



OFFENBURG
DU MACHST DEN UNTERSCHIED

PERSONALBERICHT 2024

**# SPUREN
HINTER
LASSER**

PERSONALBERICHT 2024

VORWORT OBERBÜRGERMEISTER MARCO STEFFENS

Unsere Stadt ist ein lebendiger Ort des Miteinanders, geprägt von Vielfalt, Engagement und stetigem Wandel. Mit über 1.700 Arbeitsplätzen zählt die Stadtverwaltung zu den größten Arbeitgeberinnen der Region – vergleichbar mit den bedeutenden Unternehmen vor Ort.

Doch unser Auftrag reicht weit über wirtschaftliche Kennzahlen hinaus: In nahezu allen Bereichen des täglichen Lebens stehen unsere Mitarbeitenden im direkten Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern. Sie gestalten Kinderbetreuung und Bildung, Wirtschaft und Verkehr, Sicherheit und Ordnung, Wohnen und Kultur, Digitalisierung und Kommunikation – und damit das Fundament unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens.

In Offenburg leben Menschen aus rund 120 Nationen. Wir als Stadtverwaltung setzen uns aktiv für Inklusion, Chancengleichheit und ein respektvolles Miteinander ein. Unsere Mitarbeitende sind Spurenhinterlasser*innen im besten Sinne: Sie arbeiten tagtäglich daran, Offenburg lebens- und liebenswert zu gestalten.

Die strategische Bedeutung der Personalabteilung wird dabei oft unterschätzt. Ihre Arbeit geht weit über administrative Abläufe hinaus. Sie sorgt dafür, dass der öffentliche Dienst handlungsfähig, gerecht und zukunftsorientiert bleibt. Professionelle, faire

und transparente Personalarbeit ist ein Grundpfeiler für das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in staatliches Handeln – und damit für die Stabilität unserer Demokratie. Die Personalabteilung schafft die Voraussetzungen dafür, dass wir als Verwaltung den Herausforderungen der Zeit begegnen und den gesellschaftlichen Wandel aktiv mitgestalten können.

Mit dem ersten Personalbericht legen wir nun offen dar, wie wir unsere Verantwortung als Arbeitgeberin wahrnehmen. Wir zeigen, welche Aufgaben unsere Mitarbeitenden erfüllen, wo wir bereits gut aufgestellt sind und wo wir noch nachbessern können. Gleichzeitig machen wir deutlich, welche beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten die Stadtverwaltung bietet: flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, gezielte Fort- und Weiterbildungen, umfangreiche Gesundheitsangebote sowie attraktive Zusatzleistungen.

Wir sind überzeugt: Wer bei der Stadt Offenburg arbeitet, gestaltet nicht nur seine eigene Zukunft, sondern auch die unserer Stadtgesellschaft – verantwortungsvoll, sinnstiftend und im Dienst der Demokratie.



Ihr Oberbürgermeister
Marco Steffens

“

Unsere Mitarbeitende
sind Spurenhinterlasser*innen
im besten Sinne.

”



#SPURENHINTERLASSER

Freiheitsstadt

„Wiege der Demokratie“

11

Ortschaften

Größte Stadt

im Ortenaukreis

Ausbildungsbetrieb
für über

70

Auszubildende

Medien- & Messestadt

Oberzentrum des mittelbadischen
Wirtschaftsraums

50.000 Erwerbstätige

in über 2.000 Betriebsstätten

Dienstleisterin für unsere mehr als

63.000

Einwohner*innen

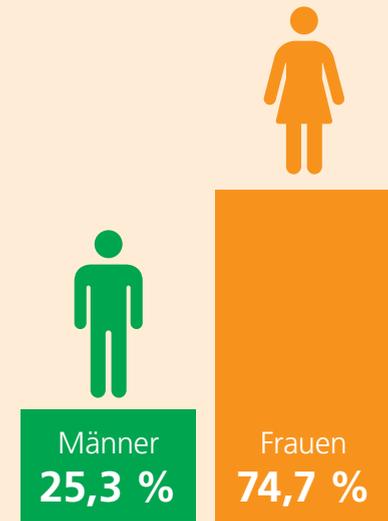
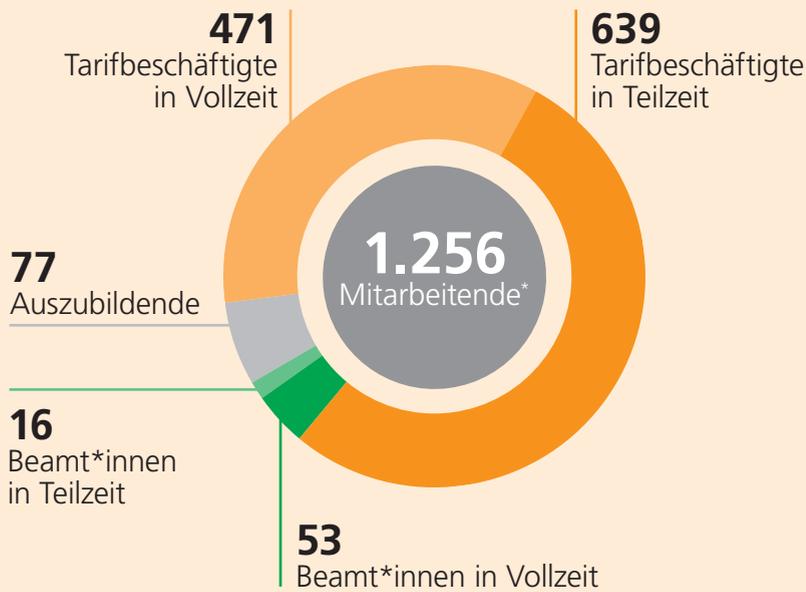
Arbeitgeberin von mehr als

1.700

Mitarbeitende
inklusive Eigenbetriebe

Kultur-, Bildungs- und
Verwaltungszentrum

DIE MITARBEITENDEN DER STADT OFFENBURG AUF EINEN BLICK



* exklusive Eigenbetriebe



Durchschnittsalter
42,75 Jahre



Fluktuationsquote
8,80 %



Schwerbehindertenquote
4,94 %



Stellen
1.012,90



Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
10,1 Jahre



Personalhaushalt
68,7 Mio. Euro
zum Gesamthaushalt
229 Mio. Euro



“

Wir gestalten aktiv
die Arbeitswelt von
heute und morgen.

”

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Digitale Transformation, Fachkräftemangel, der demografische Wandel und veränderte Erwartungen an den Arbeitsplatz stellen auch den öffentlichen Dienst und uns als Arbeitgeberin Stadt Offenburg vor neue Herausforderungen. In diesem Umfeld braucht es eine Verwaltung, die modern denkt, flexibel handelt und den Menschen in den Mittelpunkt stellt, die Bürgerin und den Bürger ebenso wie die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter.

Die Stadt Offenburg begegnet diesen Anforderungen mit einer zukunftsfähigen Verwaltungsstruktur und einer Personalabteilung, die mehr ist als eine klassische Dienststelle. Wir in der Personalabteilung verstehen uns als strategische Partnerin, Impulsgeberin und Begleiterin immer mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen für engagiertes und sinnstiftendes Arbeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ob Personalgewinnung, Entwicklungsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement oder moderne Führungskultur: Wir gestalten aktiv die Arbeitswelt von heute und morgen für die Stadtverwaltung.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der langfristigen Bindung der Menschen, die bereits für unsere Stadt arbeiten sowie auf der Gewinnung neuer Talente. Unsere Arbeitgeberkampagne **„Du machst den Unterschied“** bringt es auf den Punkt: „Alles, was wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Offenburg tun, hinterlässt Spuren bei den Bürgerinnen und Bürgern, für die wir arbeiten – jeden Tag.“ Jede und jeder Einzelne trägt zum Erfolg unserer Stadtverwaltung bei, nicht anonym, sondern ganz persönlich.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihrem täglichen Einsatz dafür, dass Offenburg leistungsfähig, lebendig und bürgernah bleibt. Wir setzen auf ein Arbeitsumfeld, das Entwicklung ermöglicht, Vielfalt fördert und Wertschätzung erlebbar macht.

Jede und jeder Einzelne trägt zum Erfolg unserer Stadtverwaltung bei.

Ein Blick in die Zukunft zeigt: Themen wie New Work, flexible Arbeitsmodelle, neue Raumkonzepte oder die generationenübergreifende Zusammenarbeit gewinnen weiter an Bedeutung. Wie kann es uns gelingen, junge Talente für die Verwaltung zu begeistern und zugleich den Erfahrungsschatz der langjährig Beschäftigten zu nutzen? Wie schaffen wir Räume für Eigenverantwortung, Kreativität und Zusammenarbeit? Diesen Fragen stellen wir uns heute und in Zukunft mit großer Begeisterung und Engagement!

Der vorliegende Personalbericht lädt Sie dazu ein, unsere Themen, Entwicklungen und Initiativen kennenzulernen. **Begleiten Sie uns auf dem Weg in die Arbeitswelt von morgen – gemeinsam gestalten wir eine starke, moderne Stadtverwaltung für Offenburg.**



Ihre Simone Appel

Fachbereichsleitung Personal und Organisation



INHALTS- VERZEICHNIS

01

SEITE 12

**UNSERE
VISION**

02

SEITE 16

**PERSONAL-
STRUKTUR**

03

SEITE 26

**PERSONAL-
GEWINNUNG**

04

SEITE 38

**PERSONAL-
STEUERUNG**

05

SEITE 54

AUSBLICK

01

**UNSERE
VISION**

Im Jahr 2024 haben wir für uns als Personalabteilung eine Vision erarbeitet, um unserer strategischen Ausrichtung eine klare Grundlage zu geben. Sie dient als Orientierungsrahmen für unser tägliches Handeln und stärkt das gemeinsame Verständnis unserer Ziele und Werte.

Unsere Vision:

Als Fachbereich Personal und Organisation nehmen wir eine zentrale Rolle als interner Wegweiser für die gesamte Organisation ein. Wir verstehen uns nicht nur als Verwalter, sondern als Vorreiter für eine innovative und zukunftsorientierte Personalpolitik. Unser Selbstverständnis gründet sich darauf, dass wir uns kontinuierlich für Veränderungen öffnen und dabei gleichzeitig Stabilität und Orientierung bieten.

