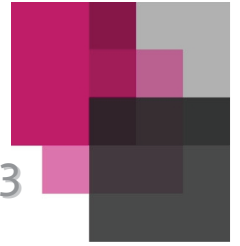


INFORMATION & MEINUNG

online komba *Notiz* 3/2013



MITGLIEDERMAGAZIN der komba gewerkschaft solingen

Aus dem Inhalt:

Leitartikel

Nochmal...
Fit für die Zukunft
und der OB

kombaINTERN

Jubilarehrung
Dank an die Mitglieder

kombaAKTUELL

Teure
Fehlentwicklungen

kombaSENIOREN

wieder zog uns die Ahr



**komba, die gewerkschaft
auf die man sich verlassen kann**

STOLZ. WIE RIEDLS.



Ins neue Eigenheim und nach Lust und Laune feiern.

Mit Ideal Bausparen von Wüstenrot können Sie sich den Traum vom Eigenheim schneller als gedacht erfüllen. Und das mit einem sagenhaft günstigen Darlehen schon ab **1,6%**¹⁾.

Profitieren Sie dabei von den exklusiven Vorteilsbedingungen für dbb-Mitglieder beim Bausparen und bei der Baufinanzierung:

- Halbe Abschlussgebühr beim Bausparen
- 0,3% Zinsvorteil für Baufinanzierungen

Sprechen Sie mit mir

Iris Klütsch
Beauftragte öffentlicher Dienst
Telefon 0212-204016 - Mobil 0171-1261742
iris.kluetsch@wuestenrot.de

1) Ideal Bausparen Tarifvariante Finanzierer (B/F 1,6%). Beispiel: 30 000 Euro Bausparsumme, Nettodarlehensbetrag 15 000 Euro, Sollzinssatz gebunden (fest) 1,6% p.a., monatlicher Zins- und Tilgungsbeitrag 300 Euro (10% der Bausparsumme), sonstige Kosten: halbe Abschlussgebühr 150 Euro (0,5% der Bausparsumme), Kontogebühr 9,20 Euro p.a., effektiver Jahreszins 1,95% ab Zuteilung. Die reduzierte Abschlussgebühr gilt nur für dbb-Mitglieder und deren Angehörige.

Wüstenrot – eine Bausparkasse
für den öffentlichen Dienst.

**Partner im
dbb vorsorgewerk**

Grußwort des Vorsitzenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein abwechslungsreiches Jahr geht zu Ende. Als einzige Fachgewerkschaft für den öffentlichen Dienst ist es uns gelungen, in wichtigen Gremien wie dem Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung Mehrheiten zu sichern, den Übergang der Kolleginnen und Kollegen aus dem Verkehrsbetrieb in die neue Nahverkehrsgewerkschaft zu organisieren und auch weiterhin für eine solide Finanzierung unserer Arbeit zu sorgen. Rückblickend wissen wir aber auch, dass dies ohne Ihre treue Unterstützung unserer Arbeit nicht möglich wäre – dies zeigt sich auch an der hohen Zahl langjähriger Mitglieder, die wir in den letzten Wochen wieder mal ehren konnten.

Aber auch in der Verwaltung ist Bewegung – allein durch die fehlenden Mehrheiten im Rat geriet der Oberbürgermeister (und damit immer auch die Verwaltung) in manchen Fragen verstärkt unter Druck. Im Hauptausschuss wurden vermehrt personalpolitische Probleme erörtert und damit der Eindruck vermittelt, dass es intern keine Personalplanung mehr gibt. Über die Richtigkeit dieser These möge jeder selbst entscheiden.

Auch wird wieder über organisatorische Veränderungen gesprochen wie z.B. über die Auflösung des DBSG oder jüngst den Abbau von Personal.

Nun, wir haben Wahlkampfzeiten wie man weiß. In 2014 wird sich erweisen, wer die Wählerinnen und Wähler (zu denen wir ja auch gehören) überzeugt hat.

