

Zu Diensten

«Gesundheit hört nicht vor der Bürotür auf»

Christoph Bertschinger arbeitet bei der Gemeinde seit vier Jahren als **Fachspezialist für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** und fördert die Gesundheit der Mitarbeitenden. Er erklärt, weshalb die Erholung schon am Arbeitsplatz beginnt und in welchen Bereichen die Verwaltung noch gesünder werden kann.

Christoph Bertschinger, wann sind Mitarbeitende gesund?

Gesund ist jemand, der sich aktiv, planvoll und zielgerichtet in seiner Welt bewegt, sich einbringen und mitgestalten, seinen Zielen und Träumen nachgehen kann. Also jemand, der sich weiterentwickelt. Dafür braucht es einen Sinn im Leben, für den sich ein Engagement lohnt. Das gilt auch für den beruflichen Alltag: Erkennen wir in der Arbeit keinen Sinn, ist das weder motivierend noch gesund. Und schliesslich braucht es eine Balance zwischen Phasen der Aktivität und der Ruhe; diese Ausgewogenheit beginnt bereits am Arbeitsplatz.



Christoph Bertschinger setzt sich als Mitarbeiter des Personaldienstes seit vier Jahren für eine gesunde Gemeindeverwaltung ein.

Können Sie das ein wenig ausführen?

Die Trennung zwischen Arbeitswelt, in der man stets Leistung erbringen muss, und Freizeit, die man zur Entspannung nutzt, ist bezüglich Gesundheit nicht mehr zeitgemäss. Die Gesundheit hört nicht einfach vor der Bürotür auf. Sowohl für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch für den Arbeitgeber ist es wichtig, dass wir die Gesundheit im Beruf nicht vernachlässigen. Sie beginnt bei kleinen Dingen wie einem ergonomischen Arbeitsplatz und setzt sich bei der Art und Weise fort, wie sich Vorgesetzte verhalten. Es ist nachgewiesen, dass zufriedene und motivierte Menschen produktiver sind – genau diesen Effekt wollen wir erreichen.

Wie zeigt es sich, wenn die Gesundheit am Arbeitsplatz nicht stimmt?

Unsere heutige Gesellschaft ist leistungsbezogen, gerade was die Arbeitswelt angeht. Es wird immer mehr von den Mitarbeitenden verlangt, das kostet viel Energie. Diese fehlt uns wiederum in anderen Bereichen des Lebens. Die berufliche Belastung ist sicherlich ein Mitgrund, weshalb beispielsweise sehr viele Vereine kaum noch neue Vorstandsmitglieder finden oder Ehrenämter nicht mehr besetzt werden können. Die Menschen sind weniger bereit, sich in ihrer Freizeit weitere Verpflichtungen aufzuheulen.

Welche Rolle nimmt nun das betriebliche Gesundheitsmanagement ein?

Mitarbeitende sind dann zufrieden, wenn sie in einem gesunden Unternehmen arbeiten. Wenn wir in einem schlecht funktionierenden Team oder einem angstfördernden Arbeitsklima tätig sind, schlägt sich das auf die Gesundheit nieder. Hier gibt es verschiedene Stellschrauben, die wir drehen können: Kommen die eigenen Kompetenzen richtig zur Geltung? Werden Konflikte erkannt und ausgeräumt? Sind die Führungspositionen mit den passenden Personen besetzt? Stehen genügend personelle Ressourcen für die anfallenden Arbeiten zur Verfügung? Bei solchen Themen setzt ein Gesundheitsmanagement an, damit ein gesundes Arbeitsumfeld entsteht.

Wie genau soll das erreicht werden?

Wir agieren in drei Bereichen: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beinhalten Themen wie ergonomische Arbeitsplätze, Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit oder klare Notfallkonzepte. Wir hatten zum Beispiel eine einstündige Instruktion zur Ergonomie mit anschliessender individueller Beratung am Büroarbeitsplatz. Bei der Gesundheitsförderung evaluiere ich das Arbeitsklima und die Belastung, sensibilisiere Führungskräfte für den korrekten Umgang mit ihrem Team und gebe Anregungen zu gesundem Verhalten. Aktuell läuft die Vortragsreihe «Die Balance im Arbeitsalltag halten» mit Inputs zu Achtsamkeit, gesundem Schlaf oder Sehtraining. Und beim Absenzen- und Case-Management geht es um die Re-Integration. Ich begleite beispielsweise Mitarbeitende, die nach einem längeren Ausfall wieder in den Arbeitsalltag integriert werden.

