

Auszug

aus dem Protokoll der Sitzung des Rates der Stadt Wedel vom 23.11.2023

Top 13.3 Bericht des Personalrates - Öffentlicher Teil

Herr Fresch begrüßt Frau Wild und das Personalratsteam.

Der Personalrat ist heute auf Einladung der Politik hier und hat den Auftrag, die Mitarbeitenden zu vertreten. Die Personalratsvorsitzende spricht von einer großen Not.

Dann wird dem Rat die Umfrage vorgestellt, wie auch bereits in der Personalversammlung geschehen. Die Präsentation ist dem Protokoll beigelegt. Im Anschluss fordert Frau Wild zu Fragen auf.

Frau Süß sieht ihre Befürchtungen bestätigt.

Auf die Frage von Frau Fisauli-Aalto, ob es bereits erste Ideen gibt, antwortet Frau Wild, dass diese zusammen mit der Dienststelle entwickelt werden müssen.

Herr Kaser wendet sich an die Anwesenden. Sein Redebeitrag ist dem Protokoll angelegt.

Frau Wild betont, dass die Umfrage natürlich keine wissenschaftliche Arbeit darstellt. Sie weist auf zwei weitere Umfragen im Haus hin. Erste Antworten gibt es im nicht-öffentlichen Teil.

Frau Keck äußert sich berührt von dem Bericht. Dort, wo sie mit der Verwaltung zu tun hat, seien die Mitarbeitenden freundlich und zugewandt und zeigen sich nicht frustriert und knorrig. Das sei eine besondere Leistung und dafür dankt sie.

An Herrn Kaser gewandt sagt sie, dass sie es befremdlich findet, dass der PR zunächst gelobt werde und ihm dann manipulative Fragen unterstellt werden und die Antworten hätten undifferenzierte Aussagen.

Herr Barop schließt sich an. Die Beantwortung der Fragen sei nicht Aufgabe des PR, sondern des Unternehmens. Er dankt deshalb umso mehr. Die Rücklaufquote sei enorm hoch. Er bittet den Bürgermeister seine Forderung zu überdenken, damit die Fragen entsprechend beantwortet werden können.

Der Bürgermeister sagt, er habe eine kurze Frist gewählt, damit nicht so viel Zeit verstreiche. Es wurden mehr negative als positive Fragen angeboten. Er hätte sich gewünscht, so einen Fragebogen gemeinsam zu gestalten.

Frau Wild dankt für die Resonanz. Sie betont, dass immer noch viele für ihre Arbeit brennen. Eine erneute Umfrage wäre ein schlechtes Signal.

Herr Kaser betont, dass es ihn schmerzt, dass so schlechte Stimmung ist. Aber um zu reagieren brauche er Gründe. Wichtig sei, dass nichts verschleiert werde. Der PR sei bestens von ihm informiert worden.

Frau Fisauli-Aalto bemerkt zur Methodik von Herrn Kaser, dass erwachsene Leute durchaus wüssten, was sie ankreuzen. Und sie bedankt sich sehr beim Personalrat, der sehr geschlossen auftritt. Dann fragt sie nach den weiteren Befragungen.

Frau Wild antwortet, die eine sei von PD, die andere im Frühjahr von Favox zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz.

Frau Süß bittet den Bürgermeister, die Umfrage des PR als Unterstützung zu sehen. Auch wenn sie anders sei als gewünscht, reiche die Politik trotzdem die Hand. Man sollte den 1. Aufschlag des PR annehmen und nicht die Verhältnisse umdrehen. Verantwortlich sei der Bürgermeister.

Auch Frau Drewes dankt dem PR und betont, dass die WSI hinter ihm stehe. Die WSI hat auch erkannt, dass die Mitarbeitenden für ihre Arbeit brennen. Die Umfragen sollen nicht dazu dienen, Unruhe zu stiften.

Frau Dr. Wilms stellt fest, dass in den Zeitungen immer viel geschrieben werde. Im Rathaus arbeiten viele, leisten vernünftige Arbeit und über die Hälfte möchten bleiben.

Der Vorsitzende dankt und merkt an, dass der TOP offensichtlich doch wichtig sei.

Antrag zur Sitzung der Ratsversammlung am 23. November 2023

Wedel, den 14. November 2023

Sehr geehrter Herr Stadtpräsident,

es wird die Aufnahme des Tagesordnungspunktes

Bericht des Personalrates

für die Ratssitzung am 23. November 2023 beantragt.

