

Ziel 2 – THH 02, Zentraler Service:**Sicherstellung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung für die Stadtverwaltung****K1: Anteil „interne Besetzung“ an frei werdenden Stellen/Führungskräftepositionen**

AL Personalservice (e), AL Stadtkasse (e), FBL Tiefbau und Verkehr (e), BL SFZ Oststadt (e), KiTA-Ltg. Bühl, Weier und Rammersweier (alle i), stv. Ltg. Bibliothek (i)
intern (i) = 4 (50 %), extern (e) = 4 (50 %)

K2: Anteil Neubesetzungen von Führungspositionen im Geschlechtervergleich (Ziel: 50 % weibliche Besetzung)

5 von 8 Positionen = 62,5%, siehe K1

K3: durchschnittliche Weiterbildungstage pro Mitarbeiter(in)

2012: 1,5 Tage/MA 2013: 1,5 Tage/MA

K4: Qualität der Personalrekrutierung

Die Arbeitgeber-Attraktivität ist in der Bewerbungsanzahl erkennbar. Weitere „weichere“ Faktoren sollen implementiert werden.

K5: Krankheitstage

In 2013 lag die Arbeitsunfähigkeitsquote bei 3,88% (auf der Basis von 772 Mitarbeitenden wurden 10.910 Krankheitstage registriert (zum Vergleich: in 2012 lag die Quote bei 3,83%; hier wurden bei 772 Beschäftigten 10.771 Krankheitstage registriert)

K6: Benchmarking mit vergleichbaren Kommunen - Zielwert für OG: Durchschnitt des oberen Drittels

Vergleiche auf Grundlage von KGSt-Gutachten werden in den laufenden Verwaltungsbetrieb bei Bedarf mit aufgenommen

ca. 900 Bewerbungen ein. Allein im Ausbildungsbereich waren 153 Bewerbungen auf die 5 zu besetzenden verwaltungsnahen Stellen sowie 65 Bewerbungen auf die 4 Plätze für das Einführungspraktikum im Rahmen des Studiums Bachelor of Arts zu verzeichnen.

Es wurden erstmals auch Stellenausschreibungen auf dem Online-Stellenportal „Stepstone“ veröffentlicht.

Das mehrmonatige, mit externer Begleitung durchgeführte Auswahlverfahren zur Nachfolge der Geschäftsführung der Messe Offenburg-Ortenau wurde durch die Fachbereichsleitung koordiniert, die Wahl fand im Januar 2014 statt. Die Besetzung der Fachbereichsleitung Hochbau, Grünflächen und Umweltschutz wurde aufgrund der Absage der gewählten Person im Januar 2013, im IV./2013 neu gestartet.

Die im Personalinformationssystem „dvv-personal“ zu betreuenden Personalfälle nehmen stetig zu. Zur quantitativen Steigerung der zu erbringenden Dienstleistungen durch die Abteilung Personalservice kommen die qualitativen Anforderungen und Herausforderungen hinzu; allein die gesetzgeberischen Neuregelungen zur Entgeltabrechnung wie z.B. die Umstellung auf SEPA-Verfahren, die Einführung des ELSTAM-Verfahren, u.a.) lassen das operative Geschäft weiter wachsen.

M5: Fortführung der leistungsorientierten Bezahlung

Das bisherige System der leistungsorientierten Bezahlung auf der Grundlage der Dienstvereinbarung nach § 18 TVöD wurde im Einvernehmen mit dem Personalrat vorerst befristet bis zum 31.12.2015 verlängert – vorbehaltlich möglicher tarifvertraglicher Änderungen.

M7: Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Zur weiteren Einführung und Fortführung des neuen **Betrieblichen Gesundheitsmanagements** (federführend ist hierbei die Personalentwicklung) wurde in den Säulen Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Betriebliche Kommission Sozial- und Erziehungsdienst (BK SuE), Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zahlreiche neue Impulse gesetzt, deren Maßnahmen jetzt schon, nach etwa 18 Monaten Durchführung, deutliche Verbesserungen in Bezugnahme auf die Verhältnisorientierung im Gesundheitswesen aufweisen. So kommt das BEM bei der Mitarbeiterschaft als werteorientiertes Fürsorgeinstrument gut an, im Sozial- und

Personalservice**M2: Aufbau von Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentativ vertreten sind****M6: Optimierung des Personalauswahlsystems unter Einbeziehung neuer Medien**

Auch im Jahr 2013 waren erneut zahlreiche Stellenbesetzungsverfahren durchzuführen. Auf 47 Stellenausschreibungen gingen insgesamt

Erziehungsdienst konnten bereits schnelle Umsetzungen beim gemeldeten ergonomischen Bedarf verzeichnet werden. Die Arbeit innerhalb der Betrieblichen Kommission beschäftigt sich derzeit mit **Leitsätzen zur flexiblen und familienbewussten Arbeitsgestaltung**.

