

Strategisches Ziel Nr. 2:**Sicherstellung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung****Kennzahlen zur Zielerreichung:****K1: Anteil „interne Besetzung“ an frei werdenden Stellen/Führungskräftepositionen**

67 % (AL Gebäudemanagement kommissarisch, AL BürgerBüro intern, FBL 9 extern); zahlreiche Nachbesetzungen wirken sich erst in 2012 aus.

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

33 % bei 3 Positionen, siehe K1 – zahlreiche Nachbesetzungen, auch weiblich, wirken sich erst in 2012 aus.

K3: durchschnittliche Weiterbildungstage pro Mitarbeiter(in)

2010: 2 Tage/MA 2011: 1,5 Tage/MA
In 2010 waren rund 500 Tage mehr als 2011 bei FB 9.3 angefallen, da eine Großzahl der MA die infans-Qualifizierung erhielten.

K4: Qualität der Personalrekrutierung

Neu geschaffene Kennzahl ab 2012, für welche zuerst die Grundlagen geschaffen werden.

K5: Krankheitstage

Für 2011 aus technischen Gründen nicht erhebbar; zum 1.1.2012 wurde mit der Erprobung eines Erfassungsverfahrens eingeführt.

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

In 2011 fand keine klassische Vergleichsringarbeit statt. Anregungen und Gutachten der KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmodernisierung) werden in die laufende Verwaltungsarbeit miteinbezogen.

Kernverwaltungsmitarbeiter werden auch die Beschäftigten der TBO, der Musikschule, der Volkshochschule, des Abwasserzweckverbandes, der Messe und des Bunten Hauses e. V. abgerechnet. Weitere wesentliche Faktoren stellen Beratung, Betreuung und Information der einzelnen Beamten und Beschäftigten zu Arbeits- und Dienstrecht dar.

Der **Fachbereichsbetreuung** obliegt die Beratung und Betreuung der Fachbereiche, Stabsstellen und Organisationseinheiten in sämtlichen arbeits-, dienst- und personalvertretungsrechtlichen Fragen sowie bei der Personalgewinnung und beim Personaleinsatz. Neben der Erstellung und Überwachung des Stellenplans und der Personalkosten werden die Verfahren zur Stellenschaffung und –bewertung sowie die zahlreichen Ausschreibungsverfahren zur Gänze betreut. Nicht nur die Neueinstellungen, sondern insbesondere die ständigen Vertragsverlängerungen bzw. -änderungen im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit binden erhebliche zeitliche Kapazitäten.

Im Bereich der **Personalentwicklung** wurde die zweite Runde der Führungskräftenachwuchsqualifizierung mit einer Projektpräsentation vor der Verwaltungsspitze erfolgreich abgeschlossen. Die Akzeptanz der Fortbildungsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem Institut für Kommunale Weiterbildung (IKW) ist deutlich gestiegen. Das Controlling, der in den letzten Jahren eingeführten Personalführungsinstrumente zeigt, dass die Notwendigkeit und Bedeutung für eine moderne Verwaltung sowohl bei Führenden als auch Mitarbeitern immer stärker wahrgenommen wird.

Im September 2011 haben 23 Auszubildende in neun Berufen ihre Ausbildung bei Stadt und TBO begonnen. Insgesamt sind somit 44 Auszubildende beschäftigt. Im Bereich Ausbildung wurde mit der Sommerfeldwerkrealschule Windschlag eine zertifizierte Bildungspartnerschaft begonnen, die den Schülerinnen und Schülern Wege in die berufliche Zukunft aufzeigen und sie in ihrer Berufswahl begleiten sollen.

In abteilungsübergreifender Zusammenarbeit (Personalservice/Organisation) und der Personalvertretung wurde im 4.Quartal ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in Angriff genommen. Unter dem Dach einer Lenkungsgruppe werden die Säulen Betriebliches Eingliederungsmanagement(BEM), Arbeitssicherheit/Betriebsärztlicher Dienst(ASA/BAD), Gesundheitsförderung und der Betrieblichen Kommission im Sozial- und Erziehungsdienst mit neuem Leben und Aktionen gefüllt.

