeverband
Association des Communes Suisses
Associazione dei Comuni Svizzeri
Associaziun da las Vischnancas Svizras

Jetzt kostenlos testen!

Gestatten, Stratus.

Für die wertorientierte Steuerung der Liegenschaften Ihrer Gemeinde. Pragmatisch, verlässlich, bewährt. Mit konsistenten, stets aktuellen Daten, verständlichen Grafiken und klaren Handlungsempfehlungen.
Die Immobilien-Software Nr. 1 bei den Schweizer Gemeinden.

Erfahren Sie mehr:
stratus.swiss/gemeinden

Eine Lösung der
Basler & Hofmann AG

stratus

FH GR Fachhochschule Graubünden
University of Applied Sciences

Zertifikatslehrgang

Frauen gestalten Politik und Verwaltung

Der Zertifikatslehrgang für interessierte Frauen, die ihre Leitungs- und/oder Gestaltungskompetenzen im politischen oder administrativen Umfeld erweitern möchten.

Erfahren Sie mehr über den Lehrgang oder melden Sie sich für den Online-Infoanlass an:
fhgr.ch/zertifikat-fpv

Bilden und forschen. graubünden

Jetzt profitieren

Sicherheit bei Krankheit und Unfall

Sorgen Sie für den optimalen Schutz bei Krankheit und Unfall für Ihr Unternehmen.

visana.ch/business

Versicherungen VISANA

Arbeitgeberin Gemeinde: ein Potenzial, das es zu nutzen gilt

Sind Sie in Ihrer Gemeinde auch vom Fachkräftemangel betroffen oder haben Mühe, genügend Leute für ein Engagement in der Exekutive oder in Kommissionen zu finden? Fest steht: Die Gemeinden sind wichtige Lehrbetriebe und bieten in verschiedenen Bereichen eine vielseitige Arbeit und berufliche Perspektiven an. Für viele ist ein politisches Engagement in der Gemeinde das schönste Amt, das man ausüben kann. Trotz der grossen Verantwortung kann man die Gemeinde aktiv mitgestalten und das Leben der Bevölkerung massgeblich prägen. Im Wettbewerb um qualifizierte Fachleute wie auch bei der Besetzung politischer Ämter gilt es, «out of the box» zu denken und neue Wege zu gehen. Neben attraktiven Arbeitsbedingungen und gezielter Nachwuchsförderung, etwa mit modernen Stellenausschreibungen und praxisnahen Weiterbildungen, bieten auch neue Arbeitsmodelle für die Verwaltung grosse Chancen. Lesen Sie in dieser Ausgabe, was die Berner und Tessiner Gemeinden unternehmen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben oder wie der Verein «Generation Gemeinderat» junge Menschen für die Gemeindepolitik begeistert.

La commune en tant qu'employeur: un potentiel à exploiter

Etes-vous aussi confrontés dans votre commune à une pénurie de personnel qualifié ou avez-vous de la peine à trouver suffisamment de personnes prêtes à s'engager dans un exécutif ou dans des commissions? Une chose est sûre: les communes sont d'importantes entreprises formatrices et offrent dans divers domaines un travail varié et des perspectives professionnelles. Pour de nombreuses personnes, un engagement politique au sein d'une commune est le plus beau des mandats. Malgré de grandes responsabilités, on peut ainsi participer activement à la gestion de la commune et influer de manière déterminante sur la vie des habitantes et habitants.

Dans la compétition pour attirer du personnel qualifié ou lorsqu'il faut repourvoir des postes politiques, il importe de penser *out of the box* et d'emprunter de nouveaux chemins. A côté de conditions de travail attrayantes et d'un encouragement ciblé de la relève, par exemple avec des offres d'emploi modernes et des formations continues proches de la pratique, de nouveaux modèles de travail représentent aussi une grande chance pour les administrations. Découvrez dans ce numéro comment l'association «Génération Conseil communal» entend renforcer la confiance en soi des jeunes et les inciter à s'engager politiquement au niveau communal. Ou encore ce que les communes bernoises et tessinoises entreprennent pour rester attractives en tant qu'employeuses.

Il comune come datore di lavoro: un potenziale da sfruttare

Anche nel vostro comune si registra una carenza di personale qualificato o avete difficoltà nel trovare persone disposte a impegnarsi nell'esecutivo o nelle commissioni? Una cosa è certa: i comuni sono importanti aziende di formazione e offrono un lavoro variegato e prospettive professionali in svariati settori. Per molti, l'impegno politico nel comune è la carica più bella che si possa assumere. Nonostante la grande responsabilità, è possibile contribuire attivamente alla vita del comune e influenzare in modo significativo la vita dei suoi abitanti.

Nella competizione per attirare professionisti qualificati e per ricoprire cariche politiche, è necessario pensare «out of the box» e percorrere nuove strade. Oltre a condizioni di lavoro più attrattive e a una promozione mirata delle nuove leve, ad esempio con annunci di lavoro moderni e corsi di formazione continua orientati alla pratica, anche i nuovi modelli di lavoro offrono grandi opportunità per l'amministrazione. In questo numero potrete scoprire in che modo l'associazione «Generation Gemeinderat» (Generazione Consiglio comunale) intende rafforzare l'autostima dei giovani e destare il loro interesse per la politica comunale. Oppure cosa stanno facendo i comuni bernesi e ticinesi per rimanere attrattivi come datori di lavoro. Lasciatevi coinvolgere!

«Im Wettbewerb um qualifizierte Fachleute gilt es, «out of the box» zu denken und neue Wege zu gehen.»

Claudia Kratochvil-Hametner, Direktorin Schweizerischer Gemeindeverband

63. Jahrgang • Nr. 634 / März, mars, marzo 2026

Herausgeber • Éditeur • Editore
Schweizerischer Gemeindeverband
Association des Communes Suisses
Associazione dei Comuni Svizzeri

Verlag und Redaktion • Édition et rédaction • Casa editrice e redazione
Holzikofenweg 8, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 380 70 00
www.schweizer-gemeinde.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, Gartenstadtstrasse 17, 3098 Köniz
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 2024/2025)
Verkaufte Auflage 2060 Ex.
Gratisauflage 1157 Ex.
Total 3217 Ex.

Schweizerischer Gemeindeverband
Association des Communes Suisses
Associazione dei Comuni Svizzeri
Associaziun da las Vischnancas Svizras

gedruckt in der schweiz

@chgemeinden Schweizerischer Gemeindeverband

14–18
Milena Ambauen und ihr Team wollen Junge für Gemeindepolitik begeistern

FR • Milena Ambauen et son équipe veulent susciter l'intérêt des jeunes pour la politique communale

IT • Milena Ambauen e il suo team desiderano destare l'interesse dei giovani per la politica comunale

24–26 Aurélie Lesne-Gouillon

Des pistes pour pallier la pénurie de personnel qualifié

DE • Aurélie Lesne-Gouillon Ideen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken

IT • Aurélie Lesne-Gouillon Idee per contrastare la carenza di personale qualificato

8 **Institution Gemeinde • FR • IT**
Die Gemeinde Hitzkirch (LU) setzt auf Top-Sharing – mit Erfolg

11 **Institution Gemeinde • FR • IT**
Die Berner Gemeinden nutzen Kurz-Videos für ihre Imagepflege

19 **Soziales • FR • IT**
In Risch (ZG) bringt die Gemeindeanimation Generationen zusammen

28 **Finances et économie • DE • IT**
Comment le boom économique en Valais influence le recrutement des communes valaisannes

33 **Finances et économie • DE • IT**
Le petit village de Ramosch (GR) crée un lieu de rencontre grâce à une nouvelle épicerie

37 **La commune • DE • IT**
Après le changement de canton: comment Moutier organise son administration

42 **Il comune • DE • FR**
Carenza di personale qualificato nei comuni ticinesi: niente allarmismi, ma il problema esiste

45 **Institution Gemeinde • FR • IT**
Gemeinden können mit einem neuen Tool der Uni Bern herausfinden, wie effizient sie sind

Rubriken • Rubriques • Rubriche
6 Gemeinde-Portrait • Portrait de commune • Ritratto del comune
22 Aktuelles • Actualités • Attualità
40 Digital-Ratgeber • Guide pratique du numérique • Guida per comuni digitali
48 Firmenverzeichnis • Annuaire des entreprises • Elenco delle aziende
49 Kolumne • Colonne • Colonna
50 Agenda

Titelbild • Couverture • Copertina: © Valais-Wallis Promotion, Pascal Gertschen
Der Kanton Wallis erlebt einen Wirtschaftsboom und verzeichnet dadurch viele Neuzuzüger. Der digitale Guide «Valais4you» hilft bei der Orientierung. / Le canton du Valais connaît un boom économique et accueille ainsi de nombreux nouveaux arrivants. Le guide digital «Valais4you» les aide à s'orienter. / Il Cantone del Vallese sta vivendo un boom economico e registra quindi molti nuovi arrivi. La guida digitale «Valais4you» aiuta a orientarsi.

Vier Fragen zu Eschenbach, Kanton St. Gallen

Was macht Ihre Gemeinde einzigartig?
Gemeindepräsident Cornel Aerne: Unser Slogan «Landluft in Stadtnähe» trifft es gut: Eschenbach ist ländlich, mit einem wunderbaren Naherholungsgebiet direkt vor der Haustür. Gleichzeitig ist man schnell in den urbanen Zentren.

Welches Projekt hat Ihre Gemeinde zuletzt erfolgreich umgesetzt?
2021 haben wir die neue Dreifachturnhalle mit dem Kunstrasenfeld eingeweiht. Sie befindet sich neben dem bestehenden Mehrzweckgebäude, das nun vor allem für kulturelle Anlässe genutzt wird. Da ist ein wahrer Dorftreffpunkt entstanden. Das Projekt hat 22,5 Millionen Franken gekostet.

Was wird die grösste Herausforderung für Ihre Gemeinde in den nächsten fünf Jahren?
Wir haben im Rahmen der Richtplanung verschiedene Fokusgebiete in der Gemeinde festgelegt, die wir kontrolliert und qualitativ hochstehend mittels Varianzverfahren entwickeln werden. Zudem planen wir den Bau eines neuen Gemeindehauses, eines neuen Sechsfach-Kindergartens und eines neuen Feuerwehrdepots, für das der Baukredit der Bürgerschaft bereits vorliegt.

Wenn Sie nicht bereits in Eschenbach wohnen würden, warum würden Sie hierher ziehen?
Wir haben ein aktives Vereinsleben in Eschenbach und sind keine Schlafgemeinde. Damit das so bleibt, unterstützt die Gemeinde die Nachwuchsförderung in den Vereinen. Dazu kommt die schöne Lage zwischen Obersee und Toggenburg.

Nadja Sutter, Chefredaktorin «Schweizer Gemeinde» zvg/Hoch-Foto-Technik GmbH, Nadja Sutter

BEVÖLKERUNG

10 392

FLÄCHE

54,89 km^2

HÖHE

439–1332 m ü. M.

AMTSSPRACHE

Deutsch

STEUERFUSS

117%

VOLLZEITÄQUIVALENTE GEMEINDEVERWALTUNG

36,3

EXEKUTIVE

Gemeinderat,
7 Mitglieder

LEGISLATIVE

Bürgerversammlung

«Eschenbach ist in den letzten Jahren stark gewachsen, was uns freut, aber auch mit entsprechenden Herausforderungen verbunden ist.»

Cornel Aerne, Gemeindepräsident Eschenbach (SG)

Cornel Aerne ist seit 2019 Gemeindepräsident von Eschenbach im Vollamt. Davor war er ab 2001 Schulpräsident, ab 2009 Gemeinderat in St. Gallenkappel und ab 2013 Gemeinderat in der fusionierten Gemeinde Eschenbach. Der gelernte Automechaniker war 29 Jahre bei der Kantonspolizei und davon 18 Jahre bei der Kripo tätig. Er politisiert zudem seit 2014 für die Mitte im St. Galler Kantonsparlament. Als nächste zu porträtierende Gemeinde hat er Losone (TI) ausgewählt.

«Top-Sharing»: Erfolgreich als Kadertandem unterwegs

Blick auf das Luzerner Seetal und Hitzkirch.

Die Aufteilung einer Kaderstelle auf zwei Personen ist in vielen Schweizer Gemeinden noch eine Seltenheit. Dabei kann dieses Arbeitsmodell zahlreiche Vorteile mit sich bringen – wie das Beispiel aus der Gemeinde Hitzkirch (LU) zeigt. Melanie Lienhard und Phuntsok Namgyal-Hofstetter teilen sich dort die Stelle als Abteilungsleiterinnen Bau, Umwelt und Wirtschaft und haben der «Schweizer Gemeinde» erzählt, weshalb ihre Zusammenarbeit gut funktioniert.

Fabrice Müller, Freier Mitarbeiter zvg

• Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeberin
Top-Sharing sei in Schweizer Gemeindeverwaltungen bisher noch nicht stark verbreitet, informieren Karin Freiermuth, wissenschaftliche Mitarbeiterin, und Christoph Vogel, Dozent an der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW); sie beschäftigen sich unter anderem mit Arbeitsmodellen in der öffentlichen Verwaltung. «Unser Eindruck ist, dass immer mehr Gemeinden dem Modell gegenüber offener werden. Gerade der Fachkräftemangel zwingt viele Gemeinden diesbezüglich auch zum Umdenken.» Das Top-Sharing-Modell ermögliche es, kompetente, erfahrene und gut ausgebildete Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu halten. Zudem können innerhalb einer Funktion unterschiedliche fachliche und persönliche Kompetenzen gebündelt werden. Nicht zuletzt trage dieses Arbeitsmodell zur Steigerung der Attraktivität der Gemeindeverwaltung als Arbeitgeberin bei.

Weitere Informationen für Gemeinden: https://toolbox-gemeinden.ch

Melanie Lienhard und Phuntsok Namgyal-Hofstetter sind grundlegend unterschiedlich, und doch haben sie beruflich einiges gemeinsam: Sie verfügen zum Beispiel beide über berufliche Erfahrungen aus der Raum-, Umwelt und Verkehrsplanung sowie dem Bereich Städtebau und Arealentwicklung, teilen die gleiche Arbeitsethik, legen den gleichen Arbeitsweg zurück – und arbeiten für denselben Arbeitgeber, wo sie sich seit Oktober 2024 die Stelle als Abteilungsleiterinnen Bau, Umwelt, Wirtschaft (BUW) der Gemeinde Hitzkirch (LU) teilen. Als die Kaderstelle im April 2024 als Einzelpensum oder im Jobsharing durch ein renommiertes Schweizer Personalberatungsunternehmen für Führungskräfte ausgeschrieben wurde, bewarben sich Melanie Lienhard und Phuntsok Namgyal-Hofstetter bewusst im Top-Sharing-Modell, also einer Aufteilung der Stelle auf zwei Personen. «Die Gemeinde zeigte sich von Anfang an offen für die Idee einer Co-Leitung», erinnert sich Melanie Lienhard.
Ausschlaggebend für diesen Schritt war vor allem die Tatsache, dass beide bereits vorher die Ortsentwicklung im Ressort Planung und Bau einer anderen Gemeinde zusammen geleitet hatten, sowie ihre sich bestens ergänzenden Profile: Melanie Lienhard bringt unter anderem eine reichhaltige Erfahrung als Dozentin und Projektleiterin am Institut für Betriebs- und Regionalökonomie (IBR) der Hochschule Luzern im Bereich Raumentwicklung, Regionalökonomie sowie strategischer und partizipativer Planung mit; Phuntsok Namgyal-Hofstetter arbeitete als versierte Architektin lange in der Immobilien- und Arealentwicklung, Gesamtprojektleitung und Bauherrenvertretung in der Baubranche und dem Baudepartement der Stadt Zug.

