



Pfalzbrief 01 | 22

Mit der HR-Strategie zur
neuen Unternehmenskultur
Seite 4

Ganz Dialog:
Das neue Standortgespräch
Seite 14

Wohnen in der Textilfabrik
Seite 26

Aufbruch

Michel Müglich bringt das Personal weiter

Liebe Leserin und lieber Leser

«Aufbrechen» kann zwei Dinge bedeuten – es kann für «losmarschieren» stehen oder dafür, dass jemand etwas Bestehendes wie eine Türe, einen Tresor oder Strukturen aufbricht. Die beiden Bedeutungen widerspiegeln sich auch in der neuen HR-Strategie. Sie fordert uns auf, zu einer neuen «Kultur des Miteinanders» aufzubrechen und unser Denken in Departementsstrukturen abzubereiten. Wir stellen Ihnen die neue HR-Strategie in diesem Pfalzbrief vor.

Aufbrechen, durchbrechen, umbrechen: Wer sich auf den Weg macht, gewinnt neue Einsichten. Einer, der dies auf aussergewöhnliche Art tut, ist Andreas Schwarz aus dem Amt für Militär und Zivilschutz. Seit seiner Jugend steigt er hinab in die Tiefen von Höhlen – mit im Gepäck: seine Kamera. Wir zeigen Ihnen auf sechs Seiten eine Auswahl seiner eindrucksvollen Einsichten aus der Unterwelt.

Oder lesen Sie die Geschichte eines Aufbruchs im Berufsleben. Fabienne Frei aus dem Gesundheitsdepartement gibt ihren sicheren Job auf, um ihrer eigenen Idee zum Durchbruch zu verhelfen. Ihre Geschäftsidee? Ordnung schaffen im Leben anderer.

Töricht oder nicht? Wir haben Mitarbeitende gefragt, womit sie gerne aufräumen würden. Einer sagt: Weg mit dem Analogen, «digital first» müsse jetzt endlich beherzigt werden. Ein anderer meint dagegen: «Schaltet die Server wenigstens am Wochenende ab.»

Viel Spass beim Lesen.

Markus Wehrli
Kommunikation Staatskanzlei

08



- 04 Die Ziele der neuen HR-Strategie
- 06 Bodenständig und nahbar:
Michel Müglic im Gespräch
- 08 Höhlenforschung: Bilder aus dem Erdinnern
- 14 Dialog statt Noten im neuen Standortgespräch
- 16 Die Ordnung von Fabienne Frei

Foto Titelseite: Thomas Hary

- Weg mit den alten Zöpfen 18
- Was Flüchtlinge bewegt, sich auf den Weg zu machen 20
- Auf der Jagd mit Dominik Thiel 24
- Einblicke: Neues Leben in alten Mauern 26
- Das letzte Wort 32

Herausgeberin
Kommunikation Staatskanzlei

Adresse der Redaktion
Redaktion Pfalzbrief, Staatskanzlei,
Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen,
Telefon 058 229 32 64, pfalzbrief@sg.ch

Konzept und Gestaltung
Kernbrand AG, St.Gallen

Druck
Cavelti AG, Gossau



16

Aufbruch zu einer neuen Unternehmenskultur

Wir sind schlaue Köpfe. Zusammen wissen wir viel. Dieses Wissen und die Fähigkeiten können wir noch besser nutzen, indem wir eine Kultur des Miteinanders und der übergreifenden Zusammenarbeit entwickeln. Das ist das Ziel des Projekts «HR Strategie – Dialog 2022». Mit der Umsetzung der Stossrichtungen der HR-Strategie möchten wir eine Organisation schaffen, in der wir unsere Stärken zusammen ausspielen und gemeinsame Werte leben. Damit schaffen wir ein Umfeld, in dem wir gerne arbeiten und können uns damit als Arbeitgeberin gegen aussen positiv positionieren. Diesen Weg starten wir gemeinsam – im Dialog auf Augenhöhe.

Um was geht es?

Die Digitalisierung, der gesellschaftliche Wandel und Veränderungen am Arbeitsmarkt führen dazu, dass sich die Erwartungen an die Verwaltung als Institution und Arbeitgeberin verändern. Alles soll schnell und einfach gehen. Das Arbeitsumfeld soll modern, herausfordernd und sinnhaft sein. Wir sind herausgefordert, technische Innovationen zu nutzen und unsere Arbeitsweise weiterzuentwickeln. Dies mit dem Ziel, uns stetig zu verbessern und als Arbeitgeberin attraktiv zu halten. Das schaffen wir heute zwar schon vielfach, aber wir können es noch besser. Wir müssen unsere Unternehmenskultur weiterentwickeln und die Kompetenzen und das Wissen reichs- und departementsübergreifend besser nutzen.

Das wollen wir erreichen!

In Zukunft treiben wir Innovationen voran, indem Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Departementen und mit verschiedenen Sichtweisen in Projekten zusammenarbeiten. Gemeinsam bringen wir unsere individuellen Stärken ein und ermöglichen so die besten Lösungen. Die Vielfalt der Perspektiven und das breite Wissen machen uns stark. Mit dieser Kultur des Miteinanders schaffen wir attraktive Zusammenarbeitsformen, welche für uns und auch für neue Kolleginnen und

Kollegen interessant sind. Dadurch stärken wir unsere Arbeitgeberattraktivität. Damit wir diese Kultur leben, müssen wir die Art der Zusammenarbeit immer wieder aktiv thematisieren und uns kritisch hinterfragen, was schon gut funktioniert und wo wir uns noch verbessern können – egal, auf welcher Hierarchiestufe man sich befindet.

So erreichen wir unsere Lösung

Das Verständnis des gemeinsamen Zusammenarbeitens können wir nur zum Leben erwecken, wenn wir es gemeinsam erarbeiten. Wir müssen uns austauschen, uns hinterfragen, uns inspirieren und weiterentwickeln. Am Ende wollen wir ein kollektives Verständnis entwickeln, wer wir sind und wie wir arbeiten. Wir beginnen damit jetzt, indem wir auf dem Weg dorthin gemeinsam an diesen Vorstellungen arbeiten. Dadurch kommen unsere vielen Perspektiven und Wünsche zusammen und bilden die Grundlage für eine übergreifend getragene Kultur.

Drei Schwerpunkte, viele Perspektiven

Die HR-Strategie bearbeiten wir in drei Schwerpunkten: «Kultur & Werte», «Personalgewinnung, Personalentwicklung, Personalbindung» und «Prozesse & Organisation» (mehr dazu auf der nächsten Seite). Mitarbeitende aus allen Hierarchiestufen und Departementen haben letztes Jahr diese Schwerpunkte im Rahmen eines partizipativen Prozesses entwickelt.

Im ersten Schwerpunkt «Kultur & Werte» erarbeiten wir in den nächsten Monaten unser gemeinsames Wertebild. Dabei möchten wir so viele Stimmen wie möglich einbinden. Hierauf folgen die Konkretisierungen der beiden anderen Schwerpunkte. Dieser Initiierungsprozess liefert uns das Zielbild zur neuen HR-Strategie.

*Michel Möglich
Leiter Personalamt
Finanzdepartement*

Die Schwerpunkte der HR-Strategie



Prozesse & Organisation optimieren

Die digitalen Herausforderungen der neuen Arbeitswelt sowie der Effizienz- und Kostendruck sind allgegenwärtig. Darauf müssen wir Antworten finden. Einerseits können wir interne Strukturen optimieren und andererseits dem Wunsch nach flexibler Arbeitszeitgestaltung Rechnung tragen. Das Umfeld erfordert eine Organisationsentwicklung, die eine digitale Transformation der Arbeitswelt ermöglicht und die Mitarbeitenden befähigt, damit sie den Nutzen der neuen digitalen Möglichkeiten für sich selbst und für die Organisation erkennen.



Personal gewinnen, binden und entwickeln

Unsere Verwaltung soll vielfältig, kundennah und leistungsorientiert sein. Dies setzt qualifizierte und motivierte Mitarbeitende voraus. Die Arbeitsstellen beim Kanton sind attraktiv. Diese Attraktivität soll nach aussen wirken und helfen, geeignete Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und zu halten. Es braucht Entwicklungs- und Bindungselemente, um erfahrenen Mitarbeitenden eine fachliche, persönliche und führungsmässige Weiterentwicklung zu ermöglichen.



Kultur & Werte erarbeiten und leben

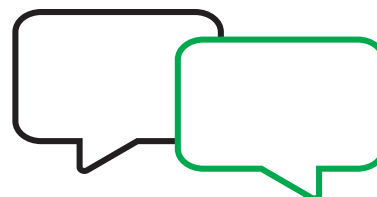
Eine gemeinsame und gelebte Kultur ist prägend für jede Organisation. Unsere neue Organisationskultur soll analog zur Schwerpunktplanung der Regierung langfristig gelten. Sie soll uns Orientierung geben zu unseren Werten und unserer Zusammenarbeit. Wir wollen dazu ein gemeinsames Verständnis über die Departemente hinweg schaffen. Die Erarbeitung der gemeinsamen Basis und die konkrete Umsetzung in den HR-Prozessen sind der Kern dieses Schwerpunktes.



Ihre Mitarbeit ist gefragt

Wie bereits die Erarbeitung der drei Schwerpunkte sollen auch die Inhalte dazu partizipativ entwickelt werden. Insbesondere im ersten Schwerpunkt «Kultur & Werte» möchten wir viele Stimmen und Sichtweisen einbinden. Nur so kann eine Grundlage erarbeitet werden, die über alle Hierarchiestufen und Departemente getragen wird. Nach der Erarbeitung der notwendigen Grundlagen werden wir mit einem Aufruf zur Mitwirkung auf die Mitarbeitenden zukommen. Wir freuen uns, wenn sich dann viele in dieses Thema aktiv einbringen.

*Regierungspräsident Marc Mächler,
Vorsteher des Finanzdepartementes*



HR Strategie – Dialog 2022

«Bin zügig unterwegs und begeisterungsfähig»

Michel Müglic ist unser neuer Leiter des Personalamtes. Der 44-Jährige hat im September 2021 von Raiffeisen zum Kanton St. Gallen gewechselt. Kaum angekommen, sind die Projekte zahlreich und die Erwartungen gross – gross ist aber auch seine Begeisterung.



Michel Müglic, kann man bei Ihnen von einem Kaltstart sprechen?

Ich finde, das passt. Mit der «HR Strategie – Dialog 2022», mit dem Projekt «Neues HR-Geschäftsmodell» oder dem Projekt «Berufsbildung 2022» kamen schnell die grossen Projekte auf den Tisch. Es ging zügig los.

Sie haben seit Ihrem Beginn viele Ämter besucht. Wie sind Sie aufgenommen worden?

