

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin,
Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung,

zunächst einmal möchte wir uns an dieser Stelle für Ihren Einsatz,
Ihr Engagement und Ihre tatkräftige Unterstützung für eine
funktionierende Verwaltung hier in Kamen bedanken.

Sie haben im letzten Jahr trotz knapper Ressourcen, wachsender
Aufgaben und hohem Veränderungsdruck sehr gute Arbeit geleistet.

Das ist nicht selbstverständlich und könnte in Zukunft auch anders
werden.

Im Haushaltsjahr 2022 waren bereits 33 % der Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der Verwaltung 55 Jahre oder älter. Dies sind 1/3 des
derzeitigen Personals!

Dies bedeutet, dass in den kommenden 5 Jahren ca. 7 % und in den
kommenden 10 Jahren 25 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
unserer Verwaltung in den Ruhestand wechseln werden.

Demgegenüber stehen 31 junge Männer und Frauen (wovon übrigens
17 im Rettungsdienst arbeiten), die derzeit eine Ausbildung bei der
Stadt Kamen absolvieren.

Das sind ganze 6 %.

Wir investieren also derzeit 6% in unsere Zukunft der kommunalen Verwaltung!

Bereits in den Haushaltsreden aus dem Jahr 2010, ging es an dieser Stelle darum, mehr in Ausbildung zu investieren.

Im Haushaltsjahr 2011 bekam demnach kein einziger junger Mensch die Chance Auszubildender der Stadt Kamen zu werden.

Zitat der Grünen Fraktion aus dem Jahr 2010:

“ Wenn wir hier auf die jungen Kräfte verzichten, wird uns das in wenigen Jahren teuer zu stehen kommen.“¹

Heute, 12 Jahre später, sind wir im Fachkräftemangel angekommen.

Heute suchen auch wir in unserer Verwaltung in Kamen händeringend nach geeignetem Personal.

Im Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023 sind 10 % der Stellen nicht besetzt. Viele Stellenausschreibungen bleiben unbeantwortet.

Welche Auswirkungen hat dieser Umstand nun auf unser kommunales Personalmanagement? Was tun wir dagegen?

Wo ist unsere kommunale Personalstrategie insbesondere im Hinblick auf die Personalgewinnung?

Ein positives Beispiel ist die Stadt Wuppertal, die für das Jahr 2022 200 Wuppertalente gesucht und auch gefunden hat.

Im Verhältnis haben sie damit doppelt so viele Auszubildende eingestellt, wie die Stadt Kamen.

Wir fordern daher auch bei uns ein Umdenken hin zu einem strategischen und zukunftsorientierten Personalmanagement in unserer Stadtverwaltung.

¹ Siehe Haushaltsrede Fraktion die Grünen 30.11.2010

Sowohl die Personalgewinnung, als auch die eigene Ausbildung müssen zielgerichtet auf die kommenden Aufgaben ausgerichtet werden.

Als ein Beispiel ist hier der Klimaschutz als Querschnittsaufgabe zu nennen.

Zur Gewinnung von Technikern und Ingenieuren könnte man duale Studiengänge in Kooperation mit regionalen Fachhochschulen anbieten.

Dies ist sicherlich nur ein Aspekt, der zu mehr Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeber führen könnte.

Der Sicherheitsaspekt alleine wird zukünftig für die Generation Y nicht mehr ausreichend sein.

Wir sehen hier dringenden Handlungsbedarf und hoffen sehr auf eine Neuausrichtung. Ein weiter so können wir uns an dieser Stelle nicht leisten.

Obwohl wir durchaus auch einige positive Aspekte im Stellenplan 2023 sehen, können wir aufgrund der fehlenden Zukunftsperspektive dem Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023 nicht zustimmen.

Wir bedanken uns für die Aufmerksamkeit und wünschen Ihnen und Ihren Familien besinnliche und ruhige Weihnachten und viel Glück und Gesundheit für das Jahr 2023.

Dennis Kobus & Dirk Externbrink