Unterschiedliche Blickwinkel
«Die direkte Anwendung eines Co-Leitungsmodells speziell im Baudepartement steckt seitens Verwaltung vielerorts noch in den Anfängen. Für uns ist diese Lösung ideal, da wir beide so Arbeit und Familie gut organisieren können», sagt Phuntsok Namgyal-Hofstetter. «An gewissen Projekten arbeiten wir bewusst zu zweit dran, um unterschiedliche fachliche Blickwinkel hineinzubringen.» Sie pflegen einen sehr engen Austausch untereinander, vor Ort wie auch in der Diskussion auf dem Arbeitsweg. «Noch bringt diese Arbeitsteilung kaum Nachteile mit sich», schmunzeln die beiden. Essenziell sei, so Phuntsok Namgyal-Hofstetter, eine stets intakte Koordination der immer komplexer werdenden Aufgaben auf allen Flughöhen und über alle Projektmeilensteine hinweg.

Aufteilung nach Schwerpunkten
Ursprünglich starteten die beiden Frauen mit je einem 60-Prozent-Pensum, mittlerweile sind sie temporär zu je 80 Prozent angestellt, um die Arealentwicklung der gemeindeeigenen Grundstücke im Zentrum von Hitzkirch mit den vorhandenen Fachkenntnissen intern voranzutreiben. Das Arbeitsvolumen ist aufgrund verschiedener laufender Arealentwicklungen innerhalb der 24 Quadratkilometer grossen Gemeinde durchaus beachtlich. Aufgrund ihrer bisherigen beruflichen Erfahrungen teilen sich Melanie Lienhard und Phuntsok Namgyal-Hofstetter ihre Arbeiten in der Abteilung Bau, Umwelt, Wirtschaft (BUW) der Gemeinde Hitzkirch nach Schwerpunkten auf: Melanie Lienhard konzentriert sich mehr auf die Raumplanung, Phuntsok Namgyal-Hofstetter eher auf den Hoch- und Tiefbau.
«Wir achten stets darauf, dass beide in etwa auf dem gleichen Stand der Projekte sind», sagt Melanie Lienhard. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Top-Sharing-Modells ist, dass sich das Kadertandem auch auf menschlicher Ebene versteht und partnerschaftlich auf Augenhöhe zusammenarbeitet. Zentrale Grundvoraussetzungen für die erfolgreiche Anwendung eines Co-Leitungsmodells auf operativer und strategischer Ebene sind laut Melanie Lienhard eine vertrauensvoll gelebte Diskussionskultur sowie Mut und Engagement auf der Führungswie auch auf der politischen Ebene. Nur so könnten konsistente, gut abgestimmte Entscheide getroffen werden, die Schnittstellen berücksichtigen, Brücken bauen und zu einer prosperierenden Gemeinde wie Hitzkirch beitragen.

Koordination und Organisation
Karin Freiermuth, wissenschaftliche Mitarbeiterin, und Christoph Vogel, Dozent an der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), beschäftigen sich unter anderem mit Arbeitsmodellen in der öffentlichen Verwaltung und bestätigen die Aussagen der Abteilungsleiterinnen. Damit Top-Sharing funktioniere, brauche es von allen Beteiligten eine höhere Flexibilität und einen grösseren Koordinationsaufwand. «Ein wichtiger Aspekt dabei ist, ob sich die jeweiligen Personen bezüglich Qualifizierung, Persönlichkeit, Kommunikationsfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft zueinanderpassen.» Kaderfunktionen mit einem hohen Anteil an fachlichen Aufgaben seien einfacher aufzuteilen als reine Führungsfunktionen, denn sie erlaubten, die Führungsarbeit auf Themen oder auf die Fach- und Personalführung aufzuteilen.

Top sharing: un tandem de cadres réussi

FR • Le partage d'un poste entre deux personnes peut avoir de nombreux avantages. C'est ce que montre l'exemple de la commune de Hitzkirch (LU).

Melanie Lienhard et Phuntsok Namgyal-Hofstetter se partagent depuis octobre 2024 le poste de responsable du département de la construction, de l'environnement et de l'économie de la commune de Hitzkirch (LU). Elles se sont sciemment portées ensemble candidates en *top sharing* et avaient déjà une expérience commune à un poste à responsabilités dans une autre commune. Selon Melanie Lienhard, la commune de Hitzkirch s'est d'entrée montrée ouverte à l'idée. «Pour nous, cette solution est idéale car nous pouvons ainsi bien concilier famille et travail », relève Phuntsok Namgyal-Hofstetter. Pour la commune, elle a aussi des avantages car les profils des deux collaboratrices, avec leur parcours professionnel différent, se complètent parfaitement. Melanie Lienhard se concentre davantage sur l'aménagement du territoire, Phuntsok Namgyal-Hofstetter plutôt sur le bâtiment et le génie civil. La réussite du modèle de *top sharing* est aussi liée au fait que le tandem de cadres se comprend sur le plan humain et qu'il collabore en partenariat sur un pied d'égalité.

Top-Sharing: Successo grazie al tandem dirigenziale

IT • La suddivisione di una posizione dirigenziale tra due persone può comportare numerosi vantaggi, come lo dimostra l'esempio del Comune di Hitzkirch (LU).

Da ottobre 2024 Melanie Lienhard e Phuntsok Namgyal-Hofstetter condividono la carica di capi del dipartimento edilizia, ambiente ed economia del Comune di Hitzkirch (LU). Entrambi hanno presentato di proposito la loro candidatura per la posizione in top sharing e in passato avevano già assunto una funzione dirigenziale congiunta in un altro comune. Sin dall'inizio, il Comune di Hitzkirch si è dimostrato propenso all'idea, afferma Melanie Lienhard durante l'intervista. «Per noi si tratta di una soluzione ideale, perché ci permette di organizzare bene sia il lavoro che la famiglia», dichiara Phuntsok Namgyal-Hofstetter. Anche per il Comune comporta una serie di vantaggi, poiché i profili dei due, con i loro diversi background professionali, si completano alla perfezione. Melanie Lienhard si concentra maggiormente sulla pianificazione del territorio, mentre Phuntsok Namgyal-Hofstetter si occupa prevalentemente d'ingegneria civile. Un fattore essenziale per il successo del modello di top sharing è che il tandem dirigenziale va d'accordo anche sul piano personale e lavora in partenariato su un piano di parità.

Den Bürgerinnen und Bürgern **ein Gesicht geben**

Eines der Bildsujets der Kampagne.

Mit dem Slogan «Arbeiten Sie für mich – arbeiten Sie für meine Gemeinde» haben der Verband Bernischer Gemeinden (VBG) und das Bernische Gemeindekader (BGK) gemeinsam eine Imagekampagne gestartet. Diese gehört zu einem umfangreicheren Projekt zur besseren Positionierung der bernischen Gemeinden als attraktive Arbeitgeberinnen. Ziel der Kampagne: Die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit für die Gemeinde und damit direkt für die Bevölkerung zu betonen.

• Zwei Verbände – ein gemeinsames Anliegen
Der Verband Bernischer Gemeinden (VBG) vertritt und koordiniert die Interessen der bernischen Gemeinden. Dem VBG gehören mehr als 97 Prozent aller bernischen Einwohnergemeinden an. Das Bernische Gemeindekader (BGK) wahrt die Interessen des bernischen Gemeindekaders. Dies für über 1300 Mitglieder, die in den Gemeindeverwaltungen tätig sind oder waren. Der BGK fördert kollegiale Kontakte und einen aktiven Erfahrungsaustausch. Die beiden Verbände arbeiten seit vielen Jahren eng zusammen, wovon das gemeinsame Projekt zur Arbeitgeberattraktivität zeugt.

Im September 2017 haben der Verband Bernischer Gemeinden (VBG) und das Bernische Gemeindekader (BGK) im Rahmen des Projektes «Attraktive Arbeitgeberin Gemeinde» gemeinsam eine Imagekampagne lanciert. Im Rahmen einer Bildkampagne rufen Bürgerinnen und Bürger dazu auf, für die bernischen Gemeinden zu arbeiten und damit einer sinnvollen, vielseitigen und interessanten Tätigkeit nachzugehen. Diese Ausrichtung erfolgt im Hinblick auf den Trend, wonach die Sinnhaftigkeit der Arbeit gerade für die Generation Z wieder stärker im Fokus steht: Die Arbeit zum Wohle der Gemeinschaft erscheint heute wieder attraktiv – das soll mit der Kampagne betont werden. Die ursprünglichen vier Bildvorlagen sind im Jahr 2019 um drei weitere Sujets ergänzt beziehungsweise die ersten Vorlagen sind im Jahr 2025 durch neue Gesichter abgelöst worden. Aktuell werden die Bildsujets von vielen bernischen Gemeinden insbesondere für ihre Stellenausschreibungen eingesetzt.

Vom Bild zum Film
Im Juni 2022 wurde die ursprüngliche Imagekampagne um ein weiteres Element ergänzt, und es wurden zwei Imagefilme abgedreht. Die Filme unter dem Titel «Ausbildung auf der Gemeinde» beziehungsweise «Karriere auf der Gemeinde» stellen eine zusätzliche Möglichkeit dar, die Vorzüge der Gemeinde als vielseitige Arbeitgeberin mit spannenden und sinnvollen Aufgabengebieten und Herausforderungen darzustellen. Im Frühjahr 2025 sind dann erneut zehn Kurzfilme produziert worden, die Werbung für eine Ausbildung bei der Gemeinde machen: Im Stile eines Sportinterviews geben zwei junge Mitarbeitende einem Reporter jeweils einen kurzen Einblick in ihre vielseitige Arbeit bei der Gemeinde.

Kampagne auf Social Media
Das unterschiedliche Filmmaterial steht allen bernischen Gemeinden frei zur Verfügung. So können die Filme beispielsweise auf der gemeindeeigenen Website verlinkt oder auch auf Social Media eingesetzt werden. Zusätzlich wurden die Filmsequenzen von VBG und BGK in den Jahren 2023, 2024 und 2025 jeweils im Sommer selbst für eine Kampagne auf verschiedenen Social-Media-Kanälen eingesetzt. Mit dieser bezahlten Werbekampagne wird gezielt ein jugendliches Zielpublikum angesprochen und dieses direkt auf die Lehrstellenausschreibungen der bernischen Gemeinden gelenkt. Im Jahr 2025 wurden die Imagefilme via die Kampagne über 900 000-mal ausgespielt, was zu über 15 000 zusätzlichen Klicks auf die von den bernischen Gemeinden publizierten Lehrstellen führte.

Nichts tun ist keine Option
Eine Aussage über die konkrete Wirkung ist bei Massnahmen zur Imagepflege immer äusserst schwierig. Dies gilt vorliegend umso mehr, als sich die Wirkung in über 330 bernischen Gemeinden manifestiert. Lassen sich dank der Kampagne einfacher Lernende oder Fachkräfte finden? Lassen sich deswegen mehr Personen für eine Tätigkeit auf einer Gemeinde begeistern? Greifbare Zahlen fehlen leider. Festhalten lässt sich aus Sicht der beteiligten Kommunalverbände einzig, dass die Anmeldezahlen in den Ausbildungslehrgängen für Gemeindekader im Kanton Bern unverändert hoch sind. Dies kann sicher im Hinblick auf die aktuelle demografische Ausgangslage als positives Zeichen gewertet werden.

Zudem: Nicht aktiv zu werden, ist aus Sicht des VBG und des BGK keine Option. Die Gemeinden stehen auf dem Arbeitsmarkt in harter Konkurrenz zu Bund und Kanton, aber auch zur Privatwirtschaft. Diese haben im Wettstreit um die Fachkräfte oftmals ohnehin bereits gewisse (finanzielle) Vorteile auf ihrer Seite. Deshalb scheint es umso wichtiger, dass die Gemeinden sich auf ihre Stärken besinnen und diese immer wieder auch aktiv nach aussen tragen.

Wer A sagt, muss auch B sagen: Nach diesem Motto ist die Imagekampagne seit ihrem Start im Jahr 2017 bereits mehrfach ergänzt und weiterentwickelt worden. Die heutige schnelllebige Zeit stellt eine grosse Herausforderung dar. Es darf nicht davon ausgegangen werden, dass über mehrere Jahre hinweg mit den gleichen Filmsequenzen immer wieder für hohe Aufmerksamkeit gesorgt werden kann. Das heisst, dass sich sehr rasch wieder die Frage nach neuem Filmmaterial stellen wird, wenn die Präsenz der bernischen Gemeinden auf Social Media auch künftig weitergeführt werden soll.

Alle Produkte der Imagekampagne online auf der Website der bernischen Kommunalverbände

Donner un visage aux **citoyennes et citoyens**

FR • Une campagne d'image en faveur des communes bernoises souligne l'intérêt à exercer une activité au sein d'une commune et donc directement au service des citoyennes et citoyens.

Dans le cadre d'une campagne d'image de l'Association des communes bernoises, des citoyennes et citoyens appellent depuis 2017 à travailler pour les communes et à exercer ainsi une activité porteuse de sens et variée. La campagne a été complétée en 2022 et en 2025 par des films promotionnels. Ceux-ci offrent une nouvelle opportunité de présenter les avantages des communes en tant qu'employeuses proposant des domaines de responsabilité passionnants. Les clips vidéos sont depuis 2023 utilisés chaque été pour une campagne sur les réseaux sociaux. Cette campagne de publicité payante vise spécifiquement un public jeune et est directement mise en lien avec les offres de places d'apprentissage des communes. Ces dernières doivent faire face à une forte concurrence sur le marché du travail. Il est donc central qu'elles puissent promouvoir activement leurs avantages auprès du public.

• Informations sur la campagne:

Nell'ambito di una campagna pubblicitaria, i cittadini invitano a lavorare per i comuni.

Dare un volto **ai cittadini**

IT • Una campagna d'immagine per i comuni bernesi sottolinea l'importanza del lavoro al servizio dei comuni, a vantaggio diretto dei singoli cittadini.

Nell'ambito di una campagna pubblicitaria nel Cantone di Berna, dal 2017 i cittadini invitano a lavorare per i comuni e quindi a svolgere un'attività significativa e versatile. Nel 2022 e 2025 la campagna è stata integrata con una serie di video promozionali, un'ulteriore opportunità per presentare i vantaggi dei comuni come datore di lavoro con ambiti di attività interessanti. Dal 2023, ogni estate le sequenze video vengono utilizzate per una campagna sui social media. La campagna pubblicitaria a pagamento si rivolge in modo mirato a un pubblico giovane e lo indirizza direttamente verso le offerte di apprendistato dei comuni. I comuni sono in forte competizione sul mercato del lavoro ed è fondamentale che promuovano attivamente i propri vantaggi all'esterno.

• Informazioni sulla campagna (in tedesco):

DU CHASCH
DAS IMFAU OH!

«Die Gemeindepolitik ist eine riesige Chance für junge Menschen, etwas zu bewirken.»

Milena Ambauen, Geschäftsstelle «Generation Gemeinderat»

Neuer Verein will junge Menschen **für die Gemeindepolitik begeistern**

Wie können junge Menschen für die Gemeindepolitik gewonnen werden? Diese Frage hat sich eine Gruppe Studierender der Hochschule der Künste Bern gestellt und ist aktiv geworden. Sie hat den Verein «Generation Gemeinderat» gegründet, ein Spiel entwickelt und einen Netzwerkanlass auf die Beine gestellt. Geplant sind weitere Massnahmen in Zusammenarbeit mit Gemeinden sowie Vernetzungsmöglichkeiten für junge Gemeindepolitisierende.

Nadja Sutter, Chefredaktorin «Schweizer Gemeinde» zvg/VOLLTOLL/Manuel Lopez

Gemeindepolitik ist nicht das, womit sich eine Mehrheit der Generation Z in ihrer Freizeit beschäftigt. Im Gegenteil, der Gemeindemonitor der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) hat gezeigt, dass das Durchschnittsalter in Schweizer Gemeinderäten 54 Jahre beträgt.

Dennoch haben sich einige junge Studierende der Berner Hochschule der Künste (HKB) letztes Jahr dem Thema angenommen – warum? «Wir haben uns gefragt, wo wir in unserer globalisierten Welt etwas bewegen können», sagt Simon Rauber, einer der Gründer des Vereins. «Zudem wurden damals gerade die Resultate des Gemeindemonitors zum Alter von Gemeinderatsmitgliedern publik, und in den Medien wurde der Amtszwang für Gemeindeämter diskutiert.» Seine Kollegin Milena Ambauen ergänzt: «Die Gemeindepolitik ist eine riesige Chance für junge Menschen, etwas zu bewirken.»