Mit grosser Offenheit und Neugierde – aber auch mit gewissen Erwartungen (lacht). Oft hiess es: «Jetzt, wo du hier bist, sollte man mal ...» Das war ein Teil des Kaltstarts, diese Erwartungen aufzunehmen und gleichzeitig auch zu vermitteln, dass wir nun Schritt um Schritt vorwärtsgehen.

Als Personalchef sind Sie exponiert. Wie wollen Sie diese Rolle ausfüllen?

Sichtbar sein für die Mitarbeitenden gehört zu meiner Rolle und das möchte ich auch wahrnehmen. Präsenz ist wichtig, denn schliesslich steuern wir über unsere Projekte und Arbeit die Art und Weise, wie sich unsere Organisation weiterentwickelt.

Was heisst das konkret?

Wir wollen wichtige Personalthemen wie Frauen im Kader, Stellen für Personen mit Beeinträchtigungen oder Arbeitgebermarketing auf die Agenda setzen, diese vorwärtstreiben und auch sichtbar halten. Hier sehe ich meine Aufgabe, denn oft geraten diese Themen in der Hektik des Alltags wieder etwas in den Hintergrund. Wir müssen uns regelmässig mit den Departementen austauschen, wo wir diesbezüglich stehen und auch Rechenschaft dazu ablegen.

Sie sind von der Regierung gewählt. Sind Sie Vertreter der Regierung gegenüber den Mitarbeitenden oder Vertreter der Mitarbeitenden gegenüber der Regierung?

In meiner Funktion trägt man immer beide Hüte, aber primär bin ich Vertreter der Regierung – des Arbeitgebers. Die Mitarbeitenden brauchen ein Umfeld, in dem sie ihre Leistung erbringen können. Wenn es hier Probleme mit einer vorgesetzten Person gäbe, dann ist es im Interesse des Arbeitgebers, mich für den Mitarbeitenden einzusetzen.

Mit der «HR Strategie – Dialog 2022» steht ein Projekt der Unternehmenskultur an. Wie haben Sie unsere Kultur wahrgenommen?

Die Mitarbeitenden beim Kanton sind sehr herzlich, offen und mit grossem Engagement bei ihrer Arbeit. Man möchte mitgestalten und mitwirken, auch bei überdepartementalen Themen.

Das sind jetzt die positiven Punkte. Gibt es auch Negative?

Es liegt in der Natur grosser Organisationen, dass die Zusammenarbeit noch besser gelingen kann. Ich nehme die Grenzen zwischen den Departementen noch deutlich wahr und auch die Hierarchien sind ausgeprägt. Eine Aufbruchstimmung zu mehr Gemeinsamem und höherer Transparenz ist jedoch spürbar.

Wohin möchten Sie die Kultur der Verwaltung entwickeln?

Die Ansprüche an die Verwaltung steigen: Man möchte eine digitalere, schnellere, innovativere Verwaltung. Die Unterschiede bei den Ansprüchen sind mit der Privatwirtschaft vergleichbar. Deshalb sind auch die Antworten ähnlich: Innovation fördern wir durch interdisziplinäre Teams, flexiblere Arbeitsmodelle, dezentralere Entscheidungsbefugnisse. So können wir eine Kultur entwickeln, in der wir unser grosses vorhandenes Potenzial besser ausspielen können. Das ist mein Ziel.

Die «HR Strategie – Dialog 2022» möchte genau dies. Ein solches Projekt zur Unternehmenskultur greift aber in ganz viele Bereiche und hat unzählige Schnittmengen mit anderen Projekten wie beispielsweise «New Work». Wie können Sie als Leiter des Projekts zum Erfolg beitragen?

Ich sehe mich als Orchestrator. Ich möchte die Leute zusammenbringen, die heute vielleicht unwissend voneinander solche Themen bereits vorwärtstreiben und auf gleiche Ziele hinarbeiten. Zusammenbringen, sichtbar machen, orchestrieren – das ist in der jetzigen Startphase meine wichtigste Aufgabe.

Und welche Charaktereigenschaften helfen Ihnen dabei?

Ich kann gut auf die Menschen zugehen, bin offen, neugierig und höre zu. Ich habe dazu eine schnelle Auffassungsgabe – das sagt man mir zumindest nach. Dies hilft mir zu sehen, welche Fäden man zusammennehmen kann.

Die meisten Mitarbeitenden haben die «HR Strategie – Dialog 2022» bisher noch nicht gekannt. Das Projektteam ist aber bereits gestartet. Wie ist die Stimmung dort?

Ich spüre eine Aufbruchstimmung. Themen werden angesprochen, man will mitwirken. Es ist ein grosser Wille spürbar, die Organisation weiterzubringen. Auch dank der Regierung, die dieses Projekt mit grossem Willen in Auftrag und zur Umsetzung freigegeben hat.

«Die Mitarbeitenden beim Kanton sind sehr herzlich, offen und mit grossem Engagement bei ihrer Arbeit.»

Ich nehme Sie als unkomplizierte und bodenständige Person wahr. Liege ich falsch?

Nein, das passt. Ich bin nahbar und geerdet. Meine Familie ist mir wichtig. Wir haben zwei Kinder und wohnen in Bichwil in der Gemeinde Oberuzwil, also ländlich. Man kann mit mir zum Kaffee gehen und über Gott und die Welt diskutieren.

Wer mit Ihnen spricht, merkt auch: Sie haben ein hohes Tempo – beim Denken, beim Formulieren und beim Vorwärtstreiben.

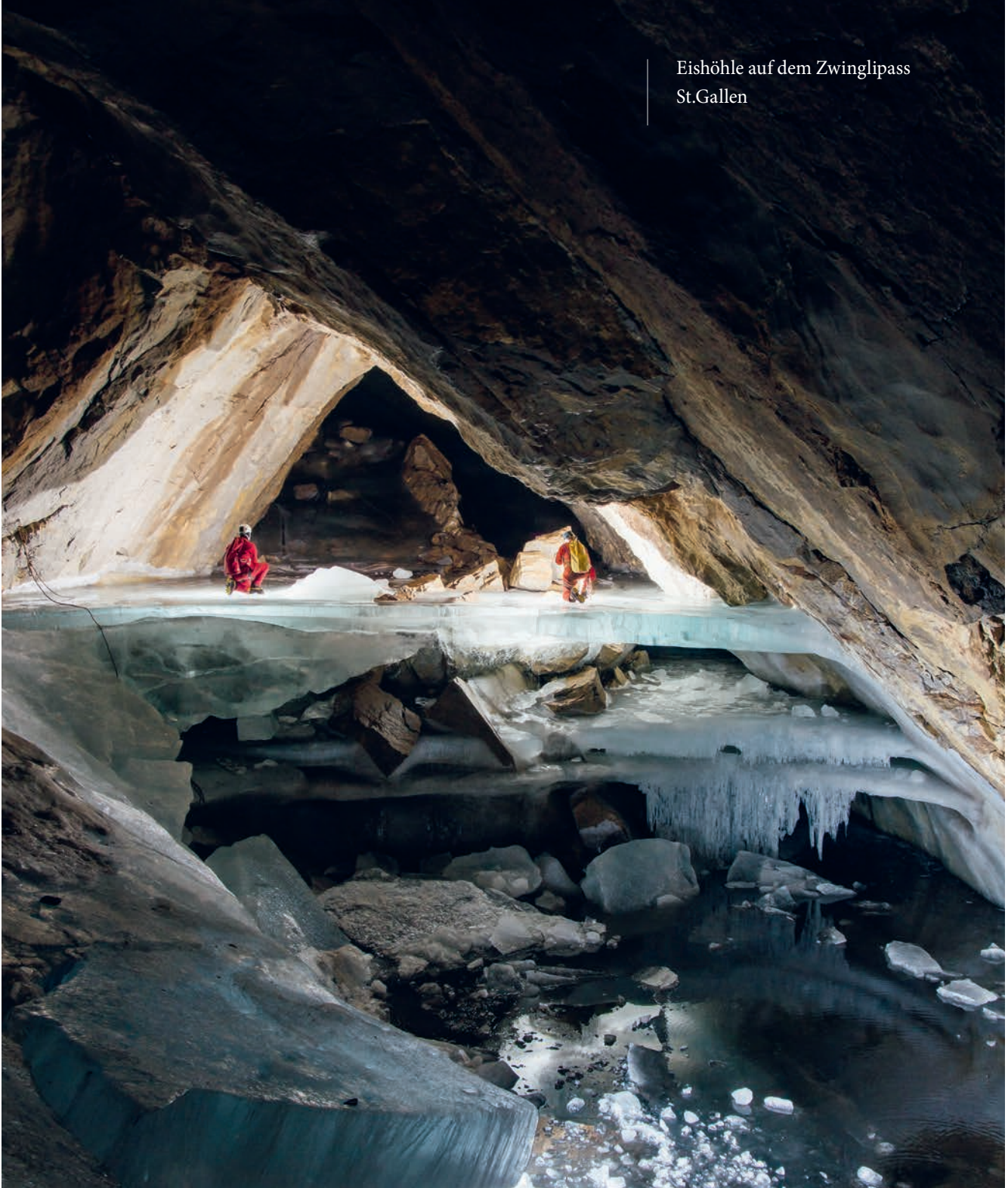
Ja, ich bin eher zügig unterwegs und begeisterungsfähig, mich gewinnt man schnell mit einer guten Idee. Die Familie hält mir hier aber regelmässig den Spiegel vor und meint dann: «Du bist jetzt grad wieder etwas gar schnell unterwegs» (lacht). Meine Ruhe finde ich dafür in der Natur oder beim Klavierspielen. Unterdessen können wir in der Familie gemeinsam musizieren – ich am Klavier und die ältere Tochter an der Panflöte. Das ist dann ganz entspannt.

*Das Interview führte Thomas Zuberbühler,
Leiter Kommunikation Staatskanzlei*

Aufbruch in die Unterwelt



Tiefste Nagelfluhhöhle in der Schweiz
Weesen, St.Gallen



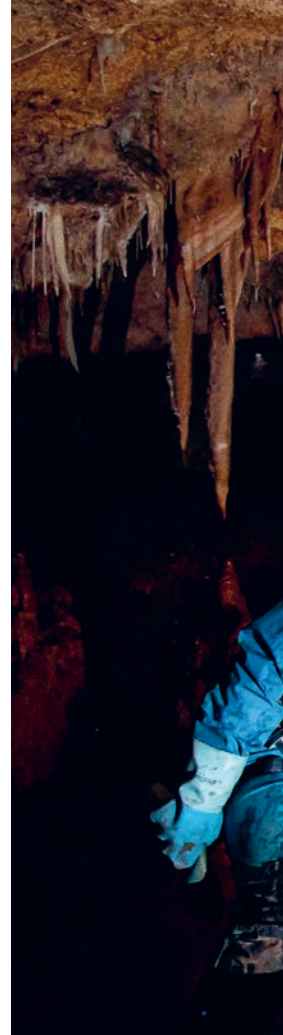
Andreas Schwarz arbeitet im Amt für Militär und Zivilschutz, er ist Leiter der Abteilung Militär im Range eines Oberst Kreiskommandanten. Seit seiner Jugend ist er passionierter Höhlenforscher. Zudem engagiert er sich bei der schweizerischen Höhlenrettung als Kolonnenchef. Bei seinen Erkundungen hat Andreas Schwarz am liebsten seine Fotoausrüstung dabei. Hier im «Pfalzbrief» präsentiert er seine Bilder.



