

Ziel C 2 – THH 02, Zentraler Service:

Die Stadt Offenburg sorgt als attraktive Arbeitgeberin durch ein ganzheitliches Personalmanagement mit einer qualitativ und quantitativ angemessenen Personalausstattung für die Erfüllung ihrer Aufgaben.

K1: Anteil „interne Besetzung“ an frei werdenden Stellen/ Führungskräftepositionen
(i=intern, e=extern, w=weiblich, m=männlich)

AL Flächenmanagement (i, m),
AL Baurecht (e, w)

Hinweis: Zum 1.1.2018 erfolgte eine Nachbesetzung in der Abteilung Stadtbibliothek (i, w) und durch Umorganisation im Dezernat III (FB 10) 3 Abteilungsleitungen (i, 2 x w, 1 x m)

K2: Anteil Neubesetzungen von Führungspositionen im Geschlechtervergleich

50% bei zwei Nachbesetzungen, bei der organisatorischen Veränderung (FB 9/10) blieben die bisherigen Stelleninhaber/innen auf ihrer Stelle

K3: Zufriedenheit der Vorgesetzten mit der Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens

Die nach wie vor hohe Anzahl von 69 durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren ist ein Beleg für die Fluktuation in allen Fachbereichen. Die manchmal qualitativ begrenzte Bewerberlage führt auch zu wiederholten Besetzungsverfahren. Diese Umstände führen zweifelsohne nicht zur Zufriedenheit der Vorgesetzten, auch nicht beim Personalservice. Die Durchführung der Verfahren wird grds. positiv und als professionell gesehen.

K4: Jede/r Mitarbeitende absolviert pro Kalenderjahr eine bedarfsorientierte Fort-/Weiterbildung

Insgesamt wurden rund 1.600 Fortbildungstage von den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung (über 850) absolviert, also knapp 2 Tage pro Mitarbeitenden.

K5: Erreichen des Ausbildungsziels: 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 und deren Gesamtbeurteilung muss mindestens die Bewertung „gut“ haben.

Von vier Auszubildenden haben drei ein besseres Gesamtergebnis in 2017 erzielt, Quote von 75% erreicht.

K6: Aktuelle Stellenbeschreibungen dienen als Grundlage für Stellenbewertungen und Stellenausschreibungen

Diese werden konsequent, gerade im Vorfeld zu Stellenausschreibungen, aktualisiert. 8 Sitzungen BWK, 27 Stellenbeschreibungen überarbeitet und bewertet.

K7: Bereichsübergreifende Geschäftsprozessoptimierungen vor dem Hintergrund des E-Government-Gesetzes Bund und Land

Sitzung der AG E-Government vor dem Hintergrund der Einführung eines Dokumentenmanagementsystems zur elektronischen Aktenführung.

K8: Wirkung des gesamtstädtischen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), d.h. konkret, die Teilnahmequote am Gesundheitsförderkonzept (GFK) steigt stetig an und erreicht innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren 20% der gesamten Mitarbeiterschaft.

Das GFK kommt nach wie vor sehr gut an; die Teilnehmerzahl lag nunmehr bei 271 (2016: 215, 2015: 166). Die 20%-Quote wurde somit sogar übertroffen. Nun gilt es, diese Zahl zu halten, da diese als ein Indiz für die Nachhaltigkeit des Gesundheitsförderkonzeptes herangezogen werden kann.

Personalservice

M1: Erstellen eines Personalentwicklungs-, insbesondere Führungskräftenachwuchskonzeptes

Das Fort- und Weiterbildungskonzept steht als Entwurf einer „Dienstvereinbarung Qualifizierung“ und muss lediglich noch mit dem Eigenbetrieb TBO abgesprochen werden. Im Rahmen einer nachhaltigen Personalpolitik besteht das Konzept aus aufeinander abgestimmten Instrumenten der Personalentwicklung, die als zeitgemäße interne Personalmarketinginstrumente dienen, nämlich

- einer umfassenden Personalplanung und optimaler Personaleinsatz
- einer wertorientierten Personaleinführung
- der Förderung von Führungskräften
- der individuellen Karriereplanung
- dem Wissenstransfer und dem Wissensmanagement

Bei der Konzeption, Organisation und Durchführung von Fortbildungen sind die Bestimmungen des Chancengleichheitsgesetzes zu

beachten. Das Weiterbildungskonzept soll als Dienstvereinbarung im Jahr 2018 in Kraft treten.