Wir begreifen uns als Teil der Gesamtorganisation und stehen im Dialog und im aktiven Austausch mit allen Bereichen der Stadtverwaltung. Wir sind uns bewusst, dass wir nur gemeinsam erfolgreich sein können, und fühlen uns wohl mitten im Geschehen.

Wir als Mitarbeitende des Fachbereichs Personal und Organisation sind ein wichtiger Teil der Stadtverwaltung Offenburg und vereinen Fachkompetenz, Erfahrung und Innovationsgeist zu einer einzigartigen Dynamik. Wir gehen vorneweg, indem wir Trends erkennen, neue Wege einschlagen und bestehende Prozesse optimieren. Dabei lassen wir uns von Leichtigkeit, Mut und Zuversicht leiten, denn wir wissen, dass Veränderungen auch Chancen bieten.

Unsere Mitarbeitende sind das wichtigste Kapital der Stadtverwaltung Offenburg. Wir setzen alles daran, sie zu fördern, zu unterstützen und zu inspirieren. Unsere Führungskräfte sind Vorbilder, die mit ihrem Engagement und ihrer Kompetenz ihre Teams motivieren und leiten. Für Bewerbende sind wir nicht nur eine potenzielle Arbeitgeberin, sondern eine Partnerin auf Augenhöhe, die sie auf ihrem Karriereweg begleitet und fördert.

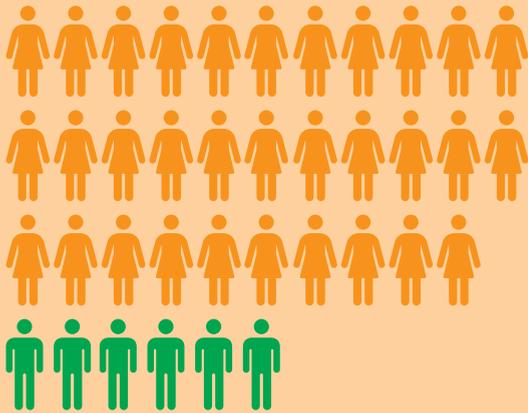
Wir gehen vorneweg, indem wir Trends erkennen, neue Wege einschlagen und bestehende Prozesse optimieren.

In allem, was wir tun, sind wir kompetent und bieten mit unserer Expertise eine hohe Qualität. Wir setzen uns dafür ein, dass die Stadt Offenburg als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird, denn wir sind alle Teil des Fachbereichs Personal und Organisation und tragen gemeinsam dazu bei, unsere Vision zu verwirklichen.

ABSENDER

Fachbereich Personal und Organisation

#SPURENHINTERLASSER für 1.256 Mitarbeitende



38 Kolleg*innen

32 Frauen 6 Männer



Durchschnittsalter
40,1 Jahre



5
Führungskräfte



11,2 VZÄ (Vollzeit-
äquivalente) sind in Teilzeit
beschäftigt, von 30,2 VZÄ



3
Abteilungen

Personalservice

Entgelt, Zeitwirtschaft, Personalcontrolling, Personaladministration

Personalberatung und -betreuung

Rekrutierung, Personalberatung und -betreuung

Personalentwicklung und -organisation

Ausbildung, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung,
Betriebliches Gesundheitsmanagement

In der Kernverwaltung bündeln wir unser Know-how und übernehmen zentrale Aufgaben für unsere Beteiligungen, darunter die zuverlässige Abrechnung aller Entgelte. Jährlich bearbeiten wir dabei rund 25.000 Abrechnungen mit höchster Sorgfalt und Genauigkeit.

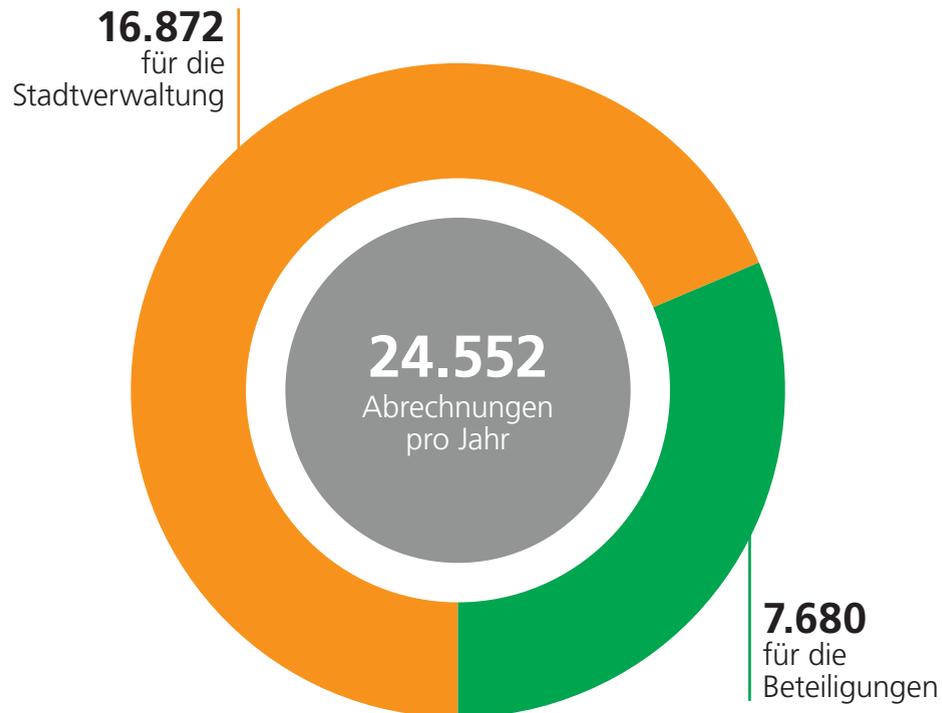
Unsere Beteiligungen

Technische Betriebe Offenburg (TBO)

Offenburger Badbetriebs GmbH

Messe Offenburg-Ortenau GmbH

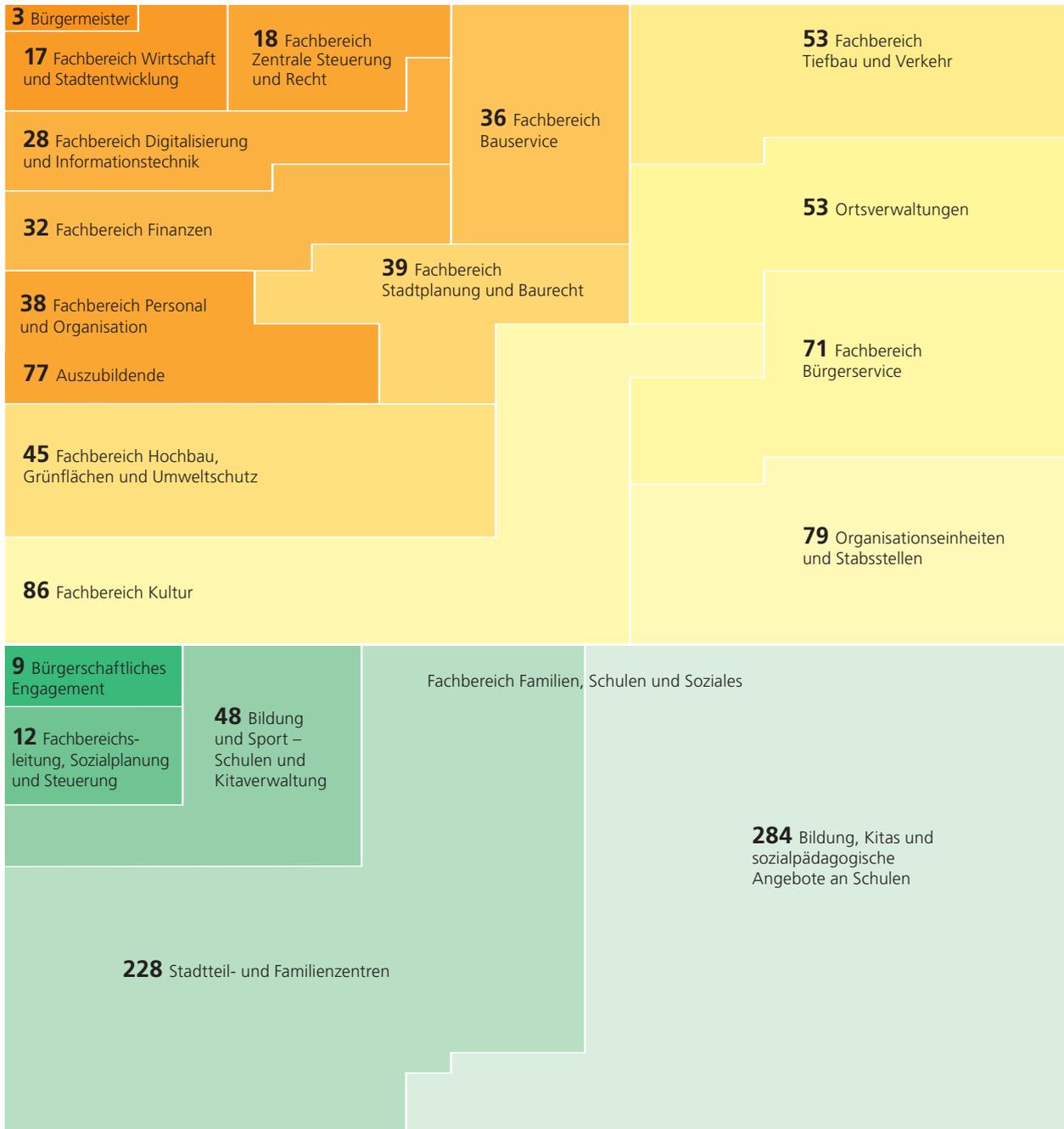
und viele weitere ...



