

OFFENBACH – OFFENBAR IM WANDEL: DER PERSONAL- BERICHT 2023

Was uns als Arbeitgeberin 2023 bewegt hat.

Offenbach
am Main

OF

2023 war für uns ein Jahr, das sich frei nach dem Motto „Nichts ist so beständig wie der Wandel“ entfaltet hat.



OFFENBACH – OFFENBAR IM WANDEL

Liebe Leser*innen,

2023 war für uns ein Jahr, das sich frei nach dem Motto „**Nichts ist so beständig wie der Wandel**“ entfaltet hat – und so unserer Personalarbeit einerseits viel Flexibilität und Ideenreichtum abverlangt, andererseits Innovation und Veränderungskraft fördert. Die Stadtverwaltung sieht sich Herausforderungen wie demografischem Wandel, Fachkräftemangel und Digitalisierung gegenüber und geht diese dank ihrer engagierten Mitarbeitenden **konsequent und mit viel Herzblut an** – mit Offenheit für Offenbach eben.

Die zahlreichen kleinen und großen Veränderungen im Inneren unserer Verwaltung gehen dabei Hand in Hand mit der Stabilität, für die wir stehen. Denn nur so können wir den Anforderungen gerecht werden und unser Ziel erreichen, den Offenbacher*innen stets mit hilfreichen Services zur Seite zu stehen. Als wichtige Grundlage für all das steht bei uns die **Personalgewinnung** gemeinsam mit der **Mitarbeiterbindung** weiter im Fokus.

Ein Erfolgsrezept ist für uns hierbei das „Zusammendenken“ von Recruiting und Personalmarketing – die Details gibt es

in diesem Personalbericht zu entdecken. Um die Neugier zu wecken: Neben einer zweiten **aufmerksamkeitsstarken Kampagne** (diesmal rund um die Klischees eines Jobs bei der Stadt) professionalisierte sich unser Auftritt unter anderem auf Messen, LinkedIn und durch viele weitere Ansätze.

Im Wandel befindet sich auch die Führungskultur in der Stadtverwaltung, denn die erste Durchführung unseres **Führungskräftefeedbacks** ist geglückt und sorgt für viele Denkanstöße. Ein nächster großer Schritt wird für uns die **Entwicklung eines Werteleitbilds** sein.

Auch in 2024 stehen wieder spannende Projekte an, die die Zukunft Offenbachs gestalten. Ganz herzlich möchte ich mich deshalb bei meinem Team sowie allen Kolleg*innen der Stadtverwaltung für ihren stetigen Einsatz für diese Stadt bedanken!

Ich wünsche viel Freude beim Lesen.

Thomas Heberer,
Leiter Personalamt



Mit einem Klick geht es direkt zu unseren aktuellen Themen.

ARBEITGEBERIN 4

- Statistik 2023 auf einen Blick 5
- Was uns als Arbeitgeberin ausmacht 6
- Unsere Benefits als Arbeitgeberin 7

IM MITTELPUNKT 9

- Führungskultur gestalten: Führungsfeedback 10
 - Die Ausgangssituation 10
 - Von der Idee bis zum Fragebogen 11
 - Meilensteine in der Umsetzungsphase 12
 - Kommunikation der Ergebnisse ins Amt 13
 - Ein Ausblick 15

AKTUELLES 16

- Ausbildung & Studium – der Demografie entgegenwirken 17
- Girls’Day: Stadtverwaltung und Feuerwehr 20
- Status quo: Personalkonzept 2025 21
- Recruiting und Personalmarketing zusammendenken 22
- Gestärkt im Arbeitsalltag 26
- Mit Rat und Tat: Pflege-Guide unterstützt 27
- Fortbildungen, die zum Leben passen 27
- Women on fire: Frauen für den Feuerwehrberuf gewinnen 28
- Digitale Kompetenzen im Fokus: das Projekt roadMAP 29
- Intelligente Automatisierung mit EMMA vorantreiben 30

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN 2023 31

- Darstellung der Mitarbeitendenzahlen 32
- Schwerbehindertenquote 34
- Elternzeit 34
- Austritte 34
- Bewerbungsverfahren und Ausschreibungen 35
- Versorgung und Beihilfen 38
- Jobticket 39
- Geburts- und Wohnortranking 39

ABSENDER UND ABSCHLUSS 40

- Das Personalamt in Stichworten 41
- Organigramm des Personalamts 42
- Abkürzungen und Glossar 43
- Impressum 44

STADT OFFENBACH ALS ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN



Statistik 2023 auf einen Blick

5

Was uns als Arbeitgeberin ausmacht

6

Unsere Benefits als Arbeitgeberin

7



STATISTIK 2023 AUF EINEN BLICK



1.424

Mitarbeitende
(inkl. Azubis & Studis)

Beamt*innen

448

Angestellte

934



43,5

Durchschnittsalter

managen das Zusammenleben von

143.878

Offenbacher*innen

auf



44,9 km²



53,3 %

Frauen in Führung



111.500.000 €

Personalkosten
der Stadtverwaltung



42

Azubis & Studis



52

Interne Fortbildungen



98 %

Mobiles Arbeiten



250

Ausschreibungen



6,6 %

Fluktuationsrate



3.404

Bewerbungen



Mehr Details gibt es in unserer Rubrik „Zahlen, Daten und Fakten“ ab Seite 31.

WAS UNS ALS **ARBEITGEBERIN** AUSMACHT



MIT LEIDENSCHAFT **FÜR OFFENBACH.**

Bei uns bestimmen kurze Wege, zukunftsfähige Entscheidungen mit Herz und Mut für intelligente Lösungen unsere tägliche Arbeit.

Bei der Stadt Offenbach entwickeln rund 1.400 Kolleg*innen die Zukunft einer Großstadt im Wandel – dafür suchen wir neue Kolleg*innen, die sich einbringen, engagieren und mit uns die Zukunft Offenbachs gestalten.

Aus Offenheit für Offenbach

Erlebe eine Arbeitskultur, die du so wohl kein zweites Mal findest. Du stehst bei uns im Vordergrund. Entwickle dich, deine Erfahrung und deine Karriere und wachse schneller und weiter, als du es dir bislang vorstellen kannst. Werde ein Teil der Stadtverwaltung!

WIR SIND ECHT ENGAGIERT

Wir wissen, wo wir herkommen und wo wir hingehören. Offenbach ist unsere Herzensangelegenheit. Unsere Mentalität ist offen, multikulturell, manchmal rau und immer echt engagiert. Hier treffen jahrhundertalte Traditionen auf eine bunte Stadt im ständigen Wandel. Wir sind Überlebenskünstler*innen, Pionier*innen und Macher*innen. Wir tragen unser Herz auf der Zunge und sind stolz darauf, unsere Stadt Tag für Tag weiterzuentwickeln.

WIR SIND VIELFÄLTIG OFFEN

Wir nehmen Offenheit und kulturelle Vielfalt ernst. Bei uns bestimmt das Leben die Arbeit, nicht die Arbeit das Leben. Hier finden alle ihre individuelle und passgenaue Aufgabe. Gemeinsam arbeiten wir in bunten Teams mit Fairness und Respekt füreinander und für die Menschen in unserer Stadt. Überraschend vielfältig sind auch unsere Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten durch ein breites Spektrum an Berufen, Fortbildungen und Coachings.

WIR SIND SICHER FLEXIBEL

Auf uns kannst du dich verlassen. Wir geben dir die Sicherheit für deinen Arbeitsplatz und die Freiheit für deine Arbeitsgestaltung. Denn Flexibilität ist uns wichtig und wir machen möglich, was dir wichtig ist. Ob Teilzeit oder Homeoffice: Mit uns kannst du Beruf und Privatleben sicher flexibel vereinbaren. Ach ja, nur bei einer Sache sind wir nicht flexibel: Gleichstellung und Equal Pay sind bei uns selbstverständlich.

WIR SIND PRAGMATISCH BÜROKRATISCH

Wir vereinbaren Recht und Ordnung mit Pragmatismus für eine Stadt voller Innovation und Neuland. Die Kunst, aus herausfordernden finanziellen Bedingungen mit intelligenten Lösungen das Bestmögliche zu erreichen, treibt uns an. Denn wir sind uns unserer Aufgabe als Stadtverwaltung bewusst und wollen unsere Stadt mitgestalten, nicht nur verwalten.

UNSERE BENEFITS ALS ARBEITGEBERIN



Work-Life-Balance

Work-Life-Balance

Wir wollen, dass sich alle Mitarbeitenden bei uns wohlfühlen und ihr Job zu ihrem Leben passt. Dafür bieten wir die **verschiedensten Arbeitszeitmodelle** und die Möglichkeit für **mobiles Arbeiten** (Funfact: Bereits 98 % der Kolleg*innen arbeiten regelmäßig mobil!). Die Arbeitszeit kannst du dir – wenn es dein Job zulässt – flexibel einteilen. Zudem nutzen wir ein **Zeitkonto**, das dir noch mehr Flexibilität ermöglicht, und unterstützen dich bei der Suche nach einem **Kitaplatz**. So fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle. Ein zusätzlicher Familientag rundet das Angebot ab.



Offenheit

Offenheit

Aus Offenheit für Offenbach – das ist der Kern unseres Handelns für die Einwohner*innen der Stadt. Kurze Wege und **großer Entscheidungsspielraum** machen die Stadtverwaltung zu einem tollen Arbeitsplatz: Von wegen nur verwalten, hier hat man eine hohe Eigenverantwortung. Kreativität und Einfallsreichtum schreiben wir groß, deshalb ist es ausdrücklich gewünscht, Ideen einzubringen und umzusetzen. Offen sind wir auch für dein nächstes Schnäppchen: Unsere Mitarbeitenden genießen die Vorteile von gleich zwei umfangreichen **Rabatt-Plattformen**.



Flexible Arbeitszeit

Wir sind Mitglied im **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“**. Damit bekennen wir uns als Arbeitgeberin zu einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Sicherheit

Dein Job bei uns ist sicher, auch unabhängig von Krisen. Du kannst dich darauf verlassen, dass dein Gehalt pünktlich auf deinem Konto ist und dass es durch die **Bezahlung nach dem Tarifvertrag** des öffentlichen Dienstes fair ist. Damit du ganz einfach etwas für deine Altersvorsorge tun kannst, bieten wir unseren Angestellten die Möglichkeiten der ZVK Darmstadt an. Und falls du noch die passende Wohnung zum neuen Job suchst, unterstützen wir dich bei der Suche.



Sicherheit

Außerdem steht die Stadt Offenbach für ein pflegesensibles Arbeitsumfeld und ist Mitglied der hessischen **„Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“**. Mitarbeitende, die Angehörige pflegen, unterstützen wir neben den Benefits rund um Arbeitszeit und -ort durch Kompetenz- und Vitalitätstrainings, Kostenübernahme für die Betreuung beim Besuch von Fortbildungen sowie einen Pflege-Guide.

Entwicklung und Förderung

Fort- und Weiterbildung sind uns sehr wichtig, deshalb fördern wir **individuelle Entwicklungsmöglichkeiten**, organisieren Seminare und Teamentwicklungsprozesse und bieten unseren Führungskräften neben einem Qualifizierungslehrgang auch Coaching und individuelle Beratung an.



Entwicklung & Förderung



Ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander ist uns wichtig.



Gesundheit



Kurze Wege



Vielfalt



Jobticket

Gesundheit

Da Gesundheit die Basis für Erfolg und Entwicklung ist, investieren wir in die **betriebliche Gesundheitsförderung**. Unser aktives betriebliches Gesundheitsmanagement wird geprägt und gesichert durch ein dichtes Netzwerk von Dienstvereinbarungen wie z. B. Umgang mit Mobbing und unfair geführten Konflikten, Schutz vor sexueller Belästigung und Suchtproblemen am Arbeitsplatz.

Kurze Wege

Wir trotzen den Klischees und sind ganz besonders stolz auf die kurzen Wege innerhalb der Stadtverwaltung und bei der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen. Denn wir haben erkannt, dass **flache Hierarchien** Gestaltung und schnelle Entscheidungen ermöglichen.

Vielfalt

Vielfalt prägt nicht nur das Stadtbild, sondern auch die Verwaltung: Wir schätzen die Erfahrung der älteren Kolleg*innen genauso wie die Ideen und den Schwung der Jüngeren. Die **Chancengleichheit** von Frauen und Männern sowie von unterschiedlichen Lebensformen, Nationalitäten und Religionen ist für uns genauso selbstverständlich wie die gleiche Bezahlung. Unsere Erfahrung zeigt: In gemischten Teams entstehen die besten Erfolge!

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander ist uns wichtig.

