



Stellungnahme zum Personalentwicklungskonzept

Der Personalrat hat sich intensiv mit dem am 17.08.2021 zugeleiteten Personalentwicklungskonzept(PEK) und dann nochmalig am 21.09.2021 mit dem überarbeiteten seitenstarken PEK auseinandergesetzt.

Der Stellenplan und das Personalwirtschaftskonzept wurden in der Sitzung am 23.08.2021 ebenfalls beraten und eine Stellungnahme des Personalrates zum damalig vorgelegten Stellenplan und Personalwirtschaftskonzept wurde gesondert erstellt und der Dienststelle zugeleitet.

Die dargestellten Herausforderungen im Personalentwicklungskonzept (PEK), die leider nicht den aktuellen Stand (Dez.2020) darstellen, erfordern eine vorausschauende Personalpolitik und Strategien zu deren Umsetzung. Das Vorgelegte PEK liefert viele Statistiken, es fehlen konkrete Erkenntnissen und Maßnahmen, die abgeleitet werden. Der Personalrat erkennt, dass im Personalentwicklungskonzept Maßnahmen zur Personal Entwicklung beleuchtet werden, jedoch fehlt uns die inhaltliche Ausgestaltung unter Berücksichtigung bereits vorhandenen Werkzeugen (z.B. Dienstvereinbarungen). Wir haben in allen Arbeitstreffen mit der Personalabteilung den Hinweis gegeben, dass aus Personalrats Sicht das PEK zu unkonkret und zu wenig auf die Personal- Situation der Stadt Schwelm abgestimmt ist.

In dem seitenstarken PEK gibt es eine ausführliche Auseinandersetzung mit Definition von Fachbegriffen (Personalentwicklung oder Personalgewinnung).

Maßgeblich für uns ist jedoch, was die Stadtverwaltung hierunter versteht.

Wir haben im vorgelegten PEK **keine** Auseinandersetzung mit den finanziellen und personellen Auswirkungen einer gelingenden Personalentwicklung erkennen können. Unklar ist uns die Definition der Arbeitgeberattraktivität und wie sie erreicht werden soll.

Das vorgelegte Konzept hinterlässt aus Personalrats Sicht mehr Fragen, als dass es Antworten für eine gelingende dauerhafte Personalentwicklung gibt, wir haben nur einige Punkte aus dem Konzept in der vorgelegten Stellungnahme betrachtet:

Verantwortliche und Beteiligte der Personalentwicklung

Im PEK wird beschrieben, dass „Alle Fachbereichs-, Abteilungs- und Teamleitungen sich ihrer Rolle für eine erfolgreiche PE bewusst sind und erheblichen Anteil an deren Gelingen“ haben.

Was heißt das konkret, was heißt hier „bewusst“, soll dieses gezielt geschult werden?

Weiter heißt es im PEK, dass „Die Mitarbeiter*innen elementarer und tragender Bestandteil erfolgreicher PE“ sind

Was heißt dies konkret, wie werden die Mitarbeiter*Innen eingebunden, wollen sie dies auch?

Ausbildung

Im PEK ist beschrieben, dass in den nächsten zehn Jahren 102 Dienstkräften in den Ruhestand gehen. Rechnerisch müssten demnach jedes Jahr 10 neue Auszubildende eingestellt werden, um die Lücke zu schließen. Derzeit werden 2 – 3 Menschen eine Ausbildung angeboten. Andere Kommunen haben bereits eine Ausbildungsoffensive begonnen.

Die Schulung von Ausbilder*Innen und die Gestaltung von Ausbildungsplätzen sollten besonders betrachtet werden.

Gibt es hierzu ein gezieltes Budget? Sind Büroarbeitsplätze für Auszubildende geplant? Werden die Ausbilder*Innen regelmäßig geschult? Es bietet sich an, innerhalb der Verwaltung Ausbilder*Innen - Treffen zu organisieren, bei denen die Erfahrungen ausgetauscht werden können. (Diese Maßnahme wäre für die Verwaltung sogar fast kostenneutral).

Wissenstransfer – und konservierung

Mit den 102 Kollegen*Innen wird sich auch ein beträchtliches Know-how verabschieden. Wie wird sichergestellt, dass dieses Wissen/Erfahrungswissen nicht verloren geht? Ist ein frühzeitiges Mentoring und Anlernen im Fokus? Sind Übergangsmodelle und Anlernmodell. Alles Wissen, was hier verloren geht, müsste wieder teuer geschult werden. Dies kann nicht im Interesse der Stadt sein, hierzu findet sich im PEK keine Aussage, es ist zu befürchten, dass hier der Stadt ein großer wirtschaftlicher Schaden droht, wenn nicht gehandelt wird. Vorausschauende Einstellungen sollten zur Personalstrategie gehören.

