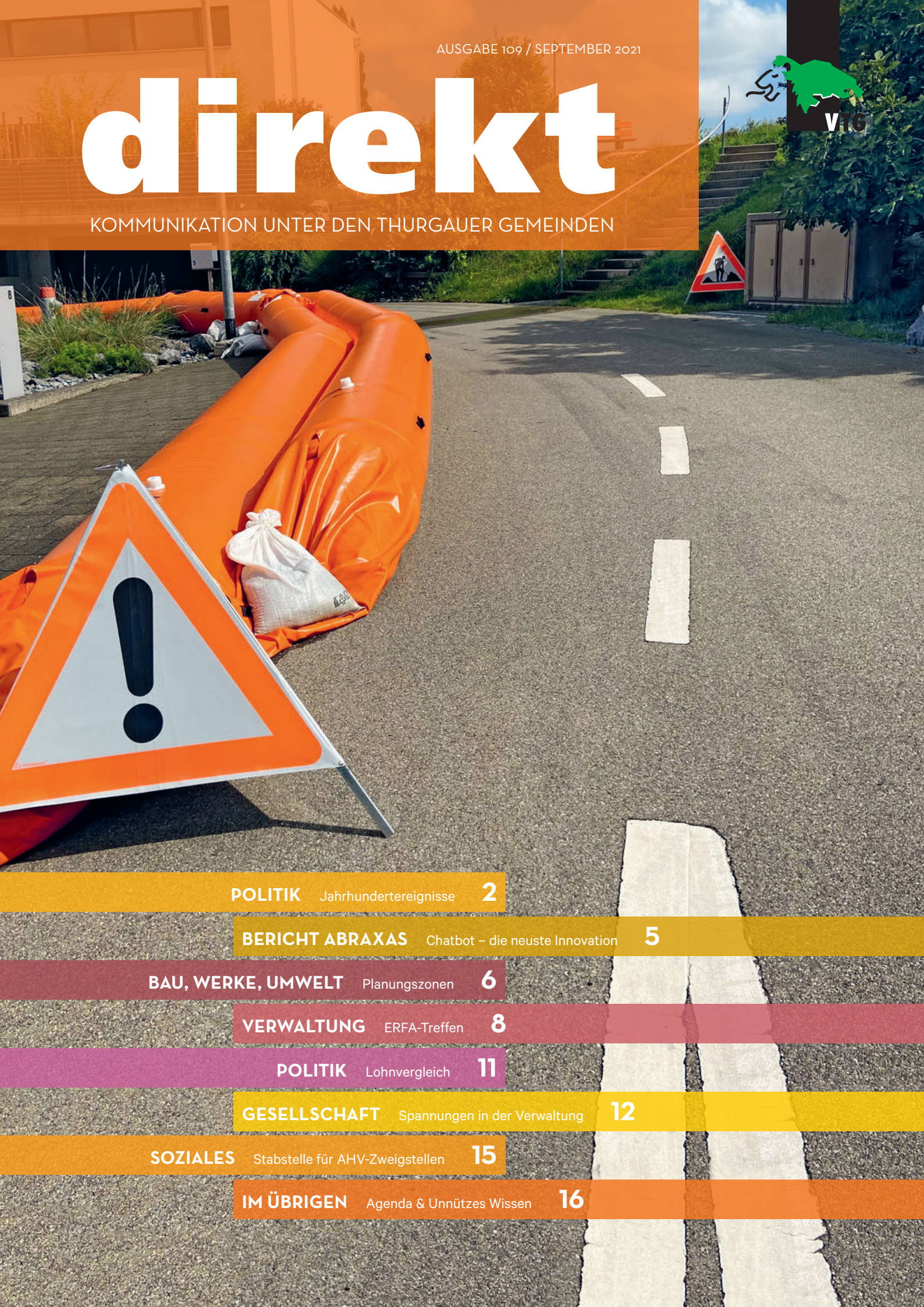


direkt

KOMMUNIKATION UNTER DEN THURGAUER GEMEINDEN



POLITIK Jahrhundertereignisse **2**

BERICHT ABRAXAS Chatbot – die neuste Innovation **5**

BAU, WERKE, UMWELT Planungszonen **6**

VERWALTUNG ERFA-Treffen **8**

POLITIK Lohnvergleich **11**

GESELLSCHAFT Spannungen in der Verwaltung **12**

SOZIALES Stabstelle für AHV-Zweigstellen **15**

IM ÜBRIGEN Agenda & Unnützes Wissen **16**

IN DER KRISE LIEGEN DIE NERVEN BLANK

Die anhaltenden Schneefälle im Januar 2021 brachten viel Schnee, auch ins Mittelland. Die Gemeinden konnten die Schneeräumung nur mit aussergewöhnlichem Mitteleinsatz bewältigen. In den vergangenen Wochen stellen extreme Wetterereignisse mit Hagel und grossen Wassermassen die Gemeinden vor Herausforderungen. Die Notfalldienste gerieten über ihre Kapazitäten und mussten bei Hilfeleistungen Prioritäten setzen. Bei solchen Ereignissen liegen die Nerven vieler Einwohnerinnen und Einwohner blank. Viele hatten gleichzeitig die Erwartung, dass zuerst bei Ihnen geholfen werden müsse. Wird diese Erwartung nicht sofort erfüllt, werden die Notfalldienste und die Gemeindeverwaltungen mit gehässigen Anrufen und E-Mails eingedeckt. Was, wenn eine grosse, langanhaltende Katastrophe die Nation lahmlegt?

GUIDO GRÜTTER, BERATER OSTSCHWEIZ, FEDERAS BERATUNG AG

Katastrophen und Krisen lassen sich letztlich nicht vermeiden. Sie treten ohne wesentliche Vorwarnzeit ein. Die Verläufe sind unvorhersehbar, zu Beginn herrscht Chaos und die Lage ändert sich beständig, bevor sie irgendwann stabilisiert werden kann.

RISIKOMANAGEMENT ALS PRÄVENTION

Mit einem systematischen Risikomanagement können die Auswirkungen von Katastrophen und Krisen gemindert werden. Ein Risikomanagement bedingt, dass sich die dafür zuständigen Behörden mit den möglichen Risiken, mit der Wahrscheinlichkeit, dass diese eintreten und dem potenziellen Schadenausmass auseinandersetzen. Ebenso sollen Massnahmen und klare Zuständigkeiten zur Risikominderung festgelegt werden. Ein Risikomanagement taugt aber

nur, wenn dieses stetig überarbeitet, den neusten Erkenntnissen und der allgemeinen Lageentwicklung angepasst wird. Die Dokumentationen müssen den relevanten Personen bekannt und für diese griffbereit sein.