Auch unsere Berufsmöglichkeiten sind vielfältig:

Unsere Mitarbeitenden gestalten die Stadt und die Stadtentwicklung, setzen sich für Umweltschutz ein, arbeiten im gesundheitsmedizinischen Dienst, im Bürgerbüro, im IT-Bereich, in der Kinder- und Jugendarbeit, für Sicherheit und Ordnung, in der Stadtbücherei oder im Personalamt. Sie organisieren kulturelle Veranstaltungen, beraten Menschen, die Hilfe benötigen, und planen öffentliche Gelder sinnvoll ein. Dafür brauchen wir die unterschiedlichsten Qualifikationen von der Ärztin über den IT-Systemadministrator, die Betriebswirtin, den Juristen, den Sozialarbeiter bis hin zur Verwaltungsangestellten oder Beamtin. Bei uns ist für alle was dabei!

Jobticket

Offenbach liegt verkehrsgünstig im Rhein-Main-Gebiet, sodass die Stadtverwaltung mit öffentlichen Verkehrsmitteln sehr gut zu erreichen ist. Deshalb freuen wir uns besonders, dass wir unseren Mitarbeitenden ein **kostenloses Jobticket** anbieten können, das für das gesamte Tarifgebiet des RMV gilt und das am Abend und am Wochenende eine Mitnahmeregelung beinhaltet.

ENTDECKE AUF
**YOUTUBE, WAS UNS
AUSMACHT, UND FINDE
UNSERE FREIEN JOBS.**



[www.youtube.com/
watch?v=coxJWQVsmJQ](https://www.youtube.com/watch?v=coxJWQVsmJQ)



www.offenbach.de/jobs



IM MITTEL- PUNKT – UNSERE FÜHRUNGS- KULTUR GESTALTEN



Einführung eines Führungsfeedbacks

10

• Die Ausgangssituation

10

• Von der Idee bis zum Fragebogen

11

• Meilensteine in der Umsetzungsphase

12

• Kommunikation der Ergebnisse ins Amt

13

• Ein Ausblick

15





FÜHRUNGSKULTUR GESTALTEN: EINFÜHRUNG EINES FÜHRUNGSFEEDBACKS



Wir erheben über ein Führungskräftefeedback den Status quo, um die Führungskultur langfristig zu verbessern.

Die Ausgangssituation – oder warum eigentlich ein Führungsfeedback?

Als ein Teil des inhaltlichen Fundaments unserer Arbeitgebermarke wurde 2021 unter Partizipation von 100 Mitarbeitenden in Fokusgruppen zur Arbeitgeberattraktivität über **Werte und Alleinstellungsmerkmale der Arbeitgeberin Stadt** gesprochen. Die Ergebnisse boten wertvolle Einsichten für die Entwicklung der Arbeitgebermarke und gleichzeitig einen ehrlichen Einblick in Optimierungsbedarfe.

Dabei führten die meisten Kritikpunkte auf das Thema Führung zurück, im Mittelpunkt standen die Amtsleitungen. Schnell war klar, dass wir auf Basis der Rückmeldungen die Chance nutzen wollen, **an der Führungskultur der Stadt Offenbach zu arbeiten.**

Dennoch der Erfolg unserer Ämter kann dauerhaft nur sichergestellt werden, wenn Führungskräfte Leistungsfähigkeit, Engagement und Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördern.

Der Entschluss stand: Wir erheben über ein Führungskräftefeedback den **Status quo**. Die Ergebnisse bieten dann die Möglichkeit, die Führungskultur langfristig zu verbessern, indem Führungskräfte passgenaue Unterstützung erhalten, das Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte evaluiert und ggf. optimiert wird und regelmäßige und verpflichtende Maßnahmen für Führungskräfte einge-

führt werden. Wichtig ist, dass es nicht nur um einzelne Personen geht, sondern um das Ziel, den Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz zu bieten, an den sie nach wie vor gerne kommen, und so die **Mitarbeitendenbindung zu stärken**.



zweiteiliger Fragebogen
(Fremd- und Selbstbild)

Von der Idee bis zum Fragebogen

Unabhängig von den Ergebnissen der Fokusgruppen sind Führung und Führungskräfteentwicklung für uns seit vielen Jahren wichtige Themen. Das zeigt sich u. a. in unseren Führungsleitlinien und in unseren Programmen zum Führungskräfte-Training. Die Rückmeldungen aus den Fokusgruppen haben uns gezeigt, dass wir diese Bemühungen **intensivieren und weiter systematisieren** müssen. Sie haben uns aber auch gezeigt, dass unsere Mitarbeitenden Interesse daran haben, sich an diesem Vorhaben zu beteiligen.

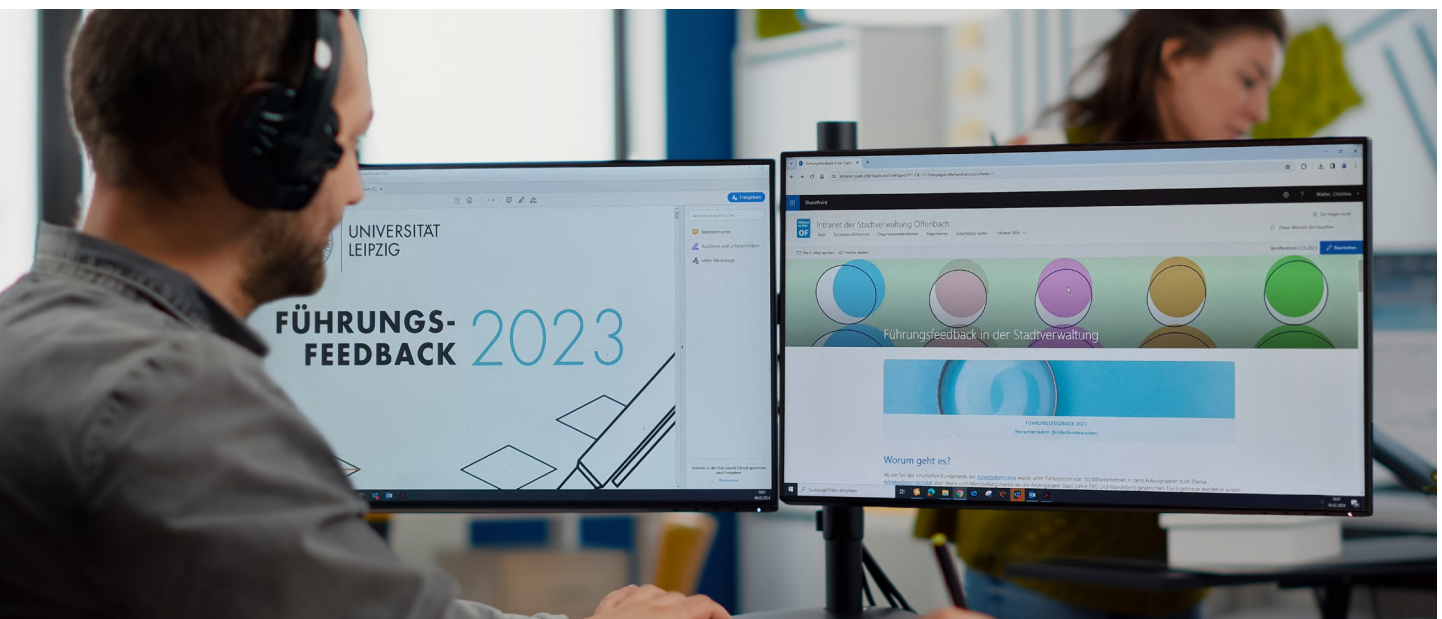
Ein Team des Personalamts hat also mit dem Ziel, ein systematisches Führungsfeedback zu erstellen, eine Arbeitsgruppe gebildet, in der Amtsleitungen, Vertreter*innen des Personalamts, des

Personalrats, des Gesamtpersonalrats, der Schwerbehindertenvertretung, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und unsere externen Partner von der Universität Leipzig mitwirkten. **Die Arbeitsgruppe hat den Fragebogen erstellt und einen Prozess entwickelt, der die Auswertung, Ergebnisrückmeldung und Maßnahmenableitung umfasst.**

Der Fokus des ersten Führungsfeedbacks lag auf den Amtsleitungen und Dezentrent*innen, weil diese den größten Einfluss auf die Gestaltung der Ämter haben.

Da wir auch Rückmeldungen zur aktuellen Situation der Mitarbeitenden erhalten wollten, **bestand der Fragebogen aus zwei Teilen:**

- **Teil 1:** Arbeitsweise im Amt, individuelle Situation der Mitarbeitenden, Arbeitstätigkeit und Rahmenbedingungen
- **Teil 2:** Führungsverhalten der Amtsleitungen





Unsere Schritte im Führungsfeedback in der Übersicht.

Nachdem der Fragebogen von der Arbeitsgruppe entwickelt und durch die **Uni Leipzig** wissenschaftlich auf Herz und Nieren geprüft war, die Abstimmung mit den Gremien stattgefunden hatte, die technischen Fragen geklärt und die Testläufe erfolgreich waren, wurde er am **23. Januar 2023** von der Universität Leipzig an alle Mitarbeitenden versandt. Die Befragung wurde am 13. Februar 2023 beendet und die Phase der Auswertung durch die Uni Leipzig folgte. Am 7. März 2023 wurden die Ergebnisse in einem Gesamtbericht für alle Mitarbeitenden im **Intranet veröffentlicht**.

Die Amtsleitungen und die Dezerent*innen haben zudem individuelle Berichte mit der Gegenüberstellung der Selbsteinschätzung, der Einschätzung durch die Mitarbeitenden und

dem Quervergleich aller Amtsleitungen erhalten. Eine Einschränkung gab es, denn die ämter-spezifische Auswertung erfolgte nur, wenn sich mindestens fünf Mitarbeitende aus einem Amt an der Befragung beteiligt hatten.

Insgesamt haben **mehr als 50 % der Mitarbeitenden (709 Personen) an der Befragung teilgenommen**, was uns sehr freut hat.

Strukturiert über Ergebnisse und Maßnahmen sprechen

Im Anschluss an die Befragung gab es individuelle Rückmeldegespräche zwischen einem Vertreter der Uni Leipzig sowie den Amtsleitungen und Dezerent*innen. Bis auf eine Amtsleitung haben alle diese Gespräche wahrgenommen. In einem individuellen Ergebnisprotokoll wurden die



Beate Röschmann, die Leiterin der Personalentwicklung, führt gemeinsam mit ihren Kolleg*innen die kollegiale Beratung unter den Amtsleitungen ein.

wichtigsten Punkte festgehalten, die die Amtsleitung angehen möchte. Auch Unterstützungsbedarfe, z. B. durch die Personal- und Organisationsentwicklung, konnten hier formuliert werden.

Die vier Dezernent*innen nutzten die Rücksprachetermine mit ihren Amtsleitungen, um ebenfalls über die Ergebnisse des Führungsfeedbacks zu sprechen. Im Rahmen der **Führungskräfteklausur im Mai 2023** wurden die Ergebnisse zudem innerhalb der vier Dezernate diskutiert und teilweise auch **konkrete Maßnahmen** abgeleitet. So werden z. B. in einem Dezernat die Dezernatsrunden mit Amtsleitungen und Geschäftsführungen zwischenzeitlich in den verschiedenen Ämtern und Gesellschaften des Dezernats durchgeführt, jeweils mit einer kurzen Vorstellung des Amtes/der Gesellschaft und seiner/ihrer Aufgaben und Herausforderungen.

In den zahlreichen Gesprächen wurde auch deutlich, dass sich die Amtsleitungen mehr Austausch und Unterstützung untereinander wünschen.

Diesen Wunsch haben wir zum Anlass genommen und das Format der kollegialen Beratung unter den Amtsleitungen eingeführt. In 2023 haben wir vier kollegiale Beratungen zu relevanten Führungsthemen durchgeführt, die für die Teilnehmenden sehr hilfreich waren.

Beate Röschmann,
Leiterin der Personalentwicklung

Es ist geplant, die kollegiale Beratung auch in 2024 fortzusetzen.

Kommunikation der Ergebnisse ins Amt

Als weiterer wichtiger Schritt folgte, dass die Amtsleitungen die Ergebnisse der amtsspezifischen Befragung ihren Mitarbeitenden vorstellen und mit diesen diskutieren. Hierfür wurden unterschiedliche Formate realisiert: Vorstellung des individuellen Führungsfeedbacks in der Amtrunde und Diskussion in Workshops, Diskussion des Feedbacks in den Abteilungen des Amtes mit und ohne externe Unterstützung oder auch die Vorstellung der Ergebnisse nur auf der Führungsebene und anschließende schriftliche Kommunikation ins Amt. Leider war die **Kommunikation ins Amt bis Ende des Jahres 2023 noch nicht in allen Ämtern erfolgt**.

Was war gut? Was muss verbessert werden?

Im Projektverlauf hat sich bestätigt, dass es sich lohnt, für eine bessere Führungskultur ins kalte Wasser zu springen und Ressourcen in sie zu investieren. Nur so kann die Stadt Offenbach eine noch attraktivere Arbeitgeberin werden und langfristig zukunftsfähig unsere Services und Dienstleistungen für die Bürger*innen und die vielen weiteren Anspruchsgruppen erbringen.