Für die Führungskräfte der Stadt Offenburg begann 2015, organisiert vom Institut für Kommunale Weiterbildung (IKW) eine mit sechs Modulen umfassende **Führungskräftebildung der Fachbereichs/Stabsstellen/OE-Leitungen**, wurde zum Abschluss gebracht. Auch die Abteilungsleitenden durchliefen mehrere Module dieser Führungskräftefortbildung.

M 2: Umsetzung des Verbeamtungskonzepts

Die durch den Gemeinderat wieder geschaffene Möglichkeit, Stellen im gehobenen/höheren Dienst (in der Feuerwehr auch im mittleren Dienst) mit Beamten besetzen zu können, hat einen sehr wichtigen Beitrag zur Bindung von Mitarbeitenden, aber vor allem bei der Bewerberlage auf zu besetzenden Stellen, gebracht. Nach über zehn Jahren bewerben sich wieder Absolventen der HS Kehl. Durch die Verbeamtung im feuerwehrtechnischen Dienst konnten ausreichend neue Mitarbeitende gefunden werden, die auch von anderen Arbeitgebern zu uns wechselten, da sie bislang keine Verbeamtung angeboten bekommen hatten.

Hinweis: Die Maßnahme M 2 ist ab dem DHH 2018/19 nicht mehr aufgeführt, da das Konzept, auch für die Feuerwehr, umgesetzt ist.

M3: Stellenbesetzungsverfahren

Die Anzahl von 69 Stellenbesetzungsverfahren ist nach wie vor sehr hoch (2016: 83, 2015: 54, 2014: 60, 2013: 55) und stellte die Mitarbeitenden des Personalservices erneut vor sehr große Herausforderungen. Der Aufwand war nur mit einem hohen Maß an Mehrarbeitsstunden zu kompensieren; zum DHH wurde eine zusätzliche Stelle bewilligt. Auch die manchmal unzureichende Bewerberlage führte zu wiederholten Stellenausschreibungen. Aufgrund des demografischen Wandels sowie Stellenmehrungen im technischen als auch pädagogischem Bereich, ist in den nächsten Jahren weiterhin mit einer Großzahl an Besetzungsverfahren zu rechnen

M 4: Erstellen eines Fort- und Weiterbildungskonzeptes mit Berücksichtigung der Altersstruktur unter Zuhilfenahme von Altersstrukturdaten

Eine detaillierte Altersstrukturanalyse wurde den Bereichsleitungen zur Verfügung gestellt, auch

mit Blick auf die Erstellung des Chancengleichheitsplans. Nunmehr werden dezentral gemeinsam mit FB 2 Gespräche geführt, um rechtzeitig Nachwuchskräfte zu gewinnen, um dem demografischen Wandel und dem Verlust von Fachwissen entgegenzuwirken. Ergänzt wird dieses durch die Dienstvereinbarung Qualifizierung.

Das **interne Fortbildungsprogramm**, das in Kooperation mit dem IKW erstellt wird, wartete auch im Jahr 2017 mit 43 Angeboten unterschiedlichster Genres auf und deckte eine bedarfsorientierte Bandbreite von Angeboten zu Schlüsselqualifikationen über EDV-Seminaren bis hin zu Schulungen speziell für Führungskräfte ab.

M5: Umsetzung des vorhandenen Ausbildungskonzeptes und Evaluation des Ausbildungszieles

Auch 2017 waren die jährlich stattfindenden ausbildungsbegleitenden Seminare wie „Soziale Kompetenz“, „Gesprächsführung und Umgang mit Kunden“, „Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energiesparen“ weiterhin fester Bestandteil des Ausbildungskonzeptes.

Um eine weiterhin qualitativ gute Betreuung der Auszubildenden durch die Ausbildungsbeauftragten der einzelnen Abteilungen der Stadtverwaltung garantieren zu können, fand im März 2017 ein Seminar für die Ausbildungsbeauftragten statt. Inhalte waren u.a. Ziele der Ausbildung, Generation Y und Z, Lernmethoden, Beurteilungssystem.

Zum 1. September 2017 hat die Stadt Offenburg mit ihrem Eigenbetrieb TBO, der Badbetriebs-GmbH und dem AZV insgesamt 24 Ausbildungsplätze in 9 Berufen besetzt. Mit den neuen Auszubildenden sind somit derzeit insgesamt 53 Auszubildende beschäftigt.