NOTFALLMANAGEMENT UND KRISENMANAGEMENT

Kein noch so ausgeklügeltes Risikomanagement kann jede Eskalation der Lage vermeiden. Zum Risikomanagement gehört auch ein Krisenmanagement und eine damit betraute Organisation. Während beispielsweise die Feuerwehr bestens darin geschult ist, einen Notfall in Zusammenarbeit mit anderen Blaulichtorganisationen zu bewältigen, wird es für eine ungeschulte und ungeübte Behörde schwierig, eine umfassende Katastrophe mit vielen gleichzeitigen Ereignissen zu bewältigen. Krisenmanagement ist demnach mehr als Notfallmanagement. Krisenmanagement zielt darauf ab, die Entscheidungsfähigkeit unter höchstem Zeitdruck und unter extremer psychischer und physischer Belastung jederzeit zu behalten.

KRISENMANAGEMENT IST DENK- UND TEAMARBEIT

Krisenmanagement ist ein Führungsprozess für ausserordentliche Lagen und somit eine mentale Aufgabe. Krisenmanagement ist vor allem systematisch und diszipliniert organisierte Denkarbeit im Team.

Dieser systematischen und disziplinierten Denkarbeit im Team liegt ein Führungsrhythmus zugrunde: Problemerkfassung – Sofortmassnahmen – Lagebeurteilung – Zeitplanung – Entschlussfassung – Planausarbeitung – Auftragserteilung – Kontrolle und Steuerung.





Die einzelnen Elemente dieses Führungsrhythmus müssen diszipliniert durchgearbeitet werden. Nur so werden alle wesentlichen Aspekte einer eskalierenden Lage erfasst und es können folgerichtige Varianten von Plänen zeitgerecht erarbeitet, das weitere Vorgehen entschieden, klare Aufträge erteilt und richtig informiert werden. Der Führungsrhythmus ist ein Kreislauf. Jede wesentlich veränderte Lage setzt den Kreislauf erneut in Gang.

KRISENKOMMUNIKATION IM FOKUS

Krisenmanagement ist weit mehr als Teamarbeit im «Stillen Kämmerlein». Darin integriert ist die nach aussen gerichtete Krisenkommunikation. Es geht dabei darum, rasch zu informieren aber nicht voreilig zu handeln. Fakten zu beschreiben und keine Vermutungen, Hypothesen oder Schuldzuweisungen abzugeben. Nichts zu verschleiern oder zu vertuschen. Persönliche Anteilnahme und Mitgefühl zu äussern. Klare Hinweise über getroffene Massnahmen und über das weitere Vorgehen zu geben. Kontinuierlich über relevante Erkenntnisse und Massnahmen zu informieren. Was kommuniziert wird, muss wahr sein. Aber es muss nicht alles was wahr ist, kommuniziert werden.

VERTRAUEN IN DAS KRISENMANAGEMENT BEDINGT TRANSPARENZ

Die beste Prävention um in einer Katastrophe der «bei mir zuerst» Erwartung zu begegnen ist das Vertrauen in die Behörden und deren Fähigkeiten eine Krise bewältigen zu können. Der Aufbau und Erhalt dieses Vertrauens ist eine Frage der Transparenz der Behördentätigkeit. Das Vertrauen in die Fähigkeiten der Feuerwehr wird erlangt, indem diese der Öffentlichkeit regelmässig gezeigt werden. Warum also nicht auch die Fähigkeit einer Behörde für das Krisenmanagement von Zeit zu Zeit öffentlich präsentieren?

Krisenmanagement wird keinem Behördenmitglied in die Wiege gelegt. Die Fähigkeit zum Krisenmanagement setzt kein Talent dafür voraus, sondern Schulung und regelmässiges Training des Führungsrhythmus und der Krisenkommunikation.

Letztlich ist das Krisenmanagement nicht delegierbar. Dies insbesondere dann nicht, wenn es um lokale Ereignisse auf dem Gemeindegebiet geht. Die lokalen Behörden sind gefordert und sollten die Fähigkeiten zum Krisenmanagement auf Anhieb beherrschen. Der Erwartungsdruck aus der Bevölkerung ist gross. Zögerliches Informieren und Untätigkeit schaffen genauso Gerüchte und Miss-trauen wie behördliche Hyperaktivität.

Krisenkommunikation beginnt lange vor der Krise. Die «bei mir zuerst» Erwartung kann beispielsweise etwas gedämpft werden, wenn die Grundsätze der Schneeräumung mitsamt den Visualisierungen dazu jeweils im Herbst breit bekannt gemacht werden. Die häufig anzutreffenden Hinweistafeln «Reduzierter Winterdienst» lösen zwar Diskussionen aus, schaffen aber mehrheitlich Verständnis dafür, dass die Prioritäten der Schneeräumung bei den Schulwegen und bei den Zugängen zu öffentlichen Verkehrsmitteln liegen und nicht in der sofortigen Schwarzräumung einer Quartierstrasse, wenn die ersten Schneeflocken liegen. ■

Bildungszentrum für Wirtschaft Weinfelden
Weiterbildung

Thurgau



Meine Ziele Meine Schule

Wirtschaft, Persönlichkeit, Informatik, Sprache



Top-Lehrgänge für die öffentliche Verwaltung

- 1801 Fachperson Steuern – mit Vertiefung Gemeindesteuernamt oder Steuerberatung
- 1802 Fachperson Bau- und Planungswesen
- 1803 Fachperson im gesetzlichen Sozialbereich
- 1804 Fachperson Rechnungswesen in öffentlichen Verwaltungen
- 1806 Fachperson Einwohnerdienste
- 1808 Vertiefung/Refresher Fachperson im gesetzlichen Sozialbereich
- 1810 Verwaltungsökonom/in Thurgau

Details und weitere 194 Angebote unter weiterkommen.ch.



QUELLE: BETH

Die digitale Gemeinde von heute. Und morgen. Abraxas Gemeinde-Suite.

Die Gesamtlösung für Verwaltungen. Sie vereint alle notwendigen Fachapplikationen und Services in einer Lösung. Effizient im Betrieb. Einfach in der Nutzung. Alles aus einer Hand.

abraxas.ch/gemeinde-suite


abraxas

CHATBOT VEREINFACHT KONTAKT MIT VERWALTUNG

Die Gemeinde-Suite von Abraxas bündelt das digitale Angebot für Verwaltungen. Als neueste Innovation ergänzt der Abraxas Chatbot den umfassenden Rundum-Service. Er bietet einfachen Zugang zu komplexen Verwaltungsprozessen.