Der Verwaltungschef scheint in 2013 unser Konzept „**Fit für die Zukunft**“ zumindest gelesen zu haben. Die ersten Vorschläge zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement oder zum Nachfolgemanagement sind erste wichtige Meilensteine, die aus unserer Sicht allerdings noch glatt geschliffen werden müssen.

Ich bin ganz sicher, dass uns auch das Jahr 2014 in Bewegung halten und herausfordern wird. Genießen wir daher zunächst das anstehende Weihnachtsfest, das Sie möglichst ruhig und besinnlich im Kreise Ihrer Familie verbringen mögen. Für das Jahr 2014 wünschen wir Ihnen an dieser Stelle schon mal Kraft und Ausdauer!!!

Herzlichst

Ihr
Jürgen Albermann

Grußwort

3

LEITARTIKEL

Fit für die Zukunft

Erste Ansätze des Oberbürgermeisters zur Umsetzung einer komba-Forderung

4

Parteien im Wahlkampfmodus

6

kombaINTERN

Jubilarehrung des komba Ortsverbandes Solingen

7

kombaAKTUELL

Teure Fehlentwicklungen

Parteien im Wahlkampfmodus

9

kombaSENIOREN/50plus

und wieder zog die Ahr

Reisen mit 50plus

10

Ein fiktiver Wunschzettel

11

Veränderung im Personalrat

In den Ruhestand

12

Herausgeber:

komba gewerkschaft solingen
Geschäftsstelle Burgstraße 88
V.i.S.d.P.: Jürgen Albermann, Vors.

Redaktion:

Jürgen Albermann,
Martin Hückeler,
Reiner Slatner
Armin Rüttler, Redaktionsleiter

Fotos:

Armin Rüttler,
Frank Hassel
Martin Hückeler,
Sebastian Püttmann

Titel

Layout: AmtR

Was lange währt wird endlich gut? So könnte man meinen, wenn man in den letzten Wochen die Diskussion um das Betriebliche Gesundheitsmanagement und eine systematische Personalplanung verfolgt. Die komba gewerkschaft fordert schon seit langem die Initiative des OB in diesen Fragen und nun zaubert der OB zwei Bausteine der Personalentwicklung aus dem Hut, die zumindest beweisen, dass er die Problematik erkannt hat und nach Lösungen sucht.

Bevor wir uns inhaltlich mit den Vorschlägen des OB auseinandersetzen, hier eine kurze Darstellung der beiden angeordneten Maßnahmen:

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die bisherige Ausrichtung des BGM in der Pilotphase (Analyse der Situation in den Kitas, die Durchführung eines Aktionstages Gesundheit - übrigens nicht neu -, die Bezuschussung von Angeboten der VHS und die Aufforderung sich nach dem Dienst zusammen mit anderen sportlich zu betätigen) war sicherlich nicht ausreichend. Künftig will man sich auf vier Säulen konzentrieren:

- **BGM Klassik** (Analyse und Maßnahmenplanung in den Fachdiensten durch Interviews und workshops - z.B. in den Bereichen ASD, Kultur, Jobcenter und Einwohnerwesen),
- **BGM Aktiv** (Allgemeine gesundheitsfördernde Maßnahmen für alle Mitarbeiter wie regelmäßiges Gesundheitsprogramm, Gesundheitstage und Ein-

Fit für die Zukunft –

erste Ansätze des Oberbürgermeisters zur Umsetzung einer komba-Forderung

zelaktionen wie „Gesunde Ernährung“, „Rollende Massage“, „Zeitmanagement“, „Miss-Zöpfchen-Lauf“ oder „Wandertag“),

- **BGM BAP** = Betriebliche Ansprechpartner (Kolleginnen und Kollegen als psychologische Ersthelfer, die geschult werden) und
- **BGM Notfall-Hotline** (Lebensberatung per Telefon bei seelischen Problemen wie Schulden, Sucht, etc.)