Ein magischer Ort,
die Höhle
Gouffre Berger
in Frankreich.
Vom Eingang
her geht es
1000 Höhenmeter
tief hinunter ins
Innere der Höhle.







Ebenfalls magisch:
Eine Höhlenwelt
in der Ardeche,
Südfrankreich



Weitere Bilder
aus verschiedenen Höhlen
finden Sie auf pfalzbrief.ch

Vom Papierprozess zur digitalen Anwendung

Diesen Herbst kommt in allen Departementen und in der Staatskanzlei **das neue Standortgespräch** zum Einsatz. Es ist komplett digitalisiert, womit der aufwändige Papierprozess wegfällt. Mitarbeitende und Führungspersonen haben bei seiner Erarbeitung mitgewirkt. Ein zentraler Pfeiler: der Dialog.

Das neue Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch der kantonalen Verwaltung entsteht in einem partizipativen Prozess. «Uns ist wichtig, dass die Mitarbeitenden und Vorgesetzten der verschiedenen Departemente die Überarbeitung des Standortgesprächs mitgestalten können», sagt Projektleiter Thomas Köppel. Ihm ist bewusst, ein partizipativer Prozess benötigt Zeit. Doch der Nutzen einer solchen Vorgehensweise ist gross. Zudem wollten die Verantwortlichen vor der Lancierung des neuen Standortgesprächs einen Pilotversuch durchführen. «Es sind schliesslich die Mitarbeitenden, um die es in den Gesprächen geht», sagt Köppel. «Deshalb sollen sie auch in allen Phasen des Projekts ihren Input geben können.» Und natürlich waren auch Vorgesetzte in die Projektarbeiten einbezogen.

Unzufrieden mit altem Formular

Zwei, die den Prozess samt Pilotversuch mitgemacht haben, sind Patrik Baumer, Leiter Amt für Sport, und Ruth Stadler, Mitarbeiterin im Amt für öffentlichen Verkehr. Beide finden die Möglichkeit zur Partizipation sehr wertvoll und haben diese gerne genutzt. Stadler und ihr Team sind froh, dass das bisherige Formular überarbeitet wird. «Wir sind schon länger nicht mehr zufrieden damit», sagt sie. «Es entspricht nicht mehr den heutigen Bedürfnissen.» Zusammen mit weiteren Mitarbeitenden und

Vorgesetzten sind sie vor gut einem Jahr mit den Projektverantwortlichen in den Partizipationsprozess gestartet. In einem Workshop haben sie das alte Papierformular zur Hand genommen und gemeinsam diskutiert: Was wollen wir weglassen und was soll neu dazukommen? Wo braucht es Verbesserungen und woran halten wir fest? Daraufhin wurden mehrere Vorschläge erarbeitet. Die beiden vom Projektteam favorisierten Varianten gingen in die Generalsekretärekonzferenz. Diese entschied sich für die umfangreichere Version, die in einem Pilotversuch getestet wurde.

Eine der wichtigsten Neuerungen gegenüber früher ist die Form des Standortgesprächs: Das Formular und der aufwändige Papierprozess werden digitalisiert. «Ist es erst einmal ausgefüllt, erleichtert es den Vorgesetz-





ten und den Mitarbeitenden die Arbeit in den Jahren danach ungemein», sagt der Projektleiter. Neu ist auch die Integration eines Kompetenzmodells. Das heisst: Aus den vier Bereichen Fach-, Selbst-, Sozial- und Führungskompetenz können Teilkompetenzen ausgewählt und sowohl vom Vorgesetzten als auch vom Mitarbeitenden selbst beurteilt werden. Zudem erhält der oder die Mitarbeitende Platz für eine Selbsteinschätzung. Früher hat lediglich der Vorgesetzte den Mitarbeitenden beurteilt. «Die Einschätzung machen beide unabhängig voneinander», so Köppel. «Danach diskutieren sie das Ergebnis gemeinsam.» Das Vorgehen soll den Dialog zwischen der Führungsperson und den Mitarbeitenden stärken.

In der Praxis getestet

Mittlerweile ist die Pilotphase abgeschlossen. Patrik Baumer, der das neue Standortgespräch auf seine Praxistauglichkeit getestet hat, schätzt vor allem das neue Kompetenzmodell. «Vorgesetzte und Mitarbeitende sind gezwungen, sich intensiv und seriös mit dem Mitarbeitergespräch auseinanderzusetzen», sagt der Leiter Amt für Sport. Etwas Sorgen macht ihm der Umfang. «Bei acht Seiten besteht die Gefahr, dass das Gespräch zu formulargetrieben wird.» Ruth Stadler begrüsst vor allem zwei Aspekte: Der Dialog bekommt mehr Raum und die Kompetenzen rücken ins Zentrum. Sie vermisst allerdings die Frage, wie zufrieden man mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, sowie eine Gesamtbeurteilung des Mitarbeitenden am Schluss. Das hat sie den Projektverantwortlichen auch zurückgemeldet. Ihnen bleibt nun noch Zeit, das Formular zu optimieren. Im kommenden Herbst soll es dann in allen Departementen angewendet werden.

Marion Loher
freischaffende Journalistin



Neues Standortgespräch

Das neue Standortgespräch reduziert Medienbrüche und stärkt den Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungspersonen. Mit der Umstellung auf das Tool von «SAP SuccessFactors» wird der bisherige Papierprozess digitalisiert. «Trotz aller Digitalisierung ersetzt es nicht das persönliche Gespräch über die Leistungserbringung und das Verhalten in der Aufgabenerfüllung», sagt Thomas Köppel, der als Leiter Personal- und Organisationsentwicklung für die Überarbeitung der Mitarbeitergespräche verantwortlich ist. Zurzeit ist das Projektteam, zusammen mit dem externen Partner Novo Business Consultants AG, damit beschäftigt, das Tool zu implementieren und zu testen. «Dabei werden die Erkenntnisse und das Entwicklungspotenzial aus dem Pilotversuch berücksichtigt», so Köppel. Das Go-Live ist für Anfang August geplant, flankiert von verschiedenen Schulungsaktivitäten für Mitarbeitende und Vorgesetzte.

Fabienne Frei und ihr Gespür für Ordnung

Ihr siebter Sinn für alles Strukturierte hat sie vor Jahren ins Gesundheitsdepartement getragen und trägt sie jetzt wieder fort.

Sei es Schicksal, sei es Fügung oder einfach Glück: Manchen Menschen fallen die Dinge vor die Füsse. Vielleicht ging das Fabienne Frei so mit ihrem Job als stellvertretende Generalsekretärin im Gesundheitsdepartement. Die 44-Jährige blickt auf einen besonderen wechselhaften Werdegang zurück. Ursprünglich war sie Journalistin – arbeitete zuerst fünf Jahre beim Radio, dann weitere fünf Jahre als TV-Korrespondentin im SRF-Regionalstudio in St.Gallen. Ein angesehener Job. Dann ein Bruch. «Mangels Optionen», sagt Fabienne Frei. «Natürlich wäre es für mich cool gewesen, zum Beispiel bei einer Hintergrundsendung von SRF in Zürich arbeiten zu können. Aber es ist schwierig, als Aussenstehende da reinzurutschen.» Als sie in jener Zeit also über ihre Zukunft als Journalistin nachdenkt, taucht das Inserat für die Stelle im Gesundheitsdepartement auf. «Richtig gesucht habe ich diesen Job nicht. Aber als ich das Inserat sah, dachte ich: Das könnte echt was sein.» Das war vor rund sieben Jahren.

Man hört es: Aus Fabienne Frei spricht jemand, der Brüche kennt. Sie steckt auch jetzt wieder in einer beruflichen Umbruchphase. Ende März ist ihr letzter Arbeitstag als stellvertretende Generalsekretärin, sie wagt den Schritt in die Selbstständigkeit. Damit enden die Jahre in sicherer Anstellung, die Jahre im Büro am Oberen Graben, oben im fünften Stock. Die grossen weiten Fens-

ter gehen Richtung Südosten. Fabienne Frei überlegt. Der Reiz an der Selbstständigkeit? «Ich verfüge über meine Zeit. Ich kann meine eigenen Ideen verfolgen. Ich kann sie wachsen lassen, ich kann sie formen und gestalten. Wenn ich am Morgen aufstehe, dann weiss ich, wofür ich das tue.»

Dinge ins Gleichgewicht bringen

Spricht die 44-Jährige über ihre Zukunft, spürt man das innere Feuer. Ihr künftiges Business: Ordnungscoach; Leuten helfen, Ordnung zu schaffen. Die Idee, irgendwann so etwas professionell umzusetzen, trage sie seit

Foto: Thomas Hary





Träumt man lange von etwas, entstehen Verbindlichkeiten. «Ich konnte nicht mehr länger einfach meiner Idee nachsinnen, irgendwann musste ich es machen», sagt Fabienne Frei. Selbstständig arbeiten, die eigene Chefin sein – klingt gut. Und die Risiken? «Die sind vernachlässigbar.» Die Frau sagt es mit solcher Überzeugtheit, dass man ihr ohne Weiteres glaubt. «Ich bin 44, in meinem Alter ist das Risiko kalkulierbar. Falls das Projekt scheitert, suche ich mir wieder eine Stelle.» Natürlich habe der Entscheid Mut gebraucht. Einen fixen Lohn haben, eine interessante Stelle, das sei bequem. Und viele Leute in ihrem Umfeld warnten, einen Job wie diesen im Gesundheitsdepartement werde sie nie wieder finden. «Das weiss ich alles auch. Trotzdem ist es mir wichtiger, meine Idee jetzt umzusetzen.»