Das Projekt entstand im Rahmen ihres Studiums der Politischen Kommunikation an der HKB. Die Gruppe entwickelte ein Kartenspiel, das jungen Menschen zwischen 16 und 35 auf humorvolle Weise Informationen zur Gemeindepolitik vermitteln soll. Zudem veranstalteten sie einen Netzwerkanlass in Biel, wo sich junge Gemeinderätinnen und Gemeinderäte mit jungen Interessierten austauschten. Rund 80 Personen kamen – und zahlreiche Medienschaffende. «Dass ein Beitrag im «10 vor 10» dazukam, macht uns schon stolz», sagt Simon Rauber. Auch das Kartenspiel ist beliebt, und vor allem Lehrpersonen kommen mit grossem Interesse auf den Verein zu.

Viele Ideen

Nach dem Beginn als Studienprojekt hat sich der Verein «Generation Gemeinderat» professionalisiert und seit Anfang Jahr eine Geschäftsstelle aufgebaut. Zu Simon Rauber und Milena Ambauen aus dem Pilotprojekt sind mit Silja Elsener und Konradin Franzini zwei neue Projektleitende dazugekommen. Sie möchten Gemeinden bei der Suche nach jungem Nachwuchs für Ämter und Kommissionen unterstützen. Aktuell seien sie noch in der Konzeptionsphase, sagen die vier. Doch Ideen haben sie viele.

So möchten sie etwa Gemeinden bei der Feier für die Jungbürgerinnen und Jungbürger unterstützen. In St. Gallen haben sie das bereits getan. «Wir haben ein Quiz durchgeführt, bei dem es attraktive Preise zu gewinnen gab, und mit verschiedenen Aktionen den jungen Menschen die Gemeindepolitik niederschwellig nähergebracht», sagt Milena Ambauen.

Zudem ist der Verein in Gesprächen mit der Gemeinde Laupen (BE) für ein längerfristiges Projekt namens «Road to Gemeinderat», wie Simon Rauber ergänzt. «Junge für die Gemeindepolitik zu begeistern, braucht Zeit, mit einem Anlass allein ist es meist nicht getan. Deshalb möchten wir in Zusammenarbeit mit der Gemeinde mehrere Massnahmen ausprobieren und umsetzen.» Ziel sei es, das Konzept anschliessend auch in anderen Gemeinden umzusetzen.

Geplant ist auch eine Informationsplattform, die in einfacher Sprache Informationen zur Gemeindepolitik und zu einer Kandidatur erklären soll. Zudem wollen sie eine Vernetzungsplattform aufbauen, die junge Gemeinderatsmitglieder und Interessierte zusammenbringen soll. Silja Elsener ergänzt: «Uns ist es wichtig, dass wir möglichst niederschwellig informieren und eine zugängliche Sprache nutzen, sodass sich junge Interessierte aufgehoben fühlen.» Der Verein will sowohl jungen Menschen konkret einen Weg aufzeigen, wie sie sich engagieren können, als auch die Gemeinden dabei unterstützen, junge Menschen gezielter anzusprechen.

Umfassende Strategie und klarer Wille sind nötig

Ein Vorstandsmitglied des Vereins ist selbst in einem Gemeinderat tätig, und Simon Rauber von der Geschäftsstelle hat in seiner Gemeinde eine junge Liste gegründet, die Anfang März erstmals an der Wahl für das Gemeindeparlament teilnahm.

Der junge Verein betont: Um die Jungen in einer Gemeinde zu erreichen, gibt es nicht eine einfache Lösung, sondern es braucht eine umfassende Strategie und einen klaren Willen für den Einbezug der Jugend. Konradin Franzini: «Wichtig sind

«Junge für die Gemeindepolitik zu begeistern, braucht Zeit, mit einem Anlass allein ist es meist nicht getan.»

Simon Rauber, Geschäftsstelle «Generation Gemeinderat»

«Uns ist es wichtig, dass wir möglichst niederschwellig informieren und eine zugängliche Sprache nutzen.»

Silja Elsener, Geschäftsstelle «Generation Gemeinderat»

Generation Gemeinderat online

«Wichtig sind flexible Strukturen, die eine Teilhabe auf Gemeindeebene auch möglich machen, wenn man zum Beispiel in einer anderen Stadt studiert.»

Konradin Franzini, Geschäftsstelle «Generation Gemeinderat»

flexible Strukturen, die eine Teilhabe auf Gemeindeebene auch möglich machen, wenn man zum Beispiel in einer anderen Stadt studiert.» So sei es möglich, den Kontakt zu halten. Denn viele Junge würden sich gerne in ihrer Heimatgemeinde engagieren. Simon Rauber ergänzt: «Es braucht einen echten Dialog. Wenn Jugendliche befragt werden, ist es wichtig, dass ihre Ideen ernst genommen und weiterverfolgt werden.»

Der Verein «Generation Gemeinderat» möchte seinen Teil dazu beitragen, indem er das Selbstbewusstsein der jungen Generation stärkt. Denn viele Jüngere trauen sich ein Amt nicht zu. Daher auch der Slogan des Vereins: «Du chasch das imfau oh» – «Du kannst das übrigens auch».

• Informationen
Der Verein «Generation Gemeinderat» freut sich auf die Kontaktaufnahme interessierter Gemeinden und junger Gemeinderatsmitglieder unter www.generationgemeinderat.ch.

Une jeune association s'engage en faveur de **la politique communale**

FR • D'anciens étudiants et étudiantes de la Haute école des arts de Berne ont fondé l'association «Generation Gemeinderat» («Génération Conseil communal»). Son but est d'encourager les jeunes à s'engager politiquement au niveau communal.

Comment encourager des jeunes à s'engager politiquement au niveau communal? Cette question préoccupe de nombreuses communes. Depuis début 2025, l'association «Generation Gemeinderat» («Génération Conseil communal») s'attaque à la question. Elle est issue d'un projet mené par un groupe d'étudiantes et d'étudiants de la Haute école des arts de Berne. Dans le cadre de leurs études, elles et ils ont développé un jeu de cartes sur la politique communale qui s'adresse aux jeunes et ont organisé un événement de réseautage à Bienne. L'association s'est maintenant constituée indépendamment de la haute école et prévoit d'autres mesures. Par exemple des actions lors des cérémonies des jeunes citoyennes et citoyens, une plateforme d'information et de réseautage ainsi que des projets en collaboration avec des communes. Pour les quatre membres du secrétariat de l'association, il n'y a pas de solution simple pour motiver des jeunes dans une commune, il faut plutôt développer une stratégie globale.

• Informations (en allemand):
www.generationgemeinderat.ch

Impressions de l'événement de réseautage organisé par l'association «Generation Gemeinderat» le 21 mai 2025 à Bienne.

Immagini dell'evento di networking dell'associazione «Generation Gemeinderat» tenutosi il 21 maggio 2025 a Bienne.

Un'associazione giovanile **s'impegna per la politica comunale**

IT • Alcuni ex studenti della Scuola universitaria delle arti di Berna hanno fondato l'associazione «Generation Gemeinderat» («Generazione Consiglio comunale») al fine di motivare i giovani a impegnarsi nella politica comunale.

Come fare a motivare i giovani a impegnarsi nella politica comunale? È una domanda che interessa molti comuni. Dall'inizio del 2025 esiste l'associazione «Generation Gemeinderat» («Generazione Consiglio comunale»), che cerca di rispondere proprio a questa domanda ed è nata dal progetto di un gruppo di studenti della scuola universitaria delle arti di Berna. Nell'ambito dei loro studi, gli studenti hanno sviluppato un gioco di carte sulla politica comunale rivolto ai giovani e organizzato un evento di networking a Bienne. Ora l'associazione si è costituita indipendentemente dalla scuola universitaria e sta pianificando altre misure. Ad esempio, iniziative in occasione di feste per i giovani cittadini, una piattaforma d'informazione e di networking nonché progetti in collaborazione con i comuni. I quattro membri della segreteria dell'associazione sottolineano che per raggiungere i giovani in un comune non esiste una soluzione semplice, ma serve piuttosto una strategia globale.

• Informazioni (in tedesco):
www.generationgemeinderat.ch

Gemeindeanimation in Risch (ZG): **Sie bringt Menschen zusammen**

Patrick Bütikofer (Gemeindeanimator HF) und Rahel Heini (Gemeindeanimatorin in Ausbildung) vor dem Generationenraum in Rotkreuz.

In der Zuger Gemeinde Risch stärken Fachpersonen der Gemeindeanimation das Zusammenleben. Sie sind für unterschiedliche Anspruchsgruppen da – von Jugendlichen bis zu Seniorinnen und Senioren. Das bedingt einen engen Austausch, bringt aber auch neue Chancen mit sich. Einblick in den Arbeitsalltag des Teams «Generationen und Gesellschaft».

• Höhere Fachschulen für Gemeindeanimation
Drei Schulen in der Schweiz bilden Gemeindeanimatorinnen und -animatoren auf der Stufe Höhere Fachschule (HF) aus: Artiset Bildung Luzern hfg, TDS Aarau, esede Lausanne. Voraussetzung für das Studium ist eine abgeschlossene Berufslehre oder ein anderer Abschluss auf Sekundarstufe II sowie eine Anstellung im Berufsfeld. Das berufsbegleitende Studium dauert in der Deutschschweiz drei Jahre (mit berufsspezifischer Vorbildung) beziehungsweise vier Jahre.

Informationen zum Studium:

Faktenblatt für Gemeinden:

«Wir sind ganz nahe bei den Menschen, ihrem Alltag und ihren Bedürfnissen.»

Patrick Bütikofer,
Gemeindeanimator HF

Heute gehört der Generationenraum im Zentrum Dorfmatt in Rotkreuz ganz den Jugendlichen. Rund 40 Teenager von der fünften bis zur neunten Klasse werden an diesem Mittwochnachmittag ein- und ausgehen. Einige sitzen zusammen und diskutieren, am Billardtisch klackern die Kugeln, eine Mädchengruppe hat sich in den separaten «Chillraum» zurückgezogen. Im «Jugi», wie die Jugendlichen den Raum nennen, ist eine Kultur des Miteinanders spürbar.

Ein Team für alle Anspruchsgruppen
Der multifunktionale Raum in unmittelbarer Nähe zum Bahnhof ist das Herz der Gemeinwesenarbeit der Gemeinde Risch, zu der auch die Ortschaften Buonas, Holzhäusern und Rotkreuz gehören. Anders als in anderen Gemeinden wird der Raum nicht nur von den Jugendlichen, sondern von verschiedensten Gruppen genutzt. Am Vormittag lud die Frauengemeinschaft Jung und Alt zum gemeinsamen Spielen ein. Und übermorgen findet in derselben Lokalität das Seniorencafé statt. Die Vielseitigkeit des Generationenraums zeigt beispielhaft, wie vernetzt die Gemeinde Risch das soziale Zusammenleben angeht. Ob Alter, Kind und Familie, Jugend, Freiwilligenarbeit, Sozialraum oder Integration: Das siebenköpfige, interdisziplinäre Team des Bereichs «Generationen und Gesellschaft» ist für all diese Themen und für verschiedenste Zielgruppen zuständig.

Unspektakulär und wichtig
Seit drei Jahren gehört Patrick Bütikofer zum Team. Während seiner Ausbildung zum Gemeindeanimator HF in Luzern erwarb er das theoretische Rüstzeug für sein breit gefächertes Tätigkeitsfeld. Heute trägt er die Hauptverantwortung für die Dossiers Jugendarbeit und Sozialraum. Gemeinsam mit Rahel Heini, Gemeindeanimatorin in Ausbildung, coacht er an diesem Nachmittag die Jugendlichen im Jugendtreff.

Was die beiden tun, wirkt auf den ersten Blick unspektakulär: eine Runde Billard mit einer Jugendlichen, ein spontanes Uno-Spiel, Gespräche mit Einzelnen. Die Teenager fühlen sich ganz offensichtlich wahrgenommen. «Es ist einfach cool, hier zu sein», sagt eine Jugendliche. «Ich treffe meine Freundinnen, wir chillen oder spielen.» Er komme jeden Mittwoch und Freitag, sagt ein anderer. «Zu Hause würde ich nur gamen.» Erleben die Jugendlichen die anwesenden Fachpersonen nicht als «Polizisten»? Kopfschütteln. «Es ist gut, dass Patrick und Rahel da sind. Sonst wäre hier Chaos», meint eine Jugendliche und lacht. Die Gemeindeanimatorinnen und -animatoren übernehmen zwar gewisse Aufsichtspflichten. Doch vor allem treten sie in Kontakt mit den Teenagern, bauen Beziehungen auf, nehmen Bedürfnisse wahr, unterstützen Initiativen für Aktivitäten und Projekte, setzen sich in der Gemeinde für die Interessen der Jugendlichen ein oder beraten bei Sorgen und Herausforderungen. Vertrauen ist das Fundament ihrer soziokulturellen Arbeit, die zum Ziel hat, Menschen zu aktivieren, das soziale und kulturelle Zusammenleben aktiv mitzugestalten.

Vernetzt denken und handeln
Patrick Bütikofer und Rahel Heini sind verantwortlich für die Jugendarbeit. Gleichzeitig sind sie Teil eines grösseren Teams, das auch für andere Anspruchsgruppen da ist. Das bedinge zwar Austausch und Koordination. «Doch unsere Vernetzung ist ein grosser Gewinn», sagt Patrick Bütikofer. Der erfahrene Gemeindeanimator erzählt vom Jugendpolittag, an dem die Jugendlichen ins Gespräch mit dem Gemeindepräsidenten kamen und sich direkt einbringen konnten. Oder von einem generationenübergreifenden Kochprojekt, das dank der eingespielten Zusammenarbeit zum Erfolg wurde.

Fachlich gestärkt dank HF
Die angehende Gemeindeanimatorin Rahel Heini fühlt sich durch ihr berufsbegleitendes HF-Studium bei Artiset Bildung gut auf diese Arbeit vorbereitet. Die Kombination von ein bis zwei Tagen Studium und drei Tagen Praxis sei ideal, um eine fachlich gefestigte Haltung zu entwickeln. «Wir lernen viele Methoden der soziokulturellen Arbeit kennen, die ich direkt und angepasst an die jeweiligen Anspruchsgruppen anwenden kann.»

Was aber gewinnt die Gemeinde durch professionelle Gemeindeanimation? Patrick Bütikofer verweist auf aktuelle Herausforderungen der Gemeinde Risch: das rasche Bevölkerungswachstum, den Wandel ehemaliger Dorfstrukturen oder die vielen Expats, die zum Teil in eigenen «Bubbles» lebten. «In der soziokulturellen Arbeit sind wir ganz nahe bei den Menschen, ihrem Alltag und ihren Bedürfnissen», erklärt er. «Mit unseren niederschwelligen Angeboten ermöglichen wir Teilhabe und Dialog. Davon profitiert die gesamte Gemeinde.»

L'animation communautaire professionnelle **rassemble les générations**

FR • À Risch, l'équipe «Générations et société» renforce la cohésion grâce à des offres facilement accessibles. L'espace intergénérationnel montre comment naissent les rencontres, la confiance et la participation.

L'espace intergénérationnel à Rotkreuz est le centre du travail communautaire de la commune de Risch. C'est là que se rencontrent jeunes, familles, adultes et seniors. L'équipe interdisciplinaire «Générations et société» accompagne des personnes de tous âges et encourage les échanges au quotidien.

Les animatrices et animateurs communautaires ES tels que Patrick Bütikofer et Rahel Heini (en formation) sont proches des gens. Ils écoutent, établissent des relations et soutiennent les idées de la population. Dans le cadre du travail avec les jeunes en particulier, ils instaurent la confiance, fournissent des repères et encouragent la coresponsabilité.

Grâce à un bon réseau, des projets intergénérationnels tels que des dialogues politiques ou des événements culinaires communs voient le jour. L'animation communautaire professionnelle aide à réagir à la croissance, aux changements sociaux et à l'intégration. L'accompagnement par des animatrices et animateurs communautaires formés permet ainsi la participation et renforce durablement la cohabitation au sein de la commune.