Nachfolgemangement

Hierbei geht es um das wichtige Thema „Wissenstransfer“ beim Wechsel in der Stellenbesetzung.

Da alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Wochen durch den Oberbürgermeister über die Inhalte informiert wurden, können wir an dieser Stelle auf eine umfassende Info zu Inhalten und Methoden verzichten. Deshalb beschränken wir uns an dieser Stelle auf eine erste Bewertung dieses neuen Personalentwicklungsmoduls.

Bewertungen der komba gewerkschaft solingen zu beiden Maßnahmen

Nun gut – wir alle wissen, dass die Maßnahmen zum **BGM** erste wichtige Schritte auf dem Weg sind, die Stadtverwaltung Solingen „Fit für die Zukunft zu machen“. Insoweit wollen wir an dieser Stelle nicht meckern – aber es sei gestattet, auf einige Dinge

aufmerksam zu machen, die auch längst angegangen werden konnten und die nicht nur auf die Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gesundheitsprävention abstellen.

- Wenn man Langzeiterkrankungen vermeiden will, muss man auf die Belastungsgrenze der Mitarbeiter achten. Alle haben offenen Augen gesehen und akzeptiert, dass in den letzten Jahren trotz Abbau von Stellen die Arbeitsbelastung größer geworden ist. Dabei sind nicht alle Vorstandsmitglieder ein leuchtendes Vorbild für den schonenden Umgang mit der Ressource Mensch.
- Es sind nicht nur die Grundaufgaben der einzelnen Dienste, die sicherlich komplexer geworden sind – nein es sind auch die vermehrten Belastungen auch der hohen Zahl an Gremiensitzungen und die inzwischen unzumutbare Zahl der Anfragen und Aufträge an die Verwaltung aus der Politik. Warum thematisiert dies die Verwaltungsführung nicht?
- Gesundheitsbewusstes Essen ließe sich durch die Verwaltung viel besser organisieren, wenn die Kantine Ohligs und das Kontor in Solingen durch Personalverstärkung und verbessertes Angebot entsprechend ausgerichtet würden. Stattdessen treibt man die Mitarbeiter zu Fast Food.

- Viele Mitarbeiter würden vielleicht auch gerne mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen, wenn es ein vernünftiges Angebot für Umkleide- und Sanitarräume geben und
- was hindert die Verwaltung daran, in allen Gebäuden einen Fitnessraum einzurichten der eine „aktive Pause“ ermöglicht.

Es könnte der Eindruck entstehen, dass die Verantwortung für die Gesundheit einseitig den Mitarbeitern aufgelastet wird. Dabei gibt es - wie oben geschildert - noch weitere sinnvolle Maßnahmen. Und vergessen wir nicht – die vorgeschlagenen Analysegespräche mit Mitarbeitern kosten wiederum Zeit, die diese eigentlich nicht haben und die den Stress möglicherweise noch erhöhen.

Was das **Nachfolgemangement** angeht, so scheint es uns zumindest gelungen zu sein, den Wissenstransfer von der Personalentwicklung zu den Mitarbeitern mit Leben zu erfüllen.

Begriffe wie „*narratives Interview, Job Map, Free Mind, Work Shadowing oder Wissensbibel*“ werden den Sprachschatz der Kolleginnen und Kollegen sicherlich bereichern.

Nun Spaß beiseite – auf den ersten Blick scheint das vorgelegte Konzept wissenschaftlich überfrachtet und zu anspruchsvoll zu sein (ist es wahrscheinlich auch), aber auf den zweiten Blick entdeckt man durchaus brauchbare Ansätze.

- Endlich beginnt mal wieder eine Personalplanung.