Personalservice

Ziel der Abteilung ist es, innerhalb der Verwaltung die Voraussetzungen zu schaffen, um leistungsfähige, lernbereite und motivierte Mitarbeiter auszuwählen, sie weiter zu qualifizieren und optimal einzusetzen. In der Außenwirkung kann sich die Stadt somit als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Bei der **Mitarbeiterbetreuung** steht die Berechnung und Anweisung der monatlichen Bezüge für durchschnittlich 1.490 Beamte und Beschäftigte im Mittelpunkt. Neben den Bezügen der

Formatiert: Schriftart: (Standard)
Arial

Formatiert: Rechts: 0.25"

Organisation

Im ersten Quartal wurden die Vorbereitungen zur Durchführung des EU-Zensus abgeschlossen (Aquirieren und Schulen der Erhebungsbeauftragten, Vorbereiten der Unterlagen etc.), welcher am 9.5. begann. Hierbei wurden über 5.600 Einwohner/-innen in die Stichprobe einbezogen und befragt, ebenso über 2.600 Einwohner in Sonderanschriften, z.B. Studentenwohnheime, Altenheime. Offenburg war die erste von über 80 Erhebungsstellen in Baden-Württemberg, die ihre gesamten Erhebungs- und Erfassungsarbeiten abschließen konnte und das ohne Heranziehungsbeseid oder Zwangsgeld. Die Arbeiten sollen Ende April 2012 beendet sein.

Bis im Mai liefen die Vorarbeiten für die Einrichtung des ersten städtischen Intranets (Pflichtenheft-Erstellung, Ausschreibung und Auswahl des Dienstleisters). Die interne AG Intranet mit Vertretungen aus den Dezernaten, dem Personalrat sowie dem Datenschutzbeauftragten haben gemeinsam mit dem beauftragten Unternehmen Web-Commerce, mit dem Intranet eine visualisierte Informations- und Wissensplattform geschaffen, das die Basis für weitere, zeitgemäße Kommunikations- und Geschäftsprozesse bietet.

Eine weitere strategische Beratung und Begleitung fand im Rahmen der Vereinheitlichung der Internetauftritte der Ortsteile statt. Ziel hierbei ist es, innerhalb eines gemeinsamen Content-Management-Systems Synergieeffekte in den nach wie vor individuellen Gestaltungsmöglichkeiten aller Internetauftritte (Stadt und Ortsteile) zu schaffen, auch mit Blick auf Aktualität.

Die Neuorganisation im Dezernat I wurde inhaltlich begleitet und zum Ende des Jahres organisatorisch vollumfänglich umgesetzt - Räumlichkeiten im Historischen Rathaus wurden in diesem Zusammenhang optimiert Die Organisationsveränderung im Bau-Dezernat wurde in den operativen Tätigkeiten unterstützt.

Neben der im März stattgefundenen Landtagswahl, waren auch bei der Volksabstimmung zum Finanzierungsausstieg des Landes bei Stuttgart 21, über 350 Wahlhelfer/-innen im Einsatz, die einen ordnungsgemäßen Verlauf garantierten.

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.

Aufgrund der hohen Auslastung der Anbindung zur kivbf wurde die Bandbreite dieser Leitung mehr als verdoppelt. Da die bürgerorientierten Verfahren des Zentralen Bürgerbüros sowie der Ortsverwaltungen eine sehr hohe Verfügbarkeit dieser Leitung benötigen, ist diese Anbindung zusätzlich durch eine zweite redundante Leitung abgesichert worden. So wird eine hohe Ausfallsicherheit erreicht und eine hohe Qualität des Bürgerservices unterstützt. Weiterhin wurde ein Intranet-Server - mit sicherer und transparenter Anbindung auch für die TBO - neu bereitgestellt. Zusammen mit den direkt vernetzten städtischen Mitarbeiter/innen können sich auch alle Mitarbeiter/innen der TBO mit aktuellen städtischen internen Informationen nun effektiver versorgen.

In 2011 wurde die zentrale IT-Infrastruktur kontinuierlich modernisiert und innovativ weiterentwickelt, die zentralen Speichermedien dem zukünftigen Bedarf entsprechend teilweise ersetzt und erweitert. Zusätzlich ist die Virtualisierung dieser über zwei Standorte verteilten redundanten Speichermedien neu eingeführt worden. Hierdurch konnte eine höhere Verfügbarkeit der gesamten städtischen IT-Infrastruktur und somit auch eine höhere Qualität jedes einzelnen IT-Arbeitsplatzes erreicht werden. Weiterhin sind wesentliche Server ersetzt und mit den aktuellsten Softwareversionen modernisiert worden, um leistungsfähiger die zukünftigen Anforderungen bewältigen zu können.

Formatiert: Schriftart: (Standard)
Arial

Formatiert: Rechts: 0.25"