REMO GUTMANN, ACCOUNT MANAGER THURGAU, ABRAXAS INFORMATIK AG, REMO.GUTMANN@ABRAXAS.CH

Einfach nur mal fragen. Dank dem Abraxas Chatbot müssen Einwohnerinnen und Einwohner nicht mehr wissen, welche Amtsstelle sie für ihr Anliegen fragen müssen. Der Chatbot ist ein digitaler Verwaltungsassistent, welcher konsequent auf die Bedürfnisse der Bevölkerung ausgerichtet ist. Mit Hilfe intelligenter Spracherkennung vereinfacht er den Zugang zu Daten und Diensten der öffentlichen Hand. Dies leistet er im Vergleich zu einem Mitarbeitenden in gleichbleibender Qualität, zu jeder Uhrzeit und zu geringeren Kosten.

KONKRETER NUTZEN

Der digitale Verwaltungsassistent liefert Informationen, führt Prozesse aus und ist direkt mit den Fachapplikationen von Abraxas verbunden. «Wollen Sie eine Wohnsitzbestätigung bestellen?» Ist die Antwort «ja», löst er selbstständig den Bestell- und Bezahlprozess aus. «Wie gross ist meine Steuerschuld?» verbindet der Bot mit der entsprechenden Anwendung und präsentiert den offenen Betrag.

PASSEND AUF JEDES BEDÜRFNIS

Der Abraxas Chatbot wird auf die Bedürfnisse jeder Verwaltung angepasst. Er verfügt über ein Kern-Portfolio von rund 40 Services. Jede neue Anfrage erweitert sein Know-how und er lernt die spezifischen Anforderungen jeder Gemeinde, jedes Amtes, jeder Organisation hinzu. Seine Stärken kann der Bot insbesondere bei häufigen Diensten, solchen mit einem hohen Koordinationsaufwand und solchen mit einer grossen Transaktionstiefe ausspielen. Je nach Anforderungen reichen die Fertigkeiten des Chatbots von der Verlinkung bestimmter Informationen bis hin zur durchgängigen Abwicklung von Verwaltungsdiensten inklusive deren Verrechnung. ■



Mit dem Chatbot vereinfacht Abraxas die Interaktion zwischen Bevölkerung und Verwaltung.

Vorteile des Abraxas Chatbots

- Einfache **24/7-Schnittstelle** für Nutzerinnen und Nutzer: Sie chatten rund um die Uhr mit dem Bot in natürlicher Sprache.
- **Automation:** Repetitive Aufgaben übernimmt der Bot, komplexere der Mensch.
- **Fokussierung auf den Kunden:** die Entlastung am Schalter und in wiederkehrenden Bestellprozessen ermöglicht mehr Bürgernähe und eine bessere Beratungsqualität.
- **Aufwertung des Arbeitsplatzes:** Verwaltungsmitarbeiterinnen befassen sich mit Menschen statt mit Prozessen.
- **Neue Einsichten:** Der Chatbot bündelt Fachwissen zur Verbesserung der internen und externen Abläufe und Angebote.
- **Erweiterbarkeit:** Der Chatbot lässt sich beinahe uneingeschränkt auf Basis der vorhandenen Erfahrungen und des aktuellen Fachwissens erweitern.
- **Kostensenkung:** Chatbot-Anfragen sind deutlich günstiger, effizienter und effektiver als solche per Telefon oder E-Mail.

CHANCE DER PLANUNGSZONE

Die Planungszone ist ein Planungsinstrument, welches im Rahmen der planerischen Verantwortung von Gemeindebehörden oft vergessen geht. Auf den ersten Blick unpopulär, erweist sie sich meist als die ideale Lösungschance.

HANSPETER WOODTLI, DIPL. ING. FH RAUMPLANER SIA/FSU

Bei der Planungszone handelt es sich um ein zeitlich befristetes Instrument, welches ermöglicht, dass unerwünschte planerische oder bauliche Tätigkeiten nach bisherigem Recht nicht mehr bewilligt werden müssen, nachdem bereits neue Ideen entwickelt und weit gediehen sind. Sie dient also der Sicherstellung planerischer Massnahmen oder der Erschliessung. Die Planungszone gilt nach Art. 27 des Bundesgesetzes über die Raumplanung für längstens fünf Jahre. Das kantonale Recht präzisiert in § 32 PBG die rechtlichen Möglichkeiten und beschränkt die Dauer auf zwei Jahre. Diese kann aus triftigen Gründen um höchstens zwei Jahre verlängert werden. Sind bei Ablauf der Fristen der Planung Rechtsmittel hängig, verlängert sich die Geltungsdauer bis zur rechtskräftigen Erledigung.

Die beschränkte zeitliche Wirkung zwingt die Behörden rasch nach dem Erlass der Planungszone planerische Massnahmen einzuleiten oder bereits in einem fortgeschrittenen Planungsprozess zu stecken. Namentlich bei Ortsplanungen empfiehlt sich erst eine Planungszone über die gesamte Gemeinde oder besser Bereiche mit wesentlichen Änderungen im Zeitpunkt zu erlassen, wo die Planungsabsichten in ihren Grundsätzen gefestigt sind. So reicht die beschränkte Frist, um den zukünftigen planerischen Absichten zum Durchbruch zu verhelfen. Dies ist namentlich in Fällen wichtig, wo die Interessen der Planungsbehörde und der Landbesitzenden nicht kongruent sind.



VEREINIGUNG VON PRIVATEN UND ÖFFENTLICHEN INTERESSEN

Bei anderen Planungen wie mangelhaften Baulanderschliessungen und Sondernutzungsplänen müssen rasch die Interessen der Gemeindebehörde und den betroffenen Grundeigentümern geklärt werden. Dafür eignen sich erfahrungsgemäss Gespräche und Workshops. Wichtig ist dabei, dass auch die gesetzlichen Aufgaben und Anforderungen klar erläutert werden, um das Verständnis für eine umsichtige und für alle Beteiligten geeignete Lösung zu erreichen. Mit einer umfassenden Auslegeordnung der spezifischen privaten

Logisch TKB.

150
Jahre

DIE BANK.
DIE MITDENKT.