02

PERSONAL- STRUKTUR

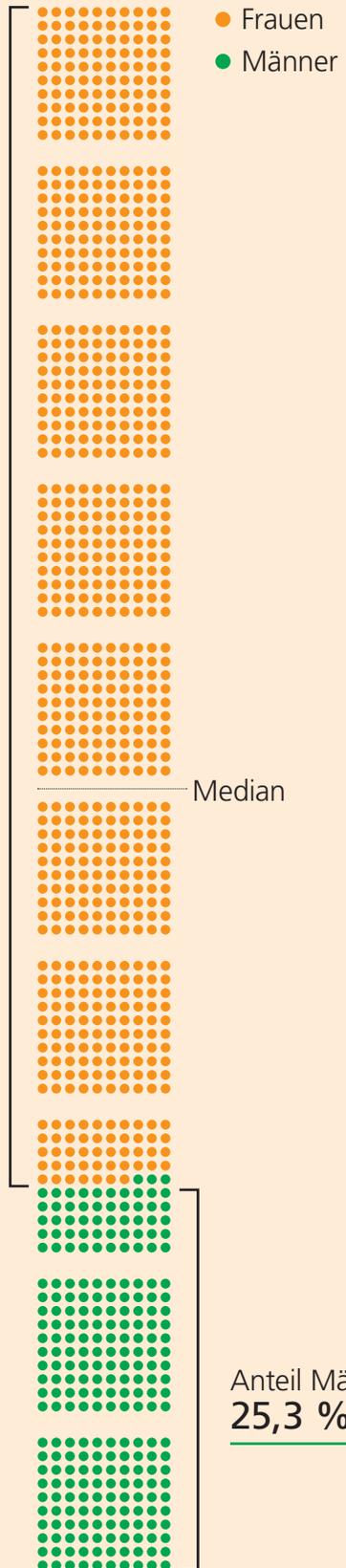
ANZAHL MITARBEITENDE NACH BEREICHEN



ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN 2024



Anteil Frauen
74,7 %



Mit einem Frauenanteil von 74,7 % ist die Arbeitgeberin Stadt Offenburg überdurchschnittlich weiblich geprägt.

Frauenanteil in der Stadt Offenburg

2022	73,4 %
2023	75,2 %
2024	74,7 %

Frauen sind in allen Bereichen der Stadtverwaltung Offenburg vertreten. Besonders positiv: Der Anteil **weiblicher Führungskräfte** ist in den letzten drei Jahren kontinuierlich gestiegen, aktuell liegt er bei **59,2 %**. Das entspricht einem Zuwachs von rund 9 % und unterstreicht unseren Anspruch, Führungsverantwortung chancengleich und leistungsorientiert zu vergeben.

“

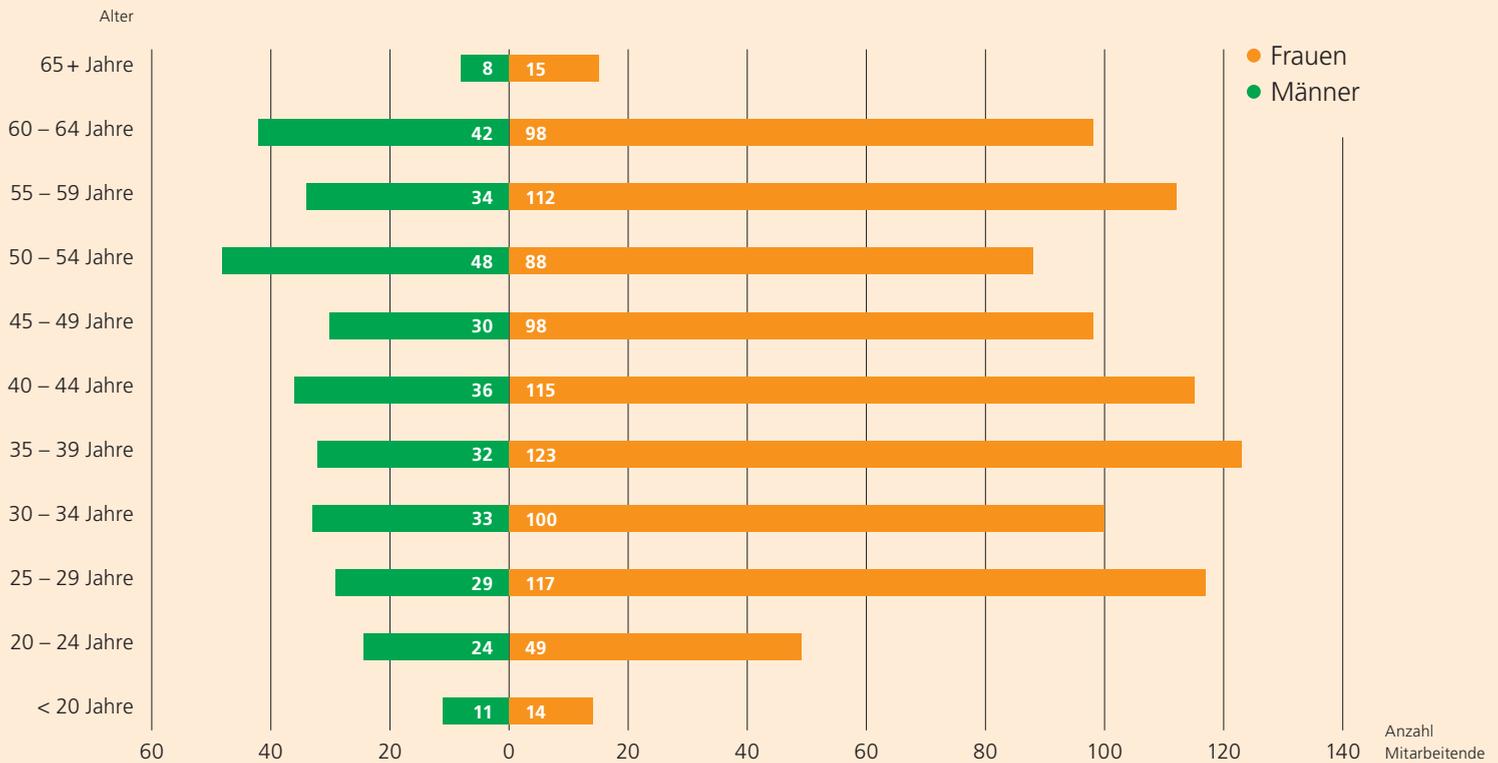
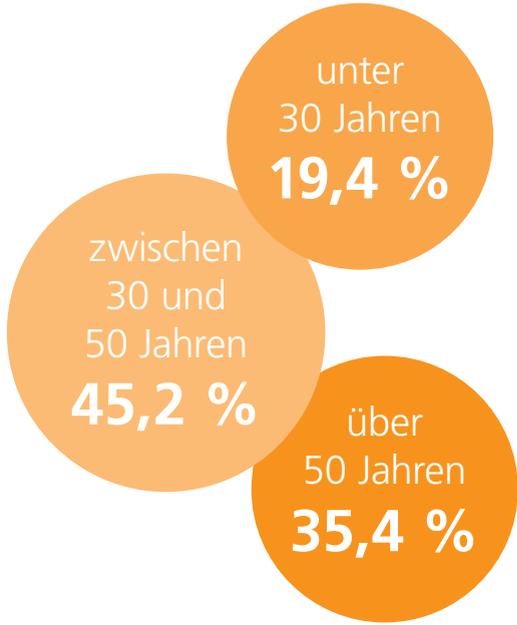
Die Mehrheit
unserer
Beschäftigten
ist weiblich.

”

ALTERSVERTEILUNG

Der Großteil unserer Mitarbeitenden ist im Alter zwischen 30 und 50 Jahren. Mit unseren Weiterbildungsangeboten sind wir bestrebt, das starke Mittelfeld soweit zu qualifizieren, dass wir die geplante Fluktuation von 35,4 %, die in den nächsten 15 Jahren eintreten wird, adäquat ausgleichen können.

“ Die Vielfalt unserer Altersstruktur ist unsere Stärke! ”



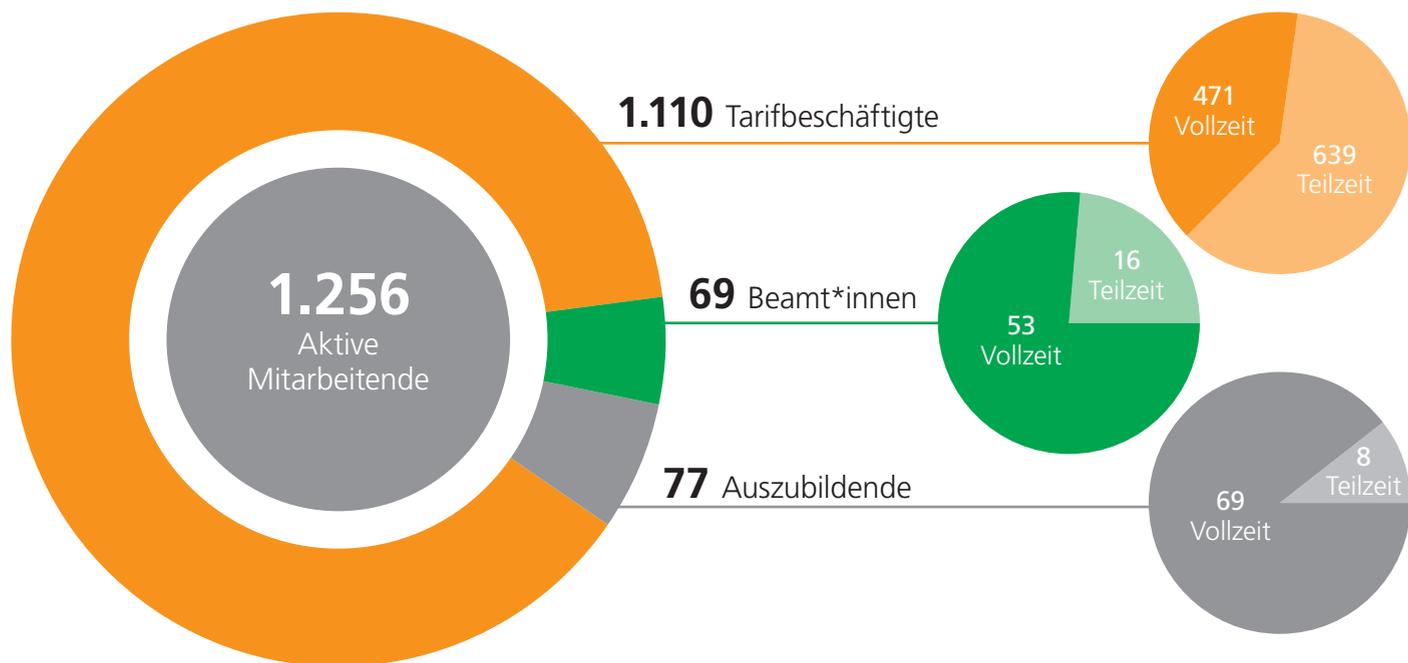
ARBEITSZEITVERTEILUNG

“

Mit vollzeitnahen Teilzeitmodellen gestalten wir flexible Arbeitswelten, passend zu den sich wandelnden Anforderungen unserer Mitarbeitenden.