Deutlich traten die Vorteile von **interdisziplinärem Zusammenarbeiten** in der Arbeitsgruppe zutage, wenn man ein weitreichendes Veränderungsprojekt umsetzen möchte: Die Kombination der gewählten Akteur*innen – die alle – samt gerne und motiviert neben ihrem



Leiter des Ausländeramtes, Clemens Mickler, berichtet über seine Eindrücke und die Relevanz des Projekts.

eigentlichen Job mitgewirkt haben – war einer der Erfolgsfaktoren des Projekts. Hier war außerdem die Partizipation von Betroffenen ein Schlüsselfaktor, die wir immer wieder so als Grundpfeiler der Zusammenarbeit wählen würden und die für eine enorme Selbstmotivation unter den AG-Mitgliedern sorgte.

Alle Beteiligten waren sich von Anfang an der Relevanz des Projekts bewusst und haben es in ihren unterschiedlichen Rollen vorangetrieben. Hier mitzuwirken und meine Sichtweisen einzubringen, fand ich super.

So der Leiter des Ausländeramtes, Clemens Mickler als Mitglied der Arbeitsgruppe.

Zielführend und sehr gewinnbringend war für uns der **Einbezug eines Partners aus der Wissenschaft**, in diesem Fall der **Uni Leipzig**. Mit Know-how aus der Forschung haben sie den gesamten Prozess unterstützt, geprägt und sich mit ihm identifiziert – für uns auf jeden Fall Gold wert!

Erfreulich war es, das große Interesse der Mitarbeitenden am Führungsfeedback im Verlauf zu spüren und ihm durch kontinuierliche Kommunikation zu begegnen. Dies ist besonders hervorzuheben, da das Führungsfeedback selbst durch den **Impuls aus dem Kollegium** entstanden ist. Das Interesse spiegelte sich auch in der **guten Teilnahmequote**

des Feedbacks wider – und auch bei anschließenden offenen Formaten wie dem **Rathaus-Dialog** oder der **Personalversammlung** ist das Führungsfeedback als Thema hoch im Kurs.

Wie in jedem guten Projekt blicken wir auch selbstkritisch auf die Entwicklung und erste Umsetzung des Führungsfeedbacks, um es daraus resultierend zu verbessern. Ein Aspekt dabei ist das **umfangreiche Arbeitsvolumen**, das deutlich größer als zu Beginn vermutet ausfiel. Zieht man in Betracht, dass die Arbeitsgruppe dies neben den eigentlichen Aufgaben quasi on top bewältigt hat, gelangt man zu einer Gewissheit: Die nachhaltige und langfristige Einführung des Führungsfeedbacks **benötigt in diesem Umfang eigene personelle Ressourcen**.

Trotz umfassender interner Kommunikation durch eine Intranetseite, regelmäßige Mailings, Gesprächsrunden oder auch ein FAQ könnte die Kommunikation (vor allem ab der Umsetzung von einzelnen Maßnahmen) noch optimiert werden.

Nicht zufriedenstellend war vereinzelt der Kommunikationsprozess der Ergebnisse ins Amt: Wann und wie dieser gestaltet wurde, hatte durchaus **Qualitätsunterschiede** (was natürlich auch einen großen Einfluss auf die durch die Mitarbeitenden empfundene „Wirkung“ ihres Feedbacks hat) – hier müssen wir uns die Frage stellen, wie alle Führungskräfte noch besser im Prozess unterstützt werden können.



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Unser Partner aus der Wissenschaft, die Universität Leipzig, hat mit Know-how aus der Forschung den gesamten Prozess unterstützt, geprägt und sich mit ihm identifiziert.



**Etablieren
des Führungs-
feedbacks und
Analyse der
Nachhaltigkeit**



**Über
50 %**

**Teilnahmequote
der Mitarbei-
tenden**

Zuletzt werfen wir einen Blick auf die Nachhaltigkeit der aus dem Feedback resultierenden Maßnahmen. Die Betrachtung des Status quo zeigt uns, dass Bewegung ins Spiel gekommen ist und viele Führungskräfte das Führungsfeedback zum Anlass nehmen, das **eigene Verhalten auf den Prüfstand zu stellen** und Angebote der Personalentwicklung anzunehmen.

Für eine langfristige Wirkung benötigt es aus unserer Perspektive ein **Etablieren des Führungsfeedbacks** in regelmäßigen Abständen – und damit einhergehen muss ebenfalls eine Analyse der Nachhaltigkeit.

Wir betrachten das Projekt daher als Zyklus: **Nach dem Führungsfeedback ist vor dem Führungsfeedback!**

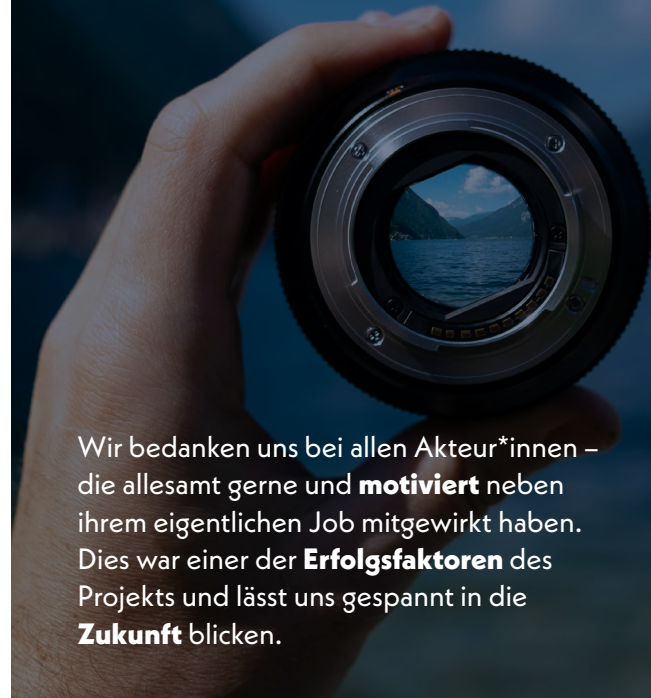
Ein Ausblick

Insgesamt war die Durchführung des ersten systematischen Führungsfeedbacks erfolgreich, auch wenn es noch Schwachstellen bei der Umsetzung und der Nachhaltigkeit gibt.

Zukünftig wird es darum gehen, dass **Stadtverwaltung und Stadtwerke** noch enger zusammenwachsen und ein **gemeinsames wertebasiertes Führungsleitbild** entwickeln und umsetzen. Aus diesem soll dann das nächste Führungsfeedback abgeleitet werden, an dem dann alle Führungskräfte von Stadtverwaltung, Eigenbetrieben und Stadtwerken teilnehmen.

Wir betrachten das Projekt „Führungskräftefeedback“ als Zyklus:

**NACH DEM
FÜHRUNGS-
FEEDBACK
IST VOR DEM
FÜHRUNGS-
FEEDBACK!**



Wir bedanken uns bei allen Akteur*innen – die allesamt gerne und **motiviert** neben ihrem eigentlichen Job mitgewirkt haben. Dies war einer der **Erfolgsfaktoren** des Projekts und lässt uns gespannt in die **Zukunft** blicken.

AKTUELLES AUS DER STADTVER- WALTUNG



Ausbildung & Studium – der Demografie entgegenwirken	17
Girls' Day: Stadtverwaltung und Feuerwehr	20
Status quo: Personalkonzept 2025	21
Recruiting und Personalmarketing zusammendenken	22
Gestärkt im Arbeitsalltag	26
Mit Rat und Tat: Pflege-Guide unterstützt	27
Fortbildungen, die zum Leben passen	27
Women on fire: Frauen für den Feuerwehrberuf gewinnen	28
Digitale Kompetenzen im Fokus: das Projekt roadMAP	29
Intelligente Automatisierung mit EMMA vorantreiben	30



Stadtkämmerer Martin Wilhelm (2. Reihe, 3. v. l.) mit Auszubildenden und Ausbilder*in beim Aufbau der Nacht der Ausbildung.

AUSBILDUNG & STUDIUM – DER DEMOGRAFIE ENTGEGENWIRKEN

Der **FACHKRÄFTEMANGEL** ist spürbar auch im öffentlichen Dienst angekommen.

gehen. Neben dem genannten Studiengang ist erstmals auch der **Ausbildungsberuf der/des Verwaltungsfachangestellten** von dieser Entwicklung betroffen.



Neue Wege zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und Studiengängen

Dies betrifft mittlerweile nicht nur die Bereiche, in denen wir in Konkurrenz mit der Privatwirtschaft stehen, wie z. B. die Ingenieurwissenschaften. Zunehmend schlägt sich dies auch in exklusiven Ausbildungsgängen des öffentlichen Dienstes nieder.

So sind nicht nur in 2023 Plätze im Bereich des **dualen Studiums Public Administration** unbesetzt geblieben, auch die in 2023 durchgeführten Auswahlverfahren für einen Ausbildungsbeginn im Jahr 2024 konnten nicht in allen Fällen vorhandene Stellen besetzen. Dieses Problem tritt in allen Branchen auf. Wir vermuten, dass nicht wenige Bewerber*innen unsere Anforderungen unterschätzt haben und unvorbereitet in die Eignungsprüfungen

IN DIESEM FALL HILFT NUR WERBUNG FÜR DIE GUTEN BERUFLICHEN ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN.

Neben den klassischen **Ausbildungsmessen** wurden daher verstärkt **Betriebspraktika** genutzt, um niedrigschwellig 36 Schüler*innen über die Karrierewege bei der Stadt Offenbach zu informieren. Erfreulicherweise konnten sowohl im Bereich Wirtschaft und Verwaltung wie auch der Informations-

technik **10 Jahrespraktika** zum Erwerb der Fachhochschulreife angeboten und besetzt werden. Dazu kamen noch **18 Praktikumsverhältnisse** entweder im Rahmen von Umschulungen oder im Rahmen eines Studiums.

Erstmals haben wir 2023 an der von der IHK organisierten Nacht der Ausbildung teilgenommen.



Erstmals nahm die Stadt Offenbach an der von der IHK organisierten **Nacht der Ausbildung** teil. Die Resonanz hat dabei mit **über 50 Beratungsgesprächen** hinsichtlich der Anzahl und der Qualität alle Erwartungen übertroffen. Neben Informationsständen im Foyer des Rathauses, an denen Beratungsgespräche zu allen Berufen und Praktika geführt wurden, hatten die IT-Auszubildenden mehrere Rechner aufgebaut und vernetzt, um das **Berufsbild der Fachinformatiker*innen** – Systemintegration anschaulich erklären zu können.

Die **Berufsinformationsmessen** stellen die wichtigste Säule der Werbemaßnahmen dar. So vielfältig wie unser Angebot sind die Schüler*innen aller Schulformen, die wir dort antreffen.

Für alle ist etwas dabei, wenn auch bis zum Schulende meist noch zwei Jahre vergehen.

Mit der Bildungsmesse Rodgau, der Vocatium Rhein-Main in Offenbach, der IHK-Bildungsmesse in Offenbach, der Berufsinformationsmesse an der Theodor-Heuss-Schule und der rotarischen Berufsinformation konnten über das Jahr verteilt vielversprechende Gespräche mit Interessierten quer durch alle Ausbildungsberufe geführt werden.

Grundsätzlich besteht das Messteam neben der Ausbildungsleitung immer aus Nachwuchskräften aller Ausbildungs- und Studiengänge. **Verbindliche Auskünfte** sowie **authentische Beratung** können damit **garantiert** werden.

Die Erfahrung zeigt, dass trotz aller Möglichkeiten, sich digital zu informieren, das direkte Gespräch nicht zu ersetzen ist.



Unser Messteam auf der Vocatium.



Unsere Absolvent*innen des dualen Studiums Public Administration mit Ausbildungsleitung.

Drei Studierenden konnte Ausbildungsleiter Manfred Keller Ende August aus Anlass der Graduierungsfeier zu ihrer bestandenen Laufbahnprüfung und dem **akademischen Grad Bachelor of Arts Public Administration** gratulieren. Wir freuen uns sehr, dass Sie der Stadt erhalten bleiben und die Teams im Wohnungsamt, Bauaufsichtsamt und Personalamt verstärken.

Ein neuer Lebensabschnitt hat im September für 13 junge Menschen mit einem **Einführungspraktikum** begonnen. Sie haben sich für eine berufliche Zukunft als Verwaltungsfachangestellte*r, Fachinformatiker*in – Systemintegration oder für ein duales Studium Public Administration entschieden.

PROFITIERE VON UNSEREN **BENEFITS** ALS **ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN**

Wie bereits berichtet, konnten wir 2023 unsere Plätze für das duale Studium Public Administration bedauerlicherweise nicht alle besetzen. Spannend für alle Unentschlossenen, die aktuell unsere neue Ausschreibung für 2024 entdecken und möglicherweise einen der Plätze ergattern möchten:

Unsere Auszubildenden bekommen von uns eine **moderne mobile IT-Ausstattung** mit **Notebook und Headset**, die auch in der Berufsschule und der Hochschule genutzt werden kann.