Gut, dass ich mit der TKB eine Bank habe, die auch kreative Lösungen für meine Bedürfnisse findet.

tkb.ch

Thurgauer Kantonalbank
FÜRS GANZE LEBEN

und öffentlichen Interessen können nachfolgend entsprechende Lösungsvarianten aufgezeigt und diskutiert werden. Das Ziel muss eine planungsrechtliche und genehmigungsfähige Lösung sein. Dies kann durch verschiedene Instrumente erfolgen: Baulinienplan, Gestaltungsplan oder Strassenprojekt. Zwei Jahre wirken auf den ersten Blick recht lang, für eine Planung mit mehreren beteiligten Parteien ist diese Frist aber recht sportlich und wenn der erforderliche Mitwirkungs- und Vorprüfungsprozess mitberücksichtigt wird, lässt sich eine Verlängerung aus triftigen Gründen meist nicht vermeiden. Dies lässt sich in dieser Phase oft gut begründen.

KEIN POPULÄRER ENTSCHEID

Der Erlass einer Planungszone ist in Gemeindeböden oft nicht populär. Er wirkt für die Betroffenen politisch wie ein «Bauverbot». Dies ist die Planungszone aber klar nicht. Sofern ein Bauvorhaben innerhalb einer Planungszone den zukünftigen Planungsabsichten nicht widerspricht und dem bestehenden Planungsrecht entspricht, kann es weiterhin bewilligt werden. Aus diesem Grundsatz ergibt

sich, dass die Unsicherheit hauptsächlich in der Anfangsphase vorhanden ist, wo die zukünftige Planungsabsicht noch sehr offen und weder in der Behörde noch mit den Betroffenen diskutiert wurde. Sobald sich diese abzeichnet und verstanden wird, steigt das Verständnis. Nachteilig bleibt, dass beim Einverständnis aller Beteiligten keine rechtliche Vorwirkung möglich ist. Für viele Planungsmassnahmen bringt die Planungszone im Gesamtinteresse der Gemeinde und oft auch zahlreicher Grundeigentümer den notwendigen Befreiungsschlag. Insbesondere der nun geforderten baulichen Verdichtung nach Innen stehen oft ungünstige Parzellengrenzen und mangelhafte Verkehrserschliessungen im Wege und verhindern ohne die helfende Mitwirkung der Gemeinde sachgerechte Lösungen. Deshalb sollte dieses geniale Planungsinstrument vermehrt als Lösungschance genutzt werden. Der Beginn der Planungszone beginnt mit der Veröffentlichung im kantonalen Amtsblatt und fällt dahin mit der Inkrafttretung der getroffenen Massnahme. ■

Treuhand | Steuer- und Rechtsberatung
Wirtschaftsprüfung | Unternehmensberatung
Informatik-Gesamtlösungen



OBT Time – Ihre moderne und mobile Arbeitszeiterfassung



OBT erarbeitet mit Ihnen einen für Ihr Unternehmen **massgeschneiderten Lösungsansatz für die Zeiterfassung**. Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse zeigen wir Ihnen die für Sie optimale Lösung für eine einfache und gesetzeskonforme Zeiterfassung auf.

Möchten Sie mehr über unsere Dienstleistungen erfahren? Wir sind gerne für Sie da und präsentieren Ihnen die Vorteile für Ihr Unternehmen.

Informatik-Standorte:

Basel | Zürich | Oberwangen BE | St.Gallen

OBT AG

Bahnhofstrasse 3 | 8570 Weinfelden | T +41 71 626 30 10

ERFA-TREFFEN – VIEL MEHR ALS NUR FACHLICHER AUSTAUSCH

Die Thurgauer Gemeinden und Städte sind nicht nur auf der politischen, sondern auch auf der operativen Verwaltungsebene sehr gut vernetzt. In diversen Fachbereichen treffen sich Mitarbeitende regelmässig zu Erfahrungsaustauschtreffen, sogenannten ERFA. Dabei steht neben dem rein fachlichen Wissensaustausch vorallem das Netzwerken im Vordergrund.

MICHAEL CHRISTEN, STADTSCHREIBER BISCHOF SZELL



Die Gemeindelandschaft im Kanton Thurgau ist überschaubar. Die Wege sind kurz. Man kennt, berät und hilft sich. Und mein persönlicher Eindruck ist folgender: Waren es vor 20 Jahren noch einzelne «Verwaltungskoryphäen», die zumindest gefühlt fast alles wussten und bei entsprechenden Fachfragen von anderen Gemeinden mit Rat und Tat zur Seite standen, ist das Sammelbecken an versierten Fachleuten heute deutlich grösser. Das dürfte einerseits mit verschiedenen, qualitativ sehr guten Lehrgängen im Bereich der öffentlichen Verwaltung zusammenhängen. Diese hat es zum Teil früher

noch gar nicht gegeben. Andererseits ist die Vernetzung unter den Gemeinden heute auf allen möglichen Kanälen markant stärker geworden. Das alles soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Thurgauer Gemeinden seit einiger Zeit über einen Fachkräftemangel klagen. Umso wichtiger ist es, dass sich die Mitarbeitenden untereinander austauschen und so ihr persönliches Wissens-Rucksäckli, zusätzlich zu den diversen Weiterbildungen und Kursangeboten füllen sowie ihr Know-how und ihre Erfahrung auch weitergeben.

«ES GEHT NICHT UMS KOPIEREN, SONDERN UM IMPULSE»

Ein äusserst beliebter Kanal für den Wissensaustausch sind die fachspezifischen ERFA-Treffen. Und diese sind tatsächlich viel mehr als nur der Austausch von Know-how und die Frage nach dem «wie macht ihr das?», wie eine Umfrage bei verschiedenen Ressortvorsitzenden im Verband Thurgauer Gemeinden VTG zeigt. ERFA-Treffen erleichtern den Aufbau eines persönlichen Netzwerks für neue Verwaltungsmitarbeitende, sollen mithelfen, Hemmschwellen für die gegenseitige Kontaktaufnahme bei Fachfragen abzubauen und dienen nicht selten auch schlicht der «Kropfleerete». Man erkennt erstens, dass sich die anderen mit ähnlichen Problemen auseinanderzusetzen haben wie man selbst auch, und zweitens, wie diese Herausforderungen in anderen Gemeinden angepackt werden. Stefan Krummenacher, Kulturbeauftragter und Stadtmarketingverantwortlicher in Romanshorn, sagt dazu treffend: «Durch das persönliche Kennenlernen bei ERFA-Treffen traut man sich unter dem Jahr viel eher einmal, bei Kolleginnen und Kollegen bestimmte Themen nachzufragen. Es geht dabei auch nicht ums Kopieren, sondern um Impulse.» Lukas Feierabend, Leiter Abteilung Soziales der Stadt Arbon, bläst in ein ähnliches Horn: «Die ERFA erleichtern den Aufbau eines persönlichen Netzwerks. Über dieses kann schnell und unkompliziert ein Austausch bei Fachfragen stattfinden.» Diese kämen direkt aus der Alltagsarbeit. Die Fachleute könnten sich gegenseitig praxisbezogene Hilfestellungen bei der Lösung von Problemen anbieten, ohne dass jedes Mal übergeordnete Stellen (Kanton, Fachverbände) oder gar Rechtsanwälte beigezogen werden müssten, so Feierabend weiter. Dass sich dadurch die individuelle Arbeitsqualität erhöhe, liege auf der Hand, wie Sergio Midea, Leiter Steueramt in Frauenfeld sagt. «Durch den regelmässigen Austausch von Fachwissen kann zumindest teilweise sichergestellt werden, dass gewisse Prozesse effizient und deckungsgleich oder ähnlich ablaufen.»