- Endlich wird die Gefahr des Wissensverlustes erkannt.
- Es handelt sich um einen Prozess, der evaluiert wird und in den man neue Erkenntnisse und Ideen aufnehmen kann.
- Es wird grundsätzlich eine Struktur in den Prozess des Wissenstransfers eingebracht.
- Es gibt technische Hilfen.
- Es bleibt grundsätzlich bei der Eigenverantwortung der

- In Schritt 4 b des Leitfadens werden Aktivitäten für die zweimonatige Schattenbesetzung benannt, die zwar insbesondere für Externe auch wichtig sein können, die aber sicherlich nicht im Focus stehen können, wenn es in der Regel darum geht, dass ein „Alleinarbeiter“ sein Fach- und Erfahrungswissen an interne Kolleginnen und Kollegen weiter geben soll.
- Ebenfalls in Schritt 4b heißt



ein Konzept der komba gewerkschaft solingen

- Beteiligten.
 - Besetzungsentscheidungen werden nicht nach „Freiwerden“ der Stelle getroffen.
 - Ausgeschiedene Experten können auch danach noch aktiv eingebunden werden.
- Was sicherlich nachgebessert werden muss sind nicht schlüssige Inhalte wie zum Beispiel:

- Der Begriff „**Schlüsselposition**“ ist nicht konkret genug beschrieben – dafür gibt es dann eine letztinstanzliche Stelle – nämlich der SD 11?
- Im letzten der drei 2-stündigen Interviews legen die dort beteiligten **Wissensgeber und Wissensnehmer** (wieder neue Begriffe) auch fest, welche Methode (**Hospitation oder Schattenbesetzung**) gewählt werden und wie das weitere Verfahren aussieht. Die zuständige Führungskraft kommt erst später vor.

es „Führen Sie in den nächsten Tagen, Wochen, Monaten je nach Vereinbarung die Einarbeitung (eines Schattenmitarbeiters) durch.“ An anderer Stelle heißt es aber, dass die Doppelbesetzung bei diesem Modell nur 2 Monate betragen darf. Wenn es wirklich um die Stellen geht, die ein umfangreiches Wissen übertragen sollen, dass benötigt man jeden Tag und jede Woche in der 2-Monatsfrist, um diesen Transfer zu gewährleisten.

- An keiner Stelle wird konkreter beschrieben, dass insbesondere eine längere Hospitation eine **Vorabentscheidung** über die künftige Besetzung der in Frage stehenden Stelle erforderlich macht. Wie wird man dann damit umgehen, dass im Laufe der Hospitationszeit andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Voraussetzungen erfüllen, die sie zum

Zeitpunkt der Vorentscheidung nicht hatten? Wir meinen, an diesem Modell hängen noch mehr ungeklärte Fragen als man denken könnte.

Nicht nur uns erscheint dieses komplexe System sehr aufwändig – man muss darauf achten, dass die erforderlichen zusätzlichen Ressourcen nicht teurer sind als eine mehrmonatige Doppelbesetzung. Man könnte noch weitere Ungereimtheiten aufzählen, aber wir denken hier geht es um einen wichtigen Prozess, den die komba gewerkschaft seit Jahren einfordert, und der sollte nicht schon am Anfang zerredet werden.

Die komba gewerkschaft hätte sich gewünscht, dass auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus der direkten Sachbearbeiterpraxis und auch die Gewerkschaften bei der Entwicklung des Konzepts stärker eingebunden worden wären. Was aus unserer Sicht gar nicht geht, ist die indirekte Beschränkung auf das Modell „**Hospitation**“.

Das Modell „**Schattenbesetzung**“ darf nicht nur die absolute Ausnahme sein. Auch die Begrenzung auf 2 Monate halten wir für falsch – wir kennen viele Stellen bei denen die Experten alles im Kopf aber nichts auf Papier haben. Diese müssen mehr Zeit haben, ihr Wissen im „Tagesgeschäft“ weiter zu geben. Wenn man wirklich etwas bewegen will, muss man auch Geld in die Hand nehmen.