Ausbildungsjahrgang 2023 mit Ausbildungsleiter Manfred Keller (links), stellv. Personalamtsleitung Beate Röschmann (rechts) und Jessica Fißler vom Personalrat Stadtverwaltung (2. v. l.).



Moderne mobile IT-Ausstattung

Übrigens: Auch für 2024 bietet die Stadt Offenbach zusätzlich das **duale Bachelorstudium „Digitale Verwaltung“** an. Die Schwerpunkte des Studiengangs liegen in den Bereichen Digitalisierung, Informatik, Technik, Verwaltung, Recht und Management. Mehr Infos: <https://hoems.hessen.de/studium/digitale-verwaltung>

Alles rund um unsere Ausbildungsmöglichkeiten erfahren Sie unter www.offenbach.de/ausbildung.

Wer von zwei Auszubildenden hören möchte, wie sie zur Ausbildung kamen und wie ihre Eindrücke sind, erfährt [hier](#) mehr.

GIRLS'DAY: EINE RALLYE DURCH DIE STADTVERWALTUNG UND EINBLICK IN DIE FEUERWEHR



Am 27. April 2023 lernten 37 Mädchen die Stadtverwaltung beim Girls'Day kennen.

Girls'Day
Mädchen-Zukunftstag

♀
37
Mädchen
waren dabei

Eine kurzweilige Rallye mit vielen Anwendungsbeispielen erwartete **37 Mädchen** am 27. April beim Girls'Day in der Stadtverwaltung. Drei Schülerinnen assistierten der Bürgermeisterin und weitere 25 Mädchen waren bei der Berufsfeuerwehr Offenbach.

Für die Stadtverwaltung hatte eine Gruppe von Auszubildenden und Studierenden mit Unterstützung durch das Personalamt und der Frauenbeauftragten eine spannende **Rallye durch sechs Ämter** vorbereitet, bei der der Schwerpunkt auf Ausprobieren lag.

So vielfältig wie die Aufgaben der Stadtverwaltung waren die Stationen. Neben dem Bereich Arbeitsschutz und -medizin des Personalamtes und der Lebensmittelkontrolle beim Amt für Veterinärwesen und Verbraucherschutz konnten die Schülerinnen spannende Einblicke im Bauaufsichtsamt in das Thema Sicherheit beim Bauen, in den IT-Support im Stadtschulamt und die Wetter- und Klimawerkstatt durch das Kulturamt erhalten.

Den Aktionstag für Schülerinnen ab der 5. Klasse gibt es seit über 20 Jahren mit dem **Ziel, Mädchen für Tätigkeiten in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu gewinnen.**

Mit einem Daumen hoch und den Worten „Der Tag hat mir sehr viel Spaß gemacht“, antwortete ein Mädchen auf die Frage, wie der Tag für sie war. „Mir hat das Codieren sehr gut gefallen“, sagte eine andere.

Auch in der Politik sind Frauen unterrepräsentiert: Bürgermeisterin Sabine Groß bot in diesem Jahr zum dritten Mal Einblicke in ihre Arbeit. Drei Mädchen durften sie zu ihren Terminen begleiten und die Bürgermeisterin erklärte ihnen die Abläufe in der Kommunalpolitik.

Einen ganz praktischen Einblick konnten die Mädchen beim Girls'Day bei der **Feuerwehr** erhalten. Für die Teilnehmerinnen waren dabei das Durchlaufen der Atemschutzstrecke und das Experimentieren mit der Wärmebildkamera die absoluten Highlights.


Eine Vielzahl an Stationen erwartete die Mädchen im Zug der Rallye durch sechs Ämter.



STATUS QUO: PERSONALKONZEPT 2025



Evaluierung alle drei Jahre

Das  **Personalkonzept 2025** wurde am 28. Dezember 2020 finalisiert und Anfang 2021 veröffentlicht. Es soll alle drei Jahre evaluiert werden, d. h., die Evaluation der geplanten Maßnahmen steht für das 1. Quartal 2024 an. Jedoch ist heute bereits klar, dass viele Maßnahmen, die geplant wurden, bereits umgesetzt sind oder sich in der Umsetzung befinden.

Durch die Coronapandemie gab es einen **Digitalisierungsschub**, sodass rund 98 % der Mitarbeitenden mit mobilen Endgeräten ausgestattet sind und auch im **Homeoffice** arbeiten können. Dadurch wurde die Umsetzung einiger Maßnahmen beschleunigt.

Virtuelle und/oder hybride Formate, seien es Fortbildungen, Teammeetings, interne und externe Besprechungen, gehören zwischenzeitlich zum Arbeitsalltag und die anfängliche Skepsis ist zugunsten von **Flexibilität** gewichen.

Anfang 2021 konnte im Personalamt die Stelle **Personalmarketing** besetzt werden. Dadurch wurden viele der Maßnahmen systematisch angegangen und umgesetzt.

Im Vorgriff auf die detaillierte Evaluation an dieser Stelle ein paar Beispiele für umgesetzte Maßnahmen.

Aus dem Bereich Ausbildung:

- Flyer werden stetig aktuell gehalten
- Schulen/Abgangsklassen werden verstärkt vor Ort angesprochen
- die Teilnahme an Messen und Infoveranstaltungen wurde deutlich ausgebaut
- Messen und Ausbildungsabschlüsse werden über Social Media beworben

- Online-Testverfahren ist seit 2021 Standard
- Zusendung von Flyern an Religionsgemeinschaften

Aus dem Bereich Mitarbeitende und Führungskräfte:

- die Arbeitgebermarke wurde entwickelt
- Stellenausschreibungen wurden aktualisiert und haben einen Wiedererkennungswert
- soziale Medien und Karrierewebsite werden intensiv genutzt
- es gibt ein Begrüßungspaket für neue Mitarbeitende
- eine gemeinsame Weihnachtsfeier für Stadtverwaltung und Konzern fand Ende 2023 statt
- ein Konzept zur Steigerung der digitalen Kompetenz für spezielle Zielgruppen ist in Erarbeitung
- ein Qualifizierungsangebot für Quereinsteiger*innen wurde erarbeitet
- ein erstes systematisches Führungsfeedback für Amtsleitungen und Dezernent*innen hat stattgefunden und wird ausgebaut
- kollegiale Beratungen für Amtsleitungen und Geschäftsführungen finden statt

Die letzten drei Jahre haben zudem gezeigt, dass eine **Anpassung des Personalkonzepts 2025 nötig** ist, da neue Maßnahmen hinzugekommen und manche der geplanten Maßnahmen nicht mehr relevant sind.



Durch den Digitalisierungsschub sind rund 98 % der Mitarbeitenden mit mobilen Endgeräten ausgestattet und können auch im Homeoffice arbeiten.

2023 wurde die Stadtverwaltung mit dem kununu Top Company-Award ausgezeichnet.



RECRUITING UND PERSONALMARKETING ZUSAMMENDENKEN

Aus Offenheit für neue Ideen: acht Highlights in 2023

Um den massiven Herausforderungen bei der Personalgewinnung wie -bindung in aktuellen Zeiten proaktiv zu begegnen, setzen wir bei der Stadt Offenbach einen integrierten Ansatz um und denken das Recruiting sowie das Personalmarketing vernetzt. Dies ermöglicht, Synergien optimal zu nutzen, indem die Entwicklung des Arbeitsmarktes bei Marketing-Aktivitäten sowie Kommunikationstrends bei Recruiting-Aktivitäten berücksichtigt werden. Wir nehmen euch auf dieser Reise durch 2023 mit, auf der wir die Arbeitgebermarke kontinuierlich etabliert sowie das Recruiting weiter professionalisiert haben:

Mit dem kununu Top Company-Award punkten

Der Stadtverwaltung wurde in 2023 erstmals von der größten Arbeitgeber-Bewertungsplattform im deutschsprachigen Raum der kununu Top Company-Award verliehen. Er macht sichtbar, dass die Stadt laut Bewertungen von Mitarbeitenden sowie Bewerbenden zu den besten 5 % der Arbeitgebenden auf der

Plattform gehört. Ein wertvolles Kompliment für die Qualitäten als attraktive Arbeitgeberin und ein deutliches Zeichen für Interessierte! Dieses Zeichen nutzen wir intern wie extern als Kommunikationsanlass. Wir freuen uns übrigens immer über neue Bewertungen, da wir von ehrlichen Worten nur profitieren können.

Mit dem Personalbericht neue Wege gehen

Der langjährigen Leserschaft ist es sicher aufgefallen, dem Rest berichten wir es gerne: 2023 erschien dieser Personalbericht erstmalig im Look der Arbeitgebermarke und neben dem Relaunch des Designs hat sich auch beim Inhalt einiges getan. Weg von einem reinen Sammelort für Zahlen, Daten und Fakten hin zu einem Magazin, das das Beste über die Stadt als Arbeitgeberin mit aktuellen Projekten sowie der bei Zahlenfüchsen beliebten Rubrik kombiniert. Die Inhalte bieten zahlreiche Kommunikationsanlässe im Marketing und werden auch gerne von Bewerbenden zur Vorbereitung auf Gespräche zurate gezogen – ein doppelter Gewinn!




2023 erschien unser Personalbericht erstmalig im Look der Arbeitgebermarke.



Vielfältige Jobs direkt aus dem Leben der Stadtverwaltung kamen vor die Linse.

Mit Stellenausschreibungen Einblicke ermöglichen

Um Stellenausschreibungen noch attraktiver zu gestalten und gleich authentische Einblicke zu gewähren, traten im Frühjahr Kolleg*innen aus 15 verschiedenen Bereichen vor die Linse und repräsentieren seitdem stolz ihre vielfältigen Jobs. Neben den neuen Fotos ziert nun auch das  **Video** über die Stadt als Arbeitgeberin alle Stellenausschreibungen.



Um stets am Puls der Zeit bei den Erwartungen von Interessierten zu sein, sind sie stets „work in progress“ – regelmäßig vorbeischauen lohnt sich also.

 youtu.be/coxJWQVsmJQ
 www.offenbach.de/jobs

Mit LinkedIn im Gespräch bleiben

Was Ende 2022 noch in den Kinderschuhen steckte, wurde 2023 konsequent ausgebaut: unser Auftritt auf dem Business-Netzwerk LinkedIn. Nutzer*innen werden dort kontinuierlich mit aktuellen Inhalten rund um einen Job bei der Stadt versorgt. Hier zeigt sich die Verzahnung zwischen unserem Employer Branding und dem Recruiting: Die veröffentlichten Jobs erzielen zusätzlich zum Content der Arbeitgebermarke eine hohe Sichtbarkeit und die qualifizierten Bewerbungen über diesen Kanal bestätigen unsere Ausrich-

tung. Besonders erfreulich ist, dass wir zum Ende des Jahres einen Meilenstein erreicht haben: Ab sofort haben wir über 1.000 Follower*innen!

Über LinkedIn haben wir zudem die virtuelle Infoveranstaltung „Offenbacher Lunch – Wir bewerben uns bei dir!“ ins Leben gerufen: In 30 Minuten lernt man die Stadt als Arbeitgeberin kennen, erfährt Details zum Bewerbungsprozess und wird Fragen los.



Hier ergaben sich tolle Gespräche und erstauntes Feedback über so viel Offenheit.

 **Vorbeischauen lohnt sich!**

Mit Offenheit für Neues Menschen erreichen

Um die Sichtbarkeit unserer Jobs weiterhin zu erhöhen, wurde neben dem Ausbau der Zusammenarbeit mit LinkedIn ebenso die Nutzung reichweitenstarker, zielgruppenorientierter Stellenportale deutlich intensiviert: Je nach Position wurden diverse Recruiting-Testläufe im algorithmenbasierten, programmatischen Auspielen von Stellenausschreibungen auf Social Media, im Mobile Recruiting wie auch in fachspezifischen Spezialportalen umgesetzt. So erhöhen wir stetig die Chancen, passive Kandidat*innen zu erreichen, die nicht aktiv auf Jobsuche sind.



2023 wurden viele gute Gespräche auf den Personalmessen in der Region geführt.

Mit persönlichem Austausch Interesse wecken

Better together: Auch für Personalmessen lohnt sich die Zusammenarbeit zwischen Personalmarketing und Recruiting! Der nagelneue Messestand im Design unserer Arbeitgebermarke hat uns einen tollen Rahmen für Gespräche auf Personalmessen in der Region geboten. Ein kleines Geschenk rundet für uns einen guten Austausch ab und so ergänzen seit Mitte des Jahres nachhaltige und nützliche **Werbemittel** unseren Auftritt am Messestand.

Im Mai kamen wir auf der Jobmesse „Campus Careers“ der TH Aschaffenburg mit potenziellen Nachwuchskräften ins Gespräch und im Oktober durfte die Jobmesse Frankfurt nicht fehlen. Zahlreichen Besucher*innen haben wir Fragen rund um unsere Jobs, Studiengänge und Ausbildungen beantwortet.