Integration neuer Mitarbeiter*Innen

Gibt es Konzepte, wie neue, notwendige Mitarbeiter*Innen, gezielt in ihren Arbeitsbereich eingearbeitet werden (z. B. durch Mentoren oder Coaches aus der Abteilung)? Werden diese Coaches und Mentoren gezielt geschult?

Fort- und Weiterbildungen

Als Grundlage sollte eine Wissensdatenbank/Analyse erstellt werden, damit Kollegen*Innen passgenau eingesetzt werden bzw. zielorientiert qualifiziert werden. Sind individuelle Weiterbildungspläne geplant? Dies kann aus unserer Sicht tatsächlich zu vermehrter Arbeitszufriedenheit führen.

Berücksichtigt werden sollte auch die Weiterbildung/Ausbildung von Quereinsteiger*Innen (geregelt im TVöD §5), das sollte aber dann auch der erklärte Wille sein und in festgeschrieben werden, wie das personell und finanziell umgesetzt wird. Zurzeit fehlen die Bediensteten die sich in Weiterbildung befinden in den Fachbereichen und es kommt zu personellen Engpässen (z.B. Bürgerbüro).

Wie hoch soll das Budget für fachliche Weiterbildung der einzelnen Kollegen*Innen angesetzt werden?

Schulung von Führungskräften im Umgang von Mitarbeiter*Innen

Die Führung von Mitarbeiter*Innen ist ein komplexer Vorgang, so dass Führungskräfte gezielt geschult werden müssen. Wer und wann soll diesbezüglich regelmäßig gezielte Schulungen anbieten und soll eine Verpflichtung zur Schulung eingeführt werden? Wie hoch ist das Budget für die Schulung von Führungskräften? Sollen die Führungs-, Personalentwicklungs- und soziale Kompetenz, persönliche und ethische Kompetenzen regelmäßig geschult werden?

Führungsleitlinien

Viele Städte haben Führungsleitlinien entwickelt, an denen sich Vorgesetzte halten und messen lassen müssen. Insbesondere der respektvolle Umgang mit den Mitarbeiter*Innen, transparentes Handeln, sachliche Kritikfähigkeit, Konfliktlösungsorientierung, wertschätzend Kommunikation sind u.a. zu nennen, wie auch die Bereitschaft für Innovation, Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter*Innen. Diese Leitlinien müssten von allen Führungskräften unterschrieben werden und den Mitarbeiter*Innen müssten die Einhaltung dieser Leitlinien auch einfordern können.

Digitalisierung:

Im PEK wird die Digitalisierung als einen **Megatrend** bezeichnet. Diese Aussage halten wir schlicht für falsch, die Stadtverwaltung ist verpflichtet den Weg in die Digitalisierung zu gehen (gesetzl. Vorgaben z.B: OZG).

Es wird der Handlungsbedarf aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und veränderten Arbeitsprozessen und der sich daraus ergebene Bedarf an Fortbildungen im PEK beschrieben. Interne Personalentwicklungsmaßnahmen sollen angeboten werden.

Leider werden auch hier keine Aussagen im PEK gemacht, wie und mit welchen Maßnahmen das personell, finanziell und zeitlich umgesetzt werden soll.

Wie können älteren Kollegen*Innen eingebunden und geschult werden?

Die 2018 erstellte Verfahrensvereinbarung zur Einführung und Anwendung von e-Government-Projekten findet im PEK leider keine Berücksichtigung.

Rückkehr in den Beruf

Im PEK ist die Erstellung eines Erarbeitung eines Leitfadens für die Rückkehr in den Beruf in Kooperation mit GB, PR und SBV für das 1. Quartal 2023 geplant.

Im PEK findet es leider keine Berücksichtigung, dass es bereits eine Dienstvereinbarung zur Wiedereingliederung der beurlaubten Beschäftigten und Erziehungsurlauber*innen bei der Stadt Schwelm gibt. Diese Dienstvereinbarung scheint aber offensichtlich nicht durchgehend bekannt zu sein und es ist zu vermuten, dass dann auch nicht entsprechend danach gehandelt wird. Diese Dienstvereinbarung ist aus dem Jahr 1999 und müsste sicherlich in Teilen etwas aktualisiert werden.

Im PEK ist die Erhaltung, die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und die Reduzierung der Krankenstände als Ziel beschrieben.

Wir halten es für notwendig, dass ein differenziertes Gesundheitsmanagement, das altersspezifisches und geschlechtsspezifisches Aspekte berücksichtigt eingeführt wird. Es wäre auch hier interessant, zu wissen, welches Budget hierfür zur Verfügung stehen kann/soll?

