

**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)

Gleichstellungsbeauftragte (i, w)  
FBL Digitalisierung und IT (e, m)  
FBL Familien, Schulen u. Soziales (i, w)  
AL Schulen und Sport (i, m)  
AL Gebäudemanagement (e, w)  
TL Integration (e, m)  
BL SFZ Albersbösch (i, m)  
BL SFZ Oststadt (i, w)  
BL SFZ Stegermatt (e, w)

**K2: Anteil Neubesetzungen von Führungspositionen im Geschlechtervergleich**

Mehr als 55% weibliche Besetzung bei 9 Nachbesetzungen.

**K3: Zufriedenheit der Vorgesetzten mit der Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens**

Der Fachkräftemangel führt weiterhin zu einer quantitativ und qualitativ begrenzten Bewerberlage; die Stellenbesetzungsverfahren sind dadurch zeitlich qualitativ aufwendiger geworden. Die Durchführung der Verfahren wird grundsätzlich positiv und als professionell gesehen.

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

Aufgrund von Corona wurden weniger Fort- und Weiterbildungen besucht, da zunächst viele Fortbildungen, die in Präsenz stattfinden sollten, ausgefallen sind. Erst im Laufe des Jahre 2020 gab es auch zunehmend Online-Angebote. Für den nächsten DHH ist die Einführung eines digitalen PE Tools zur Abwicklung und Analyse von Fort- und Weiterbildungen geplant.

**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.**

Auch unter Pandemiebedingungen (Berufschulausfall, Online-Unterricht, Anpassung Ausbildungspläne usw.) haben sich unsere Auszubildende engagiert und zuverlässig gezeigt und die Ausbildung erfolgreich weitergeführt bzw. abgeschlossen.

**K6: Aktuelle Stellenbeschreibungen dienen als Grundlage für Stellenbewertungen und Stellenausschreibungen**

Diese werden konsequent, gerade im Vorfeld zu Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren, aktualisiert. Im Jahr 2020 fanden 7 Sitzungen der stadtinternen Bewertungskommission (BWK) statt.

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

Durch die Pandemie und die damit verbundenen, teils erheblichen Einschränkungen konnten die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht wie üblich stattfinden. Das Bonussystem wurde im Rahmen des IKO-Prozesses aufgegeben.

## Personal

**M1: Erstellen eines Personalentwicklungs-, insbesondere Führungskräfteentwicklungskonzeptes**

Die Stellen im Team Personal- und Organisationsentwicklung konnten aufgrund der gesperrten Haushaltsmittel erst im Frühjahr 2021 besetzt werden, so dass Personalentwicklungskonzepte 2020 noch nicht erarbeitet werden konnten. Hierzu werden wir im Geschäftsbericht 2021 über die positiven Entwicklungen berichten.

**M3: Stellenbesetzungsverfahren**

Die Anzahl von 92 Stellenbesetzungsverfahren ist mit den Zahlen aus dem Vorjahr vergleichbar und nach wie vor sehr hoch (2019:95, 2018: 68, 2017: 69, 2016: 83, 2015: 54, 2014: 60). Der Aufwand war nur mit einem hohen Maß an Mehrarbeitsstunden zu kompensieren. Aufgrund des demografischen Wandels sowie Stellenmehrungen vor allem im 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**

Aufgrund von Corona haben 2020 kaum Fort und Weiterbildungen stattgefunden, online Angebote haben sich erst gegen Ende 2020 etabliert. Die Anforderungen und Inhalte an das Fort- und Weiterbildungskonzept sollen grundlegend überarbeitet und teilweise neu konzipiert werden. Dazu wurde das Team Personal- und Organisationsentwicklung im Fachbereich 2 neu aufgestellt. Aufgrund der erst ab Mitte 2020 zur Verfügung gestellten Mittel, konnten die Stellen erst zu diesem Zeitpunkt besetzt werden. Das neue Konzept wird bis Ende 2021 vorliegen.

**M5: Umsetzung des vorhandenen Ausbildungskonzeptes und Evaluation des Ausbildungszieles**

Auch der Ausbildungsbereich war 2020 von den Auswirkungen der Pandemie betroffen. Durch Schulausfälle, Schließungen von Teilen der Verwaltung, aber auch Abstandsregelungen und Hygienevorschriften am Arbeitsplatz wurde die Ausbildung erschwert. Hervorzuheben ist hier die gute Kommunikation zwischen Ausbildungsleitung bzw. Team Personal- und Organisationsentwicklung, den Auszubildenden und Ausbildungsbeauftragten, sowie das hohe Engagement aller Beteiligten. Bereits 2020 wurden Seminare für Auszubildende online durchgeführt. So konnte trotz zeitweise schwieriger Bedingungen die Ausbildung in der geforderten Qualität gewährleistet werden.

**M 6.1/6.2: Aktualisierung Stellenbeschreibungen/Bewertung Planstellen**

Im Vorfeld zu Stellenausschreibungen/bewertungen werden Beschreibungen aktualisiert. Der Fachbereich Personal und Organisation wird hierzu regelmäßig eingebunden.

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

Das betriebliche Eingliederungsmanagement wurde neu organisiert, die neuen Regelungen in Abstimmung mit dem Personalrat getroffen und von der neuen städtischen Fachkraft umgesetzt.

Die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements konnten coronabedingt nicht wie üblich stattfinden. Das Bonussystem wurde im Rahmen des IKO-Prozesses aufgegeben.

**Organisation**

Für das Team Personal- und Organisationsentwicklung wurden neue Stellen- und Arbeitsplatzbeschreibungen erstellt und durch die GPA bewertet bzw. im Falle der Ausbildungsleitung fortgeschrieben. Die Abteilungen Schulen und Sport wurden durch entsprechende Organisationsverfügung zu einer Abteilung zusammengefasst. Für den Fachbereich 9 wurde eine umfassende Analyse der Leitungsstruktur erstellt als Grundlage für den darauffolgenden Organisationsentwicklungsprozess. Hinsichtlich des Bürgerbüro Bauens wurden seitens des Dezernenten, Herrn Martini, unter Beteiligung der Fachbereiche Personal und Organisation, Digitalisierung und Informationstechnik, sowie Hochbau, Grünflächen und Umweltschutz erste Überlegungen zur künftigen Ausrichtung und daraus folgenden Anforderungen an Personal, Räume, IT und Organisation angestellt.