Ein Fazit: Für uns gehört der persönliche Austausch mit potenziellen Bewerbenden im Mix mit der digitalen Präsenz dazu. Bewerbenden „etwas an die Hand zu geben“, bleibt überdies weiterhin relevant. 2024 knüpfen wir deshalb auf einigen Jobmessen an! Für ein internes „Zusammenrücken“ bei der Organisation sowie Social-Media- und Pressearbeit lassen sich diese Events übrigens wunderbar nutzen!

Mit Willkommensstaschen das Ankommen erleichtern

Zu einer herzlichen Willkommenskultur gehört ein gelungener erster Eindruck. Für den haben wir das Onboarding seit August für alle Neuen mit einer Willkommensstasche ergänzt, die mit ein paar Geschenken „on brand“ unsere Botschaften der Arbeitgebermarke transportiert und laut sagt: „Schön, dass du da bist!“



Willkommensstasche im Look der Arbeitgebermarke.

Mit crossmedialer Kampagne Klischees widerlegen

Unter dem Motto „Offenbach – offenbar anders“ startete im November eine Kommunikationsoffensive für mehr Sichtbarkeit als Arbeitgeberin. Das Ziel? Mit hartnäckigen Klischees über einen Job bei der Stadt aufräumen und so engagierte Fachkräfte für einen Job bei der Stadt begeistern.

Langweilige Aufgaben, spießige Kolleg*innen, kleinkarierte Haltungen – diese Vorurteile sind bekannt und erschweren das Recruiting. In internen Umfragen wurde jedoch herausgearbeitet, dass Offenbach anders ist, als es die Klischees vermuten lassen. Deshalb wurden sie im Rahmen der Kampagne mit fünf realen Beispielen aus der Belegschaft widerlegt: Die Mitarbeitenden stellen als Testimonials das Zentrum der Kampagne dar, denn die Haltung



Der nagelneue Messestand im Design unserer Arbeitgebermarke bietet einen tollen Rahmen für Gespräche.



Vierorts war die Kampagne sichtbar, hier ein City-Light-Poster im Stadtgebiet.

der Offenheit wird maßgeblich von den Menschen geprägt, die bei der Stadt arbeiten.

Anknüpfend an den Erfolg der ersten Kampagne 2022 (die Anzahl der Bewerbungen war im Kampagnenzeitraum rund 163 % höher als sonst) wurde auch diese durch zahlreiche Maßnahmen begleitet: Beispiele sind City-Light-Poster im Stadtgebiet und Video Stations in S-Bahnhöfen, Social-Media-Aktivitäten auf Facebook, Instagram und LinkedIn, ein **Radiospot auf FFH** oder auch eine Bierdeckel-Aktion in Offenbacher Gastronomien.

Im Recruiting wurde parallel für eine möglichst große Vielfalt an Stellenausschreibungen im Kampagnenzeitraum gesorgt, um die erhöhte Aufmerksamkeit optimal zu nutzen.

Durch die Personalmarketing-Kampagne wurden potenzielle neue Kolleg*innen darauf aufmerksam, dass Offenbach offenbar anders ist: Die Klickzahlen der Karriere-Website verzeichnen im Kampagnenzeitraum 165 % Zuwachs, auf der Ausbildungsseite kamen 85 % hinzu und auch auf unserer Jobbörse gab es im Vergleich zu den drei Monaten vor der Kampagne 50 % mehr Klicks.



Im Kampagnenzeitraum gab es zahlreiche Social-Media-Aktivitäten, wie z. B. dieser Sponsored-Post des OFC.

165 %
mehr Klicks auf
Karriere-Website



Mehr zur Kampagne gibt es auf www.offenbach.de/offenbar-anders zu entdecken!

GESTÄRKT IM ARBEITSALLTAG



**Früherkennung
für bessere
Heilungschancen**



**Produktivitäts-
steigerung**



*Unser Leiter des Personal-
amtes, Thomas Heberer,
nutzt das Deskbike, um den
Arbeitsalltag aufzulockern.*

Neue Vorsorge: Diabetes und Darmkrebs

In 2023 wurden als zusätzliche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden in Stadtverwaltung, MainArbeit und EKO die Möglichkeiten zu **Diabetes- und Darmkrebstestung** umgesetzt.

Auf Wunsch und kostenfrei, anonym und unter Beachtung des Datenschutzes können die Testkits nach Hause bestellt werden. Nach eigenständiger Probennahme erfolgt die Auswertung im Labor und das Ergebnis wird zugesendet. Bestellprozess, Probennahme und Rücksendung sind in nur wenigen Minuten erledigt. Die Einführung dieser Tests wurde durch zusätzliche Aufklärungsseiten im Intranet begleitet, um das Bewusstsein für die Bedeutung der Früherkennung zu schärfen.

Diabetes ist eine weit verbreitete Krankheit, die oft erst spät diagnostiziert wird. Durch die Implementierung des Diabetestests können frühzeitig Risikofaktoren erkannt und präventive Maßnahmen ergriffen werden. Ebenso spielt die Früherkennung von **Darmkrebs** eine entscheidende Rolle. Eine Darmkrebstestung ermöglicht eine frühzeitige Identifikation von Anomalien, was die Heilungschancen erheblich verbessern kann.

Deskbikes: aktiv durch den Arbeitstag

Ungeachtet spannender Tätigkeiten ist für viele Mitarbeitende die heutige Arbeitswelt geprägt von langen Stunden im Sitzen. Die fortschreitende Umsetzung des Möbelkonzepts im Rahmen des **Workspace 2025** durch das Hauptamt ermöglicht durch Stehschreibtische, mehr Sitz-Steh-Dynamik in den Büroalltag zu integrieren. Ein großer Erfolg, dennoch bleibt die Frage: Geht da vielleicht sogar noch mehr?

In diesem Kontext wurde zum Jahresende 2023 die Einführung von Deskbikes als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingeleitet. Die Idee hinter diesem Schritt war nicht nur, eine Alternative zum statischen Sitzen und Stehen zu schaffen, sondern auch die Mitarbeitenden dazu zu ermutigen, während der Arbeitszeit aktiv zu bleiben. Die Deskbikes bieten nicht nur die Möglichkeit, die **körperliche Fitness zu verbessern**, sondern tragen auch dazu bei, den Arbeitsalltag aufzulockern und die **Produktivität zu steigern**.

In Anbetracht bekanntlich knapper Kassen hat natürlich nicht jede Person oder jedes Team ein Deskbike erhalten. Je zwei Stockwerke teilen sich ein Deskbike. Ein schöner Nebeneffekt dabei ist, dass dies die gegenseitige Rücksichtnahme und die Zusammenarbeit über Stockwerke hinweg fördert.

MIT RAT UND TAT: PFLEGE- GUIDE UNTERSTÜTZT



Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



Wir informieren schnell und unbürokratisch.

Was tun, wenn Partner*in, Eltern, Geschwister, Kinder oder andere Angehörige pflegebedürftig werden? Wie lassen sich Pflege und Beruf vereinbaren?

Als **familienfreundliche** und **verantwortungsvolle Arbeitgeberin** ist sich die Stadt dieser Mehrfachbelastung bewusst und unterstützt ihre Mitarbeitenden nun mit einem qualifizierten Pflege-Guide bei Fragen rund um das Thema **„Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“**. Damit ergänzt die Stadtverwaltung ihr Fortbildungsprogramm für pflegende und interessierte Mitarbeitende um ein weiteres Angebot und setzt sich dafür ein, das Thema Pflege zu enttabuisieren

und Mitarbeitenden in dieser herausfordernden Zeit beizustehen.

Mit der Unterzeichnung der **„Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“** hat sie bereits ein deutliches Signal gesetzt. **Vanessa Messena-Lech**, Mitarbeiterin der Personal- und Organisationsentwicklung des Personalamts und BEM-Beauftragte, ist mit ihrer Qualifizierung zur betrieblichen Pflege-Guide Ansprechpartnerin für Mitarbeitende der Stadtverwaltung, die pflegen oder sich auf eine Pflegesituation vorbereiten wollen. Sie informiert **unbürokratisch** über Regelungen und Maßnahmen sowie über das externe Hilfenetz, das im Pflegefall greift.

UNSERE FORTBILDUNGEN



38

Präsenzseminare

Fortbildungen unterstützen bei der erfolgreichen Arbeit, sie können gesundheitsschädigendem **Stress vorbeugen** und helfen, die **Gesundheit zu stärken**. Ebenso werden soziale Fähigkeiten wie der wertschätzende Umgang miteinander und Offenheit gefördert. Natürlich kommt auch der von vielen geschätzte persönliche Austausch mit Kolleg*innen nicht zu kurz.

Seit dem Frühjahr 2023 konnten die Mitarbeitenden wieder zu vielen **Seminaren und Workshops in Präsenz** in den neuen Schulungsräumen der Personalentwicklung begrüßt werden.

Das vielfältige Fortbildungsprogramm bestand aus 40 Seminaren im allgemeinen Fortbildungsbereich und 12 Seminaren im Gesundheitsbereich mit

insgesamt 642 Teilnehmenden. Es wurden **38 Präsenzseminare** und **14 Online-Seminare** durchgeführt.

Besonders nachgefragt waren unsere Gesundheitskurse, Seminare für neue Mitarbeitende und Quereinsteiger*innen sowie Lehrgänge für neue Führungskräfte.

Wir freuen uns sehr, dass wir wieder interne Referent*innen aus unterschiedlichen Ämtern gewinnen konnten, die aktuelle Offenbacher Themen vorgestellt haben.

Viele Ämter führen ergänzend auch interne Fortbildungen, Teamtage und Workshops durch, bei deren Konzeption und Organisation die Personalentwicklung gerne unterstützt hat.



14

Online-Seminare

WOMEN ON FIRE: FRAUEN FÜR DEN FEUERWEHRBERUF GEWINNEN



Das Workshop-Programm Women on fire umfasst sportliche und handwerkliche Aspekte und unterteilt sich in einzelne Workshops.

Wie lassen sich Frauen als Nachwuchskräfte für den Feuerwehrberuf gewinnen?

Als Antwort auf diese Frage ist das Programm Women on fire der Berufsfeuerwehr Offenbach entstanden. Die Veranstaltungsreihe verbindet **Recruiting**, Empowerment und den gesetzlichen Auftrag der **Frauenförderung**.

Das Programm, das Frauen auf die Berufsausbildung vorbereitet, wurde erstmals im Jahr 2015 angeboten. Seither umfasst es einen **Sport-Workshop** mit individuellen Trainingstipps sowie einen **sportwissenschaftlich begleiteten Probedurchlauf der Eignungsprüfung**. Der zweite Workshop legt den Fokus auf die **handwerkliche Eignung** für den Beruf der Brandmeisterin und wird von einer Schreinerin durchgeführt.

Neu dazugekommen ist ein **digitales Einstiegsevent**, bei dem interessierte Frauen einen Blick hinter die Kulissen der Feuerwehr werfen können. Ein Kontakthalteprogramm sorgt dafür, das Interesse für den Feuerwehrberuf und die Stadt als Arbeitgeberin auch nach einer nicht erfolgreichen Bewerbung aufrechtzuhalten.

Durch Women on fire konnte in den vergangenen Jahren sowohl die Zahl der Programmteilnehmerinnen als auch die der von Frauen **eingereichten Bewerbungen erhöht** werden (2022 bewarben sich 13 Frauen, 2023 dann

17 Frauen). Im Bewerbungszyklus nach den Maßnahmen ist die Zahl der Frauen, die ein Interesse an der Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst und den Workshops bekundet haben, deutlich gestiegen (2020/2021 bestand jeweils Kontakt zu vier bis fünf Frauen, 2022 und 2023 dann mit über 20 Bewerberinnen).

Darüber hinaus zeigt sich, dass Bewerberinnen durch Women on fire ein sehr **positives Bild der Arbeitgeberin** haben. Eine Teilnehmerin berichtet:

Für mich war ‚Women on fire‘ sehr gelungen und hat mich in meinem Berufswunsch bestätigt...

Dies nicht zuletzt, weil ich in Offenbach den Eindruck habe, dass die Bemühung um die Rekrutierung von weiblichen Nachwuchskräften nicht nur nach außen gezeigt, sondern vor allem **von innen authentisch gelebt** wird. Was ich besonders schön fand, war die Tatsache, dass ich von Anfang an das Gefühl hatte, direkt Teil der Feuerwehr zu sein und nicht nur eine x-beliebige Bewerberin, denn es wurde sich neben den notwendigen fachlichen und physischen Voraussetzungen vor allem für unsere **Persönlichkeit** interessiert.“ So wird Chancengleichheit zum Standortfaktor für die Gewinnung von Nachwuchskräften.

DIGITALE KOMPETENZEN IM FOKUS: DAS PROJEKT ROADMAP



In der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt seit Januar 2024 Natascha Scheugenpflug das Projekt.