• Lien vers la formation (en allemand):

L'animazione di comunità svolta da professionisti **unisce le generazioni**

IT • A Risch, il team «Generazioni e società» rafforza la coesione con offerte alla portata di tutti. Lo spazio intergenerazionale mostra come nascono incontri, fiducia e partecipazione.

Lo spazio intergenerazionale di Rotkreuz è il centro del lavoro in comunità del Comune di Risch. Riunisce giovani, famiglie, adulti e anziani. Il team interdisciplinare «Generazioni e società» accompagna persone di tutte le età e promuove lo scambio di esperienze nella vita quotidiana.

Animatori comunitari SSS come Patrick Bütikofer e Rahel Heini (in formazione) sono vicini alle persone. Le ascoltano, tessono relazioni e sostengono le idee della popolazione. Soprattutto nel quadro del lavoro giovanile creano fiducia, orientamento e corresponsabilità.

Grazie a un'efficace rete di contatti nascono così progetti che passano da una generazione all'altra, fra cui dibattiti politici o eventi culinari comuni. L'animazione di comunità svolta da professionisti aiuta a reagire alla crescita, ai cambiamenti sociali e all'integrazione. L'accompagnamento da parte di animatori comunitari qualificati favorisce la partecipazione e rafforza in modo duraturo la convivenza nel comune.

• Link alla formazione (in tedesco):

Ukraine sucht **Gemeindepartnerschaften**

Infolge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine sucht die ukrainische Botschaft in Bern nach Möglichkeiten, die Zusammenarbeit mit der Schweiz nachhaltig auszubauen.

Die Ukraine sucht nach Gemeinden, die interessiert sind, eine Gemeindepartnerschaft mit einer ukrainischen Gemeinde einzugehen und diese u.a. beim Wiederaufbau zu unterstützen. Interessierte Gemeinden wenden sich an die First Secretary der ukrainischen Botschaft in Bern: viktoriia.golovan@mfa.gov.ua.

L'Ukraine cherche des **partenariats avec les communes**

En raison des attaques persistantes de la Russie contre l'Ukraine, l'ambassade ukrainienne à Berne souhaite développer la collaboration avec la Suisse.

L'Ukraine cherche notamment des communes intéressées à nouer un jumelage avec une commune ukrainienne et à lui apporter entre autres une aide à la reconstruction. Les communes intéressés peuvent s'adresser à la première secrétaire de l'ambassade d'Ukraine à Berne: viktoriia.golovan@mfa.gov.ua.

L'Ucraina cerca **gemellaggi tra comuni**

A seguito della guerra di aggressione che la Russia continua a perpetrare contro l'Ucraina, l'ambasciata ucraina a Berna sta cercando delle possibilità per sviluppare la cooperazione con la Svizzera.

L'Ucraina cerca comuni interessati a stringere un gemellaggio con un comune ucraino e a sostenerlo anche nella ricostruzione. I comuni interessati possono rivolgersi alla prima segretaria dell'ambasciata ucraina a Berna: viktoriia.golovan@mfa.gov.ua.

Lücken in **Notfallinformation**

Der Bundesrat will das Alarmierungssystem Polyalert durch Cell Broadcast ersetzen. Die Technologie kann Textmitteilungen an sämtliche Smartphones versenden. Der SGV sieht eine ersatzlose Streichung des Notfallradios kritisch. Dieses stellt die einzige Möglichkeit dar, Informationen auch in Zivilschutzanlagen zu empfangen.

Lacunes dans **l'information en cas d'urgence**

Le Conseil fédéral souhaite remplacer le système d'alarme Polyalert par la technologie Cell Broadcast. Cette technologie permet d'envoyer des messages texte à tous les smartphones. L'ACS considère de manière critique la suppression pure et simple de la radio d'urgence. Celle-ci constitue en effet la seule possibilité de recevoir des informations également dans les abris de protection civile.

Informazione d'emergenza a rischio

Il Consiglio federale intende sostituire il sistema di allarme Polyalert con la tecnologia Cell Broadcast, che consente di inviare messaggi di testo a tutti gli smartphone. L'ACS critica la soppressione senza sostituzione della radio d'emergenza. Quest'ultima rappresenta infatti l'unica possibilità di ricevere informazioni anche nei rifugi della protezione civile.

Newsroom

- chgemeinden.ch/de/newsroom

© Shutterstock/New Africa

Internationale **Inkassohilfe**

Werden internationale Unterhaltsforderungen nicht bezahlt, müssen die Gemeinden Vorschüsse leisten. Diese können sie vielfach nicht zurückfordern. Der SGV begrüsst deshalb das Vorhaben des Bundesrats, dem Haager Unterhaltsübereinkommen beizutreten. Damit wären Schweizer Behörden besser in der Lage, grenzüberschreitende Unterhaltsforderungen zu bearbeiten.

Aide au **recouvrement international**

Lorsque les pensions alimentaires internationales ne sont pas versées, les communes doivent avancer les sommes. Dans de nombreux cas, elles ne peuvent pas les récupérer. L'ACS se félicite donc de l'initiative du Conseil fédéral d'adhérer à la Convention de La Haye sur les pensions alimentaires. Cela permettrait aux autorités suisses de mieux traiter les demandes de pension alimentaire transfrontalières.

Aiuto all'**incasso internazionale**

Quando le prestazioni alimentari internazionali non vengono pagate, i Comuni devono anticipare le somme. Spesso non riescono poi a recuperarle. L'ACS accoglie pertanto con favore l'iniziativa del Consiglio federale di aderire alla Convenzione dell'Aia sulle prestazioni alimentari. Ciò consentirebbe alle autorità svizzere di gestire meglio le prestazioni alimentari transfrontaliere.

Von der Gemeinde in den Bundesrat: Albert Rösti an der GV des SGV

Die Einführung der e-ID im Fokus – und Albert Rösti spricht über seine Erfahrungen als Vorsteher des UVEK und als ehemaliger Gemeindepräsident.

Seien Sie dabei, wenn der SGV am Donnerstag, 18. Juni, 13:30 – 16:45 Uhr, zur Generalversammlung lädt. Diese findet in Bern im Rahmen der Messe Suisse Public statt. Nach einem Input-Referat von Bundesrat Albert Rösti rückt die e-ID in den Fokus: Was bedeutet die anstehende Einführung für die Gemeinden konkret? In welchen Bereichen können sie die e-ID effizienzsteigernd nutzen, wo lauern Stolpersteine? In einem weiteren Programmpunkt wird zudem der Verein «Myni Gmeind» die Ergebnisse seiner jährlichen Gemeinde-Umfrage zum Stand der Digitalisierung in den Schweizer Gemeinden präsentieren. Reservieren Sie sich den 18. Juni bereits heute vor! Die Einladungen und das detaillierte Programm folgen im Laufe des Frühlings. Es würde uns freuen, eine Delegation Ihrer Gemeinde an unserer GV begrüssen zu dürfen.

De la commune au Conseil fédéral : Albert Rösti à l'AG de l'ACS

L'introduction de l'e-ID sera le thème central de la prochaine AG de l'ACS, en présence du conseiller fédéral Albert Rösti qui évoquera ses expériences en tant que responsable du DETEC mais aussi comme ancien président de commune.

Participez à l'événement qui se tiendra le jeudi 18 juin, de 13h30 à 16h45, à Berne dans le cadre du salon Suisse Public. Après une intervention du conseiller fédéral Albert Rösti, l'e-ID sera le thème central de cette AG. Que signifie concrètement son introduction prochaine pour les communes? Dans quels domaines peuvent-elles utiliser l'e-ID afin d'être plus efficaces, où se cachent les pierres d'achoppement? Autre point au programme, l'association «Ma Commune» présentera les résultats de son enquête annuelle sur la situation de la numérisation dans les communes suisses.
Réservez aujourd'hui déjà la date du 18 juin! Les invitations et le programme détaillé suivront au cours du printemps. Nous serions heureux de pouvoir accueillir une délégation de votre commune à notre AG.

Dal comune al Consiglio federale: Albert Rösti all'AG dell'ACS

Focus sull'introduzione dell'e-ID. Inoltre, il consigliere federale Albert Rösti parlerà delle sue esperienze sia come capo del DATEC sia come ex sindaco.

Partecipate all'AG dell'ACS, che si terrà giovedì 18 giugno dalle ore 13:30 alle 16:45 a Berna, nell'ambito del salone Suisse Public. Dopo il discorso introduttivo del consigliere federale Albert Rösti, si parlerà in particolare di e-ID: che cosa significa concretamente per i comuni la sua prossima introduzione? In quali settori è possibile utilizzare l'e-ID per migliorare l'efficienza, quali sono gli ostacoli? In un altro punto del programma, l'associazione «Myni Gmeind» presenterà i risultati del suo sondaggio annuale sullo stato della digitalizzazione nei comuni svizzeri.
Riservatevi già oggi la data del 18 giugno! Gli inviti e il programma dettagliato seguiranno nel corso della primavera. Saremmo lieti di accogliere una delegazione del vostro comune alla nostra AG.

Et si le service public devenait **un choix de carrière évident?**

La marque régionale «Grand Chasseral» regroupe 39 communes.

Attirer, recruter, fidéliser. Trois mots qui résument un défi majeur pour les communes. Face à la concurrence du secteur privé, à l'évolution des attentes des nouvelles générations et à la complexification des tâches publiques, les administrations communales doivent repenser leur positionnement comme employeuses. Aurélie Lesne-Gouillon, directrice de «Jura bernois.Bienne», partage des pistes concrètes pour contribuer à pallier la pénurie de personnel qualifié.

Manon Röthlisberger, Vice-directrice de l'Association des Communes Suisses màd

«On ne vend pas seulement un poste, on propose de participer concrètement à la vie d'une collectivité.»

Aurélie Lesne-Gouillon, directrice de «Jura bernois.Bienne»

«Les communes ont tendance à sous-estimer leurs atouts», relève d'emblée Aurélie Lesne-Gouillon, directrice de «Jura bernois.Bienne» (Jb.B) et membre du Conseil de fondation de la marque territoriale «Grand Chasseral». Or, le service public communal dispose d'arguments solides, à condition de les rendre visibles. La création de la marque «Grand Chasseral» découle indirectement de cette volonté. Portée initialement par la société civile soit l'économie, le tourisme, l'agriculture, l'environnement et les communes, la sphère politique s'est rapidement jointe à l'effort. Trente-neuf communes du Jura bernois constituent aujourd'hui cette marque territoriale, dont le slogan est «Grand Chasseral: le meilleur du Jura bernois, sans chichi». Son logo représente l'ADN et les forces de cette région, qui sont mises en valeur. L'un des volets d'activité de cette fondation concerne l'employabilité dans la région. La principale force réside dans la mise en réseau et le travail collectif pour rendre un territoire attractif.

Travailler sa marque employeur

Comme toute organisation, une commune véhicule une image. Comment construire et développer sa «marque» en tant que commune employeuse?

Le Grand Chasseral, comme d'autres régions suisses, dispose d'un cadre de vie et d'un environnement de grande qualité ainsi que de possibilités de logement. À cela doivent s'ajouter des conditions de travail en adéquation avec notre époque: temps partiel, possibilités de télétravail ou encore annualisation du temps de travail. Ces éléments doivent être clairement présentés et mis en avant.

De plus, certaines fonctions clés au sein d'une commune, comme le poste de secrétaire communal ou municipal, avec le cahier des charges passionnant qu'il implique, doivent être mieux communiquées vers l'extérieur afin d'attirer des talents aux parcours moins conventionnels. Une commune a énormément à offrir et doit communiquer activement sur ces opportunités: «On ne vend pas seulement un poste, on propose de participer concrètement à la vie d'une collectivité», souligne Aurélie Lesne-Gouillon.

Le pouvoir décisionnel d'un poste au sein de l'administration communale fait partie des points forts à valoriser. L'image de la commune, notamment via sa communication externe, peut également susciter l'intérêt de canditates et candidats potentiels et déboucher sur des candidatures spontanées. D'ailleurs, une grande partie des emplois de la région est désormais regroupée, notamment sur la plateforme LinkedIn.

La collaboration intercommunale: un levier sous-exploité

Toutes les communes n'ont pas la taille critique nécessaire pour offrir des perspectives d'évolution internes. La solution se trouve souvent au niveau régional. C'est dans ce contexte que s'inscrit la collaboration intercommunale, qui permet de disposer de possibilités élargies d'évolution professionnelle. La mutualisation d'un poste, par exemple dans la gestion des permis de construire, peut le rendre plus attractif ou mieux correspondre à un taux d'activité ou à une classe salariale attractifs. L'objectif est de retenir les talents du secteur public dans une région plus large que les frontières communales.

Cette logique vaut également pour la formation des apprenties et apprentis, avec des parcours de mobilité pendant l'apprentissage qui enrichissent les compétences tout en renforçant l'attractivité des métiers communaux. L'idée consiste à apprendre un métier grâce à un temps de formation réparti entre plusieurs communes de la région.

La collaboration intercommunale constitue aussi un levier pour la formation continue. Le Grand Chasseral met en place un programme de formation continue pour les élus. Or, qui dit personnel dit également gestion des ressources humaines. Bien souvent, les spécialistes RH ne sont présents qu'à partir d'une certaine taille organisationnelle, alors même que ces compétences sont essentielles pour toute organisation. Leur mutualisation à l'échelle d'un territoire pourrait constituer une piste supplémentaire à l'avenir.

Commune employeuse: un potentiel à assumer

Les communes ne partent pas de zéro. Elles disposent déjà de nombreux atouts, mais doivent apprendre à les nommer et les valoriser. L'enjeu n'est pas de copier le secteur privé, mais d'assumer pleinement la spécificité du service public local, comme le dit Aurélie Lesne-Gouillon: «Travailler pour une commune, c'est exercer un métier qui a du sens, au cœur de la vie quotidienne des habitants. Si nous savons le montrer, nous redeviendrons naturellement attractifs.»

«Die Gemeinden unterschätzen **ihre Vorzüge»**

DE • Aurélie Lesne-Gouillon, Direktorin des Gemeindeverbands «Jura bernois.Bienne» erklärt, wie Gemeinden mit der Stärkung ihres Images Fachkräfte gewinnen können.

Aurélie Lesne-Gouillon, Direktorin des Gemeindeverbands «Jura bernois.Bienne» glaubt, dass die Stärkung des Images als attraktive Region im Kampf gegen den Fachkräftemangel bei den Gemeinden hilft. «Gemeinden haben die Tendenz, ihre Vorzüge als Arbeitgeberinnen zu unterschätzen», sagt sie. Möglichkeiten wie flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice sowie die vielfältige und sinnstiftende Arbeit für eine Gemeinde sollten bei der Suche nach Fachkräften hervorgehoben werden. Für kleinere Gemeinden sei es sinnvoll, sich mit anderen zusammenzuschliessen und eine Stelle gemeinsam auszuschreiben, um attraktive Arbeitsbedingungen bieten zu können. Gemeinden hätten bereits zahlreiche Vorteile als Arbeitgeberinnen – diese gelte es zu zeigen und hervorzuheben. Dies tun die Gemeinden des Berner Juras unter anderem mit der Marke «Grand Chasseral», zu der 39 Gemeinden gehören.

«I comuni sottovalutano **i propri vantaggi»**

IT • Aurélie Lesne-Gouillon, direttrice dell'associazione comunale «Jura bernois. Bienne», spiega come i comuni possano attirare personale qualificato rafforzando la propria immagine.

Aurélie Lesne-Gouillon, direttrice dell'associazione comunale «Jura bernois.Bienne», ritiene che rafforzare l'immagine di regione attrattiva aiuti i comuni per contrastare la carenza di personale qualificato. «Spesso i comuni sottovalutano i propri vantaggi come datori di lavoro», afferma. Nella ricerca di personale qualificato occorre mettere in risalto opportunità quali orari di lavoro flessibili oppure home office nonché il lavoro vario e significativo per un comune. Per i comuni più piccoli sarebbe opportuno unirsi ad altri e pubblicare un annuncio di lavoro insieme, in modo tale da poter offrire condizioni di lavoro attrattive. I comuni hanno già numerosi vantaggi come datori di lavoro: occorre mostrarli e metterli in evidenza. I comuni del Giura bernese lo fanno, tra l'altro, con il marchio «Grand Chasseral», che riunisce 39 comuni.