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Was sind die grössten Herausforderungen in Ihrem Alltag?

Unsere Gemeindeverwaltung ist eine Organisation mit unterschiedlichsten Ressorts, die weitestgehend autonom funktionieren und unterschiedliche Betriebskulturen leben. In dieser Heterogenität ist es schwierig, eine gesundheitsgerechte Führungskultur zu etablieren. Eine weitere Herausforderung ist die hohe Arbeitslast in Ressorts, bei denen wir die Auftragslage nicht steuern können. Ein Beispiel: Ein Baugesuch muss innerhalb einer gewissen Frist bearbeitet werden. Wenn die Anzahl Baugesuche in einem Jahr massiv steigt und die personellen Kapazitäten nicht aufgestockt werden können, kommt es zu systematischen Überlastungen. Da kann ich den Mitarbeitenden nicht einfach sagen: «Ihr müsst euch mehr bewegen und Atemtechniken zur Entspannung anwenden.»

Wie reagieren Sie dann?

In solchen Fällen überprüfen wir zuerst die Strukturen und Abläufe. Wenn die personellen Ressourcen erweitert werden müssen, braucht dies in den Verwaltungsstrukturen seine Zeit. Das bedeutet, die Mitarbeitenden in der betroffenen Abteilung müssen diese Belastung über einen längeren Zeitraum stemmen können. Da versuchen die Führungspersonen und der Personaldienst, die Gesundheit der Mitarbeitenden mit kleinen Tipps und Tricks und mit einer wertschätzenden Führung zu fördern.

Wie sind die Rückmeldungen der Mitarbeitenden auf Ihre Arbeit?

Es gibt Mitarbeitende, die mich aktiv aufsuchen oder die Vorträge regelmässig besuchen. Auch von etlichen Führungskräften erhalte ich positives Feedback und sehe, wie sie mit gutem Beispiel vorangehen. Führungspersonen spielen eine entscheidende Rolle für das Arbeitsklima und agieren als Hebel: Wenn sie mitziehen und eine

gesunde Kultur in ihrem Bereich herrscht, wirkt sich das wohlwollend auf Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus.

Was macht Ihren Alltag so spannend?

Eine Gemeindeverwaltung ist wie ein Gemischtwarenladen. Die Mitarbeitenden sind ein Querschnitt durch die Bevölkerung, was Status, Bildungsgrad, Herkunft oder Berufskultur angeht. Entsprechend brauchen die Mitarbeitenden des Werkhofs oder Gartenbauamts eine andere Herangehensweise als jene, die am Bildschirm tätig sind. Diese Vielfalt ist spannend und herausfordernd.

«Das Arbeitsklima wirkt sich auf die Gesundheit aus.»

Lässt sich ein positiver Effekt des BGM mit Zahlen belegen?

In den vier Jahren, in denen ich für die Gemeinde tätig bin, haben sich die kürzeren Absenzen von bis zu 30 Tagen deutlich reduziert. Auch die Krankentaggelder belegen, dass die Gemeinde «gesünder» geworden ist. Leider kann ich eine Steigerung der Zufriedenheit und der Motivation der Mitarbeitenden nicht mit Zahlen belegen, da wir keine systematische Befragung durchführen.

Sie sind 68 Jahre alt und wären längst pensioniert, arbeiten aber noch zwei Jahre weiter. Sie haben in dieser Zeit vieles gesehen und erlebt. Wo wünschen Sie sich ein Umdenken für eine gesündere Arbeitswelt?

Wie bereits erwähnt spielen die Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Für die Gemeinde wünsche ich mir eine bewusstere Auseinandersetzung, welche Führungsstile gelebt und welches Arbeitsklima herrschen sollen. Dabei gilt es im offenen Dialog die Balance zwischen den «Unterschiedlichkeiten der Ressorts» und der «Verbundenheit und Zugehörigkeit zur Verwaltung» zu finden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Notfallkonzepte entwickeln
- Schutz der persönlichen Integrität bei Diskriminierung und Mobbing thematisieren
- ergonomische Beratungen ermöglichen

Gesundheitsförderung

- Arbeitsklima und systematische Belastungen evaluieren
- Führungspersonal sensibilisieren
- Vortragsreihen zu gesundem Verhalten zusammenstellen

Absenzen- und Casemanagement

- Personaldienst bei gesundheitsrelevanten Problemen unterstützen
- regelmässiges Absenzencontrolling durchführen
- Prozesse und Instrumente entwickeln und schulen

Schule

In dieser Wolke wird gelernt

Die Wilen-Wolke steht als Beispiel dafür, wie die Ressourcen der Schulischen Heilpädagogik auf andere Art genutzt werden können: In Lerninseln werden leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler ebenso gefördert wie Begabte.

