

Die ausgeübte Tätigkeit ist für die meisten Menschen ein wichtiger Teil des Lebens. Die Arbeit beeinflusst in erheblichem Masse unsere Lebensqualität, sei es wegen des dabei erzielten Einkommens, sei es, weil sie soziale Kontakte ermöglicht, sei es, weil sie oftmals zu Spannungen, aber auch vielfach zu Genugtuung führt, oder sei es auch wegen der Gefahren, denen sie uns aussetzen kann.

Es wird derzeit viel über die Dauer der Arbeitszeit debattiert, aber relativ wenig über die Qualität dieser Zeit. Gemäss der Expertengruppe zur Messung der Qualität der Beschäftigung der UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) sind neben der Dauer der Arbeitszeit auch Einkommen und andere Leistungen, Arbeitsplatzsicherheit und soziale Sicherheit, sozialer Dialog, Qualifikationen und Weiterbildung, Beziehungen am Arbeitsplatz und Arbeitsmotivation wichtige Themen zur Beurteilung der Qualität der Beschäftigung (Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/qualitaet-beschaefigung.html>).

Während kleinere Unternehmen mit wenigen Mitarbeitenden sich eher mit ihren Arbeitnehmenden entwickeln können, investieren grosse Konzerne, wie beispielsweise Tech-Unternehmen oder Grossbanken, viel in die Zufriedenheit und berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden.

In seiner Stellungnahme zur Motion Pfister (22.5531.02) informiert der Regierungsrat, dass er eine Dreierdelegation aus seiner Reihe beauftragt hat, sich gesamtstrategisch mit dem Thema Arbeitgeberattraktivität des Kantons Basel-Stadt auseinanderzusetzen.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie wird der berufliche Werdegang von Kantonsangestellten seitens Kantons begleitet? Inwiefern werden die Entwicklungswünsche der Angestellten im individuellen Entwicklungsplan berücksichtigt? Ich bitte den Regierungsrat, über die unter <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/weiterbildung-und-entwicklung.html> erwähnte modulare Führungsentwicklung «on-the-job» und «off-the-job» entsprechend Auskunft zu geben: Können Aussagen zur Nutzung des Angebots und zur «Erfolgsquote» (Karriereschritt gelungen und optimal im Arbeitsalltag implementiert) gemacht werden?
2. Aus- und Weiterbildungen: Ich bitte den Regierungsrat, über die unter <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/weiterbildung-und-entwicklung.html> erwähnten Angebote entsprechend Auskunft zu geben: Wie oft werden die Angebote genutzt und wie gross ist die «Erfolgsquote» (Befähigung gelungen und optimal im Arbeitsalltag implementiert)?
3. Wird sozialer Dialog gefördert? Werden beispielsweise Möglichkeiten für Kantonsangestellte geschaffen, Netzwerke innerhalb der Verwaltung aufzubauen?
4. Wie wird die Work-Life-Balance der Kantonsangestellten gefördert und welche Unterstützungsmassnahmen gibt es für Mitarbeitende, die Mühe mit ihren Einsatzzeiten bekunden?
5. Sind Programme zur Unterstützung von Kantonsangestellten mit Schwerpunkt auf die psychische Gesundheit ein fester Bestandteil der Begleitung? Wie ist das professionelle Care Management ausgestaltet, wie oft wird das Angebot genutzt und wie gross ist die «Erfolgsquote» (gelungene Wiedereingliederung)?
6. Wie oft wird die Zufriedenheit der Kantonsangestellten hinsichtlich ihrer Arbeitszeit gemessen und welche Massnahmen werden ergriffen, um allfällige Probleme zu beheben? Ich bitte den Regierungsrat, über die unter <https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/weiterbildung-und-entwicklung.html> erwähnten Mitarbeitendengespräche «dialog@bs» entsprechend Auskunft zu geben.
7. Wie hoch ist die Krankheits- und die Burnout-Rate der Kantonsangestellten und welche Massnahmen werden ergriffen, um diese zu reduzieren?
8. Wie hoch ist die Mitarbeiterfluktuation in der Kantonsverwaltung und wie wird versucht, diese ggf. zu reduzieren? Falls von den Angestellten angegeben: Welches sind die Gründe für das Verlassen des Kantons als Arbeitgeber?
9. Wie oft werden die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen der Kantonsangestellten bewertet und angepasst?
10. Wie wird die Produktivität der Kantonsangestellten gemessen und verglichen, um die Qualität der Arbeitseinsätze zu bewerten?

Claudia Baumgartner