Im Bereich der Gesundheitsförderung, eine der vier Säulen des städtischen BGM, wurde ein **Wirkungsziel** formuliert das lautet: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Offenburg arbeiten gerne für ihren Arbeitgeber, sind leistungsfähig und zufrieden mit ihrer Arbeit“. Diese Aussage wurde im Jahr 2013 mit einem Konzept zur nachhaltigen Umsetzung von Gesundheitsförderung belebt. Nach der sehr erfolgreichen Durchführung einer gesamten Gesundheitswoche unter dem Aspekt „Gesundheit – eine Herzensangelegenheit“ ist geplant, folgende Gesundheitswochen immer unter ein Motto zu stellen. Im Bereich **Bewegung, Herz, Kreislauf** gibt es umfangreiche Angebote an Bewegungskursen (Rückenzirkel, Rückenurse neue und alte Betriebssportgruppen), die alle unter dem neu installierten Bonussystem für Nachhaltigkeit in der Gesundheitsförderung sorgen sollen. Hintergrund war die Annahme, dass das Ziel der nachhaltigen, verhaltensorientierten Gesundheitsförderung nur erreicht werden kann, wenn Anreize geschaffen werden. Nach einem Jahr wird evaluiert, ob sich Krankheitstage reduzierten und eine Befragung soll Aufschluss darüber geben, ob sich das Wohlbefinden aufgrund der zusätzlichen Bewegungsimpulse verbessert hat.

M3: Sicherstellen bedarfsgerechter Qualifizierungsmaßnahmen (Ausbildung; Fort- und Weiterbildung)

Zum 1. September 2013 hat die Stadt Offenburg mit ihrem Eigenbetrieb TBO und dem AZV insgesamt 30 Ausbildungsplätze in 8 Berufen besetzt. Mit den neuen Auszubildenden sind somit derzeit insgesamt 51 Auszubildende beschäftigt.

Nach erfolgreicher Pilotphase konnten dieses Jahr fünf Auszubildende zur/zum Erzieher/in eingestellt werden. Auch die Zahl der Anerkennungspraktikant/innen ist angestiegen. Insbesondere im Bereich der Erzieher/innen muss dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden, weshalb geeigneter Nachwuchs schon frühzeitig zu rekrutieren ist.

Nach wie vor ist es uns ein großes Anliegen, unseren Auszubildenden neben den berufsspezifischen Ausbildungsthemen auch Schlüsselqualifikationen wie Soziale Kompetenz, Rhetorik, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Ener-

giesparen zu vermitteln. Gemeinsame themenbezogene Azubitreffs (z.B. Waldtag der TBO, Interkulturelle Kompetenz) runden die Ausbildung ab.

Für die Führungskräfte der Stadt Offenburg wurde im Institut für Weiterbildung (IKW) Seminare zum Thema „Führungskräfte brauchen Gender-Kompetenz“ mit großer Beteiligung durchgeführt.

Organisation

Die mehrjährige Tätigkeit im Arbeitskreis Zensus, zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des EU-Zensus 2011, fand im April seinen Abschluss. Gemeinsam mit dem Städtetag Baden-Württemberg wurde ein Erfahrungsbericht mit Optimierungsempfehlungen erarbeitet.

Zum 1.4.2013 wurde, nach umfangreichen Vorarbeiten und europaweiter Ausschreibung, ein neuer Dienstleister für den Versand der städtischen Post (inkl. Eigenbetrieb und Beteiligungen) beauftragt.

Im Bereich der Arbeitssicherheit (eine Säule des BGM) wurden gemeinsam mit den zuständigen Fachkräften Begehungen in den Kindertagesstätten und Stadtteil- und Familienzentren organisiert, die Ergebnisse analysiert und notwendige Optimierungen veranlasst. Die Abteilung ist in der Betrieblichen Kommission Sozial- und Erziehungsdienste (eine weitere Säule des BGM) vertreten. Auch die Beratung von Arbeitsplatzverbesserungen, z.B. höhenverstellbare Schreibtische oder ergonomische Sitzmöbel, wird durch die Abteilung wahrgenommen.

Im Rahmen der Bundestagswahl waren wieder rund 350 Wahlhelfer/innen im Einsatz, die dazu beigetragen haben, dass das Ergebnis des Wahlkreis Offenburg als viertschnellstes Ergebnis in Baden-Württemberg übermittelt werden konnte. Dem deutlichen Anstieg der Briefwahlanträge auf rund 6.300 (2009: 5.300) musste mit dem Einsatz von weiterem Personal im Vorfeld begegnet werden.

Die Organisationsveränderung im Dezernat II wurde in der Umsetzung begleitet, um zeitnah sämtliche technischen und organisatorischen Voraussetzungen für einen reibungslosen Übergang für die Mitarbeiter/innen zu schaffen.

