

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 fre werdenden Stellen/ Führungskräftepositionen (i=intern, e=extern, w=weiblich, m=männlich)

AL Bürgerschaftliches Engagement (e, m)

Stellv. Leitung OB Büro (e, m)

FBL Bauservice (e, m)

AL Bildende Kunst (i, w)

SGL Kinder- und Jugendarbeit (e, w)

FBL Finanzen (e, m)

Leitung Jugendarbeitsprojekt (i, m)

Leitung Kita Weier (i, w)

Leitung Kita Griesheim (i, w)

AL Haushalt und Steuern (e, w)

Leitung Hort Zell-Weierbach (i, w) komm. Leitung

K2: Anteil Neubesetzungen von Führungspositionen im Geschlechtervergleich

55% weibliche Besetzung bei 11 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

Auch 2022 wurde das interne Fortbildungsangebot weiter ausgebaut. Die im September 2021 eingeführte Reihe Online-Führungskräftefortbildungen wurde fortgeführt. Darüber hinaus gab es 18 Schulungsangebote und Workshops zu einer Vielzahl von Themen mit insgesamt 927 Teilnehmenden. An den interaktiven, digitalen Willkommens-tagen nahmen 99 neue Mitarbeitende teil. Für Auszubildende/ Studierende wurden auch 2022 zum Ausbildungsbeginn die zweitägigen Einführungstage in Kooperation mit den Technischen Betrieben Offenburg (TBO) durchgeführt. Darüber hinaus wurden IT-Schulungen sowie Fortbildungen zu den Themen Rhetorik und Präsentation, Soziale Kompetenz, Klimaschutz und eine Brand-schutz Helferschulung angeboten.

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.

Zum 31.12.2022 befanden sich 58 Nachwuchskräfte in unterschiedlichen Ausbildungsberufen und Studiengängen bei der Stadt Offenburg in Ausbildung. Die Nachwuchskräfte, deren Abschlussprüfung 2022 anstand, haben diese durchweg erfolgreich bestanden.

K6: Aktuelle Stellenbeschreibungen dienen als Grundlage für Stellenbewertungen und Stellenausschreibungen

Diese werden konsequent, gerade im Vorfeld zu Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren, aktualisiert. Im Jahr 2022 fanden 8 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.

Die Datenanalyse als Grundlage eines validen Gesundheitsmanagements wurde 2022 fortgesetzt. Die Daten der Krankenkassen wurden durch eine umfassende Mitarbeiterbefragung ergänzt. Auf dieser Grundlage wurde der Fokus „Psychische Gesundheit“ gesetzt und das Schwerpunktthema „Resilienz“ mit unterschiedlichen Angeboten im Herbst 2022 mit Erfolg und viel positiver Resonanz aus der Mitarbeiterschaft gestartet: Impulsvorträge für Führungskräfte und Mitarbeitende, Workshop-Angebote sowohl für gemischte Mitarbeitergruppen als auch als Angebot für Teams innerhalb der Stadt und Einzelcoachings für Mitarbeitende. An den Auftaktangeboten Oktober/November 2022 nahmen rund 150 Beschäftigte teil. Weitere Workshops werden aufgrund der hohen Nachfrage auch für 2023 angeboten. Das Angebot einer Cardio-Stress-Messung, die

wir in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse anbieten konnten, nahmen 120 Mitarbeitende in Anspruch. Darüber hinaus gibt es das fortlaufende Angebot eines Rückentrainings zweimal wöchentlich. Außerdem kann bei Bedarf eine arbeitspsychologische Beratung in Anspruch genommen werden. In schwerwiegenden Krisensituationen steht ein Notfallpsychologe zur Verfügung.

