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**

FBL Stadtplanung und Baurecht (e), FBL Hochbau, Grünflächen und Umweltschutz (e), FBL Finanzen (e), FBL Kultur (e, w), StSt OB-Büro (e), AL Stadtentwicklung (e, w), AL Baurecht (e, w), AL Brand- und Zivilschutz (e), Leitung SFZ Mühlbach (e, w), Leitung SFZ Offhofen (i, w), SGL Schulen (i)
Intern (i) = 2 (18%), extern (e) = 9 (82%)
Weiblich (w)

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

45,5 % bei 5 von 11 FK-Positionen (siehe K1)

K3: die Mitarbeiterfluktuationsquote sinkt um 25 %

Die Daten wurden erstmals im Jahr 2014 erhoben. Daher sind noch keine Vergleichswerte vorhanden.

K4/1: durchschnittliche Weiterbildungstage pro Mitarbeiter(in)

Evaluation noch nicht abgeschlossen, jedoch müsste der Wert 2013 von 1,5 Tage/MA gleichgeblieben sein, aufgrund der stadtübergreifenden EDV-Fortbildung wg. Umstellung Office 2010.

K4/2: Höhe der Fortbildungskosten in Relation zu den Personalkosten eines Jahres (Ziel: 1 % der Personalkosten = Fortbildungskosten)

2014: 0,78% (2013: 0,62 %)

K5: Anteil Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen während der Probezeit gemessen an der Zahl der Stellenbesetzungen pro Jahr

60 Stellenbesetzungsverfahren wurden in 2014 durchgeführt. Lediglich in einem Fall wurde das Beschäftigungsverhältnis während der Probezeit beendet.

K6: Durchschnittsnote der Absolventen in den Ausbildungsberufen,

insbesondere der Verwaltungsfachangestellten soll in 75 % der Fälle besser sein als der Durchschnitt aller Absolventen, die im Einzugsbereich des RP Karlsruhe ihre Ausbildung beendet haben.

Im Jahr 2014 haben sechs Auszubildende ihre Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten erfolgreich abgeschlossen. Davon haben alle Auszubildenden ein besseres Gesamtergebnis erzielt als der Durchschnitt aller Absolventen, die im Einzugsgebiet des Regierungspräsidiums Karlsruhe ihre Ausbildung beendet haben. Somit wird die geforderte Quote sogar zu 100 % erfüllt.

K7: Senkung von Krankheitsausfällen um 5 %

Aufgrund der Umstellung im Berechnungsverfahren, auch für den Städtetagsvergleich, ist ein Vergleich zum Vorjahr nicht erfassbar. Es kann aber festgehalten werden, dass der Krankenstand im Durchschnitt unter dem der veröffentlichten Zahlen der Krankenkassen liegt, obwohl bei der Stadt sogar ab dem ersten Tag erfasst wird, bei den Krankenkassen erst ab dem dritten.

Personalservice

M1: Förderprogramm zur Personalentwicklung; Qualifizierungspakete für potentielle Führungsnachwuchskräfte

M2: Aufbau von Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentativ vertreten sind

M3: Weiterentwicklung der Leistungsbewertungssysteme und der Arbeitszeitmodelle

M4: Sicherstellen bedarfsgerechter Qualifizierungsmaßnahmen (Ausbildung; Fort- und Weiterbildung)

M5: Durchführung von strukturierten Auswahlverfahren, die sich am Anforderungsprofil ausrichten

M6: Angebot an qualitativ hochwertig ausgestatteten Ausbildungsgängen, die sich am Bedarf orientieren.

M7: Umsetzung eines nachhaltigen Gesundheitsförderkonzeptes mit Anreizsystemen

Der Stadt Offenburg ist es im Jahr 2014 gelungen, die vakanten Führungspositionen in den jeweiligen (Fach)Bereichen zu besetzen. In zahlreichen Stellenbesetzungsverfahren ist jetzt bereits der Fachkräftemangel erkennbar; hier sind vor allem der technische Bereich und die Sozial- und Erziehungsdienste zu nennen. Einige Stellen mussten mangels qualifizierter Bewerbungen mehrfach ausgeschrieben werden. Insgesamt wurden 60 (2013: 55) Stellenbesetzungsverfahren mit rund 1.300 (2013: 900) Bewerbungen durchgeführt!