UNTERSCHIEDLICHE ORGANISATIONSFORMEN

Die Organisation der Treffen wird derweil unterschiedlich gehandhabt. Werden einzelne ERFA als Bezirkstreffen organisiert, wie etwa in den Ressorts Finanzen, Steuern oder zum Teil auch bei den Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreibern, finden andere in loser Zusammensetzung statt. So zum Beispiel als regelmässige Klassentreffen des Lehrgangs «Fachperson Einwohnerdienste», als ERFA im kleinen Kreis der Gemeindeschreiberinnen Aach-Thurland-Bischofszell, als Treffen der Kommunikationsverantwortlichen einiger grösserer Gemeinden oder dann als spontan organisierte Zusammenkünfte unter Nachbargemeinden. Wiederum andere kennen auf spezifische Fachthemen herabgebrochene Austauschtreffen, wie etwa im Ressort Soziales, wo sich zum Beispiel regelmässig durchgeführte ERFA zum KVG Case Management in einzelnen Bezirken sehr bewährt haben. Wie ein ERFA letztlich am besten funktioniert, lässt sich nicht abschliessend beurteilen. «Eine Einladung mit vorgängig festgelegten Traktanden und allenfalls ein gemeinsames Mittagessen für den persönlichen Austausch können von Vorteil sein und zur Teilnahme motivieren», sagt Erwin Wagner, Finanzver-

walter in Weinfelden, selbst regelmässiger Teilnehmer am Bezirkstreffen der «Finänzer». Auf einen wichtigen Punkt weist Manuela Fritschi, Gemeindeschreiberin und Verwaltungsleiterin in Sirnach hin: «In gewissen ERFA-Gruppen macht es Sinn, dass die Gemeinden, mit welchen man sich austauscht, in etwa gleich gross sind und so auch ähnlich relevante Themen diskutiert werden können.» Wichtig ist, und da sind sich die anfragten Ressortverantwortlichen einig, dass jemand den Lead in der Organisation innehaben muss. Denn sonst drohen auch etablierte ERFA zu versanden. Wie vor einigen Jahren geschehen bei den Gemeinde- und Stadtschreiberinnen und Gemeinde- und Stadtschreibern im Bezirk Weinfelden. Für neu konstituierte Austauschtreffen sind kleinere Gruppen sicher eher zielführend und gewinnbringend als Sitzungen mit über 20 Personen. Traktandenlisten und eine strukturierte Sitzungsführung helfen mit, dass die ERFA nicht zu reinen Plauderrunden werden.



GÖTTI-SYSTEM ZUSÄTZLICH ZU ERFA-TREFFEN ALS ANREIZ FÜR NEUE FACHKRÄFTE?

Von Seiten des VTG werden ERFA-Treffen als Ergänzung zu den eigenen Fachtagungen sehr begrüsst, wie Geschäftsleiterin Chandra Kuhn bestätigt. Nicht selten würden die in ERFA Gruppen behandelten Themen in die VTG-Ressorts getragen, welche diese dann bündeln und in einem grösseren Kontext behandeln können. Eigene ERFA organisiert der VTG keine. Er geht dafür aber noch einen Schritt weiter und bietet zum Beispiel im Ressort Steuern Einführungskurse für neue Leiterinnen und Leiter von Steuerämtern an. Jemand aus dem Ressort Steuern geht dabei in die jeweilige Gemeinde und führt die betreffende Person während maximal 5 Tagen in die neue Funktion ein. Eine Art Götti-Modell, das ergänzend zu den ERFA auch für andere Bereiche zumindest diskutiert werden könnte. ■

DAMIT IM SCHULALLTAG ZEIT FÜRS WESENTLICHE BLEIBT

Unter dem Dach von CMI wird LehrerOffice zu einer umfassenden Gesamtlösung für Schweizer Schulen.

Unsere Lösungsplattform unterstützt die Schulverwaltung sowie Behörden und erleichtert den Lehrpersonen die Beurteilung und den Zeugnisdruck. Sie entlastet in der Organisation von schulergänzenden Tagesstrukturen und bietet eine Elternkommunikation via App oder Elternportal. Hohe Qualität und schneller, kompetenter Support inklusive.



Nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Gemeinsam gehen wir sicher in die Zukunft.
CMI Informatik AG | Ringstrasse 7 | CH-8603 Schwerzenbach | info@cmiag.ch | +41 43 355 33 99

Informieren Sie sich hier
über unser Angebot:
cmi-bildung.ch



Kanton St.Gallen
Berufs- und Weiterbildungszentrum
Wil-Uzwil



 **BZwu**

Führungsschule Öffentliche Verwaltung

Lehrgangs-Start am 16. März 2022

Neu mit Passerelle zum CAS
(Certificate of Advanced Studies)

Schützenstrasse 8 | 9500 Wil
Tel. 058 228 72 54
weiterbildung@bzwu.ch | bzwu.ch

Entdecke die Begabung in dir.

