

Ziel C 2 – THH 02, Zentraler Service:

Die Stadt Offenburg sorgt als attraktive Arbeitgeberin durch ein ganzheitliches Personalmanagement mit einer qualitativ und quantitativ angemessenen Personal-ausstattung für die Erfüllung ihrer Aufgaben.

K1: Anteil interne Besetzung bei Führungspositionen (i=intern, e=extern, w=weiblich, m=männlich)

Abteilungsleitung Zentrale Dienste und Wahlen (i, w)

Bereichsleitung Kindertagesstätte im Stadt-teil- und Familienzentrum Uffhofen (i, m)

Leitung Controlling und Verwaltungsmanagement FB 9 (i, m)

Kita-Leitung Bühl (i, w)

Stv. Kita-Leitung Bühl (e, w)

Leitung Schulkindbetreuung am Kinder-campus Griesheim (e, w)

Gesamtleitung Kindercampus Rammers-weier (i, w)

Leitung Schulkindbetreuung am Kinder-campus Rammersweier (e, w)

Abteilungsleitung Bildung – Kindertages-einrichtungen und sozialpädagogische Angebote an Schulen (e, w)

Teamleitung Ganztags-schulbetreuung im SFZ am Mühlbach (i, w)

Abteilungsleitung Darstellende Kunst und Musik (e, w)

Teamleitung Kommunalen Ordnungsdienst (i, m)

Teamleitung Wohngeld (e, w)

Von 13 Führungspositionen wurden insgesamt 7 (somit 54%) mit internen und 6 (somit 46%) mit externen Personen besetzt.

K2: Anteil Neubesetzungen von Führungspositionen im Geschlechter-vergleich

77% weibliche und 23% männliche Besetzung der Führungspositionen

K3: Zufriedenheit der Vorgesetzten mit der Durchführung des Stellenbesetzungs-verfahrens

Der Fachkräftemangel war im Jahr 2025 vor allem bei der Qualität der Bewerbungen spürbar. Auch wenn in einigen Stellenbesetzungsverfahren deutlich mehr Bewerbungen eingingen als im vergangenen Jahr, gestaltet sich die Suche und Auswahl von geeignetem Personal weiterhin aufwendig. Die Durchführung der Verfahren wird grundsätzlich positiv und als professionell gesehen und auch stetig weiterentwickelt.

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

Vorschlag: Stetige Weiterentwicklung des Fortbildungsangebots für Führungskräfte und Mitarbeitende

Auch im Jahr 2025 gab es im Rahmen des internen Fortbildungsangebots wieder Schulungsangebote und Workshops zu einer Vielzahl von fachlichen und überfachlichen Themen. Unter der Federführung des Fachbereichs Personal und Organisation fanden 23 Veranstaltungen mit insgesamt 167 Teilnehmenden statt. Das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm wurde 2025 fortgeführt. Hier nahmen 78 Führungskräfte an den vier Modulen unseres Führungskräfte-Entwicklungsprogramms teil. Darüber hinaus gab es 12 weitere Angebote für Führungskräfte (Schulungen zum Mitarbeiterjahresgespräch, Pre- und Onboarding, Stellenbesetzungsverfahren, Herausfordernde Mitarbeitergespräche professionell Führen – Kritik, Verbesserung und Motivation). Auch im Rahmen der Einführung des Tools Feedback gab es ein entsprechendes Schulungsangebot. Das Tool dient der Digitalisierung des MAJG (Mitarbeiterjahresgespräch), der Onboardinggespräche zur Mitte und zum Ende der Probezeit, sowie den Entwicklungsgesprächen im Rahmen der Ausbildung. Die Digitalisierung weiterer Gesprächsanlässe ist in Planung.

Die Schulungsangebote für Führungskräfte wurden von insgesamt 159 Teilnehmer*innen besucht.

Als festes, verpflichtendes Angebot wurden auch 2025 wieder 3 Willkommenstage für neue Mitarbeitende mit rund 150 Teilnehmenden durchgeführt.