Falls dabei erforderlich ist zwischen öffentlich und nicht öffentlichem Bericht zu unterscheiden.

Mit freundlichen Grüßen

Julia Fisauli-Aalto

Fraktionsvorsitzende

Fraktionsvorsitzende

Julia Fisauli-Aalto

Haidbrook 52
22880 Wedel

jfisauli@cdu-wedel.de
www.cdu-wedel.de

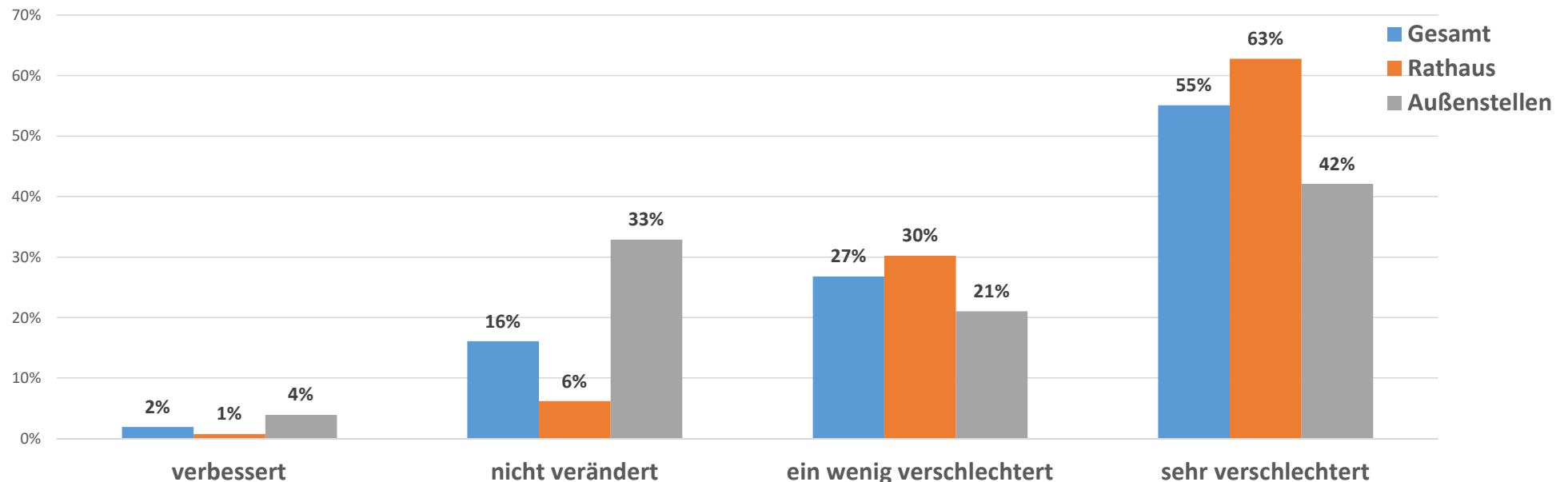
stellvertr. Fraktionsvorsitzende

Jan Lüchau
Torben Wunderlich
fraktion@cdu-wedel.de

Auswertung aller Rückmeldungen der Umfrage: 205 eingegangene Fragebögen (bis 03.11.2023)

Zur allgemeinen Stimmung:

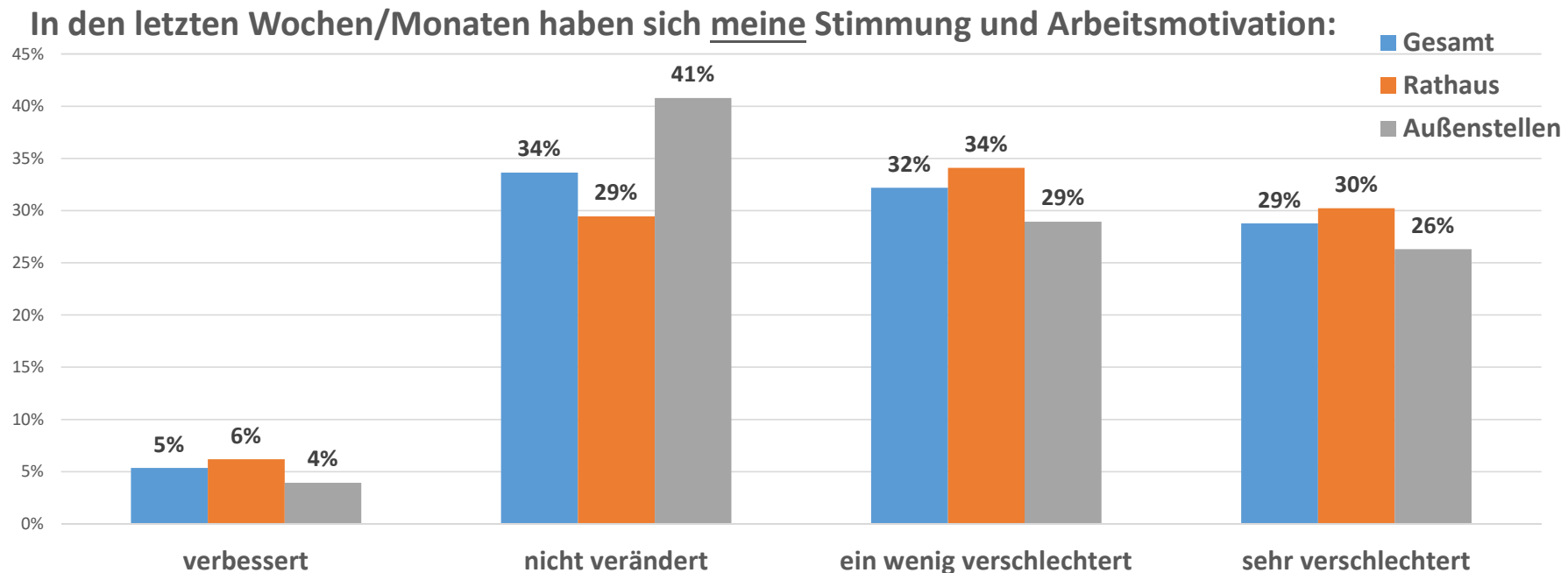
In den letzten Wochen/Monaten haben sich aus meiner Sicht die allgemeine Stimmung und das Betriebsklima:



Für 82 % (168 Stimmen) hat sich die Stimmung in den letzten Wochen/Monaten verschlechtert, im Rathaus sogar für 93 % (120 Stimmen)!

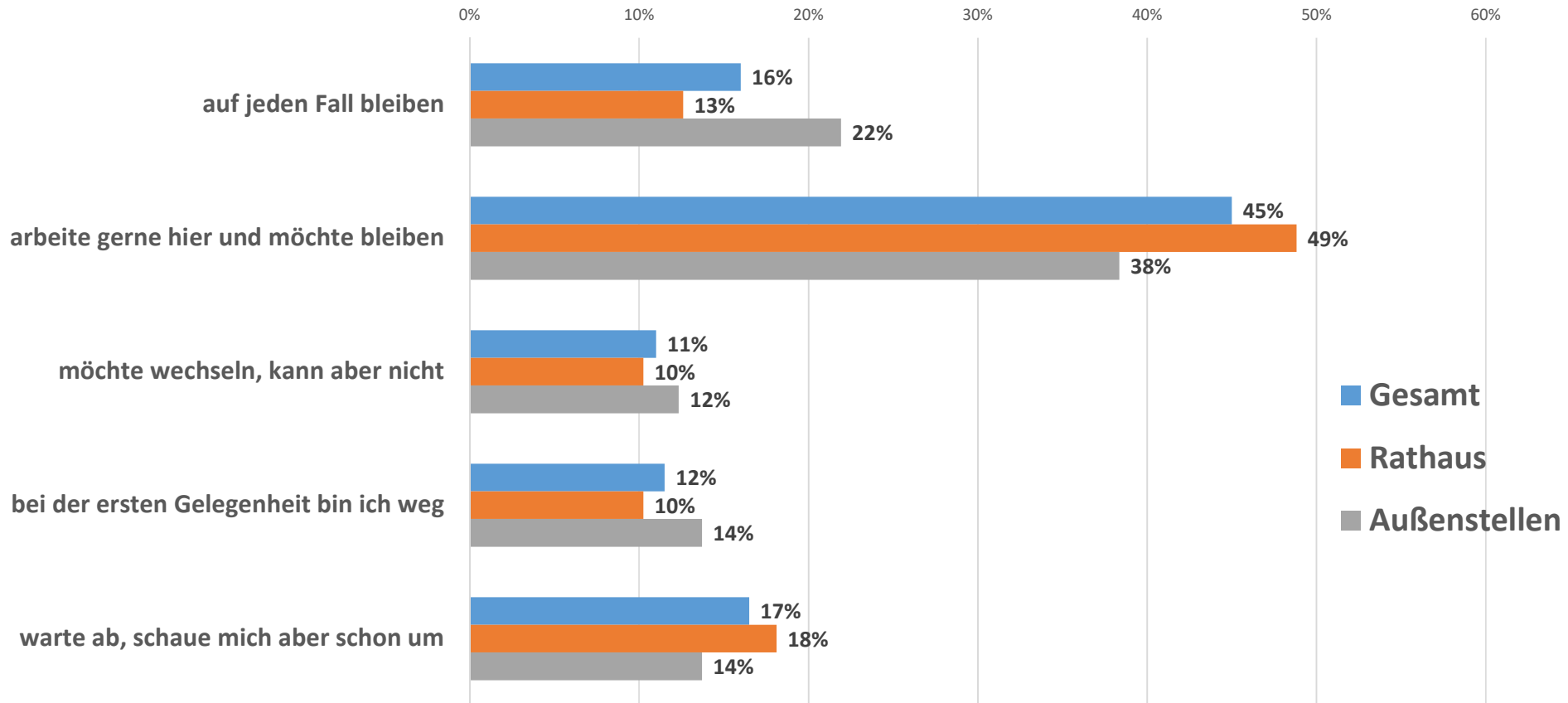
Rücklaufquote: Insgesamt: 52 %; Rathaus: 71 %; Außenstellen: 36 %

