

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 bei Führungspositionen (i=intern, e=extern, w=weiblich, m=männlich)

FBL Digitalisierung und Informationstechnik (e, w)
 Leitung OE Revision (i, m)
 FBL Tiefbau und Verkehr (i, m)
 AL Straßen und Brücken (i, m)
 FBL Hochbau, Grünflächen und Umweltschutz (i, w)
 AL Gebäudemanagement (e, m)
 SGL Kitas und sozialpädagogische Angebote an Schulen (i, w)
 Kita-Leitung Elgersweier (e, w)
 Kita-Leitung Waltersweier (e, w)
 Kita-Leitung Rammersweier (e, w)
 Kita-Leitung SFZ Albersbösch (i, w)
 Kita-Leitung SFZ Innenstadt (e, w)
 Kita-Leitung SFZ Oststadt (i, w)
 Stv. Kita-Leitung Windschlag (i, w)
 Bereichsleitung Kita und Jugend SFZ Buntes Haus (e, m)
 AL Bürgerschaftliches Engagement, Ehrenamt und Beratung (e, w)
 AL Bildung und Sport (e, m)
 Stv. Kita-Leitung SFZ Innenstadt (i, w)
 Leitung GTB Nord (i, w)
 AL Ausländerbüro (i, w)
 AL Standesamt (i, w)
 SGL Ausbildung (e, w)
 AL Personalberatung und -betreuung (i, w)
 Teamleitung Einsatz – OE Brand- und Zivilschutz (i, w)
 AL Flächenmanagement (i, w)
 TL Liegenschaften (i, w)
 AL Stadtkasse (i, w)
 TL Steuern (e, w)
 TL Finanzbuchhaltung (e, w)
 SGL Salmen (e, w)
 Von 30 Führungspositionen wurden insgesamt 17 (somit 57%) mit internen und 13 (somit 43%) mit externen Personen besetzt.

K2: Anteil Neubesetzungen von Führungspositionen im Geschlechtervergleich

80% weibliche und 20% männliche Besetzung der Führungspositionen

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 2024 wurde das interne Fortbildungsangebot weiter ausgebaut. Insgesamt gab es 23 Schulungsangebote und Workshops zu einer Vielzahl von Themen mit insgesamt 720 Teilnehmenden. Besonders im Fokus standen die Führungskräfte: 2024 nahmen 225 Teilnehmende an den drei Modulen unseres Führungskräfte-Entwicklungsprogramms teil. Weitere Angebote für Führungskräfte (Mitarbeiterjahresgespräch, Pre- und Onboarding, Stellenbesetzungsverfahren, Herausfordernde Mitarbeitergespräche professionell führen – Kritik, Verbesserung und Motivation, Einführung der Weiterbildungsplattform) wurden von 108 Teilnehmer*innen besucht. Auch 2024 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.

Im Jahr 2024 wurde außerdem eine Weiterbildungsplattform implementiert, die das gesamte Weiterbildungsangebot sowie unseren Weiterbildungsprozess abbildet.

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, Veranstaaltungskaufleute, 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

2024 besetzt werden, insgesamt wurden 33 Nachwuchskräfte eingestellt. 22 Auszubildenden und dual Studierende haben 2024 erfolgreich ihre Ausbildungen/ das duale Studium abgeschlossen. 12 von 22 Nachwuchskräften haben sich 2024 nach erfolgreichem Abschluss für eine Weiterbeschäftigung bei der Stadt entschieden.

K6: Aktuelle Stellenbeschreibungen dienen als Grundlage für Stellen-bewertungen und Stellenausschreibungen

Diese werden konsequent, gerade im Vorfeld zu Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren, aktualisiert. Im Jahr 2024 fanden 7 Sitzungen der stadt-internen Bewertungskommission (BWK) statt, bei denen insgesamt 36 Stellen bewertet wurden.