Die Anzahl der Bewerbungen zeigt, dass die Stadt Offenburg als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird. Über 1.600 Fallzahlen in der Bezügeabrechnung (Stadt, TBO, AZV, VHS etc.). Die Fachbereichsbetreuung ist für rund 900 Mitarbeitende zuständig (ohne TBO u.ä.).

Die demographischen Entwicklungen sind erkennbar, daher wird es wesentliche Aufgabe der Abteilung Personalservice sein, gemeinsam mit der Abteilung Organisation und den dezentralen Verantwortlichen die entsprechenden Vorkehrungen zu konzipieren, die die Sicherstellung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung zum Ziel haben. Die Handlungsfelder eines ganzheitlichen Personalmanagements (GPM) gilt es zu definieren, zu kommunizieren und umzusetzen.

Personalentwicklung (PE), (M1-3, 7)

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hatte in der PE auch im Jahr 2014 seinen Schwerpunkt. Während innerhalb der Säulen „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“, „Betriebliche Kommission Sozial- und Erziehungsdienst (BK SuE)“, und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) die soliden Ansätze verstetigt wurden, konnten im Bereich der „Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)“ die Konzepte, basierend auf Umwelt, Bewusstsein, Bewegung, Ernährung und Entspannung planmäßig umgesetzt werden.

Das Herzstück, der Ausbau des Betriebssportangebots, gekoppelt mit dem Bonussystem, einer Anreizvariante, die in Bezugnahme auf die Verhaltensorientierung die sportliche Teilnahme der Mitarbeitenden an städtische Sportangeboten mit geldwerten Zuwendungen aus städtischen Sachwerten prämiert (Kultur Gutscheine, Bädereintritte, Essen im Seniorenbüro etc) wird sehr gut

angenommen. Einer Befragung zufolge ließen sich davon zahlreiche Mitarbeitende motivieren, sich erstmals sportlich zu betätigen. Die Ziele „Mitarbeiterbindung“, „Stärkung des Wir-Gefühls“ und „Erhalt der Leistungsfähigkeit“ werden hierbei stringent verfolgt. Nach Implementierung aller Säulen des BGM krönte die Zertifizierung im Rahmen der Teilnahme am Corporate Health Award (CHA) die Bemühungen der letzten drei Jahre mit dem Exzellenzsiegel, das im November 2014 überreicht wurde. Dem städtischen BGM wurde somit bescheinigt, eines der besten in Deutschland zu sein.

Bei den im Herbst durchgeführten zwei Gesundheitstagen (Kernverwaltung und TBO) konnten insgesamt 230 Teilnehmende erreicht werden.

Für die Führungskräfte der Stadt Offenburg wurde im Institut für Kommunale Weiterbildung (IKW) ein Seminar zum Thema „Gesundheitsfaktor Führung“ mit großer Beteiligung auf allen Führungsebenen durchgeführt.

Das **interne Fortbildungsprogramm**, das in Kooperation mit dem IKW erstellt wird, wartet jedes Jahr mit etwa 25-30 Angeboten unterschiedlichster Genres auf und deckt eine bedarfsorientierte Bandbreite von Angeboten zu Schlüsselqualifikationen über EDV-Seminaren bis hin zu Führungskräftebildungen ab.

Was die Führungskräfte betrifft, so fanden im Jahr 2014 diverse „**Inhouse-Schulungen**“ auf Anfrage statt, die von der Personalentwicklung konzipiert, organisiert und durchgeführt wurden. So wurden im Besonderen, aufbauend auf den Erstimpulsen zu den städtischen Führungsinstrumenten, die bei den **Infotagen** für neue Mitarbeitende gegeben wurden, vertiefende Einheiten durchgeführt, z.B. ein zweitägiges Seminar für die neuen Führungskräfte aus dem Sozial- und Erziehungsdienst (neue SFZ- und KiTa-Leitungen) und jeweils Einheiten für die neuen Fachbereichsleitungen.

Erneut wurde es Mitarbeitenden, auch kurzfristig ermöglicht, alternierende Telearbeit wahrzunehmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten (auch bei Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger).