Zur eigenen Stimmung:



Ein sehr winziger Lichtblick: Die eigene Stimmung ist besser als die Gesamtstimmung. Aber bei insgesamt 61 % hat sich auch die eigene Stimmung verschlechtert, davon „sehr verschlechtert“ bei traurigen 29 %.

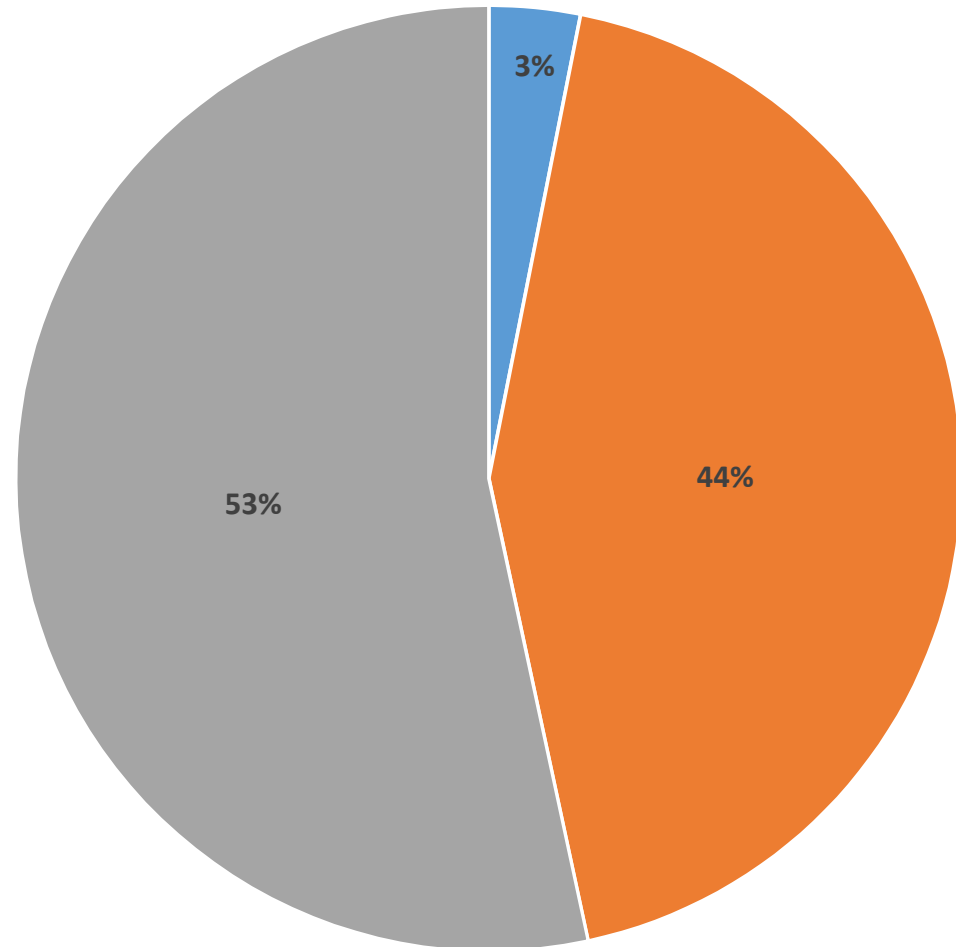
Meine momentane Einstellung, weiterhin bei der Stadt Wedel zu arbeiten:



Insgesamt 40 % beschäftigen sich mit Wechselgedanken, das sind alarmierende Zahlen!
Auch wenn deutschlandweit branchenübergreifend dieser Wert als durchschnittlich betrachtet werden kann, liegen die Werte für die öffentliche Verwaltung normalerweise bei 13%-14 %.

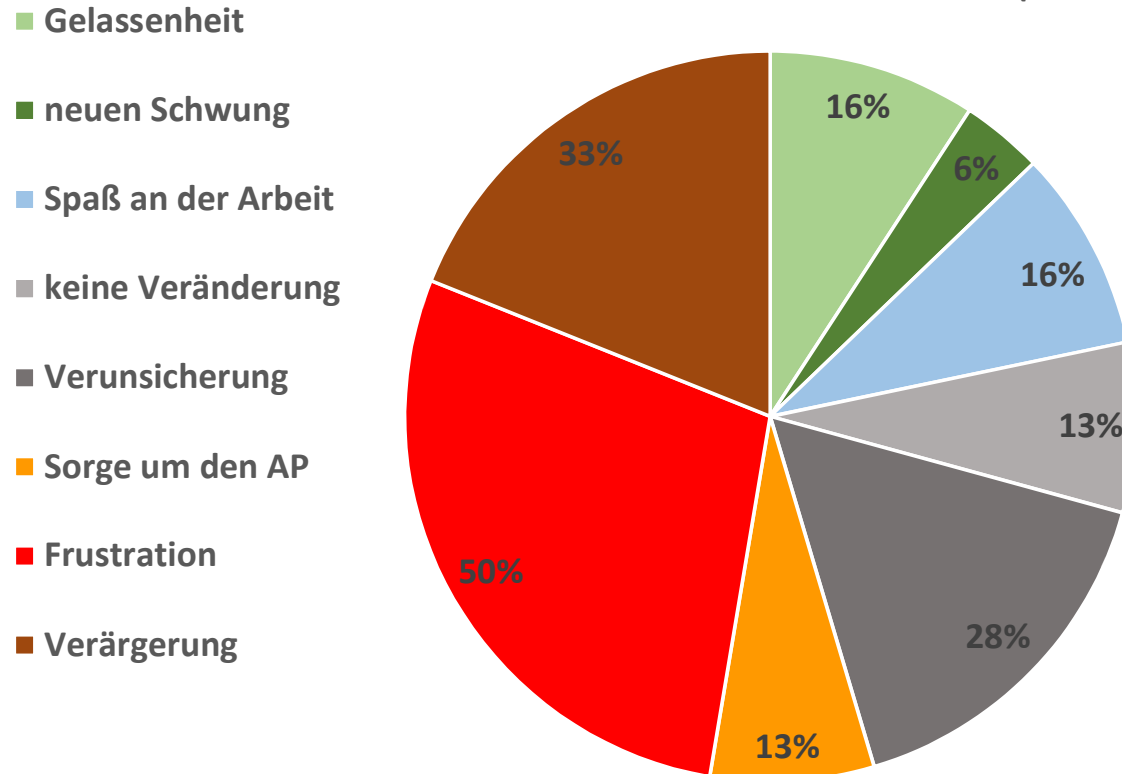
**Die Einstellung, weiterhin bei der Stadt Wedel zu arbeiten,
hat sich in den letzten Wochen / Monaten verändert:**

- Ja, positiv
- Ja, negativ
- unverändert



Gesamtauswertung: Benennung der eigenen Gefühle

Genannte Gefühle im Hinblick auf die Arbeit (Mehrfachnennungen möglich):



Bei insgesamt 332 angekreuzten Gefühlen im Hinblick auf die eigene momentane Sicht auf die Arbeit wurden lediglich 78 mal positive, aber 254 mal negative Gefühle angekreuzt.