*«Träumt man lange von
etwas, entstehen
Verbindlichkeiten.»*

Fabienne Frei wäre nicht Fabienne Frei, wenn ihr Aufbruch nicht ordentlich vorbereitet wäre. Ein Jahr lang hat sie die Vorarbeiten vorangetrieben und Erfahrungen gesammelt. Und es ist ja nicht der erste Aufbruch in ihrem Leben. Sammeln, filtern, strukturieren, Ordnung geben – richtig besehen ein sich wiederholendes Motiv, ein Leitfaden in ihrem Berufsleben. «Der Wechsel vor sieben Jahren vom Journalismus ins Generalsekretariat war kein eigentlicher Bruch», sagt sie. Es sei viel eher ein Wechsel des Metiers gewesen. Die Gemeinsamkeit der beiden Arbeitsfelder? «Als Journalistin habe ich vorwiegend Fakten zu politischen Themen zusammengetragen, sie sortiert, bewertet und zu einem Ganzen zusammengefügt. Hier im Generalsekretariat mache und mache ich im Grunde genau dasselbe.» Fabienne Frei und ihr Gespür für Ordnung.

*Markus Wehrli
Kommunikation Staatskanzlei*

zehn Jahren mit sich herum. Das Motiv? «Wenn etwas ordentlich daherkommt, dann macht mir das Spass. Ich gestalte gerne Räume und ich schaffe gerne Ordnung.» Fabienne Frei hat das Gespür, das Händchen, den Sinn fürs Strukturierte und Arrangierte. Sie bringt Räume und die Dinge darin ins Gleichgewicht. Dass sie dieses Faible hat, weiss sie schon lange. Sei es, weil Freunde und Bekannte das wahrnehmen, sei es, weil sie in ihrem Umfeld auch schon mal spontan Hand anlegt, einfach mal in einer Stube was verrückt. «Das Feedback darauf war immer positiv.»

Weg mit den alten Zöpfen

Welche Strukturen sollte man endlich aufbrechen? Mit welchen Gewohnheiten aufräumen – bei der Arbeit, im privaten Leben oder in der Welt? Wir haben uns umgehört, wer wo den Hebel ansetzen würde.



Gewohnheiten oder gar Ideologien aufzubrechen, braucht Mut und Energie. Altbewährtes soll nicht ohne Not über Bord geworfen werden. Es gibt aber Lebensbereiche, die ein Innehalten und Umdenken verlangen. Die Weltwirtschaft lebt in der traditionellen Denkweise, dass Fortschritt und Wohlstand mit jährlicher Steigerung der Marktanteile und des Umsatzes zu erreichen sind. Weltweite Konsumsteigerung geht einher mit ständigem Bevölkerungswachstum. Aber unsere Rohstoffe und unsere Lebensräume sind begrenzt. Daher müssen wir unsere bisherigen Wachstumsprinzipien zwingend aufbrechen: Quantität muss mit Qualität ersetzt werden.

Theo Dietschi

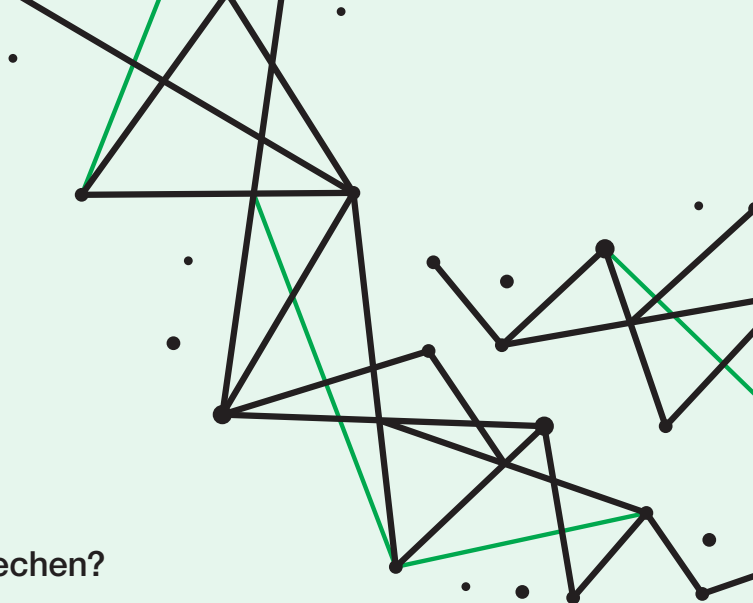
stv. Leiter Kantonsforstamt,
Volkswirtschaftsdepartement



Ich finde es spannend, über alltägliche Strukturen nachzudenken und dazu kurze Paradoxa zu finden wie zum Beispiel: «Positiver Stillstand ist der beste Fortschritt» oder «Unsinn ist gewohnt frei». Bei solchen Gedanken stelle ich mir vor, wie es wäre, wenn ich meinen Arbeitsplatz out-sourcen würde. Ich könnte Raum schaffen und mein Arbeitspensum aufteilen in Projekte wie Lärmschutz, Kräuteranbau, soziale Wohnformen, einen Zoo betreiben oder aufbrechen in eine fremde Sprachregion mit weiten und unbebauten Landflächen. Mindestens so gern tausche ich mich mit anderen bei einem guten Abendessen aus.

Jeannette Madörin

Fachstelle Immissionen, Mobilität und Planung,
Bau- und Umweltdepartement





Strukturen und Gewohnheiten geben uns Vorlagen, in denen wir uns mit einer gewissen Sicherheit bewegen können. Aber diese Sicherheit müssen wir auch immer wieder hinterfragen. Neugierde, über den Tellerrand hinausschauen, offen sein für Neues. Diese Eigenschaften in ein gutes, bestehendes Team einzubringen, zu diskutieren und neue Ideen umzusetzen, das sollte mehr zu einer Aufgabe werden. Viele Fotos, die wir in unserer Werkstatt digitalisieren, zeigen, dass bereits vor hundert Jahren Menschen mit ihrer Neugierde und mit einer gewissen unkonventionellen Art Neues erschaffen haben.

Claudia Privitera

Amt für Kultur, Departement des Innern



Raus aus dem Hamsterrad. Der Bedarf nach einfachen Strukturen und Entschleunigung steigt und steigt, aber die Weichen, die das ermöglichen würden, werden nicht nachhaltig gestellt. Warum? Weil uns Gewohnheiten, Arbeitslast und Zeitmangel im Würgegriff halten. Mit «Projektities» und noch mehr Digitalisierung wird man diesem Problem nicht gerecht. Hierfür braucht es eine Vision und Menschen, die dieser Vision Leben einhauchen. Mein bescheidener Vorschlag: Schaltet die Server am Sonntag ab. Kein Mensch muss dauernd online sein. Ich gehe am Sonntag inzwischen viel lieber ins Wood Wide Web.

Helmut Kandler

Amt für Verbraucherschutz und Veterinärwesen, Gesundheitsdepartement



Zu dieser Frage kann von mir nur ein Plädoyer zugunsten der Digitalisierung kommen. «Digital first» muss unser Credo für die nächsten Jahre sein. Die Gewohnheiten, die wir alle dabei aufbrechen müssen, betreffen zuallererst unseren persönlichen Umgang mit den neuen Technologien. Ich wünsche mir für uns alle mehr Offenheit, Agilität, Flexibilität und vor allem Neugier im Umgang mit der schönen neuen Welt. Die Veränderung durch die Digitalisierung ist bereits der Normalfall und das Tempo nimmt nicht ab. Jede und jeder Einzelne kann und soll diesen Schritt machen!

Marc Fahrni

Leiter Zentrale Dienste Migrationsamt, Sicherheits- und Justizdepartement

Auf der Suche nach neuer Heimat

Flüchtlinge brechen nicht ein Mal auf, sondern mehrere Male. Von der Heimat an die Grenze. Von Flüchtlingscamps übers Meer nach Italien. Von dort in ein Schweizer Bundesasylzentrum, wo sie auf kantonale Zentren verteilt werden. Für einige ist das Asylzentrum Bergruh in Amden dann der Übergang zu einem ruhigeren Leben.

Das ehemalige Kurhaus Bergruh bietet einen atemberaubenden Blick über den Walensee. Touristinnen und Touristen sucht man hier jedoch vergeblich. Die «Bergruh» beherbergt unfreiwillige Gäste. Flüchtlinge, die ihre Heimat eigentlich nicht verlassen wollten – aber mussten. Einige von ihnen sind gerade im Eingangsbereich des Zentrums und grüssen beim Vorbeigehen freundlich, auch wenn das «Grüezi» beim einen oder andern noch nicht ganz so locker von den Lippen geht. Neugierig beobachten sie, wen «Chef Stephan» da empfängt. «Chef Stephan», das ist Stephan Trachsel, der Leiter des Asylzentrums. Er kommt einem mit zackigen Schritten entgegen und wechselt dabei fröhlich einige Worte mit Bewohnenden. Man spürt sofort: Die Stimmung hier ist gut. «Diese positive Grundstimmung im Zentrum hat mich zu Beginn überrascht. Die Leute sind aufgestellt – und das, obwohl sie einiges erlebt haben», sagt Trachsel.



Was zwingt Menschen zur Flucht?

Die Schicksale der Asylsuchenden sind so unterschiedlich wie die Gründe, die sie zur Flucht gezwungen haben. Da ist der Afrikaner, der im Gefängnis landete, weil er als Polizist nicht auf Menschen schiessen wollte. Da ist das lesbische Pärchen aus Bolivien, das aufgrund seiner Homosexualität die Heimat verliess. Da ist eine Familie, die flüchtete, weil die 12-jährigen Kinder hätten zwangsverheiratet werden sollen. Oder da ist der Militärdienst auf unbestimmte Zeit, der viele junge Männer aus Eritrea zur Flucht treibt.



Trachsel kennt die Geschichten und Schicksale der Asylsuchenden – nicht aus Akten, sondern aus persönlichen Gesprächen. «Bevor sie zu uns kommen, wissen wir praktisch nichts über unsere Neuankömmlinge. Aber im direkten Kontakt kriegt man vieles mit; entdeckt zum Beispiel verstörende Narben, die man hierzulande nicht kennt – es sind Kriegsverletzungen.» Einigen ist es ein Bedürfnis, von ihren Erlebnissen zu erzählen. Die Gelegenheit dazu erhalten sie in Gruppen oder bei öffentlichen Anlässen. «Eine sehr emotionale Angelegenheit», sagt Trachsel und hält einen Moment inne. «Bei einem Anlass mit 50 Personen, an dem Asylsuchende ihre Erfahrungen schilderten, haben am Ende alle geweint.»

«Mitleid? Das hilft niemandem etwas.»

Auch wenn seine Betroffenheit spürbar ist – allzu nahe lässt Stephan Trachsel diese Geschichten nicht an sich heran. Zum einen, um eine professionelle Distanz zu wahren. Aber auch, weil seine lange Erfahrung ihn einiges gelehrt hat. «Es gibt viele Geschichten von Flüchtlingen, ganze Bücher zum Thema. Ich nehme diese jedoch als das an, was sie sind: Geschichten. Erzählungen nehmen über die Zeit hinweg meist an Dramatik zu. Sie werden so oft wiedererzählt, dass sie irgendwann zu einer verfälschten Wahrheit werden. Alles, was sie auslösen, ist Mitleid – und das hilft niemandem etwas.»

