

Protokollauszug vom

04.10.2023

Departement Sicherheit und Umwelt / Umwelt- und Gesundheitsschutz:

Verwaltungsinterne Klimabildung

IDG-Status: öffentlich

SR.23.720-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Das Umsetzungskonzept *Verwaltungsinterne Klimabildung* gemäss Beilage wird zur Kenntnis genommen.
2. Das Departement Sicherheit und Umwelt, Umwelt- und Gesundheitsschutz, Fachstelle Klima, wird beauftragt, die Klimabildungsangebote gemäss Begründung Ziffer 4 umzusetzen.
3. Die Departementssekretärinnen und Departementssekretäre sämtlicher Departemente stellen sich zeitnah zur Verfügung für ein individuelles Orientierungsgespräch mit der Fachstelle Klima, um das Vorgehen für die Umsetzung der verwaltungsinternen Klimabildung innerhalb ihres Departements festzulegen.
4. Das Departement Präsidiales, Personalamt, wird beauftragt, bei der Umsetzung der Klimabildungsangebote gemäss Begründung Ziffer 4 mitzuwirken.
5. Die Stadtkanzlei, Kommunikation Stadt Winterthur, wird beauftragt, Möglichkeiten zur besseren Wahrnehmung von gesamtstädtisch bedeutenden Sensibilisierungsthemen (z. B. Sensibilisierung zu den Klimazielen, Energiemangellage, Diversität, Verhalten im Notfall etc.) gemäss Begründung Ziffer 5 zu prüfen und ggf. umzusetzen.
6. Mitteilung (mit Begründung und Beilage) an: Alle Departemente, Stadtkanzlei.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Simon', written in a cursive style.

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

1.1. Klimaziele Winterthur

Am 24. Februar 2021 hat der Stadtrat von Winterthur das «Energie- und Klimakonzept 2050» (EKK) zur Kenntnis genommen. Darauf basierend hat er den Massnahmenplan 2021-2028 verabschiedet und damit aufgezeigt, wie er das Ziel Netto-Null in Winterthur erreichen will (SR.21.139-1). Am 28. November 2021 wurde die Variante «Klimaziel netto null Tonnen CO₂ 2040 mit dem Zwischenziel von 1,0 Tonnen bis 2033» vom Volk verabschiedet. Im EKK ist die Klimabildung mit der Massnahme *K4.1 «Klima- und Energiebildung in Schulen und in der Verwaltung stärken»* definiert. Schliesslich hat der Stadtrat am 9. November 2022 die Detailplanung des EKK beschlossen (SR.22.797-1), mit den präzisierten Zielen netto null Tonnen CO_{2eq} pro Person bis 2040 (Netto-Null-2040), 1,0 Tonnen CO_{2eq} pro Person bis 2033 auf Stadtgebiet (1T-2033) und netto null Tonnen CO_{2eq} durch die Stadtverwaltung bis 2035 (Netto-Null-2035-Stadtverwaltung).

1.2. Massnahme K4.1 im Detail

Die Massnahme K4.1 beinhaltet gemäss Fachbericht Massnahmenplan sowohl die verwaltungsinterne Aus- und Weiterbildung als auch externe Bildungsmassnahmen in Schulen und in der Erwachsenenbildung (vgl. SR.21.139-1). Im *Umsetzungskonzept Verwaltungsinterne Klimabildung* wird die Massnahme K4.1 deshalb wie folgt unterteilt:

- Verwaltungsinterne Klimabildung
- Verwaltungsexterne Klimabildung

Der vorliegende Stadtratsbeschluss beschränkt sich auf die Umsetzung von Massnahmen zur verwaltungsinternen Klimabildung. Die Festlegung und Umsetzung konkreter Massnahmen der verwaltungsexternen Klimabildung werden zu einem späteren Zeitpunkt beschlossen. Dabei sollen Erkenntnisse aus verwaltungsinternen Klimabildungsmassnahmen in die Planung der Umsetzung der verwaltungsexternen Klimabildungsmassnahmen einfließen.

1.3. Handlungsbedarf

Mit dem EKK hat die Stadt Winterthur die Massnahmen definiert, die für die Erreichung der Netto-Null-Ziele notwendig sind. Insbesondere das Ziel Netto-Null-2035-Stadtverwaltung erfordert eine rasche und wirkungsvolle Umsetzung dieser Massnahmen. Dies setzt voraus, dass bei den Mitarbeitenden der Stadt Winterthur ein breites Klimawissen vorhanden ist und deren Gestaltungswillen hoch ist.