EY 2022 zu Mitarbeiterfluktuation: Grundsätzlich sind Empathie und emotionaler Support wichtiger denn je, die Menschen müssen sich im Unternehmen sicher fühlen.

Redebeitrag von Herrn Kaser zu TOP 13.3, Bericht des Personalrates, Rat 23.11.2023

Bei aller Kritik:

Es schmerzt mich sehr, dass es eine schlechte Stimmung gibt.
Es berührt mich, dass meine Mitarbeiter zu einem viertel frustriert und verärgert sind.
Ich WILL alles dafür tun, dass sich ALLE Mitarbeiter wohl fühlen, sicher fühlen und gerne zur Arbeit kommen.

Aber wie erreichen wir das?

Unterstellen wir trotz all meiner Kritik einmal, dass das Stimmungsbild tatsächlich so ist.

Nehmen wir an, dass sich rund 100 Mitarbeiter unwohl fühlen.

Ich gehe jetzt einfach mal davon aus!

Was tun?

Erst einmal muss man die Ursachen kennen. Diese kennen wir NICHT!

Niemand, der hier laut und medial Zeter und Mordio geschrien hat, interessierte bisher die Gründe hierfür.

ICH interessiere mich!

Und wenn ich die ganzen Gründe kenne, werde ich diese Stück für Stück angehen und aus der Welt schaffen.

Das habe ich in all meinen Führungspositionen in meinem Leben erfolgreich gemacht und werde das auch hier schaffen.

Packen wir es also SOFORT und konsequent an:

Ich habe den Mut, ganz unpsychologisch die rein negativen Aspekte aufzunehmen und stelle somit der Fachbereichsleitung und dem Personalrat folgende Fragen und bitte aufgrund der Brisanz des Themas um BELEGTE Antworten.

Ich möchte, dass der Personalrat alle Mitarbeiter zur aktiven Beantwortung und Kommentierung auffordert:

- Was sind die konkreten Gründe für Verärgerungen?
- Gegen wen (Positionen) richten sich die Verärgerungen?
- Was hat sich faktisch negativ im eigenen Arbeitsumfeld verändert?
- Wann haben sich die Veränderungen gezeigt / wann haben sie begonnen zu wirken?
- Konnten Sie etwas gegen die Veränderungen anführen und wurde dies gehört? Vom direkten Vorgesetzten?
- Fühlen Sie sich von Ihren direkten Vorgesetzten gut vertreten? Wenn nein, warum nicht und konnten Sie den Umstand ansprechen?
- Werden Sie in Ihrer Arbeit von Anweisungen von direkten oder höheren Vorgesetzten behindert?

- Haben Sie das Gefühl, mit Ihrer Meinung bei Ihrem direkten Vorgesetzten offen und ehrlich sein zu können und wenn ja, haben Sie eher gute oder eher schlechte Erfahrungen gemacht? (nichts bewirkt ist auch schlecht...)
- Haben Sie den Bürgermeister schon einmal auf Ihren Frust und Verärgerung direkt angesprochen? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, wie war Ihr Eindruck der Ernsthaftigkeit und haben Sie das Gefühl, dass der Bürgermeister etwas verbessern kann oder gar wird?

Diese Fragen sind Denkanstöße und können wahlfrei beantwortet werden. Die Rückmeldung kann anonym oder auch mit Namensangabe versehen werden. Eine Namensangabe bewirkt, dass sich der Bürgermeister persönlich und auf Wunsch natürlich mit dem direkten Vorgesetzten oder Personalratsmitglied oder sonstigen Kollegen zu einem Gespräch trifft und eine Verbesserung der Situation ZUSICHERT.

Warum kann man das pauschal zusichern?

Weil in den weit überwiegenden Fällen Missstände aufgedeckt werden, die mit Direktiven oder/und gemeinsamen Veränderungen gelöst werden können.

In anderen Fällen kann Verständnis auf allen beteiligten Seiten erzeugt werden.

Und ich als Bürgermeister kann mich für Fehler entschuldigen und Verantwortung übernehmen.

Denn dann weiß ich ja, wofür, wie und was ich tun kann!

Gerne möchte ich das gemeinsame Gespräch mit dem Personalrat suchen um zu einem besseren Miteinander, zu mehr Ruhe und einem gemeinsamen Verständnis zu finden.