Ausbildung; Fort- und Weiterbildung (M4-6)

Zum 1. September 2014 hat die Stadt Offenburg mit ihrem Eigenbetrieb TBO und dem AZV

insgesamt 28 Ausbildungsplätze in 10 Berufen besetzt. Mit den neuen Auszubildenden sind somit derzeit insgesamt 57 Auszubildende beschäftigt. Um dem Fachkräftemangel im Bereich Sozial- und Erziehungsdienste entgegenwirken zu können, wurden im Stellenplan 12 Ausbildungsplätze für PIA's (praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in) eingerichtet, sodass in jedem Ausbildungsjahr vier Auszubildende in diesem Bereich eingestellt werden können.

Die jährlich stattfindenden ausbildungsbegleitenden Veranstaltungen wie „Soziale Kompetenz“, „Gesprächsführung“ und „Umgang mit Kunden, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energiesparen“ sind weiter fester Bestandteil des Ausbildungskonzepts.

Um zeitgemäß für neue Ausbildungsplätze werben zu können, wurde mit den TBO ein neuer Messeauftritt und Stand für eine zeitgemäße Präsentation entworfen, der erstmals auf der Berufsinfomesse zum Tragen kam.

Organisation

2014 war geprägt durch die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Kommunal- und Europawahl am 25. Mai 2014. Hierzu wurde bereits Ende 2013 die AG-Wahlen gegründet, die die Wahlorganisation bei der Großaufgabe „Kombiwahl Europa- und Kommunalwahl 2014“ unterstützte. Die heiße Phase begann Anfang 2014 mit der Zählgruppeneinteilung auf die drei Rathäuser. Hierzu galt es, 49 Wahlbezirke räumlich und strategisch so unterzubringen, dass ein reibungsloser Ablauf für die Ergebniserfassung am Montag, 26. Mai 2014 und Dienstag, 27. Mai 2014 gewährleistet war. Zusätzlich musste eine enorme Papiermenge an Stimmzetteln bewältigt werden. In diesem Fall konnte wieder, wie bereits 2009, auf die Unterstützung der Albert-Schweitzer-Werkstätten bei der Kuvertierung zurückgegriffen werden.

Aufgrund der Kombiwahl fanden verschiedene Rechtsgrundlagen in der Ausführung und somit auch bei der Erfassung der Ergebnisse Anwendung. Die Erfassung des Wahlergebnisses bei der Kommunalwahl läuft seit 2009 PC-unterstützt, somit wurden im Vorfeld 84 Zählgruppen in der Wahlsoftware eingerichtet. Alle Erfasser/innen erhielten in der Anwendung durch die Wahlorganisation eine entsprechende Schulung. Im Rahmen der Kombiwahl waren ca. 400 Wahlhelfer/innen im

Einsatz, um wie gesetzlich vorgegeben, am Sonntag das Wahlergebnis der Europawahl festzustellen. Die Auszählung der Gemeinderatswahl wurde am Montag fortgeführt. Anschließend wurde das Ergebnis der Kreistagswahl erfasst. Die letzten Ergebnisse der Ortschaftsratswahlen standen am Dienstagmorgen fest. Nach Durchsicht der Wahlergebnisse durch die Prüfgruppe des Gemeindevwahlausschusses, wurden die Unterlagen für die Europawahl dem Kreiswahlleiter, die der Kreistagswahl dem Kreiswahlausschuss und die der Gemeinderatswahl und Ortschaftsratswahlen dem Regierungspräsidium übergeben. Am 27. Juni 2014 wurden die Gemeinderatswahl und Ortschaftsratswahlen durch die Rechtsaufsichtsbehörde für gültig erklärt.

Im Rahmen der zentralen Koordination der Arbeitssicherheit, wurden weiterhin die Gefährdungsbeurteilungen der Begehungen 2013 aus den Kindertagesstätten und der Stadtteil- und Familienzentren überwacht, koordiniert und in der Gesamtübersicht abschließend dokumentiert. Durch die Änderung der neuen Unfallverhütungsvorschrift, die Ende 2014 in Kraft trat, begann die Abteilung Organisation mit der Erstellung eines Konzepts zur Umsetzung des Themas Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer/innen und Brandschutzhelfer/innen. Zusätzlich wurde die ASA-Sitzung geleitet.