Was abgebrüht klingt, widerspiegelt, dass Trachsel einer ist, der anpackt. Es passt auch zum Motto der «Bergruh»: «Die Flucht war gestern, jetzt beginnt die Zukunft». Dabei liegt der Fokus auf alltäglichen Dingen: «Wir wollen, dass sich die Asylsuchenden zurechtfinden und auf möglichst wenig Widerstand stossen. Oftmals sind es Details, die den Unterschied machen. Es fängt beim «Grüezi»-Sagen an, bei der Arbeitsmoral oder bei der Pünktlichkeit.» Der Alltag im Asylzentrum soll das «Leben danach» möglichst realitätsgetreu abbilden. Der Tag der Bewohnenden ist strukturiert, freie Zeit gibt es erst gegen Abend. Die Asylsuchenden gehen zur Schule, arbeiten in der Küche, im Haus, in der Werkstatt und sie absolvieren Ausbildungsprogramme. Um den hauseigenen Fitnessraum im Keller benutzen zu dürfen, braucht es einen Einführungskurs sowie eine kostenpflichtige Fitnesskarte. Wer neue Kleidung braucht, zahlt dafür einen symbolischen Beitrag. Es soll alles sein wie im richtigen Leben.



Der Kopf der «Bergruh»

Stephan Trachsel kennt sich aus mit Aufbrüchen. Als junger Mann reiste er rund zwei Jahre um die Welt. Als gestandener Geschäftsmann und Familienvater wechselte er 2016 nach 25 Jahren in der Privatwirtschaft in den sozialen Bereich und baute zusammen mit seinem Team das Asylzentrum «Bergruh» in Amden auf. Zurzeit leben 110 Flüchtlinge hier, davon sind 33 Kinder. Unterstützt, betreut und geschult werden sie durch ein Team aus 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das Tor zur Welt öffnen

Auch der Austausch mit Menschen ausserhalb des Zentrums ist wichtig. Mit Freiwilligen, die sich im Zentrum engagieren. Mit Spaziergängerinnen und Spaziergängern, die sich im hauseigenen «Café Kardamom» von Asylsuchenden mit Kaffee, Tee und süssen Köstlichkeiten aus fernen Ländern verwöhnen lassen. Trachsels Konzept kommt an. Der anfängliche Widerstand im Dorf ist überwunden, das Feedback von Gemeinde, von Anwohnerinnen und Anwohnern ist durchwegs positiv. So kann sich Stephan Trachsel ganz auf das konzentrieren, was zählt: die Asylsuchenden und das «Bergruh»-Team.

Selbst aufbrechen – das kann sich Stephan Trachsel nicht vorstellen: «Vor 30 Jahren habe ich selbst der «Bünzli-Schweiz» den Rücken gekehrt. Habe meine Sachen gepackt und bin zwei Jahre um die Welt gereist. Am Schluss kam ich mit dem Gedanken zurück: Ich habe es nirgendwo schöner als hier.» Dieses Gefühl möchte er an die Asylsuchenden weitergeben.

Von den rund 1500 Menschen, die seit 2016 im Zentrum waren, sind Stephan Trachsel einzelne besonders im Kopf hängen geblieben: «Ein Mädchen kam zusammen mit ihrem Vater zu uns. Die Konstellation war schwierig. Er schlug sie und wir entschieden, die beiden zu trennen. Nachdem ihr Vater das Zentrum verlassen hatte, nahm das Mädchen das Kopftuch ab und sagte: «Jetzt bin ich frei. Jetzt lebe ich.»»

Olivia Meier

Kommunikation Staatskanzlei



Aufbruchstimmung am «Runden Tisch Vereinbarkeit»

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Element auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Erst wenn die Rahmenbedingungen stimmen, können Paare unter sich eine faire, partnerschaftliche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit aushandeln. Um dieses Ziel zu erreichen, sind alle gefragt: Gesellschaft, Wirtschaft und die öffentliche Hand.

Breit abgestützte Initiative

Aus diesem Grund lud Regierungsrätin Laura Bucher im vergangenen Dezember zur ersten Ausgabe des «Runden Tisches Vereinbarkeit» ein. Das Austauschgefäss bringt verschiedene Akteurinnen und Akteure von staatlicher und privater Seite zusammen. Beteiligt sind Vertretende der Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell (IHK), des kantonalen Gewerkschaftsbundes, des kantonalen Gewerbeverbandes, der Frauenzentrale, der Ostschweizer Sektion von Pro Familia sowie Vertretende der Gemeinden und des Schulbereichs. Ziel ist es, das Thema «Vereinbarkeit» zu diskutieren und Entwicklungen anzustossen. Die Initiative ist damit ganz im Sinne der neuen Departementsstrategie des Departementes des Innern «Bedürfnisse erkennen – Teilhabe und Chance ermöglichen». Denn erst durch den aktiven Einbezug von verschiedenen Kreisen können deren Bedürfnisse erkannt, Angebote entwickelt sowie breit abgestützte Lösungen gefunden werden.

Hohe Kosten für Kinderbetreuung als Hindernis

Im Zentrum des ersten Treffens standen die Ergebnisse aus dem Monitoring zum familien- und schulergänzenden Betreuungsangebot 2021. Diese zeigen für den Kanton St.Gallen, dass trotz einer Zunahme von Angebot und Nutzung in den letzten Jahren die Zahl der Plätze sowie betreuter Kinder weiterhin unter den schweizerischen Durchschnittswerten liegen. Insbesondere die hohen Kosten stellen für Eltern nach wie vor eine grosse Hürde dar. Dessen ist sich auch der Kantonsrat bewusst, der in der Februar-Session einem Antrag zur Erhöhung der Kantonsbeiträge für die familien- und schulergänzenden

de Kinderbetreuung von fünf auf neu zehn Millionen Franken zustimmte. Angesichts dieses Auftrags erhält der Wille der Teilnehmenden, die Finanzierungsfrage breit zu diskutieren, eine besondere Relevanz.

Auch Unternehmen sensibilisieren

Ebenso wichtig ist die Sensibilisierung von Unternehmen. Denn mit Verbesserungen in der Arbeitswelt, wie z. B. familienfreundlichen Arbeitsbedingungen oder mehr Kinderbetreuungsplätzen, kann auch dem akuten Fachkräftemangel in der Wirtschaft entgegengewirkt werden. Wichtig ist deshalb, dass die Unternehmen ihre Bedürfnisse in den neuen Dialog einbringen und dadurch Lösungen auch mit den Gemeinden ermöglichen. Zusammen mit der IHK St.Gallen-Appenzell und dem neu gegründeten Verein Pro Familia Ostschweiz will das Departement des Innern diese Entwicklung weiter fördern. Der nächste «Runde Tisch Vereinbarkeit» findet im April 2022 statt.

*Rahel Fenini
Amt für Soziales,
Departement des Innern*



Neue St.Galler Agenda

Auch der Kanton als Arbeitgeber ist sich der Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst. In den personalpolitischen Zielen 2020–2024 ist deshalb die Neulancierung der «St.Galler Agenda zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und weiteren ausserberuflichen Engagements» genannt. Zudem wird das Thema «Vereinbarkeit» auch in die neue HR-Strategie des Kantons einfließen.

Auf zur Jagd

Was «Aufbrechen» im Jägerlatein bedeutet und wie es ist, wenn man auf Jagd geht. **Dominik Thiel** erzählt.

Ich gehe gerne zur Jagd. Die Jagd bringt mich mit all meinen Sinnen in eine andere Welt weit ab vom Alltag, weit weg von der zivilisierten Welt. Die Tage werden zeitlos, übliche Gedanken an Termine, Pflichten und Aufgaben verschwinden. Ich tauche für eine gewisse Zeit in meine Jagdwelt ein, in eine urtümliche Welt. All meine Gedanken konzentrieren sich nur noch auf die Jagd, das Wildtier, die Beute. Wo könnte ich heute die Gämse, das Schneehuhn oder die Rehgeiss finden? Soll ich mich an eine Waldlichtung setzen und warten? Pirsche ich dem Gamsrudel im Hochgebirge nach oder suche ich das Geröllfeld stundenlang nach Schneehühnern ab? Ich bin kein Zufallsjäger und hoffe nicht gerne auf Glück, lieber arbeite ich daran. Vor dem Aufbrechen zur Jagd mache ich mir einen genauen Plan. Die Jagdstrategie hängt



massgeblich vom Wetter, vom Wind, von der Tageszeit, vom Lebensraum ab. Das Aufsuchen oder Warten auf das Wild macht den grössten Teil der eigentlichen Jagdzeit aus. Findet man das Wild, kann es plötzlich sehr schnell gehen, oft nur Sekunden. In diesen Momenten, wo einen plötzlich oder endlich nur noch wenige Meter vom gesuchten Wildtier trennen, ist die Spannung fast unerträglich. Jetzt nur keinen Fehler machen. Keine falsche Bewegung! Es sind die herausforderndsten Momente, vor allem wenn sich die Blicke von Wildtier und Jäger treffen. Ist das Wildtier überhaupt jagdbar? Kann ich das Gewehr noch in Anschlag bringen? Ist die Flugbahn für das Geschoss frei, die Sicherheit für einen Schuss gewährleistet? Kann ich das Wildtier dort bergen oder droht es nach dem Schuss abzustürzen? Meist endet der Spuk blitzschnell, indem das Tier schneller ist, abspringt und die Jagd fürs Erste beendet. Genau diese Ungewissheit, diese Spannung, dieses Beutemachen, diese Sekundenbruchteile, wenn man Auge in Auge mit einem Wildtier auf wenige Meter steht – das sind die unvergesslichen Momente auf der Jagd, nach denen man sich als Jäger immer und immer wieder sehnt.