Weiterhin sollte man bei der Fortentwicklung des Modells beachten, dass in allen Diensten vermehrt darauf geachtet wird, dass Wissen vorher schon dokumentiert wird und man sich nicht abhängig von einzelnen

macht. Dafür muss es auch technische Hilfen geben.

Auch das von der komba gewerkschaft eingebrachte Modell der „**Patenschaften**“ (in dem das Fachwissen von mehreren Personen im Dienst beherrscht wird und neue Mitarbeiter einen Paten erhalten, der auch nach Ausscheiden der Experten den Neuen begleiten kann) sollte noch mal diskutiert werden.

Es gibt viele Wege, diesen Wissenstransfer auch vielleicht weniger aufwändig herzustellen.

Schließlich fordern wir, dass solche Lösungen auch für weitere Stellen in der Verwaltung gelten sollten – schließlich sind wir alle Experten in den verschiedensten Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger – und diese verdienen auch weiterhin gute Leistungen in Anspruch nehmen zu können.



Wir werden die weitere Entwicklung – insbesondere die Bewertung nach einem Jahr – interessiert verfolgen und wünschen uns natürlich, dass viele Dienste das System testen, denn bei jedem unbegleiteten Stellenwechsel gehen erhebliche Teile des Wissens verloren. Und das können wir uns nicht mehr leisten.

In diesem Sinne auch Dank an die, die sich bei der Konzeptentwicklung eingebracht haben.

Parteien im Wahlkampfmodus

In den letzten Wochen scheint die Verwaltung und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das gesteigerte Interesse der Politik gefunden zu haben.

Ob die unzumutbaren Belastungssituationen im Kita-Bereich, die Anforderung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, die öffentlich vorgetragene Sorge um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die Motivation der Mitarbeiter oder die Diskussion über weitere Stellenstreichungen in der Verwaltung – alles zeugt davon, dass man entweder erkennt oder nicht erkennt, dass wir auch Wählerinnen und Wähler sind.

Nun werden wir nicht Gefahr laufen, alle zur Zeit gemachten Äußerungen kommentierend zu begleiten – wissen wir doch, dass manche Äußerungen aus der Vergangenheit schnell in Vergessenheit geraten sind.

Wir werden daher als komba gewerkschaft eigene „Wahlprüfsteine“ entwickeln und in Gesprächen und Veranstaltungen versuchen, die Positionen der einzelnen Parteien neutral zu klären, um damit unseren über 700 Mitgliedern aber auch allen Kolleginnen und Kollegen eine gute Grundlage für die Beantwortung der Frage zu geben „Welche Partei nimmt meine Probleme ernst und wer hat die besseren Handlungsalternativen“?

In dem Sinne wünschen wir uns einen informativen Wahlkampf und keinen langweiligen Parteienstreit.

Jubilarehrung des komba Ortsverbandes Solingen

Nach einer längeren Pause hat der Ortsverband Solingen am 08. November 2013 langjährige Mitglieder in einer kleinen Feierstunde in der Kantine Bonner Straße geehrt.

Zu den Jubilarinnen und Jubilaren gehörten Kollegen und Kolleginnen, die uns über 60, 50, 40 oder 25 Jahre die Treue gehalten haben.

In einer kleinen Zeitreise hat der Ortsverbandsvorsitzende, der auch den stellvertretenden Landesvorsitzenden

Andreas Hemsing begrüßen durfte, auf überörtliche und örtliche Ereignisse hingewiesen, die das entsprechende Jahrzehnt geprägt haben.



Für über **60-jährige Mitgliedschaft** wurden von den Kollegen Hemsing und Albermann geehrt:
v.r.n.l.: Edgar Rothstein, Erich Winkler, Horst Klein, Wilfried Wetzler.
Leider konnten Manfred Leimküller und Dieter Meyran nicht an dieser Ehrung teilnehmen.