”

Im Rahmen der fortschreitenden Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle gewinnt die vollzeitnahe Teilzeit (> 80 % Arbeitszeit) zunehmend an Bedeutung. Aktuell sind bereits rund 28 % der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden in einem vollzeitnahen Teilzeitmodell tätig. Mit dieser Beschäftigungsmöglichkeit folgen wir dem Trend hin zu flexiblen, aber dennoch umfassenden Arbeitszeitleösungen, die sowohl den städtischen Anforderungen als auch den Bedürfnissen unserer Beschäftigten entgegenkommt.



31 NATIONALITÄTEN

94,2 % unserer Mitarbeitenden besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, davon haben 13,1 % einen ausländischen Geburtsort; 5,8 % haben eine ausländische Staatsangehörigkeit.

“

Die kulturelle Vielfalt unserer Mitarbeitenden verstehen wir als wichtigen Erfolgsfaktor und verfolgen auch weiterhin das Ziel, Diversität zu fördern und interkulturelle Kompetenzen auf allen Ebenen zu stärken!

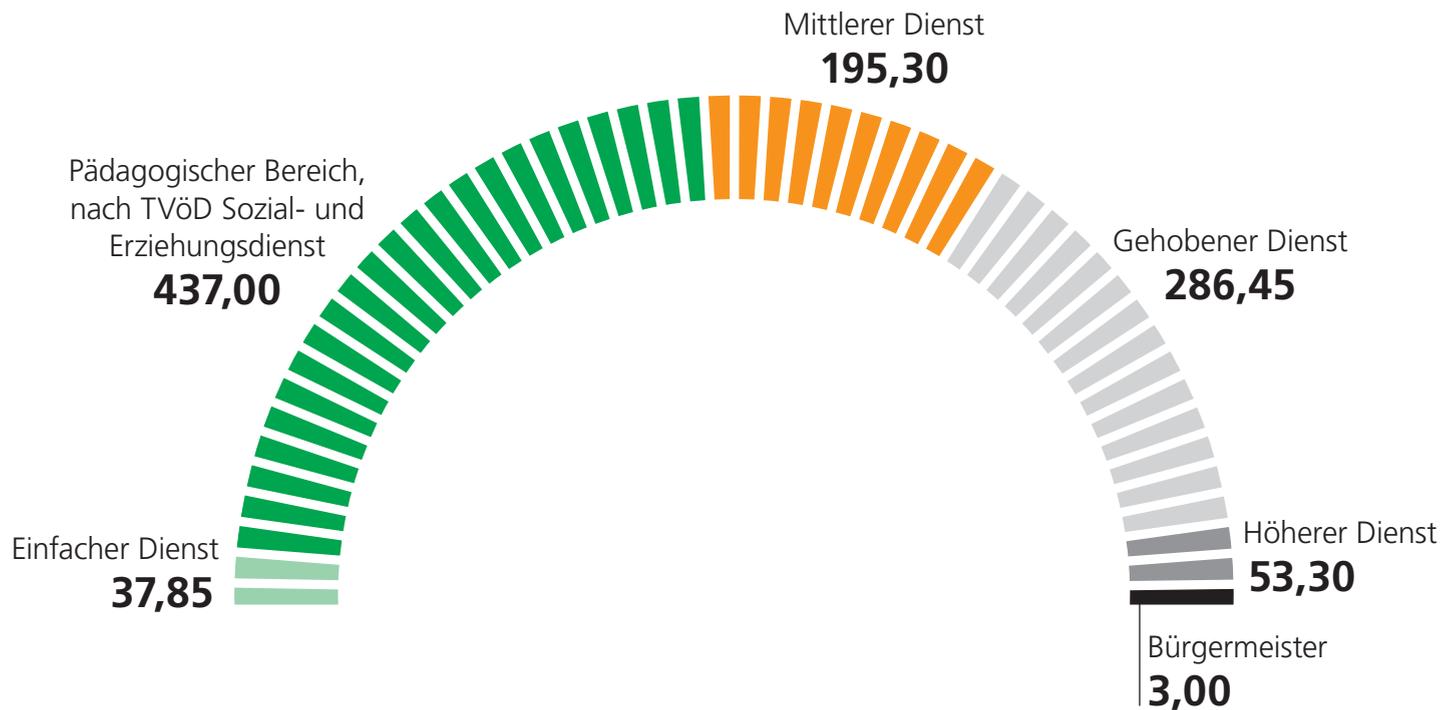
”



ENTGELTGRUPPEN UNSERER MITARBEITERSTRUKTUR

Unsere Mitarbeiterstruktur umfasst mehrere Entgeltgruppen mit unterschiedlichen Stellenanteilen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Der Großteil unserer Stellen ist in den Entgeltgruppen des mittleren und gehobenen Dienstes mit 47,3 % verortet sowie im pädagogischen Bereich mit 43,1 %.

Stellenanzahl in Vollzeitäquivalenten nach Entgeltgruppen



FÜHRUNGSKRÄFTE

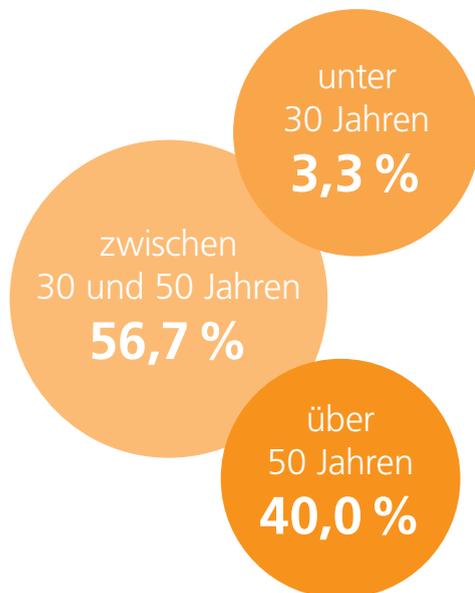
Ziel ist, unsere Verwaltung auch weiterhin zukunftsfähig zu gestalten, indem wir Nachwuchskräfte gezielt entwickeln. Unsere Mitarbeitende erhalten frühzeitig die Chance, Verantwortung zu übernehmen und sich mit gezielten Maßnahmen auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

“

Unsere 120 Führungskräfte sind Vorbilder in Haltung, Handlung und Kommunikation.

”

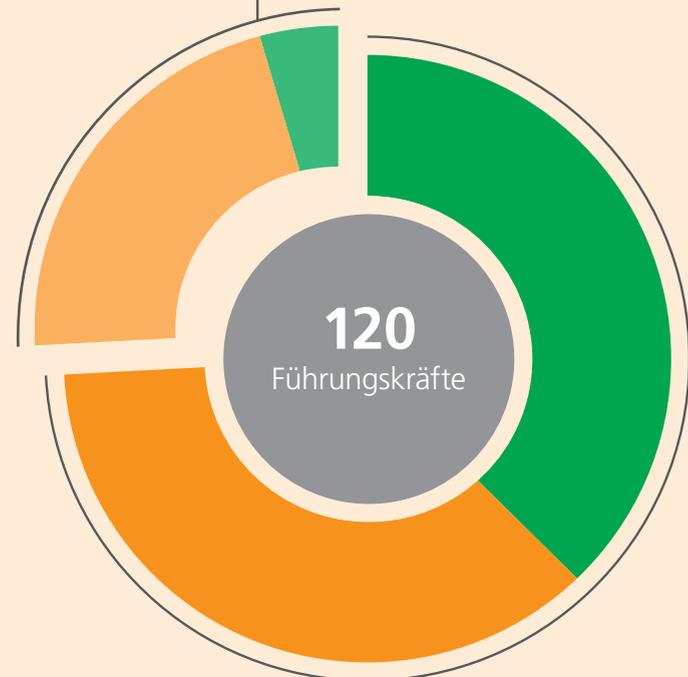
Altersverteilung der Führungskräfte



Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist mit 59,2 % erfreulich hoch und ist in den letzten drei Jahren um rund 9 % gestiegen.

25,8 % Teilzeit

- Frauen 87,1 %
- Männer 12,9 %



74,2 % Vollzeit

- Frauen 49,4 %
- Männer 50,6 %

ELTERNZEIT

Der Großteil unserer Beschäftigten kehrt nach 12 – 24 Monaten aus der Elternzeit zurück.