Infoabende

Online oder vor Ort

Mi, 24. Nov. 2021, 18.00

Mi, 19. Jan. 2022, 18.00

Anmeldung unter

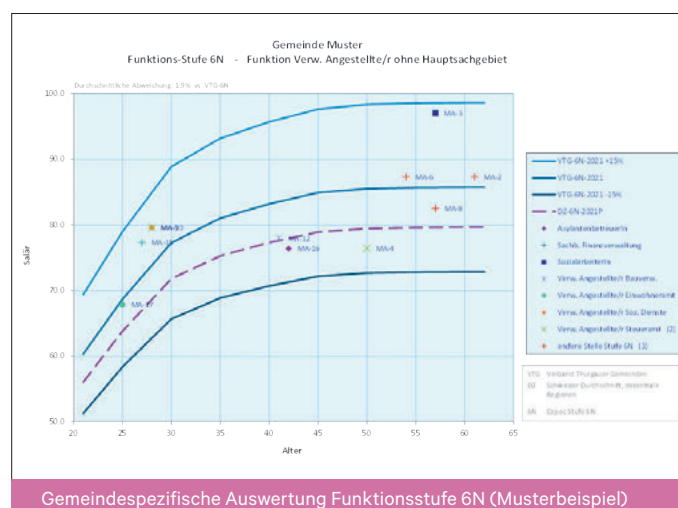
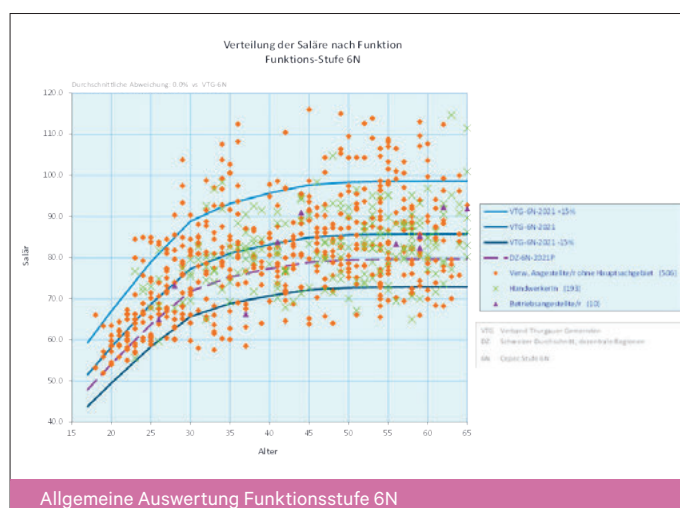
bzwu.ch



VTG-LOHNVERGLEICH 2009 UND 2021

Die Veränderung des Lohnniveaus in den Thurgauer Gemeinden im Verlaufe von 12 Jahren ist erstaunlich moderat verlaufen. Im Vergleich 2021 wurden auch die Berufsbeistandschaften miteinbezogen.

MARTIN HOCH, CEPEC-CONSULTANT UND PROJEKTLEITER



VERGLEICH ZWISCHEN 2009 UND 2021

Am ersten Durchgang des Lohnvergleichs im Jahr 2008/9 haben sich 61 Gemeinden inkl. die grossen Städte mit 1182 Mitarbeitenden beteiligt. Dieses Mal beteiligten sich 62 Gemeinden mit 1771 Mitarbeitenden. Der Vergleich wurde auf Wunsch einiger Gemeinden um stellenspezifische Auswertungen ergänzt.

Im Durchschnitt hat sich das Lohnniveau um 0,95 Prozent reduziert, mit -9,36 Prozent auf Funktionsstufe (FS) 5N am meisten. In der gleichen Zeit ist das Lohnniveau gesamtschweizerisch um 4,6 Prozent gestiegen, die Inflation betrug in der gleichen Zeitspanne 0,2 Prozent.

VTG-INTERNER VERGLEICH

Der interne Vergleich des VTG zeigt den teilnehmenden Gemeinden, wo sie im Vergleich zu den anderen Thurgauer Gemeinden im Durchschnitt stehen. Diese Auswertungen sind für die Gemeinden eine wichtige Entscheidungshilfe bei Neuanstellungen, aber auch bei der Lohnentwicklung ihrer Mitarbeitenden.

VERGLEICH MIT DEM MARKT

Der Vergleich mit dem Gesamtmarkt zeigt, dass die Gemeinden ihre Mitarbeitenden grossmehrheitlich besser bezahlen als der Marktdurchschnitt aller Branchen in dezentralen Regionen, zu denen der Kanton Thurgau zählt.

Im Vergleich zur dezentralen Cepec-Markttendenzlinie DZ liegen die Gemeinden insgesamt 6,8 Prozent darüber.

Die Differenz ist mit +9,3 Prozent am grössten auf Funktionsstufe 6S, Spezialisten-Funktionen oder Verwaltungsangestellte mit Hauptsachgebiet. Die Funktionsstufe 4N, Amtsleiter/-innen, ist mit -1,7 Prozent leicht unter dem Markt.

DANK

Zu guter Letzt möchte ich mich bei allen Gemeinden und bei der Geschäftsstelle VTG für die gute Zusammenarbeit und deren kompetente Unterstützung herzlich bedanken. Die teilnehmenden Gemeinden wurden am 18. Juni 2021 mit dem Lohnvergleich bedient. ■

KONFLIKTE GEHÖREN ZUM ARBEITSLEBEN – DAMIT UMZUGEHEN IST ENTSCHEIDEND

Wir streiten, weil Konflikte im Leben unausweichlich sind. Und auch Organisationen ohne Konflikte gibt es nicht: Wo Menschen zusammenarbeiten, kommt es unweigerlich von Zeit zu Zeit zu Spannungen. Diese sind nicht per se schlecht: Sie können auch Chancen bergen – wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind.

BARBARA WIEDERKEHR, LEITERIN PERSONALAMT STADT FRAUENFELD AB 1. SEPTEMBER 2021
SELBSTÄNDIG MIT DER FIRMA «BERATUNGSWERK» (WWW.BERATUNGS-WERK.CH)

Wenn wir uns mit einer Person streiten, dann ist das zwar nicht angenehm – allerdings bedeutet es auch, dass «Energie» in der Sache/im Streitthema ist und dass wir uns mit der anderen Person und/oder deren Meinung auseinandersetzen. Gleichzeitig erleben wir uns selbst intensiver; vielleicht auch einmal in einer Art und Weise, wie wir uns selbst bis jetzt noch nicht kannten. Von daher kann ein Konflikt, wenn gewisse Regeln eingehalten werden, Menschen einander und sich selbst näherbringen. Auch werden Dinge hinterfragt, Kritik ausgesprochen, Meinungen kundgetan. So kann ein Konflikt auch in der Sache weiterbringen. Aber was sind die Gelingensbedingungen dafür in einer Organisation?

ERSTENS: ZULASSEN

Es darf keine «Null-Konflikt-Toleranz-Kultur» herrschen. Wenn sich die Organisationsleitung oder andere Schlüsselpersonen «Harmonie pur» auf die Fahne schreiben, dann wird es nicht zu weniger Spannungen oder Konflikten kommen. Es wird vielmehr zu einer Vielzahl an unterschwelligen, ungunstigen Themen kommen, die für die Mitarbeitenden in der Organisation diffus spürbar sind. Denn in einer solchen Kultur ist es etwas Schlechtes, wenn man nicht immer gleicher Meinung ist – was selbstverständlich nicht heisst, DASS man gleicher Meinung ist.