Gemeinsam mit den Städten Wetzlar, Limburg, Fulda, Marburg und dem KommunalCampus e. G. hat die Stadt Offenbach 2023 ein vom Land Hessen gefördertes Projekt auf den Weg gebracht. Bei **roadMAP** steht die Zukunft der digitalen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden im Mittelpunkt. In der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt seit Januar 2024 Natascha Scheugenpflug das Projekt. Aber worum geht es dabei?

Messung der digitalen Kompetenzen im Fokus

Ein zentrales Anliegen ist die Frage, wie die bereits vorhandenen digitalen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden effektiv gemessen werden können. Das interkommunale Team arbeitet daran, geeignete Methoden zu finden, um die digitalen Kompetenzen einzelner Jobfamilien transparent und objektiv zu bewerten.

Qualifizierung für die digitale Zukunft

Die digitale Welt entwickelt sich rasend schnell weiter und so wird die Ausstattung der Mitarbeitenden mit dem notwendigen digitalen Mindset zur Aufgabe der Personalentwicklung. roadMAP nimmt sich daher der Frage an, welche Qualifizierungsmaßnahmen

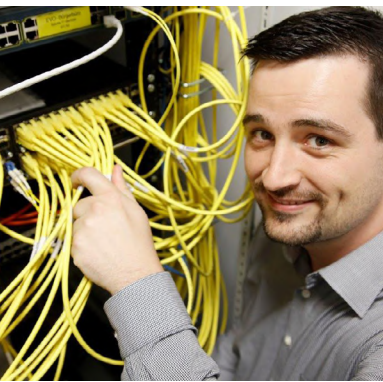
sich für bestimmte Jobfamilien anbieten, um die digitalen Kompetenzen zielgerichtet auszubauen. Ob Schulungen, Workshops oder virtuelle Lernplattformen – wir wollen sicherstellen, dass alle die Möglichkeit haben, sich nach den individuellen Bedürfnissen und Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes weiterzubilden.

Die Zukunft im Blick: Anforderungen an die Offenbacher Jobfamilien

Ein besonders interessanter Aspekt des Projekts ist die Analyse der künftigen Anforderungen an bestimmte Jobfamilien in Bezug auf digitale Kompetenzen. Bei der Stadtverwaltung Offenbach richten wir dabei den Fokus auf zwei Berufsgruppen, deren Arbeitsalltag nicht den „klassischen Bürojobs“ entspricht und somit andere Anforderungen an Lernangebote erfordern. Wir freuen uns, die Feuerwehr und die Stadtpolizei für eine Zusammenarbeit im Projekt gewonnen zu haben.

Im nächsten Personalbericht informieren wir gerne über die Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Projekt.

INTELLIGENTE AUTOMATISIERUNG MIT EMMA VORANTREIBEN



Projektleiter Alexander Witzel freut sich über den erfolgreichen Abschluss des Pilotprojekts EMMA im Bürgerbüro.

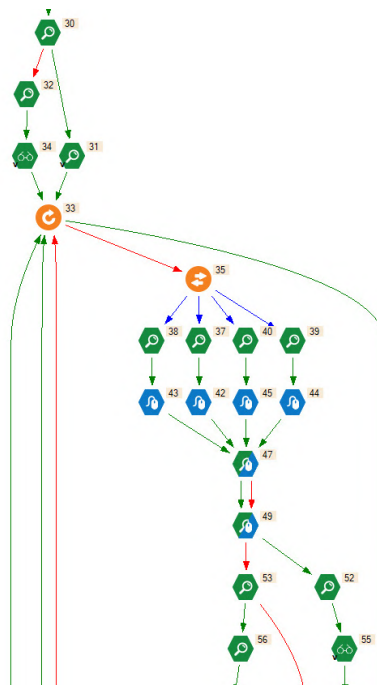


RPA-Lösung
EMMA

Auszug aus einer Arbeitsanweisung für EMMA zur Bearbeitung einer konkreten Aufgabe.

Künstliche Intelligenz ist überall ein großes Thema – und doch vielleicht noch eine Spur zu groß für eine Kommunalverwaltung? Dieser Frage haben wir uns in Offenbach gestellt und den Einstieg in das Zukunftsthema mit einer **RPA-Lösung (Robotic Process Automation, also robotergesteuerte Prozessautomatisierung)** gemacht. Die Softwarelösung namens **EMMA** wurde unter Leitung der Abteilung Informations- und Kommunikationstechnik seit Oktober 2023 als Pilotprojekt im **Bürgerbüro** getestet und ist dort jetzt als fester Baustein der Digitalisierung **im Einsatz**.

EMMA eignet sich für wiederkehrende Prozesse, die in großer Zahl zuverlässig bearbeitet werden müssen: je mehr Klicks, umso mehr Potenzial für eine Automatisierung. Die Voraussetzung für den Einsatz ist eine gewisse digitale Reife – beispielsweise die Nutzung der eAkte – sowie ein digitaler Posteingang und -ausgang.



Besonderer Vorteil: Um einen Prozess zur Übergabe an EMMA zu entwickeln, braucht man nicht zwingend einen fachlichen IT-Hintergrund, auch Mitarbeitende mit Verwaltungs- oder kaufmännischer Ausbildung können sich dafür in überschaubarer Zeit qualifizieren (drei Schulungstage und ein bis zwei Musterprozesse zum Erlernen der Software). Wichtig ist, dass geeignete Prozesse vorab identifiziert, strukturiert und optimiert sowie dokumentiert sind.

Der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stehen dem Projekt aufgeschlossen gegenüber und sind von Beginn an eingebunden. Eine gute Kommunikation mit allen betroffenen Mitarbeitenden war ein wesentlicher Schwerpunkt im Projekt. Ebenso wichtig war die Entwicklung einer geeigneten **Governance**, also einer Regelung, nach der Kriterien für die Auswahl zu automatisierender Prozesse, ein Test- und Freigabeverfahren neuer Prozesse sowie die Verantwortlichkeiten innerhalb des Bürgerbüros transparent geregelt werden.

Intelligente Automatisierung lässt sich nach den Erfahrungen im Pilotprojekt wirtschaftlich betreiben und überbrückt auch fehlende Schnittstellen zwischen Fachverfahren. Nach erfolgreichem Abschluss des Pilotprojekts **planen wir 2024 den Einsatz von EMMA in weiteren priorisierten Organisationseinheiten**.

ALLE ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN 2023 IM ÜBERBLICK



Darstellung der Mitarbeitendenzahlen	32
Schwerbehindertenquote	34
Elternzeit	34
Austritte	34
Bewerbungsverfahren und Ausschreibungen	35
Versorgung und Beihilfen	38
Jobticket	39
Geburts- und Wohnortranking	39

ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN FÜR ALLE ZAHLENFÜCHSE



1.424

Mitarbeitende



58 %

weiblich



42 %

männlich



0 %

divers

Darstellung der Mitarbeitendenzahlen

Die 1.424 Mitarbeitenden, welche zum Stichtag 31. Dezember 2023 in der Kernverwaltung beschäftigt waren (Stammebelegschaft einschl. Auszubildende, Jahrespraktikant*innen und Projektangestellte), haben sich wie folgt zusammengesetzt:

STAMMBELEGSCHAFT

	Gesamt	♀	♂	♀♂
Beamt*innen	448	201	247	0
Angestellte	934	601	333	0
Auszubildende (Angestellte)	25	13	12	0
Anwärter*innen (gD)	8	3	5	0
Anwärter*innen (mD)	5	1	4	0
Jahrespraktikant*innen	4	1	3	0
Summe	1.424	820	604	0

gD = gehobener Dienst mD = mittlerer Dienst

VOLL- UND TEILZEIT NACH GESCHlechTERN

	Gesamt	♀ Vollzeit	♀ Teilzeit	♂ Vollzeit	♂ Teilzeit	♀♂ Vollzeit	♀♂ Teilzeit
Beamt*innen	448	120	81	241	6	0	0
Angestellte	934	316	285	280	53	0	0
Auszubildende (Angestellte)	25	13	0	12	0	0	0
Anwärter*innen (gD)	8	3	0	5	0	0	0
Anwärter*innen (mD)	5	1	0	4	0	0	0
Jahrespraktikant*innen	4	1	0	3	0	0	0
Summe	1424	454	366	545	59	0	0

Die Teilzeitquote lag 2023 bei **29,85 %**.



43,5
Jahre

Der Altersdurchschnitt liegt bei 43,5 Jahren. 36,4 % der Belegschaft sind über 50 Jahre alt.

ALTERSSTRUKTUR

(inklusive Anwärter*innen, Auszubildende und Jahrespraktikant*innen)

Alter	Gesamt	♀			♂			♀♂		
		Gesamt	Beam-tinnen	Ange-stellte	Gesamt	Beamte	Ange-stellte	Gesamt	Beamt*innen	Ange-stellte
bis 24 Jahre	75	37	12	25	38	17	21	0	0	0
25–34 Jahre	302	158	24	134	144	59	85	0	0	0
35–44 Jahre	370	205	42	163	165	67	98	0	0	0
45–54 Jahre	327	200	50	150	127	65	62	0	0	0
55–59 Jahre	184	117	36	81	67	31	36	0	0	
60 Jahre und älter	166	103	41	62	63	17	46	0	0	0
Summe	1.424	820	205	615	604	256	348	0	0	0

STATUSGRUPPEN BEAMT*INNEN

	Gesamt	♀	♂	♀♂
Höherer Dienst	37	18	19	0
Gehobener Dienst	238	139	99	0
Mittlerer Dienst	173	44	129	0
Summe Beamt*innen	448	201	247	0
Anwärter*innen	13	4	9	0
Summe	461	205	256	0

ANGESTELLTE IN VERGLEICHBAREN POSITIONEN

	Gesamt	♀	♂	♀♂
Höherer Dienst	91	58	33	0
Gehobener Dienst	418	250	168	0
Mittlerer Dienst	408	282	126	0
Sonstige (vergleichbar einfacher Dienst)	17	11	6	0
Summe Angestellte	934	601	333	0
Auszubildende (Angestellte)	25	13	12	0
Jahrespraktikant*innen	4	1	3	0
Summe	963	615	348	0

NICHT DEUTSCHE MITARBEITENDE¹

	Gesamt	♀	♂	♀♂
Beamt*innen	0	0	0	0
Angestellte	57	42	15	0
Auszubildende (Angestellte)	1	1	0	0
Jahrespraktikant*innen	0	0	0	0
Summe	58	43	15	0

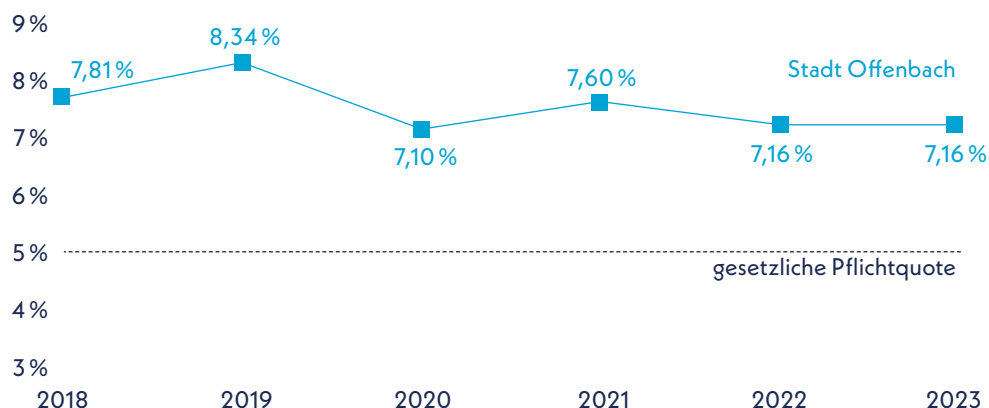
¹Es handelt sich hierbei um Mitarbeitende, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.



7,16 %
Schwerbehin-
derte in 2023

Die gesetzliche Pflicht-
quote nach § 154
Neuntes Buch Sozialgesetz
beträgt 5 %.

