

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 Verkehrsplanung (e, m),
FBL Bürgerservice (i, w),
FBL Tiefbau und Verkehr (e, m),
Ltg. SFZ Albersbösch (e, m),
Ltg. SFZ Oststadt (e, m),
BL Kinder-/Jugendarbeit im SFZO (e, w)

Hinweis: Interne Bewerbende gab es bei den Besetzungsverfahren „FBL Bürgerservice“ und „Ltg. SFZ Albersbösch“.

K2: Anteil Neubesetzungen von Führungspositionen im Geschlechtervergleich

Ca. 34% (weibliche Besetzung) bei 6 Nachbesetzungen.

K3: Zufriedenheit der Vorgesetzten mit der Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens

Die hohe Anzahl von 68 durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren ist ein Beleg für die ständige Fluktuation in allen Fachbereichen. Der Fachkräftemangel führt weiterhin zu einer quantitativ und qualitativ begrenzten Bewerberlage; sehr häufig müssen Besetzungsverfahren mangels geeigneter Bewerber wiederholt oder zeitlich ausgesetzt werden. Diese Umstände führen zweifelsohne nicht zur Zufriedenheit der Vorgesetzten, auch nicht bei der Abteilung Personalservice. Die Durchführung der Verfahren wird grundsätzlich positiv und als professionell gesehen.

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

In Ermangelung eines differenzierten Erhebungstools können im Jahr 2018 keine Zahlen zur Verfügung gestellt werden. Die sich im Endstadium befindliche DV Qualifizierung wird diesen Umstand beheben.

Die Vorgabe von mindestens einer Fortbildung pro Mitarbeitenden pro Jahr besteht weiterhin und wird grds. eingehalten.

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 alle ein besseres Gesamtergebnis in 2018 erzielt. Somit wird die geforderte Quote sogar zu 100 % erfüllt.

K6: Aktuelle Stellenbeschreibungen dienen als Grundlage für Stellenbewertungen und Stellenausschreibungen

Diese werden konsequent, gerade im Vorfeld zu Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren, aktualisiert. Im Jahr 2018 fanden 8 Sitzungen der stadtinternen Bewertungskommission (BWK) statt.

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

Fortführung der AG E-Government mit diversen, digitalen Projekten sowie Einrichtung besonderer Behördenpostfächer auf service-bw und de-Mail-Kontenei t-systems für ausgewählte Bereiche.

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 ist stabil geblieben (216 Teilnehmende, die erhöhte Zahl in 2017 war auf eine Schrittzähleraktion zurückzuführen, für die es jedoch im Jahr 2018 keine Bonuspunkte mehr gegeben hatte). Bei der Schrittzähleraktion 2018 haben 245 Personen teilgenommen. Eine schriftliche Befragung unter den Teilnehmenden des Bonussystems ergab eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Angeboten und dem Bonussystem im Allgemeinen.

Ein Konzept zum Thema „Älterwerden im Beruf“ befindet sich derzeit in Arbeit.

Personalservice

M1: Erstellen eines Personalentwicklungs-, insbesondere Führungskräftenachwuchskonzeptes

Die Dienstvereinbarung Qualifizierung“ konnte bisher noch nicht endgültig abgeschlossen werden, liegt nun zur Entscheidung in Entwurfsstadium vor.

Die DV beinhaltet eine konkrete Bedarfserhebung für die Führungskräfte, so

dass Fort- und Weiterbildungen passgenauer angeboten werden können.

Innerhalb des Aufgabengebietes der Personalentwicklung bestehen derzeit Entwürfe für die Themen „Umgang mit leistungsgeminderten Mitarbeitenden“ sowie ein Konzept zum Thema „Aufstiegsqualifizierungen“. Außerdem mündete eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Freistellungszeit“ in die Gründung einer Arbeitsgruppe mit dem Auftrag der Erstellung einer entsprechenden Dienstvereinbarung.

M3: Stellenbesetzungsverfahren

Die Anzahl von 68 Stellenbesetzungsverfahren ist nach wie vor sehr hoch (2017: 69, 2016: 83, 2015: 54, 2014: 60) und stellte die Mitarbeitenden des Personalservices erneut vor sehr große Herausforderungen. Der Aufwand war nur mit einem hohen Maß an Mehrarbeitsstunden zu kompensieren; eine zusätzliche Stelle im Bereich der Fachbereichsbetreuung wurde im NHH 2019 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

Auf der Grundlage der aus dvv.personal ermittelten Altersstrukturdaten wurden in einigen Bereichen mit den Personalverantwortlichen und den jeweils zuständigen Fachbereichsbetreuern Gespräche geführt, um dem demografischen Wandel und dem Verlust von Fachwissen entgegenzuwirken.