Disharmonische Situationen können Chancen bergen, welche für die Organisation potenziell einen unmittelbaren Mehrwert darstellen: Das kritische Feedback aus einer anderen Perspektive als aus der eigenen kann neue Denkanstösse auslösen und den Zugang zu neuen, differenzierteren, durchdachteren Lösungen öffnen. Gelegentliches Aufeinanderprallen von Meinungen gehört zu einer lebendigen Kommunikation und fördert die Kreativität.

Das «offizielle» Zulassen, respektive Legitimieren von Spannungen und Konflikten durch die Organisation, bildet die Grundlage für die Betroffenen, diese aktiv und konstruktiv zu bearbeiten.



ZWEITENS: VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Natürlich wäre es perfekt, wenn Mitarbeitende Spannungen und Konflikte selbständig, effizient, nachhaltig und für die Organisation gewinnbringend untereinander selbst lösen würden. Sehr oft ist das aber nicht die Realität. Vielmehr ist es so, dass die Beteiligten aneinander vorbeireden, sich in ihren Standpunkten «verrennen» und dass die Arbeit und/oder die Beteiligten unter den Differenzen leiden.

In solchen Situationen greifen keine Reglemente, Verordnungen oder Handlungsanweisungen: Es braucht Führungspersonen, welche ihre Mitarbeitenden so gut kennen, dass sie Spannungen erkennen. Dies, im Idealfall, bevor es zu einem ausgewachsenen Konflikt gekommen ist. Es braucht Vertrauen und Unparteilichkeit, damit eine Moderation durch die Führungsperson von den Beteiligten angenommen wird. Manchmal ist die Führungsperson allerdings in einer gewissen Form involviert oder betroffen oder kann aus anderen Gründen keine unvoreingenommene Position einnehmen. Dann ist es sinnvoll, einen unbeteiligten Dritten zur Vermittlung hinzuziehen.

DRITTENS: ANGEHEN

Die Vermittlungsperson (ob Führungsperson oder Drittperson) sollte die jeweiligen Standpunkte ausgewogen darlegen lassen und anschliessend dafür sorgen, dass alle Beteiligten die Schilderung der anderen Person in den eigenen Worten nochmals zusammenfassen, um sicher zu stellen, dass transparent ist, was verstanden wurde. So kann eruiert werden, ob es sich tatsächlich um eine Meinungsverschiedenheit oder nicht einfach um ein Missverständnis handelt. Denn nichts Schlimmeres, als wenn Konflikte, welche eigentlich gar keine sind, mit viel Aufwand bearbeitet werden.

Auch ist es wichtig, dass die Vermittlungsperson dazu anregt, die Position des Gegenübers besser zu verstehen, indem sich die Betroffenen in die jeweiligen Standpunkte hineinversetzen. Hierbei kann es beispielsweise um Fragen wie folgt gehen: «Was möchte meine Kollegin/mein Kollege mit ihrer/seiner Vorgehensweise Positives bewirken?» oder: «Welchen äusseren Zwängen ist meine Kollegin/mein Kollege ausgesetzt?».

Im Grundsatz besteht die Aufgabe der vermittelnden Person darin, eine möglichst hohe Sachlichkeit in die Themen zu bringen. Dies allerdings ohne relevante Emotionen tot zu schweigen oder unter den Teppich zu kehren. Vielmehr soll dazu angeleitet werden, diese offen, aber nicht anschuldigend, mit klaren Ich-Botschaften anstelle von anklagenden «Du-Angriffen», zu thematisieren.

Wichtig ist, dass bei der Bearbeitung des Problems niemand sein Gesicht verliert. Und schliesslich gilt es, den Blick für gemeinsame Ziele zu öffnen. Dies verhindert sogenannte «win-lose-Situationen», welche das künftige Zusammenarbeiten in fast jedem Fall belasten oder vielleicht sogar verunmöglichen. Und wer im Streit den eigenen Fehler zugibt und damit als «Gabe» einbringt, bezieht sich auf ein altes Ritual, mit dem Gräben überwunden und die «friedlichen Absichten» signalisiert werden. Solche Gaben werden in der Regel erwidert.

VORAUSSETZUNGEN FÜR FÜHRUNGSPERSONEN

Führungspersonen müssen sich bewusst sein: Konflikt- und Schnittstellenmanagement sind eine Kernaufgabe der Führung und lassen sich nicht durch Weisungen oder Reglemente lösen. Konfliktsituationen gilt es nicht generell zu verhindern, sondern umsichtig zu managen. Diese Erkenntnisse unterstützen eine erfolgreiche Ausübung der Führungsfunktion und fördern die Resilienz der Führungsperson, damit diese gesund bleiben kann.

Das Harmoniebedürfnis eines jeden Einzelnen ist unterschiedlich stark ausgeprägt. Je höher das Bedürfnis einer Führungsperson nach Harmonie ist, desto herausfordernder ist für diese Person die aktive Bearbeitung von Konflikten. Aber: Sperrt man sich gegen etwas, das man nicht verhindern kann, wie zum Beispiel konfliktbehafte Situationen, kostet das viel Energie und hat Auswirkungen auf die eigene Gesundheit. Konflikte, welchen man sich nicht annimmt, werden sich in der Regel nicht von allein lösen. Es besteht vielmehr die Gefahr, dass sie grösser werden und/oder «in den Untergrund» abtauchen und dort vor sich hin schwelen. Führungskräfte mit hoher Harmonieorientierung tun gut daran, sich durch eine unbeteiligte Person begleiten zu lassen, welche helfen kann, sie im positiven und konstruktiven Umgang mit Konfliktsituationen zu stärken. ■



zurbuchen.
objekt. raum. design.



WIR GESTALTEN IHRE RÄUME:

- Besprechung
- Empfang
- Arbeitsplätze

Zurbuchen AG Amlikon

Fabrikstrasse 2 | 8514 Amlikon-Bissegg
www.zurbuchen.com

Ist Ihre Organisation krisensicher?

Von der Führung, über die interne bis zur externen Kommunikation.
Gemeinsam erarbeiten und trainieren wir mit Ihnen ein funktionierendes
Krisenmanagement.

federas
für die öffentliche Hand

Federas Beratung AG, info@federas.ch, www.federas.ch
Austrasse 26, 8371 Busswil, Telefon +41 58 330 05 20

axians

Wir machen auch Ihre Gemeinde fit
für die digitale Zukunft

Infoma newsystem
Die durchgängige Gesamtlösung
für öffentliche Verwaltungen

www.axians-infoma.ch/vtg

Axians Infoma Schweiz
Rütistrasse 13, 8952 Schlieren | Riedstrasse 1, 6343 Rotkreuz
Service Desk: 0800 294 267

BETREUUNG UND AUSBILDUNG DER AHV-ZWEIGSTELLEN

Das SVZ Thurgau schafft für die Betreuung der AHV-Zweigstellen eine 50%-Stelle und baut das Schulungsangebot aus.