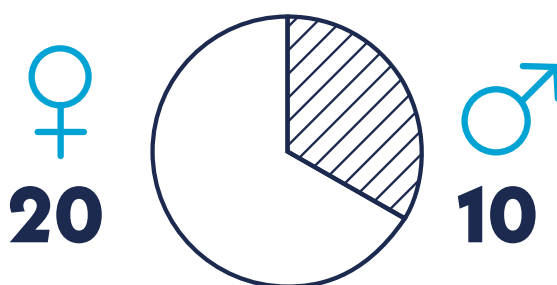
SCHWERBEHINDERTENQUOTE



ANTRÄGE AUF ELTERNZEIT

292
Gesamtmonate

♀ 282 Monate
♂ 10 Monate

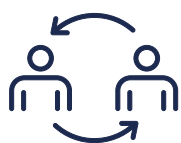
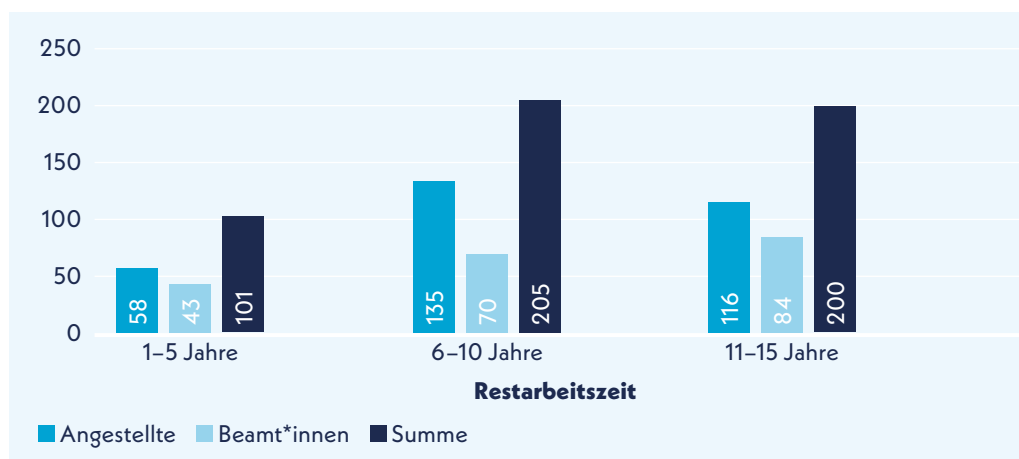


Die Aufstellung beinhaltet die Anzahl
der nach dem Bundeselterngeld- und
Elternzeitgesetz (BEEG) gestellten
Anträge auf Elternzeit.

AUSTRITTE 2023

	Gesamt	♀	♂	♀♂
Ruhestand Besoldungsbereich	15	7	8	0
Rente Tarifbereich	12	10	2	0
Sonstige Austritte	94	54	40	0
Versetzungen	9	5	4	0
Summe	130	76	54	0

ALTERSBEDINGTE AUSTRITTE IN DEN NÄCHSTEN 15 JAHREN



6,6%

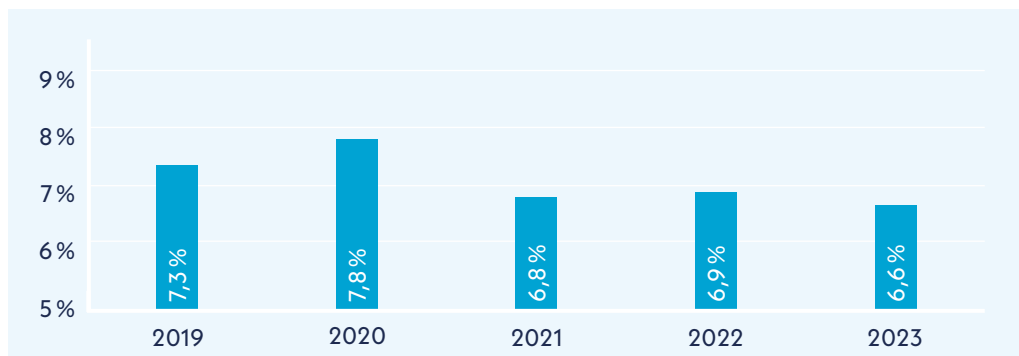
Fluktuationsquote

FLUKTUATIONSQUOTE 2023

Austritte	102 ¹
Eintritte	184

¹ Austritte 2023 ohne Beginn Altersrente, Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand

FLUKTUATIONSQUOTE IN DEN LETZTEN 5 JAHREN



Bewerbungsverfahren und Ausschreibungen



250

Ausschreibungen

STELLENAUSSCHREIBUNGEN PRO BEREICH

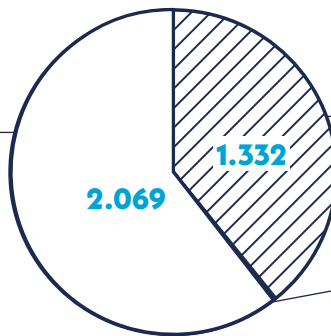
Bereiche	Gesamt
Verwaltung	67
Kultur und Bildung	64
Soziales	28
Gesundheit	16
Umwelt	1
Technik	58
Summe	234
Ausbildung	16



3.404
Bewerbungen

BEWERBUNGEN

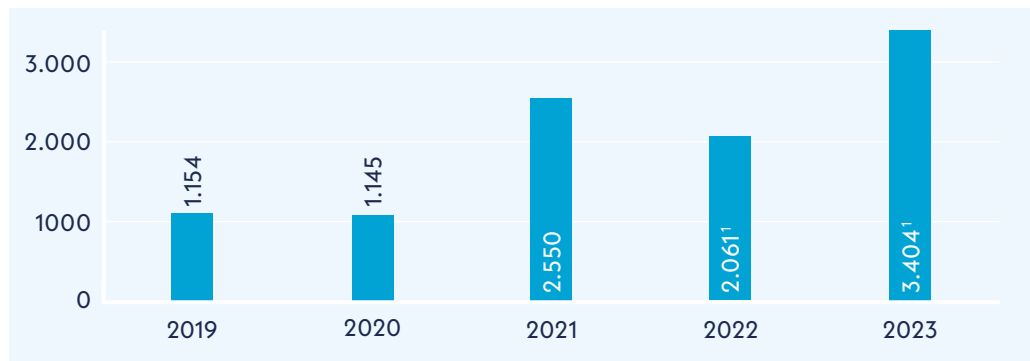
weiblich:
2.069 Bewerbungen
60,78%



männlich:
1.332 Bewerbungen
39,13%

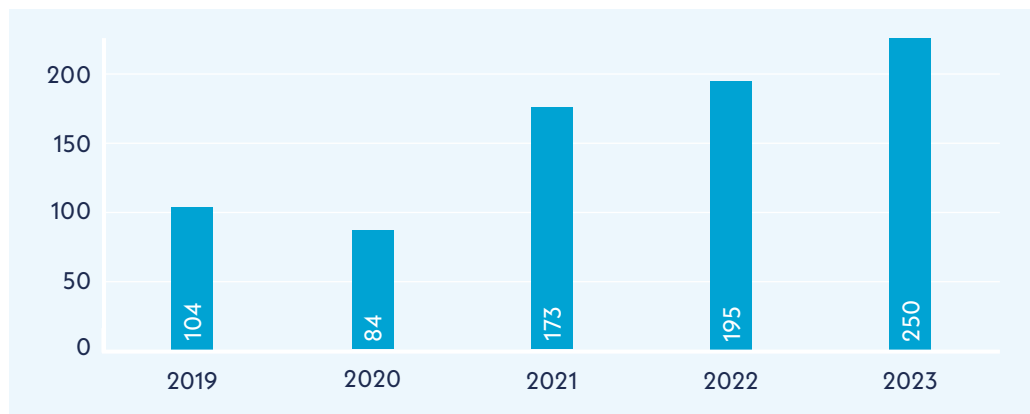
divers:
3 Bewerbungen
0,09%

ANZAHL BEWERBER*INNEN IN DEN LETZTEN 5 JAHREN



¹ Ohne Ausbildung

AUSSCHREIBUNGEN IN DEN LETZTEN 5 JAHREN





36
Stellen
Ausbildung &
Praktikum

STELLENBESETZUNGEN DUALES STUDIUM, AUSBILDUNG UND JAHRESPRAKTIKUM

	Anzahl der Stellen
Duales Studium Public Administration B. A.	7
Duales Studium Digitale Verwaltung B. A.	2
Verwaltungswirt*in	2
Verwaltungsfachangestellte*r	4
Fachinformatiker*in Systemintegration	4
Geomatiker*in	1
Notfallsanitäter*in	2
Jahrespaktikum	10
Hygienekontrolleur*in	1
Ausbildung Brandmeister*in	3
Summe	36

PRAKTIKA 2023

	Gesamt	♀	♂	♀♂
Jahrespaktikum FOS	10	4	6	0
Studentische/Berufliche Praktika	18	5	13	0
Betriebspraktika („Schülerpraktika“)	36	24	12	0
Summe	64	33	31	0

STELLENBESETZUNG NACH ARBEITSZEIT

	Gesamt	♀	♂	♀♂
Teilzeit unter 50 %	10	8	2	0
Teilzeit 50 %	20	14	6	0
Teilzeit über 50 %	39	5	34	0
Vollzeit	111	52	59	0
Summe	178	103	75	0

STELLENBESETZUNG NACH ENTGELTSTUFE AB A 13/TVÖD 13

	Gesamt	♀	♂	♀♂
A 13 hD/gD/TVöD 13	14	12	2	0
A 14/TVöD 14	2	1	1	0
S 14	7	6	1	0
S 15	1	0	1	0
S 17	1	1	0	0
Summe	25	20	5	0

Versorgung und Beihilfen

BEIHILFE NACH DER HBeihVO

Die Beihilfeausgaben sind im Vergleich zu 2022 um 243.412 € gestiegen. Sie beliefen sich im Jahr 2023 auf 3.433.027 € (in 2022 waren es 3.189.615 €)

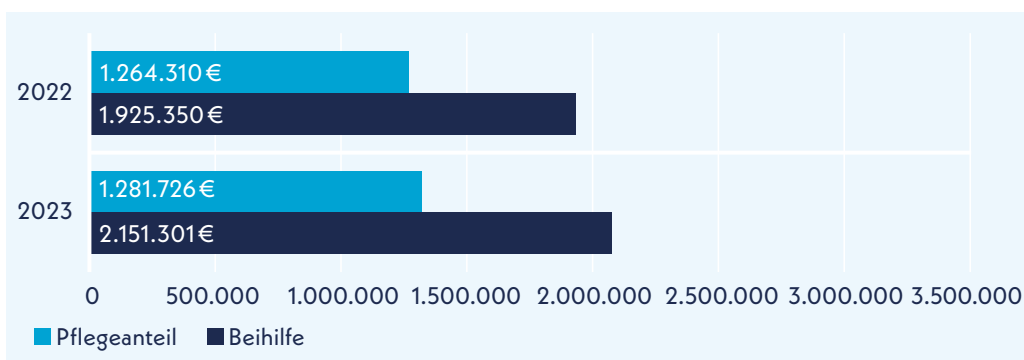
Versorgungsempfänger*innen	2.151.301 €	1.925.305 € in 2022
Beamt*innen	1.281.726 €	1.264.310 € in 2022

Die Beihilfezahlungen, die auf Leistungen für Pflege entfallen, sind von 608.531 € (19,00 %) auf 472.847 € (14,82 %) gesunken.

BEIHILFEENTWICKLUNG



2.294
Beihilfeanträge



VERSORGUNGSZAHLEN

Die Stadt Offenbach hat sich im Jahr 2022 dazu entschieden, eine freiwillige Mitgliedschaft bei der Versorgungskasse Darmstadt zu beantragen. Daraufhin wurde zum 01. Mai 2023 die Zuständigkeit für die Festsetzung und Zahlbarmachung der Versorgungsbezüge sowohl für die bereits vorhandenen Ruhestandsbeamt*innen der Stadt Offenbach sowie für künftige Versetzungen in den Ruhestand vollständig auf die Versorgungskasse Darmstadt übertragen. Diese Vereinbarung soll eine dauerhaft rechtssichere Bearbeitung des gesamten Versorgungsrechts für die Zukunft gewährleisten.

Entsprechende statistische Daten können somit nicht mehr erhoben bzw. ausgewertet werden.



90 %

**nutzen das
Jobticket**

¹Gründung Eigenbetrieb
MainArbeit. Kommunales
Jobcenter Offenbach zum
01. Januar 2012. Durch den
Wechsel einiger Bedienste-
ter in den Eigenbetrieb hat
sich die durchschnittliche
Personenanzahl für das Jahr
2012 geringfügig verringert.