2. Grundsätze

Die Netto-Null-Ziele der Stadtverwaltung können nur mit aktivem Mitwirken der Mitarbeitenden der Stadt Winterthur erreicht werden. Die verwaltungsinterne Klimabildung soll die Mitarbeitenden für Klimaschutz sensibilisieren, sie dazu befähigen und motivieren. Die konkreten Angebote werden von der Fachstelle Klima (FSK) entwickelt und in Zusammenarbeit mit dem gesamtstädtischen Personalamt des Departements Präsidiales umgesetzt. Dabei orientiert sich die FSK an den folgenden Grundsätzen:

- Bestehende Weiterbildungsformate und Informationsanlässe sollen genutzt werden, um Klimabildungsmassnahmen umzusetzen.
- Die Klimabildung fördert die Zusammenarbeit verschiedener Departemente und Bereiche sowie den gemeinsamen Fokus der Stadt Winterthur zum Thema Klimaschutz (vgl. Legislaturprogramm 2022-2026).
- Inhalte werden laufend auf aktuelle Themen abgestimmt und bereichsspezifische Themen werden berücksichtigt.
- Die Teilnahme an Klimabildungsangeboten wird durch die Vorbildwirkung und Motivation des Kaders gefördert. Zusätzliche Anreize, z.B. durch Wettbewerbe oder die Förderung von Innovationsprojekten, werden geprüft.
- Um den unterschiedlichen Interessen und Präferenzen der Mitarbeitenden gerecht zu werden, werden die Klimabildungsmassnahmen in vielfältigen Lernformen angeboten.

3. Zielgruppen

Um die verwaltungsinterne Klimabildung auf verschiedenen Ebenen adressatengerecht umsetzen zu können, müssen Weiterbildungsangebote auf die wichtigsten Zielgruppen ausgerichtet werden. Die folgende Tabelle zeigt die Zielgruppen und deren Rolle.

Zielgruppe	Rolle
Führungs- kräfte¹	Strategische Entscheide Führungskräfte spielen aufgrund ihrer Entscheidungskompetenz und inhaltlichem Gestaltungsfreiraum eine zentrale Rolle bei der Erreichung der Netto-Null-Ziele der Stadt Winterthur. Vorbildwirkung Führungskräfte sind Vorbild und können den Mitarbeitenden ihren Beitrag zum Klimaschutz aufzeigen, sowie sie darin bestärken, ihren Handlungsspielraum zu nutzen. Sie sind wichtige Multiplikatoren auf dem Weg zu Netto-Null-2035.
Lernende	Investition in die unmittelbare Zukunft

¹ Als Führungskräfte werden im Folgenden Mitarbeitende der Stadtverwaltung bezeichnet, die eine Kaderposition oder im Sinne einer Linienorganisation eine Vorgesetztenfunktion innehaben.

	<p>Lernende sollen die Klimaveränderung als Herausforderung wahrnehmen, die gemeistert werden kann. Dadurch können sie über die nächsten Jahrzehnte einen relevanten Beitrag zur Realisierung der Netto-Null-Ziele der Stadt Winterthur leisten.</p> <p>In der beruflichen Grundbildung werden klimarelevante Handlungskompetenzen zunehmend in den Bildungserlassen verankert². Die Stadtverwaltung hat als Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit und die Aufgabe, die Selbstwirksamkeit³ von Lernenden durch projektbezogenes Arbeiten zu fördern.</p>
Mitarbeitende	<p>Akzeptanz und Mitgestaltung</p> <p>Nur wenn Mitarbeitende nachvollziehen können, weshalb die Erreichung der Klimaziele wichtig ist, werden sie sich aktiv in den dafür notwendigen Massnahmen einbringen. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Klimaschutz fördert, dass diese ihren Handlungsspielraum im Bereich Netto-Null nutzen.</p>

4. Verwaltungsinterne Klimabildungsmassnahmen

Im Folgenden sind für die verschiedenen Zielgruppen konkrete Aus- und Weiterbildungsangebote aufgeführt. Eine detaillierte Beschreibung der Klimabildungsangebote ist im Umsetzungskonzept aufgeführt (vgl. Beilage).