PHILIP BÜRGI, SVZ THURGAU, BETREUUNG DER AHV-ZWEIGSTELLEN

Seit der Einführung der AHV 1948 und damit der Geburtsstunde der AHV-Zweigstellen hat sich vieles verändert. Geblieben ist, dass die AHV-Zweigstellen die erste Anlaufstelle für sozialversicherungsrechtliche Fragen der Bevölkerung sind. Sie übernehmen zentrale Aufgaben im Bereich der Antragsstellung, der Beschaffung von Unterlagen und des Mutationswesens.

NEUORGANISATION DER BETREUUNG

Vertreter der AHV-Zweigstellen und des SVZ Thurgau haben sich mit der gemeinsamen Zusammenarbeit auseinandergesetzt. Die Gespräche haben aufgezeigt, dass bei der Betreuung und Ausbildung der AHV-Zweigstellen Optimierungspotenzial besteht.

Per 1. Februar 2021 wurde die Betreuung der AHV-Zweigstellen überarbeitet und hierfür eine neue Stabsstelle geschaffen. Den AHV-Zweigstellen steht nun eine zentrale Ansprechperson zur Verfügung. Diese stellt den Informationsfluss sicher, koordiniert die Schulungen und nimmt die gesetzlichen Kontrollbesuche wahr.

AUSBILDUNGSANGEBOT

Damit die AHV-Zweigstellen die anspruchsvollen Aufgaben noch besser erfüllen können, wurde das Ausbildungsangebot ausgebaut:

1. Neue Leiterinnen und Leiter erhalten weiterhin in den ersten Wochen nach Stellenantritt vor Ort in der Gemeinde eine Einführung.
2. Die eintägige Schulung im SVZ Thurgau wurde auf zwei Tage ausgebaut. Es steht mehr Zeit für den Praxisbezug, die Fragen der Zweigstellen und den gemeinsamen Austausch zur Verfügung.
3. Das SVZ Thurgau beteiligt sich seit diesem Jahr finanziell an der Ausbildung Sachbearbeiterin und Sachbearbeiter Sozialversicherungen edupool.ch.

Auch zukünftig werden die Zusammenarbeit und die Arbeitsabläufe laufend überprüft und Optimierungen vorgenommen. Einige spannende Projekte stehen bereits in den Startlöchern! ■



TBG

Starke Lösungen sprechen für sich selbst...
Die Thurgauer Bürgschaftsgenossenschaft – Ihr kompetenter Partner für

› Einzelbürgschaften › Globalbürgschaften › Nichtwiederwahl-Absicherung

Auskunft bei der Geschäftsstelle: Thurgauer Bürgschaftsgenossenschaft
c/o Studer Treuhand Dorfstrasse 13 info@tbg-tg.ch
052 657 53 35 8255 Schlattingen tbg-tg.ch



HORN DIE THURGAUSCHE EXKLAVE

Horn, das liebens- und lebenswerte Dorf am Bodensee Südufer. Abseits der grossen Agglomerationen, aber dennoch in deren Nähe. Mit dem übrigen Thurgau nicht verbunden und als Enklave im Kanton St. Gallen gelegen.

HORN WURDE VERGRÖSSERT



Das Horner Seeufer wurde anfangs der 1990er-Jahre mit rund 160 000 m³ Aushubmaterial aus dem Bau des A1-Zubringers Arbon künstlich aufgeschüttet und damit neues Land geschaffen.

STREIT UM ZÖLLE



Die Insellage Horns inmitten st.gallischen Territoriums erwies sich 1740 mehr als schwierig. Wegen eines Zollstreits sperrte St. Gallen die Landstrasse von Arbon/Horn nach St. Gallen und liess bei Landquart (Arbon) eine Fruchtladung konfiszieren. Daraufhin kaperten die Horner ein getreideführendes Steiner Schiff im Untersee.

MEHR HAFENPLÄTZE



Die Gemeinde Horn hat in den drei Hafenanlagen rund 330 Hafenplätze und damit mehr «Parkplätze» für Boote als öffentliche Parkplätze für Autos.

AGENDA

2021

SEPTEMBER

16	Tagung Bauverwalter/-innen	Salenstein	VTG
16	3. Treffen ehemalige Gemeindevorsitzende	Wilten	VTG
16	Informationsveranstaltung Finanzierung der ambulanten Pflege	Weinfelden	VTG
20	Kurs Baubewilligungsverfahren	Weinfelden	VTG
21	Behördenseminar Gesundheit	Weinfelden	VTG
22	Infoabend Führungsschule öffentliche Verwaltung FSÖV	Wil und online	
23	Kurs Baubewilligungsverfahren	Weinfelden	VTG

OKTOBER

8	Tagung Werkhofleiter/-innen	Bischofszell	VTG
27	Lehrgang Fachperson Einwohnerdienste	Weinfelden	

NOVEMBER

3	Informationsveranstaltung Finanzierung der ambulanten Pflege	Weinfelden	VTG
4	Tagung Finanzverwalter/-innen	Salenstein	VTG
9	Tagung Leiter/-innen Steuerämter	Kreuzlingen	VTG
17	Informationsveranstaltung Lehrgänge öffentliche Verwaltung	Weinfelden	
24	Infoabend Führungsschule öffentliche Verwaltung FSÖV	Wil und online	
30	Tagung Leiter/-innen Einwohnerdienste	Lommis	VTG

DEZEMBER

1	Kurs Mitarbeitende finden und binden	Weinfelden	
---	--------------------------------------	------------	--

HERAUSGEBER

Verband Thurgauer Gemeinden

REDAKTIONSKOMMISSION

Chandra Kuhn (Vorsitz);
Marcel Aeschlimann; Michael Christen;
Manuela Fritsch; Anders Stokholm;
Andrea Waltenspül

REDAKTION UND ADRESS- VERWALTUNG

Verband Thurgauer Gemeinden,
Thomas-Bornhauser-Strasse 23a
8570 Weinfelden, Tel. +41 71 622 07 91
info@vtg.ch, www.vtg.ch

GESTALTUNG/DRUCK

medienwerkstatt ag
www.medienwerkstatt-ag.ch

AUFLAGE

1900 Ex.

REDAKTIONSSCHLUSS

«DIREKT» NR. 110

22. Oktober 2021

Gerne stellen wir Ihnen weitere
Exemplare dieser Publikation zu.