Das **interne Fortbildungsprogramm**, das in Kooperation mit dem „Institut für Kommunale Weiterbildung“ (IKW) erstellt wird, wartete auch im Jahr 2018 mit 43 Angeboten unterschiedlichster Genres auf und deckte eine große 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

Neben den im Ausbildungskonzept etablierten Seminaren wie „Soziale Kompetenz“, „Rhetorik“ konnte im Jahr 2018 erstmalig ein Seminar „Chancengleichheit – geschlechtergerecht Handeln“ angeboten werden. Alle Auszubildenden konnten in einem Tagesseminar die gesetzlichen Grundlagen kennenlernen, das eigene Handeln reflektieren und Handlungsmöglichkeiten für mehr Chancengleichheit erarbeiten.

Zum 1. September 2018 hat die Stadt Ofenburg mit ihrem Eigenbetrieb TBO und Badbetriebs-GmbH insgesamt 26 Ausbildungsplätze in 10 Berufen besetzt. Mit den neuen Auszubildenden sind zum 31.12.2018 insgesamt 63 Auszubildende beschäftigt (Stadt + TBO).

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

Innerhalb des zertifizierten Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung konnte das **Betriebliche Gesundheitsförderkonzept** (BGF) mit den zusätzlichen Kursen „Fit ohne Geräte“ und „Faszientraining“ weiter ausgebaut werden.

Das Betriebssportangebot, gekoppelt mit dem Bonussystem, geht ins sechste Jahr ihres Bestehens und hat sich inzwischen als feste Größe in der Verhaltensorientierung etabliert.

In diesem Jahr konnten die Mitarbeitenden zum ersten Mal die zahlreichen Angebote der „Messe Balance“ nutzen, wovon insgesamt 148 Mitarbeitende mit 177 Ticketbuchungen teilnahmen. Am im November durchgeführten „Schnupperrnachmittag“ für neue Gesundheitsangebote, organisiert durch PE und IKW, hatten 62 Personen teilgenommen.

Organisation

Mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung in Bund, Land und Kommunen, hat sich die AG E-Government mehrere Male getroffen, um eine Ist-Analyse bereits vorhandener Nutzungsmög-

lichkeiten zu erstellen (Grad der Digitalisierung). Weiterhin wurden neue Projekte skizziert, die sukzessive angegangen werden. Ergebnis ist ein erster Entwurf einer digitalen Agenda, die die verschiedenen Handlungsfelder (digitale Stadt, digitale Infrastruktur, digitale Verwaltung) aufzeigt. In diesem Zusammenhang wurden für die Bereiche Bußgeldstelle und Recht datenschutzsichere, rechtskonforme Zugänge bei Servicebw (besonderes Behördenpostfach) für die Übermittlung elektronischer Rechtsbehelfe (künftig auch Gerichtsakten) eingerichtet sowie die nach dem de-Mail-Gesetz de-Mail-Konten bei t-systems.

Organisatorisch begleitet wurde die Abteilungen Baurecht (Aufgliederung und Zuständigkeiten der einzelnen Bereiche), der Fachbereich Hochbau, Grünflächen und Umweltschutz (Entflechtung der Abteilung Gebäudemanagement in die Abteilungen Gebäudemanagement und die Abteilung Planung). Im Fachbereich 9 wurde die Organisationsentwicklung in den Bereichen Hort an Schulen sowie GTB (Ganztagsbetreuung) Nord fortgeführt.

Durch die gestiegenen Personalzahlen in der Verwaltung wurden weitere Räumlichkeiten im Marktcenter notwendig. Hier wurde organisatorisch der FB 5 sowie die betroffenen Fachbereiche und Stabsstellen unterstützt.

Erneut wurden europaweit die Postdienstleistungen (alle 3 Jahre) ausgeschrieben sowie die Büromaterial und Toner (jährlich).

Es erfolgten kontinuierlich die sich zweijährig wiederholenden Schulungen „Erste Hilfe“ (insgesamt 123 Ersthelfer), „Erste Hilfe am Kind“ (spezielle Schulung: 84 Personen insgesamt) der Brandschutzhelfer (107) sowie den Sicherheitsbeauftragten (26). Der Arbeitssicherheitsausschuss tagte 4 Mal, im Beisein mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin, dem Personalrat und den Sicherheitsbeauftragten.

Ab Juli fanden die Vorbereitungen für die OB-Wahl statt. Über 350 Wahlhelferinnen und Wahlhelfer waren am 14.10.2018 im Einsatz. Die mediale Übertragung auf die große LED-Wand fand seitens der Bevölkerung großen Anklang.

M 6.1/6.2: Aktualisierung Stellenbeschreibungen/Bewertung Planstellen

Im Vorfeld zu Stellenausschreibungen/bewertungen werden Beschreibungen aktualisiert. Hier ist die Abteilung Organisation einge-

bunden, sofern sich Veränderungen ergeben. Insgesamt wurden 43 Stellenbeschreibungen aktualisiert und bewertet.