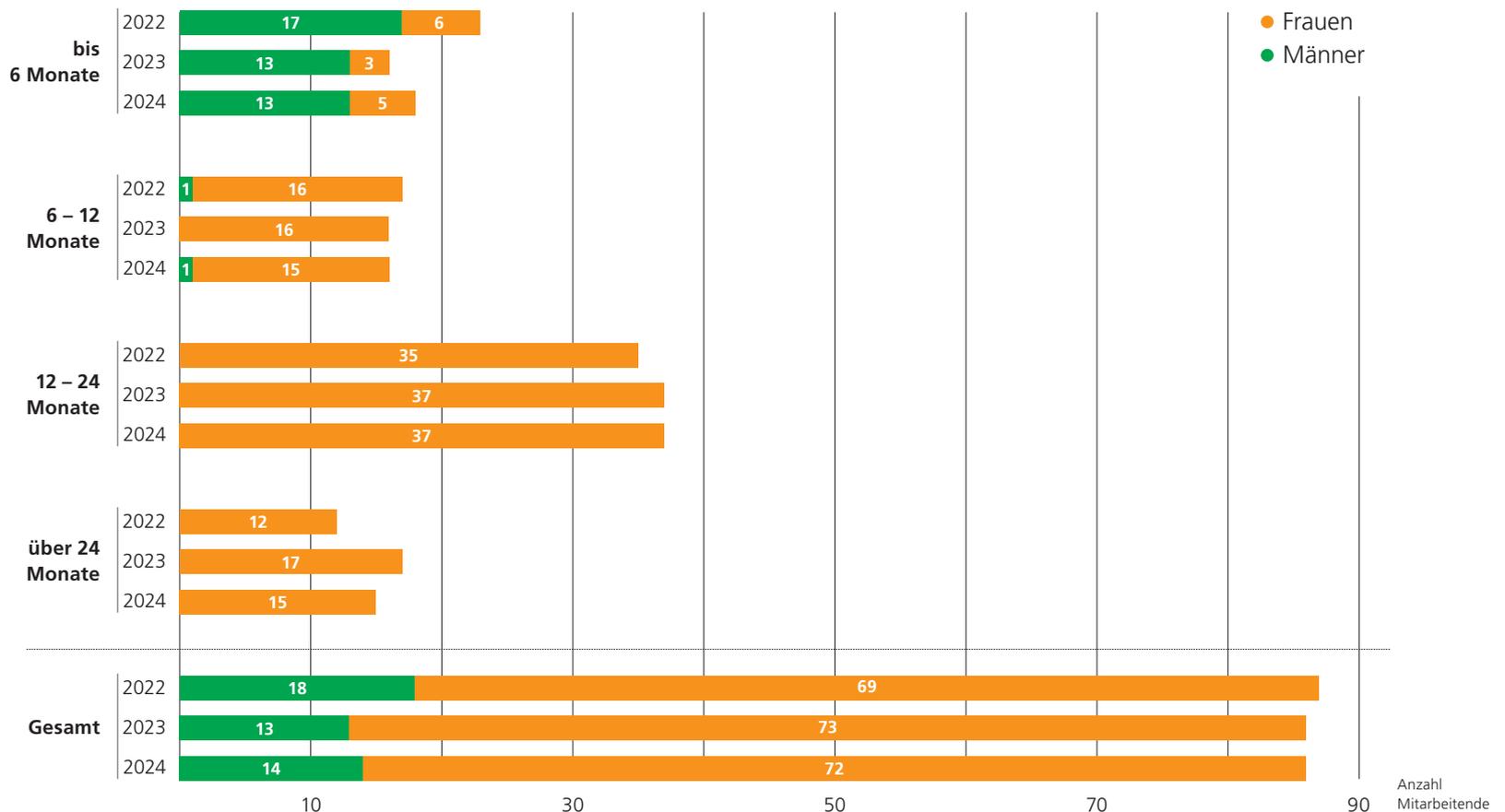
Für einen erfolgreichen Wiedereinstieg führen wir individuelle Rückkehrgespräche, ermöglichen flexible Arbeitszeitmodelle und begleiten den Wiedereinstieg durch aktive Unterstützung von Führungskraft und Team.



Flexibilität ist für uns kein Trend, sondern ein Versprechen, für jede Lebensphase unserer Mitarbeitenden.



Dauer Elternzeit



03

**PERSONAL-
GEWINNUNG**

DU MACHST DEN UNTERSCHIED

Alles, was wir als Mitarbeiter*innen der Stadt Offenburg tun, hinterlässt Spuren bei den Bürger*innen, für die wir arbeiten – jeden Tag. Egal ob groß oder klein, jung oder alt. Denn es macht für die Menschen, die bei uns in Offenburg leben, einen Unterschied, ob wir unseren Job machen oder eben nicht.



Als Mitarbeiter*in der Stadt Offenburg machst Du den Unterschied für die 63.000 Bürger*innen in unserer schönen Stadt. Ob Du an der Zukunft von über 2.200 Kindern arbeitest, mit einem neuen Reisepass Traumziele näherbringst oder 350 Paare im Jahr an ihrem schönsten Tag begleitest. Ob Du unsere 995.800 m² Grünflächen pflegst, jedes Jahr 12.000 Bäume pflanzt oder unsere Kindergärten, Schulen, Turnhallen und das Freizeitbad zu sauberen Orten machst. Ob Du für bezahlbaren Wohnraum oder für die Sicherheit auf unseren 400 km langen Verkehrswegen sorgst. Ob Du den Kindern das Schwimmen beibringst, vielfältige Angebote für Senior*innen gestaltest oder die Menschen beim Abschied von ihren Liebsten begleitest. Egal in welchem unserer 80 Berufe Du den Unterschied machst: Mit Deiner Tätigkeit hinterlässt Du Spuren im Leben der Menschen in Offenburg.

UNSERE ARBEITGEBERKAMPAGNE DU MACHST DEN UNTERSCHIED

Zu Beginn der Entstehung unserer Arbeitgeberkampagne haben wir uns gefragt: „Gibt es etwas, das alle Berufe bei der Stadt gemeinsam haben?“ Denn es gibt wahrscheinlich keine heterogenere Arbeitgeberin als eine Stadt – unsere Stadt!

Sie beschäftigt Erzieher*innen, Jurist*innen, Ingenieur*innen, Bademeister*innen, Baumpfleger*innen, Reinigungskräfte und viele mehr. Die Anforderungen an die Berufe sind äußerst unterschiedlich.

Da stellte sich für uns die Frage: „Warum gibt es uns Mitarbeiter*innen der Stadt Offenburg eigentlich?“ Wir Mitarbeiter*innen der Stadt Offenburg arbeiten für die Bürger*innen dieser Stadt. Weil die Menschen uns brauchen – jeden Tag!

Wir arbeiten alle nah an den Menschen dieser wunderbaren Stadt. Und jede Handlung macht einen Unterschied für diejenigen, für die wir arbeiten: für die Bürger*innen dieser Stadt!

All diese Aufgaben hinterlassen unmittelbare Spuren bei den Menschen und haben Einfluss auf ihr Leben. Mal mehr, mal weniger. Aber immer mit einer Spur. Und das macht den Unterschied. Das unterscheidet unsere Arbeitsplätze von anderen und bildet zudem die Klammer über all unserer Berufe. Denn die Stadt Offenburg ohne unsere Arbeit ist nicht vorstellbar!

Und genau diese Geschichte wollen wir erzählen – nach innen und außen.



Hier geht's
zum Imagefilm!





“

Du machst
den Unterschied!

”

Ein strategisch wichtiger Baustein unserer Personalstrategie ist die Positionierung unserer Stadtverwaltung als moderne und attraktive Arbeitgeberin. **Mit unserer Arbeitgeberkampagne „Du machst den Unterschied“** sprechen wir zielgruppengerecht potenzielle Talente für unsere über 80 Berufsbilder an. Unsere Kampagne wirkt nach innen und außen, so wird für unsere Mitarbeitenden Identität und Kultur erlebbar und stärkt zugleich Stolz, Zugehörigkeit und Motivation.

So machen wir für unsere Mitarbeitenden den Unterschied



Work-Life-Balance

Flexible Arbeitszeitgestaltung
und mobiles Arbeiten

Entwicklungsmöglichkeiten



Individuelle Fort- und Weiterbildung



Jährlicher Personalausflug



Fahrradleasing



Weitere Zusatzleistungen

Zusatzversorgung zum Aufbau
einer BetriebsrenteSicherer Arbeitsplatz
im öffentlichen DienstFührungskräfte-
EntwicklungsprogrammVielfältige Angebote rund um
das Thema GesundheitFahrtkostenzuschüsse
für den ÖPNV

Hansefit



... und vieles mehr



“

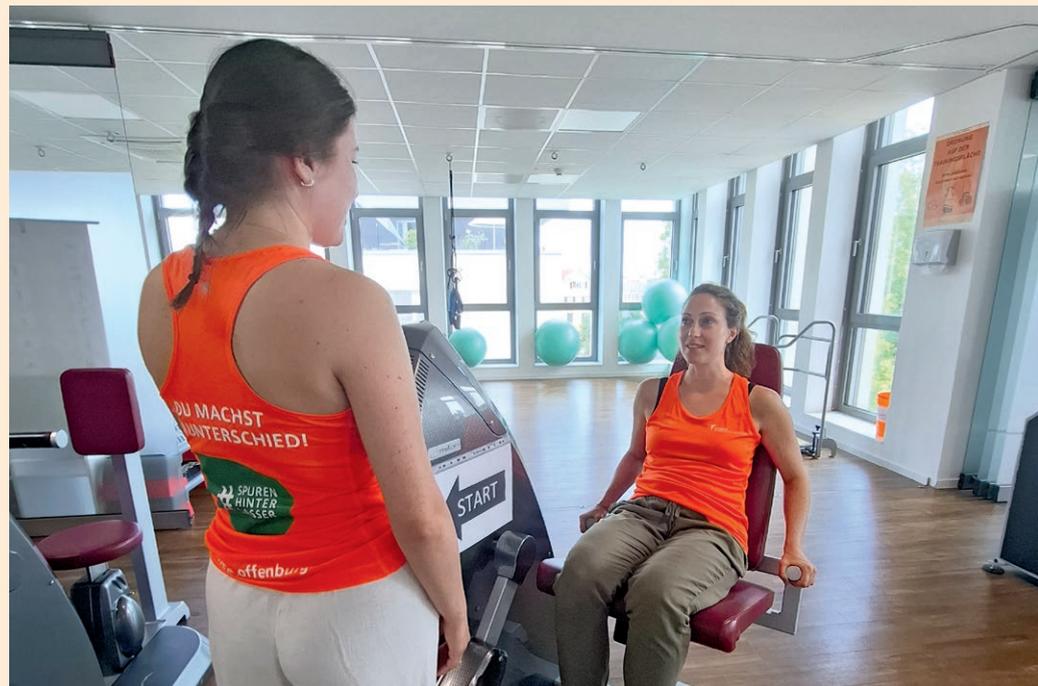
Ich nutze JobRad
wie über 100 meiner
Kolleginnen und Kollegen.

”

“

Über 280 Kolleginnen
und Kollegen trainieren
mit Hansefit – wir auch!

”



ZIELGRUPPENANSPRACHE

Wir setzen auf eine gezielte Ansprache unserer Zielgruppen, um uns als Arbeitgeberin sichtbar zu machen und qualifizierte Talente zu gewinnen. Unsere zukünftigen Kolleginnen und Kollegen begeistern wir über folgende Wege:



Karriere-Webseite



Radio- und Kinowerbung



Messeauftritte



Bannerwerbung



Printanzeigen



Social-Media- und
Online-Kampagnen



Plakatkampagnen



Veranstaltungen

Die Zugriffszahlen auf unserer Karriereseite (karriere.offenburg.de) sind im Vergleich zum Vorjahr um **57,8 %** gestiegen und **23,5 %** mehr Menschen haben sich entschieden, sich bei uns zu bewerben.