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*er, Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachinformatiker*in für Systemintegration, Erzieher*in (praxisintegriert) sowie sozialpädagogische Assistenz (praxisintegriert). Außerdem wurden das duale Studium Soziale Arbeit und eine Vielzahl von Praktika angeboten. Die ausgeschriebenen Ausbildungsstellen konnten nahezu vollständig 2025 besetzt werden, insgesamt wurden 33 Nachwuchskräfte eingestellt. 23 Auszubildende und dual Studierende haben 2025 erfolgreich ihre Ausbildungen/ das duale Studium abgeschlossen. Rund 83% der Nachwuchskräfte (19 von 23) haben sich 2025 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 2025 fanden 8 Sitzungen der stadt-internen Bewertungskommission (BWK) statt, bei denen insgesamt 40 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.

2025 gab es im Frühjahr und Herbst wieder Angebote im Rahmen der Gesundheits-wochen: Themen waren Rückengesundheit und Wechseljahre. Die Angebote erfreuten sich einer guten Resonanz. Zum wiederholten Mal nahmen mehrere Teams der Stadt Offenburg am Hoch3-Firmenlauf teil. Ein besonderes Angebot 2025: „Fit mit Vetter – Trainiere mit dem Profi“. Johannes Vetter gab Einblicke in den Alltag eines Profisportlers und die Teilnehmenden erlebten ein besonderes Fitnesstraining. Nach wie vor

steht die psychische Gesundheit im Fokus: Bei Bedarf kann eine arbeitspsychologische Beratung in Anspruch genommen werden. Als neues, dauerhaftes Angebot im Rahmen des BGM konnte 2025 Hansefit mit Erfolg etabliert werden.

Personal

M1: Erstellen eines Personalentwicklungs-, insbesondere Führungskräftenachwuchskonzeptes

Das Fortbildungsprogramm wird kontinuierlich bedarfsgerecht weiterentwickelt – auch auf der Grundlage der kompetenzbasierten Mitarbeiterjahresgespräche. Neu wurde 2025 das Thema politische Bildung für Mitarbeitende und Auszubildende konzeptionell aufgegriffen.

M3: Stellenbesetzungsverfahren

Die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren ist mit 128 in 2025 im Vergleich zum Vorjahr mit 179 erstmals seit mehreren Jahren spürbar zurückgegangen (2025: 128, 2024: 145, 2023: 154, 2022: 154, 2021: 123, 2020: 92, 2019: 95, 2018: 68, 2017: 69, 2016: 83). Nichtsdestotrotz ist durch den demografischen Wandel sowie den weiterhin bestehenden Mangel an entsprechend qualifizierten Fachkräften perspektivisch weiterhin mit einer hohen Anzahl 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, Einzelcoachings 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, sodass die

Nachwuchskräfte nun über drei Tage hinweg intensiv geschult werden. Der digitale Ausbildungsmanager wird weiterhin zur Koordination der Ausbildungs- und Praktikumsverhältnisse genutzt und in der Anwendung kontinuierlich optimiert. Weiterhin wurden sämtliche Prozesse im Ausbildungsbereich optimiert und neue Formate etabliert. Für eine zielgerichtete und praxisnahe Umsetzung der Ausbildung wurden alle Auszubildenden der Kernverwaltung mit entsprechender IT ausgestattet. Auch wurden gemeinsam mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement Schulungen für die Auszubildenden des 1. und 2. Ausbildungsjahres zum Thema Stressbewältigung und Prüfungsvorbereitung 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 2025 weitergeführt. Zudem stehen den Mitarbeitenden der Stadt in schwerwiegenden 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. Arbeitgeber-attraktivität, Ausbildungs- und Personalmanagement, Digitalisierung, Führung und Personalressourcen.

Organisationsentwicklungsmaßnahmen gab es 2025 in verschiedenen Fachbereichen der Stadt. Dabei werden Aufgaben, Strukturen und Prozesse analysiert und weiterentwickelt, Führungskräfte und Teams in Veränderungsprozessen begleitet und unterstützt.