

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)***

FBL Finanzen (i, w)

Leitung Stadtentwicklung (i, w)

Leitung SFZ Albersbösch (i, w)

FBL Wirtschaft, Marketing und
Kommunikation (e, m)

BL KiJu_SpaS (e, w)

AL Bildung (e, w)

Leitung Revision (e, m)

Ständige stellv. FBL Familie, Schulen und
Soziales (i, w)

Leitung SFZ Mühlbach (i, m)

SGL Kita_SpaS (i, w)

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

70% weibliche Besetzung bei 10
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***

2021 wurden das interne Fortbildungsangebot sowie das Wissensmanagement ausgebaut. So wurde im September 2021 eine neue Reihe Online-Führungskräftefortbildungen seitens des Fachbereichs Personal und Organisation gestartet: Die 5 Fortbildungstermine bis Jahresende 2021 nahmen 116 Teilnehmer*innen wahr. Darüber hinaus gab es Schulungsangebote und Workshops zur digitalen Kommunikation und Moderation (39 Teilnehmer*innen). Für neue Mitarbeitende wurde das Konzept der Willkommenstage überarbeitet und digital und interaktiv sehr erfolgreich eingeführt. Im Jahr 2021 haben 101 neue Mitarbeiter*innen an diesem Format teilgenommen. Weiter gab es interne Schulungsangebote im Rahmen der Neukonzeption der Mitarbeiterjahresgespräche und Einführung eines Kompetenzmodells. Interne Schulungsangebote werden seitens Fachbereich Personal und Organisation standardmäßig so angelegt, dass sie sowohl in Präsenz als auch digital durchgeführt werden können, damit auch bei pandemiebedingten Einschränkungen kein Fortbildungsangebot entfallen muss.

Fortbildungsangebote für Auszubildende:

Im Herbst 2021 sind 36 neue Auszubildende/Studierende in gestartet. Für diese fanden im Herbst 2021 die zweitägigen Einführungstage in Kooperation mit den Technischen Betrieben Offenburg (TBO) statt. Darüber hinaus wurden im Jahr 2021 für die Auszubildenden Seminare wie „Leichte Gespräche mit Bürgerinnen und Bürgern“, „Bundestagswahl 2021“ sowie Schulungen zu den Themen Microsoft Word, Outlook, Excel und PowerPoint angeboten.

für eine Weiterbeschäftigung gewonnen werden.

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.

Ausbildungsbeginn Herbst 2021 - 36 neue Auszubildende/Studierende haben ihre Ausbildung bei der Stadt Offenburg begonnen:

Ausbildungsberuf	Anzahl
Verwaltungsfachangestellte	5
Einführungspraktikanten für das Studium Public Management	4
Veranstaltungskaufleute	1
Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zum/zur Erzieher*in	6
Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zum/zur sozialpädagogischen Assistenten	4
Anerkennungspraktikanten Erzieher*in	13
Dual Studierende Soziale Arbeit	3

Ausbildungsabschluss: Alle Auszubildenden, deren Ausbildung 2021 endete, haben diese erfolgreich abgeschlossen. 12 Auszubildende erhielten eine Abschlussprämie gem. § 17 TVAöD-BBiG. Fast allen Auszubildenden konnten

K6: Aktuelle Stellenbeschreibungen dienen als Grundlage für Stellenbewertungen und Stellenausschreibungen

Diese werden konsequent, gerade im Vorfeld zu Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren, aktualisiert. Im Jahr 2021 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.

Wie auch 2020 konnten viele Gesundheitsangebote aufgrund der Pandemie nicht weitergeführt werden. Das Jahr wurde daher für eine grundlegende Evaluation bisheriger Angebote genutzt. Als Grundlage für ein neues, kennzahlenbasiertes Gesundheitsmanagement wurde eine valide Datengrundlage geschaffen. Dazu wurden Gesundheitsdaten der Krankenkassen analysiert, die internen Strukturen überprüft, eine Mitarbeiterbefragung für 2022 vorbereitet, die neue Geschäftsordnung BKSuE (Betriebliche Kommission Sozial- und Erziehungsdienst) formuliert und ein neues Konzept zur nachhaltigen Verhaltens- und Verhältnisprävention erstellt. In Ergänzung des Angebots eines Notfallpsychologen wurde auch ein niedrigschwelliges arbeitspsychologisches Beratungsangebot für die Beschäftigten installiert, um eine frühzeitige Intervention

bei außergewöhnlichen Belastungen z.B. durch Corona und damit die Vermeidung von daraus resultierenden Erkrankungen zu gewährleisten.

gemacht werden. So gab es u.a. mehrfach Angebote zu Themen wie Webex Moderation und Präsentation. Im Rahmen der Entwicklung des Führungskräfteentwicklungsprogramms wurden Interviews mit den Dezernenten geführt. Zum Thema Remote Leadership (Führen auf Distanz) gab es Impulsvorträge mit kollegialem Austausch. Die Personalentwicklung begleitet Organisationsentwicklungen z.B. durch Teamentwicklungsworkshops und Einzelberatung und –begleitung von Führungskräften.