Aufgrund der organisatorischen Neuausrichtung im Dezernat II (Einführung des neuen Fachbereichs Stadtplanung und Baurecht) sowie der deutlich gestiegenen Anforderungen an die Baurechtsbehörde, wurde mit einer Organisationsuntersuchung (u.a. Ablauforganisation, Schnittstellen, Größenordnung der BVS) im Bereich Baurecht/Bauinfotheke begonnen.

Die Nutzung mobiler Endgeräte für den dienstlichen Gebrauch (Smartphone, Tablets, Handys) optimiert für die Mitarbeitenden den jeweiligen Arbeitsalltag; Schnittstellen zu städtischen Systemen rationalisieren Abläufe (z.B. GVD). Das Vertragsmanagement (Abschluss der Verträge, Controlling, Rechnungswesen, Ersatzbeschaffung etc.) der 225 Endgeräte, davon rund 180 mit Datentarif, wird im Fachbereich zentral für die gesamte Stadtverwaltung organisiert.

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.

Die Hauptaufgabe in 2014 bestand in der Umstellung aller vernetzten IT-Arbeitsplätze auf das neue Betriebssystem (MS-Windows 7) und die neue Office-Standardanwendung (MS-Office 2010). Innerhalb eines Jahres wurden alle 475 vernetzten PCs und Laptops nach einem festen Zeitplan abteilungsweise migriert. Dies wurde insbesondere durch eine effiziente organisatorische Vorbereitung und den effektiven Einsatz der Softwareverteilung erreicht. Die mittlerweile hoch standardisierte zentrale Administration ermöglicht es, auftretende technische Umstellungsprobleme sofort zu lösen. Diese Umstellung wurde zeitnah durch halbtägige Umsteigerkurse für alle städtischen Mitarbeitenden beim Institut für kommunale Weiterbildung (IKW) fachlich begleitet. Somit ist gewährleistet, dass Alle mit der aktuellen Software am städtischen Arbeitsplatzrechner zukünftig arbeiten und hierfür auch umfassend fachliche Kompetenzen erhalten haben.

In 2014 sind ebenso wichtige zentrale Dienstleistungsaufgaben von der IT-Abteilung für mehrere Fachbereiche durchgeführt worden. So ist z.B. der Fachbereich 2 bei der Durchführung der Wahlen durch die Bereitstellung sowie den Aufbau und Abbau von Laptops intensiv unterstützt worden. Das Dezernat II wurde bei seinem Auswahlprozess zur Einführung einer Software für ein dezernatsübergreifendes Projektmanagement technisch und kostenmäßig beraten. Der Umbau und die Konsolidierung der Netzwerkinstallation in der Stadtbücherei ist von der IT-Abteilung technisch vorbereitet worden. Der Fachbereich 5 wurde bei der Umstellung der Heizungssteuerung auf IP-Technologie durch Planung und Einrichtung neuer DSL-Anschlüsse in den städtischen Standorten unterstützt.

Auf Grund der gestiegenen Anforderungen an höherem Datentransfer wurden die Kapazitäten der Leitungen zu den Ortsverwaltungen verbessert, soweit technisch möglich mit doppelter Bandbreite. Somit werden die

bürgerorientierten landeseinheitlichen Verfahren an den dezentralen Standorten besser zur Verfügung gestellt, und eine insgesamt leistungsfähigere Bearbeitung ist möglich.

Das kontinuierliche jährliche Austauschprogramm für Arbeitsplatzrechner wurde im Jahr 2014 planmäßig fortgeführt, um auch weiterhin moderne und betriebsbereite Arbeitsumgebungen zur Verfügung zu stellen. Neben 93 (+14 im Vergleich zu 2013) PCs wurden auch 53 (+23) Monitore und 33 (+13) Drucker ausgetauscht. Die IT-Abteilung betreut nun mit den 51 (+4) virtuellen Arbeitsplätze insgesamt 475 (+27) vernetzte Arbeitsplatzrechner. Diese sind mit 33 (+0) zentralen Servern vernetzt. Zusätzlich werden 36 (+2) einzelne Notebooks sowie 26 Tablets und 95 Smartphones für die mobile dienstliche E-Mail-Kommunikation unterstützt. Außerdem verwaltet die IT-Abteilung 189 TK-Anschlüsse an allen städtischen Standorten.