Personal

M1: Erstellen eines Personalentwicklungs-, insbesondere Führungskräftenachwuchskonzeptes

2022 erfolgte die Pilotierung des Kompetenzmodells und des neu konzipierten Mitarbeiterjahresgespräches. Zum Kompetenzmodell, Mitarbeiterjahresgespräch, aber auch zu neu eingeführten Prozessen – bspw. Pre- und Onboarding – oder Themen des beruflichen Alltags wurde eine kontinuierliche Begleitung der Führungskräfte durch Fortbildungsangebote oder individuelle Beratung gewährleistet. Die Erkenntnisse aus den Mitarbeiterjahresgesprächen fließen fortlaufend in die Ergänzung der Fortbildungsangebote ein. Angebote wie „Agiles Projektmanagement im kommunalen Kontext“ wurden aufgrund der hohen Nachfrage mehrfach angeboten. Um das Wissen nachhaltig in den Alltag zu übertragen, werden die Formate auch durch CheckIn-Sessions ergänzt, in denen sich die Teilnehmenden auch über die Umsetzung des Erlernten austauschen bzw. Inhalte nochmals vertiefen können. Für Mitarbeitende bis zu 5 Jahre vor Renteneintritt gab es 2022 das Angebot des „Unruhestand-coaches“, das großen Zuspruch fand.

M 3: Stellenbesetzungsverfahren

Die Anzahl von 152 Stellenbesetzungsverfahren (2022) ist mit den Zahlen aus dem Vorjahr nicht mehr vergleichbar: Im Verhältnis zu den Vorjahren zeichnet sich weiterhin

eine sehr starke Erhöhung der Stellenbesetzungsverfahren ab. (2021: 123, 2020: 92, 2019: 95, 2018: 68, 2017: 69, 2016: 83, 2015: 54). Der Aufwand war wiederum mit einem hohen Maß an Mehrarbeitsstunden zu kompensieren. Aufgrund des demografischen Wandels sowie Stellenmehrungen, ist auch 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. Es gibt unterschiedliche Fortbildungsformate – online, in Präsenz oder auch hybrid. Die Vielfalt der Zielgruppen spiegelt sich auch in den Angeboten wieder – so gibt es spezielle Angebote für Auszubildende, für Beschäftigte in bestimmten Tätigkeitsfeldern und unterschiedliche Altersgruppen, Einzelcoachings und Angebote für Gruppen oder Teams.

M 5: Umsetzung des vorhandenen Ausbildungskonzeptes und Evaluation des Ausbildungszieles

Der Ausbildungsbereich war erst Ende 2022 mit Besetzung der neuen Sachbearbeitung Ausbildung komplett besetzt. Ein Schwerpunkt bildete 2022 sowohl die Weiterentwicklung der Prozesse sowie die Implementierung des digitalen Ausbildungsmanagers.

M 6.1/6.2: Aktualisierung Stellenbeschreibungen/Bewertung Planstellen

Im Vorfeld zu Stellenausschreibungen/-bewertungen werden Beschreibungen aktualisiert und ggf. neu bewertet.

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

Die Neuausrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgte auf Grundlage der Gesundheitsdaten der Krankenkassen und einer umfassenden Mitarbeiterbefragung im Jahr 2022. Basierend auf der Analyse dieser Daten wurde der Schwerpunkt „Psychische Gesundheit“ gewählt. Im Herbst 2022 erfolgte der Einstieg in das Fokusthema „Resilienz“ mit Vorträgen für Führungskräfte und Mitarbeitende. Vertiefend gibt es fortlaufend Workshop-Angebote für Führungskräfte, Mitarbeitende oder Teams, sowie die Möglichkeit von Einzelcoachings mit entsprechend zertifizierten Resilienz-Coaches. Im Verlauf des letzten Vierteljahres 2022 nahmen 149 Mitarbeitende an diesen Angeboten teil. Ergänzend wurde in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse eine Cardio-Stress-Messung angeboten. Von diesem Angebot machten 120 Mitarbeitende Gebrauch. Weiterhin stehen den Mitarbeitenden der Stadt in schwerwiegenderen Krisenfällen ein notfallpsychologisches Angebot, sowie zur Beratung und Unterstützung im (Arbeits-) Alltag ein Arbeitspsychologe zur Verfügung.

Organisation

Die Stadt Offenburg nimmt weiterhin am Vergleichsring KGST Personalmanagement teil und entwickelt mit anderen Städten aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Hessen Kennzahlen z.B. zum Thema Arbeitgeberattraktivität, Personalmanagement und Digitalisierung, Führung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Personalressourcen. Organisationsentwicklungsmaßnahmen gab es 2022 in allen Dezernaten der Stadt. Dabei werden Strukturen und Prozesse analysiert und weiterentwickelt, Führungskräfte und Teams in Veränderungsprozessen begleitet und unterstützt.