



28.10.2019

Stellungnahme zum Stellenplan und PWK 2020 gem. § 75 LPVG NW

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin Grollmann - Mock,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Personalrat hat den vorgelegten Stellenplan 2020 und das PWK beraten.
Von unserer Seite werden, nachdem unsere Rückfragen geklärt wurden, keine Einwendungen erhoben.

Jedoch möchten wir darauf hinweisen, dass für die Aufgabenerfüllung alle Stellen, die im Stellenplan aufgeführt sind, tatsächlich besetzt sein müssen.

Das entspricht leider nicht der Realität, was sich bereits jetzt auf die Aufgabenerfüllung und den Service der Verwaltung negativ auswirkt.

Zusätzliche Aufgaben sind nicht mehr händelbar. Die Arbeitsdichte für einzelne Mitarbeiter*innen und die teilweise fehlende klare Abgrenzung der Aufgabengebiete bedeuten eine hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität und bergen das Risiko von Überforderungen.

Die Ursachen, dass Stellen nicht besetzt oder nicht ausgefüllt werden liegen zum einen darin, dass aufgrund der Arbeitsmarktlage die Stellennachbesetzung sich schwierig gestaltet, so wie im Krankenstand bzw. Langzeiterkrankungen von Mitarbeiter*innen.

Wir raten dringlich, dass unter Berücksichtigung des Demografischen Wandels und trotz der fortbestehenden Aufgabe der Haushaltskonsolidierung, die Förderung der Attraktivität der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeber mit an vorderster Stelle als herausfordernde Aufgabe und Zielsetzung stehen sollte.

Damit die Stadt Schwelm als Arbeitgeber konkurrenzfähig auf dem Arbeitsmarkt ist, sollten für die Bediensteten Anreize geschaffen werden, die dann nicht dem Sparzwang geopfert werden müssen, da sie als freiwillige Leistung eingestuft sind, z. B.:

- Großzügiger Umgang bei der Anerkennung von Erfahrungsstufen, die bei anderen Arbeitgebern bereits erworben wurden
- Finanzielle Unterstützung bei Gesundheitskursen
- Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Bewirtung von Gästen – z. B. bei Vorstellungsgesprächen
- Besondere Betreuung der auszubildenden Menschen.

Ein besonderes Augenmerk sollte darauf gerichtet werden, wie zukünftig die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bzw. gefördert werden. Die Faktoren Gesundheit, Identifikation, Erhalt der fachlichen Kompetenz, Motivation und Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Attraktivität sowie der Leistungsfähigkeit der Verwaltung als Arbeitgeber sichergestellt werden können.

Wir begrüßen, dass die Stadt Schwelm sich auf den Weg gemacht hat die eigenen Mitarbeiter*innen zu qualifizieren und auch wieder vermehrt junge Menschen auszubilden.

Wir regen an, die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung besonders in den Blick zu nehmen und ein gutes und transparentes Ausbildungsformat/Konzept zu entwickeln und zu leben.

Für den Prozess der Digitalisierung und die weitere Personalentwicklung werden zukünftig weitere personelle Ressourcen benötigt, damit die Stadt Schwelm die Entwicklung in eine moderne, zukunftsfähige Verwaltung vollziehen wird.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Christiane Rath
Personalrat der Stadt Schwelm