M7: E-Government-Strategiegruppe

Die AG E-Government hat mehrere Male getagt und in den Sitzungen eine erste Ist-Analyse erhoben, welche digitalen Verwaltungsleistungen (intern/extern) bereits bestehen und weitere Maßnahmen definiert. Der bereichsübergreifende Ansatz wird fortgeführt.

Informationstechnik

Dieses Jahr war geprägt von der weiteren Umsetzung begonnener Projekte und bereits beauftragter Maßnahmen. So wurden die Datenanbindungen der Ortsverwaltungen an das sichere kommunale Verwaltungsnetz in Zusammenarbeit mit dem Kommunale Informationsverarbeitung in Freiburg (kivbf) modernisiert und performanter ausgelegt. Die Datenanbindung wurde auf die neue VPN-Technologie umgestellt. Die Bandbreite wurde mittels leistungsfähigerer VDLS-IP-Anschlüsse der Telekom um das Dreifache erhöht. Dadurch wurden die Antwortzeiten insbesondere bei den landeseinheitlichen Verfahren in den Ortsverwaltungen deutlich geringer. Das Arbeiten für die Mitarbeitenden und letztendlich die Serviceleistungen für die Bürgerschaft wurden dadurch wesentlich verbessert.

Die in 2017 begonnene Migration auf aktuelle Versionen bedeutender zentraler Server-Systeme, wie z.B. der Verzeichnis-Server, der Datenbank-Server und der Backup-Server ist in 2018 konsequent weiter geführt worden. In diesem Zusammenhang wurden Server-Systeme bereinigt und redundanter ausgelegt. Die Server-Systeme wurden dadurch stabiler und höher verfügbar.

Die Ersatzbeschaffungen der veralteten Telefonanlagen in den Schulen und SFZ sowie einigen KiTa wurden im November 2017 vom Gemeinderat vergeben. Die Umsetzung begann Anfang 2018. In den einzelnen städtischen Einrichtungen wurden zuerst die notwendigen Reparaturen und Erneuerungen der IP-Verkabelungen durchgeführt. Danach konnten die neuen Telefonanlagen eingebaut werden. Die Umstellung auf die von der Telekom geforderte SIP-Technologie erfolgte im letzten Schritt und bedurfte stets einer engen Abstimmung mit den verschiedenen Providern. Neben den technischen Anforderungen waren insbesondere die organisatorischen Abstimmungen mit den externen Dienstleistern und unterschiedlichen Providern eine große Herausforderung. Bis zum Jahresende konnten dennoch die Telefonanlagen

bei 2/3 der städtischen Einrichtungen erneuert werden.

Die Telefonanlagen in den Kitas, die erst in 2013 angeschafft wurden, und somit nicht Bestandteil der obigen Ersatzbeschaffungsmaßnahmen waren, wurden in 2018 ebenfalls auf die neue SIP-Technologie umgestellt. Die in 2013 getätigten Investitionen in die Telefonanlagen der Kitas konnten dadurch über einen längeren Zeitraum geschützt werden.

In 2018 sind ebenso wichtige zentrale Dienstleistungsaufgaben von der IT-Abteilung für mehrere Fachbereiche durchgeführt worden. So wurde in 2018 eine technische Lösung für die sichere SAP-Anbindung in den Schulsekretariaten erarbeitet. So sind die Schulsekretariate nun in der Lage, Buchungsvorgänge vor Ort medienbruchfrei direkt durchzuführen.

Ebenfalls unterstützte die IT-Abteilung die Planungen beim Ausbau der neuen Räumlichkeiten im Marktcenter und stellte hier neue städtische Arbeitsplätze bereit.

Das kontinuierliche jährliche Austauschprogramm für Arbeitsplatzrechner wurde im Jahr 2018 planmäßig fortgeführt, um auch weiterhin moderne und betriebsbereite Arbeitsumgebungen zur Verfügung zu stellen. Neben 71 (-+1) PCs wurden auch 42 (-+10) Monitore und 21 (-7) Drucker ausgetauscht. Die IT-Abteilung betreut nun mit den 96 (+16) virtuellen Arbeitsplätze insgesamt 580 (+60) vernetzte Arbeitsplatzrechner. Diese sind mit 45 (+9) zentralen Servern vernetzt. Zusätzlich werden 22 (-5) einzelne Notebooks sowie 57 (+10) Tablets und 148 (+27) Smartphones für die mobile dienstliche E-Mail-Kommunikation unterstützt. Außerdem verwaltet die IT-Abteilung insgesamt 260 (-3) TK-Anschlüsse an allen städtischen Standorten.