M8: Einführung des Intranets (Optimierung des Personalcontrollings)

Ein weiteres Element konnte zum Ablauf des Jahres 2013 in das städtische Intranet implementiert werden: die neue Zeiterfassungssoftware Zeus. Nach einem intensiven Vorbereitungs- und Auswahlprozess wurde Mitte 2013 mittels einer Arbeitsgruppe, u.a. besetzt mit den Abteilungen Personalservice, Organisation und IT sowie dem Personalrat, die Eckpunkte für die neue Zeiterfassung gesetzt. Schulungen der Mitarbeiter/innen erfolgten im Dezember. Nunmehr ist es mittels elektronischem Workflow möglich, Anträge zu Buchungskorrekturen oder Urlaub am PC zu stellen, Vorgesetzte zeichnen elektronisch mit. Die Buchenden haben permanenten Einblick in ihren aktuellen Stunden-/Urlaubsstand – Nachfragen bei Unklarheiten gehören der Vergangenheit an. Auch die Vielzahl an Papierausdrucken für Korrektur-/Urlaubsanträge oder Urlaubskarteikarten werden eingespart. Eine Ausweitung außerhalb der Kernverwaltung (SFZ, KiTas, Ortsverwaltungen) wird zum 1.1.2015 angestrebt. Zum Start des städtischen Intranets fanden im Januar mehrere Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten der Stadtverwaltung statt.

Informationstechnik

Die Aufgaben umfassen die Bereitstellung von IT/TK-Systemen (Informationstechnik, Telekommunikation). Dies beinhaltet sowohl Installation, Betrieb, Unterhaltung und Planung von IT-Netzwerken, IT-Anwendungen und TK-Systemen für die städtischen Dienststellen als auch die Entwicklung und Fortschreibung von IT/TK-Konzepten. Benutzerservice, Benutzerberatung und Benutzerbetreuung sind dabei die wesentlichen Aufgabenbereiche. Ein reibungsloser und leistungsfähiger IT/TK-Einsatz soll sichergestellt werden.

Im Jahr 2013 wurden die Speicherkapazitäten weiter ausgebaut. Dies war notwendig, da ein dynamisches Wachstum an Daten die vorhandenen Speicherkapazitäten restlos ausgereizt hatten. Die Speichersysteme sowohl im Technischen Rathaus als auch im Historischen Rathaus wurden technologisch modernisiert und an die zukünftigen Planungen (Verdopplung der Daten alle drei Jahre) angepasst. Es steht nun ein hochredundanter virtualisierter Speicherpool von 20 TB zur Verfügung.

In diesem Zusammenhang wurden auch die Serversysteme für die Bereitstellung von virtuellen Arbeitsplätzen erneuert, um die wachsende

Anzahl von virtuellen Arbeitsplätzen (für dezentrale Arbeitsplätze in SFZ oder für Home Office) aufzunehmen und deren Leistungsfähigkeit zu steigern. Allein für die Stadtteil- und Familienzentren wurden im Jahr 2013 insgesamt 12 neue virtuelle Arbeitsplätze eingerichtet. Auf diese Weise werden sukzessive IT-Arbeitsplätze an nicht vernetzten Standorten zur Verfügung gestellt, und städtische Dienste können auch außerhalb des zentralen Netzwerks sicher genutzt werden.

Auf Grund der gestiegenen Anforderungen wurde die Bandbreite zum Kommunalen Rechenzentrum nach Freiburg auf 10 Mbit/sec verdoppelt. Somit sind die bürgerorientierten, landeseinheitlichen Verfahren besser verfügbar und eine insgesamt leistungsfähigere Bearbeitung ist möglich. Ebenfalls wurde die Bandbreite zum Internet technisch erhöht, so dass das stets zunehmende Arbeiten mittels Internet weiter unterstützt werden kann.

Zur Einführung einer neuen Zeitwirtschaft in der Stadtverwaltung wurde in 2013 ein neuer Anwendungsserver mit Datenbank eingerichtet und entsprechende neue Buchungs-Terminals an mehreren Standorten installiert. Nach einer erfolgreichen Testphase im Dezember 2013 konnte die neue Zeitwirtschaft termingerecht zum 01.01.2014 für alle vernetzten Mitarbeiter stadtweit bereitgestellt werden.

Für die in 2014 geplante Umstellung aller vernetzten IT-Arbeitsplätze auf das neue Betriebssystem (MS-Windows 7) und die neue Office-Standardanwendung (MS-Office 2010) wurde in 2013 mit Microsoft ein umfangreicher Lizenzvertrag abgeschlossen. Ebenfalls wurden die hierfür notwendigen Aktualisierungen der Serversysteme in 2013 vollständig umgesetzt. Somit ist gewährleistet, dass die Mitarbeiter/innen mit der aktuellsten und umfassendsten Software am Arbeitsplatzrechner zukünftig arbeiten können.

Das kontinuierliche jährliche Austauschprogramm für Arbeitsplatzrechner wurde im Jahr 2013 planmäßig fortgeführt, um auch weiterhin moderne und betriebsbereite Arbeitsumgebungen zur Verfügung zu stellen. Neben 79 PCs wurden auch 30 Monitore und 21 Drucker ausgetauscht. Die IT-Abteilung betreut nun insgesamt 448 vernetzte Arbeitsplatzrechner, 34 einzelne Notebooks und 33 zentrale Server sowie 47 virtuelle Arbeitsplätze.