Zugriffe auf unsere Karriereseite 2024

Besucher*innen	45.267
Seitenaufrufe	124.086
Interaktionen	130.318

Die Entwicklung unserer Followerzahlen auf Instagram, Facebook und besonders LinkedIn bestätigt: Unsere Inhalte erreichen die richtigen Zielgruppen!

Mit einem Anteil von 54,1 % aller Follower ist LinkedIn unser stärkster Kanal. Einen wesentlichen Beitrag zur gestiegenen Sichtbarkeit leistet seit 2024 unser **Corporate Influencer Programm**, in dem 14 Mitarbeitende mit großer Begeisterung authentische Einblicke in ihre Arbeit und unsere moderne Stadtverwaltung geben.

Unsere Social-Media-Follower



LinkedIn-Follower im Vergleich zur Einwohner*innenzahl

Mit Blick auf unsere Einwohner*innenzahl verzeichnet unser LinkedIn-Kanal eine beachtliche Followerschaft und das nicht nur im Vergleich zu Städten unserer Größenordnung, sondern auch zu größeren Kommunen.



Einwohner*innenzahl Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; www.statistik-bw.de/SRDB/

UNSER CORPORATE INFLUENCER PROGRAMM

#UnsichtbaresSichtbarMachen

Unsere **14 Corporate Influencer** sind Mitarbeitende, die ihre persönliche Reichweite, ihre Expertise und ihre Sicht auf uns als Arbeitgeberin gezielt nutzen, um auf LinkedIn Einblicke in unsere Arbeitskultur, Projekte und Werte zu geben. Gleichzeitig tragen sie aktiv dazu bei, neue Kolleg*innen für unsere Stadtverwaltung zu gewinnen. Dabei sprechen sie nicht als „Sprachrohr“, sondern aus ihrer eigenen Perspektive: glaubwürdig, transparent und nahbar!

“

Menschen vertrauen Menschen,
nicht Marken.

”

Seit dem Start erreichen unsere Corporate Influencer mit ihren LinkedIn-Beiträgen gemeinsam über **14.726 Follower**, ein starkes Netzwerk mit stetig steigender Tendenz.

Unsere Mission

Wir tragen dazu bei, bestehende und neue Kolleg*innen zu begeistern, indem wir ihnen Einblicke geben, wie vielfältig und bedeutend unsere Aufgaben für die Stadt Offenburg sind.

Konkret wollen wir unseren Stolz transportieren und zeigen, dass die Stadt ohne uns nicht funktioniert.

14 Corporate Influencer aus
12 Bereichen zählen zusammen:

278 Beiträge

14.726 Follower

12.108 Interaktionen





Fabian Fallert ✓

Leiter der Organisationseinheit Marketing und Kommunikation 📰 | Corporate Influencer bei der Stadt Offenburg 🏰 | Quereinsteiger in die Verwaltung 🦀

Impressionen	303.181
erreichte Mitglieder	214.217
Reaktionen	1.211
Kommentare	224

Folge Fabian
auf LinkedIn !



Simone Appel ✓

Spurenhinterlasserin bei Stadt Offenburg - HR Expertin - Talentscout - HR Marketing - Führungskraft aus Überzeugung - Corporate Influencer für die Stadt Offenburg

Impressionen	7.696
erreichte Mitglieder	4.592
Reaktionen	178
Kommentare	35

Folge Simone
auf LinkedIn !





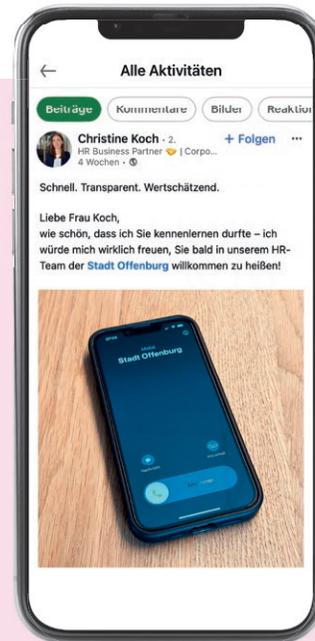
Christine Koch

HR Business Partner 🙌 | Corporate Influencer 📱
📣 Talente finden 🔍 | Talente fördern 🌱
Spurenhinterlasserin bei der Stadt Offenburg 🌟

Impressionen	10.253
erreichte Mitglieder	6.308
Reaktionen	131
Kommentare	19



Folge Christine
auf LinkedIn !



Wolfram Reinhard

Öffentlicher Angestellter und Corporate Influencer
bei der Stadt Offenburg | Baumfluencer 🌳 | Neu-
Denker 🧠 | Zwei Töchter 🧒🧒 | Gerne per Du!
👉👈👉👈

Impressionen	1.261
erreichte Mitglieder	822
Reaktionen	20
Kommentare	9



Folge Wolfram
auf LinkedIn !



04

PERSONAL- STEUERUNG

PERSONALGEWINNUNG

Über 45.000 Besucher*innen auf unserer Karriere-seite, 1.790 eingegangene Bewerbungen und jährlich über 160 erfolgreich besetzte Stellen sprechen für sich. Wir freuen uns besonders, dass wir im Rahmen der Bewerbungsgespräche viele beeindruckende Talente kennenlernen konnten.

Die Besetzung offener Stellen erfolgt bei uns in einem klar strukturierten Prozess, dessen einzelne Schritte eng aufeinander abgestimmt sind.

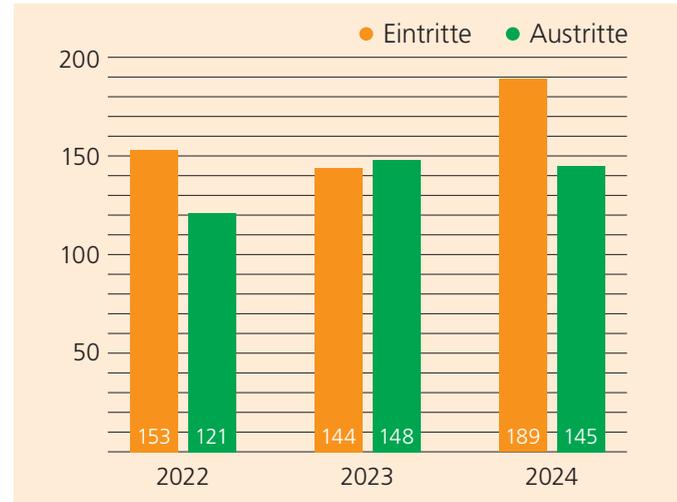
Neben der Webseite sorgen Printanzeigen und Direktwerbung gezielt für Sichtbarkeit vor Ort. Die Mischung wirkt und platziert die Stadt als attraktive Arbeitgeberin bei ihren Zielgruppen.

“

Im Vergleich zum Vorjahr haben wir einen Zuwachs an Bewerbungen von 23,5 %.

”

Trotz kleiner Schwankungen bleibt unsere Personalbasis stark und verlässlich. Mit dem kontinuierlichen Zuzug engagierter Nachwuchstalente und der Erfahrung langjähriger Mitarbeitender schaffen wir eine dynamische Mischung aus Innovation und Beständigkeit.



Altersbedingte Wechsel gestalten wir mit einem durchdachten Nachfolgekonzept, das einen reibungslosen Übergang garantiert. Dabei wird die Entwicklung eines strukturierten Wissensmanagements eine zentrale Aufgabe für die kommenden Jahre.

“

Wissen gezielt zu strukturieren, macht uns stark für die Herausforderungen von morgen.

”

Damit unsere Stadtverwaltung auch künftig stark bleibt, investieren wir gezielt in die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Mit unserem **Nachwuchsführungskräfte-Entwicklungsprogramm Grow@Offenburg** fördern wir Talente, entwickeln Führungspersönlichkeiten von morgen und sichern Potenziale für unsere Organisation!

AUSBILDUNG

Angesichts des Fachkräftemangels ist eine gezielte Ausbildung für uns als Stadtverwaltung von entscheidender Bedeutung. Sie sichert die langfristige Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte in den Bereichen Verwaltung, Technik und Pädagogik. Durch eine starke Ausbildungs-offensive erhöhen wir nicht nur unsere

Attraktivität als Ausbildungsstätte, sondern wirken auch dem demografischen Wandel entgegen und sichern die langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Unser Ausbildungsteam entwickelt die Ausbildungsstrategien kontinuierlich weiter, um den Bedürfnissen und Erwartungen der heutigen Generation gerecht zu werden:



Willkommenstage



Messeauftritte



Weiterbildungen



Meet & Greet mit den Ausbildungsbeauftragten

In 12 Ausbildungsberufen machen wir den Unterschied:

Verwaltungsfachangestellte

Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek

Studium Verwaltungsmanagement – Public Management

Veranstaltungskaufleute

Fachkraft für Veranstaltungstechnik

Fachinformatiker*in Systemintegration

Bauzeichner*in Hochbau/Tiefbau

Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zum/zur Erzieher*in

Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) sozialpädagogische Assistenz

Anerkennungspraktikum

Duales Studium Soziale Arbeit – Kinder- und Jugendarbeit

Duales Studium Soziale Arbeit – Netzwerk- und Sozialraumarbeit

“

Mit über 70 Auszubildenden und einer herausragenden Abschlussquote investieren wir in die Fachkräfte von morgen!

”



ONBOARDING

Mit unserem strukturierten Onboarding-Prozess schaffen wir die Grundlage für einen erfolgreichen Einstieg unserer neuen Mitarbeitenden. Der Prozess beginnt bereits mit der Zusage: Durch regelmäßigen Kontakt, einen individuell abgestimmten Einarbeitungsplan und einen vorbereiteten Arbeitsplatz sorgen wir für einen reibungslosen Start.

Am ersten Arbeitstag stehen ein persönliches Willkommen sowie das Kennenlernen der Führungskraft und des Teams im Mittelpunkt. Die Einarbeitung er-

folgt anhand eines individuellen Einarbeitungsplans und während des gesamten Onboarding-Prozesses steht dem neuen Mitarbeitenden ein Pate/eine Patin unterstützend zur Seite.



Onboarding ist der erste Schritt zu unserem gemeinsamen Erfolg.