Anzeige

HSLU Hochschule Luzern

Technik & Architektur
Weiterbildung

Jetzt Zukunft gestalten – für Sie und Ihre Gemeinde.

Neu: CAS Regionale Energiewirtschaft und Energieversorgung
Start: 24. April 2026

CAS Kreislaufwirtschaft in Regionen
Start: 21. Januar 2027

CAS Baukultur
Start: Februar 2027

FH Zentralschweiz

publicjobs

Über 90 Gemeinden setzen auf uns!

Das Bewerbermanagement für Gemeinden bereits ab CHF 1'000.-

Bewerbungen zentral verwalten und die Kommunikation mit Bewerber*innen professionell und effizient gestalten.

Jetzt kostenlose Demo vereinbaren auf publicjobs.ch

LA BELLE VIE
AU QUOTIDIEN.

«De plus en plus de petites communes disposent aujourd'hui aussi de responsables RH spécialisés.»

Florence Gessler, spécialiste en politique économique et touristique à l'Antenne Région Valais romand

Les communes valaisannes **professionnalisent leur recrutement**

Depuis quelques années, le Valais enregistre un véritable boom économique. Cela impacte aussi les communes qui doivent faire face à la concurrence de l'économie privée lors du recrutement de personnel qualifié. Afin de trouver du personnel en nombre suffisant et de le fidéliser, les communes misent sur différentes stratégies. Une chose est claire: elles doivent être proactives et mettre en avant les atouts d'un emploi au sein d'une commune.

Nadja Sutter, Rédactrice en chef «Commune Suisse» màd, Valais4you, Shutterstock/Marius Ciornii

Le Valais vit un boom. Ces dernières années, de nombreuses personnes qualifiées ont déménagé dans le canton alpin. Les communes en ressentent les effets lorsqu'elles cherchent du personnel qualifié, remarque ainsi Joachim Rausis, président de l'Antenne Région Valais romand et président de la commune d'Orsières. L'Antenne Région Valais romand est un centre de compétences au service des collectivités publiques du Valais romand et fait office d'interface entre les communes et le canton.

Concurrence entre l'économie privée et les communes

«Ce boom est très réjouissant. Il apporte davantage de ressources aux communes», relève Joachim Rausis. Dans le même temps, cela signifie qu'il y a une concurrence entre l'économie privée et les communes pour trouver du personnel qualifié. Il existe de grandes différences salariales, notamment pour les postes hautement spécialisés. Un autre facteur qui fait du Valais un cas particulier est sa situation périphérique. «Sur le Plateau ou sur l'Arc lémanique, les gens sont plus mobiles. Déménager en Valais pour son travail est un pas important», note Joachim Rausis. Les communes des vallées latérales qui sont uniquement accessibles en hiver avec un véhicule 4×4 sont désavantagées.

Davantage de responsables RH spécialisés

Le Valais et ses communes ont pris conscience de la problématique et ont décidé d'agir. Depuis quelques années, le guide digital «valais4you» conseille les personnes qui déménagent en Valais. Il fournit des infos pratiques aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et met en évidence les avantages d'une vie dans un canton de montagne. Florence Gessler, spécialiste en politique économique et touristique à l'Antenne Région Valais romand, constate par ailleurs que de nombreuses communes ont professionnalisé le recrutement du personnel ces dernières années. «De plus en plus de petites communes disposent aujourd'hui aussi de responsables RH spécialisés.»

C'est ce que confirme également un sondage de «Commune Suisse» auprès des municipalités de Savièse, Riddes et Sion. Les responsables RH des trois communes déclarent qu'ils trouvent certes actuellement suffisamment de personnel, mais que cela exige de gros efforts et qu'il n'est pas rare d'enregistrer des désistements de dernière minute. Il est particulièrement difficile de recruter dans les métiers techniques, le secteur de l'enfance ainsi que dans certains postes très spécialisés.

Tous soulignent combien il est important pour les communes d'investir dans le recrutement de leur personnel. «Nous œuvrons pour une réelle professionnalisation de la fonction RH au sein de notre commune. Il ne s'agit plus de traiter simplement les salaires, mais de revenir à l'humain», fait valoir Lorena Steiner-Conti, responsable RH de la commune de Riddes. «Dans le contexte actuel, les communes doivent adapter leurs pratiques et être plus proactives dans leur communication», argue Séverine Stalder, responsable RH de Savièse.

Modèles de travail flexibles

Les communes interrogées offrent à leur personnel des modèles de travail flexibles et des possibilités de formation continue. Elles cherchent aussi à créer un climat de travail agréable, grâce notamment à la reconnaissance du travail fourni et à une communication claire. La commune de Riddes mise également sur la formation et l'accompagnement des cadres. Depuis début 2026, les collaboratrices et collaborateurs y ont par ailleurs la possibilité de faire appel à une personne de confiance externe, en complément des dispositifs internes en place.

La Ville de Sion mentionne des mesures similaires et a révisé son règlement du personnel. Elle investit par ailleurs dans son image en tant qu'employeuse. Elle a ainsi réalisé des vidéos de présentation de ses métiers. «Cette action a reçu un retour très positif de la population mais aussi de notre personnel», remarque Ludovic Bruchez, chef du service RH. Sion mise également sur des vidéos sur les réseaux sociaux pour inciter des jeunes à suivre une formation ou à occuper un poste au sein de l'administration municipale.

«En tant que commune dans un canton périphérique, nous devons activement faire quelque chose pour notre attractivité comme employeuse.»

Joachim Rausis, président de l'Antenne Région Valais romand et président de la commune d'Orsières (VS)

Le guide digital «valais4you»

Communiquer de manière proactive veut aussi dire mettre en avant les avantages d'un travail au sein d'une commune. Selon les personnes interrogées, il n'y a pas seulement la sécurité de l'emploi. Il y a avant tout le fait d'effectuer un travail porteur de sens au service de la population. «Il est possible de renforcer la marque de la commune comme employeuse grâce à des actions simples et peu coûteuses», estime Ludovic Bruchez. Et Joachim Rausis d'Orsières d'ajouter: «En tant que commune dans un canton périphérique, nous devons activement faire quelque chose pour notre attractivité comme employeuse.»

• Approches pragmatiques lors du recrutement

Joachim Rausis, président d'Orsières et de l'Antenne Région Valais romand, observe des approches pragmatiques lors du recrutement dans les communes valaisannes. Des communes de petite taille forment des «intercommunalités» pour pourvoir ensemble un poste recouvrant plusieurs communes. Les emplois deviennent ainsi plus attrayants pour des spécialistes qualifiés et peuvent être mieux rémunérés. Il arrive aussi que des petites communes délèguent certaines tâches à des firmes privées. Enfin, le contact personnel est central dans les régions périphériques. «A Orsières, nous avons constaté qu'il valait la peine d'aborder directement des connaissances dans l'entourage», précise Joachim Rausis.

Walliser Gemeinden **professionalisieren Personalsuche**

DE • Der Walliser Wirtschaftsboom wirkt sich auf die Gemeinden aus: Bei der Rekrutierung von Fachkräften spüren sie die Konkurrenz der Privatwirtschaft und müssen deshalb erfinderisch werden.

In den letzten Jahren hat das Wallis einen regelrechten Wirtschaftsboom erlebt. Das heisst für die Walliser Gemeinden auch, dass es schwieriger wird, Personal zu rekrutieren – denn sie konkurrenzieren mit besser bezahlten Stellen in der Privatwirtschaft. Viele Gemeinden haben in den letzten Jahren in ein professionelles HR-Management investiert, wie es bei der Antenne Région Valais Romand heisst, einem Kompetenzzentrum im Dienste der französischsprachigen Walliser Gemeinden. Eine Umfrage bei den Gemeinden Savièse und Riddes sowie der Stadt Sitten zeigt, dass die Gemeinden proaktiv agieren müssen, um geeignetes Personal zu finden. Die befragten Gemeinden setzen auf flexible Arbeitsmodelle, Weiterbildungsmöglichkeiten und ein angenehmes Arbeitsklima. Sitten hat zudem Videos gedreht, welche die verschiedenen Berufe bei der Stadt vorstellen, was nicht nur bei der Bevölkerung gut ankam, sondern auch bei den Mitarbeitenden. Joachim Rausis, Präsident der Antenne Région Valais Romand und Gemeindepräsident von Orsières, beobachtet zudem pragmatische Ansätze bei kleineren Gemeinden: Diese schliessen sich zusammen, um eine Stelle für mehrere Gemeinden zu besetzen.

I comuni vallesani **professionalizzano la ricerca di personale**

IT • Il boom economico del Vallese implica una serie di ripercussioni per i comuni: nel reclutamento di personale qualificato, questi ultimi subiscono la concorrenza del settore privato e devono quindi dare prova d'inventiva.

Negli ultimi anni il Vallese ha vissuto un vero e proprio boom economico. Per i comuni vallesani ciò significa anche che diventa più difficile reclutare personale, poiché devono competere con posti di lavoro meglio retribuiti nel settore privato. Negli ultimi anni molti comuni hanno investito in una gestione professionale delle risorse umane, come riferisce l'Antenne Région Valais Romand, un centro di competenze al servizio dei comuni francofoni vallesani. Secondo un sondaggio condotto nei comuni di Savièse e Riddes nonché nella città di Sion, i comuni devono agire in modo proattivo per trovare personale idoneo. I comuni intervistati puntano su modelli di lavoro flessibili, opportunità di formazione continua e un clima di lavoro piacevole. Sion ha inoltre realizzato dei video che presentano le diverse professioni disponibili in comune, che sono stati accolti con favore non solo dalla popolazione, ma anche dalle collaboratrici e dai collaboratori. Joachim Rausis, presidente dell'Antenne Région Valais Romand e sindaco di Orsières, osserva inoltre approcci pragmatici nei comuni più piccoli, che talvolta si uniscono per condividere una stessa posizione lavorativa tra più comuni.

Anzeige

Der CAS befähigt die Teilnehmenden, die digitale Transformation in Verwaltungen oder verwaltungsnahen Organisationen zu verstehen, zu gestalten und zu führen. Im Fokus stehen der Transformationsprozess und die veränderten Bedürfnisse interner und externer Anspruchsgruppen. Bestandteil ist ein Zertifikatslehrgang, der auch separat absolviert werden kann.

Infoanlass
6. Mai 2026, 18–19 Uhr
(vor Ort in Chur oder online)

fhgr.ch/cas-dtv fhgr.ch/zertifikat-dtv

Bilden und forschen. graubünden

Une épicerie qui vend du **lien social**

L'épicerie de Ramosch.

Alors que l'épicerie de leur village était menacée de fermeture, les quelque 500 habitantes et habitants de Ramosch se sont mobilisés pour lui donner une deuxième vie. Désormais, la «Butia» de cette commune grisonne située à 1233 mètres est bien plus qu'un magasin: c'est un bureau de poste, un bistrot et surtout un lieu de lien social.

«Il est devenu très compliqué pour les épiceries de village de compter uniquement sur la vente de produits alimentaires.»

Wanda Hopman, gérante de la Butia Ramosch

«L'épicerie, c'est l'âme d'un village», lance Wanda Hopman, la gérante de la «Butia Ramosch». Son âme, Ramosch – un village de Basse-Engadine perché à 1233 mètres – a bien failli la perdre. En 2019, après avoir exploité durant 30 ans l'unique magasin de cette localité d'environ 490 habitantes et habitants, la famille qui le gérait a décidé de jeter l'éponge. Attachés à leur épicerie, les indigènes se sont alors mobilisés pour imaginer une relève. Ils ont fondé l'association «Società Butia Ramosch», dont les cotisations des membres devaient couvrir le loyer de l'échoppe. C'est à ce moment-là que Wanda Hopman est entrée en scène. Quelques années après avoir quitté l'hôtel Val Sinestra, situé dans la vallée latérale éponyme et qu'elle avait dirigé durant trois décennies, elle cherchait un nouveau projet dans lequel investir son énergie et ses idées.

L'aventure démarre en 2020, en même temps que la crise du Covid-19. Une «chance dans la malchance», puisque la population locale a alors tendance à délaisser les commerces de Scuol et à faire ses courses sur place. Reste qu'un obstacle de taille vient vite barrer la route de Wanda et de ses collègues de la «Società Butia Ramosch»: les propriétaires des locaux abritant l'épicerie depuis des dizaines d'années résilient le bail. Persuadées de l'importance sociale que joue un tel établissement, surtout dans un village qui ne compte plus de restaurant, les autorités communales interviennent. Un terrain est mis à disposition au cœur de la localité, juste à côté de l'école et de l'église, et un bâtiment y est construit en urgence. Il est inauguré en avril 2023.

Garder un village vivant

Outre une épicerie franchisée Prima, la structure comporte un bureau de poste et un centre d'information pour les touristes. Sans oublier bien sûr le café Plazzin, dont la terrasse fait face aux élégants sommets qui marquent la frontière entre la Suisse, l'Autriche et l'Italie. Les quatre collaboratrices du magasin, qui résident toutes à Ramosch, y servent notamment des petits plats légers et simples. «Deux fois par semaine, je cuisine par ailleurs un menu de midi complet, sur réservation; il est apprécié aussi bien par les ouvriers que les personnes retraitées», se réjouit la dynamique sexagénaire. Elle précise qu'avant de lancer cette formule, elle s'est renseignée afin de connaître les besoins et envies des uns et des autres, dans un esprit «par les habitants pour les habitants».

Des idées pour «sa» Butia, la gérante en a à revendre. Du généreux assortiment de produits régionaux au stand mettant en avant les créations d'artisans locaux, en passant par la prolongation des horaires d'ouverture du bistrot les soirs de répétition de la fanfare villageoise et à l'organisation de bourses aux vêtements devant l'épicerie, il y en a pour tous les goûts. Autant d'initiatives qui visent d'une part à favoriser le lien social, «puisque le but même de l'association est de s'assurer que Ramosch demeure un village vivant». D'autre part, «il est devenu très compliqué pour les épiceries de village, qui plus est en montagne, de compter uniquement sur la vente de produits alimentaires pour attirer la clientèle».

Moins cher qu'il n'y paraît

Séduit par le concept de l'établissement et par l'engagement de ses responsables, le jury du Prix Montagne a choisi la Butia Ramosch parmi les nominés de son édition 2024. Pour mémoire, cette récompense est attribuée par l'Aide suisse à la montagne et le Groupement suisse pour les régions de montagne à des projets créant de la valeur ajoutée et des emplois, tout en contribuant à la diversité économique des régions de montagne suisses. Séduits eux aussi, les habitants et habitantes du village jouent le jeu. «Les ventes grimpent gentiment; je suis donc confiante en l'avenir, même si gérer une épicerie de montagne équivaut à randonner sur une ligne de crête», commente Wanda.

Après un instant d'hésitation, elle ajoute: «A l'ère des grands supermarchés et discounters, un cliché est tenace: faire ses courses dans une épicerie de village serait forcément plus cher.» Or, «si l'on prend tous les facteurs pertinents en considération, notamment l'absence de trajet et le fait qu'on est beaucoup moins tenté d'acheter des produits superflus», les petits commerces de proximité ont de quoi séduire toutes les bourses.

Site de la Butia Ramosch • www.butia-ramosch.ch

Ein Laden, der **den sozialen Zusammenhalt stärkt**

DE • Als das Lebensmittelgeschäft ihres Dorfes von der Schliessung bedroht war, haben sich die Einwohnerinnen und Einwohner von Ramosch mobilisiert. Heute ist die «Butia» dieser Bündner Gemeinde viel mehr als nur ein Laden.

