

**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 Stadtentwicklung (e), StSt OB-Büro (e), Ltg SFZ Uffhofen (i), AL BüBüBau/Service und Controlling (i), FBL Zentrale Dienste (i), Ltg Revision (i), SGL Vorschulbereich (i), AL Stadtmarketing (e):

intern (i) = 5 (62,5%), extern (e) = 3 (37,5%)

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

3 von 8 Positionen = 37,5%, siehe K1.

**K3: durchschnittliche Weiterbildungstage pro Mitarbeiter(in)**

2012: 1,5 Tage/MA (2011: 1,5 Tage/MA)

**K4: Qualität der Personalrekrutierung**

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

**K5: Krankheitstage**

Die im Jahr 2012 erstmals eingeführte zentrale Erfassung jedes Krankheitstages lässt noch keine Statistik zu.

**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.

Mittels dvv.personal wurden durchschnittlich ca. 1.500 Personalfälle verwaltet und entgelttechnisch abgerechnet. Ebenso nimmt die Personalkostenplanung im Hinblick auf die dezentrale Budgetverantwortung zunehmend an Bedeutung zu; daher heißt es, die zur Verfügung stehenden Instrumente zu modifizieren und in die personalstrategischen Überlegungen mit einzubinden.

Die Besetzung der vakanten Stelle der Fachbereichsleitung erfolgte zum 01.08.2012; ebenso konnte das Auswahlverfahren für die Stellenbesetzung der Abteilungsleitung erfolgreich abgeschlossen werden. Neben diesen für den Fachbereich 2 sehr wichtigen Stellenbesetzungen gab es im Kalenderjahr 2012 insgesamt 55 Stellenausschreibungen mit ca. 1.360 Bewerbungen zu bewältigen. Weitere 224 Bewerbungen gingen auf unsere angebotenen „verwaltungsnahen“, Ausbildungsplätze ein.

Die Möglichkeiten von online-Stellenanzeigen werden genutzt – der Einsatz von speziellen „Bewerbungstools“ wird derzeit geprüft, ebenso die Einbeziehung von social media-Kanälen.

**M1: Förderprogramm zur Personalentwicklung; Qualifizierungspakete für potenzielle Führungsnachwuchskräfte****M3: Sicherstellen bedarfsgerechter Qualifizierungsmaßnahmen (Ausbildung; Fort- und Weiterbildung)**

Im Institut für kommunale Weiterbildung (IKW) konnte mit insgesamt 20 stattgefundenen Kursen (darunter 9 Kurse auf Anfrage) und Gebühreneinnahmen von über 34.000 Euro ein positives Ergebnis erzielt werden. Allerdings bietet das allgemeine Buchungsverhalten für diese internen Seminare immer noch „Luft nach oben“.

Zum 1. September 2012 hat die Stadt Offenburg mit ihrem Eigenbetrieb TBO insgesamt 21 Ausbildungsplätze in 12 Berufen besetzt. Somit sind derzeit insgesamt 36 Auszubildende beschäftigt. Hervorzuheben ist zum einen, dass dieses Jahr erstmalig einen Ausbildungsplatz an einen Spitzensportler vergeben wurde. Zum anderen wurde als Pilotprojekt eine Auszubildende zur Erzieherin (PiA) eingestellt. Weiterhin wurden 11 Anerkennungspraktikantinnen im Erziehungsdienst eingestellt.

Die Bildungspartnerschaft mit der Sommerfeldwerkrealschule in Windschlag wurde weiter ausgebaut. So hat im Januar 2012 eine kleine Berufsinformationsmesse an der Schule stattgefunden, um den Schülerinnen und Schülern die

## 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**

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

Stadt Offenburg sowie die Technischen Betriebe Offenburg als Arbeitgeber vorzustellen. Überdies konnte wieder eine Potenzialanalyse für die Schüler durch die Ausbildungsleitung begleitet werden. In einem nachgespielten Bewerbungsverfahren (Bewerbung auf eine Stellenausschreibung, Bewerbungsgespräch und Videoauswertung) konnten die Schülerinnen und Schüler erste Schritte auf dem Weg ins Berufsleben austesten.

