

Reg. Nr. 1.3.1.11

Nr. 14-18.749.02

## **Interpellation Roland Lötcher betreffend Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer**

Der Gemeinderat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Mitarbeitende, die für ihre Funktion nicht oder nicht genügend ausgebildet sind, stellen für eine Organisation ein Risiko dar. Der Gemeinderat beugt diesem mit seiner Personalpolitik vor. Die Personalpolitik soll die Gewinnung und Erhaltung von Personal bewirken,

- das gute und effiziente Leistungen erbringt und
- das durch angemessene Aus- und Weiterbildung den sich wandelnden Aufgaben und Anforderungen gewachsen bleibt.

Die einzelnen Fragen können wie folgt beantwortet werden:

1. *Teilt der Gemeinderat die Auffassung, dass auch der Arbeitgeber, also der Gemeinderat, eine Mitverantwortung für die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden hat?*

Mit der Personalpolitik unterstreicht die Arbeitgeberin die Wichtigkeit der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Demnach trägt auch sie eine Mitverantwortung. Die Abteilungsleitenden sind beauftragt, laufend Trends und sich abzeichnende Entwicklungen in ihrem Fachgebiet zu beobachten und entsprechend die Personalförderung und -entwicklung ihrer Mitarbeitenden sicherzustellen. Der Fachbereich Personal unterstützt sie dabei.

2. *Wie viele der älteren Mitarbeitenden der Gemeinde (ca. ab 55) lassen sich regelmässig weiterbilden?*

Im laufenden Jahr haben im Verwaltungsbereich bereits rund 115 von insgesamt rund 245 Mitarbeitenden eine individuelle Weiterbildung besucht (Stichtag 17.08.2017). Davon waren siebzig Personen in der Altersgruppe 20 bis 54 Jahre und vierzig Personen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre. Im Schulbereich haben von 320 Mitarbeitenden hundertdreissig Personen der ersten Altersgruppe und zwanzig Personen der zweiten Altersgruppe eine individuelle Weiterbildung besucht. Lehrpersonen bilden sich zusätzlich im Rahmen ihres Berufsauftrags regelmässig weiter. Dafür besuchen sie weitere Angebote, die vom Kanton organisiert und finanziert werden. Diese sind in den genannten Zahlen nicht enthalten.

Zusätzlich haben zahlreiche Mitarbeitende an internen Weiterbildungsangeboten teilgenommen.

Das Durchschnittsalter in der Verwaltung liegt bei 47 Jahren und im Schulbereich bei 36 Jahren.



3. *Welche Regelungen bezüglich Weiterbildung während der Arbeitszeit gibt es? (z. B. finanzielle Beiträge des AG, Zeitkompensation)*

Eine Weiterbildung soll für die Beteiligten einen Zusatznutzen bringen. Wird eine Weiterbildung von der Arbeitgeberin zwingend verlangt, beteiligt sie sich stärker. Die Beteiligung erfolgt in Form von Arbeitszeit oder mit einem finanziellen Beitrag. Weiterbildungen ab CHF 5'000 bedürfen vorgängig einer schriftlichen Vereinbarung, in welcher die Rückzahlungsmodalitäten im Fall eines Austritts, eines Abbruchs oder einer nicht bestandenen Abschlussprüfung festgehalten werden.

Nebst den individuellen Weiterbildungen werden auch interne Weiterbildungen für Teams oder für alle Mitarbeitenden durchgeführt. Beispiele dafür sind: Datenschutz, Projektmanagement, Umgang mit anspruchsvoller Kundschaft.

4. *Wie hoch belaufen sich die Ausgaben für die Weiterbildung der Mitarbeitenden in der Gemeinde?*

Die im 2017 aufgelaufenen Ausgaben für das Verwaltungspersonal betragen rund CHF 68'000 und für das Personal im Schulbereich rund CHF 63'000 (Stichtag 17.08.2017).

5. *Sind die Personalverantwortlichen über das Weiterbildungsangebot informiert?*

Ja.

6. *Wird das Thema Weiterbildung in den Mitarbeitergesprächen gezielt und fördernd angesprochen?*

Grundsätzlich ja, wobei Weiterbildungen nicht in allen Funktionen den gleichen Stellenwert haben. Weiterbildungen in ausführenden Funktionen mit repetitiven Aufgaben sind weniger zentral als in Funktionen, die regulatorische Vorgaben zu berücksichtigen haben. In den Mitarbeitergesprächen erfassen die Vorgesetzten den aktuellen Wissensstand ihrer Mitarbeitenden, gleichen ihn mit den künftigen Anforderungen ab und formulieren Entwicklungsziele. Dabei können sie sich vom Fachbereich Personal beraten lassen.

Der Gemeinderat stützt weiterhin die eingangs geschilderte Personalpolitik und ist überzeugt, dass Weiterbildungen von allen Beteiligten als wichtiger Bestandteil einer professionellen Dienstleistungserbringung verstanden und gelebt werden.

Riehen, 22. August 2017

Gemeinderat Riehen