Um den Bedarf für Klimabildungsangebote innerhalb der einzelnen Verwaltungseinheiten zu eruieren, stellen sich die Departementssekretärinnen und Departementssekretäre zeitnah für individuelle Orientierungsgespräche mit der FSK zur Verfügung. Die Departementssekretariate unterstützen die FSK bei der Kontaktaufnahme mit Führungskräften und weiteren Mitarbeitenden ihrer Departemente.

4.1. Führungskräfte

Führungskräfte haben zusammen mit ihren Mitarbeitenden die notwendigen Anpassungen im Zusammenhang mit dem EKK vorzunehmen (z.B. Dekarbonisierung der Wärmeversorgung, Umstellung auf Elektromobilität, Umsetzung der nachhaltigen Beschaffungsrichtlinien, Anwendung der Kreislaufwirtschaftslogik etc.). Herausfordernd ist neben dem ambitionierten Zeitplan das dynamische Umfeld, die zusätzlichen Aufgaben mit beschränkten finanziellen und personellen Mitteln, sowie gegenseitige Abhängigkeiten.

² BAFU 2020: Klimaprogramm 2021 bis 2030 Bildung und Kommunikation. S. 12.

³ Unter Selbstwirksamkeit wird die Überzeugung einer Person verstanden, auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können. Bandura 1997: Self-efficacy: The exercise of control.

Folgende Klimabildungsangebote sind für die Zielgruppe «Führungskräfte» ab 2024 geplant:

- **K4.1.intern.F1:** Integration E-Learning-Modul «Netto-Null» in Einführungsveranstaltung für neue Kadermitarbeitende
- **K4.1.intern.F2:** Workshop-Angebot «Netto-Null in der Führung»
- **K4.1.intern.F3:** EKK-Beratung «Netto-Null-Kompass»

4.2. Lernende

Jugendliche und junge Erwachsene, die aktuell ihre Lehre bei der Stadt Winterthur absolvieren, werden in der Regel bis 2070 und darüber hinaus beruflich aktiv sein. Ihr komplettes Berufsleben fällt genau in die Zeitspanne, in welcher die Treibhausgasemissionen in Winterthur und weltweit auf netto null gesenkt werden müssen. Die Stadt Winterthur hat gemäss Berufsbildungsgesetzgebung (insb. Art. 15ff. Berufsbildungsgesetz) die Pflicht, den Lernenden die praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer Berufstätigkeit erforderlich sind, zu vermitteln. Zur Berufsbildung gehört neben der rein fachlichen Ausbildung auch das Fördern der Persönlichkeit der Lernenden zu selbständigen und verantwortungsbewussten Mitarbeitenden. Es entspricht somit dem Selbstverständnis der Stadt Winterthur, bei den Lernenden eine verantwortungsvolle Einstellung zum Klimaschutz zu fördern. Die Lernenden sollen daher aktiv in Klimabildungsangebote eingebunden werden, um deren Überblick über die Stadtverwaltung insgesamt und die Netto-Null-Ziele der Stadt Winterthur zu schärfen.

Folgende Klimabildungsangebote sind für die Zielgruppe «Lernende» ab 2024 geplant:

- **K4.1.intern.L1:** Netto-Null-Projekttag
- **K4.1.intern.L2:** Ausstellung der Projektposter und kommunikative Nutzung

4.3. Mitarbeitende

Die Erreichung des Netto-Null-Ziels der Stadtverwaltung bis 2035 hängt massgeblich davon ab, ob die Mitarbeitenden die dafür notwendigen Massnahmen akzeptieren und aktiv zu deren Umsetzung beitragen. Es muss deshalb das Bewusstsein der Mitarbeitenden dahingehend geschärft werden, dass Klimaschutz eine gemeinsame Verantwortung der Stadt Winterthur ist. Entsprechend den Unternehmenswerten der Stadt Winterthur sollen Mitarbeitende Verantwortung übernehmen, indem Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung aufeinander abgestimmt und Handlungsspielräume genutzt werden. Bereits in der jährlich stattfindenden Klimawoche kann die Arbeit der Verwaltung im Bereich Klimaschutz der interessierten Bevölkerung präsentiert und das Wir-Gefühl innerhalb der Verwaltung gestärkt werden. Damit die Mitarbeitenden weiter zur Erreichung der Netto-Null-Ziele der Stadt Winterthur beitragen, braucht es kontinuierliche Informations- und Sensibilisierungsangebote zur Wichtigkeit und Machbarkeit des Klimaschutzes.