«Willkommen in der Wilen-Wolke»: Grosse, farbige Buchstaben sind beim Eingang der ehemaligen Hauswartswohnung im obersten Stock des Schulhauses Wilen angebracht. Täglich zwischen 9 und 11.40 Uhr lernen, arbeiten und spielen dort Kinder von der 1. bis zur 6. Klasse – unterstützt von Schulischen Heilpädagoginnen. Teilweise stehen für die Begleitung zusätzlich Praktikantinnen oder Zivildienstleistende zur Verfügung. Die Wilen-Wolke besteht seit dem Sommer 2024. In anderen Herisauer Schulhäusern gibt es ähnliche Angebote, oder sie sind geplant (siehe Kasten). Basis für die Wilen-Wolke waren eine erste Version eines Konzeptes zu Schulinseln, der Gedankenaustausch in einer Retraite der Fachschaft Heilpädagogik und Besuche in ähnlichen Einrichtungen.



Noemi Waldburger unterstützt zwei Kinder in der Wilen-Wolke.

Via App und Namensschild

«Manche Kinder arbeiten hier, weil sie Konzentrationsschwierigkeiten haben. Hier können sie gut in den Räumen verteilt werden und schätzen die Ruhe», sagt Noemi Waldburger, Heilpädagogin im Schulhaus Wilen. Die Insel stehe nicht nur leistungsschwächeren Kindern zur Verfügung, sondern auch Schülerinnen und Schülern, die eine Begabtenförderung erhalten. Es gibt Angebote mit offenen Aufgabenstellungen. «Und in der Küche liegen Experimente bereit, die Kinder können da selbstständig arbeiten.» Die Wilen-Wolke werde manchmal auch spontan genutzt, etwa, wenn ein Kind im Schulzimmer Aufgaben besonders schnell erledigt habe. Bis zu zehn Schülerinnen und Schüler halten sich gleichzeitig in den Räumen auf. Wichtig sei die gute Kommunikation, ergänzt Noemi Waldburger. Einerseits erfolgt diese unter den Lehrpersonen in einer speziellen App. Andererseits nehmen die Kinder jeweils ihr Schild mit dem Namen mit und hängen es an die Magnettafel: So ist sowohl im Schulzimmer als auch in der Wilen-Wolke ersichtlich, wer sich wo aufhält.

Vom Mehrwert überzeugt

Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf begehen sich regelmässig in die Wolke. Dabei arbeiten die Schulischen Heilpädagoginnen eng mit den Klassenlehrpersonen zusammen. Die Lektionen, die für die Insel eingesetzt werden, kommen aus dem Gesamtpool der zur Verfügung stehenden Lektionen der Schulischen Heilpädagogik. Der eine Teil dieser Pensen wird somit flexibel und klassenübergreifend eingesetzt, der andere wie früher für die Betreuung von einzelnen Schülerinnen und Schülern in einer Klasse. «Das System funktioniert sehr gut: Das Team sieht den Mehrwert», erzählt Noemi Waldburger. Keine der Lehrpersonen erlebe die Wolke in dem Sinn, dass jemandem quasi Stunden «weggenommen» werden.

WILLENWOLKE

«Spielraum in Umsetzung und Ausgestaltung»

«Die Basis für eine Einführung von Lerninseln zu schaffen, gehört zu unseren Legislaturzielen», sagt Michael Werner. Er ist in der Herisauer Schulleitung für die Schulische Heilpädagogik und die Fördermassnahmen zuständig. Auf dem Weg zur Überarbeitung des Konzeptes für Schulinseln in Herisau sei es nützlich und sinnvoll, dass mehrere Schuleinheiten (Wilen, Müli, Langen) aktuell Erfahrungen gewinnen und Antworten finden auf Fragen wie: Auf welche Weise funktioniert das System am besten? Welche Schülerinnen und Schüler besuchen die Insel? Was ist zu beachten?

Weitere Schuleinheiten starten im Schuljahr 2025/26. «Die Schulleitung begleitet diesen Prozess. Es wird eine Arbeitsgruppe gebildet. Wir schauen, welches «Dach» wir für Herisau bilden können.» Weil die Schuleinheiten unterschiedlich gross seien und verschiedene Bedürfnisse hätten, sei wichtig, dass jedes Schulhaus einen gewissen Spielraum in der Umsetzung und Ausgestaltung haben werde. Man gehe mit den Inseln weg vom reinen «Lektionendenken», fügt Michael Werner an. Die Ressourcen auf andere Weise einzusetzen, könne in vielen Fällen Sinn machen.