Im Jahr 2019 beschloss die Familie, die den einzigen Laden in Ramosch (GR) betrieb, das Handtuch zu werfen. Die Einheimischen des Unterengadiner Dorfes, die ihrem Lebensmittelgeschäft sehr verbunden waren, mobilisierten sich. Sie gründeten den Verein «Società Butia Ramosch», dessen Mitgliedsbeiträge die Miete für den Laden decken sollten. Das Abenteuer begann 2020. Doch schon bald stand dem Projekt ein Hindernis im Weg: Die Eigentümer der Räumlichkeiten kündigten den Mietvertrag. Überzeugt von der sozialen Bedeutung einer solchen Einrichtung, schalteten sich die Gemeindebehörden ein. Im Zentrum des Ortes wurde ein Grundstück zur Verfügung gestellt und in aller Eile ein Gebäude errichtet. Es wurde im April 2023 eingeweiht. Neben einem Prima-Lebensmittelgeschäft und einem Café umfasst die Anlage ein Postamt und ein Touristeninformationszentrum. Diese Vielfalt soll insbesondere den sozialen Zusammenhalt fördern, da es das Ziel des Vereins ist, Ramosch als lebendiges Dorf zu erhalten.

Un minimarket che favorisce **la coesione sociale**

IT • Quando il minimarket del loro villaggio ha rischiato la chiusura, gli abitanti di Ramosch si sono mobilitati. Nel frattempo, la «Butia» di questo comune grigionese è diventata molto più di un semplice negozio.

Nel 2019, la famiglia che gestiva l'unico negozio di Ramosch, un villaggio della Bassa Engadina, ha deciso di gettare la spugna. Affezionati al loro minimarket, gli abitanti si sono mobilitati e hanno dato vita all'associazione «Società Butia Ramosch», le cui quote associative dovevano coprire l'affitto della bottega. L'avventura inizia nel 2020. Ma ben presto un ostacolo mette in stallo il progetto: i proprietari dei locali rescindono il contratto di affitto. Convinti dell'importanza sociale di un locale del genere, le autorità comunali intervengono. Viene messo a disposizione un terreno nel cuore del paese, dove in tempi record viene costruito un edificio, inaugurato nell'aprile del 2023. Oltre a un minimarket in franchising Prima e a un bar, la struttura ospita un ufficio postale e un centro d'informazione per i turisti. Una diversificazione che mira in particolare a favorire la coesione sociale, poiché l'obiettivo dell'associazione è di garantire che Ramosch continui a essere un villaggio vivo.

Anzeige

bimbo nature Sand und Wasserspielanlage für die Kleinsten, Genf

Ist in Ihrer Gemeinde ein Windenergieprojekt geplant? EnergieSchweiz unterstützt Sie mit hilfreichen Informationen.

Un projet éolien est-il prévu dans votre commune? SuisseEnergie vous fournit des informations utiles.

Planen Sie einen Informationsanlass?

Unsere Fachpersonen präsentieren bei Ihnen vor Ort einen fundierten Überblick zur Windenergie – von den rechtlichen Grundlagen bis zum Potenzial in der Schweiz. Profitieren Sie zudem von unseren bewährten Informationsmaterialien.

Ein gemeinsamer Auftritt von Bund, Kanton und Gemeinde stärkt den Dialog und beantwortet zentrale Fragen der Bevölkerung.

Kontaktieren Sie uns jetzt!

Vous prévoyez une séance d'information?

Nos spécialistes viennent présenter dans votre commune les faits les plus importants concernant l'énergie éolienne, des bases juridiques au potentiel en Suisse. Vous pourrez en outre profiter de supports d'information de qualité que nous avons élaborés.

Une présence conjointe de la Confédération, du canton et de la commune renforce le dialogue et permet de répondre aux principales questions de la population.

Contactez-nous dès maintenant!

wind@bfe.admin.ch

energieschweiz.ch

energieschweiz

suisseénergie

A l’aube d’une nouvelle ère, **Moutier réajuste son administration**

La ville de Moutier fait désormais partie du canton du Jura.

Cas d’école en Suisse, le transfert depuis janvier de la ville de Moutier du canton de Berne à celui du Jura a engendré des travaux d’Hercule pour les administrations concernées. Absorber les nombreux ajustements dus à ce changement continuera d’occuper les autorités en 2026. En premier lieu, son maire Marcel Winistoerfer.

• Personnel à réévaluer
Avec le traitement différencié des permis de construire entre les cantons du Jura et de Berne, des dossiers qui devaient précédemment passer sur sol bernois par la préfecture, ont été repris depuis janvier dernier par le service de l'urbanisme de la commune de Moutier. Ce qui a conduit les autorités à devoir augmenter le pourcentage d'un poste. Selon la masse de travail à accomplir en plus, une place pourrait être créée à terme à cet effet. La police administrative de Moutier compte également depuis janvier deux agents supplémentaires. A la fin de l'année, à l'heure de tirer un premier bilan, l'exécutif rendra au législatif un rapport évaluant les besoins réels en personnel.

«Il a fallu apprivoiser une autre façon de comptabiliser avec des différences dans le report des charges fiscales et les quotités d'impôts.»

Pascal Eschmann, chargé des finances, des impôts et de l'urbanisme à Moutier

Depuis janvier, la crosse de Bâle remplace l'ours de Berne au fronton de la mairie et sur les documents officiels. Mais cette mue héraldique n'a pas aplani tous les écueils. Maire de Moutier depuis dix ans, Marcel Winistoerfer accuse le contrecoup. «L'exercice n'a pas été facile et nous n'en avons pas fini», lâche-t-il. Quatre ans et près de quarante accords dans le Concordat de transfert entre les deux cantons n'auront pas été de trop.

Guichet unique
Depuis le 6 janvier, dans les locaux de l'ex-préfecture, un guichet unique répond aux doléances de la population, projet pilote lancé par le canton du Jura pour être à son écoute. C'est à cet endroit aussi que les propriétaires de véhicules ont jusqu'au 30 avril pour réceptionner leurs plaques JU. «N'ayant pas touché leurs rentes AVS ou complémentaires, ou celles-ci ayant été versées à double par erreur, des habitants s'y sont rendus dès le 6 janvier», atteste l'édile. Des retards et couacs dus à un ennui de santé d'une employée communale et à un malentendu entre les caisses de compensation des cantons de Berne et Jura. Quelques frictions ont émaillé aussi le transfert d'informations entre l'administration communale et ce guichet, personne ne sachant quoi répondre. «Des autochtones se sont demandé par exemple s'il fallait payer leurs impôts deux fois cette année. Or tout a été réglé par des accords cantonaux», explique Pascal Eschmann, chargé des finances, des impôts et de l'urbanisme à Moutier.

Budgets à remodéliser
La ville est aujourd'hui à flux tendu avec son personnel. «Nous ne pouvons pas le compresser indéfiniment et garder les mêmes prestations. Nous nous demandons déjà à chaque départ à la retraite s'il ne faut pas resserrer», prévient Marcel Winistoerfer. En décembre prochain, plusieurs départements établiront à ce propos des rapports en vue d'ajustements. Un autre dossier n'est pas bouclé: l'école. Avec le cycle scolaire s'achevant à fin juillet, ce n'est qu'à partir du 1er août que les classes seront intégrées dans le giron jurassien. Jusque-là, c'est le régime bernois qui prévaut. Si le plan d'études reste le même pour les élèves, les conditions de travail seront légèrement différentes pour le corps enseignant, Berne offrant plus de décharges et une appréciation plus large en matière de reconnaissance des diplômes. Ancien enseignant lui-même, le maire table sur une période de six ans pour une intégration complètement réussie.

Pour finaliser ses budgets, la ville a régaté. «Il a fallu apprivoiser une autre façon de comptabiliser avec des différences dans le report des charges fiscales, financières et les quotités d'impôts», résume Pascal Eschmann. Le lissage a dû faire face à un obstacle imprévu. Le 1er janvier dernier, tous les écrans des ordinateurs municipaux étaient noirs. «Du jour au lendemain, nous n'avons plus eu accès à la comptabilité bernoise et avons dû inventer un mécanisme pour boucler l'année 2025», explique-t-il. Pour l'exercice 2026, ses services se sont inspirés des budgets de Porrentruy et Delémont.

Péréquation financière
Nouvelle venue dans le calcul jurassien de la péréquation financière intercommunale, Moutier percevra à ce titre environ 3 millions de francs en 2026. Les calculs étant réalisés à partir des résultats comptables des trois dernières années, trois ans au moins seront nécessaires pour clarifier sa situation et considérer son poids financier dans le canton du Jura. En attendant, le canton a fixé ce quotient à près de 3 millions. «Ce mécanisme artificiel durera le temps de retrouver des comptes à même d'être intégrés dans le mécanisme de calcul jurassien. Par solidarité, les autres communes ont joué le jeu», se réjouit Pascal Eschmann. Pour l'Association jurassienne des communes (AJC), «cette question qui aurait pu crisper a été bien anticipée». Sondées, les autres communes ont formulé alors un mécanisme validé par le canton. Soit une compensation en intégralité durant six ans, via le fonds de péréquation, des effets indésirables sur les communes. L'équivalent de 1,8 million de francs en moins pour les bénéficiaires et 800 000 francs en plus pour les contributrices au pot commun. Entre 2026 et 2031, les montants alloués à Moutier n'impacteront pas les autres. La solution a été rendue possible grâce à un fonds disposant à fin 2024 de 18,8 millions de francs de fortune.

Guichet unique du canton du Jura

Moutier: Der Kantonswechsel zieht viel Arbeit nach sich

DE • Der Wechsel vom Kanton Bern zum Kanton Jura ist in Moutier vollzogen. Vieles gilt es aber nach wie vor zu regeln.

Rund vier Jahre und fast 40 Abkommen hat es gebraucht, um den Kantonswechsel von Moutier Realität werden zu lassen. Seit dem 1. Januar 2026 gehört die Stadt offiziell zum Kanton Jura. Doch: «Die Übung war nicht einfach, und sie ist noch nicht zu Ende», sagt der Stadtpräsident Marcel Winistoerfer. Für Fragen rund um den Kantonswechsel hat der Kanton Jura einen eigenen Schalter eingerichtet, an den sich die Bevölkerung wenden kann. Bei der Schule ist der Kantonswechsel noch nicht vollzogen: Weil das Schuljahr im Sommer endet, gilt bis dahin noch das Berner Regime und erst danach die jurassischen Regelungen. Für den interkantonalen Finanzausgleich gilt eine Übergangsfrist, um die Stellung von Moutier innerhalb der jurassischen Gemeindelandschaft zu bestimmen. Für 2026 hat der Kanton Jura einen Betrag von rund drei Millionen Franken definiert, den Moutier erhält. Während der Übergangsfrist kommt der Betrag für Moutier aus einem Fonds, sodass die anderen jurassischen Gemeinden vorerst nicht betroffen sind.

Moutier: il cambio di cantone comporta molto lavoro

IT • A Moutier è stato completato il passaggio dal Cantone di Berna a quello del Giura. Restano però ancora parecchie questioni da risolvere.

Ci sono voluti circa quattro anni e quasi quaranta accordi affinché il cambio di cantone di Moutier diventasse realtà. Dal 1° gennaio 2026 la città appartiene ufficialmente al Cantone del Giura. Tuttavia, «l'operazione non è stata facile e non è ancora giunta al termine», afferma il sindaco Marcel Winistoerfer. Per le domande relative al passaggio, il Cantone del Giura ha istituito un apposito sportello a cui la popolazione può rivolgersi. Il cambio di cantone non è ancora stato completato per quanto riguarda la scuola: siccome l'anno scolastico termina in estate, fino ad allora continuerà ad applicarsi il regime bernese e solo successivamente entrerà in vigore la normativa giurassiana. Per la perequazione finanziaria intercantonale è previsto un periodo transitorio per determinare la posizione di Moutier all'interno del panorama comunale giurassiano. Per il 2026, il Cantone del Giura ha definito un importo di circa tre milioni di franchi che sarà versato a Moutier. Durante il periodo transitorio, l'importo destinato a Moutier proverrà da un fondo, in modo tale che per il momento gli altri comuni giurassiani non ne siano interessati.

Anzeige

PRIVATE SPITEX - PFLEGE, DIE ALLEN GUT TUT.

Kontinuität ist der Schlüssel: dieselbe Pflegeperson, zur vereinbarten Zeit, am vertrauten Ort. So entsteht eine Beziehung, die Wohlbefinden und Lebensqualität auf beiden Seiten fördert.

Rund 76'000 Personen in der Schweiz zählen auf die individuelle Hilfe, Betreuung und Pflege der privaten Spitex. Die ASPS vertritt 496 Spitex-Organisationen, welche mit 35% Marktanteil wesentlich zur Versorgungssicherheit beitragen.

ASPS
SPITEXPRIVEE.SWISS

Nationale Spitex-Nummer 0844 700 700
www.spitexprivee.swiss

Solothurner Gemeinden entwickeln gemeinsame **digitale Services**

Wie lassen sich kommunale Dienstleistungen kantonsweit standardisieren, ohne dass jede Gemeinde das Rad selbst neu erfindet? Die 104 Solothurner Einwohnergemeinden zeigen in einem Pilotprojekt, wie digitale Services für das kantonale Portal my.so.ch entwickelt werden. Ein Modell, das Schule machen könnte.

Thomas Blum
Geschäftsführer
Verband Solothurner Einwohnergemeinden

Michael Steiner
Verwaltungsleiter und Gemeindeschreiber
Einwohnergemeinde Dulliken
Co-Präsident der Fachkommission
Digitalisierung der Solothurner Einwohnergemeinden

Im März 2025 startete das Team von GemeindeConnect (ein gemeinschaftliches Projekt des Schweizerischen Gemeindeverbands und von Myni Gemeind) mit dem Solothurner Einwohnergemeindeverband (VSEG) und dem Gemeindepersonalverband (VGSo) in das Pilotprojekt. Das Ziel: Fünf kommunale Services sollen standardisiert und kundenzentriert innert zwölf Monaten über das kantonale Portal my.so.ch angeboten werden. Aus der Perspektive der Bevölkerung können so künftig auch kommunale Dienstleistungen über das kantonale Portal bezogen werden, völlig unabhängig davon, welche Gemeinde für die Bearbeitung der Bestellung zuständig ist. Herzstück des Vorgehens sind die Public Innovators. Diese Fachpersonen aus den kommunalen Verwaltungen arbeiteten freiwillig in thematischen Innovationsgruppen zusammen. Sie definierten die fünf Services fachlich und brachten ihre Erfahrungen aus dem Gemeinde- und Verbandsalltag ein. Der Wissenstransfer durch die Public Innovators ist ein Kernpunkt im Projekt, und sie werden in der Zukunft eine zentrale Rolle bei der Weiterentwicklung der Services einnehmen.

Im Januar 2026 fiel der Startschuss für die Einführungsphase. An der Informationsveranstaltung nahmen über 130 Solothurner Gemeindevertreter und Verwaltungsmitarbeitende teil. Das Team von GemeindeConnect begleitet in der kommenden Phase die Solothurner Gemeinden eng. Neben der Unterstützung in der Einrichtung des Gemeinde-Cockpits stehen dabei auch fachliche Fragen im Zentrum. Die Gemeinden erhalten Anleitungen, können an Schulungen teilnehmen und werden bei der Parametrisierung ihrer Services individuell unterstützt. Im März 2026 werden die ersten fünf Services produktiv gehen. Das Solothurner Modell beweist, dass es effizienter ist, gemeinsam zu entwickeln, als einzeln zu digitalisieren.

• 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 über den QR-Code im Banner unten.

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

Des communes soleuroises développent ensemble **des services**

FR • Comment des prestations communales peuvent-elles être standardisées à l'échelle cantonale sans que chaque commune ne réinvente la roue? Sous la houlette des associations communales soleuroises, 104 communes montrent dans un projet pilote comment des services digitaux peuvent être développés pour le portail cantonal my.so.ch. Un modèle qui pourrait faire école.

En mars 2025, l'équipe de GemeindeConnect (un projet commun de l'Association des Communes Suisses et de l'association Ma Commune) a lancé le projet pilote avec les associations communales soleuroises. L'objectif: offrir en l'espace de 12 mois cinq services communaux sur le portail cantonal my.so.ch, de manière standardisée et en étant centré sur le client. Des prestations communales pourront ainsi à l'avenir aussi être mises à disposition de la population par le biais du portail cantonal, peu importe la commune compétente pour traiter la demande.