Über **50 Jahre** halten uns folgende Kollegen die Treue

v.r.n.l.: Edgar Schneider, Hans Vlasak, Klaus- Dieter Dorndorf (alles Feuerwehrkollegen)

Weitere Jubilare dieser Gruppe fehlten leider auch an diesem Abend, so auch beispielhaft Hans-Dieter Greis wegen Erkrankung.

Unser Dank gilt natürlich auch allen Jubilaren, die an diesem Abend leider verhindert waren.



Mitglied seit über **40 Jahre**n sind:

v.r.n.l.: Ronald Baumann, Frank Feller, Werner Beyer, Reiner Slatner, Eva-Maria Thiel, Frank Schachmann, Christa Clemens, Horst Weinhold, Jürgen Gabriel, Bernd Clemens

Für mehr als **25-jährige**

Mitgliedschaft wurden geehrt:

v.r.n.l.: Michael Rüttler, Andreas Busch, Peter Schwede, Wolfgang Weber, Claudia Wirtz, Stefan Grohe, Peter Pawlas, Richard Kämpf, Katrin Grohe, Sabine Behrens, Roswitha Rodewald



TEURE FEHLENTWICKLUNGEN

Was ist das eigentlich für ein Unternehmen, dass sich alle paar Jahre wieder unter enormen personellen und finanziellen Aufwand neu organisiert und überrascht nach wenigen Jahren festzustellen meint, dass die bisherige Organisation nicht trägt?

großem Aufwand angestellt) - zwei neue „Kaninchen aus dem Hut gezaubert“. Zwei Nachfolgebetriebe – „Technischer Betrieb Straßen und Grün“ sowie „Dienstleistungsbetrieb Gebäude der Stadt Solingen“ folgten nach. Einige Teile wanderten auch zurück in die Kernverwal-

gestutzt wurde, dass eine Auflösung der (gewünschte?) nächste Schritt sein könnte. Aber auch deshalb logisch weil sich wieder mal zeigt, dass die Organisation der Stadt Solingen wohl nicht in der Lage ist, nachhaltige und belastbare Lösungen für eine moderne Verwal-



Nun in der freien Wirtschaft könnte ein solches Unternehmen sicherlich nicht bestehen. Das ist eben das was uns als Kommunalverwaltung zu einem richtigen Unternehmen unterscheidet.

Es begann in den 90-er Jahren als der VBS gegründet wurde. In einem umfangreichen Organisationsprozess wurde ein neuer Betrieb gebildet, den Mitarbeitern Perspektiven aufgezeigt und der Politik und der Öffentlichkeit verkauft, dass dies „der Weisheit letzter Schluss“ sei. Wir alle wissen, dass diese Idee keine lange Halbwertszeit hatte – 10 Jahre später wurden - aufgrund neuer organisatorischer Überlegungen (wiederum mit

tung, darunter der Forstbereich und das Gebäudemanagement. Wiederum wurde dies als eine zukunftsfähige Neuausrichtung gefeiert.

Nun das hat auch nicht lange gehalten wie wir wissen – immer wieder neue organisatorische Änderungen wurden den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugemutet – der TBSG musste mit dem EBS zum TBS fusionieren, der DBSG verlor sein Herzstück (den technischen Bereich) und nun verlangt die Politik die Auflösung des DBSG.

Ein logischer Schritt könnte man meinen. Ja - auf der einen Seite logisch, weil der DBSG bewusst oder unbewusst derart

tung zu finden.

Nun gut- dies ist auch die Verantwortung der Politik der letzten Jahre, die sich immer wieder auf die Schultern geklopft hat, wenn man die Verwaltung angeblich zukunftsfähig gemacht hat.

Leidtragende sind immer wieder die engagierten und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei soviel Fehlentwicklungen langsam die Lust an Veränderungen verlieren.



Sorglos-Schutz für Ihr Kind!



Oft sind Kinder schneller als Ihr Schutzengel: der Sturz vom Baum, ein Verkehrsunfall ...