Aufgrund der finanziellen Situation und den enormen Kosten im Bereich Arbeitsschutz, ausgelöst durch die Pandemie sind die Gelder für das Gesundheitsmanagement 2020 eingefroren worden. Auch hier finden wir im PEK nicht den realen Bezug.

Krankheitsstatistik

Im PEK heißt es, dass um den Krankenstand in der Stadtverwaltung zu senken, Maßnahmen getroffen werden müssen. Leider werden keine konkreten Maßnahmen beschrieben.

Hier wäre es interessant festzustellen, ob es in bestimmten Fachbereichen oder Abteilungen mehr Krankschreibungen gibt als in anderen. Dann wäre hier Ursachenforschung angebracht (insbesondere: Mitarbeiter*Innenzufriedenheit, Arbeitsbelastung, etc.), um dem zu begegnen.

Die im PEK vorgelegten Zahlen sind nur bedingt verwertbar und sind ohne Ursachenanalyse eher nicht steuerungstauglich.

Eine Ursache für die Erkrankung von Mitarbeiter*Innen könnte im gelebte Umgang mit Überlastungsanzeigen von Mitarbeiter*Innen und langen ORGA-Verfahren (zur Feststellung der Aufgabenzuschritte) in einzelnen Abteilungen sein.

Im PEK ist beschrieben, dass einmal im Quartal der Ausschuss für Arbeitssicherheit stattfindet. Weiter heißt es, dass der Ausschuss in Anliegen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung berät und Vorschläge an die Verwaltungsleitung und den Personalrat macht. Leider ist diese Aussage so nicht richtig, der Personalrat wird nicht beraten, ihm kommt die Aufgabe zu, beratend und überwachend im Bereich Arbeitsschutz tätig zu werden.

Einrichtung einer Beschwerdestelle

Die Beschreibung der Beschwerdestelle im PEK, deren Aufgaben und den beschriebenen durch Beispielen halten wir für unzureichend und problematisch: *„Die Beschwerdestelle hat zum Ziel, bei Benachteiligungen bzw. Belästigungen, die im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, Beschwerden entgegen zu nehmen. Dies gilt z. B. für Vorkommnisse bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen oder bei Betriebsfeiern“.*

Wir merken kritisch an, dass wenn die Einrichtung einer Beschwerdestelle für die genannten Beispiele eingerichtet werden soll, können wir uns diese Mehrausgabe sparen. Für Vorkommnisse bei Fort- und Weiterbildungen ist der Leistungsanbieter zuständig und Betriebsfeiern hat es seit Jahrzehnte bei der Stadt Schwelm nicht mehr gegeben.

Leider werden aber keine Aussagen im Umgang mit Mobbingfällen gemacht, die durchaus Realität sind. Der PR hat in 6 Vorgängen Kollegen*Innen beraten. 2020 war bereits ein Mobbingkonzept geplant, die Realisierung musste aber leider durch die Arbeitsverdichtung, bedingt durch die Pandemie verschoben werden. Dies findet im vorgelegten PEK keine Berücksichtigung.

Kollegialität und Miteinander (Teambuilding-Maßnahmen)

Hierzu werden im PEK keine Aussagen gemacht.

Gibt es Konzepte um Konflikte innerhalb von Teams zu lösen, z. B. durch den gezielten Einsatz neutraler Dritter? Dies könnte auch zur erhöhten Arbeitnehmerinnenzufriedenheit führen.

Stadt Schwelm, familienfreundliche Arbeitgeberin.

Im PEK wird die Aussage getätigt, dass die Stadt Schwelm eine familienfreundliche Arbeitgeberin ist und die Beschäftigten durch Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub oder Freistellungen im Rahmen der geltenden Gesetze unterstützt.

In den nächsten Jahren wird der Personalstamm sich verjüngen, das lässt vermuten, dass wieder mehr Menschen mit Kindern für die Stadt Schwelm arbeiten könnten, wir finden keine Überlegungen und Auseinandersetzung zur Konzepten der Kinderbetreuung. Es finden sich ebenfalls auch keine wirklichen konzeptionellen Überlegungen für die Mitarbeiter*Innen die Angehörige pflegen.

Abschließend stellen wir fest, dass für die Umsetzung der recht grob gehaltenen Ziele noch eine Konkretisierung der Ziele/Maßnahmen unter Berücksichtigung der tatsächlichen Situation der Stadt Schwelm erfolgen muss. Weiter merken wir an, dass ohne ein bestimmtes Budget und fachliche Unterstützung von extern die gesetzten Ziele nicht erreichen wird.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Christiane Rath
Personalratsvorsitzende