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 2024 mit Erfolg fortgeführt. In der ersten Jahreshälfte lag der Schwerpunkt des BGM auf dem Thema Ernährung, Ernährungsvorträge und Kochkurse. Die Angebote erfreuten sich einer guten Resonanz. Die Stadt Offenburg konnte zudem einige Teams für den Hoch3-Firmenlauf im Juni begeistern. Bei Bedarf kann eine arbeitspsychologische Beratung in Anspruch genommen werden. In schwerwiegenden Krisensituationen steht ein Notfallpsychologe zur Verfügung. Weiterhin gab es das fortlaufende Angebot eines Rückentrainings zweimal wöchentlich. In der zweiten Jahreshälfte lag der Fokus auf der psychischen Gesundheit, welcher im Rahmen einer Mental-Health-Week einige Mitarbeitende erreichen konnte. Gute Resonanz erfuhr auch das Angebot einer Schritte-Challenge zum Jahreswechsel.

Personal

M1: Erstellen eines Personalentwicklungs-, insbesondere Führungskräftenachwuchs-konzeptes

Das Fortbildungsprogramm wird kontinuierlich bedarfsgerecht weiterentwickelt – auch auf der Grundlage der kompetenzbasierten Mitarbeiterjahresgespräche. Besonders hervorzuheben ist das Nachwuchsführungskräfte-Entwicklungsprogramm, das 2024 durchgeführt wurde. Insgesamt interessierten sich 40 Personen für das Programm und haben am Reflexions-Workshop teilgenommen, 21 Bewerbungen sind eingegangen und 13 Personen haben es in das Nachwuchsführungskräfte-Entwicklungsprogramm geschafft und an den drei Modulen in 2024 teilgenommen. Von den Teilnehmenden haben bereits im Jahr

2024 6 Personen eine Führungsposition übernommen. Ebenfalls neu gestartet wurde ein Angebot zum Thema Change-Management sowie die Weiterbildung Herausfordernde Mitarbeitergespräche professionell führen – Kritik, Verbesserung und Motivation für Führungskräfte.

M3: Stellenbesetzungsverfahren

Die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren ist mit 179 in 2024 im Vergleich zum Vorjahr mit 145 wieder deutlich angestiegen. Auch im Verhältnis zu den vorangegangenen Jahren zeichnet sich weiterhin eine sehr starke Erhöhung der Stellenbesetzungsverfahren ab. (2024: 145, 2023: 154, 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 perspektivischen Stellenmehrungen, ist auch in den nächsten Jahren weiterhin mit einer Großzahl an Besetzungsverfahren zu rechnen.

M4: 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, Einzel-coachings und Angebote für Gruppen oder Teams.

M5: Umsetzung des vorhandenen Ausbildungskonzeptes und Evaluation des Ausbildungszieles

Das Ausbildungskonzept wird kontinuierlich weiterentwickelt. Beispielsweise wurde im Rahmen des Onboardingprozesses das Konzept der Willkommenstage für alle neuen Nachwuchskräfte der Stadt Offenburg weiterentwickelt und optimiert. Der digitale Ausbildungsmanager wurde erfolgreich implementiert. Weiterhin wurden sämtliche Prozesse im Ausbildungsbereich optimiert und neue Formate etabliert.

M6.1/6.2: Aktualisierung der Stellenbeschreibungen/Bewertung Planstellen

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

M8: Controlling und Umsetzung des vorhandenen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)-Konzeptes

Der Themenschwerpunkt „Psychische Gesundheit“ wurde im Jahr 2024 weitergeführt. Zudem stehen den Mitarbeitenden der Stadt in schwer-

wiegenden 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, Ausbildungs- und Personalmanagement, Digitalisierung, Führung, und Personalressourcen. Organisationsentwicklungsmaßnahmen gab es 2024 in allen Dezernaten der Stadt. Dabei werden Strukturen und Prozesse analysiert und weiterentwickelt, Führungskräfte und Teams in Veränderungsprozessen begleitet und unterstützt.