Zusage



Erster Arbeitstag

Preboarding

Orientierung



Vorbereitung des Onboardings



Willkommenspaket und Pate / Patin

Ein besonderes Highlight ist unsere ganztägige Willkommensveranstaltung für alle neuen Kolleg*innen: „Dein Einstieg als #Spurenhinterlasser“. Sie bietet nicht nur spannende Einblicke in unsere Stadt, sondern auch viel Möglichkeit für Austausch, erste Kontakte und Orientierung über die Fachbereiche hinweg.

Ein zentraler Baustein unseres Onboardings sind die regelmäßigen Feedbackgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. Diese Gespräche schaffen Raum für gegenseitige Erwartungen, geben Impulse für die persönliche Entwicklung und stärken von Anfang an das Vertrauen.



**Willkommenstag –
Dein Einstieg als #Spurenhinterlasser**



**Regelmäßige Feedbackgespräche
mit der Führungskraft**

Einarbeitung und Integration

Ende der Probezeit nach 6 Monaten



Einarbeitung



Teilnahme an Weiterbildungen

KOMPETENZMODELL

Unser Kompetenzmodell beschreibt die Anforderungen, die heute und künftig an die Mitarbeitenden der Stadt Offenburg gestellt werden. Es dient als roter Faden für unser gesamtes Personalmanagement, von der Auswahl über die Entwicklung bis hin zur Führung.

Im Fokus stehen die Kompetenzen, die wir heute und zukünftig zur erfolgreichen Aufgabenerfüllung in einer sich wandelnden Arbeitswelt benötigen.

“

Das Kompetenzmodell dient als roter Faden
für unser gesamtes Personalmanagement!

”

Bei der Entwicklung des Modells war uns wichtig, eine einheitliche, praxisnahe Struktur mit einer überschaubaren Anzahl an Kompetenzen zu schaffen. Das Ergebnis ist ein anwendungsfreundliches Modell mit **sechs übergreifenden Kompetenzen sowie einer ergänzenden Führungskompetenz**. Für jede Kompetenz wurden konkrete Verhaltensindikatoren definiert, die eine nachvollziehbare Orientierung und konkrete Entwicklungsmöglichkeiten bieten.



WEITERBILDUNG

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil unserer strategischen Personalentwicklung. Ziel ist es, Fachkompetenzen gezielt zu fördern, Führungspotenziale zu entwickeln und die Beschäftigten auf aktuelle sowie zukünftige Anforderungen vorzubereiten.

Unser Weiterbildungsangebot zu überfachlichen Themen reicht von Seminaren zu Kommunikation, Selbst- und Zeitmanagement, Change Management, Gesundheitsmanagement bis zu spezifischen Angeboten für Führungskräfte und Auszubildende. Zudem werden individuelle Entwicklungsmaßnahmen im Rahmen von Coaching, Mediation und Teamentwicklung bedarfsorientiert gefördert.

“

Wir unterstützen unsere Beschäftigten, ihre Kompetenzen zu erweitern.

”

Ein wichtiger Schritt war die Einführung der digitalen Weiterbildungsplattform im Berichtsjahr. Diese bündelt unser gesamtes Weiterbildungsangebot zentral an einem Ort. Gleichzeitig unterstützt die Plattform die systematische Dokumentation und Nachverfolgung individueller Qualifizierungsverläufe.

Weiterbildungen 2024



56
Weiterbildungs-
termine



zu **22**
überfachlichen
Themen



mit **720**
Teilnehmenden

COACHING

Coaching ist ein zentraler Baustein unserer Personalentwicklungsstrategie zur gezielten individuellen Förderung. **Es unterstützt Mitarbeitende und Führungskräfte dabei, fachliche und persönliche Kompetenzen zu reflektieren, weiterzuentwickeln und Herausforderungen im beruflichen Alltag erfolgreich zu meistern.** Die Personalentwicklung begleitet dabei den gesamten Prozess, von der Auswahl des Coaches über die Auftragsklärung bis hin zum Abschlussgespräch. Dabei steht eine bedarfsorientierte, vertrauliche und praxisnahe Umsetzung im Mittelpunkt.

“

Coaching begleitet
Veränderung,
fördert Eigenverantwortung
und stärkt
Selbstwirksamkeit.

”

TEAMENTWICKLUNG

Ein weiterer Bestandteil unserer Personalentwicklung sind Maßnahmen zur Teamentwicklung mit dem Ziel, **die Zusammenarbeit, Kommunikation und Leistungsfähigkeit innerhalb von Teams nachhaltig zu fördern und zu verbessern.** Die Inhalte einer Teamentwicklung werden individuell mit der Führungskraft sowie den Teammitgliedern abgestimmt und reichen von der Entwicklung einer gemeinsamen Vision über das Erarbeiten von Zielen und Werten sowie der Zusammenarbeit bis hin zur Kommunikation im Team.

Unsere Personalentwicklung unterstützt die Fachbereiche bei der Bedarfsanalyse und Durchführung von Teamentwicklungen mit interner oder externer Begleitung.

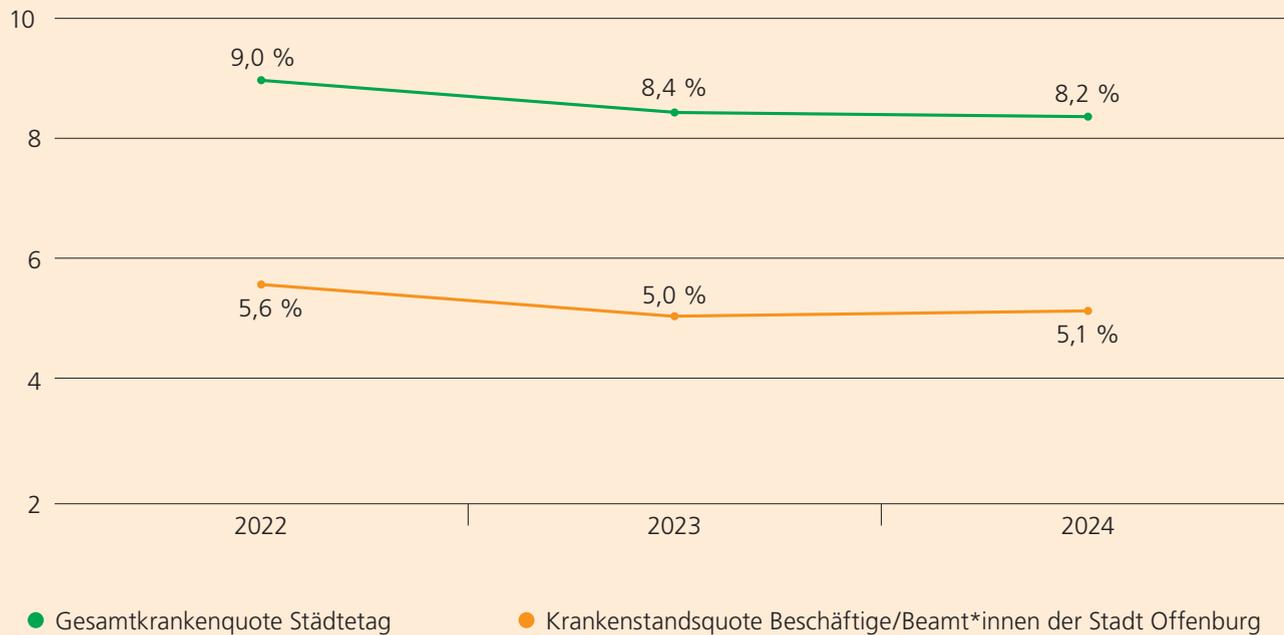
GESUNDHEITSMANAGEMENT

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements stellen wir unseren Mitarbeitenden eine **Vielzahl von Angeboten zur Gesundheitsförderung und Prävention zur Verfügung**. Zu verschiedenen Themenschwerpunkten können individuelle Formate und Themen ausgewählt werden, darunter Vorträge, Seminare, Workshops und weitere Aktionen.

2024 lag unsere Krankenstandsquote mit 5,1 % deutlich unter dem Durchschnitt des öffentlichen Sektors (Vergleich: Deutscher Städtetag: 8,2 %).

“Erfolg beginnt mit gesunden Mitarbeitenden.”

Krankenstandsquote





FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNGSPROGRAMM

In einer Arbeitswelt im Wandel, geprägt von Digitalisierung und zunehmender Komplexität, kommt unseren Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. Sie stärken aktiv ihre Teams, gestalten Veränderungsprozesse erfolgreich und geben klare Orientierung.

Seit 2023 investieren wir mit unserem stadtweiten Führungskräfte-Entwicklungsprogramm gezielt in die Qualifizierung und Weiterentwicklung unserer Führungskräfte. Dabei setzen wir auf praxisnahe Inhalte, individuelle Förderung und die Stärkung einer modernen Führungskultur.

Das Programm vermittelt unseren Führungskräften effektive Strategien, um zentrale Führungsherausforderungen zu meistern und Offenburgs Zukunft aktiv mitzugestalten.

Wir führen das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm kontinuierlich fort, damit auch neue Führungskräfte daran teilnehmen und ein gemeinsames Führungsverständnis entwickeln können.

Ab dem kommenden Jahr erweitern wir das Programm gezielt um vertiefende Angebote zu zentralen Führungsthemen, für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Weiterentwicklung unserer Führungskräfte.

„Toller Start in das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm. Ich bin direkt mit 3 Kolleginnen in die kollegiale Beratung gestartet. Ich freue mich auf das nächste Modul.“

„Große Unterstützung im Führungsalltag!“

„Es gab keine Frontal-Monologe, sondern kurze Inputs, dafür viel aktives Mitmachen – in Gruppen oder individuell. Große Klasse!“

NACHWUCHSFÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNGSPROGRAMM GROW@OFFENBURG

Mit diesem Programm legen wir den Grundstein, um Führungspotenziale frühzeitig zu erkennen und gezielt zu fördern.

2024 haben wir Grow@Offenburg gestartet, um Talente gezielt auf wachsende Führungsanforderungen und den demografischen Wandel vorzubereiten. So stärken wir gezielt Kompetenzen und sichern langfristig Führungspositionen aus den eigenen Reihen.

“

Von den insgesamt
13 Teilnehmenden haben bereits
sechs Personen eine
Führungsposition übernommen.