Eine politische Städtereise nach Berlin, an der auch die neuen Auszubildenden teilnehmen durften, rundete Anfang September die Ausbildung ab.

M 8: Controlling und Umsetzung des vorhandenen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)-Konzeptes

Innerhalb des zertifizierten Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung konnte das **Betriebliche Gesundheitsförderkonzept** (BGF) weiter ausgebaut werden.

Das Betriebssportangebot, gekoppelt mit dem Bonussystem, geht ins fünfte Jahr ihres Beste-

hens und hat sich inzwischen als feste Größe in der Verhaltensorientierung etabliert. Bei den in der Zeit von September bis Oktober stattgefundenen Gesundheitstagen, die in diesem Jahr zielgruppenorientiert angeboten wurden, bescheinigten die insgesamt 177 Teilnehmenden eine große Zufriedenheit.

Organisation

Im Rahmen einer groß angelegten Organisationsuntersuchung bei den Schulhausmeistern aller Kernstadtschulen konnten Optimierungen und Verteilung der Personalausstattung, im Vorfeld zum DHH 2018/19 herausgearbeitet werden. Auch mit Blick auf die wahrzunehmenden Aufgaben wurden wichtige Erkenntnisse gewonnen, die letztlich in einer Aktualisierung der Dienstanzweisung einfließen.

Mit Blick auf die Stellenanmeldungen zum neuen DHH war die Organisationsabteilung besonders gefordert. In vielen Verwaltungsbereichen erfolgten Stellenbedarfsbemessungen, u.a. Ausländerbüro, Gebäudemanagement, Grünplanung oder Hausmeister und Hauswirtschaftskräfte in SFZ.

Das SFZ Albersbösch wurde im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses begleitet, ebenso der Bereich Hort an Schulen.

Die Organisationsveränderung im Fachbereich 9 zur Bildung der Fachbereiche 9 und 10 wurde unterstützt.

Die Feuerwehr wurde in der Beschaffung einer neuen Einsatz-/Dienstplan-Software begleitet, welche in 2018 produktiv geht. Diese erleichtert die Personal- und Einsatzplanung sowie die Abrechnung der jeweiligen Zulagen, auch für Bereitschaftsdienste.

Eine besondere Herausforderung war die Bundestagswahl im September. Eine nicht für möglich gehaltene Steigerung der Briefwahanträge (rund 30%) auf nunmehr 8.500, stellte die Verwaltung im Vorfeld und auch bei der Auszählung vor eine hohe organisatorische Herausforderung. Über 25% der Wähler hatten letztlich durch Briefwahl gewählt.

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement wurden 72 der rund 180 Ersthelfer/innen geschult. 20 Mitarbeitende wurden zu Ergo-Lotsen ausgebildet, welche die Kolleginnen und Kollegen bei der Einrichtung ihrer Büroarbeitsplätze beraten. Im Jahr 2017 begann auch, unter Leitung des Brandschutzbeauftragten bei der Feuer-

wehr, die Ausbildung der rund 120 Brandschutzhelfer – eine gesetzliche Forderung. Weiterhin wurde die Zahl der Sicherheitsbeauftragten (28) in den verschiedenen Verwaltungsbereichen sowie in den SFZ erhöht. Die regelmäßigen Schulungen der Ersthelfer, Brandschutzhelfer etc. werden nach den gesetzlichen Bestimmungen fortgesetzt. Um den Verwaltungsaufwand bei den vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen zu reduzieren, erfolgt nun das Einladungsmanagement über ein neu eingeführtes Online-Kalendersystem.

Zum Ende des Jahres erfolgte die Anbindung des SFZ Oststadt an das städtische elektronische Zeiterfassungssystem Zeus.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im Zuge der Erstellung eines Chancengleichheitsplanes mit einer detaillierten Altersstrukturanalyse für alle Bereiche unterstützt.

Die jährliche Ausschreibung von Toner und Büromaterial für die Gesamtverwaltung erfolgte in enger Abstimmung mit der Revision und führte zu einem sehr wirtschaftlichem Ergebnis.

M 6.1/6.2: Aktualisierung Stellenbeschreibungen/Bewertung Planstellen

Im Vorfeld zu Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren werden die Beschreibungen aktualisiert. Die Abteilung Organisation ist im Vorfeld eingebunden, wenn sich organisatorische Veränderungen ergeben. Insgesamt 27 Stellenbeschreibungen wurden für 27 Stellenbewertungen (9 Sitzungen der Bewertungskommission) aktualisiert.