Folgende Klimabildungsangebote sind für die Zielgruppe «Mitarbeitende» ab 2024 geplant:

- **K4.1.intern.M1:** 15-minütige Information «Netto-Null» in den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende (zweimal pro Jahr).
- **K4.1.intern.M2:** 90-minütige Wissenslunches (viermal pro Jahr) wobei 60 Minuten der Präsenzzeit von den Teilnehmenden als Arbeitszeit angerechnet werden können (analog Anlässe Fachstelle Diversity).

5. Stärkere Sichtbarkeit von Sensibilisierungsthemen

Bisherige Klimabildungsangebote der FSK haben gezeigt, dass die aktuell genutzten Kanäle (Intranet, Begegnungszone, Servicezone) nur eine tiefe Anzahl Personen erreichen. Für das Klimaziel Netto-Null-2035-Stadtverwaltung ist dies nicht zufriedenstellend. Um «Klimaschutz und Klimaanpassung» als Schwerpunkt des Legislaturprogramms 2022-2026 gerecht zu werden, sind zielführendere Massnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu Klimathemen zu ergreifen.

In einem ersten Schritt prüft Kommunikation Stadt Winterthur bei der Gestaltung der «My Win»-Hauptseite, ob Sensibilisierungsthemen von gesamtstädtischer Bedeutung (z. B. Sensibilisierung zu den Klimazielen, Energiemangellage, Diversität, Verhalten im Notfall etc.) temporär auf der Startseite des Intranets besser sichtbar gemacht werden können. Insbesondere das Netto-Null-Ziel soll so besser wahrgenommen werden können.

6. Finanzen

Für die Massnahme K4.1 sind im Globalbudget des Umwelt- und Gesundheitsschutzes für die Jahre 2024 bis 2027 jährlich insgesamt Fr. 60 000.- eingeplant. Der jährliche Sachaufwand für verwaltungsinterne Klimabildungsmassnahmen beträgt Fr. 35 000.- und ist zusammen mit dem im Folgenden genannten Arbeitsaufwand im Umsetzungskonzept, Ziffer 4, genauer erläutert (vgl. Beilage).

Kürzel	Massnahme	Leistung	Arbeitsaufwand, in Arbeitstagen (für Bereiche)	Sachaufwand, in CHF
K4.1: Klima- und Energiebildung in Schulen und in der Verwaltung stärken				60 000
K4.1.extern: Verwaltungsexterne Klimabildung, total				25 000
K4.1.intern: Verwaltungsinterne Klimabildung, total				35 000
K4.1.intern.F: Führungskräfte				
K4.1.intern.F1	Integration E-Learning-Modul «Netto-Null» in Einführungsveranstaltung	Erstellung und Bereitstellung eines E-Learning-Moduls für die Einführungsveranstaltung für neue Kadermitarbeitende	5 (FSK) 0.5 (Personalamt)	2 000

	für neue Kadermitarbeitende			
K4.1.intern.F2	Workshop «Netto-Null in der Führung»	Planung und Durchführung des Workshops durch die FSK	8 (FSK) 1 (Personalamt)	5 000
K4.1.intern.F3	EKK-Beratung «Netto-Null-Kompass»	Gesprächsführung und Beratung durch FSK	20 (FSK)	0
K4.1.intern.L: Lernende				
K4.1.intern.L1	Netto-Null-Projekttag	Planung, Durchführung, Vor- und Nachbereitung Netto-Null-Projekttag mit externe Unterstützung	10 (FSK) 2 (FSBB)	11 000
K4.1.intern.L2	Ausstellung der Projektposter und kommunikative Nutzung	Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch prominente Ausstellung der entstandenen Projektposter	5 (FSK)	0
K4.1.intern.M: Mitarbeitende				
K4.1.intern.M1	Information «Netto-Null» für neue Mitarbeitende	Präsentation «Netto-Null» in Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende	2 (FSK)	0
K4.1.intern.M2	Wissenslunches (viermal pro Jahr)	Organisation von Referentinnen und Referenten; Planung und Durchführung des Anlasses, inkl. Verpflegung.	8 (FSK) 2 (Personalamt)	10 000
K4.1.intern.R: Reserve				
Berücksichtigung der Unsicherheit der Aufwandschätzung (25 %)				7 000

Beilage:

1. Umsetzungskonzept verwaltungsinterne Klimabildung