Personal

M1: Erstellen eines Personalentwicklungs-, insbesondere Führungskräftenachwuchskonzeptes

Personalentwicklung wird durch aktuelle Themen wie den Fachkräftemangel maßgeblich beeinflusst. Zur Gewinnung und Bindung wurde das Pre- und Onboarding grundlegend überarbeitet und Workshops für die Führungskräfte hierzu angeboten. Es wurde ein Kompetenzmodell für die gesamte Stadtverwaltung entwickelt. Die Mitarbeitenden und Führungskräfte wurden hierbei in mehreren Workshops beteiligt. Das Kompetenzmodell findet sich in den Stellenbeschreibungen, den neu konzipierten, kompetenzbasierten und auf die Entwicklung der Mitarbeitenden ausgerichteten

Mitarbeiterjahresgesprächen. Es ermöglicht zielgerichtete Fort- und Weiterbildung in Bezug auf die zu erfüllenden Aufgaben. Interne Regelungen zum Leistungsentgelt wurden aktualisiert, eine Teamprämie eingeführt – die Pilotierung hierzu läuft. Mitarbeitende sollen für die Herausforderungen der Digitalisierung „fit“

M3: Stellenbesetzungsverfahren

Die Anzahl von 123 Stellenbesetzungsverfahren ist mit den Zahlen aus dem Vorjahr nicht mehr vergleichbar: Im Verhältnis zu den Vorjahren zeichnet sich eine sehr starke Erhöhung der Stellenbesetzungsverfahren ab. (2021: 123/2020: 92, 2019: 95, 2018: 68, 2017: 69, 2016: 83, 2015: 54, 2014: 60). Der Aufwand war wiederum

mit einem hohen Maß an Mehrarbeitsstunden zu kompensieren. Aufgrund des demografischen Wandels sowie Stellenmehrungen vor allem im pädagogischen Bereich sowie im Bereich der Digitalisierung, 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

Fort- und Weiterbildungen werden zielgruppen- und bedarfsorientiert konzipiert und angeboten. Alle Fortbildungen werden seitens der Personal- und Organisationsentwicklung so angelegt, dass bei Bedarf von Präsenz- zu Onlineveranstaltung umgestellt werden kann und so keine Veranstaltung aufgrund pandemiebedingter Regelungen ausfallen muss. Es gibt spezielle Angebote für Auszubildende. Für Mitarbeitende bis zu 5 Jahre vor Renteneintritt wurde 2021 das Angebot des „Unruhestandscoaches“ für 2022 vorbereitet.

M5: Umsetzung des vorhandenen Ausbildungskonzeptes und Evaluation des Ausbildungszieles

Der Bereich Ausbildungsleitung hatte 2021 mit Personalausfällen zu kämpfen, die jedoch mit hohem Engagement der Beteiligten im Fachbereich Personal und Organisation kompensiert wurden. Der Fokus lag 2021 insbesondere auf der Umsetzung der Ausbildungsrahmenpläne und der Entwicklung bzw. Verbesserung von Prozessen im Ausbildungsbereich. Für Aufgaben im pädagogischen Bereich wurden neue Ausbildungs-/Studiengänge erschlossen, für den Bereich Digitalisierung neue Ausbildungsangebote konzipiert. Die Einführungstage für neue Auszubildende wurden zusammen mit der TBO evaluiert und das Konzept überarbeitet.

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.

Des Weiteren wird auf die Ausführungen unter K 8 verwiesen.

Organisation

Die Stadt Offenburg nimmt am Vergleichsring KGST Personalmanagement teil. Organisationsentwicklungsmaßnahmen betrafen 2021 folgende Bereiche: Neuorganisation des Fachbereich Wirtschaft, Marketing und Kommunikation, Einstieg in die Organisationsentwicklung Fachbereich Kultur, Zusammenlegung der Abteilungen Schulen und Sport sowie Neuorganisation des Fachbereichs Familien, Schulen und Soziales.