WILLENWOLKE

Als Begrüssung hängen am Eingang zur Wilen-Wolke diese farbigen Buchstaben.

Gemeinderat

Über die Schulter geschaut: Glen Aggeler

In loser Folge stellen wir die Mitglieder des Gemeinderats vor. Im zweiten Teil der Serie steht Glen Aggeler im Fokus. Seit 2018 ist er Mitglied des Gremiums. Im Interview spricht er über die täglichen Herausforderungen, seine persönliche Motivation und warum ihm die Standortförderung besonders am Herzen liegt.

Glen Aggeler, welches Ressort verantworten Sie im Gemeinderat?

Ich bin seit meiner Wahl 2018 für das Ressort Volkswirtschaft und Kultur zuständig. Ein ausgesprochen vielfältiger Aufgabenbereich.

Was gehört konkret zu diesem Ressort?

Im Zentrum stehen die lokale Volkswirtschaft sowie die Kultur: Gewerbe, Industrie, der Wochenmarkt, verwaltungspolizeiliche Aufgaben und verschiedene Bewilligungsverfahren. Daneben sind wir für zahlreiche Schnittstellen verantwortlich, etwa zum «Netzwerk Alter», zur Spitex, zur Pilz- und Lebensmittelkontrolle, zum Tourismus oder auch zur Landwirtschaft. Der Wald fällt ebenfalls in unseren Zuständigkeitsbereich: Herisau besitzt eigene Wälder und ist zu einem Drittel am Waldbauverein beteiligt. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Standortförderung – und nicht zuletzt übernehmen wir auch verschiedene Aufgaben für eine vielfältige Kultur in unserem Dorf.

Inwiefern?

Herisau verfügt über zahlreiche kulturelle Schätze, von der Olympia-Sammlung von Markus Osterwalder bis hin zum historischen Schmuckstück Weiler Schwänberg. Wir arbeiten eng mit dem Museumsverein zusammen und sind ausserdem für den Betrieb und Unterhalt des Casinos und des Alten Zeughauses verantwortlich.

Welche grossen Herausforderungen beschäftigen Ihr Ressort derzeit besonders?

Die grösste Herausforderung liegt im Spagat zwischen Anspruch und Möglichkeit. Unsere Ressourcen sind personell wie finanziell begrenzt, und dennoch entstehen durch die vielen Schnittstellen immer wieder neue Erwartungen. Diese unter einen Hut zu bringen, verlangt Fingerspitzengefühl und Priorisierung.

Wie sieht Ihre typische Woche als Gemeinderat aus?

Sie beginnt und endet auf dem Wochenmarkt. Dort suche ich gezielt den Austausch mit der Bevölkerung, gerne auch bei einem Kaffee. Der Montag startet jeweils mit einer Sitzung mit dem Abteilungsleiter Volkswirtschaft und Kultur. Der Dienstag gehört ebenfalls der Gemeindeverwaltung. Alle zwei Wochen finden unsere Gemeinderatsitzungen statt, auf die ich mich intensiv vorbereite. Das bedeutet: Akten studieren, abwägen, Position beziehen, sowohl als Ressortverantwortlicher als auch als gewählter Vertreter der Bevölkerung.

Und an den übrigen Tagen der Woche?

Da gibt es weitere Sitzungen. Daneben bin ich weiterhin berufstätig. Trotzdem bin ich jederzeit per E-Mail oder telefonisch erreichbar, meine Kontaktdaten sind öffentlich einsehbar.

Was motiviert Sie, sich als Gemeinderat zu engagieren?

Mich fasziniert, dass man als Gemeinderat tatsächlich etwas bewegen kann. Natürlich sind wir an gesetzliche Rahmenbedingungen

gebunden, aber es gibt Handlungsspielraum. Ideen, die an uns herangetragen werden, können wir aufnehmen, weiterentwickeln und bestenfalls umsetzen. Ein schönes Beispiel ist das Projekt «Lesementoring», das aus dem «Netzwerk Alter» entstanden ist. Solche Projekte zu begleiten und erfolgreich abzuschliessen, macht die politische Arbeit sehr erfüllend.

Haben Sie aktuell ein Herzensprojekt?

