

2025/76 9.03.02

Projekte

Totalrevision Weiterbildungsrichtlinie Stadt Wetzikon, Verabschiedung

Beschluss Geschäftsleitung

1. Die revidierte Weiterbildungsrichtlinie wird genehmigt und per 1. Januar 2026 in Kraft gesetzt.
2. Die Abteilung Personal wird beauftragt, die Umsetzung sicherzustellen und die Vorgesetzten bzw. Mitarbeitenden in geeigneter Form über die neue Richtlinie zu informieren.
3. Öffentlichkeit des Beschlusses:
 - Der Beschluss ist nach Information der Mitarbeitenden öffentlich.
4. Mitteilung durch Sekretariat an:
 - Mitglieder der Geschäftsleitung
 - Stv. Abteilungsleiterin Personal
 - Personalausschuss
 - Parlamentsdienste (zuhanden Parlament)

Ausgangslage

Die geltende Weiterbildungsrichtlinie der Stadt Wetzikon stammt aus dem Jahr 2010. Infolge veränderter Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, insbesondere durch Digitalisierung, veränderte Kompetenzanforderungen, Fachkräftemangel sowie aktualisierte Vorgaben des Kantons Zürich, wurde eine umfassende Revision der Richtlinie erforderlich. Ziel der Überarbeitung ist eine strategisch ausgerichtete, zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Personalentwicklung zu ermöglichen.

Der Personalausschuss wurde zur Vernehmlassung eingeladen und hat fristgerecht Stellung bezogen. Die eingebrachten Rückmeldungen wurden anschliessend in einer persönlichen Sitzung mit dem Personalausschuss vertieft diskutiert.

Wesentliche Änderungen

Eine zentrale Neuerung ist die Einführung eines vierstufigen Interessenmodells. Damit werden Weiterbildungsgesuche künftig danach beurteilt, in welchem Mass sie im Interesse der Stadt Wetzikon liegen, von "für die Aufgabenerfüllung notwendig" (Interessegrad 1) bis hin zu "kein Bezug zum Aufgabenbereich" (Interessegrad 4). Die finanzielle und zeitliche Unterstützung durch die Stadt richtet sich dabei nach dem jeweils festgelegten Interessegrad.

Überarbeitet wurden zudem die Entscheidungskompetenzen sowie die Regelung zur Verpflichtungsdauer. Voraussetzung für die Bewilligung einer Weiterbildung sind die im Budget vorhandenen Mittel. Die Entscheidungskompetenz richtet sich neu nach der Beitragshöhe.

Betrag	Genehmigungsinstanz
Fr. 0.00 bis Fr. 1'500.00	Vorgesetzte Person und Geschäftsleitungsmitglied
ab Fr. 1'501.00 bis Fr. 9'999.00	Vorgesetzte Person, Geschäftsleitungsmitglied und Abteilung Personal

Betrag	Genehmigungsinstanz
ab Fr. 10'000.00	Vorgesetzte Person, Geschäftsleitungsmitglied, Abteilung Personal und Stadtschreiberin

Eine weitere wichtige Änderung betrifft die Verpflichtungsdauer nach Abschluss einer Weiterbildung. Für Unterstützungsbeträge bis 1'999 Franken besteht keine Verpflichtung, während bei Kosten ab 15'000 Franken eine Verpflichtungsdauer von vier Jahren vorgesehen ist. Diese Regelung soll sicherstellen, dass die Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeitenden auch mittel- bis langfristig im Dienst der Stadt Wetzikon wirksam bleiben.

Unabhängig von der Höhe der beantragten Unterstützung müssen künftig sämtliche Weiterbildungsgesuche zur Qualitätssicherung und zum Controlling an die Abteilung Personal weitergeleitet werden. Dies ermöglicht eine zentrale Erfassung, bessere Transparenz und eine fundierte strategische Steuerung der Personalentwicklung.

Darüber hinaus ist die revidierte Weiterbildungsrichtlinie inhaltlich und strukturell an die aktuellen Vorgaben und Empfehlungen des Kantons Zürich angepasst. Damit wird sichergestellt, dass die Weiterbildungsstrategie modernen Anforderungen entspricht und gleichzeitig kantonalen Standards gerecht wird.

Grundsätze

Die Stadt Wetzikon als moderne Verwaltung verfolgt eine nachhaltige Personalentwicklung, um ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu stärken und die Kompetenzen der Mitarbeitenden gezielt zu fördern. Dabei spielen folgende Grundsätze eine zentrale Rolle:

- Lebenslanges Lernen: Mitarbeitende müssen kontinuierlich weitergebildet werden, um mit den steigenden Anforderungen Schritt zu halten.
- Strategische Personalentwicklung: Weiterbildung muss gezielt und bedarfsorientiert gestaltet werden, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung langfristig zu sichern.
- Gleichberechtigter Zugang: Alle Mitarbeitenden sollen Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten haben, um ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern.
- Verantwortung von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden: Während die Stadt Wetzikon als Arbeitgeberin geeignete Rahmenbedingungen schafft, tragen auch die Mitarbeitenden Eigenverantwortung für ihre Weiterentwicklung.
- Effizienz und Nutzen: Weiterbildungen sollen praxisnah und ergebnisorientiert gestaltet werden, um sowohl individuelle als auch organisationale Ziele zu unterstützen.

Erwägungen

Die Geschäftsleitung unterstützt die revidierte Weiterbildungsrichtlinie. Sie schafft klare Kriterien für die Beurteilung und Unterstützung von Weiterbildungsgesuchen und erhöht die Transparenz und Effizienz im Umgang mit Weiterbildungsinvestitionen. Die revidierte Weiterbildungsrichtlinie ist ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität der Stadt Wetzikon und zur gezielten Entwicklung der Mitarbeitenden im Sinne einer leistungsfähigen und zukunftsgerichteten Verwaltung.

Für richtigen Protokollauszug:



Geschäftsleitung Wetzikon
Timea Sierralta, Assistentin