Das Handwerk mit dem Messer

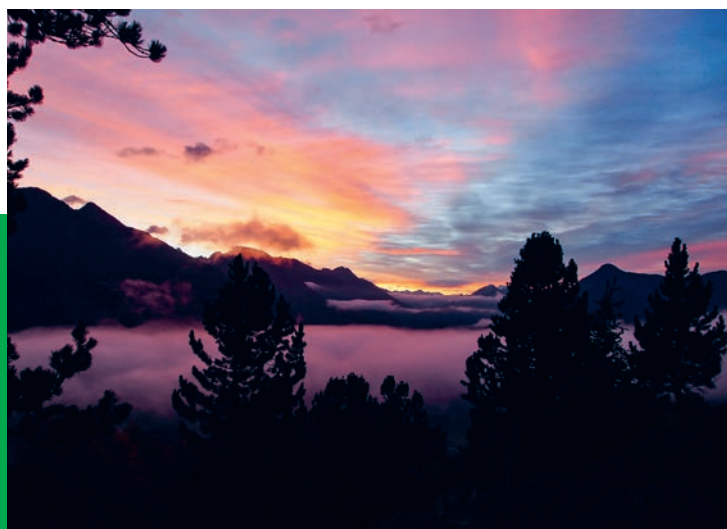
Heute war ich schneller, alles lief wie am Schnürchen. Die junge Hirschkuh bricht auf den Schuss zusammen. Geschafft! Vorsichtig klettere ich die alte Fichte hinunter und nähere mich dem verendeten Tier. Jetzt beginnt die anstrengendste Arbeit: das Aufbrechen und Bergen. Das scharfe Messer öffnet die Bauchdecke, schnell werden die inneren Organe entfernt. Die dampfende Körperwärme steigt im kalten Oktobermorgen sichtbar wie eine Rauchfahne empor. Jede Wildart riecht beim Aufbrechen anders. Am liebsten mag ich den Geruch der Gämse. Ein urtümlicher Geruch, den ich mit wilder Bergwelt

im Engadin verbinde, meiner jagdlichen Heimat. Nach dem Entfernen von Milz, Leber, Pansen und Därmen wird das Zwerchfell geöffnet, um an Lunge und Herz im Brustraum zu gelangen. Dann knüpfe ich den Strick um das Hirschhaupt (Kopf) und die Vorderläufe (Beine) und ziehe das Tier eine Stunde ins Tal. Verschwitzt und körperlich am Ende reinige ich das Tier im Kühlraum von den Spuren des Transports im Wald, bevor es drei Tage später der Metzger zu wertvollem Wildfleisch aus heimischer Jagd veredelt.

Aufbrechen gehört zum selbstverständlichen Handwerk, das jeder Jäger wie das Schiessen gut beherrschen muss. Wer hier einen Fehler macht, kann grössten Schaden am Wildbret anrichten. Wenn grüner Panseninhalt beim Aufbrechen das Wildtier von innen verschmutzt, kann oft das ganze Tier als Kadaver entsorgt werden, das Fleisch ist verdorben. Nicht umsonst sind die letzten Jahre die Anforderungen an Jagd und Jagende mit zahlreichen Gesetzen deutlich erhöht worden. Waffengesetz, Treffsicherheitsnachweis, Jagdgesetz, Fleischhygienevorschriften, tierische Nebenprodukteverordnung, Tierschutzgesetz: Die Liste ist lang. Somit gelangt jeder Jäger schnell von der Wildnis in den Paragrafendschlingel. Trotzdem. Wenn sich das Laub verfärbt, die Lärchen gelb werden, die Zugvögel gen Süden aufbrechen und die Tage kälter werden, überfällt mich eine innere Unruhe. Dann folgt die schönste Jahreszeit. Raus in die Natur. Aufbruch zur Jagd!

*Dominik Thiel
Leiter Amt für Natur,
Jagd und Fischerei*

«Aufbrechen gehört zum selbstverständlichen Handwerk, das jeder Jäger wie das Schiessen gut beherrschen muss.»





Ein

Von der Textilfabrik zur Wohnüberbauung

Am Anfang war das Wasser. Jenes aus der Seez oberhalb des Dorfes Mels. Dieses sollte 1867 die Gemeinde Mels der neuen «Fabrik» – wie die Textilfabrik Mels inzwischen seit Generationen genannt wird – zur Antriebsnutzung überlassen werden. Die Glarner Textilfirma Heer wollte in Mels eine Spinnerei und Weberei errichten. Die Gemeinde bekam als Gegenleistung Arbeitsplätze. In der Hochblüte des Betriebes waren es bis zu 600. Bei einer Zahl von rund 3000 Dorfbewohnern und -bewohnerinnen ein erheblicher Wirtschaftsfaktor. Auch ortsbaulich war die Industrie-Anlage nicht zu übersehen. Hoch über dem Dorf thronend war sie – und ist sie heute noch – weit herum sichtbar. 1920 kaufte der St.Galler Grossindustrielle Beat Stoffel die Melser Fabrik und integrierte sie in seinen (zeitweise grössten) schweizerischen Textilkonzern. Die Zeit nach 1960 war vom stufenweisen Niedergang und mehreren Eigentümerwechseln geprägt.



blicke

Identifikation schaffen

Die Pionierbauten der Melser Textilfabrik dokumentieren nicht nur in eindrücklicher Weise die Dorfentwicklung in Mels. Sie sind auch wichtige Zeugen einer kulturgeschichtlichen Epoche der gesamten Ostschweiz. Die Gemeinde Mels, der Kanton St.Gallen und die neuen Eigentümer und Investoren haben diesen hohen Wert erkannt und sich gemeinsam für den Erhalt sowie die sinnvolle Umnutzung der repräsentativen Bauten eingesetzt. Die eindrückliche Anlage und deren überragende Stellung im Sarganserland können als einmalige Identifikationsfaktoren für die künftige Nutzung als Wohnüberbauung dienen. Von störenden Bauteilen befreit und durch wohnspezifische An- und Ausbauten ergänzt, entsteht an diesem Ort eine Anlage, welche einen überdurchschnittlichen Wohnwert generiert.

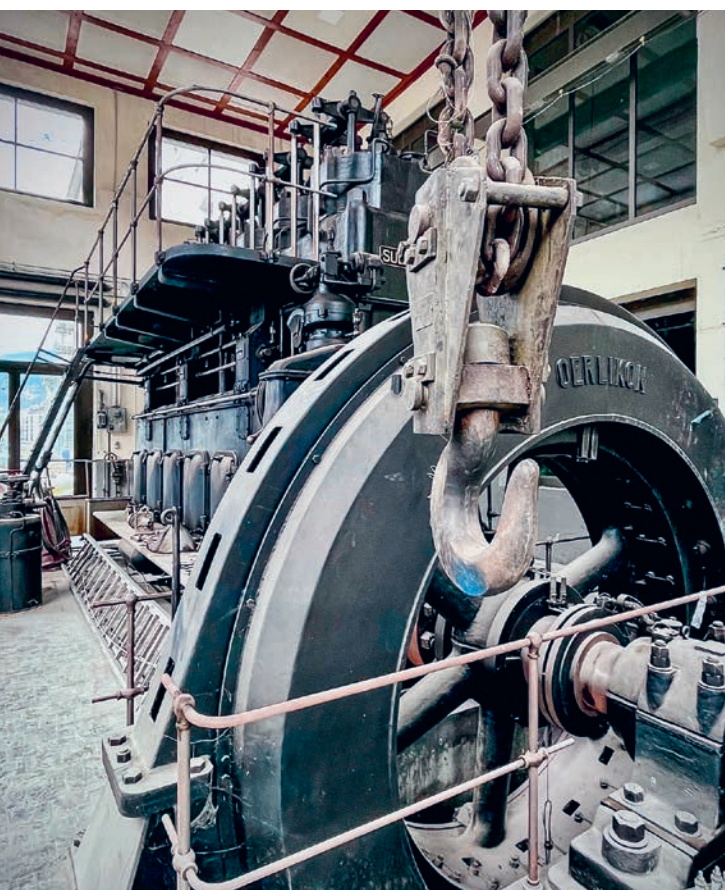


Wohnraum mit viel Luft

Ein Schräglift unterstützt die ortsbauliche Verbindung zum historisch gewachsenen Dorfzentrum. Denkmalpflegerisch herausfordernd waren zwei Bereiche: einerseits die erforderlichen Balkone und Loggien und andererseits die statischen und brandschutztechnischen Massnahmen bei den strukturellen Bauteilen. Glücklicherweise sind die für das Erscheinungsbild bedeutenden talseitigen Fassaden aufgrund ihrer Exposition (Nord) für Aussenräume nicht geeignet. So liessen sich die Balkone optimal südseitig anordnen. Dort stören sie nicht und brechen die etwas strenge Geschlossenheit der Fassaden auf. Schwieriger war der Umgang mit den Gusseisen-Stützen im Inneren. Als einzige vertikale Tragelemente bilden sie über grosse Grundrissfelder die Innenstruktur. Sie mussten durch Betonscheiben unterstützt werden, welche der ehemaligen Skelettbauweise eine Schotenstruktur verleiht. Wohnungen und Erschliessungsbereiche profitieren von überragenden Geschosshöhen, welche den grössten Luxus der ganzen Anlage bilden: Luft und Raum.

Alles in allem ist die Überbauung ein architektonischer und denkmalpflegerischer Glücksfall, der sich einige wenige Kilometer entfernt wiederholt: in der alten Textilfabrik Spoerry in Flums mit der «Flumserei».

*Michael Niedermann
Kantonaler Denkmalpfleger,
Departement des Innern*





Arbeit

Was macht eigentlich ...

... Dorli Menn, ehemalige Mitarbeiterin in verschiedenen Positionen im Bildungsdepartement?

Juf liegt 2126 m ü. M. und ist der höchstgelegene ganzjährig bewohnte Ort Europas. Hier bin ich geboren und aufgewachsen. Meine berufliche Tätigkeit als Kauffrau übte ich zum grössten Teil in Zürich und in St.Gallen aus, viele Jahre davon im Bildungsdepartement (BLD).

Mit 30 Jahren habe ich mir den Traum, als Car-Chauffeuse unterwegs zu sein, erfüllt. Nach Erlangen des LKW-Führerscheins mit zwei Jahren Fahrpraxis habe ich die Car-Prüfung absolviert. Als erste Frau der Schweiz erhielt ich in Chur die Chance, als Postautofahrerin zu arbeiten. Das Führen von Grossfahrzeugen mit Passagieren auf engen Bergstrassen war eine harte, verantwortungsvolle Arbeit, die aber auch mit vielen schönen Begegnungen und Erlebnissen verbunden war.



Ausflug

Später konzentrierte ich mich wieder auf meinen angestammten Beruf als Kauffrau und war zunächst in Zürich in einer Anwaltskanzlei tätig. 1994 hat mich der Leiter des damaligen Amtes für Mittel- und Hochschulen, Thomas Gschwend sel., als Verwalterin der Interstaatlichen Mittelschule (ISME) eingestellt. Leider ist er viel zu früh verstorben. Ihm verdanke ich eine Fülle von verschiedenen und interessanten Aufgaben und prägende Erfahrungen. Nebst der Verwaltung der ISME bin ich als Verwalterin des Kindergärtnerinnen-seminars eingesprungen. Später war ich Rechnungsführerin des Amtes für Mittel- und Hochschulen.