Ja, ganz klar die Standortförderung. Wir stehen aktuell an einem Punkt, an dem wir die Strukturen und Zuständigkeiten dafür neu definieren müssen. Der Einwohnerrat ist gefordert, den richtigen Rahmen zu setzen. Ich hoffe sehr, dass uns das gemeinsam gelingt. Voraussichtlich im Herbst wird der Einwohnerrat über den Antrag des Gemeinderates entscheiden. Denn Standortförderung betrifft uns alle: Verwaltung, Politik, Wirtschaft, Vereine und vor allem die Bevölkerung.

Worum geht es bei der Standortförderung konkret?

Herisau soll als Wohn-, Arbeits- und Lebensstandort attraktiv bleiben und weiterentwickelt werden. Dazu gehören die Unterstützung bestehender Betriebe, die Förderung von Ansiedlungen neuer Unternehmen und die Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren. Auch Themen wie Digitalisierung, Nahversorgung oder interkommunale Zusammenarbeit sind zentral. Mir ist wichtig, dass wir als Gemeinde eine aktive Rolle übernehmen – in der Kommunikation, der Koordination und auch in der Vermittlung.

Was möchten Sie der Herisauer Bevölkerung zum Schluss mit auf den Weg geben?

Mir liegt das «Wir-Gefühl» am Herzen. Eine Gemeinde lebt vom Engagement aller. Ich wünsche mir, dass wir wieder mehr aufeinander zugehen, einander zuhören und den Dialog pflegen – und dass wir uns im Zentrum wieder häufiger begegnen. Sowohl physisch als auch im übertragenen Sinn.



Glen Aggeler leitet das Ressort Volkswirtschaft und Kultur.



Sportzentrum

Geburtstag zwischen Wasser und Eis



Die Kinder können nicht nur herumtollen und essen, sondern sich auch kreativ betätigen.

Vor allem für Kinder ist der eigene Geburtstag immer etwas Besonderes. Seit zwei Jahren sorgt das Sportzentrum Herisau dafür, dass dieser Tag noch mehr in Erinnerung bleibt. Zwischen Wasser und Eis bietet er Kindergeburtstage für jeden Geschmack an.

Acht Kinder sitzen an einem bunt gedeckten Tisch im Bistro Overtime des Sportzentrums Herisau. Zwischen Luftschlangen und Sirupkelchen liegen Farbstifte, Tischsets zum Ausmalen und die Reste eines Kinderzmittags. Einige essen noch Chicken Nuggets mit Pommes Frites, andere sind bereits beim Dessert angekommen – Donuts mit Konfettiglasur. Die Stimmung ist heiter, bald geht es zurück aufs Eis. «Ich würde lieber baden», ruft ein Geburtstagsgast. «Dann feiern wir deinen Geburtstag eben im Hallenbad», schlägt ein anderes Kind vor. Möglich wäre das – aufgrund des Geburtstagsangebots des Sportzentrums.

Seit zwei Jahren bietet das Sportzentrum Herisau Kindergeburtstage für Gruppen ab acht Kindern an. Im Angebot inbegriffen sind die Aktivitäten Eislaufen oder Schwimmen zur Auswahl. Zusätzlich kann zwischen verschiedenen Verpflegungspaketen gewählt werden – mit oder ohne Dessert. «So haben die Eltern die Möglichkeit, auch selbst einen Kuchen mitzubringen», erklärt Helen Schwietzer, Teamleiterin Bistro.

Die Geburtstage im Sportzentrum beginnen in der Regel mit dem gewählten Sportprogramm. Einerseits steht das Hallenbad mit einem 25-Meter-Becken, einem Warmwasserbecken und einem Planschbecken mit Rutsche zur Verfügung. Andererseits lockt das Eisfeld dank seines ganzjährigen Betriebs auch in den anstehenden Sommermonaten. Danach wartet ein gedeckter Tisch im Bistro mit Essen und Spielmaterial zum Malen und Basteln.

Das Konzept kommt an, sagt Helen Schwietzer: «Pro Woche dürfen wir im Schnitt rund zwei Kindergeburtstage in unserem Bistro ausrichten – teilweise flexibel an die Wünsche der Familien angepasst. Dementsprechend fallen die Rückmeldungen der Kinder und Eltern jeweils positiv aus.»



Helen Schwietzer, Teamleiterin Bistro, ist für die Verpflegung an den Kindergeburtstagen zuständig.

Weitere Informationen hier:



<https://shorturl.at/VSRSD>