M7: E-Government-Strategiegruppe

Die AG E-Government hat zur Einführung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) getagt, welches als Grundlage für eine künftige elektronische Aktenführung dienen soll. Nunmehr wurden die ersten finanziellen Ressourcen im Haushalt eingeplant. Im Jahr 2018 werden weitere Sitzungen für die Strategien in den Handlungsfeldern „Digitale Verwaltung“, „Digitale Infrastruktur“ und „Digitale Stadt“ stattfinden.

Informationstechnik

Die Migration der städtischen IT-Infrastruktur in eine hyperkonvergente IT-Infrastruktur wurde durch die Beschaffung von 2 weiteren hyperkonvergenten Host-Systemen in 2017 abgeschlossen. Eine konzeptionelle Überprüfung der neuen Host-Systeme in Bezug auf Kapazität und Performance war aufgrund steigender digitaler Datenmengen und marktwirtschaftlicher Entwicklungen notwendig geworden. Entsprechende Host-Systeme wurden im Sommer beschafft und bis Ende des Jahres 2017 mit allen Diensten in Betrieb genommen. Die Stadt Offenburg unterhält nun eine vollständig homogene hyperkonvergente IT-Infrastruktur.

In 2017 wurden bedeutsame zentrale Server-Systeme, wie z.B. das Anmelde-System für das zentrale städtische Netzwerk und das städtische E-Mail-System auf aktuelle Versionen migriert. In diesem Zusammenhang wurden die Systeme bereinigt und redundanter ausgelegt. Die Server-Systeme wurden dadurch stabiler und höher verfügbar.

Die anstehenden Ersatzbeschaffungen der veralteten TK-Anlagen in den Schulen und SFZ wurden in 2017 geplant. Die seitens Telekom geforderte Umstellung auf IP-Technologie wurde in dieses Projekt mit aufgenommen, um zukunftsfähige auf IP-Technologie basierende TK-Systeme zu beschaffen. Die inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen wurden mit den Schulrektoren und SFZ-Leitungen abgestimmt. Die technischen Anforderungen wurden von der IT-Abteilung mit einem unabhängigen externen TK-Dienstleister konzipiert. Nachdem die zusätzlichen finanziellen Mittel, insbesondere für die notwendigen Reparaturen und Erneuerungen der IP-Verkabelungen in den einzelnen 26 Standorten vom Fachbereich Finanzen in Aussicht gestellt worden waren, erfolgte die öffentliche Ausschreibung im Oktober 2017 und die Vergabe durch den Gemeinderat im November 2017. Die Umsetzung soll bis Ende 2018 erfolgt sein.

In 2017 sind ebenso wichtige zentrale Dienstleistungsaufgaben von der IT-Abteilung für mehrere Fachbereiche durchgeführt worden. So wurden in 2017 z.B. für den Fachbereich 5 auf Grund der geforderten IP-Migration durch die Telekom ca. 100 IP-fähige TK-Anschlüsse für die stadtweite Heizungssteuerung aller städtischen Gebäude zur Verfügung gestellt. Hier wurden in enger Zusammenarbeit entweder bestehende analoge und ISDN-Anschlüsse vertraglich umgewandelt oder neue IP-Anschlüsse beauftragt.

Für den Fachbereich 9 wurde eine sichere Anbindung der Zeiterfassung im SFZ Oststadt implementiert. Dadurch ist es nun möglich, Anwesenheitszeiten an einem Terminal vor Ort elektronisch zu erfassen.

Das kontinuierliche jährliche Austauschprogramm für Arbeitsplatzrechner wurde im Jahr 2017 planmäßig fortgeführt, um auch weiterhin moderne und betriebsbereite Arbeitsumgebungen zur Verfügung zu stellen. Neben 67 (-3) PCs wurden auch 88 (+56) Monitore und 17 (-11) Drucker ausgetauscht. Die IT-Abteilung betreut nun mit den 80 (+14) virtuellen Arbeitsplätze insgesamt 520 (+1) vernetzte Arbeitsplatzrechner. Diese sind mit 36 (+3) zentralen Servern vernetzt. Zusätzlich werden 27 (-9) einzelne Notebooks sowie 47 (+5) Tablets und 121 (+10) Smartphones für die mobile dienstliche E-Mail-Kommunikation unterstützt. Außerdem verwaltet die IT-Abteilung insgesamt 263 (+51) TK-Anschlüsse an allen städtischen Standorten.