

ANFRAGE von Silvia Rigoni (Grüne, Zürich), Rafael Mörgeli (SP, Stäfa) und Dieter Kläy (FDP, Winterthur)

Betreffend Berufliche Mobilität in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens

Die Arbeitswelt wandelt sich stark. Es entstehen neue Berufsbilder, alte verschwinden und in den bestehenden Berufen ändern sich die Jobprofile in schnellem Tempo. Neue Technologien, neue Zusammenarbeitsmethoden, Fusionen und Umstrukturierungen fordern die Mitarbeitende nicht nur fachlich heraus, sondern verlangen zudem ein hohes Mass an Flexibilität, Veränderungsfähigkeit und beruflicher Mobilität. Auch die kantonale Verwaltung ist zunehmend von dieser Dynamik betroffen und die Vorgesetzten und Mitarbeitenden sind gefordert, dabei mithalten zu können.

Die berufliche Mobilität in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens ist zunehmend im Fokus. Interessant ist diese Entwicklung im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel und mit der Förderung der Veränderungsfähigkeit und Weiterentwicklung von beruflichen und persönlichen Kompetenzen. Als fortschrittliche Arbeitgeberin ist die Verwaltung in der Pflicht, ihren Beitrag zur Arbeitsmarktfähigkeit gerade auch der Mitarbeitenden ü45, denjenigen in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens, zu leisten. Die berufliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden ist essenziell, da Stillstand nicht selten zur Dequalifizierung der Mitarbeitenden führt. Durch eine angemessene Flexibilität und Mobilität des Personals profitiert auch die Verwaltung für die Weiterentwicklungen der Abläufe und Implementierung neuer Arbeitsmethoden.

Wir bitten den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie beurteilt der Regierungsrat die Verweildauer der Mitarbeitenden ü45 in gleicher Funktion? Werden dazu Zahlen wie zum Beispiel eine Rotationsquote erhoben? Gibt es Hinweise, dass die Verweildauer an der gleichen Stelle in der Verwaltung sich von derjenigen in der Privatwirtschaft unterscheidet?
2. Wie beurteilt der Regierungsrat das Risiko, dass Mitarbeitende ü45 zu lange in der gleichen Funktion verbleiben und so ihre Flexibilität und Arbeitsmarktfähigkeit schwächen? Sieht der Regierungsrat auch positive Seiten einer langen Verweildauer in gleicher Funktion?
3. Welche Ziele und Massnahmen gibt es in der Verwaltung zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit speziell der Mitarbeitenden ü45?
4. Kann der Regierungsrat beurteilen, in welchem Masse die Mitarbeitenden ü45 Eigeninitiative für Weiterbildung und zur Erhaltung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit zeigen?
5. Ist der Regierungsrat interessiert, detaillierte Daten zur beruflichen Mobilität der Mitarbeitenden in der zweiten Hälfte des Berufslebens zu erheben, um Klarheit über die Situation und einen allfälligen Handlungsbedarf zu schaffen?

Silvia Rigoni
Rafael Mörgeli
Dieter Kläy