#### **M5: Fortführung der Leistungsorientierten Bezahlung**

Das Führungsinstrument „Leistungsorientierte Bezahlung“ wurde nach 4 Jahren erstmals im Rahmen einer Fragebogenaktion evaluiert und auf seine Akzeptanz überprüft. Als zusammenfassendes Fazit kann festgehalten werden, dass die Systematische Leistungsbewertung als Umsetzungsinstrument des §18 TVöD mehrheitlich angenommen wird.

#### **M7: Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements**

Im Bereich der **Personalentwicklung** stand im Jahr 2012 der Aufbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) mit seinen vier Säulen „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“, „Betriebliche Kommission Sozial- und Erziehungsdienst (BK SuE)“, „Betriebliche Gesundheitsförderung“ sowie „Gesundheits- und Arbeitsschutz“ als abteilungsübergreifende Zusammenarbeit (Personalentwicklung und Organisation) mit dem Personalrat im Fokus. Die abgeschlossene Dienstvereinbarung „BEM“ wurde in 14 Informationsveranstaltungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der städtischen Kernverwaltung und der TBO nahe gebracht. Im Kalenderjahr 2012 wurden insgesamt etwa 40 BEM-Fälle in Zusammenarbeit mit einer externen BEM-Fachkraft bearbeitet.

Auf der Grundlage des Tarifvertrages „Sozial- und Erziehungsdienst“ wurde eine Fragebogenaktion bezogen auf die physischen und psychischen Aspekte der Belastungen konzipiert; es beteiligten sich mit 147 Befragten nahezu 68% der betroffenen Beschäftigten, was ein erfreuliches Ergebnis aufweist. Die Auswertung lieferte wertvolle Anhaltspunkte in Bezugnahme auf künftige Konzepte, um im Arbeitsfeld „Sozial- und Erziehungsdienst“, dafür Sorge zu tragen, nachhaltige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Sensibilisierung zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ zu ergreifen.

#### **M4: Controlling der Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräche**

Das Führungsinstrument „Mitarbeitergespräche“ wurde weiter „controllt“, eine gesamte Flächendeckung der geführten Mitarbeitergespräche wird weiter forciert. Die Fachbereichsleitungen erhalten entsprechende Analysen für ihre Bereiche, um ggf. nachsteuern zu können, damit ein hoher Erreichungsgrad erzielt wird.

### **Organisation**

Die im Herbst 2010 begonnen Arbeiten im Rahmen des EU-Zensus wurden im April 2012 abgeschlossen. Auch durch die intensivierte Vor-Ort-Präsenz der Erhebungsbeauftragten – die dankend angenommen wurde – konnte erreicht werden, dass alle der über 5.600 befragten Einwohner/innen der Haushaltestichprobe sowie der über 2.600 Bewohner/innen in Sonderanschriften ihrer Auskunftspflicht nachkamen und dadurch auf Mahnungen verzichtet werden konnte – als einzige Stadt in Baden-Württemberg im Städtetagsvergleich.

#### **M8: Einführung des Intranets (Optimierung des Personalcontrollings)**

Zum Start des städtischen Intranets fanden im Januar mehrere Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten der Stadtverwaltung statt. Nunmehr besteht die Grundlage für ein einheitliches Wissens- und Informationsportal das für weiterführende Geschäftsprozessoptimierungen genutzt werden kann. Dezentrale Bereiche, (u.a. Familienzentren) wurden im Jahr 2012 technisch auf „virtuelle Arbeitsplätze“ umgestellt, was einen optimierten und schnelleren Datenaustausch ermöglicht.

Zum April wurde auch bei neun der elf Ortsverwaltungen der Internetauftritt technisch vereinheitlicht. Das Content-Management-System entspricht dem des Intranet, was zu weiteren Synergieeffekten, gerade bei der Datenweitergabe, führt. Der städtische sowie die neun Internetauftritte der Ortsteile sind technisch in einer gemeinsamen Portal-Lösung geführt, was gerade bei Neu-Programmierungen deutliche Kostenvorteile für alle Beteiligten mit sich bringt.

Im Zuge der Neu-Organisation im Dezernat I wurde der Bereich Poststelle in die Abteilung Organisation eingebunden. Im Zuge von einer Prozessanalyse fanden räumliche Optimierungen statt. Im Sommer begannen die Vorbereitungen für eine europaweite Ausschreibung zur Vergabe der Postdienstleistungen (Konfektionie-

zung, Frankierung und Versand) statt. Die Submission ergab den Zuschlag für einen neuen Dienstleister.