Aber auch Krankheiten, z. B. Diabetes, können die Zukunft Ihres Kindes beeinträchtigen. Mit Spezialisten sorgt die Barmenia dafür, dass Ihr Kind sein Leben so normal wie möglich gestalten kann.

Und im Fall der Fälle hilft die Barmenia auch finanziell – gegebenenfalls ein Leben lang.

Informieren Sie sich!

Barmenia
Krankenversicherung a. G.
Olaf Fischer
Schmiedeweg 19
42655 Solingen
Tel.: 0212-2237146
Fax: 0212-2237145
olaf.fischer@barmenia.de
www.barmenia.de

Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG

Barmenia
Versicherungen

Die Frühjahrsreise 2014 für 50plus/Senioren/Seniorinnen ist fertig. Das teilt uns die Kollegin Claudia Otto mit. Gerne informieren wir sie über dieses Angebot.

Die Fahrt führt vom **27.04. - 02.05.2014** auf die **Schwäbische Alb**.

In einem familiär geführten 3-Sterne-Superior-Hotel in Lange-
nau erwarten Sie gepflegte
Zimmer, gute Verpflegung und
gastliche Atmosphäre. Auch die
hauseigene Sauna und der Fit-
nessraum stehen Ihnen selbst-
verständlich zur Verfügung.
Das Ausflugsprogramm enthält
neben reizvollen Zielen auf der
Schwäbischen Alb auch einen
Abstecher ins Allgäu nach Augsburg, wo die Gelegenheit zur
Besuch des Museums der Augsburg-
burger Puppenkiste besteht.

Auch Termine und Ziele der wei-
teren Fahrten stehen bereits
fest: vom **28.09. - 03.10.2014**
heißt es **"Sächsische Schweiz
und Oberlausitz"** und vom **19.-
24.04.2015** ist unser Ziel die
"Fränkische Schweiz".

Weitere Infos über A. Rüttler,
Tel. 578 52 oder Claudia Otto
Tel. 0049 96 61 96 10

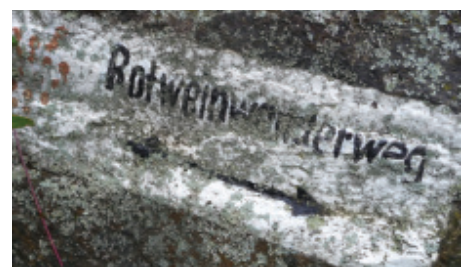
und wieder zog die Ahr

Auch in diesem Herbst zog es die Senioren wieder an die Ahr, Die Tour war anders geplant als in den Vorjahren, es ging Ahr aufwärts. Die Einstiegsrast in Walporzheim sollte im schönen Innenhof stattfinden, jedoch zogen wir es vor im Inneren den Nieselregen abzuwarten. Nach der Stärkung hatte auch Petrus Einsehen und der Bus brachte die Gruppe oberhalb von Dernau in die Höhe zum Rotweinwanderweg. In den letzten Jahren waren wir im Tal geblieben, diesmal konnten wir von oben ins Ahrtal und in die Seitentäler blicken und bergab gehen. Ziel war Rech, zu unserer Traditionseinkehr. Wir saßen lange auf der Terrasse bis wir (verspätet) zur letzten Etappe aufbrachen, diesmal den Talweg nehmend, im Rückblick keine gute Idee. Ein Kollege hatte



großes Pech, er brach sich auf diesem Stück den Fuß. Ohne Handy wären wir aufgeschmissen gewesen, zusätzlich lotsten die Feuerwehrsenioren ihre Kollegen aus Bad Neuenahr zum Unfallort. Der Schreck saß tief, denn wir mussten unseren Kollegen ins Klinikum begleiten und dort zurücklassen. Der Zeitplan war komplett aus den Fugen geraten und wir kamen auch nicht mehr zu unserem traditionellen Ausklang im Altenwegshof. Das war aber alles nicht tragisch im Hinblick auf dem Unfall.