Les Public Innovators forment le cœur du projet. Ces spécialistes des administrations communales collaborent à titre bénévole au sein de groupes d'innovation thématiques. Ils ont défini les cinq services de façon professionnelle et ont apporté leurs expériences du quotidien dans les communes et les associations. Le transfert de savoir par le biais des Public Innovators est un point clé du projet. Ces derniers assumeront à l'avenir un rôle central dans la poursuite du développement des services.

La phase d'introduction a démarré en janvier 2026. Plus de 130 collaboratrices et collaborateurs des administrations communales ont participé à la séance d'information. L'équipe de GemeindeConnect accompagne étroitement les communes soleuroises. A côté d'une aide pour la mise en place du cockpit communal, l'accent est aussi mis sur les questions techniques. Les communes reçoivent des instructions, peuvent participer à des formations et sont soutenues individuellement lors du paramétrage de leurs services.

En mars 2026, les cinq premiers services seront mis à disposition de la population. Le modèle soleurois prouve qu'un développement en commun est plus efficace qu'une numérisation chacun de son côté.

• 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».

Contact: Code QR à gauche

I comuni solettesi sviluppano **servizi digitali congiunti**

IT • Come fare a standardizzare i servizi comunali a livello cantonale senza che ciascun comune debba reinventare la ruota? Sotto la guida delle associazioni comunali di Soletta, 104 comuni stanno dimostrando in un progetto pilota come sviluppare servizi digitali per il portale cantonale my.so.ch. Un modello che potrebbe fare scuola.

Nel marzo del 2025 il team di GemeindeConnect (un progetto congiunto dell'Associazione dei Comuni Svizzeri e di Il mio Comune) ha avviato il progetto pilota con le associazioni comunali di Soletta. Obiettivo: standardizzare cinque servizi comunali e proporli a misura di utente entro 12 mesi tramite il portale cantonale my.so.ch. Dal punto di vista della popolazione, in futuro sarà quindi possibile usufruire anche di servizi comunali tramite il portale cantonale, indipendentemente dal comune responsabile dell'elaborazione della richiesta.

Il cuore dell'iniziativa sono i cosiddetti «public innovator», esperti delle amministrazioni comunali che hanno collaborato come volontari in gruppi tematici dedicati all'innovazione. Hanno definito i cinque servizi sotto il profilo tecnico e hanno apportato le loro esperienze maturate nella quotidianità dei comuni e delle associazioni. Il trasferimento delle conoscenze da parte dei public innovator è un elemento cardine del progetto e in futuro essi assumeranno un ruolo centrale nel mettere a punto i servizi.

Nel gennaio del 2026 è iniziata la fase d'introduzione. All'evento informativo hanno partecipato oltre 130 collaboratrici e collaboratori dell'amministrazione di Soletta. Il team di GemeindeConnect accompagnerà da vicino i comuni solettesi nella prossima fase. Oltre al supporto nella configurazione del cockpit comunale, ci si concentrerà in particolare anche su questioni tecniche. I comuni riceveranno istruzioni, potranno partecipare ai corsi di formazione e saranno supportati individualmente per parametrare i loro servizi.

Nel marzo del 2026 entreranno in funzione i primi cinque servizi. Il modello di Soletta è la dimostrazione del fatto che l'approccio collaborativo è più efficiente della digitalizzazione individuale.

• 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: Codice QR nel banner a sinistra

Impieghi di qualità, la sfida dei comuni ticinesi

Anche per i comuni ticinesi diventa più difficile trovare personale.

Nessun allarme, ma il problema esiste. Anche nel Canton Ticino i comuni fanno fatica a trovare personale qualificato, soprattutto ai vertici e nei settori tecnici. Gli enti locali interessano ancora come datori di lavoro? Cosa si sta facendo per migliorare?

Marco Jeitziner, giornalista indipendente Shutterstock/ JARIRIYAWAT, mad/Paolo Crugnola, mad/Patrick Berger

«Si chiede sempre più flessibilità, ma anche prospettive di sviluppo, dinamicità, possibilità di fare esperienze personali e professionali arricchenti.»

Paolo Crugnola, responsabile dello sviluppo delle competenze presso la Sezione degli Enti Locali (SEL)

«In passato abbiamo avuto una maggiore difficoltà nel reperire personale formato, in particolare nelle funzioni tecniche.»

Damiano Vignuta, sindaco di Gordola

Rendere più attrattivi gli enti locali come datori di lavoro e alzare il livello delle competenze e di soddisfazione del personale già impiegato, per evitare che scelgano altri lidi (altri comuni o nel privato). Sono queste le principali sfide degli enti locali in Ticino, ancora più ardue in quelli con minori capacità finanziarie. «Da un paio d'anni il Dipartimento delle istituzioni ha attivato una commissione per lo sviluppo delle competenze nel settore degli enti locali», ci spiega Paolo Crugnola, responsabile dello sviluppo delle competenze presso la Sezione degli Enti Locali (SEL).

La commissione da parte sua, aggiunge l'esperto, «ha avviato un percorso di definizione di una strategia proprio partendo dall'attrattività dei comuni come datori di lavoro oggi». Quello che emerge, spiega, è «la percezione di una crescente difficoltà a trovare persone che si candidino per profili di responsabilità». Non è un'emergenza, precisa Crugnola, ma «un segnale da cogliere».

«Sempre più flessibilità»

La società cambia, lascia intendere Crugnola, infatti «si percepisce un cambiamento nel modo di vedere il lavoro, soprattutto da parte delle generazioni più giovani». In altre parole, «si chiede sempre più flessibilità, ma anche prospettive di sviluppo, dinamicità, possibilità di fare esperienze personali e professionali arricchenti». Per esempio, dettaglia, «alcune rigidità rispetto agli orari di lavoro sono oggi riconosciute come un fattore critico. Ma è una sfida che tocca anche gli approcci, i metodi e gli strumenti di conduzione del personale».

Crugnola allude a una maggiore attenzione all'innovazione, alla compartecipazione, ai contenuti, processi che vanno oltre le classiche «attività routinarie», proprio perché sono «una leva motivazionale importante», spiega. E proprio perché consapevole, conclude Crugnola, la SEL «sta facendo la sua parte assumendo un ruolo di stimolo e coordinamento, proprio a partire dalla definizione di una chiara strategia di sviluppo delle competenze per il settore degli enti locali».

Poche risposte dai comuni

Sono pochissimi gli enti locali che hanno voluto parlarne. Fatto sta che tramite l'Associazione dei Comuni Ticinesi (ACT) solo 1 ente su 89 si è fatto vivo, ossia Arbedo-Castione, il primo finora certificato ISO 9001 (Sistema Gestione della Qualità). Il segretario comunale Giuseppe Allegri ci spiega che in questo modo si «facilita sensibilmente il reclutamento di professionisti qualificati», anche di «persone con poca o nessuna esperienza specifica in ambito comunale».

Più in generale, ne sa qualcosa il suo collega di Avegno Gordevio, Waldo Patocchi, membro del comitato direttivo della Conferenza svizzera dei segretari comunali. «Alcuni concorsi per la ricerca di segretari comunali o quadri comunali dimostrano (il problema, ndr), perché più pubblicazioni di ricerca sono spesso state effettuate per trovare il collaboratore migliore possibile», afferma. Per esempio, l'anno scorso a Mendrisio è stato annullato un concorso in ambito socio-educativo malgrado una trentina di candidature; mentre a Biasca è stata licenziata la direttrice dell'ufficio tecnico per «diverse tensioni» lavorative, riportano i media locali.

Il caso di Gordola

«In passato abbiamo avuto una maggiore difficoltà nel reperire personale formato, in particolare nelle funzioni tecniche», ricorda per esempio il sindaco di Gordola, Damiano Vignuta. Non un caso isolato, anzi. «I comuni segnalano da tempo un problema generale a reperire personale qualificato e disponibile, anche e soprattutto nel caso di tecnici comunali», conferma Alessio Dell'Ambrogio, presidente dell'Associazione Ticinese dei Tecnici Comunali (ATTEC).

Come si è rimediato a Gordola? Il sindaco Vignuta spiega che si è dovuto «aggiornare le condizioni quadro per essere attrattivi sul mercato del lavoro», ovvero tramite una «revisione» delle condizioni di impiego, aumentando «le possibilità di optare per l'home-office» (lavoro da casa), e «sostenendo i collaboratori nel loro sviluppo professionale». Risultato: «Oggi», conclude il sindaco, «la situazione del nostro Comune presenta una certa stabilità e il tasso di turnover (ricambio del personale, ndr) rientra nella media.»

Personalmangel in Tessiner Gemeinden

DE • Auch Tessiner Gemeinden haben Mühe, qualifiziertes Personal zu finden. Besonders betroffen sind Führungs- und technische Funktionen. Der Kanton und einzelne Gemeinden reagieren mit neuen Strategien.

Auch im Tessin wird es für Gemeinden zunehmend schwieriger, qualifiziertes Personal zu rekrutieren, vor allem für technische Berufe und Stellen mit viel Verantwortung. Laut der Abteilung für lokale Behörden beim Kanton Tessin handelt es sich nicht um eine akute Krise, aber um ein klares Warnsignal. Eine kantonale Kommission arbeitet an einer Strategie zur Stärkung der Attraktivität der Gemeinden als Arbeitgeber. Der Wandel der Arbeitswelt spielt dabei eine zentrale Rolle. Jüngere Generationen erwarten mehr Flexibilität, Entwicklungsmöglichkeiten und moderne Führungsansätze. Starre Arbeitszeiten und klassische Routinen gelten zunehmend als Nachteil. Nur wenige Gemeinden äussern sich öffentlich. Arbedo-Castione berichtet von besseren Rekrutierungschancen dank Qualitätsmanagement. Gordola reagierte mit angepassten Arbeitsbedingungen, mehr Homeoffice und Förderung der Weiterbildung, was zu einer stabileren Personalsituation geführt hat.

Pénurie de personnel dans les communes tessinoises

FR • Les communes tessinoises ont également de la peine à recruter du personnel qualifié. Les emplois techniques et de direction sont particulièrement touchés. Le canton et quelques communes réagissent avec de nouvelles stratégies.

Au Tessin, les communes ont également de plus en plus de mal à recruter du personnel qualifié, notamment dans les métiers techniques et les postes à responsabilités. Selon le département tessinois chargé des autorités locales, il ne s'agit pas d'une crise aiguë, mais d'un clair signal d'alarme. Une commission cantonale est en train d'élaborer une stratégie pour renforcer l'attrait des communes en tant qu'employeuses. La transformation du monde du travail joue à cet égard un rôle central. Les jeunes générations attendent davantage de flexibilité, des possibilités de développement et des styles de direction modernes. Des horaires de travail rigides et des routines classiques sont de plus en plus considérés comme un inconvénient. Peu de communes s'expriment publiquement. Arbedo-Castione évoque de meilleures chances de recrutement grâce à une gestion de la qualité. La commune de Gordola a réagi en proposant des conditions de travail adaptées, davantage de télétravail et en encourageant la formation continue, ce qui a conduit à une situation plus stable du personnel.

Was Gemeinden effizient macht: ein Blick hinter die Zahlen

Das erste schweizweite Gemeinde-Benchmarking vergleicht den effizienten Mitteleinsatz.

Wie effizient setzt Ihre Gemeinde die finanziellen Mittel ein? Und wo steht sie im Vergleich zu anderen? Das erste schweizweite Gemeinde-Benchmarking vergleicht den effizienten Mitteleinsatz, verständlich aufbereitet und verwendbar in Politik und Verwaltung. Das Benchmarking hilft, Leistungen realistisch einzuordnen, Unterschiede zu analysieren und von anderen Gemeinden zu lernen.

Prof. Dr. Adrian Ritz und Ben Rechsteiner, Kompetenzzentrum für Public Management (KPM) der Universität Bern zvg

• Das Wichtigste zum Projekt
Das Gemeinde-Benchmarking wird vom Kompetenzzentrum für Public Management der Universität Bern betrieben. Es basiert auf öffentlich zugänglichen Daten, wird jährlich aktualisiert und deckt derzeit vier zentrale Aufgabenbereiche ab. Das Angebot ist kostenlos zugänglich und richtet sich an Bürgerinnen und Bürger, Politik und Verwaltung.

Mehr Informationen:

«Effizienz ist kein Selbstzweck, sie hilft Gemeinden, ihre Leistungen realistisch einzuordnen.»

Adrian Ritz, Professor für Betriebswirtschaftslehre und Direktor des Kompetenzzentrums für Public Management der Universität Bern

Schweizer Gemeinden stehen zunehmend unter Druck: Die Erwartungen der Bevölkerung an Leistungen, Servicequalität und Transparenz steigen, während die finanziellen Spielräume begrenzt bleiben. Gleichzeitig werden politische Vorhaben immer stärker aus einer Finanzsicht hinterfragt. Hier setzt das Forschungsprojekt «Effizienz-Benchmarking» der Universität Bern an. Ziel ist es, den Finanzhaushalt und die Effizienz zentraler Aufgabenbereiche systematisch und vergleichbar darzustellen, um Bevölkerung, Politik und Verwaltung eine Orientierungshilfe zu geben. Adrian Ritz, Professor für Betriebswirtschaftslehre und Direktor des Kompetenzzentrums für Public Management der Universität Bern, sagt dazu: «Effizienz ist kein Selbstzweck, sie hilft Gemeinden, ihre Leistungen realistisch einzuordnen.»

Für das Benchmarking werden öffentlich verfügbare Daten von Bund, Kantonen und Gemeinden zusammengeführt, bereinigt und jährlich aktualisiert. Die Resultate werden auf einer webbasierten Plattform veröffentlicht, auf der jede Gemeinde entlang ihrer Effizienzwerte im Stil einer «Story» porträtiert wird. Im Vordergrund steht der Vergleich: Wie steht eine Gemeinde im Vergleich zu strukturell ähnlichen Gemeinden da, und wie haben sich die Werte über die Zeit entwickelt?

Vier ausgabenintensive Aufgabenfelder
Inhaltlich konzentriert sich das Benchmarking auf vier besonders ausgabenintensive Bereiche: Allgemeine Verwaltung, Bildung, Infrastruktur und Soziales. In allen Bereichen werden die Kosten der Aufgaben stets ins Verhältnis zu Leistungs- oder Strukturindikatoren gerückt. Zum Beispiel wird der Aufwand für die obligatorische Schule inklusive Schulverwaltung der Anzahl Schülerinnen und Schüler und der durchschnittlichen Klassengrösse gegenübergestellt. Entscheidend ist somit nicht nur, wie viel Geld ausgegeben wird, sondern wofür und unter welchen Rahmenbedingungen.

Ein Tool für die Praxis?
Wie das Instrument in der Praxis funktioniert, zeigt beispielsweise ein Blick auf die Gemeinde Oppligen (BE). Die Effizienz von Oppligen wird nicht isoliert beurteilt, sondern mit strukturell vergleichbaren Gemeinden verglichen. Der Effizienz-Score im Bereich Allgemeine Verwaltung von Oppligen liegt im Jahr 2023 optimal bei 100 Prozent. Damit liegt die Gemeinde deutlich über dem Durchschnitt aller Gemeinden, der bei 67 Prozent liegt. Besonders bemerkenswert ist die Entwicklung: Im Vorjahr lag Oppligen noch bei 70 Prozent. Peter Schmid, Gemeindepräsident von Oppligen, sagt dazu: «Wir haben viel in die Optimierung der Abläufe und insbesondere in die Digitalisierung unserer Prozesse investiert. Als sogenannter Digitalisierungserfolg resultiert ein vergleichsweise tiefer Verwaltungsaufwand.»

Anders präsentiert sich das Bild im Bereich Bildung. Hier erreicht Oppligen 2023 einen Effizienz-Score von 58 Prozent, während der Durchschnitt aller Gemeinden bei 74 Prozent liegt. Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig einen unsorgfältigen Umgang mit öffentlichen Mitteln. Der Gemeindepräsident dazu: «Die Gemeinde Oppligen ist Teil einer Schulverbandsgemeinde, die in einen Ersatzneubau eines Schulhauses investiert hat. Die Annuität dieser Investition wird nach Schülerzahlen an die Verbandsgemeinden verrechnet, weshalb sich die Kosten in diesem Bereich entsprechend erhöht haben.» Gemeinden können sich bewusst für ein höheres Leistungsniveau entscheiden, etwa durch kleinere Klassen oder zusätzliche Angebote. Solche qualitativen Aspekte lassen sich nur begrenzt in Effizienzindikatoren abbilden.