31 %

**Geburtsort
Offenbach**



33 %

**Wohnort
Offenbach**

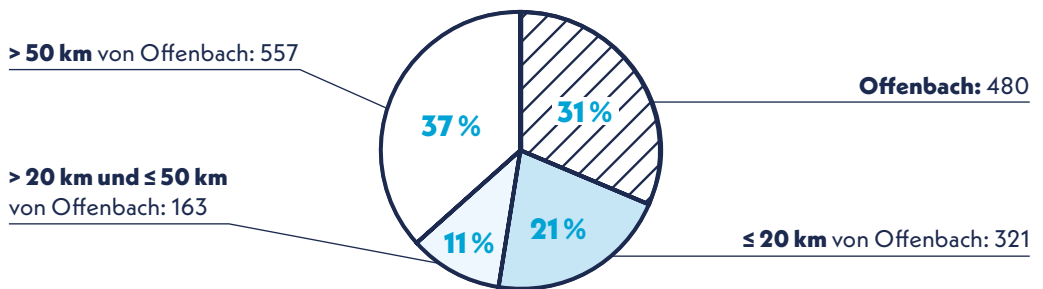
DAS JOBTICKET

Jobticket-Periode	von	bis	Teilnahme Bezugsberechtigte	Anzahl der Personen
1. bis	09/99	08/00	32 %	347
10.	01/09	12/09	70 %	737
11.	01/10	12/10	75 %	787
12.	01/11	12/11	75 %	815
13.	01/12	12/12	76 %	759 ¹
14.	01/13	12/13	77 %	779
15.	01/14	12/14	79 %	796
16.	01/15	12/15	81 %	807
17.	01/16	12/16	83 %	841
18.	01/17	12/17	81 %	844
19.	01/18	12/18	81 %	857
20.	01/19	12/19	87 %	954
21.	01/20	12/20	91 %	1.058
22.	01/21	12/21	91 %	1.129
23.	01/22	12/22	93 %	1.237
24.	01/23	12/23	90 %	1.298

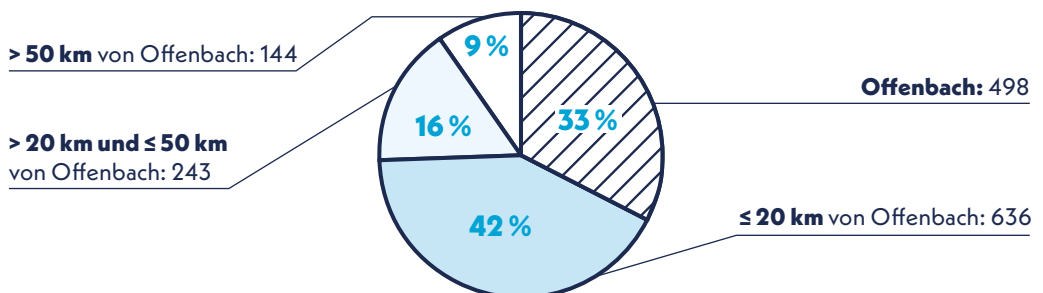
(Durchschnittliche Anzahl der Personen, Prozentangaben gerundet)

Eine vergleichbare RMV-Jahreskarte Preisstufe 7 mit RMV-Netzwerkung bei monatlicher Abbuchung würde beim RMV 3.144,60 € kosten.

GEBURTSORTRANKING



WOHNORTRANKING



ABSENDER UND ABSCHLUSS



Das Personalamt in Stichworten	41
Organigramm des Personalamts	42
Abkürzungen und Glossar	43
Impressum	44



DAS PERSONALAMT IN STICHWORTEN



38

Mitarbeitende



111.500.000 €

Personalkosten der Stadtverwaltung

↓ davon



22

Teilzeitkräfte

mit unterschiedlichen
Arbeitszeitmodellen



3
Abteilungen

Personalamt	11.1	Personal- und Organisationsentwicklung
	11.2	Personalkostenbewirtschaftung /-controlling, Stellenbewertung /-plan, Soziale Angelegenheiten
	11.3	Personalbetreuung



2

Standorte

Rathaus und
Bernardbau



33

Zuständig für Organisationseinheiten

inkl. Eigenbetriebe Kindertagesstätten Offenbach und MainArbeit; Kommunales Jobcenter Offenbach



2.305

Personen in Betreuung

Aktive und Ehemalige sowie die Eigenbetriebe Kindertagesstätten Offenbach und MainArbeit; Kommunales Jobcenter Offenbach, ohne Honorarkräfte u. Ä.

→ **274** MainArbeit / **607** EKO / **1.424** Stadtverwaltung

Das Team beim Betriebsausflug im Sommer 2023.



ORGANIGRAMM DES PERSONALAMTS (11)

Stand: 01.01.2024



ABKÜRZUNGEN UND GLOSSAR



Kurzes ein
wenig länger

§ 8 ASiG

Gesetz über Betriebsärzt*innen, Sicherheitsingenieur*innen und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Anwärter*innen

Beamt*innen auf Widerruf, die je nach Laufbahn den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst absolvieren (Ausbildung im mD oder duales Studium im gD)

B. A.

Bachelor of Arts

BEM

betriebliches Eingliederungsmanagement

City-Light-Poster

hinterleuchtete Werbefläche

Content

Inhalt

Deskbike

Fahrrad ohne Lenker, das statt eines Stuhls an höhenverstellbarem Schreibtisch oder Stehtisch genutzt werden kann

Dezernat

organisatorische Grundeinheit (festgelegter Geschäftsbereich) der Verwaltung

Dezernent*innen

kommunale Wahlbeamt*innen, welche auf Zeit durch den Rat der Stadt gewählt werden

eAkte

elektronische Akte, digitale Schriftgutverwaltung

EG

Entgeltgruppe

EKO

Eigenbetrieb Kindertagesstätten Offenbach

Empowerment

Ermächtigung

Employer Branding

Arbeitgebermarkenbildung

Equal Pay

Gleiche Bezahlung aller Geschlechter

FAQ

ist eine Zusammenstellung von Antworten und Informationen zu häufig gestellten Fragen

Follower

Abonent*innen eines Social-Media-Kanals

FOS

Fachoberschule

gD

gehobener Dienst, Laufbahngruppe im deutschen Beamtenrecht – unterteilt in den gehobenen technischen Dienst (z. B. Feuerwehr) und den gehobenen nichttechnischen Dienst (z. B. Verwaltungsdienst)

Governance

Ordnungsrahmen

HBeihVO

Hessische Beihilfenverordnung

hD

höherer Dienst, höchste Laufbahngruppe im Beamtenrecht

IHK

Industrie- und Handelskammer

IKZ

Interkommunale Zusammenarbeit

Inspektoranwärter*innen

vergleichbar gD; dual Studierende der Fachrichtung „Public Administration“, die im Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des gehobenen Dienstes in der allgemeinen Verwaltung sind

IT

Informationstechnologie

Kernverwaltung

Mitarbeitende aller städtischen Ämter ohne die Eigenbetriebe

KI

künstliche Intelligenz

LinkedIn

soziales Netzwerk für berufliche Kontakte

mD

mittlerer Dienst, Laufbahngruppe im deutschen Beamtenrecht oberhalb des einfachen und unterhalb des gehobenen und höheren Dienstes

Mobile Recruiting

Rekrutierungsstrategie, welche mobile Technologien nutzt

OE

Organisationseinheit, bspw. ein explizites Amt wie das Personalamt

On brand

passend zur Marke

Ranking

Rangfolge

RPA

Robotic Process Automation, robotergesteuerte Prozessautomatisierung

RMV

Rhein-Main-Verkehrsverbund, Verkehrsverbund des öffentlichen Nahverkehrs

SB

Sachbearbeitung

Sekretäranwärter*innen

vergleichbar mD; Auszubildende als Verwaltungswirt*in, die im Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des mittleren Dienstes in der allgemeinen Verwaltung sind

Stammebelegschaft

Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, ohne Langzeitbeurlaubte, Empfänger*innen der Rente auf Zeit oder Erwerbsminderungsrente, Altersteilzeit in Freistellungsphase, geringfügig Beschäftigte, Aushilfen, Wahlbeamt*innen, Beamt*innen der (Eigen-)Betriebe

TH

Technische Hochschule

TVöD

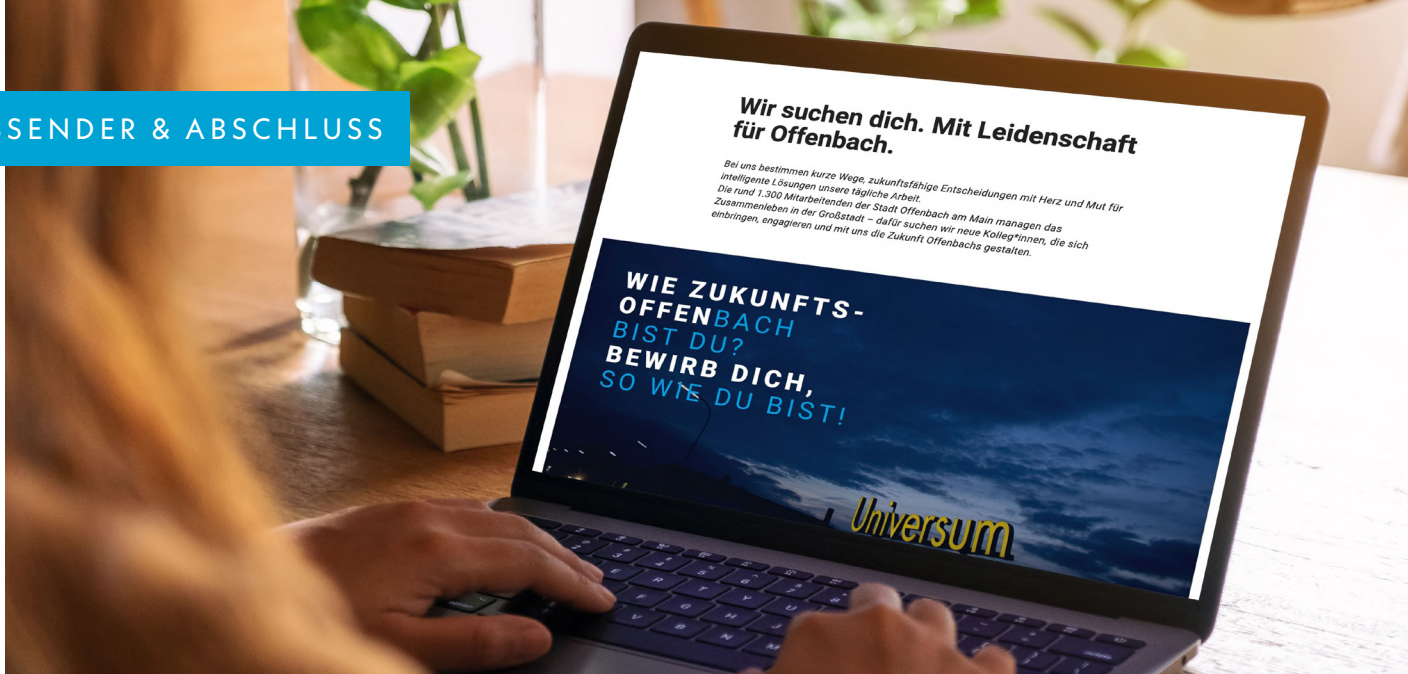
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Workspace

Arbeitsplatz

ZVK

Zusatzversorgungskasse



IMPRESSUM

Wir sind jederzeit offen für Feedback zum Personalbericht!

Herausgeber

Magistrat der Stadt Offenbach am Main
Personalamt
April 2024

Kontakt

Telefon: +49 69 8065-3801
personalamt@offenbach.de
www.offenbach.de/karriere

Ideen, Umsetzung und Redaktion

Thomas Heberer · Christina Walter ·
Lara Reichwein und weitere Mitarbeitende
des Personalamts

Konzeption, Design, Satz und Layout

Gute Botschafter GmbH
www.gute-botschafter.de

Bildnachweise

Titel: Ben Kilb · S. 2: Ben Kilb · S. 3: shutterstock:
Farknot Architect/Saklakova, georg-foto/offen-
bach am main, Ben Kilb · S. 4: Frank Rumpfenhorst
S. 5: shutterstock: Illerlok_xolms/ MAKSIM
ANKUDA/stas11 · S. 6: shutterstock: Vector-Hub
S. 8: shutterstock: Farknot Architect/Chief
Design · S. 9: Ben Kilb · S. 10: Ben Kilb, shutter-
stock: nialowwa · S. 11: shutterstock: DC Studio
S. 13: Christina Walter · S. 14: Universität Leipzig,
Clemens Mickler · S. 15: unsplash: paul-skorupskas
S. 16: Ben Kilb · S. 17: georg-foto/offenbach am
main, shutterstock: Arend Design · S. 18:
www.deine-nacht-der-ausbildung.de/offenbach,
Paul Debus · S. 19: Manfred Keller, georg-foto/
offenbach am main · S. 20: georg-foto/offenbach
am main, Stadt Offenbach, Katja Lenz

S. 21: pexels: tima-miroshnichenko · S. 22:
georg-foto/offenbach am main, shutterstock:
Farknot Architect · S. 23: Lara Reichwein,
Ben Kilb · S. 24: Sam Achilles, Paul Debus,
Christina Walter · S. 25: shutterstock:
Vector-Hub, Lara Reichwein · S. 26:
Christina Walter · S. 27: unsplash: National
Cancer Institute · S. 28: pexels: los-muertos-crew
S. 29: Natascha Scheugenpflug · S. 30: Stadt
Offenbach · S. 31: Ben Kilb · S. 39: Christina
Walter · S. 40: Ben Kilb · S. 41: Christina Walter
S. 44: shutterstock/Farknot Architect

Der Erhebungszeitpunkt der Daten dieses
Berichts ist der 31.12.2023.

WERDE AUCH
DU EIN TEIL
DER STADTVER-
WALTUNG.

Mit Leidenschaft für Offenbach.



[www.offenbach.de/
karriere](http://www.offenbach.de/karriere)



[www.youtube.com/
watch?v=coxJWQVsmJQ](https://www.youtube.com/watch?v=coxJWQVsmJQ)