Wir wünschen unserem Kollegen weiterhin Gute Besserung!



Ein fiktiver Wunschzettel

Bald steht wieder mal das Weihnachtsfest vor der Tür und in vielen Familien gibt es auch Wünsche, die man versucht zu berücksichtigen.

Auch die Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung haben Wünsche, obwohl sie natürlich wissen, dass der Oberbürgermeister kein Weihnachtsmann ist.

Nun vielleicht bringen den OB und den Verwaltungsvorstand die nachfolgenden zehn Wünsche doch zum Nachdenken.

Also wir wünschen uns:

- dass die Mitarbeiterorientierung wieder an Bedeutung gewinnt – ein erster Schritt wäre es, künftig zwischen den Feiertagen die Verwaltungsgebäude zu schließen,
- endlich die Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells, das Rücksicht auf die eigene Überbelastung nimmt,
- ein gerechtes Bewertungssystem, das transparent und gerecht ist,
- eine größere Wertschätzung der Bereiche, die ständig Dienst am Bürger leisten,
- eine schnelle Umsetzung von Maßnahmen der Übergriffsprophylaxe,
- ein Personalentwicklungskonzept das berücksichtigt, dass wir alle immer älter werden,
- eine Vertrauenskultur, die es vermeidet, ständig zentral einzugreifen, sondern die den Fachbereichen auch verantwortungsvolle Entscheidungen überlässt,
- die Beibehaltung ausreichender und ansprechender Kantinenangebote in Solingen und in Ohligs - die letzte Sozialleistung die uns geblieben ist,
- mehr Sensibilität beim Erkennen individueller Belastungsgrenzen und ein Mehr an Miteinander statt Gegeneinander.

Es wäre schön wenn man endlich begreift, dass zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Arbeit einer Kommunalverwaltung sind!!!

Hier könnte auch Ihr Adressenetikett kleben.

Wenn nicht, Sie können das durch eine Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft solingen ändern.



komba
gewerkschaft

solingen

Vorsitzender
Jürgen Albermann
290 5262
Stellvertreter
Frank Hassel
290 5244
Udo Wegner
290 2164

Kassierer
Horst Weinhold
290 5257

Veränderung im Personalrat

Zum 01. Dezember 2013 gibt es im Personalrat der Stadt Solingen eine personelle Veränderung.



Der Kollege **Sebastian Püttmann** wird seine Freistellung aufgeben, um seine künftige Arbeit im **Kommunalen Jobcenter** aufzunehmen. Erfreulicherweise wird er aber auch weiterhin ständiges Personalratsmitglied bleiben und seine Kenntnisse und Fähigkeiten dort einbringen. Über eine mögliche ersatzweise Freistellung hat der Personalrat bisher noch nicht entschieden.

Wir wünschen dem Kollegen Püttmann an dieser Stelle alles Gute für seine neue berufliche Herausforderung.

In den Ruhestand

In diesen Tagen verabschiedete die Feuerwehr mehrere Kollegen in den **Ruhestand**. Unter ihnen war auch unsere Kollege **Michael Stachelhausen**. Für die komba gewerkschaft solingen war er über Jahrzehnte ein verlässlicher und sachkundiger Kollege, der sich engagiert für seine Kolleginnen und Kollegen an unterschiedlichster Stelle einsetzte. So war er nicht nur komba-Vertrauensmann sondern auch Mitglied des Personalrates und Beisitzer im komba-Ortsvorstand.

Wir sagen Dank für seinen gewerkschaftlichen Einsatz für seine „Feuerwehr“ und wünschen ihm einen erfüllten Ruhestand.



Immer auf dem „Sprung“, immer dabei und Mittendrin (Forum OB-Wahl, OV-Mitgliederversammlung)

kombaNotiz