Im Rahmen des neu gegründeten Betrieblichen Gesundheitsmanagements fanden zahlreiche Sitzungen und bereits nachwirkende Optimierungen im Bereich Arbeitssicherheit und Betriebliches Eingliederungsmanagement statt, u.a. Begehungen in den KiTa-Einrichtungen.

Durch die Änderungen bei der GEZ waren umfangreiche Vorarbeiten zu leisten, um die differenzierte Beitragszuordnung (Grundlage sind u.a. Beschäftigtenzahl und Betriebsart) ermitteln zu können. Für sämtliche Einrichtungen und Gebäude wurde dies zentral durchgeführt und damit die Bereiche entlastet. Die Gesamtkoordination der GEZ (Ermittlung und Abrechnung) wird auch künftig als interne Dienstleistung durch die Organisationsabteilung erfolgen.

Weitere Optimierungen, z.B. einheitliche Zeiterfassung, sind in der Vorbereitungsphase. Für die Buchung von Geschäftsreisen wurde im November eine online-Lösung geschaffen, die es unter Nutzung des Städtetags-Rabattes (5%) ermöglicht, direkt die Fahrkarte für die Reisenden auszudrucken und mittels einer stadtweiten Sammelrechnung monatlich zu bezahlen. Dadurch entfallen die bisher angefallenen Einzelbuchungskosten je Fahrkarte beim Reisebüro.

## **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.

Das städtische IT-Netzwerk ist im Jahr 2012 modernisiert worden. Die Netzwerk-Switche sowohl im Technischen Rathaus als auch im Historischen Rathaus sind alle ersetzt worden. Insbesondere sind die zentralen Netzwerk-Switche technologisch aktualisiert worden. So kann der Datenverkehr zwischen diesen beiden Rathäusern nun mit bis zu 2\*10 Gigabit Ethernet erfolgen. Weiterhin sind die zentralen Server an diese neue Netzwerk-Infrastruktur mit höherer Bandbreite angebunden worden. Durch diese

Maßnahmen wird der zukünftig permanent steigende Datenstrom innerhalb der Stadtverwaltung auch weiterhin unterstützt werden können.

Die Anbindung externer Standorte, wie z.B. die Stadtteil- und Familienzentren ist durch den Einsatz virtueller IT-Arbeitsplätze konzeptionell umgestellt worden. Es ist nun bei den externen Standorten keine getrennte städtische IT-Infrastruktur vor Ort mehr notwendig und aufwändig zu warten. Zusätzlich werden die hohen Kosten für die separate feste Anbindung eingespart. Den Mitarbeiter/innen stehen nun mit den virtuellen IT-Arbeitsplätzen Anwendungen insbesondere mit hohem Bandbreitenbedarf performanter zur Verfügung.

In 2012 ist der Einsatz von zusätzlichen dienstlichen Endgeräten, wie z.B. moderne iPads, Tablets oder neueste Smartphones zur mobilen Nutzung der dienstlichen E-Mail-Kommunikation ermöglicht worden. Dadurch wird das innovative mobile Arbeiten mit modernen Kommunikationsgeräten zeitgemäß unterstützt und der städtische IT-Arbeitsplatz attraktiver und produktiver gestaltet.

Die Dienstleistungsqualität der Abteilung Informationstechnik ist durch die Einstellung eines zusätzlichen IT-Managers in 2012 gesteigert worden. Die benutzerorientierten Ziele können nun besser erreicht werden.

Das kontinuierliche jährliche Austauschprogramm für Arbeitsplatzrechner ist im Jahr 2012 planmäßig fortgeführt worden, um auch weiterhin moderne und betriebsbereite Arbeitsumgebungen zur Verfügung zu stellen. Neben 118 PCs sind auch 61 Monitore und 22 Drucker ausgetauscht worden. Die IT-Abteilung betreut nun insgesamt 437 vernetzte Arbeitsplatzrechner, 28 einzelne Notebooks und 31 zentrale Server sowie 28 virtuelle Arbeitsplätze.