

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

FBL Finanzen (e, m)

Stellv. Feuerwehrkommandant (i, m)

FBL Wirtschaft Marketing Kommunikation (e, m)

OE Leitung Marketing und Kommunikation (e, m)

AL Stadtkasse (i, w)

AL Ausländerbüro (i, w)

K2: Anteil Neubesetzungen von Führungspositionen im Geschlechtervergleich

33% weibliche Besetzung bei 6 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 und inhaltlich 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 2023 wurde das interne Fortbildungsangebot weiter ausgebaut. Insgesamt gab es 22 Schulungsangebote und Workshops zu einer Vielzahl von Themen mit insgesamt 666 Teilnehmenden. Besonders im Fokus standen die Führungskräfte: 2023 nahmen 149 Mitarbeitende in Führungspositionen am Modul 1 und noch im selben Jahr bereits 88 Personen am Modul 2 teil. Weitere Ange-

bote für Führungskräfte (Mitarbeiterjahresgespräch, Pre- und Onboarding, Stellenbesetzungsverfahren) wurden von 110 Teilnehmer*innen besucht. Auch 2023 wurden zum Ausbildungsbeginn die zweitägigen Einführungstage in Kooperation mit den Technischen Betrieben Offenburg (TBO) durchgeführt. Darüber hinaus wurden IT-Schulungen, sowie Fortbildungen zu den Themen wie z.B. Rhetorik und Präsentation, Soziale Kompetenz 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.

In der Kernverwaltung wurden folgende Ausbildungen angeboten: Verwaltungsfachangestellte*r, Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Veranstaltungskaufleute, Fachinformatiker*in für Systemintegration, Bauzeichner*in Hochbau/ Tiefbau, Erzieher*in (praxisintegriert), sozialpädagogische Assistenz (praxisintegriert), außerdem verschiedene Duale Studiengänge und eine Vielzahl von Praktika. Die ausgeschriebenen Ausbildungsstellen konnten 2023 besetzt werden. 7 von 10 Nachwuchskräften haben sich 2023 nach erfolgreichem Abschluss für eine Weiterbeschäftigung bei der Stadt entschieden.

K6: Aktuelle Stellenbeschreibungen dienen als Grundlage für Stellenbewertungen und Stellenausschreibungen

Diese werden konsequent, gerade im Vorfeld zu Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren, aktualisiert. Im Jahr 2023 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 Angebote zur Stärkung der psychischen Gesundheit wurden auch 2023 mit Erfolg fortgeführt. Bei Bedarf kann eine arbeitspsychologische Beratung in Anspruch genommen werden. In schwerwiegenderen Krisensituationen steht ein Notfallpsychologe zur Verfügung. Weiterhin gibt es das fortlaufende Angebot eines Rückentrainings zweimal wöchentlich. Gute Resonanz erfuhr auch das Angebot einer Schritte-Challenge.

Personal

M1: Erstellen eines Personalentwicklungs-, insbesondere Führungskräfteentwicklungskonzeptes

Das Fortbildungsprogramm wird kontinuierlich bedarfsgerecht weiterentwickelt – auch auf der Grundlage der kompetenzbasierten Mitarbeiterjahresgespräche. Besonders hervorzuheben ist das Nachwuchsführungskräfteentwicklungsprogramm, das 2023 den Mitarbeitenden vorgestellt wurde und auf Anhieb eine sehr gute Resonanz erhielt. Ebenfalls neu gestartet wurde ein Angebot für Quereinsteiger*innen in der Verwaltung.

M3: Stellenbesetzungsverfahren

Die Anzahl von 145 Stellenbesetzungsverfahren (2023) ist mit den Zahlen aus dem Vorjahr (154) vergleichbar: Im Verhältnis zu den Vorjahren zeichnet sich weiterhin eine sehr starke Erhöhung der Stellenbesetzungsverfahren ab. (2022: 154, 2021: 123, 2020: 92, 2019: 95, 2018: 68, 2017: 69, 2016: 83, 2015: 54). Der Aufwand war 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.

M5: Umsetzung des vorhandenen Ausbildungskonzeptes und Evaluation des Ausbildungszieles

Das Ausbildungskonzept wird kontinuierlich weiterentwickelt. Der digitale Ausbildungsmanager wurde erfolgreich implementiert. Die Prozesse wurden weiter optimiert.

M 6.1/6.2: Aktualisierung der Stellenbeschreibungen/Bewertung Planstellen

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

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

Wie geplant wurden nach dem Einstieg in den Themenschwerpunkt „Psychische Gesundheit“ im Herbst 2022 im Jahr 2023 weitere Angebote zur Förderung der Resilienz für Mitarbeitende und Führungskräfte oder ganze Teams durchgeführt. Zudem stehen den Mitarbeitenden der Stadt in schwerwiegenderen Krisenfällen ein Notfallpsychologisches Angebot, sowie zur Beratung und Unterstützung im (Arbeits-) Alltag ein Arbeitspsychologe zur Verfügung. Die Angebote des BGM werden durchweg gut angenommen.

Organisation

Die Stadt Offenburg nimmt weiterhin am Vergleichsring KGST Personalmanagement teil und arbeitet mit anderen Städten aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Hessen an Themen wie z.B. Arbeitgeberattraktivität, Personalmanagement und Digitalisierung, Führung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Personalressourcen. Organisationsentwicklungsmaßnahmen gab es 2023 in allen Dezernaten der Stadt. Dabei werden Strukturen und Prozesse analysiert und weiterentwickelt, Führungskräfte und Teams in Veränderungsprozessen begleitet und unterstützt.