Eine Einschränkung zeigt sich im Aufgabenbereich Soziales. Im Kanton Bern ist der Sozialdienst in Sozialregionen organisiert, weshalb Kosten und Leistungen nicht eindeutig einzelnen Gemeinden zugeordnet werden können. Für Oppligen ist in diesem Bereich deshalb kein belastbarer Effizienzvergleich möglich. Trotz des Anspruchs eines möglichst flächendeckenden Benchmarkings gibt es noch «Datenlücken», die sich in den kommenden Jahren schliessen lassen sollten.

Übersicht finanzielle Gesundheit
Ergänzend zur Effizienzanalyse werden auch Kennzahlen zur Steuerbelastung und zum Finanzhaushalt ausgewiesen. Oppligen weist eine unter dem kantonalen Median liegende Steuerbelastung auf. Der Finanzhaushalt präsentiert sich insgesamt stabil, mit einer soliden Eigenkapitalbasis und günstigen Verschuldungskennzahlen, während die Investitionstätigkeit eher zurückhaltend ausfällt. Auf kompakte Art erhält jede Gemeinde einen aktuellen Überblick über ihre finanzielle Gesundheit.

Keine Rangliste, sondern Lerninstrument
Das Benchmarking liefert keine politischen Bewertungen, sondern eine sachliche Grundlage zur Hinterfragung jahrelanger Praktiken. Gerade für Gemeinderatsmitglieder, Finanzverantwortliche oder Verwaltungen bietet das Instrument einen Mehrwert, aber auch die Bevölkerung kann damit ihrer Gemeinde an der Versammlung auf den Zahn fühlen.

Ce qui rend les communes efficaces, un regard derrière les chiffres

FR • Comment votre commune utilise-t-elle ses ressources financières? Le premier benchmarking communal suisse compare l'efficience, analyse les écarts et favorise l'apprentissage entre communes.

Les communes suisses font face à des attentes croissantes en matière de prestations, de qualité de service et de transparence, alors que leurs marges financières restent limitées. Dans ce contexte, le projet de recherche «Benchmarking de l'efficience» de l'Université de Berne propose une base d'orientation factuelle pour la population, la politique et l'administration. À partir de données publiques de la Confédération, des cantons et des communes, harmonisées et mises à jour chaque année, l'outil compare de manière systématique l'efficience financière des communes. Les résultats sont présentés sur une plateforme web, où chaque commune est décrite sous forme de «story» et comparée à des communes structurellement similaires ainsi que dans le temps. L'analyse porte sur quatre domaines particulièrement coûteux: administration générale, formation, infrastructure et affaires sociales, en mettant toujours les dépenses en relation avec des indicateurs de prestations ou de structure. Le benchmarking ne constitue pas un classement politique, mais un instrument d'apprentissage et de réflexion sur l'utilisation des ressources publiques et la santé financière des communes.

• Plus d'informations:

«L'efficacité n'est pas une fin en soi: elle aide les communes à situer leurs prestations de manière réaliste.»

Adrian Ritz, professeur d'économie d'entreprise et directeur du Centre de compétence pour la gestion publique de l'Université de Berne

Cosa rende efficienti i comuni, leggere oltre i numeri

IT • In che modo utilizza le risorse finanziarie il vostro comune? Il primo benchmarking comunale svizzero confronta l'efficienza, analizza le differenze e favorisce l'apprendimento tra comuni.

I comuni svizzeri sono sottoposti a una pressione crescente: aumentano le aspettative della popolazione in termini di prestazioni, qualità dei servizi e trasparenza, mentre i margini finanziari restano limitati. In questo contesto si inserisce il progetto di ricerca «Benchmarking dell'efficienza» dell'università di Berna, che fornisce uno strumento di orientamento per cittadini, politica e amministrazione. Basandosi su dati pubblici di Confederazione, cantoni e comuni, armonizzati e aggiornati annualmente, il benchmarking consente un confronto sistematico dell'efficienza finanziaria. I risultati sono presentati su una piattaforma web, dove ogni comune è illustrato tramite una «story» e confrontato con comuni strutturalmente simili e nel tempo. L'analisi si concentra su quattro ambiti ad alta intensità di spesa: amministrazione generale, formazione, infrastrutture e settore sociale, mettendo sempre i costi in relazione a indicatori di prestazione o di contesto. Non si tratta di una classifica politica, bensì di uno strumento di apprendimento e di supporto alla riflessione sull'impiego delle risorse pubbliche e sulla solidità finanziaria dei comuni.

• Maggiori informazioni:

«L'efficienza non è un fine in sé: aiuta i comuni a valutare in modo realistico le proprie prestazioni.»

Adrian Ritz, professore di economia aziendale e direttore del Centro di competenza per il management pubblico dell'università di Berna

Arbeitsbühnen

SKYWORKER®
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

bsb 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

Container-Service

contreag!
REINIGUNG | REPARATUR | VERKAUF
T: 052 235 39 00
info@contreag.ch
www.contreag.ch
Ihr Partner für einen nachhaltigen Container-Service!

Ausgejammert: Fachkräftemangel ist **eine Chance**

Fachkräftemangel? Ja. Aber statt zu klagen, frage ich mich: Was können wir tun? Der Mangel ist real – aber kein Schicksal. Er ist eine Einladung, neu zu denken.

Es fehlt längst nicht nur an Fachkräften, sondern an Arbeitskräften generell – in der Pflege, im Gewerbe, in der Verwaltung. Das ist kein Problem, das ist eine Chance. Zuerst einmal für unsere Sozialämter, mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Und eine Chance für jene, die bislang zu schlechten Bedingungen gearbeitet haben, nun aber bessere Perspektiven erhalten.

Natürlich ist es auch für Verwaltungen, Werkhöfe und öffentliche Betriebe schwieriger geworden, passende Mitarbeitende zu finden. Doch es gibt Wege: über Lehrstellen, Weiterbildungen und mutige Quereinstiege. Bei uns arbeitet heute eine ehemalige Zimmerin in der Buchhaltung – sie hat sich das nötige Know-how Schritt für Schritt angeeignet. Unsere Bauverwaltung wird in Co-Leitung von zwei Müttern geführt – Fachkräfte, die wir ohne flexibles Modell kaum gewonnen hätten. Und unsere Ratsschreiberin? Sie studiert nebenbei. Klar, das braucht Koordination. Aber genau darin liegt die Chance: Neue Modelle schaffen Lösungen – und oft mehr Qualität, Motivation und Teamgeist.

Was es braucht? Eine klare Strategie. Mehr Flexibilität, mehr Zutrauen, mehr Mut. Teilzeit, Jobsharing, Potenzial statt Perfektion. Wenn wir bestehende Strukturen hinterfragen, entstehen Lösungen – und Chancen für alle.

2026 ist für mich das Jahr des Perspektivwechsels. Wir könnten jammern – oder wir können gestalten. Und wir haben uns entschieden: Wir haben ausgejammert.

La pénurie de personnel comme **opportunité**

La pénurie de personnel qualifié est réelle, mais ce n'est pas une fatalité. C'est une invitation à penser différemment. La pénurie ne touche pas seulement le personnel qualifié, mais le personnel tout court, dans les soins, les arts et métiers, l'administration. Ce n'est pas un problème, c'est une opportunité. Tout d'abord pour nos services sociaux qui peuvent intégrer davantage de gens sur le marché du travail. Une chance également pour celles et ceux qui ont jusqu'ici travaillé dans de mauvaises conditions et qui bénéficient maintenant de meilleures perspectives. Trouver du personnel approprié est bien sûr aussi devenu plus difficile pour les administrations, les services techniques et les entreprises publiques. Mais il existe des solutions, grâce à des places d'apprentissage, des formations continues et des reconversions professionnelles. Une ancienne charpentière travaille actuellement chez nous à la comptabilité. Elle a acquis le savoir-faire nécessaire pas à pas. Notre service des constructions est codirigé par deux mères de famille, des spécialistes que nous n'aurions guère pu engager sans un modèle flexible. Et notre secrétaire du conseil? Elle étudie à côté. Il est clair que cela nécessite de la coordination. Mais c'est là que réside justement l'opportunité: de nouveaux modèles amènent des solutions et souvent davantage de qualité, de motivation et d'esprit d'équipe. Ce qu'il faut? Une stratégie claire. Plus de flexibilité, plus de confiance, plus de courage. Travail à temps partiel, partage de poste: du potentiel plutôt que de la perfection. Lorsque nous remettons en question les structures existantes, des solutions et de nouvelles perspectives naissent pour tout le monde.

La carenza di personale è **un'opportunità**

Carenza di personale qualificato? Sì. Ma, invece di lamentarci, dobbiamo chiederci: che cosa possiamo fare? La carenza è reale, ma non è un destino ineluttabile. È un invito a ripensare le cose. Da tempo non mancano solo i lavoratori qualificati, ma proprio i lavoratori in generale: nelle cure, nel commercio, nell'amministrazione. Non è un problema, bensì un'opportunità. Innanzitutto, per i nostri servizi sociali, che possono integrare più persone nel mercato del lavoro. È un'opportunità per coloro che finora lavoravano in condizioni precarie e che ora possono contare su prospettive migliori. Naturalmente fanno sempre più fatica a trovare collaboratori adeguati anche le amministrazioni, le officine e le aziende pubbliche. Ma le soluzioni esistono: apprendistati, corsi di formazione continua e coraggiosi cambi di carriera. Da noi oggi lavora come contabile un'ex carpentiera, che passo dopo passo ha acquisito le competenze necessarie. La nostra amministrazione edilizia è co-diretta da due madri, professioniste che difficilmente avremmo potuto assumere senza un modello flessibile. E la nostra segretaria comunale? Studia e, in parallelo, lavora. Certo, serve un discreto coordinamento. Ma è proprio qui che risiede l'opportunità: i nuovi modelli creano soluzioni e spesso più qualità, motivazione e spirito di squadra. Che cosa serve? Una strategia chiara. Più flessibilità, più fiducia, più coraggio. Part-time, job sharing, potenziale invece di perfezione. Se mettiamo in discussione le strutture esistenti, nascono soluzioni e opportunità per tutti. Il 2026 è per me l'anno del cambio di prospettiva. Possiamo scegliere se lamentarci o creare. E abbiamo deciso: basta lamentarci.

Mathias Müller
Stadtpräsident
Lichtensteig (SG)

27.3.2026 • Webinar: Sessionsrückblick mit Mathias Zopfi

Welche Geschäfte der Frühjahrssession der eidgenössischen Räte sind relevant für die Gemeinden und welche Auswirkungen haben sie? Gemeinsam mit Ständerat Mathias Zopfi, Präsident des Schweizerischen Gemeindeverbandes blicken wir in einem Webinar über Mittag auf die Session zurück. Es besteht die Möglichkeit für Fragen und Diskussion. ● 12:15 bis 13:15 Uhr, online. Infos: www.chgemeinden.ch

4.-5.6.2026 • Tagung «Ökologische Vernetzung im Siedlungsraum»

Am ersten Tag der Fachtagung erhalten Sie einen Einblick in die wissenschaftlichen Grundlagen der ökologischen Vernetzung und in die Strategien der Städte Hamburg und Zürich. Am zweiten Tag lernen Sie Planungsgrundlagen zur Förderung der Biodiversität kennen und erfahren, wie die Wirksamkeit umgesetzter Massnahmen überprüft wird.
• Kongresshaus Zürich und online. Infos: www.stadt-zuerich.ch/gsz-fachtagung

18.6.2026 • Save the Date: GV des SGV

Unter dem Titel «Wie weiter mit der e-ID?» lädt der Schweizerische Gemeindeverband zu seiner ordentlichen Generalversammlung ein. Sie findet in Bern im Rahmen der Messe «Suisse Public» auf dem Gelände der Bernexpo statt.
● Bernexpo, Bern, 13:30 bis 16:45 Uhr. Infos: www.chgemeinden.ch

29.4.2026 • Table ronde numérique

La table ronde numérique de l'association Ma commune, de l'Association des Communes Suisses et du Groupement Suisse pour les Régions de Montagne aura lieu en avril sur le thème «Services municipaux et identité électronique». • De 8h à 9h, en ligne. Plus d'informations:www.ma-commune.ch

18.6.2026 • Save the Date: AG de l'ACS

Sous le titre de «Quel avenir pour l'e-ID?», l'Association des Communes Suisses invite à participer à son Assemblée générale ordinaire. L'AG se tiendra dans le cadre du salon «Suisse Public» sur le site de Bernexpo. Réservez cette date aujourd'hui déjà! Nous nous réjouissons de vous accueillir à Berne, en tant que commune membre ou en tant que potentiel futur membre intéressé. Les invitations suivront au cours du printemps.
● Bernexpo, Berne, 13h30 à 16h45. Plus d'informations:www.chcommunes.ch

28.5.2026 • Tavola rotonda digitale

La tavola rotonda digitale dell'associazione Il mio comune, dell'Associazione dei Comuni Svizzeri e del Gruppo svizzero per le regioni di montagna si terrà a maggio sul tema «Servizi comunali e identità elettronica» ● Dalle ore 9:00 alle 10:00, online. Informazioni: www.ilmiocomune.ch

18.6.2026 • Save the Date: AG dell'ACS

Con il titolo «Come procedere con l'e-ID?», l'Associazione dei Comuni Svizzeri vi invita alla sua assemblea generale ordinaria che si terrà giovedì 18 giugno 2026 pomeriggio. L'AG si svolgerà a Berna nell'ambito del salone «Suisse Public» presso il centro espositivo Bernexpo. Segnatevi già oggi la data! Ci farebbe piacere incontrarvi a Berna, sia come comuni associati che come potenziali futuri membri interessati. Gli inviti seguiranno nel corso della primavera. ● Bernexpo, Berna, dalle ore 13:30 alle 16:45. Informazioni: www.chcomuni.ch

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

Profitez

Sécurité en cas de maladie ou d'accident

Protégez votre entreprise de manière optimale en cas de maladie et d'accident.

visana.ch/fr/business

Assurances VISANA

Approfittatene subito

Sicurezza in caso di malattia e infortunio

Assicuratevi la miglior protezione da malattie e infortuni per la vostra azienda.

visana.ch/it/business

Assicurazioni VISANA

Prendre le pouls de la Berne fédérale avec l'ACS

L'Association des Communes Suisses (ACS) s'engage au niveau fédéral en faveur des intérêts des communes suisses. Nous prenons régulièrement position sur des projets actuels discutés aux Chambres fédérales et présentons la position des communes lors d'auditions devant les commissions du Conseil national et du Conseil des Etats. Nous garantissons ainsi que le niveau communal soit entendu dans la Berne fédérale.

Sur notre site Internet, nous vous informons en continu sur les projets actuels. Voici les dernières prises de position:

Schweizerischer Gemeindeverband
Association des Communes Suisses
Associazione dei Comuni Svizzeri
Associaziun da las Vischnancas Svizras

© Schaub Stierli

Projektförderung - Programme de soutien - Promozione progetti

Temporäre Projekte
Projets temporaires
Progetti temporanei

Fördergelder für Informationsveranstaltungen in Gemeinden
Motivieren Sie Ihre Gemeinde im Bereich erneuerbare Energien und Energieeffizienz voranzukommen. Jetzt für die Förderung einschreiben (01.03. – 30.06.2026).

Subventions pour des séances d'information dans les communes
Motivez votre commune à avancer dans le domaine des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique. Inscrivez-vous pour bénéficier de la subvention (01.03. – 30.06.2026).

Finanziamenti per eventi informativi nei Comuni
Motiva il tuo Comune a progredire nel campo delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica. Annunciarsi ora per ottenere il finanziamento (01.03. – 30.06.2026).

energieschweiz.ch/gemeinden
suisseenergie.ch/communes
svizzeraenergia.ch/comuni

energieschweiz
suisseénergie
svizzeraenergia