”

„Es waren drei ganz tolle Seminare, die insbesondere für meine neue Tätigkeit äußerst gewinnbringend waren. Wir alle haben tolle neue Kontakte geknüpft, von denen wir auch in Zukunft noch profitieren!“

„Auch ich habe im Programm sehr viel gelernt und – auch wichtig dabei – neue Leute kennengelernt. Nun bin ich dabei, das Gelernte in meiner gegenwärtigen Rolle als kommissarische Führungskraft [...] aktiv anzuwenden.“

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Organisationsentwicklung ist ein zentraler Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung. Sie stärkt gezielt die Leistungs-, Anpassungs- und Zukunftsfähigkeit unserer Stadtverwaltung und macht uns als Arbeitgeberin moderner und attraktiver.

Ziel ist es, Strukturen und Abläufe weiterzuentwickeln, sodass wir als Verwaltung effizient, wirkungsvoll und serviceorientiert handeln können, heute und in Zukunft.

Dazu gehen wir bewusst in einzelne Bereiche und Teams, analysieren Strukturen, Arbeitsweisen und Schnittstellen und entwickeln gemeinsam maßgeschneiderte, wirksame Lösungen.

Diese Prozesse sind intensiv, individuell und erfordern Zeit. Im Zentrum steht dabei immer der Mensch: unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeitenden.

NEW WORK

Die Arbeitswelt verändert sich und mit ihr auch unsere Stadtverwaltung. Neue Arbeitsformen wie Teilzeitmodelle, flexible Arbeitsweisen und Remote Work stellen neue Anforderungen an die Nutzung unserer Raumressourcen. Gefragt sind flexible Lösungen, die Zusammenarbeit fördern, Flächen effizient nutzen und Raum für Austausch schaffen.

Um diesen Wandel aktiv mitzugestalten, haben wir im Rahmen einer zukunftsgerichteten Organisationsentwicklung ein „New Work“-Pilotprojekt ins Leben gerufen. Als Vorreiter innerhalb der Stadtverwaltung machen wir neue Arbeits- und Raumkonzepte erlebbar: Unsere Mitarbeitenden können die neu gestalteten Räumlichkeiten flexibel nutzen und moderne Arbeitsformen direkt ausprobieren.

Das Potenzial dieses neuen Konzepts zeigt sich deutlich am Umbau unserer Pilotfläche: Aus vormals 12 Einzelarbeitsplätzen sind 20 moderne, flexibel nutzbare Arbeitsplätze geworden, mit Erweiterungsmöglichkeiten auf bis zu 30. Die Räume bieten heute optimale Bedingungen für den Arbeitsalltag und darüber hinaus Platz für Seminare, Workshops, Auswahlverfahren oder temporäre Arbeitsplätze, für den gesamten Personalbereich.

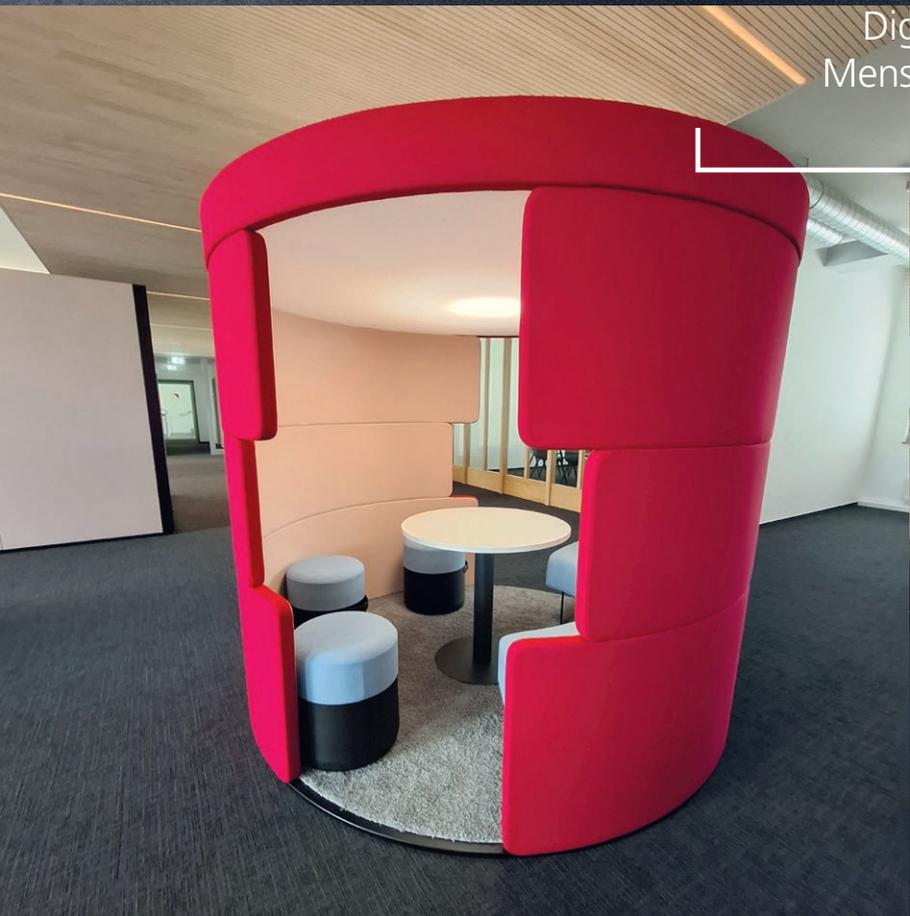
Unsere Mitarbeitenden profitieren von mehr Flexibilität durch Desk Sharing und Remote Work, besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie zeitgemäßen digitalen Arbeitsmitteln. Gleichzeitig stärken wir Eigenverantwortung, Mitgestaltung und persönliche Entwicklung in einem vertrauensvollen Umfeld und schaffen so attraktive Rahmenbedingungen für motiviertes, effizientes Arbeiten.



“

– Arbeit neu denken –
Flexibel.
Digital.
Menschlich.

”



05

AUSBLICK

UNSER BLICK IN DIE ZUKUNFT

Als eine der größten Arbeitgeberinnen der Region prägt unsere Stadtverwaltung das gesellschaftliche Leben in Offenburg nachhaltig. Unsere Verwaltung steht dabei für einen handlungsfähigen, gerechten und zukunftsorientierten öffentlichen Dienst, eine wesentliche Grundlage für das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in staatliches Handeln und damit für die Stabilität unserer Demokratie.

Unsere Personalabteilung spielt dabei eine zentrale Rolle: Wir sorgen mit professioneller, fairer und transparenter Personalarbeit dafür, dass unsere Verwaltung handlungsfähig bleibt und den gesellschaftlichen Wandel aktiv mitgestaltet.

Die Digitalisierung unserer Personalprozesse ist ein wichtiger Schritt. Mit der Einführung der digitalen Personalakte, des Posteingangs und des Dokumentenerzeugers haben wir bereits spürbare Effizienz-

gewinne erzielt und schaffen so Freiräume, um uns gezielt auf unsere wichtigsten Aufgaben zu konzentrieren: Wir gewinnen, binden und entwickeln unsere Mitarbeitenden aktiv. So reagieren wir flexibel auf den Wandel am Arbeitsmarkt, mit leistungsstarken Prozessen, mehr Transparenz und einem modernen Arbeitsumfeld. Weitere digitale Maßnahmen sind in Umsetzung und in Planung.

Die Stadtverwaltung Offenburg ist nicht nur ein bedeutender Wirtschaftsfaktor und Arbeitgeberin, sondern vor allem ein unverzichtbarer Bestandteil unserer demokratischen Gesellschaft. Die geplanten weiteren Maßnahmen unterstützen uns als Personalabteilung dabei, die Verwaltungsprozesse effizienter zu gestalten. So leisten wir einen aktiven Beitrag, um die demokratischen Werte zu stärken und den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Offenburg nachhaltig zu fördern.

“

Wir gestalten die Stadtverwaltung für morgen
und vertrauen auf das, was zählt:
unsere Spurenhinterlasser*innen.

”

METHODIK

Grundlage der Datenerhebung

Die Auswertungen in diesem Personalbericht basieren auf den Personaldaten der Stadt Offenburg zum Stichtag 31.12.2024. Für Zeitvergleiche wurden zusätzlich die Daten der Stichtage 31.12.2023 und 31.12.2022 herangezogen. Erfasst werden alle zum jeweiligen Stichtag im Beschäftigungsverhältnis stehenden Personen, unabhängig von Beschäftigungsart und Arbeitszeitumfang. Nicht berücksichtigt werden Personen, die sich ausschließlich in einem Ausbildungsverhältnis befinden, und Praktikanten, sofern diese nicht explizit in einzelnen Auswertungen ausgewiesen werden.

Datenquellen und -aufbereitung

Die Daten wurden dem Personalverwaltungssystem der Stadt Offenburg entnommen und vor der Auswertung einer Plausibilitäts- und Vollständigkeitsprüfung unterzogen. Die Zuordnung der Beschäftigten zu einzelnen Auswertungsgruppen (z. B. nach Abteilungen, Geschlecht, Alter, Beschäftigungsart) erfolgte nach einheitlichen Kriterien, um eine Vergleichbarkeit über die Jahre hinweg zu gewährleisten.

Stichtags- und Zeitraumbezug

Sämtliche Bestandsauswertungen beziehen sich auf den jeweiligen Stichtag. Analysen mit Zeitraumbezug, wie Fluktuations- und Fehlzeitenanalysen, erfassen das gesamte Kalenderjahr.

Berechnung und Darstellung von Kennzahlen

Die wichtigsten Kennzahlen (z. B. Personalbestand, Vollzeitäquivalente, Altersstruktur) werden nach einheitlichen Definitionen berechnet und in absoluten Zahlen sowie in Prozentwerten dargestellt. Bei der Berechnung von Vollzeitäquivalenten (VZÄ) werden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entsprechend ihres Arbeitszeitanteils berücksichtigt.





#SPURENTITIA





UNTERLASSE



Impressum

Herausgeberin: Stadt Offenburg, Personal und Organisation

Verantwortlich: Simone Appel

Redaktion: Annabell Heitz, Daniel Schuchart, Ines Werrn

Gestaltung: Vollmone Werbeagentur, Offenburg

Fotos: Markus J. Feger, Jigal Fichtner

Juni 2025

© Stadt Offenburg