Skitouren

Im Jahr 2002 habe ich das Bildungsdepartement verlassen. In Juf wollte ich mir einen weiteren Traum erfüllen und ein Hotel/Restaurant bauen. Das Vorhaben kam dann hauptsächlich aus finanziellen Gründen nicht zustande. Zum Glück! Sonst wäre ich wohl immer noch am Arbeiten, statt meine Pensionierung zu geniessen.

Nach dieser lehrreichen Erfahrung konnte ich bis zu meiner Pensionierung wieder in Teilzeit im BLD tätig sein. Zuerst im Generalsekretariat, dann am Empfang und für die Informatikabteilung. Und in Juf bin ich über die Pensionierung hinaus immer noch Postauto-Kurse gefahren. Mit 68 Jahren hatte ich aber endgültig genug davon. Im Winter mochte ich nicht mehr Schneeketten montieren und im Sommer bereiteten mir die vielen Baustellen mit Schwerverkehr auf engen Bergstrassen keine Freude mehr.

Langeweile kenne ich nicht. Ich liebe es, in der Natur zu sein. Im Sommer und im Winter unternehme ich Berg- und Skitouren. Oft bin ich auf der Langlaufloipe unterwegs. Im Sommer helfe ich meinem Neffen beim Bergheuen. Sehr gerne mache ich Ausflüge nach

Chiavenna und verschiedene kleinere Reisen, insbesondere Flussfahrten (Donau, Rhein-Mosel, Rhône-Saône-Seine). Seit vier Jahren engagiere ich mich in einer Projektgruppe zur Pflege und Erhaltung der Walser-Sprache. Wir arbeiten an einem Buch über Wörter im Walser-Tüütsch. Während zwölf Jahren war ich Kassierin des Verbandes Schweizer Volksmusik Graubünden. Und über drei Jahre hinweg habe ich die Archive des Kreises und der Gemeinde Avers neu geordnet. Besonders aber geniesse ich Treffen mit ehemaligen Gschpänli in Zürich und natürlich auch in St.Gallen. In diesem Sinn auf bald – hoffentlich!

*Dorli Menn
erste Postauto-Fahrerin der Schweiz*

Wechsel beim Personal

Eintritt

Staatskanzlei

M.A. HSG Simona Risi, Geschäftsführerin
RPK / Mitarbeiterin Parlamentsdienste,
Parlamentsdienste, 01.01.2022

Volkswirtschaftsdepartement

Philippe Aemisegger, Fachberater AM, Amt für
Wirtschaft und Arbeit, Logistik arbeitsmarkt-
licher Massnahmen, 01.01.2022

Barbara Beck-Wörner, Beraterin und Lehrerin
Fachstelle Biolandbau, Landwirtschaftsamt,
Landwirtschaftliches Zentrum SG, 01.03.2022
David Frei, Landwirtschaftlicher Mitarbeiter,
Landwirtschaftsamt, Landwirtschaftliches
Zentrum SG, 08.11.2021

Stefan Holenstein, Leiter Coaching Arbeits-
marktliche Massnahmen, Amt für Wirtschaft und
Arbeit, Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen,
01.03.2022

Gubser Monika, Sachbearbeiterin ALE, Amt für
Wirtschaft und Arbeit, Hauptabteilung Arbeits-
losenversicherung, 01.03.2022

Nadine Neuweiler, Sachbearbeiterin ALE,
Amt für Wirtschaft und Arbeit, Hauptabteilung
Arbeitslosenversicherung, 01.03.2022

Susanne Schilling, HR Fachfrau, General-
sekretariat, Zentraler Dienst, 21.03.2022

Departement des Innern

Silvan Fäh, Praktikant WMS, Amt für Handels-
register und Notariate, Handelsregister
Abteilung 2, 01.02.2022

Barbara Krieg, Sachbearbeiterin, Amt für
Handelsregister und Notariate, Notariat
See-Gaster, 01.01.2022

Yoana Nikolaidis, Sachbearbeiterin, Amt für
Handelsregister und Notariate, Notariat Wil-
Toggenburg, 01.01.2022

Karl Oberhofer, Archäologe, Amt für Kultur,
Archäologie, 01.01.2022

Astrid Peyer, Fachspezialistin Erbrecht, Amt für
Handelsregister und Notariate, Notariat
St.Gallen-Rorschach 1, 01.02.2022

Jana Schulenburg, Sachbearbeiterin, Amt für
Handelsregister und Notariate, Handelsregister
Abteilung 1, 01.03.2022

Claudia Tobler, Fachperson Aufsicht und Bewil-
ligung, Amt für Soziales, Kinder und Jugend,
01.03.2022

Susanne Uhl, Leiterin Kantonsbibliothek,
Amt für Kultur, Kantonsbibliothek, 01.03.2022

Bildungsdepartement

Daniel Altenburger, ICT-Supporter, General-
sekretariat, Finanzen und Informatik, 01.12.2021

Jessica Barbarotto, Sachbearbeiterin Sekretariat
Grundbildung, Amt für Berufsbildung, Berufs-
und Weiterbildungszentrum Buchs, 01.01.2022

Nicole Edelmann, Praktikantin Testassistentin
und Beratung, Amt für Berufsbildung, Berufs-
Studien- und Laufbahnberatung St.Gallen,
01.02.2022

Denise Egger, Assistenz der Amtsleitung,
Amt für Hochschulen, 01.01.2022

Peter Falk, Mitarbeiter Beratungsdienst Schule,
Amt für Volksschule, Beratungsdienst Schule,
01.02.2022

Rosy Gervasio, Mitarbeiterin Sekretariat Grund-
bildung, Amt für Berufsbildung, Berufs- und
Weiterbildungszentrum für Gesundheits- und
Sozialberufe St.Gallen, 01.02.2022

Hermine Hartmann, Berufsfachschullehrerin,
Fachbereich Pflege, Amt für Berufsbildung,
Berufs- und Weiterbildungszentrum für Gesund-
heits- und Sozialberufe St.Gallen, 01.03.2022

Lea Helfenstein, Berufs- und Laufbahnberaterin,
Amt für Berufsbildung, Berufs- und Laufbahn-
beratung Wil, 01.01.2022

Franziska Isenring, Berufsfachschullehrerin,
Fachbereich Pflege, Amt für Berufsbildung,
Berufs- und Weiterbildungszentrum für Gesund-
heits- und Sozialberufe St.Gallen, 01.03.2022

Bettina Kälin, Projektassistentin, Amt für Volks-
schule, Lehrmittelverlag, 01.03.2022

Fetanete Keka, Supporterin und Marketing,
Amt für Volksschule, Lehrmittelverlag, 01.01.2021

Nina Lischetzki, Sachbearbeiterin Sekretariat
Weiterbildung, Amt für Berufsbildung, Berufs-
und Weiterbildungszentrum Buchs, 17.01.2022

Alessia Marcone, Praktikantin Kauffrau
Baukaderschule, Amt für Berufsbildung,
Gewerbliches Berufs- und Weiterbildungs-
zentrum St.Gallen, 01.02.2022

M.A. Janina Müller, Mittelschullehrerin für
Bildnerisches Gestalten, Amt für Mittelschulen,
Kantonsschule Heerbrugg, 01.02.2022

Daniel Reich, Leiter IT, Amt für Volksschule,
Lehrmittelverlag, 01.02.2022

Julia Sennhauser, Sachbearbeiterin Akademie,
Amt für Berufsbildung, Kaufmännisches Berufs-
und Weiterbildungszentrum St.Gallen,
01.03.2022

Corinne Studerus, Sachbearbeiterin, Amt für
Volksschule, Bereich Weiterbildung und Lehr-
mittel, 01.12.2021

Letizia Wenger, Sachbearbeiterin, Amt für
Berufsbildung, Berufs- und Laufbahnberatung
Rheintal, 01.02.2022

Finanzdepartement

Roman Haltinner, Sachbearbeiter Quellensteuer,
Steueramt, Spezialsteuern, 01.01.2022

Simon Heusser, Sachbearbeiter Inkasso,
Steueramt, Finanzen, 01.02.2022

Benjamin Jakob, Ökonom, Generalsekretariat,
10.01.2022

Laurien Sloof, HR-Fachfrau, Generalsekretariat,
Personaldienst, 01.03.2022

Bau- und Umweltdepartement

Remo Aregger, Handwerker, Leiter Markierung/
Signalisation, Tiefbauamt, Strassenkreis-
inspektorat, 01.03.2022

Armin Bölsterli, Handwerker Fachbereich
Strassenunterhalt, Tiefbauamt, Nationalstrassen
Gebiet VI, 01.03.2022

Roger Bühlmann, Handwerker Fachbereich
Strassenunterhalt, Tiefbauamt, Strassen-
kreisinpektorat, 01.01.2022

Adrian Hunkeler, Projektleiter BSA, Tiefbauamt,
Nationalstrassen Gebiet VI, 01.03.2022

Martin Kaiser, Leiter Immobilien, Hochbauamt,
Amtsleitung, 01.01.2022

Luca Koller, Elektroinstallateur EFZ, Tiefbau-
amt, Nationalstrassen Gebiet VI, 01.03.2022

Matthäus Marte, Fachspezialist Raumplanung,
Amt für Raumentwicklung und Geoinformatio-
nen, Kantonale Planung, 01.02.2022

Romeo Müller, Handwerker Fachbereich
Strassenunterhalt, Tiefbauamt, Strassenkreis-
inspektorat, 01.03.2022

Claudio Peduzzi, Handwerker Fachbereich
Strassenunterhalt, Tiefbauamt, Nationalstrassen
Gebiet VI, 01.02.2022

Valmira Retter, Leiterin Zentrale Dienste,
Hochbauamt, Zentrale Dienste, 01.02.2022

Lars Signer, Handwerker Fachbereich Strassen-
unterhalt, Tiefbauamt, Nationalstrassen
Gebiet VI, 01.03.2022

Sicherheits- und Justizdepartement

Shkurte Basha, Sachbearbeiterin, Strassen-
verkehrs- und Schifffahrtsamt, Verkehrs-
zulassung, 01.02.2022

Patricia Bruhin, Verfahrensassistentin, Staats-
anwaltschaft, Untersuchungsamt Uznach,
01.01.2022

Zei Claudia, Verfahrensassistentin, Staatsanwalt-
schaft, Untersuchungsamt Uznach, 01.02.2022

Rolf Graf, Sachbearbeiter Projekte Services &
Logistik, Kantonspolizei, Technik & Logistik,
01.02.2022

Roman Gull, Sachbearbeiter, Migrationsamt,
Ausweisstelle, 01.03.2022

Fabian Guntli, Betreuer Geschlossene
Übergangsabteilung, Amt für Justizvollzug,
Strafanstalt Saxerriet, 01.02.2022

Lea Hanimann, Sachbearbeiterin Wehrpflicht-
ersatzabgabe, Amt für Militär und Zivilschutz,
Militär, 01.02.2022

Tilla Jacomet, Leiterin Asylabteilung,
Migrationsamt, Asylabteilung, 01.02.2022

Wm Benno Kalberer, Sachbearbeiter Sozial-
versicherungsbruch, Kantonspolizei, Kriminal-
polizei, 01.02.2022

Jessica Krasniqi, Sachbearbeiterin, Strassen-
verkehrs- und Schifffahrtsamt, Finanzen und
Dienste, 01.12.2021

Cornelia Mäder Plüss, Assistentin Verkehrstech-
nik, Kantonspolizei, Verkehrspolizei, 07.02.2022

Ladina Plouda, Sozialarbeiterin, Amt für Justiz-
vollzug, Strafanstalt Saxerriet, 01.02.2022

Stefanie Renn, Verfahrensassistentin, Staats-
anwaltschaft, Jugendanwaltschaft, 01.02.2022

Antoine Schäfer, Mitarbeiter Nacht- und
Wochenenddienst, Migrationsamt, Asylabteilung,
01.03.2022

Jan Schlegel, Logistiker, Amt für Militär und
Zivilschutz, Zentrale Dienste, 01.01.2022

Kpl Dominik Schmid, Mitarbeiter Stadtorganisation, Kantonspolizei, Kriminalpolizei, 01.03.2022

Denise Schneider, Sachbearbeiterin Services & Logistik, Kantonspolizei, Technik & Logistik, 01.01.2022

Yves Schoch, Mitarbeiter Sicherheitsdienst, Amt für Justizvollzug, 01.03.2022

Christian Sommer, Mitarbeiter Betreuungs- und Sicherheitsdienst, Amt für Justizvollzug, Strafanstalt Saxerriet, 01.02.2022

Olivia Stucki, Sachbearbeiterin, Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt, Verkehrszulassung, 01.02.2022

Tiara Truno, Wohngruppenbetreuerin, Amt für Justizvollzug, Massnahmenzentrum Bitzi, 01.02.2022

Daniel Vetter, Sachbearbeiter Verkehrstechnik, Kantonspolizei, Verkehrspolizei, 01.02.2022

Gesundheitsdepartement

Vanessa Altherr, Kantonale Prophylaxefachfrau, Amt für Gesundheitsvorsorge, Schulgesundheitsdienste, 01.02.2022

Sonja Eichmann, Praktikantin Kauffrau B-Profil, Amt für Gesundheitsvorsorge, ZEPRA Prävention und Gesundheitsförderung, 01.02.2022

Dr. Annina Maria Hafner, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Kantonsarztamt, 01.12.2021

Michael Riccabona, Fachmitarbeiter Amtskommunikation, Amt für Gesundheitsvorsorge, 24.01.2022

Marion Schucht, Leiterin Personal und Finanzen AVSV, Amt für Verbraucherschutz und Veterinärwesen, Zentrale Dienste I, 01.02.2022

Schwarzenbach Silja, Amtliche Tierärztin, Amt für Verbraucherschutz und Veterinärwesen, Veterinärwesen, 04.01.2022

Daniela Tonner, Webpublisherin/Prozessmodelliererin, Generalsekretariat, E-Health, 01.03.2022

Bojana Weber, Sachbearbeiterin/Sekretärin, Amt für Gesundheitsversorgung, 01.02.2022

Heidi Zimmermann, Fachmitarbeiterin Amtskommunikation, Amt für Gesundheitsvorsorge, 24.01.2022

Gerichte

MLaw Manuela Fetz, Gerichtsschreiberin, Kreisgericht Werdenberg-Sarganserland, 01.02.2022

MLaw Rechtsanwältin Daniela Nyffenegger, Gerichtsschreiberin, Kreisgericht Rheintal, 01.02.2022

Milena Toffano, Sachbearbeiterin, Kreisgericht St.Gallen, Gerichtskanzlei, 01.11.2021

Interner Wechsel

Volkswirtschaftsdepartement

Claudia Frei, Leiterin RAV Rappertwil-Jona, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Regionale Arbeitsvermittlungszentren, RAV Rapperswil, 01.03.2022, Volkswirtschaftsdepartement, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Regionale Arbeitsvermittlungszentren, RAV Rapperswil, Teamleiterin RAV

Bildungsdepartement

Sandra Tremp, Berufsschulberaterin, Amt für Berufsbildung, Berufsfachschulen, 01.01.2022, Bildungsdepartement, Amt für Berufsbildung, Berufs- und Weiterbildungszentrum Buchs, Leiterin Bereich Schulische Dienstleistung

Finanzdepartement

Vesna Antesevic, Sachbearbeiterin Quellensteuer, Steueramt, Spezialsteuern, 01.03.2022, Departement des Innern, Amt für Handelsregister und Notariate, Handelsregister Abteilung 1, Sachbearbeiterin

Tamara Rimml, Berufsbildungsverantwortliche, Personalamt, Personal- und Organisationsentwicklung, 01.10.2021, Finanzdepartement, Personalamt, Personal- und Organisationsentwicklung, Sachbearbeiterin Kursmanagement

Bau- und Umweltdepartement

Vjollca Ilazi, Sachbearbeiterin Administration, Amt für Raumentwicklung und Geoinformationen, Zentrale Dienste, 21.02.2022, Bildungsdepartement, Amt für Berufsbildung, Sekretariat, Sekretariatsmitarbeiterin

Sicherheits- und Justizdepartement

Hans Eggenberger, Sachbearbeiter mit staatsanwaltlichen Befugnissen, Staatsanwaltschaft, Untersuchungsamt Altstätten, 01.03.2022, Sicherheits- und Justizdepartement, Kantonspolizei, Verkehrspolizei, Teamleiter Schwerverkehr Süd

Gesundheitsdepartement

Elma Dërmaku, Sachbearbeiterin Administration, Amt für Gesundheitsvorsorge, ZEPRA Prävention und Gesundheitsförderung, 01.02.2022, Gesundheitsdepartement, Generalsekretariat, Rechtsdienst, Verwaltungsmitarbeiterin

Pensionierung

Staatskanzlei

Trütsch Agatha, Leiterin Finanzen, Politische Planung, Controlling und Führungsunterstützung, 31.03.2022

Gerda Göbel-Keller, Mitarbeiterin Parlamentsdienste / Geschäftsführerin RPK, Parlamentsdienste, 31.03.2022

Volkswirtschaftsdepartement

Doris Schaffhauser, Leiterin Coaching, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Logistik arbeitsmarktlischer Massnahmen, 31.03.2022

Bildungsdepartement

René Burkard, Berufsfachschullehrer, Abteilung K/D, Amt für Berufsbildung, Berufs- und Weiterbildungszentrum Rapperswil-Jona, 28.02.2022

Rosmarie Chenaina Müller, Sachbearbeiterin Debitoren, Amt für Berufsbildung, Gewerbliches Berufs- und Weiterbildungszentrum St.Gallen, 31.03.2022

Emilie Lienhard, Sachbearbeiterin, Amt für Sport, 31.03.2022

Gudrun Rank, Naturwissenschaftliche Assistentin Biologie/Chemie, Amt für Mittelschulen, Kantonsschule Wattwil, 28.02.2022

Wilfrid Stillhard, Mittelschullehrer für Querflöte, Amt für Mittelschulen, Kantonsschule Wattwil, 31.01.2022

Sicherheits- und Justizdepartement

Adj Bruno Metzger, Leiter Sicherheitsberatung, Kantonspolizei, Kommandobereich, 31.03.2022

Hansrudolf Peterer, Betreuer Gefängnis Bazenheid, Kantonspolizei, Regionalpolizei, 31.03.2022

Urs Weber, Leiter Asylabteilung, Migrationsamt, Asylabteilung, 28.02.2022

Urs Zigerlig, Sachbearbeiter mit staatsanwaltlichen Befugnissen, Staatsanwaltschaft, Untersuchungsamt Altstätten, 28.02.2022

Gesundheitsdepartement

Edith Haag, Kantonale Prophylaxefachfrau, Amt für Gesundheitsvorsorge, Schulgesundheitsdienste, 31.01.2022

Todesfall

Volkswirtschaftsdepartement

Albert Bianchi, Revierförster Benken-Schänis Süd-Uznach, Kantonsforstamt, Waldregion 4, 18.12.2021

Sicherheits- und Justizdepartement

Mathias Brühwiler, Waffenmechaniker, Amt für Militär und Zivilschutz, Militär, 10.12.2021

Das letzte Wort ...

... hat **Andjela Vojnovic**, Lernende Kauffrau im Finanzdepartement.



«Mein Ziel ist, auf meine Gesundheit zu achten.»

Heutzutage leben wir schnell und ungesund. Wir sind alle von Stress, Fast Food, wenig Schlaf und vielem mehr betroffen. Zudem hatte die Corona-Pandemie uns fast zwei Jahre fest im Griff. Das alles führt dazu, dass viele Menschen nicht auf ihre Gesundheit achten und sich nicht wirklich damit auseinandersetzen. Das musste ich auch bei mir feststellen, vor allem in der Quarantänezeit 2020. Seither habe ich mir vorgenommen, mich bewusst mit diesem Thema zu befassen.

Viele Faktoren beeinflussen unsere Gesundheit: von der Ernährung bis zum Sport, aber auch unser mentales Wohlbefinden spielt dabei eine grosse Rolle. Deswegen habe ich mir das Ziel gesetzt, all diese Bereiche bewusster wahrzunehmen und so meine Gesundheit optimal zu verbessern.

Sport hat mir schon immer Spass gemacht und ich war acht Jahre lang Mitglied in einem

Tanzverein. In der Quarantäne habe ich dann zu Hause mit Fitness begonnen. Ich habe viele Work-outs gemacht und so etwas für mich entdeckt, dass mir sehr viel Freude macht. Die Bewegung hat natürlich meinen körperlichen Zustand verbessert. Dies hat mich motiviert weiterzumachen. Gleichzeitig habe ich meine Ernährung angepasst. Ich habe angefangen, darauf zu achten, was ich konsumiere und dass die Lebensmittel gesund sind. Woche für Woche habe ich das durchgezogen, auch wenn es nicht immer ganz einfach war, motiviert dranzubleiben.

Zum Schluss hat es sich aber gelohnt. Ich konnte feststellen, dass ich mich viel fitter und gesunder fühlte, was auch zur Verbesserung meiner Psyche führte. Ich habe mich wohl in meinem Körper gefühlt und konnte mit Stress besser umgehen, demzufolge führe ich diese Lebensweise heute weiter.